DS - 771 - 2017

FONDOEMPLEO

CARTA Nº 309/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-14-11.

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 – CHICLAYO – VAMOS PERÚ – TURISMO – COCINERO/A, MOZO, OPERARIO/A DE LIMPIEZA (C-14-11), 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 Gestion de Proyectos
FONDOEMPLEO

FLO/aml

Maria Alvarado <malvarado@fondoempleo.com.pe>

CARTA N° 309-GP-FE-2017 / Informe de Cierre del Proyecto C-14-11

1 mensaje

Trámite Documentario <tramitedocumentario@fondoempleo.com.pe> 21 de abril de 2017, 11:27
Para: rtaquia@trabajo.gob.pe
Cc: Abel Meza <ameza@fondoempleo.com.pe>, Maria Alvarado <malvarado@fondoempleo.com.pe>

Señora:
ROSSANA PILAR TAQUIA GUTIERREZ
Coordinadora Ejecutiva
Programa Nacional para la Promocion de Oportunidades Laborales
IMPULSA PERU

Es grato dirigirnos a usted, a efectos de expresarle nuestro cordial saludo y a la vez acompañar para su conocimiento y fines pertinentes el archivo digital de la carta señalada en el asunto, la misma que será remitida únicamente por este canal; **por lo que agradeceremos se sirva confirmar su recepción.**

Atentamente,

Gestión Documentaria
Av. República de Panamá N° 3030, piso 12-B, San Isidro
Telf. (511) 418-3270 Anexo 144
www.fondoempleo.com.pe

Enviado con Mailtrack

CARTA N° 309-GP-FE-2017.pdf
9083K

INFORME DE CIERRE DEL PROYECTO

A. ASPECTOS TECNICOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

Código del proyecto:	C–14–11	**Concurso:**	14	**Fecha:**	26.03.17
Título del proyecto:	CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES – CHICLAYO – IMPULSA PERÚ – TURISMO – COCINERO/A, MOZO, OPERARIO/A DE LIMPIEZA				
Ubicación:	**Departamento**	LAMBAYEQUE	**Provincia (s)**	CHICLAYO, LAMBAYEQUE	
	Distrito(s)	CHICLAYO: CHICLAYO, JOSÉ LEONARDO ORTIZ, MONSEFÚ, PIMENTEL, PTO ETEN Y LA VICTORIA LAMBAYEQUE : LAMBAYEQUE Y TÚCUME FERREÑAFE: FERREÑAFE[1]			
Institución Ejecutora:	PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES "IMPULSA PERÚ"				
Población Objetivo	640 BENEFICIARIOS[2]				
Propósito (Objetivo Central)	PEA con experiencia laboral de los distritos de Chiclayo, La Victoria, Monsefú, Pimentel, Pto. Eten y José Leonardo Ortiz (Provincia De Chiclayo), Lambayeque y Tucume (Provincia de Lambayeque), Ferreñafe (Ferreñafe) beneficiaria del proyecto, logra reconocimiento formal de sus competencias laborales a través del servicio 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 – CHICLAYO – IMPULSA PERÚ – TURISMO – COCINERO/A, MOZO, OPERARIO/A DE LIMPIEZA, el cual tuvo como propósito: PEA con experiencia laboral de los distritos de Chiclayo, La Victoria, Monsefú, Pimentel, Pto. Eten y José Leonardo Ortiz (Provincia De Chiclayo), Lambayeque y Tucume (Provincia de Lambayeque), Ferreñafe (Ferreñafe) beneficiaria del proyecto, logra reconocimiento formal de sus competencias laborales a través del servicio de certificación.

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/. 711.092,53, distribuidos de la siguiente manera:

FUENTE	MONTO (S/.)
FONDOEMPLEO	656.765,93
IMPULSA PERÚ	54,326.60
Total	711.092,53

[1] Mediante Carta Nº 120/GP-FE-2016, FONDOEMPLEO autorizó la ampliación del ámbito de intervención del proyecto a los distritos de Monsefú, Pimentel y Puerto Etén (provincia Chiclayo), Lambayeque y Túcume (provincia Lambayeque), y Ferreñafe (provincia Lambayeque).

