DS - 345 - 2017

FONDOEMPLEO

CARTA Nº 125/GP-FE-2017

Lima, 15 de febrero del 2017

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

Asunto: Remisión de Informe de Cierre del Proyecto C-14-09.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted a fin de saludarle y adjuntarle a la presente el Informe de Cierre del proyecto C-14-09 "Certificación de Competencias Laborales – Ica – Impulsa Perú – Agrícola – Fitosanitario – Hoteles y Restaurantes – Operario de Limpieza" con fecha de inicio del 22 de junio del 2015 y fecha de término el 21 de diciembre del 2016.

Al respecto, habiéndose cumplido con la entrega del Informe Final del Proyecto y en base a la revisión de la información presentada a nivel técnico y de la información disponible respecto a la ejecución presupuestal, se ha elaborado el presente Informe para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular, quedo de usted

Gestión de Proyectos
V°B°
J. Sarrame
Responsable de Proyectos de Capacitación
FONDOEMPLEO

Atentamente,

Gestión de Proyectos
V°B°
M. Carranza
Gestor de Proyectos
FONDOEMPLEO

Freddy Leguía Ortiz
Gerente de Gestion de Proyectos
FONDOEMPLEO

FLO/mlcp

Adj. Informe de cierre técnico del proyecto C-14-09
Cc: Planeamiento y evaluación
Auditoría y control
Administración y Finanzas

FONDOEMPLEO

INFORME DE CIERRE

PROYECTO:

"Certificación de Competencias Laborales – Ica – Impulsa Perú – Agrícola – Fitosanitario – Hoteles y Restaurantes – Operario de Limpieza"

CÓDIGO: C-14-09

Enero, 2017

Gestión de Proyectos
VºBº
M. Carranza
Gestor de Proyectos
FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos
VºBº
J. Samame
Responsable de Proyectos de Capacitación
FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos
VºBº
E. Leguía
Gerente
FONDOEMPLEO

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO

A.- ASPECTOS TÉCNICOS

I. *INFORMACIÓN GENERAL*

Código del proyecto:	**C-14-09**	**Concurso:**	**14º**	**Fecha:**	**24.10.2016**
Título del proyecto:	"Certificación de Competencias Laborales – Ica – Impulsa Perú – Agrícola – Fitosanitario – Hoteles y Restaurantes – Operario de Limpieza"				
Ubicación:	**Departamento**	Ica	**Provincia (s)**	Ica	
	Distrito(s)	Ica, La Tiguiña, Los Aquijes, Ocucaje, Pachacútec, Parcona, Pueblo Nuevo, Salas, San José de los Molinos, San Juan Bautista, Santiago, Subtanjalla, Tate y Yauca del Rosario			
Institución Ejecutora:	Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú"				
Población Objetivo:	600 evaluados				
Propósito (Objetivo Central):	PEA con experiencia laboral de los distritos de la provincia de Ica, beneficiaria del proyecto, logra reconocimiento formal de sus competencias laborales a través del servicio de certificación				
Nombre del encargado de la Supervisión:	Mery Carranza		**Cargo**	Gestor Proyecto	
Nombre del Gestor Responsable:	Mery Carranza		**Cargo**	Gestor Proyecto	
Fecha de inicio:	22.06.2015		**Fecha de término**	21.12.2016	
Ampliación:	**Si**		**Duración:**	18 meses	

II. ANTECEDENTES

El 15 de junio del 2015 se firmó el convenio entre FONDOEMPLEO y el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" para la ejecución del proyecto C-14-09 "Certificación de Competencias Laborales – Ica – Impulsa Perú – Agrícola – Fitosanitario – Hoteles y Restaurantes – Operario de Limpieza", proyecto seleccionado en el 14º Concurso, el cual tuvo como objetivo que la PEA con experiencia laboral de los distritos de la provincia de Ica, beneficiaria del proyecto, logre el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través del servicio de certificación.

En el proyecto se determinó como ámbito de intervención a los 14 distritos de la provincia de Ica, Región Ica; dicha zona se caracteriza por ser una de las regiones más importantes del país debido a su aporte y dinámica económica y laboral. Las principales ramas de actividades económicas generadoras de empleo formal y que aportan con el VAB regional son Manufactura y Agricultura[1].

