

“La línea de certificación de competencias laborales financiada por Fondoempleo:  
estudio de caso a partir del proyecto “certificación de competencias laborales en la  
provincia de Coronel Portillo región Ucayali”

CYNTHIA MELINA VERA VISAGEL

Y

NOEDITH RODRIGUEZ QUISPE

Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia de Empresas Sociales para la  
Innovación y el Desarrollo Local

Asesor: PhD. MARIO ENRIQUE VARGAS SÁENZ

UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
MEDELLÍN

2020



## **Resumen ejecutivo**

El presente estudio desea dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Por qué el proyecto “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali” no ha logrado mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios certificados en el perfil ocupacional de carpintero industrial de la madera?

Para esto se ha desarrollado un estudio de caso, con una metodología mixta, cuyo hallazgo principal es que la CCL no ha mejorado sustancialmente la empleabilidad de los beneficiarios, dado que se evidencia un limitado alineamiento del proyecto con la demanda laboral y una mala conceptualización de las bondades de la CCL.

Para realizar mejoras en las futuras intervenciones, se propone una modificación de las líneas de proyecto a partir del enfoque de competencias, esto implica incluir como un componente de los proyectos a la CCL, así de manera conjunta con los componentes de capacitación laboral o emprendimiento productivo, se generará una intervención que mejore sustancialmente la empleabilidad de los trabajadores en las diferentes regiones donde interviene FONDOEMPLEO.

## Índice

Resumen ejecutivo .....	III
Agradecimientos .....	VI
Dedicatoria .....	VII
Lista de siglas y abreviaturas .....	VIII
Introducción .....	X
Capítulo 1: Planteamiento de la investigación .....	12
Planteamiento del problema .....	12
Justificación .....	15
Objetivo general .....	20
Objetivos específicos .....	20
Capítulo 2: Marco teórico .....	21
2.1 Enfoques de desarrollo .....	21
2.2 Diagnóstico situacional .....	22
2.2.1 Ubicación geográfica .....	22
2.2.2 Características de la población .....	23
2.2.3 Estructura y características de la PEA .....	24
2.2.4 Dinámica de la PEA .....	25
2.2.5 Población afectada y beneficiarios .....	26
2.2.6 Actividad económica .....	27
2.3 Marco Normativo .....	28
2.4 Proyecto que se está analizando .....	30
2.5 Investigaciones relacionadas .....	32
2.5.1. Caso de Ecuador .....	32
2.5.2. Caso de Colombia .....	33
2.5.3 Caso de Argentina .....	34

2.6 Conceptos claves .....	35
2.6.1 Empleabilidad .....	35
2.6.2. Productividad laboral.....	36
2.6.3. Competencia laboral .....	37
Capítulo 3: Diseño de la investigación .....	39
3.1. Forma de investigación .....	39
3.2. Estrategia metodológica.....	39
3.3. Variables e indicadores.....	40
3.3.1. Unidades de análisis y fuentes .....	42
3.3.2. Instrumentos.....	43
3.4. Diseño muestral .....	44
3.5. Procedimientos de información.....	45
3.5.1. Procedimiento de levantamiento de datos.....	45
3.5.2. Procedimiento de procesamiento de datos .....	50
3.5.3. Procedimiento de análisis de información .....	52
Capítulo 4: Hallazgos y análisis de resultados .....	54
4.1. Presentación del programa o proyecto.....	54
4.1.1 Proyecto.....	54
4.1.2 Ejecución del proyecto .....	57
4.2. Análisis de los resultados.....	58
4.2.1. Características de los proyectos de certificación de competencias laborales .....	58
4.2.2. Alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto de certificación de competencias laborales .....	65
4.2.3. Condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del proyecto de certificación de competencias laborales. ....	75

4.2.4. Nivel de ingreso laboral antes y después del proyecto de certificación de competencias laborales .....	81
4.2.5. El proyecto de certificación de competencias laborales y los cambios en la productividad de los carpinteros industriales.....	83
Capítulo 5: Conclusiones, Recomendaciones y propuesta de mejora.....	85
5.1. Conclusiones .....	85
5.2. Recomendaciones.....	86
5.3 Propuesta de mejora .....	87
Anexos.....	118
Anexo 1: Preguntas específicas, variables, definición e indicadores .....	118
Anexo 2: Matriz de consistencia .....	122
Anexo 3: Instrumentos metodológicos en versión final .....	128
Anexo 4: Guía de revisión documentaria.....	138
Anexo 5: Galería de fotos del trabajo de campo .....	146

## **Agradecimientos**

Queremos expresar un sincero agradecimiento a nuestro asesor, Carlos Torres Hidalgo, por su exigencia y compromiso al guiarnos en esta investigación. Asimismo, agradecemos a Jorge Rengifo, Hugo Flores y Joseph Capcha, quienes nos apoyaron mediante sus conocimientos y facilidades para el desarrollo de esta investigación.

## **Dedicatoria**

*A mis padres, Dina y José, a Micaela y a Miguel por su apoyo y  
comprensión incondicional*

Cynthia Melina Vera Visagel

*A Dios, a mi familia y a mis amistades por la fuerza de voluntad y el apoyo  
brindado, que han permitido dar un gran avance en mi vida profesional*

Noedith Rodriguez Quispe

## Lista de siglas y abreviaturas

AFP	Administración de Fondos de Pensiones
CC	Centro de Certificación
CCL	Certificación de Competencias Laborales
CITE	Forestal Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica
CENFOTUR	Centro de Formación en Turismo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPLAN	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CETEMIN	Centro Tecnológico Minero
DGFPCL	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
DRTPE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
EEF	Estudio de Evaluación Final
ELB	Estudio de Línea de Base
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENVME	Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo
ESSALUD	Seguro Social del Perú
ET	Equipo Técnico
FONDOEMPLEO	Fondo Nacional de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo
IE	Institución Ejecutora
IMPULSA PERÚ	Programa Nacional de Oportunidades Laborales IMPULSA Perú
IPE	Instituto de Estudios Peruanos
IPAE	Instituto Peruano de Administración de Empresas
INEI	Instituto Nacional de Estadísticas e Informática
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MYPE	Mediana y pequeña empresa
OIT	Organización Internacional de Trabajo

ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONP	Oficina de Normalización Previsional
PBI	Producto Bruto Interno
PDC	Plan de Desarrollo Concertado
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
RMV	Remuneración Mínima Vital
RUC	Registro Único del Contribuyente
SIS	Seguro Integral de Salud
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
TFNR	Trabajador Familiar No Remunerado
VAB	Valor Agregado Bruto

## **Introducción**

El proyecto de certificación de competencias laborales, en estudio, fue ejecutado en la provincia de Coronel Portillo, región de Ucayali, durante el periodo de julio de 2014 a julio de 2015, por el programa Impulsa Perú, en cinco perfiles ocupacionales; y financiado por FONDOEMPLEO en el 13° Concurso de proyectos. Las estadísticas de empleo en la ciudad de Pucallpa, en el periodo de ejecución del proyecto, revelan una disminución del empleo de -3% en empresas privadas de diez a más trabajadores. Además, se puede reconocer que Ucayali el 80,9% de la población de Ucayali labora en la informalidad (Diario Gestión 2015).

La presente investigación busca conocer si los beneficiarios del perfil ocupacional de carpintería industrial, del proyecto, han mejorado sus condiciones de empleabilidad, a partir de un estudio de caso con una metodología mixta, combinando la investigación cuantitativa y la cualitativa, cuyos primeros hallazgos fueron el escaso reconocimiento de los beneficiarios, escaso alineamiento con la demanda laboral, insuficiente para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios y poca experiencia de este tipo de proyectos en la zona.

Con esos resultados, se realiza una propuesta de mejora cuya estrategia permite mejorar la intervención de la Línea CCL de Fondoempleo, la cual está centrada en incluir en todas las líneas la intervención, un componente de CCL, entendiendo que este complementa las capacitaciones y fortalecimiento realizado por los demás proyectos y genera una mejor condición de empleabilidad.

Para realizar la presente investigación, hemos partido de una metodología triangulada que combina el análisis cualitativo, cuantitativo y la revisión documentaria del marco conceptual, normativo y metodológico del mercado de certificación de competencias laborales en el país y en

Ucayali. Para tal fin se desarrollaron diversas metodologías de recojo de información, que incluyen una encuesta a beneficiarios y entrevistas a actores clave.

El presente informe ha sido estructurado de la siguiente manera. En el primer capítulo, se expone el planteamiento y justificación de la investigación. Se resalta la escasa producción literaria sobre la CCL en el Perú, debido a la reciente implementación de esta política pública. Los objetivos de la investigación se mencionan también en este capítulo. En el capítulo dos, se describe el marco teórico, en el que se explica la política pública de la CCL y el enfoque de desarrollo que sustenta la presente investigación. Además, se desarrolla un diagnóstico contextual y se comenta investigaciones sobre programas de CCL en países como Argentina, Chile y Ecuador.

El capítulo tres comprende la explicación del diseño de la investigación sustentado en una metodología triangulada, en la que prima el desarrollo de instrumentos para recoger información sobre los principales actores que intervienen en el proyecto de CCL en Ucayali, los beneficiarios e información existente en la literatura. Además, se explica el procedimiento para el análisis de la información, que se sustenta en la realización de una base de datos panel para la parte cuantitativa y la sistematización de la información cualitativa recogida en campo. Asimismo, se reportan los resultados del trabajo de campo.

El capítulo cuatro explica los principales hallazgos de la investigación y se relacionan los resultados del trabajo de campo con los objetivos específicos planteados al momento de realizar el diseño del análisis de caso, a partir del proyecto de CCL en Coronel Portillo, Ucayali. Finalmente, presentamos las conclusiones y nuestra propuesta de mejora en relación al diseño y gestión de los proyectos de CCL, como un componente dentro de todos los proyectos financiados por Fondoempleo.

## **Capítulo 1: Planteamiento de la investigación**

### **Planteamiento del problema**

Una de las principales preocupaciones del Estado es asegurar un empleo de calidad para todos los trabajadores, sin embargo a nivel nacional existen altas tasas de desempleo y un alto porcentaje de subempleados o trabajadores inadecuadamente empleados, debido a las escasas competencias y certificaciones con las que cuentan para acceder a un empleo formal.

Según estadísticas del MTPE, en el 2015, la población en edad de trabajar (PET) estuvo conformada por 23 millones 34 mil 249 personas, de las cuales 16 millones 498 mil 138 integraban la Población Económicamente Activa (PEA) de las cuales el 96,5% fueron los ocupados quienes ascendieron a un total de 15 millones 918 mil 945, el otro 3,5% fueron los desempleados quienes representan a 579 mil 193 personas.

Asimismo, el MTPE revela que el Índice de Calidad del Empleo, en el 2015, ascendió a 40,7 significando que el empleo en el Perú es de mala calidad y que según la tasa de empleo informal el 94,4% de trabajadores cuenta con estudios de nivel primaria evidenciando que a menor nivel educativo tienen los trabajadores es mayor su participación en el empleo informal.

Según datos de la ENAHO (2015), en Ucayali, la población en edad de trabajar asciende a 355,3 mil personas. La población económicamente activa es de 273,4 mil, de las cual 267,2 mil está ocupada y 6,2 mil desocupada. Los principales indicadores revelan que el 76,9% se encuentra inserto en el mercado trabajando o buscando un empleo (tasa de actividad) y que el 75,2% de la población en edad de trabajar se encuentra trabajando (Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo

2015a). Además, según el índice de calidad del empleo del MTPE, este asciende a 37,1 ubicándolo como empleo de mala calidad e identifica que en este departamento los trabajadores tienen jornadas laborales más altas del promedio nacional y lo opuesto sucede con los ingresos, evidenciando un alto porcentaje de subempleados.

Ante esta problemática, en el año 2014 se llevó a cabo el proyecto C-13-17 “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali” dirigido a 700 beneficiarios, con un financiamiento de 497, 074 mil soles, durante un periodo de 12 meses (febrero de 2014 a febrero de 2015), con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la PEA desempleada y subempleada en la región Ucayali. La institución financiadora fue FONDOEMPLEO, a través de la línea concursal, y el ejecutor fue Impulsa Perú.

Haciendo un análisis de la demanda laboral, según estadísticas del MTPE, en el periodo de intervención del proyecto (febrero de 2014 - febrero de 2015), en la ciudad de Pucallpa, el empleo disminuyó en 4,5% en las empresas privadas de 10 y más trabajadores y en la rama industria manufacturera (a la que pertenece el perfil ocupacional de carpintero industrial) disminuyó 3% (Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo 2015b).

La ENAHO (2015) refiere que, del total de ocupados, el 32,2% trabaja en el sector privado y el 48,3% es independiente; el 39,2% realiza actividades económicas en la rama servicios; el 23,6%, en la rama extractiva; y el 7,5%, en manufactura. Según jornada laboral, el 21,2% labora de 60 a más horas a la semana y el 18,9% percibe menos de 500 soles mensuales. En este punto, la presente investigación ayudará a evidenciar si la ejecución del proyecto ha permitido a los beneficiarios mejores condiciones laborales e ingresos, a partir del proceso de CCL.

Ante esto, se formula la pregunta general de la investigación: ¿Por qué los beneficiarios del proyecto de certificación de competencias laborales en el perfil ocupacional de carpintería industrial de la madera en la provincia de Coronel Portillo no han mejorado sus condiciones de empleabilidad? Para dar respuesta a la misma se analizará las características del proyecto de CCL y su alineamiento con la demanda del mercado.

Para profundizar en el tema de investigación, se ha planteado diez preguntas específicas, las tres primeras relacionadas a los productos entregados por el proyecto ¿Cuál es el reconocimiento que se entrega a los beneficiarios certificados del proyecto? ¿Cuál es el valor que atribuye al certificado de competente laboral el empleador / mercado? ¿Cuál es el reconocimiento esperado por el beneficiario? Las tres preguntas siguientes relacionadas a los productos entregados por el proyecto ¿Cuáles son los cambios encontrados en los beneficiarios declarados competentes laboralmente en el perfil ocupacional de carpintero industrial de la madera en la provincia de Coronel Portillo? ¿Cuáles son los cambios encontrados en los beneficiarios declarados no competentes laboralmente en el perfil ocupacional de carpintero industrial de la madera en la provincia de Coronel Portillo? ¿Cuáles son los cambios económicos derivados del trabajo de los beneficiarios del perfil ocupacional carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo, a partir de la CCL?

Y las cuatro preguntas específicas restantes orientadas a conocer el efecto del proyecto en el mercado laboral regional ¿Cuáles son las estadísticas de mejora en la productividad laboral de los carpinteros industriales en madera en la provincia de Coronel Portillo? ¿Cuáles son las empresas que cuentan con mayor cantidad de beneficiarios certificados a partir del proyecto de CCL? ¿Cuántas empresas cuentan con beneficiarios certificados como competente laboral a partir del proyecto de CCL?

¿Cuáles son los coadyuvantes de la productividad laboral en la rama de actividad económica manufactura?

### **Justificación**

La CCL es el reconocimiento formal y social de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para desarrollar un trabajo eficiente y de calidad para su desarrollo en el mercado de trabajo<sup>1</sup>. Es un proceso que coadyuva para que los trabajadores mejoren su empleabilidad y alcancen mayores niveles de productividad laboral, lo cual redundará en la competitividad de las empresas y en el crecimiento del país<sup>2</sup>.

La CCL favorece al trabajador porque permite reconocer su experiencia laboral y el desempeño logrado a lo largo de su vida (a través de su formación, experiencia, capacitación), lo que facilita su acceso al empleo y la mejora de su empleabilidad. Asimismo, favorece a la empresa porque le permite mejorar sus procesos y objetivos de producción, debido a que cuenta con personal más calificado para lograr sus objetivos estratégicos. Además, permite conocer el potencial de sus trabajadores y facilita su proceso de selección y capacitación (MTPE, 2016).

En el año 2010, mediante Resolución Ministerial N° 082-2010-TR, se aprobó el Plan de Trabajo de Certificación de Competencias Laborales en el marco del programa Revalora Perú y del Proyecto MTPE – Fondoempleo. A partir del 11° Concurso de proyectos de Fondoempleo, en el año 2011, se incluyó la CCL en la línea de financiamiento concursal. Fondoempleo es una persona jurídica de derecho privado, creada mediante el Decreto Legislativo N° 892 y reglamentada por el Decreto Supremo N° 009-98 con el propósito de financiar proyectos destinados a capacitar

---

<sup>1</sup> Resolución Ministerial N°161-2010-TR

<sup>2</sup> Evaluación Informa 1: Los proyectos de certificación de competencias laborales del 12° Concurso. Documento de uso interno.

trabajadores y promover oportunidades de empleo que sean sostenibles (Fondoempleo 2016).

Según Fondoempleo (2015a), la línea concursal es una de las cuatro líneas de financiamiento de proyectos; en ella se selecciona y financia seis líneas de proyectos: capacitación e inserción laboral, certificación de competencias laborales, promoción y fortalecimiento de emprendimientos juveniles, proyectos productivos, fortalecimiento organizacional y programa de becas (Fondoempleo 2015b). Dentro de esta variedad de proyectos, interesa conocer acerca de la CCL, debido a que, de todas las líneas de proyectos, el diseño del modelo de esta línea es el único que no ofrece capacitación. Sin embargo, al revisar la misión institucional de Fondoempleo, encontramos que es una “institución que financia proyectos que fomentan el desarrollo de las competencias para el empleo, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas - preferentemente de aquellas en situación de vulnerabilidad en el empleo - y contribuir a la mejora de su productividad laboral”.

Desde el año 2011, Fondoempleo intervino mediante la línea de CCL en Áncash, La Libertad, Lambayeque, Cusco, Apurímac, Tacna, Moquegua, Arequipa, Puno, Ucayali, Loreto, Tumbes, Ica y San Martín a través de ejecutores como el Centro de Formación en Turismo (Cenfotur), el Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE), el Programa Jóvenes a la Obra a través de Vamos Perú, el Centro Tecnológico Minero (Cetemin) y Coordinadora Rural (Fondoempleo 2015c).

Cuadro N°1.1: Proyectos del 11° al 14° Concurso de Proyectos de la Línea CCL, según región, sector económico e institución ejecutora

Código del proyecto	Región	Sector Económico	Institución Ejecutora	Meta de Beneficiarios	Distribución Porcentual
C-11-38	Multiregional	Turismo	Centro de Formación en Turismo – CENFOTUR	4 404	23,62
C-12-13	Arequipa	Comercio – ventas	Instituto Peruano de Acción Empresarial – IPAE	400	2,15

Código del proyecto	Región	Sector Económico	Institución Ejecutora	Meta de Beneficiarios	Distribución Porcentual
C-12-14	La Libertad	Comercio – ventas	Instituto Peruano de Acción Empresarial – IPAE	700	3,75
C-13-09	Ancash	Industria manufacturera Agricultura	Programa Jóvenes a la Obra, a través de Vamos Perú	1 200	6,44
C-13-10	Arequipa	Comercio – ventas	Instituto Peruano de Acción Empresarial – IPAE	700	3,75
C-13-11	Arequipa	Comercio, Construcción, Industria manufacturera Servicios y Madera	Programa Jóvenes a la Obra, a través de Vamos Perú	1 200	6,44
C-13-12	Cusco	Comercio Servicios Industria manufacturera	Programa Jóvenes a la Obra, a través de Vamos Perú	640	3,43
C-13-13	La Libertad	Agricultura Construcción Industria manufacturera - fabricación de productos textiles	Programa Jóvenes a la Obra, a través de Vamos Perú	1 200	6,44
C-13-14	Lambayeque	Agricultura Construcción Industria manufacturera - fabricación de productos textiles	Programa Jóvenes a la Obra, a través de Vamos Perú	640	3,43
C-13-15	Tacna	Agricultura Construcción Servicios	Programa Jóvenes a la Obra, a través de Vamos Perú	640	3,43
C-13-16	Tumbes	Agricultura Industria manufacturera Construcción	Programa Jóvenes a la Obra, a través de Vamos Perú	700	3,75
C-13-17	Ucayali	Industria manufacturera - fabricación de muebles	Programa Jóvenes a la Obra, a través de Vamos Perú	700	3,75
C-14-08	Ancash	Servicios Comercio - ventas Agricultura	Programa Impulsa Perú	500	2,68
C-14-09	Ica	Agricultura Servicios - restaurantes y hoteles y actividades de servicios a edificios-	Programa Impulsa Perú	550	2,95
C-14-10	La Libertad	Agricultura Comercio	Programa Impulsa Perú	700	3,75
C-14-11	Lambayeque	Servicios	Programa Impulsa Perú	600	3,22
C-14-12	Puno	Industria manufacturera - textiles Comercio – ventas	Programa Impulsa Perú	750	4,02

Código del proyecto	Región	Sector Económico	Institución Ejecutora	Meta de Beneficiarios	Distribución Porcentual
C-14-13	Moquegua	Industria manufacturera – textiles	Coordinadora Rural	295	1,58
C-14-14	Cusco	Servicios Construcción	Programa Impulsa Perú	550	2,95
C-14-15	Tacna	Servicios	Programa Impulsa Perú	600	3,22
C-14-16	Ayacucho	Minería	CETEMIN	520	2,79
C-14-17	San Martín	Servicios Comercio – ventas	Programa Impulsa Perú	455	2,44
<b>TOTAL</b>				<b>18 644</b>	<b>100</b>

Fuente: FONDOEMPLEO - Fichas técnicas de los proyectos de los 11° al 14° Concurso.  
Elaboración: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith.

En el cuadro anterior se observa que los sectores en los cuales se intervino fueron comercio, servicios, minería, industria manufacturera, agricultura y construcción. Asimismo, de acuerdo a los concursos, en las regiones de Ancash, Arequipa, La Libertad y Lambayeque, se intervino con mayor frecuencia. Los proyectos con mayor número de beneficiarios están relacionados a perfiles ocupacionales correspondientes a los sectores turismo, comercio, construcción, industria manufacturera y servicios. En contraste, las regiones donde se intervino con menor frecuencia fueron Ayacucho, San Martín y Ucayali, que en total cuentan con alrededor del 10% de beneficiarios en sectores económicos como minería e industria manufacturera (fabricación de muebles).

Además, según estadísticas del MTPE acerca de los proyectos piloto de CCL a nivel nacional, en el periodo 2010-2013, se certificó a 1 516 beneficiarios<sup>3</sup>. De estos, la mayor cantidad de certificados se registró en los perfiles de mozo, bartender, evaluador fitosanitario y tejedor a mano de fibra de alpaca. Caso contrario sucede con el perfil de carpintero industrial en madera, pues solo se ha certificado a 165 personas en las regiones de Arequipa, Moquegua, Cusco y Puno, evidenciando la poca experiencia en la implementación de proyectos de este tipo en la región selva.

<sup>3</sup> Información extraída de <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/estadisticas/>

Cuadro N°1.2: Regiones de intervención de proyectos de la Línea CCL: Principales Indicadores del mercado de trabajo  
(Miles de personas)

Regiones	PET	PEA	Ocupados	Desocupados	Tasa de actividad (%)	Ratio Empleo/Población (%)	Tasa de desempleo (%)
Ancash	827	628	609	19	75,9	73,6	3,0
Apurímac	315	258	253	5	81,9	80,3	2,0
Arequipa	980	700	669	31	71,5	68,3	4,4
Cusco	950	757	733	24	79,7	77,2	3,2
La Libertad	1 350	955	912	43	70,7	67,5	4,5
Lambayeque	930	631	603	28	67,8	64,8	4,4
Loreto	697	506	494	13	72,6	70,8	2,5
Ica	583	418	405	13	71,6	69,4	3,1
Moquegua	140	105	100	4	74,8	71,6	4,2
Puno	986	817	796	22	82,9	80,7	2,7
Tumbes	178	130	125	5	73,4	70,4	4,0
San Martín	595	440	431	9	74,0	72,4	2,1
Ucayali	348	278	272	6	79,8	78,1	2,2
Tacna	256	183	178	5	71,3	69,4	2,6

Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza, continúa 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith.

El cuadro 1.2 brinda información sobre el mercado de trabajo en las regiones donde intervino el proyecto. Al respecto destacan La Libertad y Puno porque tienen la mayor cantidad de población en edad de trabajar (PET). Siguen Apurímac y San Martín, que presentan las tasas de desempleo más bajas. Complementando la información con el cuadro 1.1, se evidencia que Ucayali es la única región donde se ha financiado solo un proyecto de CCL y en el sector industria manufacturera (fabricación de muebles), en el perfil ocupacional carpintero industrial de la madera.

Ante estas estadísticas de empleo negativas, además de la poca experiencia de proyectos de CCL en la región y un mercado laboral en el que prima la informalidad y el subempleo, se buscará conocer los efectos que tiene la intervención del proyecto, además a partir de las respuestas a las preguntas de investigación planteadas y el consecuente análisis de las evidencias permitirán orientar a Fondoempleo, el principal financiador de esta política pública, para mejorar el enfoque de los proyectos de CCL, buscando lograr que la intervención ofrezca al beneficiario un tratamiento

de capacitación y certificación en cada una de las líneas de proyectos de la línea concursal.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Conocer en qué medida el proyecto de certificación de competencias laborales (CCL) aporta a la mejora de la empleabilidad de los carpinteros industriales en la provincia de Coronel Portillo, mediante el análisis de las características del programa, alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto ejecutado en Ucayali, condiciones de empleabilidad de los beneficiarios y nivel de ingreso laboral antes y después del proyecto, con la finalidad de formular una propuesta de mejora en la selección y gerencia de los proyectos de CCL.

### **Objetivos específicos**

1. Conocer las características del programa de certificación de competencias laborales.
2. Conocer el alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto de certificación de competencias laborales, a fin de conocer la valoración que tiene el mercado de la certificación de competencias laborales.
3. Conocer las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del proyecto de certificación de competencias laborales, de tal manera que se pueda evidenciar que el proyecto ha tenido los efectos esperados en los beneficiarios.
4. Formular una propuesta de mejora para la línea de certificación de competencias laborales de Fondoempleo.

## **Capítulo 2: Marco teórico**

### **2.1 Enfoques de desarrollo**

Para Lahera (2004), las políticas públicas son soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos, de manera que el fundamento del quehacer del gobierno está centrado en el diseño, gestión y evaluación de ellas. Además, reconoce que una política de buena calidad contiene entre sus características fundamentación amplia, estimación de costos y alternativas de financiamiento, factores para una evaluación de costo-beneficio social, beneficio social, funcionalidad de los instrumentos e indicadores, entre otros.