[2] Mediante CARTA Nº 120-2016-GP-FE-2016, a solicitud de la IE, se aprobó la ampliación de la meta de beneficiarios del proyecto (DE 600 a 640).

III. SINTESIS DEL PROYECTO

El proyecto tuvo como fin: Contribuir a mejorar la empleabilidad de la PEA de las provincias de Chiclayo y Lambayeque, región Lambayeque.

3.1. Indicadores de Propósito

- Al finalizar el proyecto, 320 trabajadores con experiencia laboral de los 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 Chiclayo, La Victoria, Monsefú, Pimentel, Pto. Eten y José Leonardo Ortiz, de la provincia de Chiclayo; Lambayeque y Tucume de la provincia de Lambayeque y Ferreñafe de la Provincia de Ferreñafe.

- Al finalizar el proyecto, 640 trabajadores evaluados de los perfiles: Cocinero/a (100); Mozo (240) y Operario/a de limpieza (300), de los distritos de intervención reciben sus planes de empleabilidad.

3.3. Indicadores de Productos

Producto 01. Trabajadores seleccionados y registrados

- 704 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 4 y 11).

Producto 02. Trabajadores evaluados y certificados

- 640 trabajadores de los perfiles de (100) Cocinero/a; (240) Mozo y (300) Operario/a de limpieza, con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y certificados en sus competencias laborales (entre los meses 5 y 11).

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 11).

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, 320 trabajadores con experiencia laboral de los distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).	320	502[3]	100	Meta cumplida. 502 trabajadores recibieron su certificado, de un total de 577 declarados competentes laboralmente en los perfiles ocupacionales de Cocinero (80), Mozo (210) y Operario de limpieza (287).

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

[3] Si bien 577 trabajadores resultaron merecedores de un certificado, solo fueron entregados a 502 de ellos, debido a cambios de domicilio, número telefónico o centro de labores de 75 trabajadores.

4.2. Resultados alcanzados al finalizar el proyecto:

Cuadro N° 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 Chiclayo, La Victoria, Monsefú, Pimentel, Pto. Eten y José Leonardo Ortiz, de la provincia de Chiclayo; Lambayeque y Tucume de la provincia de Lambayeque y Ferreñafe de la Provincia de Ferreñafe.				
Indicador 1. Al finalizar el proyecto, 640 trabajadores evaluados de los perfiles: Cocinero/a (100); Mozo (240) y Operario/a de limpieza (300), de los distritos de intervención reciben sus planes de empleabilidad	640	640	100	Meta cumplida. 640 trabajadores que fueron evaluados en los perfiles ocupacionales de Cocinero (100), Mozo (240) y Operario de limpieza (300), 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 N° 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 Chiclayo, La Victoria, Monsefú, Pimentel, Pto. Eten y José Leonardo Ortiz, de la provincia de Chiclayo; Lambayeque y Tucume de la provincia de Lambayeque y Ferreñafe de la Provincia de Ferreñafe.				
Producto 1.1. Trabajadores seleccionados y registrados.				
Indicador 1. 704 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 4 y 11).	704	704	100	Meta cumplida. Los 704 trabajadores fueron seleccionados a través de campañas de promoción del servicio de certificación de competencias laborales realizadas por la Institución Ejecutora (IE) y el Centro de Certificación (CENFOTUR), en el ámbito de acción del proyecto. Estas campañas incluyeron talleres y reuniones informativas con trabajadores, empresarios y autoridades locales; entrega de material de difusión, entre otros.
Producto 1.2. Trabajadores evaluados y certificados.				
Indicador 2. 640 trabajadores de los perfiles de (100) Cocinero/a; (240) Mozo y (300) Operario/a de limpieza, con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y certificados en sus competencias laborales (entre los meses 5 y 11).	640	640	100	Meta cumplida. De los 100 trabajadores evaluados en el perfil ocupacional de Cocinero, 2 fueron evaluados en la unidad de competencia 1[4], 8 en la unidad de competencia 2[5], 88 en la unidad de competencia 3[6] y 2 en la unidad de competencia 5[7]. De los 240 trabajadores evaluados en el