[1]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.

Gestión de Proyectos Vº Bº M. Carranza Gestor de Proyectos FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos Vº Bº J. Sanchez Responsable de Proyectos de Capacitación FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos Vº Bº F. Leiva Gerente FONDOEMPLEO

Respecto al horizonte de tiempo del proyecto se estableció, de acuerdo a convenio, 16 meses (4 meses de acciones preparatorias, 11 meses operativos y un mes de cierre). El inicio de la ejecución operativa fue el 21 de octubre del 2015. Posteriormente se firmó una adenda al Convenio suscrito para la ampliación de la fecha de término del proyecto hasta el 21 de diciembre del 2016, la misma que fue aprobada por el Consejo Directivo de FONDOEMPLEO y que tenía como fin el lograr hasta dicha fecha los objetivos propuestos en el proyecto.

El proyecto estableció el componente de *Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de Ica*. Dicho componente respondía a la oportunidad de intervención referida a atender a los trabajadores que se desempeñan en oficios que han aprendido con la práctica pero que no cuentan con capacitación técnica ni tampoco una certificación que acredite sus conocimientos.

Los perfiles definidos para ser evaluados fueron dos: Operario de Limpieza y Evaluación y Aplicación Fitosanitaria. En el caso del perfil de operario de limpieza se seleccionó a la entidad certificadora Centro de Formación en Turismo - CENFOTUR, institución acreditada para la evaluación de este perfil, y en el caso del perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria se seleccionó a la entidad certificadora Instituto Tecnológico de la Producción – Cite Agroindustrial.

El Programa presentó dificultades en el cumplimiento del segundo entregable del proyecto, ello debido a problemas de gestión administrativa y por aspectos relacionados al cambio de gestión de gobierno, hechos que ocasionaron retrasos en la firma de convenio con la entidad certificadora para el perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, así como demora en la emisión de la Resolución Ministerial que autoriza la transferencia de recursos del proyecto a la Entidad Certificadora.

Para la elaboración del presente informe de cierre se ha revisado la última información y los medios de verificación remitida por el Programa en su Informe Final con Carta Nº 003-2017-MTPE del 16 de enero del 2017, debido a que en la supervisión final realizada aún se venía desarrollando actividades de evaluación y certificación.

III. SÍNTESIS DEL PROYECTO

El proyecto tiene como fin "Contribuir a mejorar la empleabilidad de la PEA de la provincia de Ica, Región Ica"

3.1. Indicadores de propósito

Propósito: PEA con experiencia laboral de los distritos de la provincia de Ica, beneficiaria del proyecto, logra reconocimiento formal de sus competencias laborales a través del servicio de certificación.

- Al finalizar el proyecto, 300 trabajadores con experiencia laboral de distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).

3.2. Indicadores de Resultados

Componente 01: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de Ica.

- Al finalizar el proyecto, 600 trabajadores evaluados de distritos de intervención reciben sus planes de empleabilidad.

IV. LOGROS DEL PROYECTO

4.1 Aproximación a los Indicadores de Fin

- El proyecto no estableció indicadores de fin. Sin embargo, en el marco de la finalidad que tiene de contribuir a mejorar la empleabilidad de la PEA de la provincia de Ica, Región Ica; es importante indicar que ha contribuido a mejorar la empleabilidad de los trabajadores certificados, por ejemplo, las empresas del sector de limpieza necesitan contar con trabajadores certificados para acceder a nuevas licitaciones, así también los trabajadores certificados están en mejores condiciones para aprovechar oportunidades laborales que se le presenten.