En tal sentido, la política de CCL y sus proyectos de intervención se sustentan en diferentes enfoques, sobresaliendo el de derechos humanos dado que busca el bienestar y la mejora de la calidad para los trabajadores que no han tenido la oportunidad de contar con estudios o formación profesional sino que han aprendido su oficio mediante la experiencia, de tal manera garantiza el derecho de acceder a mejores condiciones y mejores ingresos laborales.

Dentro de los Objetivos de desarrollo sostenible que son 17, el número 8 trata sobre la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, el cual menciona que en muchos países se ha evidenciado limitadas oportunidades de trabajo decente y escasas condiciones para que las personas accedan a empleos de calidad, asimismo llama a la reflexión de nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.

En el marco del proyecto, la finalidad es mejorar la calidad de vida de la PEA desempleada y subempleada en la región Ucayali, a través de la

CCL. Destacándose además el enfoque de desarrollo territorial, dado que el proyecto busca mejorar la calidad de vida de los beneficiarios de la región Ucayali, es decir se orienta a un determinado ámbito territorial, a través de la sinergia de FONDOEMPLEO y el programa Impulsa Perú, previa consulta a los empresarios y posibles beneficiarios de la zona de intervención para que a través del proyecto se potencie sus competencias y se mejore sus condiciones de empleabilidad.

Acorde con la literatura relacionada al tema, la certificación de competencias laborales, como política pública, debería permitir que los trabajadores mejoren sus condiciones de empleabilidad, es decir mejoren sus oportunidades, beneficios e ingresos laborales, a partir del reconocimiento de su experiencia laboral, de tal manera se coadyuve a la productividad laboral y se rompa el círculo de la pobreza.

## **2.2 Diagnóstico situacional**

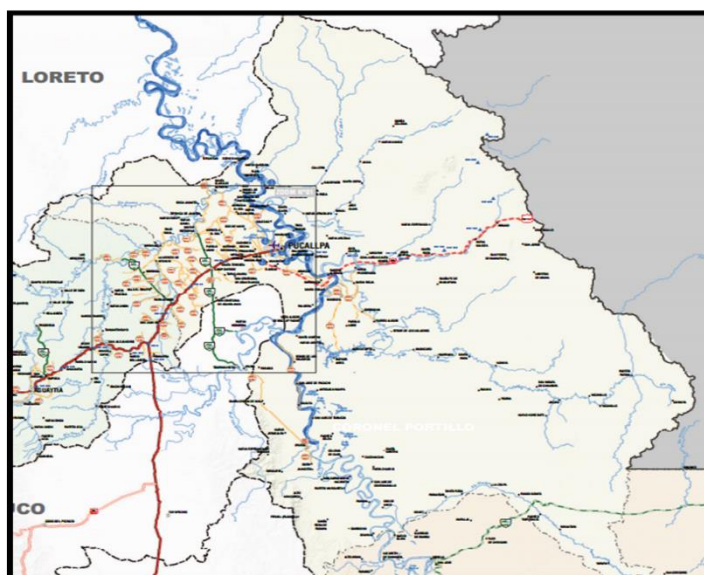
### **2.2.1 Ubicación geográfica<sup>4</sup>**

El departamento de Ucayali ocupa una superficie de 102 411 km.<sup>2</sup>, que representa el 8% del total del país. Está ubicado en la parte centro oriental del Perú, en la zona Selva. Limita por el norte con el departamento de Loreto; por el oeste, con los departamentos de Huánuco, Pasco y Junín; por el sur, con los departamentos de Cusco y Madre de Dios; por el este, con la República de Brasil. Morfológicamente, en el departamento de Ucayali, se distinguen tres pisos: ceja de selva, selva alta y selva baja; cada una presenta características peculiares. La capital del departamento de Ucayali es la ciudad de Pucallpa, ubicada a 154 m.s.n.m.

---

<sup>4</sup> Información extraída del documento de diseño del proyecto C-13-17 de Fondoempleo

Gráfico 2.1: Mapa de la provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali



Fuente: Fondoempleo – Documento de diseño del proyecto C-13-17

## 2.2.2 Características de la población

Según datos del INEI, la población de la región Ucayali ascendió a 495 mil 522 en el 2015. En cuanto a provincias, Coronel Portillo es la que congrega mayor cantidad de población; en el 2015, ascendió a 377 mil 875 habitantes. A continuación la provincia de Padre Abad es la que tiene mayor cantidad de población con 59 mil 347 personas, en el mismo periodo de tiempo. Por el contrario, Atalaya y Purús son las provincias con la menor cantidad de población, 53 mil 819 y 4 mil 481 personas, respectivamente (Ver cuadro 2.1).

Cabe destacar que en el periodo 2007 – 2015, la población de la región Ucayali mantuvo un leve crecimiento, la población de la región representó el 1,59% de la población peruana total. Asimismo, la población de Coronel Portillo representa el 76,26% del total de la región Ucayali. (Ver cuadro 2.1). De otro lado, según ámbito geográfico, el INEI identifica que en el área rural se concentra el 78,2% de la población de la región y en el área urbana el 21,9%. Con lo cual, la Región Ucayali se constituye en la novena región del país (luego del Callao, Lima, Tumbes, Ica, Arequipa,

Tacna, Lambayeque y Moquegua) que cuenta con una población mayoritariamente urbana.

Cuadro 2.1: Población según provincias en Ucayali, 2007 - 2015

	2007	2010	2012	2015
Ucayali (1)	444 209	464 875	477 616	495 522
Coronel Portillo (2)	343 187	357 439	366 040	377 875
Atalaya	45 065	48 387	50 569	53 819
Padre Abad	52 107	54 955	56 756	59 347
Purús	3 850	4 094	4 251	4 481
Perú (3)	28 481 901	29 461 933	30 135 875	31 151 643
(1)/(3)	1,56%	1,57%	1,58%	1,59%
2)/(1)	77,30%	77,00%	76,60%	76,26%

Fuente: INEI – Estimaciones y proyecciones de población, 1950 – 2050.

Elaboración: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith.

### 2.2.3 Estructura y características de la PEA

Según datos del INEI, la población en edad de trabajar de la región Ucayali asciende a 355 mil 316 personas, en el 2015. La población económicamente activa que se desagrega en desempleados, subempleados y adecuadamente empleados, ascendió a 6 mil 171, 106 mil 074 y 161 mil 298, respectivamente, y la población económicamente inactiva a 81 mil 929 (Ver cuadro 2.2). Relacionando los resultados de la región Ucayali, con los nacionales, en el 2012, el 71.2% de la población de Ucayali, en edad de trabajar, se encontraba económicamente activa, por debajo de la tasa nacional (76,9%). La tasa de subempleo representaba el 40,4% de la PEA.

Cuadro 2.2: Ucayali: población en edad de trabajar, según niveles de empleo, 2015

Niveles de empleo / Tasas	Total	
	Absoluto	%
Población en edad de trabajar (PET)	355 316	100,0
Población económicamente activa (PEA)	273 387	71.2
Desempleo 1/	6171	2.3
Subempleo	106074	38.8
Subempleo por horas	2187	0.8
Subempleo por ingresos	103887	38

Niveles de empleo / Tasas	Total	
	Absoluto	%
Empleo adecuado	161298	59
Población económicamente inactiva (PEI)	81929	28.8
Tasas de niveles de empleo		
Tasa de actividad (PEA/PET)	76,9	
Tasa de subempleo (PEA subempleada/PEA)	40,4	
Tasa de desempleo (Desempleados/PEA)	2,3	

1/ Información referencial en todos los niveles de empleo de la PEA.

Fuente: INEI – ENAHO 2015

Elaboración: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith.

## 2.2.4 Dinámica de la PEA

En términos comparativos entre los años 2007 y 2015, la PEA ocupada tuvo un crecimiento de 47 mil 469 personas. Cabe resaltar que es bajo el crecimiento de los ocupados en todas las ramas actividad económica. De tal manera, que el periodo de estudio la que más creció fue servicios no personales, cuyo incremento fue de 2.1 puntos porcentuales, seguido por construcción (1.6 p.p.) y servicios personales (0.9 p.p.) Por el contrario las ramas que decrecieron en el mismo periodo fueron industria manufacturera (-2.4 p.p), extractivas (-1.3p.p.) y hogares (-1.2 p.p).

Cuadro 2.3: Ucayali, PEA ocupada por rama de actividad 2007 y 2015 (Porcentaje)

Rama de actividad económica	2007	2015
Total	219 446	267 215
Extractiva	26.0	24.7
Industria manufacturera	10.5	8.1
Construcción	4.8	6.4
Comercio	21.0	21.2
Servicios no personales	24.2	26.3
Servicios personales	11.1	12.0
Hogares <sup>1/</sup>	2.5	1.3

1/Cifras referenciales

Nota: El sector extractivo comprende a las ramas agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y minería

Fuente: INEI – ENAHO, 2007-2015

Elaboración: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith.

### **2.2.5 Población afectada y beneficiarios**

La población potencial es la identificada en la provincia de Coronel Portillo. En conjunto, la población potencial donde focalizaría su población objetivo el proyecto representa aproximadamente el 76,6%, unas 366 mil 040 personas, según datos del INEI. De acuerdo con la población objetivo del Programa Impulsa Perú, la población beneficiaria que atenderá el proyecto será la domiciliada o residente en la provincia de Coronel Portillo, de 18 a más años de edad, pobre o no pobre, jefe de hogar que se encuentra subempleada o desempleada, cuenta con educación secundaria o superior incompleta, y reside en el área urbana o semi rural (MTPE, 2016b).

La población beneficiaria será parte de la población objetivo y se estima de acuerdo con la demanda existente en los perfiles ocupacionales y la restricción presupuestaria del proyecto. Para ello el programa Impulsa Perú ha considerado, dentro de su propuesta técnica, una población beneficiaria total de 700 trabajadores, que se encuentran en la provincia de Coronel Portillo, que serán beneficiados con las evaluaciones y certificaciones en el perfil ocupacional de carpintero industrial en Madera.

De acuerdo con las características de la población beneficiaria del proyecto, es importante resaltar que la mayor parte de esta PEA es subempleada (Ver cuadro 2.4), versus la cantidad de desempleados. Asimismo, la característica de la población trabajadora empírica que requiere certificación laboral para aspirar a mejores oportunidades de empleo adecuado, debido que la mayoría con nivel de educación secundaria incompleta y toda esta población es residente en el área urbana (ver cuadro 2.4).

Cuadro 2.4: Población objetivo del proyecto en Ucayali

Características de la población objetivo - 18 a más años		Ucayali	Coronel Portillo	Porcentaje
Niveles de empleo	Total	29 602	22 675	100
	Desempleado	3 118	2 389	11
	Subempleado	26 484	20 287	89
Pobreza	Total	29 602	22 675	100
	Pobre	1 868	1 431	6
	No pobre	27 734	21 244	94
Nivel educativo alcanzado	Total	29 602	22 675	100
	Secundaria incompleta	9 676	7 412	33
	Secundaria completa	13 322	10 205	45
	Superior incompleta	6 604	5 059	22

Fuente: INEI – ENAHO 2012

Elaboración: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith.

## 2.2.6 Actividad económica

El crecimiento del PBI en el Perú, en el periodo 2007-2015, tiene una variación porcentual del 12%. En el 2015, la contribución del Valor Agregado Bruto de Ucayali representa el 0,9% del PBI nacional y se compone por las actividades económicas, Comercio, Manufactura, Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, Extracción de Petróleo, Gas y Minerales, principalmente.

Además, se puede evidenciar que el Valor Agregado Bruto se incrementó en todas las ramas, menos en Electricidad, Gas y Agua y Manufactura, en los cuales se puede apreciar un decrecimiento sostenido en todo el periodo. (Ver cuadro 2.5). Cabe mencionar que el proyecto en mención se relaciona a la actividad manufactura, que es la que más disminuye a partir del 2012, es decir, al inicio de la intervención del proyecto.

Cuadro 2.5: Ucayali: Valor Agregado Bruto por actividades económicas (Miles de soles. Valores a precios constantes de 2007)

Rama de actividad económica	2007	2010	2012	2015
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	354 070	355 818	379 350	394 858

Rama de actividad económica	2007	2010	2012	2015
Pesca y Acuicultura	24 326	16 392	17 324	23 548
Extracción de Petróleo, Gas y Minerales	275 059	237 071	408 353	352 539
Manufactura	632 867	643 068	678 811	631 573
Electricidad, Gas y Agua	70 933	48 535	58 274	57 711
Construcción	187 163	228 855	230 108	278 076
Comercio	523 089	563 669	665 447	746 805
Transporte, Almacenamiento, Correo y Mensajería	132 744	131 960	157 094	174 410
Alojamiento y Restaurantes	110 757	118 096	141 015	159 883
Telecomunicaciones y otros Servicios de Información	78 276	97 474	126 425	163 687
Administración Pública y Defensa	193 239	252 803	269 948	310 854
Otros servicios	630 320	657 574	750 304	902 994
Valor Agregado Bruto	3 212 843	3 351 315	3 882 453	4 196 938

Fuente: INEI, 2010 – 2015.

Elaboración: MTPE – Programa Vamos Perú

### 2.3 Marco Normativo

Se hace mención en la Constitución Política del Perú. En el título III, capítulo I, artículo 58° se establece que “se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura” (Congreso de la República del Perú 1993). La ley establece la priorización de las políticas sociales y públicas que rigen al Estado peruano. Entre ellas se reconoce la promoción del empleo.

Según Decreto Legislativo N° 892, se establece que se “regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría”. Este decreto indica los porcentajes a los cuales son acreedores los trabajadores de las empresas a nivel nacional. Además, se establece la creación de un fondo con los remanentes de las utilidades de los trabajadores; dicho fondo permitirá la capacitación de trabajadores y promoción del empleo a nivel nacional, con excepción de Lima y Callao.

La Resolución Ministerial N° 161-2010-TR establece la aprobación de los protocolos del servicio de certificación de competencias laborales del programa Revalora Perú. Es la única norma que regula el servicio de la CCL. Esta norma orienta sobre el procedimiento de autorización de centros de certificación, a cargo del Ministerio de Trabajo, e indica la uniformización de los criterios que deben tener los centros de certificación de competencias laborales a nivel nacional.

El Decreto Supremo N° 052-2011-PCM orienta sobre las políticas nacionales de empleo, las que están organizadas en empleo, empleabilidad, emprendimiento y equidad. Dentro de la política de empleabilidad se menciona “promover la formación continua, ocupacional, técnica y profesional, la capacitación y reconversión laboral, así como la certificación de competencias laborales en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo”.

La Resolución Directoral N° 016-2011-MTPE/3/19 norma la creación del perfil ocupacional carpintero industrial en madera e indica las unidades de competencia y las actividades y las funciones realizadas por el carpintero industrial en madera, insumo que será utilizado para la evaluación y posterior certificación de los beneficiarios. El Decreto Supremo N° 001-2012-TR aprueba la creación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, la cual comprende la articulación de todos los servicios de promoción del empleo a nivel nacional y regional. En el Artículo 4, letra k, se menciona a la certificación de competencias laborales.

A nivel nacional, los proyectos de certificación de competencias laborales (CCL) se sustentan en el Plan Bicentenario, eje estratégico 4, lineamientos de políticas de empleo 5: “promover la capacitación para el trabajo, la reconversión laboral y la formación continua en las empresas, así como la orientación vocacional, la información ocupacional y la normalización y certificación de competencias laborales para desarrollar los

recursos humanos” (CEPLAN, 2011:172). Estas acciones son desarrolladas por el MTPE, a través de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (DGFPC), órgano de línea responsable de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas de empleo 5. La unidad ejecutora es Impulsa Perú.

## **2.4 Proyecto que se está analizando**

Los proyectos de CCL se enmarcan en los compromisos internacionales que el país ha suscrito en materia social y de empleo, fundamentalmente en el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1958. En el artículo 2, señala que los países miembros deben formular y ejecutar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades laborales (OIT, 2016).

El mismo documento hace referencia al empleo digno y productivo. Se destaca la meta 1.B, relacionada al trabajo decente y la inclusión de poblaciones vulnerables en el empleo (ONU, 2015), dado que la CCL busca “mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores a través de la certificación de sus competencias laborales” (MTPE, 2016). Esta es una política que permite el acceso al empleo y la mejora de oportunidades porque reconoce la experiencia laboral de los trabajadores que aprendieron su ocupación mediante la práctica y que no necesariamente tienen una formación académica.

En tal sentido, se plantea a la CCL como el reconocimiento formal y social de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para desarrollar un trabajo eficiente y de calidad para su desarrollo en el mercado de trabajo<sup>5</sup>. Es un proceso que coadyuva para que los trabajadores mejoren su empleabilidad y alcancen mayores niveles de

---

<sup>5</sup> Resolución Ministerial N°161-2010-TR

productividad laboral, lo cual redundará en la competitividad de las empresas y en el crecimiento del país.

La CCL brinda un servicio a través de entidades de reconocido prestigio para los trabajadores y empleadores del país, para mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores a través de la certificación de sus competencias laborales, además de reconocer las competencias que se han logrado a lo largo de su vida laboral, independientemente de la forma, lugar y vía donde fueron adquiridas. La CCL le otorga al trabajador un certificado con valor en el mercado, que le facilita el acceso al empleo. Además, mediante el plan de empleabilidad, lo orienta sobre los aspectos a mejorar y le da sugerencias sobre cómo lograr un óptimo desempeño en una ocupación determinada. Asimismo, favorece a la empresa porque le permite mejorar sus procesos y objetivos de producción, debido a que cuenta con personal más calificado para lograr sus objetivos estratégicos, permite conocer el potencial de sus trabajadores y facilita su proceso de selección y capacitación.

Por otra parte, a nivel regional, el Plan de Desarrollo Regional Concertado, 2011 – 2021, en la dimensión estratégica 1, identifica que “existe un bajo nivel educativo que no permite a la población acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y al incrementarse la tasa de población adolescente y adulta también se incrementa los niveles de desempleo”. Por los objetivos de la CCL, sería beneficiosa la ejecución de un proyecto que permita mediante la certificación mejorar las condiciones de empleabilidad de la población ucayalina. Las regiones donde Fondoempleo financió proyectos en esta línea fueron Áncash, La Libertad, Cusco, Apurímac, Tacna, Moquegua, Arequipa, Puno, Ucayali, Loreto, San Martín, Lambayeque y Tumbes<sup>6</sup>. Entre las actividades económicas, se encuentran la industria manufacturera, el comercio, el sector de

---

<sup>6</sup> Incluye los concursos 11°, 12° y 13°.

construcción y el área de hoteles y restaurantes<sup>7</sup>. Entre los ejecutores destacan Cenfutur, IPAE y Jóvenes a la Obra a través de Impulsa Perú.

El proyecto en estudio es el C-13-17 “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo Región Ucayali”, financiado por Fondoempleo y ejecutado por Impulsa Perú, en el periodo febrero 2014 – febrero 2015, y que tiene como finalidad “Mejorar la calidad de vida de la PEA desempleada y subempleada de la región Ucayali”, el propósito del proyecto es “El mercado laboral de la provincia de Coronel Portillo cuenta con población económicamente activa evaluada y certificada que trabaja en oficios que les permitirá obtener mejores oportunidades laborales” y tiene un componente “Acceso al servicio de Certificación de Competencias Laborales (CCL) en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera, perfil ocupacional de cocinero, perfil ocupacional de mozo, perfil ocupacional de operario de limpieza y perfil ocupacional de recepcionista en la provincia de Coronel Portillo”, cabe destacar que inicialmente el proyecto estaba direccionado al perfil ocupacional de carpintero industrial de la madera, sin embargo a media gestión se decidió ampliar a otros perfiles como cocinero, mozo, operario de limpieza y recepcionista. Los documentos de gestión no brindan gran detalle, sin embargo se intuye que se realizó un mal diagnóstico, debido al escaso número de carpinterías industriales o empresas donde encontrar trabajadores con el perfil de carpintero industrial.

## **2.5 Investigaciones relacionadas**

### **2.5.1. Caso de Ecuador**

El documento “Sistema de certificación de competencias laborales en el sector turismo”, del BID – Fondo Multilateral de Inversiones, plantea el desarrollo de un proyecto de CCL en el sector turismo, cuyo objetivo

---

<sup>7</sup> Clasificación del acuerdo al CIU Rev. 3

general es impulsar el mejoramiento de la calidad de los productos y servicios del sector turístico para elevar la competitividad del Ecuador como destino de clase mundial. El propósito del proyecto es la adaptación y validación de un sistema de certificación de competencias laborales para personas que laboran en los subsectores turísticos. Se registran cinco componentes: adaptación de normas, formación de formadores – evaluadores en la norma, implementación de la norma y certificación de trabajadores, y sensibilización de demanda y difusión de resultados.

El documento reconoce como principal problema a la competitividad industrial debido a factores como la oferta y calidad de los servicios turísticos. Asimismo, evidencia que el encarecimiento de los servicios turísticos es percibido como un factor crítico por la demanda, en relación al precio y la calidad recibida. Los resultados están estrechamente relacionados con la investigación propuesta debido a que el mercado peruano tiene alta informalidad y puede que la falla del modelo de la CCL sea el estar orientada a las empresas formales y la gran empresa, por tanto la lectura nos da un referente sobre las fallas del mercado.

### **2.5.2. Caso de Colombia**

La evaluación del programa de CCL en Colombia, ejecutado por DNP – Unión Temporal Econometría, mide el impacto de la certificación laboral sobre las variables de empleabilidad, productividad, formación laboral continua, movilidad laboral, y motivación y reconocimiento. Se reportó un impacto positivo en los trabajadores dependientes (0,5% de probabilidad de ser más productivo) y 0,7% en los trabajadores independientes. Asimismo, se mencionó una probabilidad de 0,4% en la movilidad laboral de los trabajadores como efecto directo de la certificación.

Esta evaluación de impacto evidencia que el proceso de CCL promueve la motivación en los beneficiarios, debido al reconocimiento de

su experiencia laboral y su aceptación social Además “produce movilización social porque la persona, al lograr su certificación, se convierte en un ejemplo para la comunidad, para la familia, para otras personas de su misma ocupación”. (Departamento Nacional de Planeación, 2012).

Respecto a la gestión del programa de CCL, se indica que se debe realizar un adecuado seguimiento a los beneficiarios. Para ello, es necesario establecer bases de datos consistentes que permitan el manejo de los indicadores, de acuerdo a los objetivos y componentes del programa.

Esta lectura realiza un análisis completo sobre el proceso de CCL en Colombia; por tanto, ayudará a dar forma a las recomendaciones y la estrategia propuesta como resultado del estudio de caso del proyecto de carpintero industrial de la madera. Asimismo, es un referente para analizar el modelo de CCL utilizado en el Perú, dado que, al entregar el plan de empleabilidad a los evaluados, este debería ser una herramienta que los direcciona al sistema formativo, y al respecto, no hay nada escrito a la fecha.

### **2.5.3 Caso de Argentina**

El documento “Informe de gestión, 2009-2011”, de la Agencia de Acreditación de Competencias Laborales de Argentina, sistematiza los resultados de la gestión de los proyectos de CCL realizados en Buenos Aires en el periodo 2004 – 2011. Asimismo, describe las estrategias y principales actividades ejecutadas en el marco de esta política pública, a la que se identifica como un reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad laboral del trabajador, mediante un mecanismo eficaz y transparente (Agencia de Acreditación de Competencias Laborales 2011). Es un documento que orienta sobre los procesos de CCL en Argentina, la conformación del equipo técnico a cargo de gestionar la política pública y los resultados de la gestión.

Se podrá utilizar para realizar un análisis comparado entre los procesos de CCL contemplados por el proyecto de Ucayali, sobre todo en la parte correspondiente al monitoreo y seguimiento de los beneficiarios en el proyecto. La implicancia de esta lectura está altamente vinculada con la investigación debido a que realiza un análisis de gestión del CCL; es decir, las demás lecturas del marco teórico se centran en los resultados de la CCL, mientras que esta se aproxima más al estudio de caso que se pretende realizar, debido que estudia cómo se gestiona la política pública de la CCL.

## **2.6 Conceptos claves**

Entendiéndose a la CCL como el reconocimiento formal y social de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para desarrollar un trabajo eficiente y de calidad, para su desarrollo en el mercado de trabajo<sup>8</sup>, el marco conceptual está orientado principalmente a la empleabilidad y la productividad laboral.

### **2.6.1 Empleabilidad**

OIT (2015) define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. Un indicador que respalda los resultados es la rotación laboral, porque evidencia los cambios de trabajo; es decir, si una persona es más empleable, tendrá más oportunidades laborales. En el Perú, la ENVME (MTPE) presenta datos de rotación laboral por sector económico y región.

---

<sup>8</sup> Resolución Ministerial N°161-2010-TR

Otros indicadores que evidencian la empleabilidad son la tenencia de contrato de trabajo y el empleo decente. El contrato demuestra la formalidad en la cual se encuentra trabajando una persona. Empleo decente “significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias” (OIT, 2016b). Así determinaremos el tipo de empleo que promueve el proyecto.

Mejorar las condiciones de empleabilidad implica mejorar oportunidades laborales y, consecuentemente, la mejora de los ingresos. El INEI identifica al ingreso proveniente del trabajo como la principal fuente de recursos de los hogares (INEI 2013). Los ingresos son la remuneración económica que percibe un trabajador por su actividad laboral, que ayudarán a la investigación a conocer las mejoras económicas de los beneficiarios certificados por el proyecto y permitirán establecer comparaciones entre ingresos de los carpinteros industriales certificados y los que no. Toda esta información es una señal clara de cuánto valora el mercado la certificación.

### **2.6.2. Productividad laboral**

La teoría económica sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales (IPE, 2012). Entender la CCL como un coadyuvante o no de la productividad laboral es conocer la producción promedio de un carpintero industrial en madera en un periodo de tiempo. Es un indicador de la relación múltiple de variables que explican la asociación de variables socioeconómicas con la productividad laboral. En tal sentido, la literatura indica que se considera el nivel de instrucción, los ingresos, la edad y el tamaño de familia (INEI 2000). Teniendo como principal fuente a la ENAHO y el VAB, se intentará determinar si estos indicadores tienen una relación positiva con la productividad laboral en Ucayali a partir del proyecto analizado.

### 2.6.3. Competencia laboral

Según OIT, existen diferentes definiciones de competencia laboral, sin embargo existe uno que es aceptado internacionalmente “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”<sup>9</sup> entendiéndose como una capacidad demostrada.

