DS - 770 - 2017

FONDOEMPLEO

CARTA Nº 308/GP-FE-2017

Lima, 10 de Abril del 2017

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

Asunto: Informe de cierre del Proyecto C-14-10.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y, asimismo, remitirle el Informe de Cierre –además del Informe de Supervisión del 2º Entregable– del proyecto: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES – LA LIBERTAD – IMPULSA PERÚ –AGRÍCOLA – COSECHADOR, FITOSANITARIO – COMERCIO – VENDEDOR (C-14-10), ejecutado por su institución durante el periodo comprendido entre el 22.06.15 y el 21.10.16.

Cabe señalar que este Informe de Cierre ha sido elaborado sobre la base del análisis de la información técnica y presupuestal contenida en el Informe final presentado por su institución en semanas pasadas, así como el Informe de supervisión del 2º Entregable elaborado por el Sr. Abel Meza, Gestor del Proyecto.

Atentamente,

Freddy Leguia Ortiz
Gerente de Gestión de Proyectos
FONDOEMPLEO

FLO/aml

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO

A. ASPECTOS TECNICOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

Código del proyecto:	C–14–10	**Concurso:**	14	**Fecha:**	26.03.17
Título del proyecto:	CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES – LA LIBERTAD – IMPULSA PERÚ –AGRÍCOLA – COSECHADOR, FITOSANITARIO – COMERCIO – VENDEDOR.				
Ubicación:	**Departamento**	La Libertad	**Provincia (s)**	Trujillo, Virú y Ascope	
	Distrito(s)	ASCOPE: CASA GRANDE, CHICAMA, CHOCOPE, MAGDALENA DE CAO, PAIJÁN, SANTIAGO DE CAO Y Y RÁZURI. TRUJILLO: EL PORVENIR, FLORENCIA DE MORA, HUANCHACO, LA ESPERANZA, LAREDO, MOCHE, SALAVERRY Y LARCO HERRERA. VIRÚ: CHAO Y GUADALUPITO.[1]			
Institución Ejecutora:	PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES "IMPULSA PERÚ"				
Población Objetivo	750 BENEFICIARIOS[2]				
Propósito (Objetivo Central)	PEA con experiencia laboral de distritos de Trujillo, El Porvenir, Florencia De Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, Salaverry y Víctor Larco Herrera, de la provincia de Trujillo, y de los distritos de Virú, Chao y Guadalupito de la provincia de Virú; y de los distritos de Ascope, Casa Grande, Chicama, Chocope, Magdalena de cao, Paiján, Santiago de Cao y Razuri de la provincia de Ascope, beneficiaria del proyecto, logra reconocimiento formal de competencias laborales a través de certificación.				
Nombre del encargado de la Supervisión:	Abel Meza López		**Cargo**	Gestor Senior de Proyectos	
Nombre del Gestor Responsable:	Abel Meza López		**Cargo**	Gestor Senior de Proyectos	
Fecha inicio	22.06.15		**Fecha término**	21.10.16	
Ampliación	No		**Duración:**	16 meses	

II. ANTECEDENTES

Con fecha 15.06.15, FONDOEMPLEO e IMPULSA PERÚ suscribieron el Convenio de Financiamiento, para la ejecución del Proyecto: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES – LA LIBERTAD – IMPULSA PERÚ –AGRÍCOLA – COSECHADOR, FITOSANITARIO – COMERCIO – VENDEDOR, el cual tuvo como propósito: PEA con experiencia laboral de los distritos de Trujillo, El Porvenir, Florencia De Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, Salaverry y Víctor Larco Herrera, de la provincia de Trujillo, y de los distritos de Virú, Chao y Guadalupito de la provincia de Virú; y de los distritos de Ascope, Casa Grande, Chicama, Chocope, Magdalena de cao, Paiján, Santiago de Cao y Razuri de la provincia de Ascope, beneficiaria del proyecto, logra reconocimiento formal de sus competencias laborales a través del servicio de certificación..