4.2. Resultados de los Indicadores de propósito

Propósito / Indicadores	Unidad de Medida	Meta	Ejecutado	% de Ejecución	Comentarios del Supervisor
PEA con experiencia laboral de los distritos de la provincia de Ica, beneficiaria del proyecto, logra reconocimiento formal de sus competencias laborales a través del servicio de certificación					
300 trabajadores con experiencia laboral de distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales (CCL)	Trabajadores	300	524	100%	315 del perfil de Operario de Limpieza y 209 del perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria fueron calificados como competentes laboralmente.
TOTAL				**100%**	

Los perfiles evaluados fueron:

Perfiles evaluados
Operario de Limpieza
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria

A nivel de detalle de los trabajadores certificados, tenemos:

Perfil Ocupacional	Meta	Ejecutado	%
Operario de Limpieza	175	315	100%
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	125	209	
TOTAL	**300**	**524**	

Gestión de Proyectos V°B° M. Cordanza Gestor de Proyectos FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° J. Sarmame Responsable de Proyectos de Capacitación FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° F. Loayza Gerente FONDOEMPLEO

4.3. Resultados (indicadores de componente) alcanzados al finalizar el proyecto:

Componentes / Indicadores	Unidad de Medida	Meta	Ejecutado	% de Ejecución (Supervisado)	Comentarios del Supervisor
COMPONENTE 01: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de Ica					
600 trabajadores evaluados de distritos de intervención reciben sus planes de empleabilidad	Personas	600	605	100%	La ampliación de la fecha de término del proyecto contribuyó al logro de la meta del proyecto. En total fueron evaluados: 350 personas del perfil de Operario de Limpieza y 255 del perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria de acuerdo a los protocolos establecidos por el MTPE.
TOTAL				**100%**	

A nivel de detalle de los planes de empleabilidad, tenemos:

Perfil Ocupacional	Meta	Ejecutado	%
Operario de Limpieza	350	350	100%
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	250	255	
Total	**600**	**605**	

Respecto a los trabajadores evaluados tenemos:

Tal como podemos observar en el cuadro siguiente, del total de personas evaluadas, el 56% fueron del sexo femenino y 44% del sexo masculino. En el caso del perfil de operario de limpieza hay una mayor participación de trabajadoras del sexo femenino (76% de las personas evaluadas en ese perfil), mientras que en el perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria hay una mayor presencia de trabajadores evaluados del sexo masculino (71% de las personas evaluadas en ese perfil)

Perfiles Evaluados	F	%	M	%	Total
Operario de Limpieza	266	76%	84	24%	350
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	73	29%	182	71%	255
Total	339	56%	266	44%	605

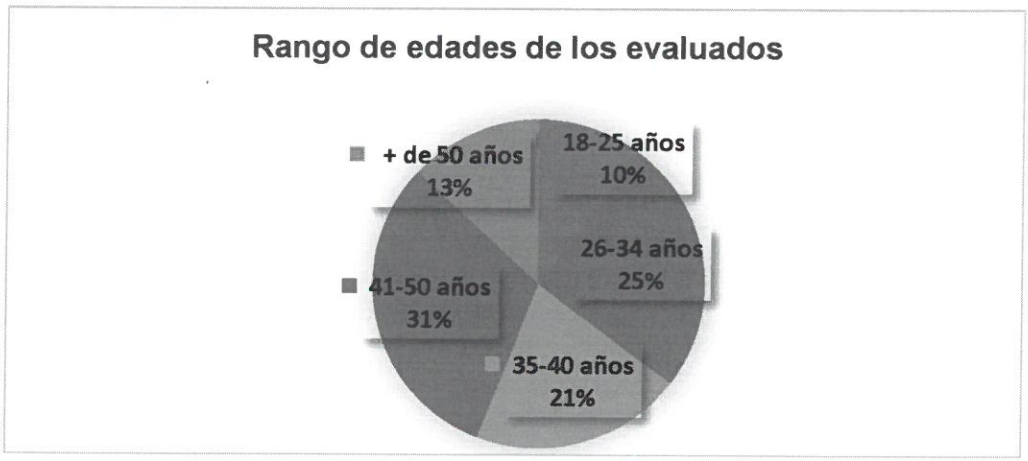
Respecto al grado de instrucción, el 63% de los evaluados tienen secundaria completa (de los cuales el 54% son hombres y el 46% son mujeres) y el 18% educación no universitaria completa, los cuales han encontrado como una oportunidad laboral el dedicarse a actividades de bajo mando como operarios de limpieza o como operarios en evaluación y aplicación fitosanitaria. Hay un porcentaje mínimo (5%) de las personas evaluadas que cuentan con educación superior universitaria completa, al respecto se debe indicar que el protocolo que emite la Dirección de Normalización del Ministerio de Trabajo no especifica el grado de estudios para la participación, las únicas condicionantes es que sean mayores de edad y ganen menos de los dos mil soles. En este sentido, puede haber profesionales universitarios que están trabajando

como operarios de limpieza o evaluadores fitosanitarios por diferentes motivos y no estén ejerciendo su carrera, pero esos son casos excepcionales. De acuerdo a lo informado por el Programa, estas personas entran como beneficiarios al proyecto previamente validado por los jefes de proyecto y según sea el caso.