Asimismo, se reconoce distintos enfoques que coinciden que una competencia es la capacidad de ejecutar tareas. De acuerdo con esto, diversos autores reconocen una competencia como observable en el entorno laboral, en conclusión una competencia es una característica propia de la persona que le permite una actividad laboral exitosa.

En el caso de la CCL, esta política pública reconoce la competencia laboral, es decir, sin importar el nivel educativo o la formación laboral del trabajador, se aplica una serie de instrumentos definidos en un perfil laboral para identificar si el trabajador logra cumplir cada una de las características establecidas y normadas por el MTPE, para llevar adecuadamente las tareas y actividades referidas a una ocupación.

El reconocimiento se realiza mediante un certificado que identifica como competente laboral al trabajador, es decir avala que la experiencia en la ocupación y sirve para que este pueda sustentar su hoja de vida cuando busca un empleo, al estar garantizado por el Estado, debería contar con el aval suficiente para ser seleccionado en alguna convocatoria.

La investigación gira entorno de estos 3 conceptos claves mencionados, que se desarrollan y aterrizan en las preguntas específicas

---

<sup>9</sup> Extraído de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>

de investigación y se relacionan respectivamente con las variables, definición e indicadores (Ver Anexo 1).

Además se presenta el plan de trabajo y cronograma propuesto durante esta investigación, hasta la sustentación de la tesis, ver Cuadro N° 2.6:

Cuadro N°. 2.6: Plan de trabajo y cronograma.

<b>N°</b>	<b>Nombre de la Tarea</b>	<b>Comienzo</b>	<b>Fin</b>
<b>I</b>	<b>Elaboración y presentación de Plan de Trabajo</b>	<b>08/2015</b>	<b>12/2015</b>
<b>II</b>	<b>Elaboración de instrumentos metodológicos</b>	<b>03/2016</b>	<b>06/2016</b>
<b>III</b>	<b>Levantamiento de información</b>	<b>07/2016</b>	<b>08/2016</b>
1	Aplicación de cuestionario encuestas	07/2016	07/2016
2	Realización de entrevistas a bolsas de trabajo en Ucayali	07/2016	07/2016
3	Realización de entrevistas a empresarios	08/2016	08/2016
4	Realización de entrevista a DRTPE Ucayali	08/2016	08/2016
5	Realización de entrevista a encargado del Centro de Empleo de Ucayali	08/2016	08/2016
6	Entrevista a Jefe de Proyecto	08/2016	08/2016
<b>III</b>	<b>Trabajo de Gabinete Post Campo</b>	<b>09/2016</b>	<b>10/2016</b>
8	Crítica y codificación de cuestionarios	09/2016	09/2016
9	Creación de base de datos	09/2016	09/2016
10	Análisis de entrevistas a empresarios	10/2016	10/2016
11	Sistematización y análisis de entrevistas	10/2016	10/2016
<b>IV</b>	<b>Realización de cuadros y gráficos</b>	<b>11/2016</b>	<b>11/2016</b>
<b>V</b>	<b>Revisión documentaria</b>	<b>03/2016</b>	<b>11/2016</b>
<b>VI</b>	<b>Redacción del informe final</b>	<b>10/2016</b>	<b>12/2016</b>
<b>VII</b>	<b>Presentación del informe final</b>	<b>03/2017</b>	<b>03/2017</b>
<b>IX</b>	<b>Observaciones del jurado</b>	<b>04/2017</b>	<b>10/2017</b>
<b>X</b>	<b>Levantamiento de observaciones</b>	<b>09/2017</b>	<b>11/2017</b>
<b>XI</b>	<b>Sustentación</b>	<b>11/2017</b>	<b>11/2017</b>

Elaboración: Vera Visagel, Cynthia y Rodriguez Quispe, Noedith.

## **Capítulo 3: Diseño de la investigación**

### **3.1. Forma de investigación**

Hemos desarrollado un estudio de caso del proyecto “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali”. Este es uno de los 17 proyectos financiados en el 13° Concurso de proyectos de Fondoempleo, en el cual todos los proyectos participan bajo los mismos lineamientos y periodos de ejecución establecidos por la institución. El método de investigación es factible, dado que los componentes de los proyectos son los mismos: sensibilización, evaluación y certificación, independientemente de la región o rama de actividad económica donde se intervenga. De tal manera, es posible comprender los procesos de selección y gestión de proyectos de la línea de certificación de competencias laborales de Fondoempleo a partir de un caso determinado. Cabe resaltar que esta política pública no cuenta con una evaluación de impacto, y hay pocas investigaciones respecto del tema, por lo que este es un estudio de caso descriptivo y, en consecuencia, constituye una unidad de análisis única.

### **3.2. Estrategia metodológica**

La metodología utilizada para conocer el proyecto “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali” ha sido mixta, pues se ha combinado la investigación cualitativa y cuantitativa. Se ha empleado la metodología cualitativa debido a que intervienen múltiples actores y nos interesa conocer sus opiniones y experiencia respecto del logro de objetivos. Además, nos permite profundizar en las características del proyecto, lo cual ha permitido brindar recomendaciones a la selección y gestión de la línea de certificación de competencias laborales. De otro lado, la metodología cuantitativa sirve para obtener información estadística sobre los efectos del proyecto en los

beneficiarios. Se hizo hincapié en la información social, económica y laboral, a fin de lograr una caracterización del beneficiario, que sea comparada con las metas del proyecto.

### **3.3. Variables e indicadores**

Objetivos del programa: corresponde a lo que quiere lograr el proyecto con su intervención. Se tendrá en cuenta la jerarquía de los objetivos. Los indicadores son el objetivo general y el objetivo específico.

Componentes del proyecto: corresponde a lo que entregará el proyecto durante su ejecución. Su indicador es el acceso al servicio de CCL en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo, en la región de Ucayali.

Productos del proyecto: corresponde al conjunto de acciones y actividades que se requiere produzca la gerencia del proyecto. Sus indicadores son los siguientes:

1. Promoción y focalización del servicio de CCL, que ayudará a los trabajadores a mejorar su empleabilidad en la provincia de Coronel Portillo
2. Selección y registro de beneficiarios en el servicio de competencias laborales
3. Evaluación y certificación de las competencias laborales de los beneficiarios
4. Seguimiento y supervisión del servicio de certificación de competencias laborales

Demanda laboral: corresponde a los puestos de trabajo requeridos por las empresas en el perfil de carpintero industrial. Su indicador es el número de puestos de trabajo demandados por las empresas en el perfil carpintero industrial que exija contar con certificación.

Oferta de carpinteros industriales certificados: corresponde al número de carpinteros industriales certificados que se encuentran insertos en el mercado de trabajo. Sus indicadores son los siguientes:

1. Número de beneficiarios certificados en el perfil de carpintero industrial por el MTPE - Impulsa Perú
2. Número de beneficiarios certificados en el perfil carpintero industrial por la Institución Ejecutora
3. PEA ocupada en el perfil carpintero industrial en Ucayali
4. y Ratio número de carpinteros industriales certificados / número de carpinteros industriales ocupados

Empleabilidad: corresponde a las posibilidades personales que tiene un trabajador para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo. Sus indicadores son la rotación laboral, el contrato de trabajo y el empleo decente.

Ingresos laborales: corresponde a la remuneración económica que recibe un trabajador por su actividad laboral. Sus indicadores son el nivel de ingresos y los ingresos promedio.

Productividad laboral: corresponde a la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Sus indicadores son VAB en manufactura en Ucayali y número de ocupados en manufactura en Ucayali.

Requisitos de un proyecto de certificación de competencias laborales: corresponde a contenido de lo que debe contener un proyecto de certificación de competencias laborales financiado por Fondoempleo. Sus indicadores son los objetivos de la línea, los objetivos específicos, los criterios, los beneficiarios y las principales actividades que debe contener un proyecto de CCL.

Lineamientos para los proyectos de certificación de competencias laborales: corresponde a orientaciones prácticas para la elaboración de los proyectos del Concurso 13° de la línea de certificación de competencias laborales financiado por Fondoempleo. Sus indicadores son la caracterización del sector económico, la demanda laboral del sector económico, y la caracterización socioeconómica y laboral de la población afectada y los beneficiarios.

### **3.3.1. Unidades de análisis y fuentes**

Para saber dónde encontrar las repuestas a las preguntas que orientan la investigación, se enfocó el análisis para encontrar las variables e indicadores a través de las unidades de análisis. Para conocer las características del proyecto, utilizaremos como unidades de análisis la política pública, el marco lógico del proyecto y los informes de gestión.

De otro lado, para conocer el alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto de certificación de competencias laborales, la unidad de análisis será la PEA ocupada y los beneficiarios del proyecto. Para conocer las condiciones de empleabilidad y el nivel de ingreso laboral, la unidad de análisis será el beneficiario, quien es el actor principal y el sujeto de los efectos del proyecto. Para determinar si la CCL coadyuva a la productividad laboral, se tendrá como unidad de análisis a la producción manufacturera y la PEA ocupada. Finalmente, la propuesta de mejora analizará las bases de proyectos del 13° Concurso y el Manual de proyectos del 13° Concurso de Fondoempleo.

Las fuentes de información planteadas son los actores que intervienen en el programa y en el proyecto. Entre ellos, se encuentran el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través del director regional de la DRTPE Ucayali y el representante del Centro Certificador (CITE Madera). Para obtener la información de la demanda laboral regional,

la fuente será el encargado del Centro de Empleo o bolsa de trabajo de la DRTPE Ucayali.

Otra fuente de información importante es Fondoempleo como ente encargado de financiar el proyecto y determinar los lineamientos y requisitos que debe contener un proyecto de CCL para ser financiado en su línea concursal. Las estadísticas de empleo y producción serán proveídas por el INEI, que es el ente rector de las estadísticas a nivel nacional, las cuales permitirán contrastar la información con los datos recogidos de los beneficiarios, quienes son la fuente principal de la investigación, debido que permitirán conocer sobre su empleabilidad e ingresos y contrastar esta información con los objetivos y productos del proyecto.

### **3.3.2. Instrumentos**

Se han utilizado las siguientes técnicas de recolección:

- a. Questionario: ha permitido recoger información sobre las características personales, sociales y económicas de los beneficiarios, con la finalidad de triangular la información con los resultados del proyecto.
- b. Entrevista: fundamentalmente se ha empleado la entrevista semiestructurada para obtener información sobre el conocimiento que tiene el director regional de empleo de Ucayali, el encargado del Centro de Empleo de Ucayali sobre la pertinencia, efectividad y oportunidad del proyecto y de la política pública. Además, se plantearon preguntas para conocer su opinión sobre la demanda de carpinteros industriales certificados en la región Ucayali, considerando que la ejecución del proyecto se realiza en un contexto de desempleo e informalidad. Asimismo, se empleó otra guía de entrevista semiestructurada para el ejecutor del proyecto, la cual está centrada en la pertinencia y la ejecución del proyecto y en evidenciar su alineamiento a la política pública.

Esta información se contrasta con el documento de diseño del proyecto y los informes de ejecución. En el caso de los empresarios, también se aplicará entrevistas semiestructuradas para conocer su valoración respecto del proyecto de CCL. De otro lado, se ha planteado la misma metodología para la bolsa de trabajo ubicada en la VUPE de la DRTPE Ucayali, dado que las bolsas de trabajo son un potente referente sobre la demanda de trabajo; de tal forma, se han realizado entrevistas a los centros de intermediación existentes en Pucallpa, como capital de Ucayali.

c. Revisión documentaria; ha permitido conocer las características del programa de CCL, además de los lineamientos y requisitos planteados por Fondoempleo en su línea concursal de proyectos.

### **3.4. Diseño muestral**

Para la investigación cualitativa se ha utilizado el método no probabilístico, debido al reducido número de casos significativos, por tanto las entrevistas a profundidad se realizará a los actores claves que puedan dar cuenta sobre el proyecto de CCL. Para la investigación cuantitativa, se ha utilizado el muestreo no probabilístico, pero se ha considerado la aplicación de una encuesta a los mismos beneficiarios que participaron en los estudios de evaluación (línea de base y la evaluación final) donde se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Para una población de 700 beneficiarios, el resultado de la muestra en ambos estudios es 248, seleccionados de forma aleatoria simple, dado que el proyecto evalúa y certifica a los beneficiarios en 5 perfiles ocupacionales, proporcionalmente corresponde aplicar la encuesta a 141 carpinteros industriales de la madera. Sin embargo, debido a dificultades en la ubicación de los beneficiarios, se encuestó a 44, formando una base de datos panel con información de la línea de base, la evaluación final y 15 meses después de culminado el proyecto.

### **3.5. Procedimientos de información**

#### **3.5.1. Procedimiento de levantamiento de datos**

La aplicación de los instrumentos de recolección de información, fue realizada directamente por las integrantes del presente informe, por dicha razón se programó un viaje a la ciudad de Pucallpa entre los días 29 de junio al 04 de julio del 2016. La propuesta metodológica contempla el uso de las siguientes técnicas de recolección:

- a. Questionario: para iniciar el proceso de contactar con los beneficiarios, se dirigió una carta a Fondoempleo, en la cual se les comentaba sobre la investigación a realizar y se solicitaba facilidades. En tal sentido, los responsables de la unidad de Planeamiento y Evaluación concedieron una cita para el día lunes 27. En esta se explicó sobre los alcances de la tesis y las necesidades de información.

La unidad de Fondoempleo entregó los informes y las bases de datos correspondientes a los estudios de evaluación; por tanto, antes de iniciar el trabajo de campo, revisamos las bases de datos y se identificó que la muestra de 248 beneficiarios solo contenía 141 encuestados en el perfil de carpintería industrial de la madera, y el resto pertenecía a diferentes perfiles ocupacionales como bartender, cocinero y representante de ventas. Al respecto podemos intuir que el proyecto no evaluó a todos los beneficiarios en carpintería industrial de la madera, como la propuesta técnica inicial, sino que se tuvo que ampliar a otros perfiles para cumplir con la meta de evaluados propuestos.

El proceso de aplicación de la encuesta se realizó entre el viernes 1 al domingo 3 de julio de 2016. Previamente se realizaron las comunicaciones con los beneficiarios y se identificó que, en varios casos,

había cambios en los números de teléfono. Se encontraron números equivocados o inexistentes. Con los beneficiarios con los que se tuvo la posibilidad de conversar, se concertó citas y, posteriormente, se les visitó en sus centros laborales o en sus casas.

De otro lado, se pudo contar con las facilidades ofrecidas por el Centro Certificador, ahora CITE Forestal. El personal se encontraba realizando charlas de sensibilización para la ejecución de un proyecto del sector Producción, cuyos beneficiarios son carpinteros; por tanto, muchos participantes fueron beneficiarios del proyecto de CCL previamente, y se tuvo la oportunidad de encuestarlos, a fin de poder realizar reemplazos en caso no se pudiera encontrar a todos los beneficiarios de la muestra.

- b. Entrevista: fundamentalmente se empleó la entrevista semiestructurada para obtener información sobre el conocimiento que tiene el director regional de Promoción del Empleo de Ucayali y el encargado del Centro de Empleo (ex VUPE) de Ucayali sobre la pertinencia, efectividad y oportunidad del proyecto y de la política pública, además, de preguntas para conocer su opinión sobre la demanda de carpinteros industriales certificados en la región Ucayali.

Para iniciar las coordinaciones con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) Ucayali, se identificó al responsable de la sede a través de internet. Se obtuvo información del nombre del director, Sr. Jorge Alberto Rengifo Rojas. Asimismo, se consiguió la dirección de la sede y los teléfonos de las oficinas principales. Con esta información, se procedió a elaborar una carta de presentación, la cual fue autorizada por la coordinadora de nuestra Escuela de Posgrado de la Maestría en Gerencia Social. Seguidamente la carta fue enviada por correo electrónico y por la empresa de mensajería de nombre Olva Courier con un tiempo de antelación de dos semanas a la visita a la sede de Pucallpa.

El día 29 de junio de 2016, se asistió a la Oficina de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ubicada en el Jirón Inmaculada N° 999, donde se acordó una cita con el Director Regional, quien amablemente concedió la reunión e hizo una breve introducción sobre la situación económica de Pucallpa, además de brindar las facilidades para contactar con el responsable de la Bolsa de Trabajo y con un funcionario de la DRTPE con conocimiento sobre el proyecto de certificación de competencias laborales (CCL).

De otro lado, se planteó la misma metodología para las bolsas de trabajo locales y regionales en Ucayali. Para ello, el director regional de Trabajo encargó al director del Centro de Empleo, Sr. Hugo Flores, para que nos presente al encargado de la Bolsa de Trabajo, el Sr. Marco Vílchez, y con él se aplicó la guía de la entrevista al representante de la Bolsa de Trabajo.

Además, se propuso otra guía de entrevista semiestructurada para el ejecutor del proyecto. Dicha guía está centrada en la pertinencia y la ejecución del proyecto y en evidenciar su alineamiento a la política pública. Sin embargo, el DRPE, Sr. Hugo Flores, nos comentó que el Programa Impulsa Perú no está instalado en la región, refirió que después que acabó el proyecto, el programa se retiró de la zona.

Al comentarle que queríamos una entrevista con el representante del programa, nos contactó con el Sr. Joseph Capcha, encargado del proyecto de CCL en Ucayali, por parte del Centro de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (CITE Forestal Pucallpa) anteriormente denominada CITE Madera Pucallpa, quienes participaron en el proyecto como centro certificador.

La colaboración del coordinador del CITE Forestal fue fundamental, debido a que facilitó el acceso para contactar a los empresarios del rubro

de carpintería industrial, así como a los beneficiarios del proyecto de CCL. El CITE Forestal actualmente está coordinando un proyecto dirigido por Produce, donde uno de los componentes del proyecto contiene la certificación de competencias laborales, por tal motivo el empresariado, así como los beneficiarios del proyecto CCL representan en un gran porcentaje la misma fuente.

En el caso de los empresarios del rubro de carpintería industrial, presentaban agendas muy ocupadas con responsabilidades y necesidades muy diferentes, por lo que era complicado reunirlos en un solo momento y un mismo lugar. Por tal motivo, se los entrevistó en sus empresas, las cuales, en su mayoría, estaban dispersas y ubicadas en las afueras de la ciudad de Pucallpa, es decir, en los distritos de Yarinacocha, Calleria y Manantay.

Finalmente, el registro de información de las guías de entrevistas aplicado a los funcionarios de la DRTPE y a los cuatro empresarios de carpintería industrial se realizó a través de una grabadora MP3 y de un cuaderno de notas. Para el caso de los beneficiarios del Proyecto CCL, se registró la información de forma manual en los cuestionarios impresos, cuya información fue obtenida mediante visitas presenciales y llamadas telefónicas.

Respecto a la aplicación de la encuesta, se logró aplicar a 44 beneficiarios y se elaboró una base de datos panel con las bases de datos de los estudios de evaluación del proyecto. De tal manera, se procedió a recoger información de los beneficiarios en tres momentos de tiempo, antes de ingresar al proyecto (línea de base), después de la intervención del proyecto (evaluación final) y 15 meses después de finalizado el proyecto.

Debido a dificultades para contactar a los beneficiarios porque no mantienen los números de teléfono con los que fueron registrados en las

bases de datos, después de una intensa búsqueda telefónica, se logró entrevistar a 30 beneficiarios de la muestra. Además en la charla de sensibilización ofrecida por Produce se entrevistó a 14 beneficiarios más. Estos últimos se utilizaron como reemplazos y se consideró una aproximación de la variable ingresos para no generar dispersión con las muestras de los estudios de evaluación.

La situación de los reemplazos es factible, debido a que la población presenta las mismas características sociales y laborales, de tal forma que, considerando la variable ingreso para los reemplazos, no se presentarían sesgos al momento de realizar los cálculos ni las comparaciones con los demás periodos de tiempo.

De otro lado, respecto a la aplicación del instrumento al representante de la Bolsa de Trabajo de la DRTPE, se tuvo conocimiento de que la Bolsa no administraba la base de datos de los trabajadores certificados en carpintería industrial, debido a que cada Programa de capacitación o proyecto de certificación de competencias laborales, contaba con su personal o área para realizar la labor de búsqueda de empleo o vinculación con el mercado laboral, quienes dependían directamente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sin embargo, a raíz de una solicitud de carpinteros certificados por parte de una empresa empleadora, cuyo pedido lo realizó el lunes 27 de junio, la Bolsa solicitó al Ministerio de Trabajo la lista de beneficiarios del proyecto de certificación, para adicionarla a su base de datos. En ese sentido algunas preguntas de la Guía de entrevista han sido modificadas. Asimismo, se ha tomado en cuenta que la Bolsa de la DRTPE es representativa en la región de Ucayali porque posee un sistema de información que administra la base de datos de todos los empleadores y trabajadores de los diferentes rubros de la región de Ucayali.

Respecto al registro de la información, en el caso del cuestionario, es un instrumento que debe ser llenado a mano y por la fuente a entrevistar, se acordó desde el equipo realizar el llenado del cuestionario, con la finalidad de poder entender legiblemente las respuestas de los beneficiarios, asegurando con ello la información brindada. El registro de las grabaciones de las entrevistas a los responsables de la DRTPE y empresarios se encuentra almacenado en una carpeta. Cada grabación es un archivo de sonido con su correspondiente nombre. Los cuestionarios de los beneficiarios se encuentran almacenados físicamente y en formato digital (pdf).

### **3.5.2. Procedimiento de procesamiento de datos**

Luego de realizar el trabajo de campo, tuvimos como resultado a 44 beneficiarios encuestados (30 beneficiarios pertenecientes a las muestras de los estudios de evaluación y 14 beneficiarios que participaron del proyecto pero no fueron encuestados previamente). Los 14 beneficiarios que no correspondieron a las bases de datos de los estudios de evaluación fueron utilizados como reemplazos. Se consideró una aproximación de la variable ingresos para no generar dispersión con las muestras de los estudios de evaluación. Se conoce como factible este procedimiento, debido a que la población presenta similitudes en sus características sociales, laborales y de ubicación geográfica. Ello evita la aparición de sesgos al momento de realizar los cálculos y las comparaciones con los demás periodos de tiempo.

Para la construcción de la base de datos resultante del trabajo de campo, inicialmente, se diseñó una estructura en el paquete estadístico SPSS, en el cual se ingresó las variables según codificación, pregunta, descripción y valores (considerando las alternativas de respuestas contempladas en el cuestionario). Luego se ordenó los cuestionarios, y se procedió a realizar el trabajo de crítica, para determinar errores al momento

de diligenciar los cuestionarios a los beneficiarios y asegurar la calidad de la información. Seguidamente, se inició la digitación de los cuestionarios, en el mismo programa, teniendo como resultado una base de datos en extensión SAV, esta se ha trasladado a Excel para su fácil manejo. Sin embargo, por el cambio de programa, los datos faltantes, propios del llenado de la encuesta, dieron como resultado “#NULO!” en la base Excel; por tanto, se tuvo que corregir dicha información para una mejor presentación.

Además, debido al breve tiempo que otorgaron los beneficiarios para el diligenciamiento del cuestionario de encuesta, se anotó en la sección datos personales el apellido paterno o el número de DNI y, posteriormente, se cruzó los datos con la relación de beneficiarios del Estudio de Evaluación Final del proyecto. El siguiente paso fue armar la base de datos panel. Para ello se seleccionó a los mismos beneficiarios entrevistados en la línea de base y en la evaluación final, más los 14 beneficiarios reemplazados. El resultado fue una base de datos con información de los 3 periodos de tiempo establecidos en la metodología.

La información cuantitativa ha sido procesada mediante el paquete estadístico SPSS y trasladada a hojas de cálculo Excel para el fácil manejo y presentación de los cuadros y datos resultantes de las bases de datos panel. Asimismo, para la adecuada presentación de los cuadros, estos han sido realizados teniendo en cuenta la correspondencia de los indicadores y las variables, teniendo como resultado 6 cuadros.

Para el caso del ordenamiento de la información cualitativa, primero se procedió a transcribir la información de las siete entrevistas (entrevista a un funcionario de la Bolsa de trabajo de la Dirección Regional de Promoción del Empleo de Ucayali, entrevista a cuatro empresarios, entrevista al director regional de Promoción y Empleo y entrevista al coordinador del Centro Certificador CITE FORESTAL). Asimismo, se

ordenó esta información extrayendo las respuestas más representativas de acuerdo a las diferentes guías de entrevistas realizadas en un cuadro de formato Word donde se realizó comentarios a los párrafos más representativos.

Para la codificación y categorización de la información cualitativa, se procedió a asignar un código a cada entrevistado. Luego se codificó la pregunta, además de enumerar las respuestas, y seguidamente se asignó una categoría a las respuestas según su pertenencia a un mismo tema, lo que ha permitido obtener un total de 12 categorías para un total de 105 respuestas. Las categorías que presentan una mayor proporción son efecto positivo de la certificación (29,5%), proyecto de certificación de competencias laborales (21,0%) y situación crítica de la carpintería en la región (19,0%), mientras que las categorías que presentan una menor proporción son las siguientes: competencia de la bolsa de trabajo (1,0%), negativa de participación (1,0%) y efecto negativo de la certificación (1,9%). La información cualitativa se ha procesado mediante el uso de los softwares de hojas de cálculo y procesamiento de textos, Excel y Word respectivamente, por lo que no se ha utilizado ningún programa específico de procesamiento de datos.

### **3.5.3. Procedimiento de análisis de información**

Para el procedimiento de análisis, se utilizó la triangulación, es decir el análisis combinado de la información recogida con los instrumentos cualitativos, cuantitativos y la revisión documentaria. En tal sentido, teniendo en cuenta cada uno de los objetivos de la investigación y las variables e indicadores que les corresponden, se extrajo la información obtenida de cada instrumento. De tal manera, para conocer las características del programa de CCL, se revisó la página web del MTPE y la RM N° 082-2010-TR. Se logró identificar sus objetivos. Asimismo, se revisó el marco lógico del proyecto C-13-17 de Fondoempleo. Para conocer

el alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto, se revisó la información recogida en las entrevistas y el informe final del proyecto. Respecto de las condiciones de la empleabilidad y el nivel de ingresos de los beneficiarios, antes y después del proyecto, se recogió información de los beneficiarios a través de encuestas, además de revisar información estadística del INEI y el MTPE. Finalmente, lo que corresponde a la propuesta de mejora, se ha revisado las bases y manual del concurso 13° de Fondoempleo, mediante guía de revisión documentaria.