[1] Mediante Carta Nº 119/GP-FE-2016, a solicitud de la IE, FONDOEMPLEO autorizó la ampliación del ámbito de intervención del proyecto a los distritos de Chao, Virú y Guadalupito en la provincia de Virú; y los distritos de Ascope, Casagrande, Chicama, Chocope, Magdalena de Cao, Paiján, Santiago de Cao y Rázuri en la provincia de Ascope.

[2] Mediante CARTA Nº 119-2016-GP-FE-2016, a solicitud de la IE, se aprobó la ampliación de la meta de beneficiarios del proyecto (DE 700 a 750).

El Convenio estableció como plazo de duración del proyecto 16 meses (incluyendo 4 para la realización de acciones preparatorias) y un presupuesto total de S/. 842.371,77, distribuidos de la siguiente manera:

FUENTE	MONTO (S/.)
FONDOEMPLEO	785.045,17
IMPULSA PERÚ	57.326,60
Total	842.371,77

III. SINTESIS DEL PROYECTO

El proyecto tuvo como fin: Contribuir a mejorar la empleabilidad de la PEA de la provincia de Trujillo, Virú y Ascope, región La Libertad.

3.1. Indicadores de Propósito

- Al finalizar el proyecto, 450 trabajadores con experiencia laboral de los distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales (CCL) en los perfiles ocupacionales de Evaluador Fitosanitario (100), Representante de ventas (50) y Cosechador Espárragos (225).

3.2. Indicadores de Resultados

Componente 01: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Trujillo, El Porvenir, Florencia De Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, Salaverry y Víctor Larco Herrera, de la provincia de Trujillo, y de los distritos de Virú, Chao y Guadalupito de la provincia de Virú; y de los distritos de Ascope, Casa Grande, Chicama, Chocope, Magdalena de Cao, Paiján, Santiago de Cao y y Razuri de la provincia de Ascope.

- Al finalizar el proyecto, 750 trabajadores evaluados de los distritos de intervención reciben sus planes de empleabilidad en los perfiles ocupacionales de Evaluador Fitosanitario (200), Representante de ventas (100) y Cosechador Espárragos (450).

3.3. Indicadores de Productos

Producto 01. Trabajadores seleccionados y registrados

- 825 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, seleccionados para la evaluación de competencias laborales y cuentan con registro en el Sistema Informático del Programa (entre los meses 7 y 12).

Producto 02. Trabajadores evaluados y certificados

- 750 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y certificados en sus competencias laborales (entre los meses 7 y 12) en los perfiles ocupacionales de Evaluador Fitosanitario-aplicador (200), Cosechador (450) y Representante de ventas (100).

Producto 03. 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 7 y 12) en los perfiles ocupacionales de Evaluador Fitosanitario-aplicador, Cosechador y Representante de ventas.

IV. LOGROS DEL PROYECTO

4.1. Indicadores de propósito

Cuadro Nº 1. Logro de metas a nivel de Propósito

Indicadores	Meta	Ejecutado	% Ejecución	Comentarios del Gestor/Supervisor
Indicador 1. Al finalizar el proyecto, 450 trabajadores con experiencia laboral de los distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales (CCL) en los perfiles ocupacionales de Evaluador Fitosanitario (100), Representante de ventas (50) y Cosechador Espárragos (225).	450	549[3]	100	Meta cumplida. 549 trabajadores han sido certificados –al ser declarados competentes laboralmente- en los perfiles ocupacionales de Cosecha - Recolección de hortalizas (407), Empaque de hortalizas (52), Manejo de cultivo de frutas (50), y Representante de ventas (40)[4].

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE; Informes de supervisión del 1° y 2° Entregable.

4.2. Resultados alcanzados al finalizar el proyecto:

Cuadro Nº 2. Logro de metas a nivel de Resultados.