[4] Steward: Realizar el lavado y pulido de vajillas, cristalería, cubertería y batería de cocina, utilizando productos de limpieza adecuados y considerando las normas de higiene, sanidad y seguridad del establecimiento.

[5] Ayudante de cocina: Realizar la pre-cocina y producir elaborados de acuerdo al abastecimiento de insumos, limpieza, picado y porcionamiento menor de platos terminados.

[6] Cocinero: Organizar y supervisar la prestación del servicio diario y de los eventos especiales, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

[7] Chef/ Jefe de cocina: Realizar la administración del personal a su cargo, así como los inventarios reportes y requerimientos, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

				perfil ocupacional de Mozos, 230 fueron evaluados en la unidad de competencia 2[8] y 10 en la unidad de competencia 3[9]. De los 300 trabajadores evaluados en el perfil ocupacional de Operario de limpieza, 279 fueron evaluados en la unidad de competencia 1[10], 18 en la unidad de competencia 2[11] y 3[12] en la unidad de competencia 3.
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 11).	5	4	80	Meta parcialmente cumplida. Se elaboraron y entregaron planes de capacitación para las empresas con mayor número de trabajadores no competentes laboralmente.
PROMEDIO			**93**	

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

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

Cuadro N° 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	4	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	704	707	100	Los trabajadores seleccionados fueron aquellos 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	704	704	100	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

[8] Mozo: Atender al cliente de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

[9] Jefe de Mozos: Organizar y supervisar la prestación del servicio diario y de los eventos especiales, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, las políticas del establecimiento y las normas de seguridad y salud en el trabajo.

[10] Limpiar las áreas asignadas (oficinas, salones, áreas recreativas, servicios higiénicos, etc), de acuerdo a los procedimientos establecidos políticas del establecimiento y las normas de seguridad, sanidad e higiene.

[11] Supervisar, controlar, evaluar y capacitar al personal a su cargo, así como ejecutar los inventarios, requerimientos y otras funciones administrativas del área de limpieza, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, políticas del establecimiento y las normas de seguridad, sanidad e higiene.

[12] Monitorear, controlar, evaluar, capacitar y brindar asistencia técnica a las actividades de los supervisores de limpieza de los establecimientos a su cargo, así como ejecutar los requerimientos, consolidados de inventarios y otras funciones administrativas, de acuerdo a los procedimientos técnicos establecidos, políticas del establecimiento y las normas de seguridad, sanidad e higiene.

					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	640	640	100	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 1° 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: Cosechador - Jabero (Espárragos), Evaluador fitosanitario - aplicador, y Representante de ventas	Persona	640	640	100	Las evaluaciones fueron realizadas por el Centro de Certificación contratado para tal fin (CENFOTUR). 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	640	640	100	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 a CENFOTUR 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	320	502	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 CENFOTUR, así como por la alta movilidad de los trabajadores (cambios de número de celular, de dirección postal, de centro laboral, entre otros). 75 certificados no fueron entregados.
1.2.5. Encuesta de satisfacción del servicio de CCL aplicada a trabajadores evaluados	Persona	300	404	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	4	80	Se elaboraron y entregaron 4 planes de capacitación para las empresas con mayor número de trabajadores no competentes laboralmente
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 N° 5. Presupuesto del proyecto.

FUENTE	MONTO (S/.)	%
FONDOEMPLEO	656.765,93	92
IMPULSA PERÚ	54,326.60	8
TOTAL	711.092,53	100

Fuente: Informe final del proyecto presentado por la IE.