## **Capítulo 4: Hallazgos y análisis de resultados**

### **4.1. Presentación del programa o proyecto**

#### **4.1.1 Proyecto**

##### **Análisis del problema**

En los últimos 13 años, el Perú ha crecido considerablemente a un ritmo positivo y relativamente alto por encima de otras economías de la región latinoamericana y del mundo. El departamento de Ucayali también ha crecido, pero por debajo del promedio nacional, aunque mantiene un crecimiento económico importante y expectante. De acuerdo con el Plan de Desarrollo Regional Concertado 2011-2021, uno de los problemas más sensibles, relacionados con el desarrollo económico y la generación de empleo, es la falta de valor agregado en los productos regionales.

Esto afecta sensiblemente a los productos derivados de la actividad forestal, dado el gran potencial de la región en esta actividad, pues ocupa el 82% del territorio, mientras que la producción agrícola apenas ocupa el 8%. La falta de capacidades para aprovechar adecuadamente el potencial forestal se deriva en el mal uso de los recursos, mediante la tala ilegal para el contrabando de madera, y para la instalación de tierras de cultivo de baja productividad. La producción y exportación de productos maderables, en la región Ucayali, se ha incrementado sostenidamente; sin embargo, los productos consisten mayormente de bienes intermedios, aunque se ha incrementado la producción y exportación de productos acabados.

La propuesta técnica del proyecto identifica que, si bien el crecimiento económico en la Región Ucayali ha sido muy importante para quienes han tenido las calificaciones y competencias demandadas por las actividades económicas en expansión, aún muchas personas tienen

dificultades para la inserción formal en el mercado de trabajo, con problemas principalmente de subempleo por ingresos, y significativamente en sectores y regiones donde el trabajo es informal, como es el caso de Ucayali. Además, la escasez de trabajadores con calificación laboral ha llevado a las empresas del sector moderno a contratar mano de obra calificada “importada”, según refiere el representante de la bolsa de trabajo de la DRTPE Ucayali.

Es importante resaltar que en el subempleo se evidencia una menor presencia de calificación de los ocupados. Se trata principalmente de personas que laboran en actividades terciarias. Esto contrasta con las características de los ocupados con empleos formales y adecuados, donde se evidencia una mayor presencia relativa de calificación, y la concentración se da en actividades de la construcción, la minería y la industria, especialmente en sectores modernos de la economía que se identifican con una productividad laboral por encima del promedio nacional (ENAH 2011).

De acuerdo con el diagnóstico presentado en líneas anteriores, en particular con el subempleo (por ingresos que es significativo con respecto al que es por horas), y según datos del INE se puede afirmar la población subempleada de Ucayali en el 2012, según edades de jóvenes y adultos, y nivel de educación primaria y secundaria: un representativo 86% de la población total subempleada, tasa por encima del promedio nacional (82%), que equivale a 65 mil personas. Esta situación es crítica, en especial de los trabajadores adultos de 30 y más años que representan a la mayoría de la población subempleada (población que será atendida por el proyecto). Gran parte de esta población carece del aprendizaje laboral mediante la capacitación formal y, por necesidad, han aprendido el oficio en la propia experiencia laboral, pero no cuentan con ningún reconocimiento formal de sus competencias laborales. Su condición de informalidad los margina de mejores oportunidades laborales o los hace vulnerables en su situación

laboral en términos de compensaciones económicas y condiciones laborales y sociales.

Es importante mencionar que, aun cuando la tasa de desempleo es relativamente muy baja con respecto a la PEA, existen grupos vulnerables en riesgo con la pérdida del empleo y con la caída en su calidad de empleo. En el Perú, como en muchos otros países de la región, existen problemas cualitativos que la PEA afronta en el mercado laboral, los cuales, asociados a la baja capacidad adquisitiva de las familias, implican que el empleo no sea el más adecuado; como son los casos de la mencionada presencia de altos niveles de subempleo, la generación de autoempleo no calificado, microempresas con precarias tecnologías, inadecuación ocupacional, y aprendizaje ocupacional empírico.

Además, la población de hogares en situación de pobreza es la que presenta las mayores dificultades para la inserción al mercado de trabajo formal, debido básicamente a dificultades en el acceso y la información sobre opciones de información del mercado de trabajo, y de las perspectivas laborales que de ellas derivan debido a deficiencias en la provisión de la educación y de los servicios de capacitación. En este contexto descrito de la situación de personas subempleadas con precaria educación y experiencia laboral no reconocida, se identifica el problema que aborda el proyecto de CCL: PEA ocupada no cuenta o accede a un puesto de trabajo adecuado.

## **Objetivo**

Del análisis de problemas y de acuerdo con la población beneficiaria que atenderá el proyecto (de 18 a más años de edad, pobre o no pobre que se encuentra subempleada o desempleada, cuenta con educación secundaria o superior incompleta, y reside en el área urbana o semi rural), se propone el siguiente análisis de objetivos que explica el desarrollo del

proyecto de certificación de competencias laborales para trabajadores de la provincia de Coronel Portillo.

Principalmente, se busca la situación de cambio favorable para la población trabajadora que carece de reconocimiento de sus competencias laborales, con la finalidad de lograr su desarrollo en el mercado laboral (Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo 2016a).

#### **4.1.2 Ejecución del proyecto**

Para alcanzar el objetivo, el mercado laboral de la provincia de Coronel Portillo cuenta con PEA evaluada y certificada que trabaja en oficios que les permitirá obtener mejores oportunidades laborales, en específico de la población beneficiaria del proyecto (trabajador de la industria, del rubro de fabricación de productos de madera y mueble). La institución ejecutora considera que se debe esperar que exista la certificación de competencias laborales de trabajadores con conocimientos empíricos y experiencia laboral que no tuvieron la oportunidad de acceder a una capacitación laboral ni de evaluación formal de sus competencias ocupacionales. Para ello, se debe facilitar el acceso de la CCL a las personas que reúnan los requisitos exigidos por el Programa Impulsa Perú.

Las acciones y actividades se desarrollan en la parte de las estrategias del proyecto y, en general, consisten en realizar una adecuada focalización de beneficiarios que es determinante en la promoción del servicio de CCL de acuerdo con los requerimientos de CCL identificados en las empresas y organizaciones de trabajadores (trabajo de campo iniciado en el mes de agosto de 2014 para el proyecto, realizado por Impulsa Perú), y la selección de los participantes que reúnan los requisitos exigidos. La calidad del servicio de los centros certificadores autorizados por el MTPE también es una exigencia para, en conjunto, garantizar la eficiencia y eficacia del proyecto.

Respecto a la ejecución del proyecto, el informe de cierre de cierre refiere que de los 770 trabajadores registrados, se evaluó y entregó planes de empleabilidad a 700, por lo que se cumplió el indicador de producto 1 del marco lógico al 100%. Asimismo, de los 547 beneficiarios certificados (CITE madera entregó los 291 certificados al perfil de carpintero industrial, y CENFOTUR hasta la fecha de la supervisión entregó 256 certificados, en los perfiles de mozos (63), cocineros (75), operarios de limpieza (66) y recepcionistas (52). Por otro lado, en los demás indicadores de productos y actividades, el proyecto logró el cumplimiento del 90% y 94% respectivamente. Además, la ejecución del proyecto alcanzó a un 30% de la población dedicada a los perfiles de carpintería y de los sectores de restaurantes y hotelería de la provincia.

## **4.2. Análisis de los resultados**

### **4.2.1. Características de los proyectos de certificación de competencias laborales**

La línea de CCL financiada por FONDOEMPLEO se inició con el 11° Concurso de Proyectos en el año 2011, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de los trabajadores a partir del reconocimiento formal de las competencias adquiridas en la experiencia laboral. En ese sentido, la población beneficiaria se conformaba por las personas mayores de 18 años que eran independientes, dependientes o desempleados, de preferencia en situación de pobreza o vulnerabilidad, con dos años de experiencia laboral en el sector a evaluar y un año de experiencia específica en el puesto de trabajo que se quería certificar.

En el 13° concurso, en el que se orienta esta investigación, se dispuso de 14 millones de soles, de los que se adjudicó aproximadamente 6 millones, distribuidos en 9 proyectos ejecutados en las regiones Áncash, Arequipa, Cusco, La Libertad, Lambayeque, Tacna, Tumbes y Ucayali,

dirigido a 7 560 beneficiarios, en total. En este contexto, en el año 2014 se llevó a cabo el proyecto C-13-17 “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali” dirigido a 700 beneficiarios, con un financiamiento de 497, 074 mil soles, durante un periodo de 12 meses.

Con la finalidad de responder a la pregunta de investigación ¿Por qué los beneficiarios del proyecto de certificación de competencias laborales en el perfil ocupacional de carpintería industrial de madera en la provincia de Coronel Portillo no han mejorado sus condiciones de empleabilidad?, es importante conocer las características de los proyectos de CCL financiados por FONDOEMPLEO, los cuales se detallan a continuación:

#### **4.2.1.1. Objetivos de la certificación de competencias laborales**

Los objetivos del programa de CCL, normado por el MTPE y ejecutado por Impulsa Perú, son los siguientes:

- a. Brindar un servicio de certificación de competencias laborales, a través de entidades de reconocido prestigio para los trabajadores y empleadores del país.
- b. Mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores a través de la certificación de sus competencias laborales.
- c. Reconocer las competencias que se han logrado a lo largo de su vida laboral, independientemente de la forma, lugar y vía donde fueron adquiridas.
- d. Vincular a los beneficiarios del programa con potenciales empleadores que requieren mano de obra calificada.

Estos objetivos del Programa CCL no han tenido un asidero permanente en el recuerdo de los actores que intervinieron en el “Proyecto de certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel

Portillo región Ucayali”, como la DRTPE Ucayali, que desconoce los procesos de evaluación y certificación, además, de la existencia e identificación de IMPULSA PERÚ en la región; al momento se realizar el trabajo de campo, dicho programa ya había terminado la ejecución del proyecto y había retirado sus oficinas de la región Ucayali.

Cabe destacar que a pesar de esta ocurrencia, en la región se encuentran institucionalizados los programas A Trabajar Urbano y Jóvenes a la Obra, que actualmente se denominan Trabaja Perú y Jóvenes Productivos, respectivamente, de tal manera se evidencia que no existe sostenibilidad del programa de CCL sin contar con el financiamiento de FONDOEMPLEO, para su accionar en la región.

Otro actor que no tiene recuerdo permanente del proyecto son los empresarios, dado que solo el 50% ha escuchado sobre FONDOEMPLEO e IMPULSA PERÚ. De forma similar, el 50% considera que el proceso de evaluación y certificación ha sido realizado por el CITE FORESTAL, con la finalidad de afianzar y reconocer los conocimientos de sus trabajadores, asimismo no recuerdan haber contactado a IMPULSA PERÚ, como una opción de vinculación laboral para la búsqueda de mano de obra.

A pesar de que se registra un 50% de empresarios que desconocían quiénes ejecutaron y financiaron el proyecto de CCL en Ucayali, reconocen que fueron beneficiarios y lo relacionan con el CITE FORESTAL. Así, otros empresarios refieren desconocer sobre la política de CCL, en general, a pesar de que han participado en dicho proyecto.

Este desconocimiento de los objetivos del programa ha conllevado a pensar a los actores que el proyecto contenía el componente de capacitación; por ello, el Centro de Certificación CITE FORTESTAL está muy presente en el recordatorio de los actores vinculándolo con la

certificación y la asistencia técnica, sin embargo el papel del CITE de acuerdo al literal a) de los objetivos del programa, corresponde a un CC.

Cabe señalar que el CITE FORESTAL es una institución de carácter público, creado en febrero de 2016 mediante Resolución Ministerial N° 053– 2016 –Produce. Desde febrero de 2016, en cumplimiento a la vigésima quinta disposición complementaria de la Ley 29951 de presupuesto 2013 y del Decreto Supremo N° 003-2013-Produce, fue adscrito al Instituto Tecnológico de la Producción ITP, cuya labor consiste en promover el desarrollo de las empresas de transformación de la madera con el propósito de contribuir al incremento de su competitividad y productividad en el mercado con el respaldo del conocimiento y la innovación tecnológica, por lo que alguna intervención de demanda y oferta laboral no está contemplado dentro de sus funciones, debido a que dicha función le corresponde al MTPE en coordinación con los gobiernos regionales y locales.

De otro lado, cuando IMPULSA PERÚ se presenta a la 13° convocatoria de proyectos de FONDOEMPLEO, propone un proyecto de CCL para carpinteros industriales en madera. Sin embargo, luego de resultar ganadores, y debido a problemas en la focalización, la institución ejecutora tuvo la necesidad de ampliar los perfiles ocupacionales a evaluar y certificar, sustentando dicha ampliación en el PDC de Ucayali que señala:

“(…) debido a que el proyecto sustenta su viabilidad en la región Ucayali, al estar articulado transversalmente con los objetivos estratégicos definidos por el Gobierno Regional en su plan de desarrollo, priorizando la promoción y apoyo de un conjunto de actividades económicas, productivas, competitivas y sostenibles, dentro de las que se encuentran aquellas prioritarias igualmente para la región como son la carpintería industrial en madera y el turismo”<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> FONDOEMPLEO. Estudio de evaluación final del proyecto C-13-17.

En consecuencia, el proyecto finalmente evaluó y certificó trabajadores en los perfiles ocupacionales: cocinero, mozo, operario de limpieza y recepcionista. Conviene subrayar que los procesos de evaluación y certificación a los trabajadores, fueron erróneamente entendidos por los representantes de las Entidades Públicas y los empresarios, como un proyecto de capacitación y/o asistencia técnica. Aunque se corrobore con ello el desconocimiento pleno de los objetivos del programa y las políticas de certificación.

Es importante mencionar, que el uso de denominaciones diferentes para los programas cuyos objetivos implican servicios laborales, pueden afectar en el recordatorio de los beneficiarios o generarles confusión en la identificación de los propósitos y objetivos del programa, al mismo tiempo de una deficiente sensibilización hacia la población beneficiaria, durante la presentación del programa. Por último las modificaciones que afectan la esencia de un proyecto deben ser contempladas durante el diseño del mismo y no ser asumidas durante su ejecución porque alteraría el cumplimiento de los objetivos.

#### **4.2.1.2. Componentes del proyecto**

El proyecto tiene un solo componente “acceso al servicio de certificación de competencias laborales en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera, perfil ocupacional de cocinero, perfil ocupacional de mozo, perfil ocupacional de operario de limpieza y perfil ocupacional de recepcionista en la provincia de Coronel Portillo”. Este contempla tres indicadores: 770 trabajadores de la provincia de Coronel Portillo registrados en el sistema informático del programa Vamos Perú, 700 planes de empleabilidad otorgados por los Centros de Certificación a los beneficiarios del servicio de CCL en Coronel Portillo y 700 beneficiarios obtienen su certificado de competencia laboral.

Al respecto, el informe final del proyecto refiere que los dos primeros indicadores mencionados se cumplieron en su totalidad. De esta manera, los beneficiarios del programa que obtuvieron su certificación fueron 547, representando un 78% del total de la ejecución programada.

Para el trabajo de campo de esta investigación, se incluyó el componente del proyecto como preguntas en las guías de entrevistas para el director de la DRTPE Ucayali, coordinador del CITE FORESTAL y empresarios, sobre todo en relación al servicio de certificación del proyecto. Como se ha ido mencionando líneas arriba es notorio el desconocimiento sobre el mismo, porque confunden el proyecto con otros proyectos relacionados a capacitación o fortalecimiento de competencias. De esta manera, se evidencia el limitado conocimiento de la CCL en la región Ucayali y la escasa coordinación y comunicación entre el IMPULSA PERÚ y la DRTPE Ucayali.

De la misma forma, al igual que los objetivos del programa se evidencia que el componente del proyecto no es fácilmente identificado por parte de los actores representantes de las instituciones y empresarios participantes del programa. Lo que también puede atribuirse a que los programas dirigidos directamente por el MTPE y los representantes de las entidades locales no establecen vínculos estrechos de comunicación y coordinación en relación a las acciones que se vienen tomando sobre la situación laboral de la Región.

De ahí que es necesario un mayor involucramiento o cambio de actitud por parte de las entidades locales, para que su labor no se limite solo al hecho de prestar parte de su infraestructura para acoger un programa del MTPE, sino que también puedan asumir la responsabilidad de los resultados de un proyecto o programa que se viene dando en su localidad o región, indistinto del ente organizador.

### **4.2.1.3. Productos del proyecto**

El proyecto de “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali”, en su marco lógico, considera los siguientes productos:

- Promoción y focalización del servicio de CCL que ayudará a los trabajadores a mejorar su empleabilidad en la provincia de Coronel Portillo.
- Selección y registro de beneficiarios en el servicio de competencias laborales.
- Evaluación y certificación de las competencias laborales de los beneficiarios.
- Seguimiento y supervisión del servicio de certificación de competencias laborales

Por un lado, el informe final del proyecto menciona un cumplimiento del 100% en cada uno de ellos. Sin embargo, para el presente estudio, el logro de los productos fueron consultados en las preguntas de la guía de entrevista dirigida al coordinador del CITE FORESTAL, respecto al conocimiento del marco lógico y el cumplimiento de las metas, quien sostuvo que dicha información fue manejada directamente por el programa IMPULSA PERÚ, lo cual evidencia la falta de comunicación y coordinación entre las partes.

Cabe destacar que el punto más crítico está relacionado al seguimiento y supervisión del servicio de CCL, dado que este se relaciona a la capacitación y asistencia técnica de las personas que fueron declaradas no competente laboral pero que al ser capacitadas en los puntos detallados en el plan de empleabilidad, podrían tener opciones de mejorar su condición en el mercado de trabajo, sin embargo esta es una actividad que no se ha contemplado como tal, en el periodo de ejecución del proyecto.

En consecuencia, el logro de los productos de un marco lógico al 100%, como es el resultado en el EEF no asegura el cumplimiento del propósito de dicho proyecto, y lleva a susceptibilidades sobre los resultados, dado que este trabajo de campo evidencia que los productos del proyecto son desconocidos por los principales actores que han intervenido en la ejecución.

#### 4.2.2. Alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto de certificación de competencias laborales

##### 4.2.2.1. Demanda laboral

La demanda laboral, medida a partir de la absorción de trabajadores por las empresas, evidencia un ligero incremento en el 2015 respecto al 2014 en los distritos donde intervino el proyecto, sin embargo, si se realiza el mismo análisis en la actividad industria manufacturera, en la cual se seleccionó el perfil de carpintero industrial, se evidencia que el empleo ha disminuido en los distritos de Callería y Manantay. (Ver cuadro 4.1).

Cuadro 4.1: Distritos de intervención del proyecto. Promedio mensual de trabajadores en el sector privado según distritos, 2015, Ucayali

	2014		2015	
	Total	Industria manufacturera	Total	Industria manufacturera
Calleria	15 912	2 219	18 207	2 083
Yarinacocha	4 605	699	5 372	749
Manantay	836	336	971	324
Campo Verde	410	141	494	159
Total	1246	1176	1465	1232

Fuente: MTPE- OGETIC - Oficina de Estadística  
 Base de datos: Planilla electrónica  
 Elaboración: Vera Visagel, Cynthia y Rodriguez Quispe, Noedith.

De otro lado, los empresarios entrevistados manifestaron no haber demandado mano de obra en sus talleres porque piensan que sus trabajadores son suficientes y no tienen más pedidos de trabajo. Por ello, en alianza con los gobiernos regional y local, los empresarios han desarrollado campañas para incentivar el consumo interno. Sin embargo, sostienen que el Gobierno no está permitiendo la participación de las empresas locales en la implementación de los programas sociales. Más aún, en las ocasiones que participaron, consideraron que no se les pagó un precio justo por los productos elaborados.

Así mismo, los empresarios locales manifestaron que el Gobierno Central no incentiva la participación de las MYPEs en las licitaciones públicas a pesar de ser las que generan más fuentes de trabajo y están incluidas en el PDC de Ucayali, 2011-2021, en la Dimensión 3, donde se ha definido como otro objetivo de largo plazo el “Desarrollo de Micro y pequeñas empresa competitivas territorialmente” y, como política regional fomenta el desarrollo integral de las micro y pequeñas empresas, por lo que se requiere de mucho compromiso, comunicación y esfuerzo articulado a nivel de las instituciones del Estado y de la empresa privada para lograr dichos objetivos.

En ese contexto, respecto a la demanda laboral también se ha visto afectada por la recesión económica de la región. Así, los empresarios consideran que tuvo un efecto negativo, como la falta de trabajo, o el trabajo individual para vender al mercado al mejor postor. Inclusive algunos consideran que los programas como Compras mi Perú y Fondo Mivivienda son un engaño, debido a que no se les hace partícipes de su planificación, porque los productos son solicitados a otros organismos y regiones, lo que afecta a la generación de empleo en la región Ucayali.

Otro grupo de empresarios consideran que la disminución de la creación de puestos de trabajo se debe a que existe una mayor

competencia; porque, las grandes empresas vienen a la región con otros productos que reemplazan a la madera, y los empresarios de la región teniendo la materia prima, no están capacitados para competir con instrumentos de mayor tecnología y conocimientos actualizados.

Otro grupo de empresarios, que son la minoría, consideran que la certificación tuvo un efecto positivo, porque les ha permitido diversificar sus productos. Así, por ejemplo, el representante de la empresa Machihembrado Daniela S.A.C. ha manifestado que tuvieron que diversificar sus productos en los rubros de acabados (Entrevista a Daniel López. 30 de junio de 2016).

Bajo esta perspectiva, el marco de las políticas nacionales de empleo son criterios y lineamientos de acción del Estado que buscan la generación de empleo decente; así en el numeral 6 se señala que se debe promover la coordinación intersectorial y territorial de las políticas económicas y sociales; para así, poder generar empleo decente en un marco de diálogo social, lo cual conlleva a que debe existir una interrelación de comunicación y coordinación fluida entre las diferentes entidades del Estado y los Gobiernos Regionales y Locales.

En contraste con lo anterior, se observó que el programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a cargo de la CCL, no comparte la información con la bolsa de trabajo del Centro de Empleo de Ucayali, según lo manifestado por su representante. De esta manera, lo mencionado ha producido una pérdida de oportunidades de empleo para los trabajadores certificados dado que no es posible que el mercado conozca que son trabajadores competentes laborales en carpintero industrial en madera. Asimismo, se corroboró, al momento de realizar el trabajo de campo, que la bolsa de Trabajo del Centro de Empleo del Gobierno Regional de Ucayali, no contaba con un registro de carpinteros certificados por IMPULSA PERÚ.

Todo esto ha generado una iniciativa en DRTPE Ucayali, dado que a partir de esta experiencia desean participar de forma directa del proceso de certificación de competencias laborales, puesto que su administración se encarga de la bolsa de trabajo. Además, tuvieron inconvenientes en atender las solicitudes laborales por parte de los centros comerciales al no contar con personal capacitado y certificado según lo expresado por el director de empleo, durante la entrevista.

En la actualidad, la labor de intermediación y transparencia que desea aplicar la bolsa de trabajo del Centro de Empleo no está reforzada por acciones de retroalimentación y seguimiento con los buscadores de empleo, por ello cuando un trabajador no califica para un puesto de trabajo la bolsa de trabajo del Centro de Empleo no lo llama o contacta, lo cual les genera problemas porque dichos buscadores se sienten desilusionados, estafados o engañados por la bolsa de trabajo, de acuerdo a lo señalado por el representante de la bolsa de trabajo del CE durante la entrevista.

En este sentido, el principal objetivo de una bolsa de trabajo es ofrecer oportunidades laborales para aquellos que se encuentren en la búsqueda de algún empleo en particular (Blade Media, 2016); por tanto, intenta satisfacer las necesidades de buscadores y demandantes de empleo. Por ejemplo, algunas bolsas laborales de universidades suelen llamar para identificar las razones que evitaron que su buscador de empleo sea aceptado en un puesto de trabajo o que una empresa no cubrió vacante alguna, según comentario realizado durante la entrevista piloto al director de la Bolsa de Trabajo de la PUCP.

Se tiene que mencionar además que la certificación de competencias laborales es demandada por las empresas de carpintería desde el 2008, debido a que todas las reuniones sostenidas entre la DRTPE con las MYPE estuvieron relacionadas al sector madera. Ello se sustenta en las políticas de competencia de los niveles de gobierno sub

nacional. Así, el Gobierno Regional de Ucayali ha priorizado como objetivo de largo plazo “producir productos con valor agregado” dentro de la dimensión 3: economía, competitividad y empleo del PDC 2011-2021, definiendo como política regional el impulso del desarrollo de productos manufacturados de la región.

Por ello, la certificación es valorada por las empresas y tienen conocimiento de que existe demanda de carpinteros certificados por parte de los centros comerciales y empresarios, sobre todo si los certificados son emitidos por el MTPE. De esta manera, la certificación ha permitido que el Estado trabaje de forma conjunta con el empresario de la selva; pero, solamente a través del CITE FORESTAL, donde los beneficiarios reciben capacitaciones; porque no sucede lo mismo con las otras instituciones, según lo manifestado por el representante de la empresa Machihembrado Daniela S.A.C., quien considera que es el único centro técnico que tiene una mayor presencia en la región y acercamiento al empresariado.

El MTPE y los gobiernos regionales y locales desarrollan normativas para garantizar la adecuada ejecución y supervisión de las políticas laborales, y también desarrollan funciones rectoras en todo el ámbito laboral a nivel nacional. Entre sus principales responsabilidades, se encuentra velar por las adecuadas relaciones laborales en el país, en particular con la defensa y promoción de los derechos laborales y fundamentales de las personas en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, los conflictos laborales, la inspección de trabajo, la seguridad social y el sistema de salud. Para ello el Centro de Empleo, instalado en la ciudad de Pucallpa y sostenido con recursos del Gobierno Regional, debe contribuir actualmente con la oferta de todos los servicios del MTPE.

Los empresarios de carpintería sienten que, al comparar su situación anterior con la actual, han mejorado al contar con trabajadores certificados, se sienten tranquilos y confiados de poder realizar sus actividades

personales, porque saben que sus trabajadores capacitados y certificados hacen las cosas bien. Se sienten satisfechos con sus trabajadores calificados, y se esfuerzan para que ellos se sientan satisfechos con su trabajo y con su familia, y opinan estar preparados para enfrentar nuevos retos.