Indicadores	Meta	Ejecutado	% Ejecución	Comentarios del Gestor/Supervisor
Componente 1. Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Trujillo, El Porvenir, Florencia De Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, Salaverry y Víctor Larco Herrera, de la provincia de Trujillo, y de los distritos de Virú, Chao y Guadalupito de la provincia de Virú; y de los distritos de Ascope, Casa Grande, Chicama, Chocope, Magdalena de cao, Paiján, Santiago de Cao y y Razuri de la provincia de Ascope.				
Indicador 1. Al finalizar el proyecto, 750 trabajadores evaluados de los distritos de intervención reciben sus planes de empleabilidad en los perfiles ocupacionales de Evaluador Fitosanitario (200), Representante de ventas (100) y Cosechador Espárragos (450).	750	639	85	Meta parcialmente cumplida. 639 trabajadores que fueron evaluados en los perfiles ocupacionales de Cosecha - Recolección de hortalizas (437), Empaque de hortalizas (52), Manejo y cultivo de frutas (50), y Representante de ventas (100), recibieron su correspondiente Plan de Empleabilidad, en el cual se consignan las principales fortalezas, debilidades y aspectos por mejorar en relación al perfil ocupacional y la unidad de competencia en la cual fueron evaluados.

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE; Informes de supervisión del 1° y 2° Entregable.

4.3. Cuadro de Productos programados y alcanzados al finalizar el proyecto

Cuadro Nº 3. Logro de metas a nivel de Productos.

Indicador	Meta	Ejecutado	% Ejecución	Comentarios del Gestor/Supervisor
Componente 01: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Trujillo, El Porvenir, Florencia De Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, Salaverry y Víctor Larco Herrera, de la provincia de Trujillo, y de los distritos de Virú, Chao y Guadalupito de la provincia de Virú; y de los distritos de Ascope, Casa Grande, Chicama, Chocope, Magdalena de cao, Paiján, Santiago de Cao y y Razuri de la provincia de Ascope.				
Producto 1.1. Trabajadores seleccionados y registrados.				
Indicador 1. 825 trabajadores con experiencia laboral, de los	825	783	95	Meta parcialmente cumplida. Los 783 trabajadores fueron seleccionados a

[3] Si bien 576 trabajadores resultaron merecedores de un certificado, solo fueron entregados a 549 de ellos, debido a cambios de domicilio, número telefónico o centro de labores de 27 trabajadores.

[4] Mediante CARTA Nº 206/PC-GP-FE-2016, a solicitud de la IE, FONDOEMPLEO aprobó la redistribución de la meta del perfil ocupacional de Evaluación y aplicación fitosanitaria (de 200 a 100) y la inclusión de los perfiles ocupacionales de Empaque de hortalizas y Manejo de cultivos de frutas.

distritos de intervención, seleccionados para la evaluación de competencias laborales y cuentan con registro en el Sistema Informático del Programa (entre los meses 7 y 12).				través de campañas de promoción realizadas por la Institución Ejecutora (IE) y los Centros de Certificación, del servicio de certificación de competencias laborales en el ámbito de acción del proyecto. Estas campañas incluyeron talleres y reuniones informativas con trabajadores y empresarios; entrevistas radiales y televisivas, entrega de material de difusión, entre otros.
Producto 1.2. Trabajadores evaluados y certificados.				
Indicador 2. 750 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y certificados en sus competencias laborales (entre los meses 7 y 12) en los perfiles ocupacionales de Evaluador Fitosanitario-aplicador (200), Cosechador (450) y Representante de ventas (100).	750	639	85	Meta parcialmente cumplida. De los 437 trabajadores evaluados en el perfil ocupacional de Cosecha - Recolección de hortalizas, 390 fueron evaluados en la unidad de competencia 1[5] y 47 en la unidad de competencia 2[6]. De los 52 trabajadores evaluados en el perfil ocupacional de Empaque de hortalizas, 4 fueron evaluados en la unidad de competencia 1[7], 22 en la unidad de competencia 2[8] y 26 en la unidad de competencia 3[9]. De los 50 trabajadores evaluados en el perfil ocupacional de Manejo de cultivo de frutas, 50 fueron evaluados en la unidad de competencia 3[10]. De los 100 trabajadores evaluados en el perfil ocupacional de Representante de ventas, 90 fueron evaluados en la unidad de competencia 1[11] y 10 en la unidad de competencia 2[12].
Producto 1.3. Empresas con planes de capacitación para fortalecer las competencias de los trabajadores evaluados pero no certificados.				
Indicador 1. 5 empresas con trabajadores evaluados pero no certificados reciben plan de capacitación (entre los meses 7 y 12) en los perfiles ocupacionales de Evaluador Fitosanitario-aplicador, Cosechador y Representante de ventas.	5	12	100	Meta cumplida. Se elaboraron planes de capacitación generales para cada perfil ocupacional evaluado, de los cuales se desprendieron versiones abreviadas, los cuales fueron entregados a las empresas cuyos trabajadores no resultaron competentes laboralmente.
PROMEDIO			**93**	

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE; Informes de supervisión del 1° y 2° Entregable.