Grado de Instrucción	F	M	Total	%
Primaria Incompleta	4	-	4	1%
Primaria completa	9	4	13	2%
Secundaria Incompleta	11	4	15	2%
Secundaria Completa	173	207	380	63%
Educación No Universitaria Incompleta	26	6	32	5%
Educación No Universitaria Completa	82	24	106	18%
Educación Universitaria Incompleta	16	9	25	4%
Educación Universitaria Completa	22	8	30	5%
Total	57%	43%	605	100%

En relación a la edad el 31% de los trabajadores evaluados en los perfiles definidos por el proyecto se encuentran entre los 41 a 50 años de edad, quienes se encuentran dedicados principalmente a las actividades del perfil de Operario de Limpieza.

En el caso del perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, el 71% de los trabajadores evaluados en ese perfil tienen menos de 40 años.



4.4. Cuadro de Productos programados y alcanzados al finalizar el proyecto:

N°	Producto / Indicador	Unidad de medida	Meta	Ejecutado	% de Ejecución	Comentarios del Supervisor
COMPONENTE 1 : Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de Ica						

1.1	Trabajadores seleccionados y registrados					
1.1.1	660 trabajadores con experiencia laboral, de distritos de intervención, seleccionados para la evaluación de competencias laborales y registrados en el Sistema Informático del Programa (entre los meses 4 y 12)	Trabajador	660	702	100%	Los trabajadores seleccionados fueron: • Operario de Limpieza: 316 (incluido a 2 del perfil de supervisión de limpieza) • Evaluación y Aplicación Fitosanitaria:386
1.2	Trabajadores evaluados y certificados					
1.2.1	600 trabajadores con experiencia laboral, de distritos de intervención, adecuadamente evaluados (250 en el perfil ocupacional de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, y 350 de Operario de limpieza) y certificados en sus competencias laborales (entre los meses 5 y 12)	Trabajador	600	605	100%	La ampliación del plazo del término del proyecto contribuyo a que los últimos dos meses del proyecto se concluya con la evaluación del perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria. El retraso en la evaluación de este perfil se debió a la demora en el proceso de contratación de la entidad certificadora así como en la emisión de la R.M. para transferir recursos a la entidad certificadora para que realice las evaluaciones.
1.3	Empresas con planes de capacitación para fortalecer las competencias de los trabajadores evaluados pero no certificados					
	5 empresas con trabajadores evaluados pero no certificados reciben plan de capacitación (entre los meses 6 y 12)	Plan de capacitación	5	4	80%	Las entidades certificadoras elaboraron 4 planes, 2 planes que fueron elaborados por orden de servicio. Se indica que 4 planes fueron entregadas a las empresas: SILSA, SENASA, PISERSA y Global Agro, por ello solo se considera dicha meta.
TOTAL					**93%**	

Gestión de Proyectos V°B° M. Garanza Gestor de Proyectos FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° J. Sanchez Responsable de Proyectos de Capacitación FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° F. Legoia