En cuanto al progreso en general, los empresarios sienten que se encuentran en proceso de mejora, porque todo depende de la producción, hay meses en que se incrementa y en otros baja, mientras que otros no opinaron al respecto. A pesar de ello, los empresarios, desean seguir participando de la creación de puestos de trabajo bajo la política de certificación. En relación con el Estado, se sienten un poco maltratados o que no les toman en cuenta o son rechazados por el centralismo del Gobierno. Mencionan que el Estado persigue sus propios intereses y no los consideran a ellos dentro de la planificación productiva, permitiendo la formación de monopolios por parte de los grandes talleres.

Al mismo tiempo, otros no saben cómo calificar su relación con el Estado; sin embargo, reconocen la labor del CITE FORESTAL como centro de capacitación y porque confían que los vinculará con los grandes proyectos de la región, trayendo como consecuencia el aumento de la demanda de los trabajadores certificados en carpintería industrial en madera.

#### **4.2.2.2. Oferta de carpinteros industriales certificados**

Según datos del INEI (2012), la oferta de mano de obra en la actividad económica industria manufacturera (a la que pertenece el perfil de carpintería industrial) asciende a 25 mil 177 personas. Esto representa el 9,75% de la PEA ocupada de la región. El PDC 2011-2021 identifica como uno de los problemas más importantes relacionados con el desarrollo económico y la generación de empleo a la falta de valor agregado en los

productos regionales, lo que afecta principalmente a los productos derivados de la actividad forestal. Dado el gran potencial de la región en esta actividad, porque ocupa el 82% del territorio, mientras que la producción agrícola apenas ocupa el 8%. Una causa fundamental es la oferta laboral con escasas competencias y capacidades para aprovechar adecuadamente el potencial forestal.

El crecimiento económico en la región Ucayali ha sido favorable para una oferta laboral que ha tenido las calificaciones y competencias demandadas por las actividades económicas en expansión, sin embargo, muchas personas tienen dificultades para la inserción formal en el mercado de trabajo, con problemas principalmente de subempleo por ingresos, y significativamente en sectores y regiones donde el trabajo es informal.

Para la DRTPE Ucayali, la certificación de competencias laborales es incipiente en la región, debido a que se cuenta con jóvenes que tienen conocimiento empírico sobre una materia y pierden oportunidades de empleo, puesto que no pueden cumplir con los requerimientos de estándares de calidad y nuevas tecnologías de las empresas privadas, como los centros comerciales, que se han instalado en la región. Los centros de formación en la región no están orientados a desarrollar conocimientos en el rubro productivo específicamente la madera, sino que están orientados a generar otros conocimientos que no están acordes a las verdaderas necesidades técnico-profesionales de la región.

Es necesario recalcar que de las conversaciones con los carpinteros, al momento de realizar el trabajo de campo, se identificó que creen saberlo todo y refieren que no necesitan capacitación. Además, los empresarios piensan que la oferta de trabajadores certificados y capacitados en la región en el rubro carpintería es escasa, por lo que existe el riesgo de que sus trabajadores capacitados terminen migrando a otras empresas donde les retribuyan económicamente mejor.

Igualmente, cuando se analiza la percepción que tienen los beneficiarios (cuadro 4.2), se puede observar que en la última encuesta realizada en el periodo de trabajo de campo de esta investigación, se captan mayores percepciones positivas sobre los efectos de la CCL, respecto a la encuesta correspondiente al EEF. Se tiene incrementos de puntos porcentuales en 9 de las 11 categorías, siendo algunas más relevantes que otras por ejemplo: a 90,9 puntos porcentuales (p.p.) de los beneficiarios le han mejorado su desempeño y productividad en el trabajo, 47,7 p.p. de beneficiarios perciben que con la CCL su sueldo se ha incrementado, acompañado de 45,5 p.p. de beneficiarios que han sido promovidos a una ocupación de mayor responsabilidad, seguido de un 75 p.p. que gozan de un reconocimiento por parte de sus compañeros de trabajo y la mitad considera que han recibido reconocimiento por parte de su empleador por sus habilidades en la ocupación.

También, se tiene percepciones negativas, como el aumento a 77,3 p.p. de los beneficiarios que considera que no le ha traído ningún beneficio la CCL y de aquellos que consideran que no les ha permitido postular a empresas más grandes, lo que se vincula a un incremento de 86,4 p.p. de beneficiarios que no han firmado un contrato de trabajo que les brinde estabilidad laboral y otro grupo de 88,6 p.p. beneficiarios que no han sido capacitados por la empresa en reconocimiento a su certificación. Además, las empresas no exigen que sus trabajadores estén certificados como parte de su política empresarial.

Cuadro 4.2: Percepción de los beneficiarios, según aplicación de encuestas (porcentaje)

	EEF (marzo 2015)			Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio de 2016)		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación.	29,3	70,7	100,0	50,0	50,0	100,0
Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo.	29,3	70,7	100,0	75,0	25,0	100,0
Ha obtenido un aumento de sueldo <sup>1/</sup>	0,0	100,0	100,0	47,7	52,3	100,0
Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad en su empresa.	0,0	100,0	100,0	45,5	54,5	100,0

	EEF (marzo 2015)			Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio de 2016)		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo.	29,3	70,7	100,0	90,9	9,1	100,0
Le ha permitido postular a empresas más grandes.	0,0	100,0	100,0	22,7	77,3	100,0
Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral.	0,0	100,0	100,0	13,6	86,4	100,0
La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación.	0,0	100,0	100,0	11,4	88,6	100,0
No le ha traído ningún beneficio.	0,0	100,0	100,0	22,7	77,3	100,0
Le ha permitido permanecer en la empresa, porque ésta exige que sus trabajadores se certifiquen como parte de su política interna	29,3	70,7	100,0	0,0	100,0	100,0
Otro <sup>2/</sup>	9	100,0	100,0	2,3	97,7	100,0

1/No aplica a 3 casos debido que estos beneficiarios del proyecto no se encontraban ocupados al momento de aplicación del cuestionario de evaluación final

2/El beneficiario afirma que la CCL le da mayores oportunidades laborales

Fuente: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith. Trabajo de campo 2016.

En relación a la percepción de los beneficiarios sobre los efectos laborales de la intervención del proyecto (cuadro 4.3), en lo que corresponde a situaciones negativas después del proceso de certificación de competencias laborales, respecto a la evaluación realizada en marzo de 2015, se registra una disminución de 88,6 p.p. beneficiarios que no le ha ocurrido ninguna situación negativa, frente a un incremento de 2,3 p.p. que no le han aumentado el sueldo, seguido de un 9,1 p.p. que permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno. Sobre las necesidades de capacitación para mejorar las condiciones laborales, ha disminuido a 65,9% los beneficiarios que enuncian necesidades en cursos técnicos – productivos mientras en las demás opciones se mantiene igual. Respecto a la disposición a pagar por la CCL se evidencia un incremento de 25 p.p. de los beneficiarios que están dispuestos a pagar por la CCL frente a un 20,5 p.p. que no desea hacerlo.

Cuadro 4.3: Percepción de los beneficiarios sobre los efectos laborales de la intervención del proyecto, según aplicación de encuestas (Porcentaje)

Empleabilidad	EEF (marzo de 2015)	Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio de 2016)
Situaciones negativas después del proceso de certificación de competencias laborales		
No le han aumentado el sueldo.	0,0	2,3
Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno.	0,0	9,1
No ha ocurrido ninguna situación negativa.	100,0	88,6
Total	100,0	100,0
Necesidades de capacitación para mejorar las condiciones laborales		
Capacitación en cursos técnicos – productivos	72,7	65,9
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	15,9	15,9
Asesoría especializada en temas laborales	2,3	2,3
Fortalecimiento de habilidades personales	4,5	2,3
Información de oportunidades de empleo	4,5	4,5
Otro	0,0	9,1
Total	100,0	100,0
Disposición a pagar por la CCL		
Si	54,5	79,5
No	45,5	20,5
Total	100,0	100,0
Monto que está dispuesto a pagar el beneficiario por la CCL (Soles)	33	128

1/Incluye financiamiento, participar en licitaciones e información sobre seguridad y firmas de contratos

Fuente: Vera Visagel, Cynthia y Rodriguez Quispe, Noedith. Trabajo de campo 2016.

De otro lado, el CITE FORESTAL considera que los requisitos exigidos a los beneficiarios se utilizan muchos términos técnicos que no se adecuan a la realidad y al dialecto de la región; por ello, no son entendidos por los beneficiarios, lo cual también se observa al momento de realizar la evaluación de conocimientos, donde se emplean ciertos términos que son propios de otra región, mientras que, a nivel de la evaluación de desempeño o de carácter práctico, no se presenta esta situación.

Al revisar las características técnicas que deben cumplir los proyectos de certificación laboral de acuerdo a las bases del concurso, encontramos en el inciso d) que se menciona a “evaluadores con experiencia demostrada”. Se establece que el equipo de evaluadores de competencias laborales está conformado por personas acreditadas por el MTPE, con experiencia demostrada en los procesos de evaluación en los perfiles ocupacionales que se consideran en el proyecto y con dominio de

los métodos y procedimientos de evaluación. Sin embargo, no hay presencia del enfoque étnico, porque no menciona que el lenguaje empleado en las evaluaciones debe ser adecuada a la región donde se realiza la evaluación.

#### **4.2.3. Condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del proyecto de certificación de competencias laborales.**

##### **4.2.3.1. Empleabilidad**

La certificación laboral permite a toda persona reconocer la experiencia laboral y el desempeño de calidad logrado por diversas vías (formación, experiencia, capacitación). Ya que, el certificado brindado cuenta con valor en el mercado, lo que le facilita el acceso al empleo. La DRTPE considera que la certificación de competencias laborales mejora la empleabilidad de los trabajadores y que está vinculada a la mejora de la productividad de las empresas, porque implica el manejo de instrumentos modernos y la mejora tecnológica.

Al respecto, luego de la culminación del proyecto, en la evaluación final de los beneficiarios (cuadro 4.4), el 100% refiere que sí recibió el plan de empleabilidad; sin embargo, al momento de realizar la encuesta en julio de 2016, tan solo el 56,8% refiere haberlo recibido frente a un 43,2% que no recibió el plan de empleabilidad. De los que recibieron el plan de empleabilidad, al momento de la evaluación final, el 84,1% refiere haber leído el plan; en cambio, al momento de la aplicación de la encuesta en julio de 2016, el 72% recuerda haber leído el plan de empleabilidad. Esto demuestra el ligero impacto que tiene el plan de empleabilidad debido que el beneficiario no puede recordar si lo leyó o no con facilidad.

Respecto al grupo que recuerda haber leído el plan, en la evaluación final, refiere que el plan de empleabilidad contiene información suficiente para tomar decisiones, de manera total (37,8%) y parcialmente (62,2%),

mientras que, en la última encuesta, estos resultados cambian, dado que aumenta la opinión sobre los que consideran que totalmente el plan de empleabilidad contiene información suficiente para tomar decisiones (55,6%) y parcialmente (38,9%) y no representa lo mencionado (5,6%). Del grupo que no leyó el plan de empleabilidad (28,0%) destaca el 85,7% que indica como motivo de no lectura que no tiene tiempo para esto y 14,3% no recuerda por qué no leyó el plan de empleabilidad. Cabe señalar, que el coordinador del CITE mencionó que algunos empresarios también participan del cumplimiento del plan de empleabilidad, mediante el seguimiento a la labor realizada de sus trabajadores.

Respecto a los beneficiarios que recuerdan haber recibido el certificado de competencia laboral, se encuentra que, después de un año (julio de 2016), el 84,1% manifestó haber recibido dicho certificado frente a un 15,9% que no recibió el certificado. Se tiene un incremento de 6,8 puntos porcentuales respecto a los que indicaron haber recibido el certificado en la evaluación final (marzo de 2015). Es decir, después de culminado el proyecto, los beneficiarios que aprobaron la evaluación se mantuvieron en contacto con la entidad certificadora, a fin de recibir su certificado, lo cual es un indicador del interés y la valoración que le confieren los beneficiarios a la CCL.

Cuadro 4.4: Información sobre planes de empleabilidad entregados por el proyecto, según aplicación de encuestas (porcentaje)

	EEF (marzo 2015)	Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio 2016)
Recibió su plan de empleabilidad		
Si	100,0	56,8
No	0,0	43,2
Total	100,0	100,0
Leyó su plan de empleabilidad		
Si	84,1	72,0
No	15,9	28,0
Total	100,0	100,0
El plan de empleabilidad contiene información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar el desempeño en la ocupación		
Si, totalmente	37,8	55,6
Si, parcialmente	62,2	38,9
No	0,0	5,6

	EEF (marzo 2015)	Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio 2016)
Total	100,0	100,0
Motivos de no lectura del plan de empleabilidad		
No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación	57,1	0,0
No tiene tiempo para leerlo	14,3	85,7
No le interesa leerlo	14,3	0,0
Otro <sup>1/</sup>	14,3	14,3
Total	100,0	100,0
Recibió certificado de competencia laboral		
Sí	77,3	84,1
No	22,7	15,9
Total	100,0	100,0

1/Incluye como alternativa "No recuerda".

Fuente: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith. Trabajo de campo 2016.

Respecto a la condición laboral, la información está dada en tres momentos, al momento del ELB (junio 2014), es decir, antes de la intervención; en el EEF (marzo 2015) después de la intervención; y un año después de la intervención (julio 2016). En los resultados (Cuadro N° 4.5) se puede evidenciar que antes del proyecto todos los beneficiarios se encontraban trabajando, sin embargo, en la evaluación final el 93,2% estaba ocupado mientras que el 6,8% se encontraba inactivo, es decir no buscaba trabajo ni quería hacerlo, mientras que en la última encuesta se evidencia que el 100% estaba ocupado.

Sin embargo, al revisar la continuidad en la ocupación, se evidencia que, en la encuesta más reciente, solo el 86,4% se mantenía en la misma ocupación de carpintero, frente a un grupo de beneficiarios 13,6% que, luego del proyecto de CCL, se encuentra realizando labores que le demanda diferentes competencias. Al revisar la continuidad en la empresa, se observa que, de la evaluación final, el 87,8% se encontraba laborando en la misma empresa, mientras que en la encuesta aplicada en julio 2016, ha disminuido a 79,5% de beneficiarios, lo que denota un porcentaje 20,5% de beneficiarios que más de un año de finalizado el proyecto han rotado laboralmente a otras empresas o instituciones del rubro de carpintería como de otros rubros. Lo cual se vincula con el 22,7 p.p. de beneficiarios, quienes a partir del proyecto de CCL han postulado a empresas más grandes,

según lo indicado en el Cuadro N° 4.2 sobre percepción de los beneficiarios.

Cuadro 4.5: Condición de actividad y rotación laboral de los beneficiarios, según aplicación de encuestas (porcentaje)

	ELB (junio 2014)	EEF (marzo 2015)	Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio 2016)
Condición de actividad			
Ocupado	100,0	93,2	100,0
Desocupado	0,0	0,0	0,0
Inactivo	0,0	6,8	0,0
Total	100,0	100,0	100,0
Continuidad en la empresa			
Si	No aplica	87,8	79,5
No		12,2	20,5
Total		100,0	100,0
Continuidad en la ocupación			
Si	No aplica	100,0	86,4
No		0,0	13,6
Total		100,0	100,0

Fuente: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith. Trabajo de campo 2016.

Respecto a la jornada laboral, el cuadro 4.6 muestra que en el ELB, los beneficiarios manifestaron trabajar 34 horas semanales, mientras que, en el EEF reportaron 50 horas semanales y, en la encuesta realizada en el trabajo de campo de esta investigación, 49 horas semanales. Esto evidenciaría la relación con el incremento de los ingresos, dado que al trabajar más horas, esto les ha traído mayores beneficios económicos.

En relación con el tipo de contrato, los resultados de las encuestas en los tres momentos, evidencian que la mayoría de trabajadores realiza labores de manera independiente (sin contrato) o como locadores de servicios. Si bien esta tendencia se redujo en la última encuesta, el número de personas que trabaja sin contrato sigue siendo el principal (56,8%). Además, todos los trabajadores están concentrados en empresas cuyo tamaño no superan las 10 personas, que en la encuesta más reciente representa un 86,4%.

Cuadro 4.6: Principales indicadores laborales de los beneficiarios ocupados, según aplicación de encuestas

	ELB (junio 2014)	EEF (marzo 2015)	Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio 2016)
Ingreso laboral promedio (Soles)	1041	1186	1700
Jornada laboral promedio (Horas a la semana)	34	50	49
Tipo de contrato de trabajo (Porcentaje)			
Contrato indefinido/ permanente	2,3	0,0	9,1
Contrato a plazo fijo	9,1	4,9	9,1
Locación de servicios	2,3	2,4	22,7
Sin contrato	77,3	78,0	56,8
Otro	9,1	14,6	2,3
Total	100,0	100,0	100,0
Seguro de Salud (Porcentaje)			
EsSalud	2,3	0,0	25,0
SIS	15,9	9,8	13,6
Seguro privado	0,0	0,0	2,3
No tiene	81,8	90,2	59,1
Total	100,0	100,0	100,0
Sistema de pensiones (Porcentaje)			
Sistema privado de pensiones (AFP)	2,3	0,0	9,1
Sistema nacional de pensiones (ONP)	0,0	0,0	4,5
Otro	0,0	0,0	0,0
Ninguno	97,7	100,0	86,4
Total	100,0	100,0	100,0
Tamaño de empresa (medido a través del número de trabajadores) (Porcentaje)			
Menos de 10 personas	52,3	51,2	86,4
De 11 a 20 personas	9,1	14,6	9,1
De 21 a 50 personas	31,8	26,8	0,0
De 51 a 100 personas	6,8	7,3	2,3
Más de 500 personas	0,0	0,0	2,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Vera Visagel, Cynthia y Rodriguez Quispe, Noedith. Trabajo de campo 2016.

Asimismo, el cuadro 4.6 revela que respecto a la afiliación a un seguro de salud, se ha incrementado ligeramente el número de beneficiarios que tiene seguro en ESSalud (25,0%) y, consecuentemente, ha disminuido los que tienen SIS a (13,6%), y los que no tienen ningún tipo de seguro de salud ha disminuido de 81,8%(ELB), 90,2% (EEF) a 59,1% (última encuesta). Similar situación se presenta con las personas que cotizan a un seguro de pensiones, incrementándose a 9,1% los que aportan a una AFP, a 4,5% los que aportan a una ONP y consecuentemente ha disminuido el porcentaje de beneficiarios que no cuenta con una sistema previsional, pasando de 97,7% (ELB), 100% (EEF) a 86,4% (última encuesta). Estos resultados evidenciarían una ligera mejora de la condición laboral de los trabajadores respecto a sus beneficios laborales.

Respecto a la percepción de los beneficiarios sobre los efectos laborales de la intervención del proyecto, en lo que corresponde a situaciones negativas después del proceso de certificación de competencias laborales (Cuadro 4.7) hay un ligero incremento de beneficiarios que indican que no le han aumentado el sueldo (2,3%), otros beneficiarios permanecen en el mismo puesto laboral sin reconocimiento (9,1%).

Asimismo, el cuadro 4.7, muestra que las principales necesidades de capacitación para mejorar las condiciones laborales ha disminuido a 65,9% los beneficiarios que enuncian necesidades en cursos técnicos – productivos, mientras que, en las demás opciones, se mantiene igual y aumenta en otros, cuyas necesidades consideran conocimientos de vinculación al mercado, debido a que la mayoría de beneficiarios son trabajadores independientes.

De otro lado, el cuadro 4.7 revela que el 79,5% de beneficiarios estaría dispuesto a pagar por la CCL, esto demostraría que hay interés de parte de los beneficiarios por invertir en el reconocimiento de sus competencias.

Cuadro 4.7: Percepción de los beneficiarios sobre los efectos laborales de la intervención del proyecto, según aplicación de encuestas (porcentaje)

Empleabilidad	EEF (marzo 2015)	Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio 2016)
Situaciones negativas después del proceso de certificación de competencias laborales		
No le han aumentado el sueldo.	0,0	2,3
Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno.	0,0	9,1
No ha ocurrido ninguna situación negativa.	100,0	88,6
Total	100,0	100,0
Necesidades de capacitación para mejorar las condiciones laborales		
Capacitación en cursos técnicos – productivos	72,7	65,9
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	15,9	15,9
Asesoría especializada en temas laborales	2,3	2,3
Fortalecimiento de habilidades personales	4,5	2,3
Información de oportunidades de empleo	4,5	4,5
Otro <sup>1/</sup>	0,0	9,1
Total	100,0	100,0
Disposición a pagar por la CCL		
Si	54,5	79,5

Empleabilidad	EEF (marzo 2015)	Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio 2016)
No	45,5	20,5
Total	100,0	100,0
Monto que está dispuesto a pagar el beneficiario por la CCL (Soles)	33	128
1/Incluye financiamiento, participar en licitaciones e información sobre seguridad y firmas de contratos Fuente: Vera Visagel, Cynthia y Rodriguez Quispe, Noedith. Trabajo de campo 2016.		

Lo cual evidenciaría que los beneficiarios que pasaron por el proyecto tienen intención de acceder a herramientas que permitan mejorar su empleabilidad, aunque esto les cueste. Si bien al momento de realizar el trabajo de campo, la cifra promedio que está dispuesto a pagar el beneficiario es 128 soles, y puede que no sea suficiente, esto puede servir de base para que los proyectos de CCL o el servicio no sean totalmente gratuitos.

#### **4.2.4. Nivel de ingreso laboral antes y después del proyecto de certificación de competencias laborales**

La CCL tiene entre sus objetivos principales el desarrollo de la persona en el mercado laboral, en tal sentido no se puede dejar de hablar de mejora si se deja de lado los ingresos. CEPAL reconoce que “la generación de empleo productivo es una condición necesaria para reducir la elevada desigualdad en la región, con base en ingresos crecientes y de manera sostenida (...)”. La ENAHO (2014) registra que en Ucayali el ingreso promedio asciende a 1008 soles y que el 28,1% de los ocupados perciben entre 500 y 999 soles. En el marco del proyecto, el propósito es contar con “población económicamente activa evaluada y certificada que trabaja en oficios que les permitirá obtener mejores oportunidades laborales”. En la presente investigación, evidenciamos que la ejecución del proyecto ha permitido a los beneficiarios un ligero incremento de sus ingresos laborales.

#### **4.2.4.1. Ingresos laborales**

Las entrevistas a los empresarios refieren que estos incrementaron los sueldos de sus trabajadores, a partir de la participación en el proyecto, debido que sienten que han mejorado en la calidad y la cantidad de producción, además, consideran que sus trabajadores se sienten un poco más valorizados. El salario promedio que asigna un empresario a un trabajador es entre 900 a mil soles, en el caso que sea maestro carpintero la asignación aumenta a 1200.

Cuando el trabajador se encuentra certificado, los empresarios refieren que cuando el trabajador opta por la modalidad de trabajo a destajo, ganan el doble o triple pero cuando no es así el empresario asigna 50 soles por jornal, bajo una modalidad de locación de servicios.

Al comparar con la información de los beneficiarios, recogida en la encuesta y compararla con los resultado de los ELB y EEF (Cuadro 4.8), se evidencia que, desde la aplicación de la evaluación final al levantamiento de información para esta investigación, el ingreso laboral promedio se ha incrementado de 145 soles a 514 soles. Asimismo, analizando los ingresos por hora, en promedio, en el ELB, el beneficiario percibía 7,65 soles, en el EEF percibía 5,93 soles y, en la última encuesta 8,67 soles, denotando un incremento a partir de la participación de los beneficiarios en el proyecto, si bien no es concluyente que el aumento de los ingresos se deba al proyecto si podemos concluir que a partir de la participación en el proyecto, algunos beneficiarios han incrementado su ingreso laboral.

Otra forma de analizar el incremento de los ingresos es a partir de la jornada laboral, dado que puede ser que el trabajador perciba más sueldo porque trabaja más horas y esto no refiere una mejora en la calidad del trabajo del beneficiario; en ese sentido, se recogió estadísticas de la jornada laboral (Cuadro 4.8) y se las comparo con los resultados de los ELB y EEF, al respecto se encuentra que antes del proyecto los beneficiarios

trabajaban 34 horas semanales, mientras que un año después de la intervención en promedio los trabajadores tenían jornadas de 49 horas semanales, encontrándose una relación positiva entre la jornada y el ingreso laboral.

Cuadro 4.8: Principales indicadores laborales de los beneficiarios ocupados, según aplicación de encuestas

	ELB (junio 2014)	EEF (marzo 2015)	Encuesta aplicada para el informe de tesis (julio 2016)
Ingreso laboral promedio (soles)	1041	1186	1700
Jornada laboral promedio (horas a la semana)	34	50	49
Ingreso laboral promedio por hora (soles)	7,65	5,93	8,67

Fuente: Vera Visagel, Cynthia y Rodríguez Quispe, Noedith. Trabajo de campo 2016

#### **4.2.5. El proyecto de certificación de competencias laborales y los cambios en la productividad de los carpinteros industriales**

##### **4.2.5.1. Productividad laboral**

De las entrevistas a los empresarios se encontró que ellos indican que se ha mejorado la capacidad de producción y la calidad de los productos, por tanto consideran que están preparados para asumir nuevos retos y aprovechar las prioridades económicas regionales respecto a la carpintería industrial de la madera, encontrando un nicho en la elaboración de productos semiterminados.

Para el CITEFORESTAL, La certificación mejora la productividad laboral de la empresa porque el trabajador competente hace muy bien su labor. Quienes no obtuvieron el certificado reciben su plan de empleabilidad donde se menciona sus fortalezas y debilidades, y el empresario debe acatar las recomendaciones del evaluador para ayudar al trabajador a mejorar sus competencias, lo que recae en un beneficio tanto para el trabajador como para la empresa. El acompañamiento también está dado por el mismo CITE porque brindan cursos de capacitación y asistencia técnica tanto a los trabajadores como a los empresarios. Por ello, la

certificación está en un proceso de mejora de la empleabilidad del trabajador en la región.

De otro lado, las estadísticas de la productividad de la mano de obra evidencian que se ha incrementado ligeramente en el periodo 2007 -2015 en 1,01%; sin embargo, si bien en el periodo 2007-2012, se evidencia un crecimiento constante del Valor Agregado Bruto (VAB), no sucede lo mismo en los demás años, donde se registra una contracción de la producción y en el 2015, una disminución de la oferta laboral.