[5] Realizar los procedimientos de cosecha de acuerdo al tipo de hortaliza, tomando en consideración las buenas prácticas agrícolas, indicaciones del supervisor y normatividad vigente.

[6] Realizar los procedimientos de recojo de las hortalizas cosechadas, de acuerdo al tipo de hortaliza, tomando en consideración las buenas prácticas agrícolas, indicaciones del supervisor y normatividad vigente.

[7] Acondicionar las hortalizas según las buenas prácticas de manufactura, estándares de calidad y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

[8] Seleccionar y clasificar las hortalizas según las buenas prácticas de manufactura, estándares de calidad, teniendo en cuenta las normas de higiene e inocuidad y los requerimientos del mercado de destino.

[9] Empacar y etiquetar las hortalizas, de acuerdo a las normas técnicas vigentes, las buenas prácticas de manufactura, estándares de calidad, teniendo en cuenta las normas de higiene e inocuidad y los requerimientos del mercado de destino.

[10] Cosechar los frutos según los criterios técnicos de la especie, variedad y especificaciones del mercado de destino y del cliente, según las indicaciones del jefe inmediato, considerando los estándares de los sistemas de gestión y aseguramiento de la calidad de alimentos frescos, de acuerdo a la normatividad vigente.

[11] Realizar la pre venta, venta y post venta de productos, considerando el tipo de producto, necesidad del cliente y política de venta de la empresa.

[12] Elaborar el plan de ventas, supervisar y capacitar al equipo de ventas, de acuerdo a la política de venta de la empresa y necesidades del cliente.

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

Cuadro Nº 4. Ejecución a nivel de Actividades.

Actividad	Unidad medida	Meta	Ejecutado	% de Ejecución	Comentarios del Gestor/Supervisor
Componente1. Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Chimbote, Nuevo Chimbote y Samanco de la provincia del Santa.					
Producto1.1. Trabajadores seleccionados y registrados.					
Actividad 1.1.1. Campañas de promoción del servicio de CCL en empresas y a trabajadores con experiencia laboral.	Campaña	3	3	100	Las campañas de promoción del servicio de certificación de competencias laborales fueron realizadas en las localidades contempladas en el ámbito de intervención, e incluyeron talleres y reuniones informativas con trabajadores, empresarios y autoridades locales; entrega de material de difusión, entre otros.
Actividad 1.1.2. Selección de trabajadores inscritos e interesados en el servicio de CCL.	Persona	825	783	95	Los trabajadores seleccionados fueron los que cumplieron los requisitos mínimos del servicio: Presentar copia de DNI vigente, Mayor de edad, 02 años de experiencia general, 01 año de experiencia en el perfil ocupacional a evaluar, y No haber percibido más de S/. 2,000 como ultima remuneración
Actividad 1.1.3. Registro de trabajadores seleccionados para el servicio de CCL.	Persona	825	783	95	Luego de la revisión de los expedientes completos de los trabajadores seleccionados, fueron a registrados en el SISREG del Programa Impulsa Perú. Durante dicha actividad se presentaron algunas limitaciones, básicamente, referidas al desconocimiento del sistema informático y los plazos con los que cuentan los Centros de Certificación para la programación e ingreso de calificaciones en el sistema informático, así como algunas descoordinaciones entre la IE y los Centros de Certificación, debido, principalmente, a la organización para el trabajo de estos últimos. Ello fue superado paulatinamente, a partir del otorgamiento de atribuciones para la toma decisiones a los equipos técnicos regionales de los Centros de Certificación.
Producto 1.2. Trabajadores evaluados y certificados					
1.2.1. Determinación de unidad de competencia a evaluar de trabajadores seleccionados	Persona	750	639	85	La unidad de competencia fue determinada por los evaluadores de los Centros de Certificación, sobre la base de los años de experiencia laboral específica en el perfil ocupacional y las funciones realizadas por los trabajadores seleccionados. Durante la supervisión del 1º Entregable, se detectó que los trabajadores no reconocían la unidad de competencia en la cual fueron evaluados, por lo que se recomendó a la IE y los Centros de Certificación que se enfatizara en que los trabajadores conozcan en detalle la unidad de competencia en la que serían evaluados.
1.2.2. Evaluación de competencias laborales de trabajadores seleccionados en los perfiles ocupacionales de:	Persona	750	639	85	Las evaluaciones fueron realizadas por los Centro de Certificación contratados para tal fin: CEFOP (Cosecha - Recolección de hortalizas), CERTUS (Representante de ventas) y TECSUP Nº 1 (Cosecha - Recolección de hortalizas, Empaque de hortalizas y Manejo de cultivo de frutas).