4.4. Cuadro de Actividades programadas y alcanzados al finalizar el proyecto:

	Actividades	Unidad de Medida	Meta Física	Avance ejecutado respecto a la meta total (supervisado)	% de Avance	Comentarios del Supervisor
1	Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de Ica					
1.1	Trabajadores seleccionados y registrados					
1.1.1	Campañas de promoción del servicio de CCL con visitas a empresas y a trabajadores con experiencia laboral	Campañas	3	7	100%	Para el desarrollo de estas actividades, el equipo técnico coordinó con las entidades certificadoras. Toda la información se encuentra en físico y registrada en el SISREG del Programa Impulsa Perú. Las entidades certificadoras son las encargadas de registrar esta información.
1.1.2	Selección de trabajadores inscritos e interesados en el servicio de CCL	Expedientes Aprobados	660	709	100%	
1.1.3	Registro de trabajadores seleccionados para el servicio de CCL	Expedientes Aprobados	660	702	100%	
1.2	Trabajadores evaluados y certificados					
1.2.1	Determinación de unidad de competencia a evaluar de trabajadores seleccionados	Trabajadores	600	605	100%	A pesar de retrasos administrativos se logró las metas. Para que la entidad certificadora desarrolle las evaluaciones requería una R.M. para la transferencia de fondos. La ampliación del plazo de ejecución permitió que se culminaran los procesos de evaluación pendientes.
1.2.2	Evaluación de competencias laborales de trabajadores seleccionados en los perfiles ocupacionales de: Operario de limpieza, y Evaluador Fitosanitario-Aplicador	Trabajadores	600	605	100%	

Gestión de Proyectos VºBº M. Carranza Gestor de Proyectos FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos VºBº J. Samame Responsable de Proyectos de Capacitación FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos VºBº F. Legoia Gerente FONDOEMPLEO

1.2.3	Elaboración de planes de empleabilidad de trabajadores evaluados	Planes de Empleabilidad	600	605	100%	Se ha verificado los 605 planes de empleabilidad entregados a los trabajadores evaluados.
1.2.4	Entrega de certificados de competencias laborales a trabajadores evaluados y aprobados	Certificados	300	524	100%	Las personas que obtuvieron la calificación de competente obtuvieron su certificado.
1.3	Empresas con planes de capacitación para fortalecer las competencias de los trabajadores evaluados pero no certificados					
1.3.1	Elaboración de planes de capacitación para fortalecer las competencias de los trabajadores evaluados pero no certificados	Planes de Capacitación	5	6	100%	Las entidades certificadoras elaboraron 4 planes y 2 fueron elaborados por consultores. Se ha considerado como meta los planes entregados a las empresas.

B.- ASPECTOS PRESUPUESTALES

I. PRESUPUESTO APROBADO DEL PROYECTO:

Fuente	S/.	%
FONDOEMPLEO	**631,967.78**	**92.0**
Institución Ejecutora	**52,598.20**	**8.0**
TOTAL	**684,565.98**	**100**

I.1 Aporte FONDOEMPLEO

Concepto	S/.
FONDOEMPLEO	631,967.78
Línea de base y Evaluación Final	32,408.60
Total a transferir	**599,559.17**

II. MONTO EJECUTADO (FONDOEMPLEO)

Componente	Último Presupuesto Aprobado S/.	Presupuesto Ejecutado S/.	% de Ejecución	Observaciones
Componente 1	408,883.60	251,901.11	62%	Se ha logrado cumplir con la meta de atención del proyecto.
Componente 6	131,259.80	90,685.92	69%	
Gastos Administrativos	43,211.47	19,015.58	86%	
Imprevistos	10,802.87	-	-	
Supervisión Interna	5,401.43	-	-	
TOTAL	599,559.17	361,602.61	60%	

III. CONTRAPARTIDA

Fuente	Último Presupuesto Aprobado	Presupuesto Ejecutado	% de Ejecución con relación al Presupuesto Aprobado	Observaciones
Institución Ejecutora	52,598.20	49,602.10	94%	En algunas partidas presupuestadas con aporte del Programa como supervisiones internas, movilidad para difusión del proyecto, entre otros el gasto fue un poco menor a lo previsto, sin embargo se ha logrado cumplir con las actividades previstas.
TOTAL	**52,598.20**	**49,602.10**	**94%**	

IV. RESUMEN DE EJECUCIÓN DEL APORTE DE FONDOEMPLEO

Concepto	S/.
A. Total a transferir	599,559.17
B. Desembolsos	509,480.16
C. Monto Ejecutado	361,622.61
D. Gastos Observados	0.00
Saldo (B-C+D)	**147,857.55**

V. DEVOLUCIÓN DE FONDOS Y CIERRE DE CUENTA BANCARIA DEL PROYECTO

De acuerdo a lo indicado por el Programa Impulsa Perú en su informe final, tiene un saldo de S/.147,857.55 el cual no ejecutó respecto al total del monto desembolsado. Mediante documento informó a FONDOEMPLEO la devolución de S/17,340.13, quedando por devolver el monto de S/.130,517.42.