Cuadro 4.9: Productividad de la mano de obra en el sector manufactura, 2007 Y 2015, región Ucayali

	VAB (a precios corrientes 2007)	PEA (miles de personas)	Productividad	TCPA, 2007- 2015 (porcentaje)
2007	604 453	230,4	2 623	1,01
2008	632 867	239,6	2 641	
2009	592 195	247,6	2 392	
2010	643 068	256,2	2 510	
2011	663 623	260,6	2 547	
2012	678 811	265,2	2 560	
2013 <sup>p/</sup>	674 204	267,6	2 519	
2014 <sup>p/</sup>	668 880	277,8	2 408	
2015 <sup>e/</sup>	655 495	273,4	2 398	

p/ cifras preliminares

e/ cifras estimadas

Nota: El cálculo de la productividad del trabajo en el sector manufactura, se calculó dividiendo el valor agregado bruto entre la población económicamente activa de la región Ucayali.

Fuente: INEI – Principales indicadores macroeconómicos y ENAHO, 2007 -2015

## **Capítulo 5: Conclusiones, Recomendaciones y propuesta de mejora**

### **5.1. Conclusiones**

1. Con respecto a las características del Programa de Certificación de competencias laborales (CCL), en relación a sus objetivos, componentes y productos del proyecto, estos no son identificados adecuadamente por parte de los actores participantes, quienes lo confunden con programas de capacitación o fortalecimiento de competencias. Asimismo, no recuerdan que el programa Impulsa Perú fue el ejecutor del proyecto, lo que denota la limitada coordinación y comunicación entre los representantes de las entidades locales y los organizadores del programa.
2. Con respecto al alineamiento entre la demanda del mercado y el proyecto CCL, no se evidencia un alineamiento, a pesar que existe una bolsa de trabajo perteneciente al Centro de Empleo de la DRTPE de Ucayali. Además, cuando las grandes empresas buscan empleados, no encuentran trabajadores calificados para cubrir las plazas demandadas, debido a los escasos conocimientos técnico – profesionales de la población, sustentado en la escasa oferta de los centros de formación orientados a otras actividades productivas y no específicamente a la madera.
3. Con respecto a las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios, el proyecto de CCL no es suficiente para mejorar la empleabilidad, puesto que los beneficiarios del proyecto en su mayoría, son independientes (56%) y el proyecto no les ha ofrecido un tratamiento especial para mejorar sus oportunidades, a pesar de haber tenido ligeras mejoras en sus ingresos y en sus condiciones laborales. Sin embargo, la mayoría de ellos, continúa trabajando sin seguro de salud, sin sistema de pensiones, sin contratos de trabajo estables y con

jornadas laborales de mayores horas.

4. Con respecto al nivel de ingreso laboral antes y después del proyecto CCL, se evidencia que el ingreso laboral promedio se ha incrementado de 145 soles a 514 soles. Asimismo, los ingresos por hora, en promedio, se han incrementado de 7,65 soles a 8,67 soles. También se ha dado un incremento de horas en la jornada laboral, pasando de 34 horas semanales a 49 horas semanales. Esto evidencia la relación con el incremento de los ingresos, dado que al trabajar más horas, ha conllevado a un aumento económico.
5. Con respecto al proyecto CCL que coadyuve a la productividad laboral de los beneficiarios, a nivel de sector se cuenta con estadísticas sobre productividad laboral que evidencian un ligero incremento en el periodo 2007 – 2015. Para los actores, la CCL mejora la productividad laboral de la empresa y los empresarios tienen la misma sensación; sin embargo, no presentan estadísticas que lo sustenten.
6. Realizando una revisión a la gama de proyectos de CCL financiados por Fondoempleo, atrae la atención que se decida financiar el proyecto “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo Región Ucayali”, con código C-13-17. La inversión del proyecto ascendió a S/. 621 320,94 y el monto solicitado de financiamiento a Fondoempleo fue S/. 497 074,5. Esta entidad fue la principal financiadora del proyecto

## **5.2. Recomendaciones**

1. Se recomienda sobre las características del Programa de Certificación de competencias laborales (CCL), que el programa deba incluir el componente de capacitación y desarrollo de las competencias, para

que pueda contribuir de forma más directa en el bienestar de los beneficiarios del proyecto.

2. Se recomienda concentrar todas las voluntades para generar compromiso, comunicación y esfuerzo articulado entre las instituciones locales, organizadores de programas y la empresa privada, a fin de que se cumplan los objetivos de los diferentes programas y proyectos laborales.
3. Se recomienda ampliar la oferta de centros de formación especializada en la región Ucayali, en los rubros que demandan una mayor competencia y que la región posee la materia prima, a fin de prepararlos para que puedan competir con instrumentos de mayor tecnología y conocimientos actualizados e innovadores.
4. Se recomienda al MTPE crear convenios con otros organismos competentes del Estado, a fin de poder mejorar las condiciones laborales de los trabajadores independientes dándole facilidades tanto a ellos como a los empleadores para que puedan estar respaldados por contratos laborales, contar con seguro de salud, formar parte de un sistema previsional y que su jornada laboral no supere las 8 horas de trabajo.
5. Se recomienda para mejorar la productividad laboral de los beneficiarios, que los proyectos laborales deben articularse a proyectos que incentiven la participación de las Mypes en las licitaciones del Estado y políticas que promuevan el consumo de productos locales, con la finalidad de generar más fuentes de empleo.

### **5.3 Propuesta de mejora**

Si bien los resultados de esta investigación se sustentan en el 13° Concurso de proyectos de Fondoempleo, para la presente propuesta se ha

tenido en cuenta la base más actualizada correspondiente al 16° Concurso. La propuesta tiene como fundamento el enfoque de competencias. De acuerdo a Tobón (2006), este enfoque se ha formado por la confluencia de múltiples aportes disciplinares entre sí, y diversas tendencias sociales y económicas.

El concepto se estructuró en la década del sesenta a partir de la lingüística de Chomsky (1965) y la psicología conductual de Skinner (1953). La competencia es considerada por Chomsky (1965) como algo interno, a diferencia de la línea conductual, donde se considera como un comportamiento efectivo. Hoy en día hay un sólido modelo conductual de las competencias y, aunque ha trascendido el esquema de estímulo-respuesta, sigue basándose en el comportamiento observable, efectivo y verificable, por lo que se considera el desempeño dentro de la competencia.

Desde lo conductual, a nivel de las organizaciones, el enfoque de competencias ha tenido grandes desarrollos en el campo de la gestión del talento humano, donde asume la orientación de buscar que los trabajadores posean competencias claves para que las empresas sean competitivas. Desde la línea disciplinar de la psicolingüística y la psicología cultural, la competencia está en la base de la interacción de la persona con el entorno. Las elaboraciones de Hymes (1996) plantean el concepto de competencia comunicativa como el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística en situaciones específicas de comunicación, teniendo en cuenta las demandas del entorno.

Cabe señalar que en el enfoque de competencias en la educación, además de los desarrollos disciplinares, también han influido el momento histórico y la economía. En lo social, se tiene la exigencia de que la educación forme para la vida y para el trabajo con calidad, y trascienda el énfasis en lo teórico y la simple transmisión de la información. Lo más importante es saber buscar, procesar, analizar y aplicar con idoneidad los

conocimientos y no solamente tenerlos. Respecto a lo económico, ha crecido la demanda de las empresas por profesionales idóneos, que les permita competir con otras empresas locales e internacionales para mantenerse y crecer en el mercado.

Tobón (2006) propone una definición de las competencias, como “procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad”- Dicha definición ha sido debatida ampliamente con expertos en diversos seminarios, publicaciones y congresos. El auge de las competencias en la educación se corresponde con una mayor implicancia de la sociedad en la educación, la cultura de la calidad, la globalización y la competitividad empresarial. La naturaleza multidisciplinaria del enfoque de competencias permite que pueda alimentarse de diferentes contribuciones. Así mismo, permite que sean asumidas como un lenguaje común para referirse al talento humano tanto en las organizaciones educativas como en las organizaciones sociales y en las organizaciones empresariales, lo que facilita la articulación de la educación con lo social y lo económico.

Fondoempleo presenta cuatro líneas concursales: línea 1 para proyectos de capacitación e inserción laboral, línea 2 para proyectos de certificación de competencias laborales (materia del presente estudio), línea 3 para proyectos de promoción y fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento y la línea 4 para proyectos productivos sostenibles. Dichas líneas han sido planteadas de acuerdo a las necesidades de los diferentes grupos de beneficiarios y sus objetivos se orientan a fortalecer las competencias laborales y el acceso al empleo formal en sectores y ocupaciones con mayor demanda, fortalecer las competencias emprendedoras de personas con idea de negocios o negocio en marcha articulados al mercado, fortalecer competencias de las familias conductoras de unidades productivas y, para aumentar los ingresos, generar empleo de forma sostenible y contribuir a la mejora de la empleabilidad.

Las líneas 1, 3 y 4 contienen componentes de desarrollo de las competencias laborales; sin embargo, la línea 2 de certificación de competencias laborales presenta únicamente componentes de evaluación y certificación de las competencias adquiridas<sup>11</sup>. En ese sentido, desde nuestra investigación, consideramos que el desarrollo de las competencias debe ser un componente fundamental que debe estar presente en todos los proyectos concursales de Fondoempleo. Por ello, la línea de proyectos de certificación laboral como tal debe desaparecer de la línea concursal y estos proyectos de certificación laboral deben agregarse como componentes a los proyectos de las demás líneas concursales. Esto se debe a que el servicio de certificación no contiene componentes de capacitación ni productos adicionales como la articulación al mercado, que, como revela la investigación que hemos realizado, se necesitan para mejorar las condiciones laborales de los beneficiarios.

Además, los perfiles de los beneficiarios del proyecto en estudio (beneficiarios que trabajan de forma independiente, beneficiarios que administran sus propios talleres, dependientes o subempleados, beneficiarios que trabajan en los talleres de un tercero en la modalidad de destajo) deben adicionarse a los demás perfiles de las líneas concursales (línea nueva 1, línea nueva 2 y línea nueva 3). Ello permitiría que un mayor número de personas tengan la oportunidad de desarrollar sus competencias y ser revalorados a través de la certificación. Así se ampliaría la oferta laboral y fortalecería el acceso a un empleo digno, pleno y productivo.

Por ello, es necesario que los proyectos de certificación de competencias laborales se acompañen del fortalecimiento de capacidades, a fin de que los beneficiarios (carpinteros independientes o dependientes)

---

<sup>11</sup> El contenido de las líneas concursales actuales es descrito en mayor detalle en la sección de anexos.

posean un conjunto de aprendizajes de diversa naturaleza: habilidades cognitivas, técnicas, habilidades socio emocionales, procedimientos.

Se propone que Fondoempleo siga nuevas líneas concursales: línea nueva 1 para proyectos de capacitación, certificación e inserción laboral; línea nueva 2 para proyectos de promoción, certificación y fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento; y línea nueva 3 para proyectos productivos sostenibles. Estas líneas se caracterizan por presentar tres pilares fundamentales: el fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante la certificación y la articulación al mercado. Dichas bases tienen la finalidad de contribuir a la mejora de la empleabilidad, aumentar los ingresos y generar empleo de manera sostenible.

Seguidamente se describe el contenido de la propuesta conformada por las tres nuevas líneas concursales y presentamos un diagrama que contiene la propuesta planteada, donde las líneas concursales se reducen a tres líneas y se visualiza la certificación como un componente de los proyectos de la línea nueva 1, línea nueva 2 y línea nueva 3.

A. Línea nueva 1: Proyectos de capacitación, certificación e inserción laboral:

Su objetivo general es fortalecer las competencias laborales, reconocer las competencias laborales de los trabajadores adquiridas en la experiencia laboral a través de la evaluación y certificación de las mismas y el acceso al empleo formal de las personas en capacidad de trabajar, en los sectores económicos y ocupaciones con mayor demanda laboral para aumentar sus ingresos y contribuir a la mejora de la empleabilidad. Presenta tres objetivos específicos:

- Evaluar y certificar competencias laborales para perfiles ocupacionales que requieren el proceso de certificación

- Desarrollar competencias laborales en los beneficiarios en respuesta a una demanda laboral formal, sobre la base de un perfil ocupacional evaluado y acorde con las características del sector económico y la región de intervención
- Lograr la inserción laboral de los beneficiarios en un empleo formal, en las ocupaciones para las que fueron capacitados, lo cual incluye mecanismos de seguimiento y retroalimentación para apoyar su permanencia en los puestos laborales en los que fueron insertados

Los beneficiarios son personas mayores de 18 años en capacidad de trabajar en los perfiles ocupacionales propuestos. De preferencia, son trabajadores independientes, dependientes, desempleados o subempleados, con dos años de experiencia laboral general y un año de experiencia específica en el perfil ocupacional que se requiere certificar, con capacidad de lecto-escritura que permita desempeñarse en el ámbito laboral de las ocupaciones propuestas.

Se considera a Fondoempleo como aportante con un determinado monto para financiar cada proyecto seleccionado, y presenta un plazo de ejecución mínima y máxima. Los proyectos de capacitación, certificación e inserción laboral tienen un ámbito regional determinado y cumplen con las siguientes características técnicas:

- a. Ámbito de intervención delimitado
- b. Oferta de capacitación basada en la demanda laboral
- c. Certificación de competencias laborales basada en la demanda
- d. Calidad y transparencia de la evaluación de competencias
- e. Evaluadores con experiencia demostrada
- f. Enfoque de competencias laborales
- g. Vinculación empresarial sólida para garantizar la inserción laboral
- h. Articulación con las políticas regionales de promoción del empleo
- i. Recursos humanos
- j. Infraestructura y equipamiento adecuados

- k. Costo de capacitación acorde al mercado
- l. Costo de evaluación acorde al mercado
- m. Principales productos: Los proyectos de capacitación, certificación e inserción laboral consideran los siguientes productos:
  - Componente 1: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores:
    - Producto 1.1: Los beneficiarios son seleccionados.
    - Producto 1.2: Los beneficiarios son evaluados.
  - Componente 2: Los beneficiarios desarrollan capacidades laborales para acceder al mercado laboral formal.
    - Producto 2.1: Los beneficiarios son seleccionados.
    - Producto 2.2: Los beneficiarios culminan el proceso de capacitación y obtienen un certificado.
  - Componente 3: Los beneficiarios que obtienen certificados son insertados al mercado laboral formal.
    - Producto 3.1: Los beneficiarios son insertados al mercado laboral formal en una ocupación acorde a la capacitación recibida.
    - Producto 3.2: Los beneficiarios insertados reciben seguimiento y retroalimentación para afianzar las capacidades desarrolladas.
- n. Principales actividades
- o. Preselección de beneficiarios
- p. Selección de beneficiarios
- q. Efectividad de la gestión del proyecto

De acuerdo a las condiciones y restricciones dadas por Fondoempleo, se elabora el presupuesto que sustenta la solicitud de financiamiento, como se realiza actualmente. Además, se incluirá las actividades de certificación en los costos directos y se mantendrán las demás actividades del proyecto, tales como selección, capacitación e inserción laboral de los beneficiarios del proyecto, entre otros. Asimismo,

comprende categorías de gastos a nivel de los componentes del proyecto y a nivel del manejo de proyecto. Sobre sus costos indirectos, considera aquellos gastos realizados por la Institución proponente para la gestión del proyecto (gastos administrativos y supervisión interna), los gastos para la elaboración de la línea de base y evaluación del proyecto, así como la reserva para imprevistos y aportes de contrapartida, con sus restricciones de financiamiento de acuerdo con criterios de selección de proyectos: criterios eliminatorios, criterios de evaluación técnica-económica y criterios de contribución al mandato.

B. Línea nueva 2: Proyecto de promoción, certificación y fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento:

El objetivo general es desarrollar y fortalecer las competencias emprendedoras en personas que tienen planes de formar un negocio o ya cuentan con un negocio propio en marcha. Asimismo, se busca reconocer las competencias laborales de los beneficiarios a través de la evaluación y certificación de las mismas. De esta manera, ellos podrán incrementar sus ingresos y contribuir a la mejora de la empleabilidad. La línea nueva 2 presenta los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar y certificar competencias laborales para estos perfiles ocupacionales que requieren el proceso de certificación
- Desarrollar y fortalecer las capacidades en gestión de negocios a beneficiarios con ideas de negocio o con negocio propio en marcha (con antigüedad mínima de seis meses y máxima de dos años) y concretar el diseño de un plan de negocios o plan de mejora de negocios
- Implementar y fortalecer los negocios a través de la asistencia técnica o asesoría a los beneficiarios

Los beneficiarios son personas entre 18-40 años de edad que han culminado la educación primaria, con planes de negocio y/o negocio en

marcha con acceso a recursos. Estos negocios en marcha cuentan con una antigüedad mínima de seis meses y máxima de dos años. Sin embargo, la certificación se brindará a los trabajadores con dos años de experiencia laboral general y un año de experiencia específica en el perfil ocupacional que se requiere certificar.

Fondoempleo se mantiene como aportante con un determinado monto para financiar cada proyecto seleccionado y presenta un plazo de ejecución mínima y máxima. Los proyectos de promoción, certificación y fortalecimiento de capacidades tienen un ámbito regional determinado. Presentan las siguientes características técnicas:

- a. Ámbito de intervención delimitado
- b. Pertinencia de la promoción y fortalecimiento de las capacidades para el emprendimiento
- c. Certificación de competencias laborales basada en la demanda
- d. Calidad y transparencia de la evaluación de competencias
- e. Evaluadores con experiencia demostrada
- f. Pertinencia del servicio
- g. Recursos humanos
- h. Infraestructura y equipamiento adecuados
- i. Implementación y/o fortalecimiento de los emprendimientos.
- j. Costo de capacitación, evaluación y asistencia técnica acorde al mercado
- k. Principales productos: Los proyectos de promoción, certificación y fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento consideran los siguientes productos:

Componente 1: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores

- Producto 1.1: Los beneficiarios son seleccionados.
- Producto 1.2: Los beneficiarios son evaluados.

Componente 2: Capacitación en Gestión de Negocios a Beneficiarios

- Producto 2.1: Los beneficiarios con planes de negocio o con negocio propio en marcha son seleccionados.
- Producto 2.2: Los beneficiarios capacitados en gestión de negocio cuentan con plan de negocio o plan de mejora, aprobado y viable.

#### Componente 3: Implementación y fortalecimiento de negocios

- Producto 3.1: Los beneficiarios reciben asistencia técnica y/o asesoría para implementar su plan de negocio / plan de mejora y/o resuelven cuellos de botella.
- Producto 3.2: Los negocios son implementados o fortalecidos con capital propio en el marco del plan de negocio o plan de mejora.

l. Principales actividades

m. Preselección de beneficiarios

n. Selección de beneficiarios

o. Metas de selección, capacitación e implementación de negocios

p. Efectividad de la gestión del proyecto

q. Innovación en los proyectos.

Al igual que la línea nueva 1, el presupuesto que sustenta la solicitud de financiamiento es elaborado de acuerdo a las condiciones y restricciones dadas por Fondoempleo, que también incluye en los costos directos aquellos que resultan de la ejecución de las actividades del proyecto con incidencia directa en el logro de los productos, tales como selección, evaluación y certificación.

Además, se mantienen los gastos en los que incurra el proyecto para realizar las actividades de promoción y fortalecimiento de emprendimientos. También se mantienen los costos indirectos (gastos administrativos y supervisión interna), los gastos para la elaboración de la línea de base y evaluación del proyecto, así como la reserva para imprevistos y aportes de contrapartida, con sus restricciones de financiamiento de acuerdo a

criterios de selección de proyectos: criterios eliminatorios, criterios de evaluación técnica-económica y criterios de contribución al mandato.

### C. Línea nueva 3: Proyectos productivos sostenibles

El objetivo general es fortalecer las competencias de las familias conductoras de unidades productivas, reconocer las competencias laborales de los trabajadores adquiridas durante su experiencia laboral a través de la evaluación y certificación. De esta manera, se incrementan sus ingresos netos y la generación de empleo de manera sostenible, ya que los trabajadores estarán articulados adecuadamente al mercado a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida y de la empleabilidad. La línea nueva 3 cuenta con los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar y certificar competencias laborales de los beneficiarios
- Mejorar las competencias en gestión empresarial de las unidades productivas a través de la capacitación, asistencia técnica y asesoría a los beneficiarios o sus organizaciones
- Mejorar la productividad de las unidades productivas de manera sostenible a través de la capacitación, asistencia técnica de los beneficiarios, la articulación para el acceso a los medios de producción en mejores condiciones (insumos, mano de obra, equipos, infraestructura, tecnología, etc.)
- Mejorar las competencias para la comercialización a través de la promoción de la articulación de los beneficiarios a los mercados de bienes y servicios en condiciones más justas

Los beneficiarios son personas mayores de 18 años, que conducen unidades productivas (trabajadores independientes o dependientes) con dos años de experiencia laboral general y un año de experiencia específica en el perfil ocupacional que se requiere certificar. Reúnen las condiciones indispensables para la adopción sostenible de las tecnologías y estrategias a promover. Estas condiciones están relacionadas con las características

de la unidad productiva, de la unidad familiar, del entorno económico social y ambiental y su vinculación al mercado. De preferencia, se elige a aquellos en situación de pobreza o de vulnerabilidad.

Fondoempleo se mantiene como aportante con un determinado monto para financiar cada proyecto seleccionado, y presenta un plazo de ejecución mínima y máxima. Los proyectos productivos tienen un ámbito regional determinado y cumplen con las siguientes características técnicas:

- a. Ámbito de intervención delimitado
- b. Certificación de competencias laborales basada en la demanda
- c. Calidad y transparencia de la evaluación de competencias
- d. Evaluadores con experiencia demostrada
- e. Basado en la demanda
- f. Orientada al desarrollo de competencias para la gestión empresarial de la unidad productiva
- g. Social, económica y ambientalmente sostenible
- h. Complementariedad
- i. Pertinencia del servicio
- j. Recursos humanos
- k. Infraestructura y equipamiento adecuados
- l. Principales productos: Los proyectos productivos sostenibles incluyen los siguientes productos:

Componente 1: Evaluación y certificación de competencias laborales de Trabajadores:

- Producto 1.1: Los beneficiarios son seleccionados.
- Producto 1.2: Los beneficiarios son evaluados

Componente 2: Mejora de las competencias de los beneficiarios y sus organizaciones para la gestión empresarial

- Producto 2.1: Los beneficiarios son seleccionados.
- Producto 2.2: Los beneficiarios capacitados gestionan empresarialmente sus unidades productivas o de servicio.

- Producto 2.3: Los beneficiarios y organizaciones acceden a servicios de apoyo a la gestión productiva y comercial.

Componente 3: Mejora sostenible de la productividad/calidad del producto o servicio.

- Producto 3.1: Los beneficiarios fortalecen sus competencias técnicas para el manejo del producto o servicio.
- Producto 3.2: La unidad productiva tiene potencial para la producción del producto o servicio mejorado.
- Producto 3.3: Los beneficiarios obtienen productos que responden a las exigencias del mercado de destino.

Componente 4: Mejora de las competencias de los beneficiarios y sus organizaciones para la comercialización

- Producto 4.1: Los beneficiarios y sus organizaciones fortalecen sus competencias técnicas e implementan un plan de comercialización del producto o servicio.
- Producto 4.2: Los beneficiarios y sus organizaciones acceden a infraestructura y logística de comercialización.

Producto 4.3: Los beneficiarios amplían su acceso al mercado en mejores condiciones. Los productos reflejan cambios verificables en los beneficiarios y/o sus organizaciones, en relación a la gestión empresarial, la mejora de la productividad y/o la comercialización. Todos los productos cuentan con medios de verificación que permitan una adecuada supervisión. El componente relacionado a la comercialización tiene la importancia y relevancia adecuada en el proyecto.

m. Principales actividades

n. Efectividad de la gestión del proyecto

o. Innovación en los proyectos

p. Efectividad de la gestión del proyecto

Al igual que la línea nueva 2, el presupuesto que sustenta la solicitud de financiamiento es elaborado de acuerdo a las condiciones y restricciones dadas por Fondoempleo, también incluye en los costos directos aquellos que resultan de la ejecución de las actividades del proyecto con incidencia directa en el logro de los productos, tales como selección, evaluación y certificación. Además, se mantienen los gastos en los que incurra el proyecto para realizar las actividades vinculadas a la mejora de la gestión de la unidad productiva, el desarrollo productivo y la articulación comercial. Al igual que la línea nueva 2, comprende categorías de gastos a nivel de los componentes del proyecto y a nivel del manejo de proyecto. Se mantienen los costos indirectos (gastos administrativos y supervisión interna), los gastos para la elaboración de la línea de base y evaluación del proyecto, así como la reserva para imprevistos y aportes de contrapartida, con sus restricciones de financiamiento de acuerdo a criterios de selección de proyectos: criterios eliminatorios, criterios de evaluación técnica-económica y criterios de contribución al mandato.