Cosechador - Jabero (Espárragos), Evaluador fitosanitario - aplicador, y Representante de ventas					En todos los casos, estas evaluaciones tuvieron lugar en los propios centros de trabajo de los seleccionados, instalaciones que fueron verificadas previamente por dichos Centros.
1.2.3. Elaboración de planes de empleabilidad de trabajadores evaluados.	Plan de empleabilidad	750	639	85	Los Planes de Empleabilidad fueron entregados a todos los trabajadores, al final de la evaluación. Durante la supervisión del 1° Entregable, se detectó se detectó que muchos trabajadores no recordaban la entrega del Plan de Empleabilidad, ni valoraban la retroalimentación recibida como parte de dicha entrega. En vista de ello, se recomendó a la IE y los Centros de Certificación que se enfatizara en el cabal cumplimiento del procedimiento de entrega de dicho Plan, especialmente en la prolijidad del momento de asesoramiento
1.2.4. Entrega de certificados de competencias laborales a trabajadores evaluados y aprobados.	Persona	450	549	100	Los certificados que acreditan a los trabajadores como laboralmente competentes en la unidad de competencia evaluada en el marco del perfil ocupacional propuesto, fueron entregados, en ceremonias protocolares, y mediante distribución individual. Se identificaron también retrasos significativos en la entrega de dichos certificados para aquellos que no participaron en las ceremonias, debido a demoras propias de los Centros de certificación, así como por la alta movilidad de los trabajadores (cambios de número de celular, de dirección postal, de centro laboral, entre otros). 27 certificados no fueron entregados.
1.2.5. Encuesta de satisfacción del servicio de CCL aplicada a trabajadores evaluados	Persona	350	639	100	Las encuestas aplicadas evidenciaron un alto nivel de satisfacción por parte de los trabajadores evaluados. Asimismo, registraron demandas de capacitación sobre la base de las debilidades identificadas durante la evaluación.
Producto 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	Plan de capacitación	5	12	100	Se elaboraron planes de capacitación generales para cada perfil ocupacional evaluado, de los cuales se desprendieron versiones abreviadas, acordes a la situación de los trabajadores que no resultaron competentes en las diferentes empresas.
PROMEDIO				**93**	

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE; Informes de supervisión del 1° y 2° Entregable.

B. ASPECTOS PRESUPUESTALES

I. PRESUPUESTO APROBADO DEL PROYECTO:

Cuadro Nº 5. Presupuesto del proyecto.

FUENTE	MONTO (S/.)	%
FONDOEMPLEO	785.045,17	93
IMPULSA PERÚ	57.326,60	7
Total	**842.371,77**	**100**

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE.

1.1. APORTE FONDOEMPLEO

Cuadro Nº 6. Aporte de FONDOEMPLEO al proyecto.

CONCEPTO	S/.
FONDOEMPLEO	785.045,17
Línea de base y Evaluación Final (4% de costos directos de monto solicitado a FONDOEMPLEO)	40.258,73
Total a transferir	**744.786,45**

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE.

II. MONTO EJECUTADO (FONDOEMPLEO)

Cuadro Nº 7. Monto solicitado a FONDOEMPLEO ejecutado por el proyecto.