Gestión de Proyectos V°B° M. Carranza Gestión de Proyectos FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° J. Sarname Responsable de Proyectos de Capacitación FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° F. Legaria Gerente FONDOEMPLEO

Sin embargo, de acuerdo a lo señalado por el Programa Impulsa Perú dicho saldo se encuentra distribuido de la siguiente manera:

- La liquidación pendiente por el monto de S/9,097.11 del Contrato Nº18-2016 – Jóvenes Productivos (Unidad Ejecutora Nº2) para evaluar el perfil ocupacional de Operario de Limpieza por parte de la Entidad Certificadora CENFORTUR, el cual hasta la fecha no se ha hecho efectivo.
- El monto de S/.121,420.31 se encuentra pendiente de devolución por parte del Programa Impulsa Perú a FONDOEMPLEO, dicho monto no ejecutado debe ser devuelto previamente por las Entidades Certificadoras a dicho Programa.

Al respecto FONDOEMPLEO ha enviado la Carta Nº 057/GP-FE-2017 solicitando al Programa Jóvenes Productivos que informe respecto a la situación de los saldos pendientes de rendición y los respectivos documentos de sustento o en su defecto la devolución de los saldos pendientes a la cuenta bancaria de FONDOEMPLEO considerando que ha excedido el plazo para la entrega de dicha información de acuerdo al Manual de Gestión de Proyectos de FONDOEMPLEO.

El Programa Jóvenes Productivos ha señalado que viene realizando las acciones correspondientes para regularizar las rendiciones pendientes, lo cual se estima realizar en el mes de marzo del 2017.

C.- CONCLUSIONES Y CALIFICACIÓN DEL PROYECTO

I. CALIFICACIONES DE SUPERVISIONES ANTERIORES

	Nombre del Supervisor	Institución	N° de Entregable	Periodo	Calificación
1	Mery Carranza	FONDOEMPLEO	Primer entregable	Oct 2015 – Abril 2016	Aprobado
2	Mery Carranza	FONDOEMPLEO	Segundo entregable	Mayo – Setiembre 2016	Aprobado con Reservas

II. CONCLUSIÓN GENERAL DEL PROYECTO

A nivel de Productos y Actividades las metas propuestas han sido alcanzadas de acuerdo al siguiente detalle:

% Avance acumulado en relación a la meta total del Proyecto		% Ejecución presupuestal acumulado en relación a la meta total del Proyecto	
Actividades %	**Productos %**	**FONDOEMPLEO %**	**Contrapartida %**
100%	100%	60%	94%

- 709 trabajadores fueron seleccionados de acuerdo a los criterios establecidos en el protocolo de evaluación y certificación de competencias del MTPE.

- Se realizaron 605 evaluaciones conforme al protocolo de evaluaciones de Competencias Laborales (R.M. 161-2010-TDR y modificatorias) y de acuerdo a las programaciones en el SISREG del Programa Impulsa Perú. Los perfiles evaluados estuvieron relacionados a actividades económicas de servicios y agrícola, Operario de Limpieza y Evaluación y Aplicación Fitosanitaria. A todas las personas evaluadas se les hizo entrega del respectivo plan de empleabilidad.

Gestión de Proyectos V°B° M. Carranza Gestor de Proyectos FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° J. Samame Responsable de Proyectos de Capacitación FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° F. Loguna Gerente FONDOEMPLEO

- Entre los principales aspectos de mejora que se han descrito en los planes de empleabilidad tenemos: en el caso del perfil de Operario de Limpieza están relacionados a considerar la ventilación de los ambientes antes de limpiar, enjuagar paños de limpieza con agua limpia, capacitación en Técnicas de Limpieza de Cromos y Fraguas, Contaminación Cruzada Hospitalaria, colocar aviso de piso mojado antes y después de limpiar así como cuidar del buen estado del uniforme, entre otros . En el caso del perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, los aspectos de mejora están relacionados a la capacitación sobre plagas y enfermedades en los cultivos de importancia, aplicación de productos biológicos, liberación de insectos benéficos, enfermedades vasculares causadas por hongos de la madera y mejorar actitudes de comunicación, entre otros.