En relación a las tres líneas nuevas mencionadas, Fondoempleo se mantiene otorgando recursos en calidad de financiamiento a las Instituciones proponentes cuyos proyectos resulten seleccionados para acceder al financiamiento como resultado del concurso. En el caso de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales acreditados bajo la modalidad de ejecución con apoyo y cuyos proyectos resulten seleccionados, se les asigna los recursos a los proyectos a través de una entidad gestora. Las instituciones proponentes se obligan a cumplir las metas propuestas en el proyecto, presentar la rendición de gastos debidamente sustentada, y devolver los recursos no utilizados o cuyo uso no cuenta con el debido sustento. (Ver diagrama 1)

Diagrama 1: Propuesta de líneas concursales de Fondoempleo



Fuente: Base del concurso de Fondoempleo. Elaboración propia

El modelo que actualmente maneja Fondoempleo plantea lo siguiente:

A. Línea 1: Proyectos de capacitación e inserción laboral:

Su objetivo general es fortalecer las competencias laborales y el acceso al empleo formal de las personas en capacidad de trabajar en los sectores económicos y ocupaciones con mayor demanda laboral para aumentar sus ingresos y contribuir a la mejora de la empleabilidad. Presenta dos objetivos específicos:

- Desarrollar competencias laborales en los beneficiarios, en respuesta a una demanda laboral formal, sobre la base de un perfil ocupacional acorde a las características del sector económico y la región de intervención
- Lograr la inserción laboral de los beneficiarios en un empleo formal, en las ocupaciones para las que fueron capacitados, incluyendo mecanismos de seguimiento y retroalimentación para apoyar su permanencia en los puestos laborales en los que fueron insertados

Los beneficiarios son personas entre 18 a 40 años de edad en capacidad de trabajar en los perfiles ocupacionales propuestos. De preferencia, se encuentran desempleados o subempleados, con capacidad de lecto-escritura que permita desempeñarse en el ámbito laboral de las ocupaciones propuestas. En la línea 1 se considera a Fondoempleo como aportante con un determinado monto para financiar cada proyecto seleccionado, y presenta un plazo de ejecución mínima y máxima. Los proyectos de capacitación e inserción laboral tienen un ámbito regional determinado, y cumplen con las siguientes características técnicas:

- a. Ámbito de intervención delimitado
- b. Oferta de capacitación basada en la demanda laboral
- c. Enfoque de competencias laborales
- d. Vinculación empresarial sólida para garantizar la inserción laboral
- e. Articulación con las políticas regionales de promoción del empleo
- f. Recursos humanos
- g. Infraestructura y equipamiento adecuados

- h. Costo de capacitación acorde al mercado
- i. Principales productos: Los proyectos de capacitación e inserción laboral consideran los siguientes productos:
  - Componente 1: Los beneficiarios desarrollan capacidades laborales para acceder al mercado laboral formal.
    - Producto 1.1: Los beneficiarios son seleccionados.
    - Producto 1.2: Los beneficiarios culminan el proceso de capacitación y obtienen un certificado.
  - Componente 2: Los beneficiarios que obtienen certificados son insertados al mercado laboral formal.
    - Producto 2.1: Los beneficiarios son insertados al mercado laboral formal en una ocupación acorde a la capacitación recibida.
    - Producto 2.2: Los beneficiarios insertados reciben seguimiento y retroalimentación para afianzar las capacidades desarrolladas.
- j. Principales actividades
- k. Preselección de beneficiarios
- l. Selección de beneficiarios
- m. Efectividad de la gestión del proyecto

El presupuesto que sustenta la solicitud de financiamiento es elaborado en estricto cumplimiento de las condiciones y restricciones dadas por Fondoempleo, que contempla los costos directos, es decir, aquellos que resultan de la ejecución de las actividades del proyecto con incidencia directa en el logro de los productos, tales como selección, capacitación, e inserción laboral de los beneficiarios del proyecto, entre otros. Además, comprende categorías de gastos a nivel de los componentes del proyecto y a nivel del manejo de proyecto. En cuanto a sus costos indirectos, considera aquellos gastos en los que incurre la Institución proponente para la gestión del proyecto (gastos administrativos y supervisión interna), los gastos para la elaboración de la Línea de base y evaluación del proyecto,

así como la reserva para imprevistos y aportes de contrapartida, con sus restricciones de financiamiento de acuerdo a criterios de selección de proyectos: criterios eliminatorios, criterios de evaluación técnica-económica y criterios de contribución al mandato.

#### B. Línea 2: Proyectos de certificación de competencias laborales

Su objetivo general es reconocer las competencias laborales de los trabajadores adquiridas en la experiencia laboral a través de la evaluación y certificación de las mismas a fin de contribuir a la mejora de la empleabilidad. Presenta un objetivo específico, que consiste en evaluar y certificar competencias laborales para perfiles ocupacionales que requieren el proceso de certificación. Los beneficiarios son personas mayores de 18 años, trabajadores independientes, dependientes o desempleados, con dos años de experiencia laboral general y un año de experiencia específica en el perfil ocupacional que se requiere certificar.

Al igual que la línea 1, se considera a Fondoempleo como aportante con un determinado monto para financiar cada proyecto seleccionado, y presenta un plazo de ejecución mínima y máxima. Los proyectos de certificación de competencias laborales tienen un ámbito regional determinado, y cumplen con las siguientes características técnicas:

- a. Ámbito de intervención delimitado
- b. Certificación de competencias laborales basada en la demanda
- c. Calidad y transparencia de la evaluación de competencias
- d. Evaluadores con experiencia demostrada
- e. Articulación con las políticas regionales de promoción del empleo
- f. Recursos humanos
- g. Infraestructura y equipamiento adecuados
- h. Costo de evaluación acorde al mercado
- i. Principales productos: Los proyectos de certificación de competencias laborales incluye los siguientes productos:

Componente 1: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores:

- Producto 1.1: Los beneficiarios son seleccionados.
- Producto 1.2: Los beneficiarios son evaluados.

j. Principales actividades

k. Efectividad de la gestión del proyecto

El presupuesto que sustenta la solicitud de financiamiento, es elaborado en estricto cumplimiento de las condiciones y restricciones dadas por Fondoempleo, que considera como costos directos aquellos que resultan de la ejecución de las actividades del proyecto con incidencia directa en el logro de los productos, tales como selección, evaluación y certificación. Los costos indirectos son los gastos en los que incurre la institución proponente para la gestión del proyecto (gastos administrativos y supervisión interna), los gastos para la elaboración de la línea de base y evaluación del proyecto, así como la reserva para imprevistos y aportes de contrapartida, con sus restricciones de financiamiento de acuerdo a criterios de selección de proyectos: criterios eliminatorios, criterios de evaluación técnica-económica y criterios de contribución al mandato.

### C. Línea 3: Proyectos de promoción y fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento

El objetivo general es desarrollar y fortalecer las competencias emprendedoras en personas con idea de negocio o con negocio propio en marcha, que estén articulados adecuadamente al mercado, para incrementar sus ingresos a fin de contribuir a la mejora de la empleabilidad. Presenta los siguientes objetivos específicos:

- Desarrollar y fortalecer las capacidades en gestión de negocios a beneficiarios con ideas de negocio o con negocio propio en marcha (con antigüedad mínima de seis meses y máxima de dos años) y concretar el diseño de un plan de negocios o plan de mejora de negocios

- Implementar y fortalecer los negocios a través de la asistencia técnica o asesoría a los beneficiarios

Los beneficiarios son personas entre 18-40 años de edad que han culminado la educación primaria, con planes de negocio y/o negocio en marcha con acceso a recursos. Estos negocios en marcha cuentan con una antigüedad mínima de seis meses y máxima de dos años. En la línea 3 se considera a Fondoempleo como aportante con un determinado monto para financiar cada proyecto seleccionado, y presenta un plazo de ejecución mínima y máxima. Los proyectos de capacitación e inserción laboral tienen un ámbito regional determinado, y presenta las siguientes características técnicas:

- a. Ámbito de intervención delimitado
- b. Pertinencia de la promoción y fortalecimiento de las capacidades para el emprendimiento
- c. Pertinencia del servicio
- d. Recursos humanos
- e. Infraestructura y equipamiento adecuados
- f. Implementación y/o fortalecimiento de los emprendimientos.
- g. Costo de capacitación y asistencia técnica acorde al mercado
- h. Principales productos: Los proyectos de promoción y fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento consideran los siguientes productos:

Componente 1: Capacitación en gestión de negocios a beneficiarios

- Producto 1.1: Los beneficiarios con idea de negocio o negocio propio en marcha seleccionados.
- Producto 1.2: Los beneficiarios capacitados en gestión de negocio cuentan con plan de negocio o plan de mejora, aprobado y viable.

Componente 2: Implementación y fortalecimiento de negocios

- Producto 2.1: Los beneficiarios reciben asistencia técnica y/o asesoría para implementar su plan de negocio / plan de mejora y/o resuelven cuellos de botella.
  - Producto 2.2: Los negocios son implementados o fortalecidos con capital propio en el marco del plan de negocio o plan de mejora.
- i. Principales actividades
  - j. Preselección de beneficiarios
  - k. Selección de beneficiarios
  - l. Metas de selección, capacitación e implementación de negocios
  - m. Efectividad de la gestión del proyecto
  - n. Innovación en los proyectos

El presupuesto que sustenta la solicitud de financiamiento es elaborado en estricto cumplimiento de las condiciones y restricciones dadas por Fondoempleo, que contempla los costos directos, es decir, aquellos que resultan de la ejecución de las actividades del proyecto con incidencia directa en el logro de los productos. Se financian los gastos en los que incurra el proyecto para realizar las actividades de promoción y fortalecimiento de emprendimientos. En cuanto a sus costos indirectos, considera los gastos en los que incurre la institución proponente para la gestión del proyecto (gastos administrativos y supervisión interna), los gastos para la elaboración de la línea de base y evaluación del proyecto, así como la reserva para imprevistos y aportes de contrapartida, con sus restricciones de financiamiento de acuerdo a criterios de selección de proyectos: criterios eliminatorios, criterios de evaluación técnica-económica y criterios de contribución al mandato.

#### D. Línea 4: Proyectos productivos sostenibles

El objetivo general es fortalecer las competencias de las familias conductoras de unidades productivas para incrementar sus ingresos netos y la generación de empleo de manera sostenible y que estén articulados

adecuadamente al mercado a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida. Cuenta con los siguientes objetivos específicos:

- Mejorar las competencias en gestión empresarial de las unidades productivas a través de la capacitación, asistencia técnica y asesoría a los beneficiarios o sus organizaciones
- Mejorar la productividad de las unidades productivas de manera sostenible, a través de la capacitación, asistencia técnica de los beneficiarios, la articulación para el acceso a los medios de producción en mejores condiciones (insumos, mano de obra, equipos, infraestructura, tecnología, etc.)
- Mejorar las competencias para la comercialización a través de la promoción de la articulación de los beneficiarios a los mercados de bienes y servicios en condiciones más justas

Los beneficiarios son personas mayores de 18 años que conducen unidades productivas y reúnen las condiciones indispensables para la adopción sostenible de las tecnologías y estrategias a promover. Estas condiciones están relacionadas con las características de la unidad productiva, de la unidad familiar, del entorno económico social y ambiental y su vinculación al mercado. De preferencia, se elige a aquellos en situación de pobreza o de vulnerabilidad.

En la línea 4 se considera a Fondoempleo como aportante con un determinado monto para financiar cada proyecto seleccionado, y presenta un plazo de ejecución mínima y máxima. Los proyectos productivos tienen un ámbito regional determinado, y cumplen con las siguientes características técnicas:

- a. Ámbito de intervención delimitado
- b. Basado en la demanda
- c. Orientada al desarrollo de competencias para la gestión empresarial de la unidad productiva
- d. Social, económica y ambientalmente sostenible
- e. Complementariedad
- f. Pertinencia del servicio

- g. Recursos humanos
- h. Infraestructura y equipamiento adecuados
- i. Principales productos.- Los proyectos productivos sostenibles incluyen los siguientes productos:

Componente 1: Mejora de las competencias de los beneficiarios y sus organizaciones para la gestión empresarial

- Producto 1.1: Los beneficiarios son seleccionados.
- Producto 1.2: Los beneficiarios capacitados gestionan empresarialmente sus unidades productivas o de servicio.
- Producto 1.3: Los beneficiarios y organizaciones acceden a servicios de apoyo a la gestión productiva y comercial.

Componente 2. Mejora sostenible de la productividad/calidad del producto o servicio

- Producto 2.1: Beneficiarios con competencias técnicas fortalecidas para el manejo del producto o servicio
- Producto 2.2: Unidad productiva con potencial para la producción del producto o servicio mejorado
- Producto 2.3: Los beneficiarios obtienen productos que responden a las exigencias del mercado de destino.

Componente 3: Mejora de las competencias de los beneficiarios y sus organizaciones para la comercialización

- Producto 3.1: Los beneficiarios y sus organizaciones con competencias técnicas fortalecidas implementan un plan de comercialización del producto o servicio.
- Producto 3.2: Los beneficiarios y sus organizaciones acceden a infraestructura y logística de comercialización.
- Producto 3.3: Los beneficiarios amplían su acceso al mercado en mejores condiciones.

- j. Principales actividades
- k. Efectividad de la gestión del proyecto
- l. Innovación en los proyectos
- m. Efectividad de la gestión del proyecto

El presupuesto que sustenta la solicitud de financiamiento es elaborado en estricto cumplimiento de las condiciones y restricciones dadas por Fondoempleo, que contempla los Costos directos como aquellos que resultan de la ejecución de las actividades del proyecto con incidencia directa en el logro de los productos, se financian los gastos en los que incurra el proyecto para realizar las actividades vinculadas a la mejora de la gestión de la unidad productiva, el desarrollo productivo y la articulación comercial. Al igual que la línea 3, comprende categorías de gastos a nivel de los componentes del proyecto y a nivel del manejo de proyecto. En cuanto a sus costos indirectos, considera los gastos en los que incurre la institución proponente para la gestión del proyecto (gastos administrativos y supervisión interna), los gastos para la elaboración de la línea de base y evaluación del proyecto, y la reserva para imprevistos aportes de contrapartida, con sus restricciones de financiamiento de acuerdo a criterios de selección de proyectos: criterios eliminatorios, criterios de evaluación técnica-económica y criterios de contribución al mandato.

Sobre las características de financiamiento y en relación a las cuatro líneas mencionadas, Fondoempleo otorga recursos en calidad de financiamiento a las instituciones proponentes cuyos proyectos resulten seleccionados para acceder al financiamiento como resultado del concurso, estos recursos financian exclusivamente la ejecución de las actividades previstas en los proyectos.

En el caso de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales acreditados bajo la modalidad de ejecución con apoyo y cuyos proyectos resulten seleccionados, Fondoempleo asigna los recursos a los proyectos a través de una entidad gestora. Las instituciones proponentes se obligan a cumplir las metas propuestas en el proyecto, presentar la rendición de gastos debidamente sustentada, y devolver los recursos no utilizados, o cuyo uso no cuenta con el debido sustento. Ver diagrama 2:

Diagrama 2: Líneas concursales de Fondoempleo (modelo actual)



Fuente: Bases del concurso de Fondoempleo. Elaboración propia.

## 6. Bibliografía

AGENCIA DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES  
(BUENOS AIRES)

2011 *Informe. Gestión 2009-2011.* Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
[http://www.oei.org.ar/vani/INFORME\\_DE\\_GESTION\\_VERSION\\_FINAL.pdf](http://www.oei.org.ar/vani/INFORME_DE_GESTION_VERSION_FINAL.pdf)

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

2016 *Sistema de certificación de competencias laborales en el sector turismo. Ecuador.* Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
<http://www.iadb.org/es/proyectos/project-information-page,1303.html?id=ec-m1002>

BLADE MEDIA

2016 *Bolsas de empleo.* Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
<http://www.degerencia.com/area.php?areaid=10028>

CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

2016 *Plan Bicentenario. El Perú hacia el 2021.* Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc\\_mins/doc\\_gestion/PlanBicentenarioversionfinal.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/PlanBicentenarioversionfinal.pdf)

CHOMSKY, Noam

1970 *Aspectos de la teoría de la sintaxis.* Madrid: Aguilar.  
(1965)

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

- 2012 Crecimiento, empleo y distribución de ingresos en América Latina. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
[http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5355/1/S1200557\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5355/1/S1200557_es.pdf)

## CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

- 1993 *Constitución política del Perú*

## DIARIO GESTIÓN

- 2015 *Más del 80% de trabajadores son informales en la macro región oriente.* Lima, 12 de junio. Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
<http://gestion.pe/economia/mas-80-trabajadores-son-informales-macro-region-oriente-2134401>

## FONDOEMPLEO

- 2014 *Ficha técnica del proyecto Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo Región Ucayali.* Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
<http://fondoempleo.com.pe/website/linea2-concurso13/>
- 2015(a) *Líneas de financiamiento.* Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
<http://fondoempleo.com.pe/website/lineas-de-financiamiento/>
- 2015(b) *Líneas de proyectos.* Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
<http://www.fondoempleo.com.pe/lineas-de-proyectos/>
- 2015(c) *Fichas técnicas de los proyectos.* Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
<http://www.fondoempleo.com.pe/fichas-tecnicas-de-los-proyectos/>

## GUERNICA CONSULTORES

- 2009 Contratación de Servicios destinados a evaluar impacto de la línea de Certificación de Competencias Laborales, programa Chile Califica. Consulta: 12 de noviembre de 2015.  
[http://www.sence.cl/601/articles-3078\\_archivo\\_005.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-3078_archivo_005.pdf)

HYMES, Dell Hathaway

- 1996 “Acerca de la competencia comunicativa”. En *Forma y Función*, núm. 9, pp-13-86.

#### INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

- 2000 *Sectores de trabajo, productividad y dinámica ocupacional*. Consulta: 20 de noviembre de 2016.  
<http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0173/index.htm>
- 2009 *Estimaciones y proyecciones de población total y edades quinquenales, según departamento, provincia y distrito, 2005 – 2015*. Consulta: 20 de noviembre de 2016.  
<http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0842/libro.pdf>
- 2013 *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2004-2012*. Consulta: 20 de noviembre de 2016.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1105/](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/)
- 2015 *Mapa de pobreza provincial y distrital 2013*. Consulta: 20 de noviembre de 2016.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1261/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1261/Libro.pdf)

#### INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA

2012 *Productividad laboral*. Consulta: 20 de noviembre de 2016.

<http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral>

LAHERA, Eugenio

2004 *Política y políticas públicas*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.  
Consulta: 03 de octubre de 2015.

[http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/S047600\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/S047600_es.pdf)

#### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2012 *Políticas nacionales de empleo*. Consulta: 10 de noviembre de 2015.

[http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcregempleo/autoempleo/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo\\_04\\_2016.pdf](http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcregempleo/autoempleo/Politica_Nacional_de_Empleo_04_2016.pdf)

2015(a) *Departamentos (2015)*. Consulta: 10 de noviembre de 2015.

<http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/departamentos-2014/>

2015(b) *Informe estadístico mensual (febrero de 2015)*. Consulta: 10 de noviembre de 2015.

<http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/avance-estadistico-mensual/#informe>

2016(a) *Certificación de competencias laborales*. Consulta: 10 de enero de 2017.

<http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/certificacion-de-competencias/>

2016(b) *Impulsa Perú*. Consulta: 10 de enero de 2017.

<http://www.impulsaperu.gob.pe/inicio/>

2016(c) *Indicadores laborales a nivel distrital*. Consulta: 10 de enero de 2017.

<http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/ind-lab-a-nivel-distrital/>

## NACIONES UNIDAS

2015 *Objetivos del desarrollo del milenio y más allá del 2015*. Consulta: 03 de octubre 2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111#A2](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111#A2)

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2012 Cinterfor. Competencias laborales.

<http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>

2015 *Competencias para el empleo. Orientaciones de política*. Consulta: 06 noviembre de 2015.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_371815.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf)

2016(a) *Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)*. Consulta: 06 noviembre de 2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111#A2](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111#A2)

2016(b) *Trabajo decente*. Consulta: 06 noviembre de 2015.

<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

## PALOMBA, Rosella

2002 *Calidad de vida: conceptos y medidas*. Consulta: 13 noviembre de 2015.

[http://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientorp1\\_ppt.pdf](http://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientorp1_ppt.pdf)

## SKINNER, B.F.

1969 *Ciencia y conducta humana*. Traducción de Josefa Gallofré.  
(1953) Barcelona: Fontanella.

TOBÓN, Sergio

2006 *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Segunda edición. Bogotá: Ecoe.

TOVAR, María Teresa

2015 *Investigación en gerencia social* [material de curso]. Lima: PUCP.

## Anexos

### Anexo 1: Preguntas específicas, variables, definición e indicadores

Preguntas Específicas	Variables
¿Cuál es el reconocimiento que se entrega a los beneficiarios certificados del proyecto?	Certificado de competente laboral.
¿Cuál es el valor que atribuye al certificado de competente laboral el empleador / mercado?	Demanda laboral
¿Cuál es el reconocimiento esperado por el beneficiario?	Certificado de competente laboral Ingresos laborales
¿Cuáles son los cambios encontrados en los beneficiarios declarados competentes laboralmente en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo?	Demanda laboral Oferta de carpinteros industriales certificados Empleabilidad Ingresos laborales Productividad laboral
¿Cuáles son los cambios encontrados en los beneficiarios declarados no competentes laboralmente en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo?	Demanda laboral Oferta de carpinteros industriales certificados Empleabilidad Ingresos laborales Productividad laboral
¿Cuáles son los cambios económicos derivados del trabajo de los beneficiarios del perfil ocupacional carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo, a partir de la CCL?	Empleabilidad Ingresos laborales
¿Cuáles son las estadísticas de mejora en la productividad laboral de los carpinteros industriales en madera en la provincia de Coronel Portillo?	Productividad laboral
	Demanda laboral

<b>Preguntas Específicas</b>	<b>Variabes</b>
¿Cuáles son las empresas que cuentan con mayor cantidad de beneficiarios certificados a partir del proyecto de CCL?	
¿Cuántas empresas cuentan con beneficiarios certificados como competente laboral a partir del proyecto de CCL?	Oferta de carpinteros industriales certificados
¿Cuáles son los coadyuvantes de la productividad laboral en la rama de actividad económica manufactura?	Productividad laboral
¿Cuáles son los mecanismos para obtener movilidad laboral?	Plan de empleabilidad Certificado de competente laboral
¿Cuáles son los objetivos de la política de Certificación de Competencias Laborales?	Empleabilidad Productividad laboral
¿Cuáles son los objetivos cumplidos por el proyecto en cuanto a la política de CCL en la provincia de Coronel Portillo?	Empleabilidad Productividad laboral

<b>Variables</b>	<b>Definición</b>
Objetivos generales y específicos del programa de Certificación de Competencias Laborales	Corresponde a lo que quiere lograr el proyecto con su intervención, se tendrá en cuenta la jerarquía de los objetivos. Teniendo como indicadores al objetivo general y el objetivo específico.
Componentes del proyecto de Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de carpintero industrial	Corresponde a lo que entregará el proyecto durante su ejecución.
Plan de empleabilidad	Es un documento orientador que se entrega a toda persona que haya pasado por una evaluación de competencias laborales.
Certificado de competente laboral	Documento que asigna el calificativo de Competente laboral al evaluado.
Demanda laboral	Corresponde a los puestos de trabajo requeridos por las empresas en el perfil de carpintero industrial.
Oferta de carpinteros industriales certificados	Corresponde al número de carpinteros industriales certificados que se encuentran insertos en el mercado de trabajo.
Empleabilidad	Corresponde a las posibilidades personales que tiene un trabajador para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo.
Ingresos laborales	Corresponde a la remuneración económica que recibe un trabajador por su actividad laboral.
Productividad laboral	Corresponde a la producción promedio por trabajador en un período de tiempo.
Requisitos de un proyecto de Certificación de Competencias Laborales	Corresponde al contenido que debe tener un proyecto de Certificación de Competencias Laborales financiado por FONDOEMPLEO.
Lineamientos para los proyectos de Certificación de Competencias Laborales	Corresponde a orientaciones prácticas para la elaboración de los proyectos del Concurso 13° de la línea de Certificación de Competencias Laborales financiados por FONDOEMPLEO.

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
Objetivos generales y específicos del programa de Certificación de Competencias Laborales	Propósito a alcanzar con la intervención del programa de certificación de competencias laborales
Componentes del proyecto de Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de carpintero industrial	Acceso al servicio de CCL en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo.
Plan de empleabilidad	Número de planes de empleabilidad entregados por el proyecto. (700).
Certificado de competente laboral	Número de certificados de competencia laboral (547).
Demanda de laboral	Número de puestos de trabajo en el perfil de carpintero industrial demandados por las empresas de la región Ucayali
Oferta de carpinteros industriales certificados	Número de carpinteros industriales que cuentan con certificación de competencias laborales que se encuentran insertos en el mercado de trabajo de la región Ucayali.
Empleabilidad	Número de trabajadores que han pasado de estar desocupados o inactivos a ocupados, después del proyecto y que además cuentan con un contrato de trabajo.
Ingresos laborales	Remuneración económica que recibe un trabajador por su actividad laboral.
Productividad laboral	VAB en manufactura en la región Ucayali / Número de ocupados en manufactura en Ucayali
Requisitos de un proyecto de Certificación de Competencias Laborales	Los indicadores están relacionados a los Objetivos de la línea, objetivos específicos, criterios, beneficiarios y principales actividades que debe contener un proyecto de CCL.
Lineamientos para los proyectos de Certificación de Competencias Laborales	Los indicadores están relacionados a la caracterización del sector económico, demanda laboral del sector económico, y caracterización socioeconómica y laboral de la población afectada y los beneficiarios.