COSTO	COMPONENTE	PRESUPUESTO SEGÚN CONVENIO (S/.)	ULTIMO PRESUPUESTO APROBADO* (S/.)	PRESUPUESTO EJECUTADO (S/.)	% DE EJECUCION	OBSERVACIONES
Directo	1.	534.429,18	534.429,18	373.009,05	70	Se realizaron gastos menores a los previstos, debido a que la IE ejecutó, inicialmente, algunas actividades con recursos propios.
	6.	136.549,60	136.549,60	100.028,78	73	
Indirecto		73.807,67	73.807,67	54.788,88	74	
Total		**744.786,45**	**744.786,45**	**527.826,71**	**71**	

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE.

III. CONTRAPARTIDA

Cuadro Nº 8. Monto de contrapartida ejecutada por el proyecto.

FUENTE	ULTIMO PRESUPUESTO APROBADO S/.	PRESUPUESTO EJECUTADO S/.	% EJECUCION EN RELACIÓN A PRESUPUESTO APROBADO	OBSERVACIONES
IMPULSA PERÚ	57.326,60	50.317,53	88	Consistió en el pago de remuneraciones del equipo técnico durante los meses de Marzo, Abril y Mayo 2016, alquiler de la oficina sede del proyecto en dicho periodo, entre otros. No incluyó actividades del proyecto, por lo que el desarrollo de estas no fue afectado.
Total	**57.326,60**	**50.317,53**	**88**	

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE.

IV. RESUMEN DE EJECUCIÓN DEL APORTE DE FONDOEMPLEO

Cuadro Nº 9. Resumen del monto solicitado a FONDOEMPLEO ejecutado por el proyecto.

CONCEPTO	MONTO (S/.)
a. Total a transferir	744.786,45
b. Desembolsos	634.694,50
c. Monto Ejecutado	527.826,71
d. Gastos Observados	---
Saldo (b-c+d)	**106.867,79**

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE.

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

Mediante CARTA Nº 149-2016-MTPE/3/24.3/CE/UGCC/CCL/CCL-LINEA2-14ºCONCURSO y CARTA Nº 006-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGCC/CCL/CCL-LINEA2-14ºCONCURSO, de fechas 26.12.16 y 13.03.17, la IE ha comunicado la devolución de S/. 99.652,93 y S/. 93,00, respectivamente, como parte de los saldos no utilizados, mediante el sistema de recaudación de fondos del BBVA Banco Continental.

No obstante, aún resta un saldo de S/. 7.122,36, el cual deberá ser devuelto o sustentado por la IE, a la mayor brevedad posible.

C. CONCLUSIONES Y CALIFICACION DEL PROYECTO

I. CALIFICACIONES DE SUPERVISIONES ANTERIORES

Cuadro Nº 10. Calificaciones de supervisiones recibidas por el proyecto.

	SUPERVISOR EXTERNO	N° MONITOREO/ ENTREGABLE	PERIODO	CALIFICACION
1.	Abel Meza López	1º	Del 22.10.15 al 30.04.16	Aprobado
2.	Abel Meza López	2º	Del 01.05.16 al 30.09.16	Aprobado

II. LOGROS

- Se ha logrado la meta de Propósito debido a que de los 639 trabajadores evaluados, 549 trabajadores fueron declarados competentes laboralmente (22% más a lo inicialmente propuesto), recibiendo el certificado correspondiente en los perfiles ocupacionales de Cosecha - Recolección de hortalizas (407), Empaque de hortalizas (52), Manejo de cultivo de frutas (50), y Representante de ventas (40). Dicho certificado les permitirá incrementar su empleabilidad en la organización en la cual participa u otras del sector.

- 639 trabajadores fueron evaluados en los perfiles ocupacionales de Cosecha - Recolección de hortalizas (437), Empaque de hortalizas (51), Manejo y cultivo de frutas (51), y Representante de ventas (100).