1.1. APORTE FONDOEMPLEO

Cuadro N° 6. Aporte de FONDOEMPLEO al proyecto.

CONCEPTO	S/.
FONDOEMPLEO	656.765,93
Línea de base y Evaluación Final (4% de costos directos de monto solicitado a FONDOEMPLEO)	33.680,30
Total a transferir	**623.085,63**

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.	417.377,71	417.377,71	358.697,80	86	Se realizaron gastos menores a los previstos, debido a que la IE ejecutó, inicialmente, algunas actividades con recursos propios.
	6.	143.960,69	143.960,69	97.505,90	68	
Indirecto		95.427,53	95.427,53	27.686,84	29	
Total		**656.765,93**	**656.765,93**	**483.890,54**	**74**	

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	54.326,60	48.698,98	90	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**	**48.698,98**	**90**	

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	623.085,63
b. Desembolsos	529.925,68
c. Monto Ejecutado	483.890,54
d. Gastos Observados	---
Saldo (b-c+d)	**46.035,14**

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 01.04.16 y 13.03.17, la IE ha comunicado la devolución de S/. 28.116,37, S/. 47,00 y S/.10.879,66, 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/. 6.992,11, 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, gracias a que de los 640 trabajadores evaluados, 502 trabajadores fueron declarados competentes laboralmente (57% más a lo inicialmente propuesto), recibiendo el certificado correspondiente en los perfiles ocupacionales de Cocinero (80), Mozo (210) y Operario de limpieza (287) [13]. Dicho certificado les permitirá incrementar su empleabilidad en la organización en la cual participa u otras del sector.

- Se ha logrado la meta de Resultados, debido a que 640 trabajadores que fueron evaluados en los perfiles ocupacionales de Cocinero (100), Mozo (240) y Operario de limpieza (300).

- 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 4 planes de capacitación específicos (uno menos 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 a la limitada experiencia de los integrantes de los equipos de CENFOTUR para cada perfil ocupacional, lo cual originó retrasos en los plazos inicialmente previstos.

- Adicional a ello, se detectaron ciertas descoordinaciones entre la IE y el Centro de Certificación debido, principalmente, a la organización para el trabajo de los equipos de esta última. Ello fue superado paulatinamente, a partir del otorgamiento de atribuciones para la toma decisiones a dichos equipos técnicos.

[13] Si bien 577 trabajadores resultaron merecedores de un certificado, solo fueron entregados a 502 de ellos, debido a cambios de domicilio, número telefónico o centro de labores de 75 trabajadores.

- 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 CENFOTUR 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.

- 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 CENFOTUR 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 CENFOTUR, así como por la alta movilidad de los trabajadores (cambios de número de celular, de dirección postal, de centro laboral, entre otros). 75 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-, sin embargo, también podría significar 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 cuanto al 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, los de bajo nivel de instrucción como los Operarios de limpieza). En ese sentido, si bien sería ideal que el MTPE considere este aspecto al diseñar los instrumentos 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.

V. CONCLUSIÓN GENERAL DEL PROYECTO

De la información del Cuadro Nº 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 74% y 90%, a nivel de FONDOEMPLEO y de la Contrapartida, respectivamente.

Cuadro Nº 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	74	90

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 – CHICLAYO – IMPULSA PERÚ – TURISMO – COCINERO/A, MOZO, OPERARIO/A DE LIMPIEZA, ejecutado 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 CENFOTUR, los trabajadores han tenido oportunidad de fortalecer algunas competencias técnicas y actitudinales. Ello contribuirá a optimizar su desempeño.

- 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.

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

Gestión de Proyectos
V°B°
A. Meza
Gestor Senior de Proyectos
FONDOEMPLEO

Abel Meza López
Gestor Senior de Proyectos

Gestión de Proyectos
V°B°
A. Meza
Gestor Senior de Proyectos
FONDOEMPLEO