- El proyecto ha contribuido a que 524 trabajadores cuenten con una certificación que les permita aprovechar oportunidades tanto en la empresa donde se desempeñan así como aquellas que se le presenten en el mercado. El 87% del total de trabajadores evaluados obtuvieron la calificación de Competente. En el caso del perfil de Operario de Limpieza, el 90% de los evaluados obtuvieron la calificación de competente, mientras que en el perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, el 82% de los trabajadores evaluados obtuvieron la calificación de Competente. Los trabajadores certificados de Operarios de Limpieza, durante las entrevistas realizadas en las visitas de supervisión, se mostraron motivados así como también se reconocían como profesionales de limpieza y consideraban que la certificación obtenida les serviría para aprovechar mejores oportunidades laborales.

- Un resultado no esperado es que las empresas de servicios de limpieza donde se certificaron los trabajadores se han visto favorecidas con la intervención del proyecto, ya que estarán en mejores condiciones para presentarse a licitaciones ya que cuentan con trabajadores certificados. Durante las visitas de supervisión, los representantes de las empresas manifestaron su interés para que más trabajadores participen en este tipo de proyectos, incluso consultaban si era posible la ampliación de la zona de intervención para que trabajadores de otras sedes aledañas de la empresa pudieran participar en las evaluaciones.

- Entre las dificultades que se presentaron en la ejecución del proyecto tenemos:

  - ✓ El cronograma de actividades de evaluación de las entidades certificadoras no se encontraba alineado al cronograma de productos del proyecto, ello ocasionó que no se lograran algunos productos y/o no se contara con los medios de verificación de los productos al momento de la supervisión. Se espera que en próximas intervenciones se tome en cuenta ello a fin de contar con todos los medios de verificación de manera oportuna.
  - ✓ El Programa Impulsa Perú tuvo dificultades en el cumplimiento del segundo entregable del proyecto, ello debido a problemas de gestión administrativa y por aspectos relacionados al cambio de gestión en el Programa, hechos que ocasionaron retrasos en la firma de convenio con la entidad certificadora para el perfil de Evaluación y Aplicación Fitosanitaria, así como demora en la emisión de la Resolución Ministerial que autoriza la transferencia de recursos del proyecto a la Entidad Certificadora. Estos retrasos ocasionaron incumplimiento de los productos previstos por el proyecto lo cual conllevo a que el Programa solicitará la ampliación del plazo de ejecución del proyecto, lo cual fue evaluado y aprobado por el Consejo Directivo de FONDOEMPLEO.

- A pesar de los inconvenientes presentados el Programa Impulsa Perú ha logrado cumplir con las

Gestión de Proyectos V°B° M. Carranza Gestor de Proyectos FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° J. Samame Responsable de Proyectos de Capacitación FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° F. Reguia Gerente FONDOEMPLEO

metas establecidas en el Proyecto debido, principalmente, a que los procesos de evaluación, entrega de plan de empleabilidad son dinámicos. Lo importante es tener en cuenta la programación de las evaluaciones en momentos oportunos, cuando los trabajadores tengan disponibilidad de tiempo para participar del proceso de evaluación, el cual se realiza en su mismo puesto de trabajo, así también las entidades certificadoras y su equipo de evaluadores tienen que adaptarse a la disponibilidad de tiempo de los trabajadores.

- En la programación de las evaluaciones, también se debe considerar el sector económico donde se desempeñan los trabajadores a evaluar, en el caso de actividades agrícolas se debe tomar en cuenta la temporalidad de las campañas y sus momentos de mayor demanda, donde la participación de los trabajadores es intensa y cuentan con poca disponibilidad de tiempo para participar en procesos de evaluación.