- Los trabajadores evaluados recibieron su correspondiente Plan de Empleabilidad, en el cual se consignan las principales fortalezas, debilidades y aspectos por mejorar en relación al perfil ocupacional y la unidad de competencia en la cual fueron evaluados. En el caso de los que no lograron la certificación, la implementación de las

recomendaciones consignadas en dicho documento, permitirá cerrar las brechas y tentar con mayores posibilidades de éxito futuras evaluaciones.

- Se han elaborado 12 planes de capacitación específicos (7 más a lo inicialmente propuesto), los cuales fueron entregados a las empresas cuyos trabajadores no resultaron competentes laboralmente, a partir de planes generales para cada perfil ocupacional evaluado.

III. DIFICULTADES

- Durante la selección y registro de beneficiarios se presentaron algunas limitaciones, básicamente, referidas al desconocimiento del sistema informático y los plazos con los que cuentan los Centros de Certificación para la programación e ingreso de calificaciones en el sistema informático.

- Asimismo, se detectaron ciertas descoordinaciones entre la IE y los Centros de Certificación, debido, principalmente, a la organización para el trabajo de estos últimos. Ello fue superado paulatinamente, a partir del otorgamiento de atribuciones para la toma decisiones a los equipos técnicos regionales de los Centros de Certificación.

- Inicialmente, se detectó que los trabajadores no reconocían la unidad de competencia en la cual fueron evaluados. Ello fue superado paulatinamente mediante el énfasis puesto por la IE y los Centros de Certificación durante las actividades de difusión y de sensibilización previa a la evaluación, para que los trabajadores conozcan en detalle la unidad de competencia en la que serían evaluados.

- No se logró cumplir la meta a nivel de Resultados debido a que no se evaluó a los trabajadores en el perfil ocupacional de Evaluación y aplicación fitosanitaria. Tal situación fue originada por los cambios en los procedimientos administrativos del Centro de Certificación identificado (CEFOP La Libertad) para la prestación del servicio respectivo.

- Muchos de los trabajadores evaluados en los primeros meses de ejecución del proyecto no recordaban la entrega del Plan de Empleabilidad, ni valoraban la retroalimentación recibida como parte de dicha entrega. Ello fue superado progresivamente con el énfasis puesto por la IE y los Centros de Certificación en el cabal cumplimiento del procedimiento de entrega de dicho Plan, especialmente en la prolijidad del momento de asesoramiento.

- Se identificaron retrasos significativos en la entrega de los certificados de competencias laborales para aquellos trabajadores que no participaron en las ceremonias, debido a demoras propias de los Centros de certificación, así como por la alta movilidad de los trabajadores (cambios de número de celular, de dirección postal, de centro laboral, entre otros). 27 certificados no fueron entregados.

- Si bien se han logrado las metas previstas por el proyecto con una menor ejecución presupuestal -lo cual podría denotar que se han ahorrado recursos-, ello podría significar también que el costeo de los bienes y servicios no ha sido del todo acertado. Adicionalmente, se han evidenciado retrasos en la presentación de los documentos de sustento de los gastos realizados, lo cual ha impedido el cierre oportuno del proyecto.

IV. LECCIONES APRENDIDAS

- Es importante que, durante la formulación del proyecto, se realice un diagnóstico prolijo en el análisis e identificación del ámbito de intervención y la población objetivo, a fin de evitar modificaciones durante la ejecución del mismo.

- El grado de instrucción es un factor clave en la evaluación de competencias laborales, especialmente en la prueba de conocimientos (momento inicial de la evaluación de competencias laborales), pues la terminología y enunciados de los formatos no necesariamente son de fácil comprensión por los beneficiarios (especialmente, en los perfiles ocupacionales vinculados al ámbito rural, por ejemplo, Evaluación y aplicación fitosanitaria, Cosecha - Recolección de hortalizas, entre otros). En ese sentido, si bien sería ideal que el MTPE considere este aspecto al diseñar los instrumentos de evaluación de los perfiles ocupacionales, es importante también que los evaluadores cuenten con predisposición y habilidades destacadas para la comunicación con los trabajadores, a fin de poder aclarar oportunamente las dudas que pudieran tener antes y durante la evaluación.

- Considerando que el protocolo de certificación de competencias laborales no contempla acciones de capacitación previas a la evaluación, es importante enfatizar en la de sensibilización (que sí está prevista), a fin de establecer una atmósfera de confianza y tranquilidad para el trabajador a ser evaluado, así como para uniformizar criterios respecto a los procedimientos y la terminología a ser utilizada.

- Algunos trabajadores evaluados valoraron la entrega del Plan de Empleabilidad y el asesoramiento que acompaña a dicho momento, como una capacitación de calidad. Ello podría potenciarse si se realiza en las condiciones apropiadas (en privado) y si el Evaluador (profesional especializado en el perfil ocupacional) le dedica un tiempo prudencial, y es claro y preciso en sus comentarios respecto a las fortalezas, debilidades y aspectos por mejorar.

- Las ceremonias de entrega de certificados constituyeron momentos gratos y emotivos para los trabajadores y sus familiares, debido a que, para muchos de ellos era la primera vez que recibían algún tipo de reconocimiento.

V. CONCLUSIÓN GENERAL DEL PROYECTO

De la información del Cuadro N° 11, se aprecia que el proyecto ha logrado un avance acumulado de 93% a nivel de Actividades y Productos; mientras que la ejecución presupuestal acumulada es 71% y 88%, a nivel de FONDOEMPLEO y de la Contrapartida, respectivamente.

Cuadro N° 11. Resumen de avance acumulado (técnico y presupuestal) del proyecto.

% AVANCE ACUMULADO EN RELACIÓN A LA META TOTAL DEL PROYECTO		% EJECUCIÓN PRESUPUESTAL ACUMULADA EN RELACIÓN A LA META TOTAL DEL PROYECTO	
Actividades (%)	Productos (%)	FONDOEMPLEO (%)	Contrapartida (%)
93	93	71	88

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE.

Por lo tanto, se aprueba el cierre de las actividades del proyecto: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES – LA LIBERTAD – IMPULSA PERÚ –AGRÍCOLA – COSECHADOR, FITOSANITARIO – COMERCIO – VENDEDOR., entre el 22.06.15 y el 21.10.16.

VI. APROXIMACION HACIA LA SOSTENIBILIDAD

Si bien la Línea de Certificación de competencias laborales no contempla estrategias de sostenibilidad explícitas debido a lo puntual de la intervención, durante la ejecución del proyecto se han realizado algunas acciones que contribuyen, en mayor o menor medida, a la sostenibilidad de los principales logros:

- El reconocimiento formal de las competencias laborales de los trabajadores contribuye a su empleabilidad, sea en la empresa donde vienen trabajando o en otras.

- Durante la interacción con los evaluadores de los Centros de Certificación, los trabajadores han tenido oportunidad de fortalecer algunas competencias técnicas y actitudinales. Ello contribuirá a optimizar el proceso productivo actual.

- Los planes de capacitación entregados a las empresas de los trabajadores evaluados y que no fueron certificados, constituyen instrumentos guía que, de ser implementados, permitirán que estos puedan cerrar las brechas de competencias y así podrían enfrentar futuras evaluaciones con mayores posibilidades de éxito.

- Incorporar a los actores locales (municipios) e instituciones tutelares de la región durante la etapa de difusión del proyecto, ha contribuido a informar y sensibilizar a estos respecto a la importancia de la certificación de competencias laborales.

- Considerando que la IE ha ejecutado y ejecuta actualmente proyectos similares en diferentes regiones, debería promover reuniones de interacción entre los profesionales de los equipos técnicos para analizar e identificar, de manera conjunta, los principales factores facilitadores y limitantes que se han presentado/presentan durante la implementación de las iniciativas, así como formular lecciones aprendidas y propuestas para su traslado a las instancias correspondientes, a fin de optimizar el proceso de certificación de competencias laborales.

VII. TRANSFERENCIA DE BIENES

Mediante CARTA Nº 136-2016-MTPE/3/24.3/CE/UGCC/CCL/CCL-LINEA2-14ºCONCURSO, la IE comunicó la decisión de reservar para sí los bienes adquiridos en el marco del proyecto, con el compromiso de seguir destinando dichos bienes a los objetivos para los cuales fueron adquiridos.

Abel Meza López
Gestor Senior de Proyectos