- Las entidades certificadoras han cumplido con el protocolo establecido por el MTPE para el desarrollo de las evaluaciones de los trabajadores en los perfiles definidos por el proyecto, la entrega de los planes de empleabilidad han sido entregados a los evaluados con la respectiva retroalimentación. Si bien los evaluados no reconocen por nombre el plan de empleabilidad, lo que identifican claramente son las recomendaciones que el evaluador les comunicó al hacerles la entrega de dicho plan (en las supervisiones muchos de los beneficiarios entrevistados indican que han guardado este plan y no lo utilizan). Se sugiere mejorar el mecanismo de información respecto a todo el proceso de evaluación y certificación, los pasos que contempla, así como la importancia del plan de empleabilidad. Es importante que la descripción de las fortalezas y oportunidades en el plan sea lo más detallada y personalizada para cada trabajador evaluado.

- El proyecto cuenta con información recabada durante el proceso de evaluación de competencias laborales, sin embargo no tiene sistematizado, solo se ingresa al sistema del Programa SISREG. En la última visita de supervisión se solicitó al Programa Impulsa Perú que incorpore comentarios y/o sugerencias respecto a aspectos comunes y/o dificultades de los casos de personas que no logran certificarse en el perfil evaluado, lo cual no ha sido considerado. Es importante indicar que el equipo técnico, a lo largo de la ejecución del proyecto, debe considerar dentro de sus actividades la elaboración de informes que permita tomar en cuenta algunas sugerencias o propuestas de mejora en el proceso de evaluación durante la ejecución del proyecto o para futuras intervenciones.

- Se elaboraron seis (6) planes de capacitación para empresas donde sus trabajadores fueron evaluados (dos planes más que los previstos), de los cuales cuatro (4) fueron entregados a representantes de dichas empresas. Sin embargo, por un tema de sostenibilidad del proyecto se recomienda que los planes de capacitación no debieran darse al final del proyecto. Para que el plan genere valor se requiere la implementación del mismo, sobre todo en aquellas empresas que estén dispuestas a invertir en ello, con la finalidad de mejorar las capacidades de sus trabajadores que redundará en beneficio de la misma empresa.

- El Programa tomó en consideración algunas de las recomendaciones realizadas al proyecto como producto de las supervisiones realizadas, entre ellas:
  - ✓ En la etapa de sensibilización y luego en la etapa de supervisión se preparó una cartilla con el logo de identificación de FONDOEMPLEO para explicar a los participantes quienes son los actores que intervienen en el proceso de ejecución del proyecto y cuáles son sus roles. Sin embargo, es bueno indicar que dada la naturaleza del proyecto y los servicios puntuales de evaluación y certificación que se brinda a los participantes, recuerdan más a la institución que

Gestión de Proyectos V°B° M. Quiranza Director de Proyectos FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° J. Santame Responsable de Proyectos de Capacitación FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos V°B° F. Loguía Gerente FONDOEMPLEO

los evalúa, así como al equipo técnico del proyecto, que son las personas más visibles para ellos, y por lo tanto a FONDOEMPLEO, que financia el proyecto, no la recuerdan fácilmente.

III. APROXIMACIÓN HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Respecto a los beneficiarios, las personas evaluadas y certificadas 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.

Las empresas que han participado del proyecto a través de la evaluación y certificación de competencias laborales también se han visto favorecidas ya que pueden presentarse a oportunidades de mercado evidenciando que cuentan con personal debidamente certificado. Así también, las empresas que han recibido el plan de capacitación podrán planificar el desarrollo de capacidades para contribuir en la mejora de las competencias de sus trabajadores.

El Programa continuará trabajando en la misma zona de intervención con un nuevo proyecto de certificación de competencias, ganador del 15º Concurso de FONDOEMPLEO,

IV. TRANSFERENCIA DE BIENES

Con Carta Nº691-2016/GP-FE-2016 FONDOEMPLEO ha aprobado la transferencia de los bienes al Programa Impulsa Perú, los cuales seguirán siendo usados para los fines para los cuales fueron adquiridos.

Gestión de Proyectos
VºBº
J. Samame
Responsable de Proyectos de Capacitación
FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos
VºBº
M. Carranza
Gestor de Proyectos
FONDOEMPLEO

Mery Carranza Plasencia
Gestor de Proyectos
FONDOEMPLEO

Gestión de Proyectos
VºBº
F. Legua
Gerente
FONDOEMPLEO