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Pregunta general	Objetivo	Preguntas de investigación específicas	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de análisis	Fuente	Técnica	Instrumento
¿Por qué los beneficiarios del proyecto de certificación de competencias laborales en el perfil ocupacional de carpintería industrial de la madera en la provincia de Coronel Portillo no han mejorado sus condiciones de empleabilidad?	Conocer las características del programa de certificación de competencias laborales	¿Cuáles son los objetivos del programa?	Objetivos del programa	Jerarquía de objetivos	Objetivo general Objetivos específicos	Política pública de Certificación de Competencias Laborales	MTPE	Revisión documental	Guía de revisión documental
		¿Cuáles son los componentes del proyecto?	Componentes del proyecto	Acceso al servicio de Certificación de Competencias Laborales (CCL) en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera, perfil ocupacional de cocinero, perfil ocupacional de mozo, perfil ocupacional de operario de limpieza y perfil ocupacional de recepcionista en la provincia de Coronel Portillo	770 trabajadores de la provincia de Coronel Portillo registrados en el Sistema Informático del Programa Vamos Perú 700 planes de empleabilidad otorgados por los Centros de Certificación a los beneficiarios del servicio de CCL en Coronel Portillo 700 beneficiarios obtienen su certificado de competencia laboral	Marco lógico del proyecto	Fondoempl eo	Revisión documental	Guía de revisión documental
		¿Cuáles son los productos del proyecto?	Productos del proyecto	Promoción y focalización del servicio de CCL que ayudará a los trabajadores a mejorar su empleabilidad en la provincia de Coronel Portillo	3 convocatorias masivas del servicio de certificación a trabajadores mediante visitas a empresas en los perfiles ocupacionales a certificar	Marco lógico del proyecto e Informes de ejecución del proyecto	Fondoempl eo	Revisión documental	Guía de revisión documental

Pregunta general	Objetivo	Preguntas de investigación específicas	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de análisis	Fuente	Técnica	Instrumento
					3 convocatorias masivas del servicio de certificación mediante visita a organizaciones de trabajadores en los perfiles ocupacionales a certificar				
					770 trabajadores pre inscritos en el servicio de certificación en la provincia de Coronel Portillo				
				Selección y registro de beneficiarios en el servicio de competencias laborales	700 beneficiarios registrados en el Sistema Informático del Programa Vamos Perú				
					700 beneficiarios orientados en el servicio de CCL de acuerdo con el perfil ocupacional en los que se evaluarán				
				Evaluación y certificación de las competencias laborales de los beneficiarios	700 beneficiarios evaluados en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera				
					700 beneficiarios obtienen su plan de empleabilidad				
				Seguimiento y supervisión del servicio	3 supervisiones iniciales del servicio de CCL				

Pregunta general	Objetivo	Preguntas de investigación específicas	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de análisis	Fuente	Técnica	Instrumento	
				de certificación de competencias laborales	3 supervisiones del proceso de evaluación de CCL 3 supervisiones finales del servicio de CCL					
	Conocer el alineamiento entre la demanda del mercado y proyecto de certificación de competencias laborales	¿Cuál es la demanda de carpinteros industriales certificados en Coronel Portillo?	Demanda laboral	Puestos de trabajo requeridos por las empresas en el perfil de carpintero industrial	Número de puestos de trabajo demandados por las empresas en el perfil carpintero industrial que exija contar con certificación	Trabajadores	Bolsas de trabajo	Entrevista	Guía de entrevista a bolsas de trabajo	
		Empresarios					Guía de preguntas para focus group			
		¿Cuál es la oferta de carpinteros industriales certificados en Coronel Portillo?	Oferta de carpinteros industriales certificados	Número de carpinteros industriales certificados que se encuentran insertos en el mercado de trabajo	Número de beneficiarios certificados en el perfil de carpintero industrial por el MTPE - Impulsa Perú	Beneficiarios	Director Regional de Empleo de Ucayali		Revisión documentaria	Guía de entrevista de Director Regional Empleo de Ucayali

Pregunta general	Objetivo	Preguntas de investigación específicas	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de análisis	Fuente	Técnica	Instrumento
					Número de beneficiarios certificados en el perfil carpintero industrial por la Institución Ejecutora				Informe final de ejecución del proyecto
					PEA ocupada en el perfil carpintero industrial en Ucayali				
					Ratio número de carpinteros industriales certificados / número de carpinteros industriales ocupados				
	Conocer las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del proyecto de Certificación de Competencias Laborales	¿Cuáles son los cambios encontrados en los beneficiarios declarados competentes laboralmente en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo?	Empleabilidad	Posibilidades personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo	Rotación laboral	Beneficiarios	Entrevista a beneficiarios	Cualitativa	Guía de entrevista a beneficiarios
					Contrato de trabajo				
					Empleo decente				

Pregunta general	Objetivo	Preguntas de investigación específicas	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de análisis	Fuente	Técnica	Instrumento
	Conocer el nivel de ingreso laboral antes y después del proyecto de certificación de competencias laborales	¿Cuáles son los cambios económicos derivados del trabajo de los beneficiarios del perfil ocupacional carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo, a partir de la CCL?	Ingresos laborales	Remuneración económica que recibe un trabajador por su actividad laboral	Nivel de ingresos  Ingresos promedio	Beneficiarios	Encuesta a beneficiarios	Cuantitativa	Cuestionario de encuesta
	Conocer si el proyecto de certificación de competencias laborales coadyuva a la productividad laboral de los carpinteros industriales	¿Cuál es la contribución de la CCL a la productividad laboral de los carpinteros industriales?	Productividad laboral	Producción promedio por trabajador en un periodo de tiempo	VAB en manufactura Ucayali  Número de ocupados en manufactura Ucayali	VAB  PEA ocupada	INEI	Revisión documentaria	Guía de revisión documentaria
	Formular una propuesta de mejora para la línea de certificación de competencias laborales de Fondoempleo	¿Cuáles son los requisitos de Fondoempleo en la línea de certificación de competencias laborales?	Requisitos de un proyecto de certificación de competencias laborales	Contenido de lo que debe contener un proyecto de certificación de competencias laborales financiado por Fondoempleo	Objetivo de la línea Objetivos específicos Criterios Beneficiarios	Bases de proyectos del concurso 13°	FONDOEMPLEO	Revisión documentaria	Guía de revisión documentaria

Pregunta general	Objetivo	Preguntas de investigación específicas	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de análisis	Fuente	Técnica	Instrumento
					Principales actividades				
		¿Cuáles son los lineamientos de un proyecto de certificación de competencias laborales?	Lineamientos para los proyectos de certificación de competencias laborales	Orientaciones prácticas para la elaboración de los proyectos del Concurso 13° de la línea de Certificación de Competencias Laborales financiados por Fondoempleo	Caracterización del sector económico Demanda laboral del sector económico involucrado Caracterización socioeconómica y laboral de la población afectada y los beneficiarios	Manual de proyectos del concurso 13°	Fondoempleo	Revisión documentaria	Guía de revisión documentaria

## **Anexo 3: Instrumentos metodológicos en versión final**

### **3.1. Guía de entrevista a las bolsas de trabajo**

Buenos días/tardes/noches,

Gracias por colaborar con esta investigación que venimos realizando sobre la política de Certificación de competencias laborales. Si no tuviera inconveniente y, solo para efectos de recordación, esta conversación será grabada. Sin embargo su contenido solo será conocido por el suscrito, tendrá carácter anónimo y se mantendrá en absoluta reserva. En ningún caso será conocida por otras personas o será revelada su identidad. Nos interesa conocer acerca de la demanda laboral de los trabajadores certificados en el perfil de carpintero industrial en Coronel Portillo. Muchas gracias por su confianza.

#### **A.2.1.1.a. Procedimiento para obtener un puesto de trabajo**

A.2.1.1.a.1 ¿Qué es lo que hace el trabajador cuando busca un trabajo?  
¿A dónde se dirige? ¿A quién acude?

A.2.1.1.a.2 ¿Qué debe hacer la persona a quien se ha dirigido el trabajador?

A.2.1.1.a.3 ¿Qué sigue después de conversar con el personal de la bolsa de trabajo?

A.2.1.1.a.4 ¿Quién y cómo se determina que el trabajador tiene la Certificación de competencias laborales?

A.2.1.1.a.5 ¿Y qué sigue después?

#### **A.2.1.1.b Sistema de administración de la bolsa de trabajo**

A.2.1.1.b.1 ¿Cuántas personas trabajan en la bolsa de trabajo?

A.2.1.1.b.2 ¿Qué sistema de información manejan para administrar la bolsa? ¿Qué contiene este sistema de información? ¿Podría emitirme un ejemplar?

A.2.1.1.b.3 ¿El sistema de información incluye una base de datos de trabajadores certificados?

A.2.1.1.b.4 ¿Qué otras acciones realizan para administrar la demanda de trabajadores certificados?

A.2.1.1.b.5 ¿Cómo están organizados en la bolsa de trabajo? ¿Quién y cómo administran la bolsa de los trabajadores certificados?

A.2.1.1.b.6 ¿De existir otras bolsas de trabajo en la región o convenios con las empresas, con qué frecuencia se reúnen para acordar sobre la contratación y promoción del trabajador certificado?

#### **A.2.1.1.c Control de la demanda laboral**

A.2.1.1.c.1 ¿Cómo proceden cuando surge un problema en la contratación de trabajadores certificados?

A.2.1.1.c.2 ¿Cómo se contacta el trabajador certificado con la bolsa, cuando no califica para un puesto de trabajo?

A.2.1.1.c.3 ¿Qué medidas toman o cómo proceden cuando no hay mucha demanda de trabajadores certificados?

A.2.1.1.c.4 ¿Cuántos carpinteros industriales certificados han sido contratados por las empresas en el 2015 en relación a los carpinteros que no están certificados?

A.2.1.1.c.5 ¿Qué mejoras le podría hacer al sistema de información que administra la Bolsa?

A.2.1.1.c.6 ¿De conocer el contenido de la política de certificación que mejora le harías?

A.2.1.1.c.7 ¿Qué otras medidas o mecanismos podrían establecer para mejorar la demanda laboral de los trabajadores certificados?

A.2.1.1.c.8 ¿Qué sugerencias cree usted que podrían ayudar a los trabajadores certificados en la búsqueda de empleo?

Gracias por sus respuestas

### 3.2. Guía de entrevista a empresarios

Buenos días/tardes/noches

Gracias por colaborar con esta investigación que venimos realizando sobre la política de Certificación de competencias laborales. Si no tuviera inconveniente y, solo para efectos de recordación, esta conversación será grabada. Sin embargo su contenido solo será conocido por el suscrito, tendrá carácter anónimo y se mantendrá en absoluta reserva. En ningún caso será conocida por otras personas o será revelada su identidad. Nos interesa conocer la valoración que tiene el mercado respecto a la certificación de competencias laborales en el perfil ocupacional carpintero industrial en madera. Mediante su experiencia empresarial y su conocimiento de la demanda del mercado y como se alinea con el Proyecto de certificación de competencias laborales en el perfil de carpintero industrial en Coronel Portillo, Ucayali. Muchas gracias por su confianza.

B.2.1.1.a Acerca del proyecto de certificación de competencia laboral

B.2.1.1.a.1 ¿Han escuchado hablar sobre los proyectos de Certificación laboral de competencias?

B.2.1.1.a.1.1 ¿Han escuchado hablar sobre Fondoempleo o Impulsa en la región?

B.2.1.1.a.1.2 ¿Qué piensan ustedes sobre este proyecto? (¿Cómo la evalúan?) ¿Alguien conoce la Política de certificación de competencias laborales?

B.2.1.1.a.2 ¿Cómo participa su empresa de los proyectos de Certificación de competencias laborales?

B.2.1.1.a.2.1 ¿Cuenta con trabajadores certificados en sus competencias laborales?

B.2.1.1.a.2.2 ¿Piensan ustedes que los trabajadores certificados exijan ganar un mejor salario?

B.2.1.1.a.3 ¿Piensan ustedes que al trabajar con personal certificado están produciendo más y a bajos costos?

B.2.1.1.a.3.1 ¿Trabajar con personal certificado les disminuye sus costos de producción?

B.2.1.1.a.3.2 ¿Trabajar con personal certificado mejora la calidad de sus productos?

B.2.1.1.b Sobre la demanda laboral de carpinteros industriales certificados

B.2.1.1.b.1 Es una preocupación que esté disminuyendo la creación de puestos de trabajo en las diferentes actividades empresariales y principalmente en la Selva.

B.2.1.1.b.1.1 ¿Qué piensan ustedes sobre esto?

B.2.1.1.b.2 Siguiendo con el tema anterior,

B.2.1.1.b.2.1 ¿qué efectos positivos y negativos se han presentado en su empresa a causa de esta situación?

B.2.1.1.b.2.2 ¿qué acciones o medidas han realizado para crear nuevos puestos de trabajo?

B.2.1.1.b.3 Como empresarios,

B.2.1.1.b.3.1 ¿qué efectos ha tenido la certificación de competencias laborales en su empresa?

B.2.1.1.b.3.2 ¿Han sido positivos... negativos...?

B.2.1.1.b.3.2.1 ¿Cómo les ha beneficiado?

- B.2.1.1.b.3.2.2 ¿Qué progresos materiales han logrado?
- B.2.1.1.b.3.2.3 ¿Qué efectos ha tenido a nivel de la región?
- B.2.1.1.b.3.2.4 ¿Esto ha permitido que el Estado trabaje más unido con el empresario de la selva?
- B.2.1.1.b.4 ¿Si pensamos en la situación cuando no contaban con trabajadores certificados y la situación actual donde si cuentan con ellos, como calificarían su situación?
  - B.2.1.1.b.4.1 ¿Dirían que ha mejorado? ¿Se sienten ahora mejor que antes?
  - B.2.1.1.b.4.2 por el contrario ¿sienten que su situación ha empeorado?
  - B.2.1.1.b.4.3 Focalizando un poco más
    - B.2.1.1.b.4.3.1 ¿Se sienten satisfechos o insatisfechos consigo mismos en relación a contar con este personal calificado?
    - B.2.1.1.b.4.3.2 En relación con los demás ¿cómo se sienten como empresarios? ¿Se sienten aceptados/rechazado por el Estado?
    - B.2.1.1.b.4.3.3 Sobre progreso en general ¿Qué piensan? (¿han progresado? o ¿han retrocedido?
- B.2.1.1.b.5 ¿Qué otras recomendaciones harían ustedes para que esta política de Certificación de competencias laborales contribuya con el progreso empresarial de la región?
- B.2.1.1.b.6 ¿Les gustaría participar en un programa de creación de puestos de trabajo empleando la política de certificación?

Gracias por sus respuestas.

### 3.3 Guía de entrevista a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali

#### Consentimiento informado

En su calidad de director regional de Promoción del Empleo, usted está siendo invitado a participar en una investigación sobre el proyecto de Certificación de Competencias Laborales ejecutado por Impulsa Perú en Ucayali en el 2014, llevado a cabo por la Ing. Noedith Rodríguez y la Eco. Cynthia Melina Vera Visagel.

Su apoyo nos permitirá conocer en qué medida el proyecto de Certificación de Competencias Laborales (CCL) aporta a la mejora de la empleabilidad de los carpinteros industriales en la provincia de Coronel Portillo.

En esta entrevista no hay respuestas correctas o erróneas y será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas. Igualmente no hay límite de tiempo para contestar pero seguramente no le ocupará más de 15 minutos.

Recuerde también, que toda la información recabada en el marco del presente estudio será tratada con estricta confidencialidad.

Agradeciendo de antemano su colaboración, le hacemos la siguiente pregunta:

¿Desea participar en la investigación?  
(Marque su respuesta con un aspa)  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

(Si marcó sí, continúe por favor)

Acerca de la certificación de competencias laborales

- a. C.2.1.1.a.1 ¿Cuál es su opinión acerca del servicio de Certificación de Competencias Laborales (CCL)?
- b. C.2.1.1.a.2 ¿Cuándo se implementó el servicio de CCL en Ucayali?
- c. C.2.1.1.a.3 ¿Considera que la CCL mejora la empleabilidad de los trabajadores?
- d. C.2.1.1.a.4 ¿Considera que la CCL mejora la productividad de las empresas?
- e. C.2.1.1.a.5 ¿Cuántas personas son evaluadas en los diferentes perfiles ocupacionales, y de ellos cuántos han sido certificados?
- f. C.2.1.1.a.6 ¿Cuántas personas son evaluados en el perfil ocupacional de carpintero industrial y cuántos de ellos han sido certificados?
- g. C.2.1.1.a.7 ¿Cuál es la problemática, en términos del desarrollo de sus competencias laborales, de los trabajadores en la industria manufacturera – carpintería, en su región?
- h. C.2.1.1.a.8 ¿Usted creen que este perfil que se está evaluando corresponde a la dinámica económica de la región?

Acerca del proyecto “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali”

- i. C.2.1.1.b.1 ¿Cuál considera que es la pertinencia del proyecto de CCL para mejorar el capital humano en la industria manufacturera – carpintería, en su región?
- j. C.2.1.1.b.2 ¿Conoce sobre el proceso de CCL llevado a cabo por el proyecto “Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali”
- k. C.2.1.1.b.3 ¿Qué información tiene sobre el desarrollo del proyecto?
- l. C.2.1.1.b.4 ¿Antes de iniciada la ejecución del proyecto, el programa Impulsa Perú se reunió con usted para comentarle sobre el proyecto?
- m. C.2.1.1.b.5 ¿Le gustaría acompañar el proceso de CCL?

Acerca de la demanda de CCL en Ucayali

- n. C.2.1.1.c.1 ¿Conoce si la certificación de competencias laborales es demandada por las empresas de carpintería industrial?
- o. C.2.1.1.c.2 ¿Conoce si las empresas valoran la CCL en el perfil de carpintero industrial?
- p. C.2.1.1.c.3 ¿Conoce si hay demanda de carpinteros industriales certificados?
- q. C.2.1.1.c.4 ¿De estos carpinteros industriales demandados es requisito que el trabajador cuente con la CCL?

Sugerencias u observaciones

- r. C.2.1.1.d.1 ¿Qué observaría sobre el proceso de CCL?
- s. C.2.1.1.d.2 ¿Le pareció adecuado el local donde se realizó la evaluación, en el caso de ser en situación simulada de trabajo?
- t. C.2.1.1.d.3 ¿Qué le sugeriría a Impulsa Perú para mejorar el proceso de CCL en Ucayali?
- u. C.2.1.1.d.4 ¿Qué le sugeriría a Impulsa Perú para mejorar los efectos de la intervención del proyecto en el perfil carpintero industrial en madera?
- v. C.2.1.1.d.5 ¿Han recibido comentarios sobre el proceso de evaluación del CCL por parte de las empresas o evaluados?

### 3.4. Guía de entrevista al Centro Certificador (CITE Forestal)

#### Consentimiento informado

En su calidad de ejecutor del proyecto de certificación de competencias laborales en Ucayali, usted está siendo invitado a participar en una investigación sobre el proyecto de certificación de competencias laborales ejecutado por Impulsa Perú en Ucayali en el 2014, llevado a cabo por la Ing. Noedith Rodríguez Quispe y la Eco. Cynthia Melina Vera Visagel.

Su apoyo nos permitirá conocer en qué medida el proyecto de Certificación de Competencias Laborales (CCL) aporta a la mejora de la empleabilidad de los carpinteros industriales en la provincia de Coronel Portillo.

En esta entrevista no hay respuestas correctas o erróneas y será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas. Igualmente no hay límite de tiempo para contestar pero seguramente no le ocupará más de 15 minutos.

Recuerde también, que toda la información recabada en el marco del presente estudio será tratada con estricta confidencialidad.

Agradeciendo de antemano su colaboración, le hacemos la siguiente pregunta:

¿Desea participar en la investigación?  
(Marque su respuesta con un aspa)  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

(Si marcó sí, continúe por favor)

#### Acerca del mercado laboral en Ucayali

A.2.2.1.a.1 ¿Cuál es la actividad económica con mayor demanda por parte de las empresas?

A.2.2.1.a.2 ¿Cuál es la ocupación más demandada en la actividad económica descrita anteriormente?

A.2.2.1.a.3 ¿Conoce si antes del proyecto existía demanda de carpinteros industriales por parte de las empresas?

A.2.2.1.a.4 ¿Conoce si antes del proyecto existía demanda de carpinteros industriales certificados, por parte de las empresas?

#### Acerca de la certificación de competencias laborales (CCL)

A.2.2.b.1 ¿Considera adecuados los requisitos exigidos a los beneficiarios para acceder a la certificación de competencias laborales?

A.2.2.b.2 ¿La certificación de competencias laborales es requerida por los empresarios de la región?

A.2.2.b.3 ¿Conoce si los trabajadores conocen de la CCL?

A.2.2.b.4 ¿La certificación de competencias laborales es solicitada por los trabajadores de la región?

A.2.2.b.5 ¿Sabe si los trabajadores están dispuestos a pagar por contar con la Certificación de Competencias Laborales?

A.2.2.b.6 ¿Considera que la certificación de competencias laborales en el perfil carpintero industrial en madera mejora la productividad laboral de la empresa?

A.2.2.b.7 ¿Considera que la Certificación de Competencias Laborales mejora la empleabilidad de los carpinteros industriales en madera?

Acerca del Proyecto de CCL en Ucayali

A.2.2.1.c.1 ¿La focalización cumple con los objetivos del proyecto?

A.2.2.1.c.3 ¿El proyecto cuenta con una etapa de sensibilización sobre la CCL?  
¿Cómo se realiza?

A.2.2.1.c.4 ¿Los plazos para la realización del proyecto de CCL fueron adecuados?

### 3.5 Cuestionario de preguntas para beneficiarios de CCL en perfil carpintero industrial de la madera

#### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA BENEFICIARIOS DE CCL EN PERFIL CARPINTERIO INDUSTRIAL EN MADERA

**Consentimiento informado**

En su calidad de beneficiario del proyecto "Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali", usted está siendo invitado a participar en una investigación de tesis en Maestría en Gerencia Social, sobre la línea de Certificación de Competencias Laborales financiada por FONDOEMPLEO.

En este cuestionario no hay respuestas correctas o erróneas y será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas. Igualmente no hay límite de tiempo para contestar pero seguramente no le ocupará más de 20 minutos.

Recuerde también, que toda la información recabada en el marco del presente estudio será tratada con estricta confidencialidad.

Agradeciendo de antemano su colaboración, le hacemos la siguiente pregunta:

¿Desea participar en la investigación?  
(Marque su respuesta con un aspa)  
SI  NO

Código de proyecto  # de encuesta

**DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO**

A.1 Nombre completo

A.2 DNI

**B.4.1 EMPLEABILIDAD**

B.4.1.1.b.1 Desde su participación en el proyecto, hasta el día de hoy, ¿Usted ha seguido algún curso de capacitación, diplomado o especialización? 1 Si  2 No  (Ir a C.1)

B.4.1.1.b.2 Sobre los cursos de capacitación, diplomados o especializaciones indique lo siguiente:

B.4.1.1.b.2.1 Nombre del curso, diplomado, especialización	B.4.1.1.b.2.2 Financiamiento 1. Propio 2. Financiado por la empresa y por mi 3. Financiado totalmente por la empresa 4. Financiado por terceros 5. Financiado por el proyecto	B.4.1.1.b.2.3 Tipo de institución que dictó el curso 1 Universidad 2 Inst. de Educación Superior 3 CETPRO 4 Municipalidad 5 La propia empresa 6 Otro (especificar)	B.4.1.1.b.2.4 ¿Usted obtuvo algún diploma, constancia o certificado? 1 Si 2 No
Cod.			

B.4.1.1.b.2.5 ¿Recibió su Plan de Empleabilidad? 1 Si  2 No  (Pasar a D.19)

B.4.1.1.b.2.6 ¿Leyó su Plan de Empleabilidad? 1 Si  2 No  (Pasar a D.18)

B.4.1.1.b.2.7 ¿Considera que el Plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación .... (mencionar nombre de la ocupación certificada)?

1 Si, totalmente  2 Si, parcialmente  3 No

B.4.1.1.b.2.8 Si en la pregunta anterior se marca las opciones 2 o 3 preguntar ¿Por qué?

1 El Plan contiene información muy general  3 El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones   
2 El Plan no me brinda alternativas de solución  4 Otra .....

B.4.1.1.b.2.9, Si el beneficiario indica que no leyó el plan de empleabilidad ¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?

1 No tiene tiempo para leerlo  3 No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación   
2 No le interesa leerlo  4 Otro .....

B.4.1.1.b.2.10 Sólo si D.11-1=1, ¿recibió su certificado o constancia? 1 Si  2 No

**C.4.1 ROTACIÓN LABORAL**

C.4.1.1.c.1 ¿Actualmente te encuentras trabajando? 1 Si  2 No  (Ir a C.4.1.1.c.7)

C.4.1.1.c.2 ¿Continúas en la empresa donde trabajabas antes del proceso de certificación de competencias laborales?

1 Si  2 No

C.4.1.1.c.3 ¿Continúas en la misma ocupación que desempeñabas antes del proceso de certificación de competencias laborales?

1 Si  2 No

C.4.1.1.c.4 ¿Cuál es la ocupación que desempeñas actualmente?

Cod.

C.4.1.1.c.5 Sólo si C.2=2, ¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajas actualmente?

Cod.

C.4.1.1.c.6 ¿Estás buscando trabajo? 1 Si  2 No

C.4.1.1.c.7 Si en la pregunta anterior el beneficiario responde que NO preguntar ¿Por qué no estás buscando trabajo?

1 No hay trabajo  4 Falta de experiencia  7 Problema de salud   
2 Se cansó de buscar  5 Sus estudios no lo permiten  8 Falta de documentos   
3 Por su edad  6 Las tareas del hogar se lo impidieron  9 Otro (especificar) .....

**A.5.1 NIVEL DE INGRESOS**

A.5.1.1 ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por ..... (mencionar ocupación) en ..... (mencionar frecuencia de C.8)?

S/.

**D.4.1.3 EMPLEO DECENTE**

D.4.1.3.1 ¿Cuántas horas trabajaste del (día)..... al (día)..... en tu .... (mencionar nombre de ocupación)?

1 Domingo	<input type="text"/>	3 Martes	<input type="text"/>	5 Jueves	<input type="text"/>	7 Sábado	<input type="text"/>
2 Lunes	<input type="text"/>	4 Miércoles	<input type="text"/>	6 Viernes	<input type="text"/>	8 Total	<input type="text"/>

D.4.1.3.2 ¿Bajo qué tipo de contrato trabajas o trabajaste en esta ocupación?

1 Contrato indefinido, permanente	<input type="text"/>	6 Contrato de aprendizaje	<input type="text"/>
2 Contrato a plazo fijo	<input type="text"/>	7 Locación de Servicios, Servicios No Personales	<input type="text"/>
3 Estuvo en período de prueba	<input type="text"/>	8 No Sabe	<input type="text"/>
4 Convenio de Formación Laboral Juvenil	<input type="text"/>	9 Sin contrato	<input type="text"/>
5 Prácticas pre profesionales	<input type="text"/>	10 Otro (Especifique) .....	<input type="text"/>

D.4.1.3.3 ¿Tiene seguro de salud? 1 Sí, ESSALUD  2 Sí, SIS  3 Sí, seguro privado  4 No

D.4.1.3.4 Sólo si C.11=1 o 2 o 3, ¿Este seguro de salud ha sido proporcionado por tu empleador? 1. Si  2. No

D.4.1.3.5 ¿Cuál es el sistema de pensiones al que está afiliado?

1 Sistema Privado de Pensiones (AFP)  2 Sistema Nacional de Pensiones (ONP)  3 Otro.....  4 Ninguno

D.4.1.3.6 En ese trabajo, negocio o establecimiento ¿cuántas personas trabajan?

1 Sólo yo trabajo	<input type="text"/>	4 De 21 a 50 personas	<input type="text"/>	7 Más de 500 personas	<input type="text"/>
2 Menos de 10 personas	<input type="text"/>	5 De 51 a 100 personas	<input type="text"/>		
3 De 11 a 20 personas	<input type="text"/>	6 De 101 a 500 personas	<input type="text"/>		

**A.6.2.1 PERCEPCION DEL BENEFICIARIO ACERCA DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

A.6.2.1.1 ¿Cuáles son los beneficios que Usted ha conseguido del proceso de certificación de competencias laborales?

(Encuestador, leer alternativas, colocar 1=Si, 2=No)

1 Ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación	<input type="text"/>
2 Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo	<input type="text"/>
3 Ha obtenido un aumento de sueldo	<input type="text"/>
4 Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad en su empresa	<input type="text"/>
5 Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo	<input type="text"/>
6 Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad	<input type="text"/>
7 Le ha permitido postular a empresas más grandes	<input type="text"/>
8 Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral	<input type="text"/>
9 La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación	<input type="text"/>
10 No le ha traído ningún beneficio	<input type="text"/>
11 Le ha permitido permanecer en la empresa, porque ésta exige que sus trabajadores se certifiquen como parte de su política interna	<input type="text"/>
12 Otra (Especifique) .....	<input type="text"/>

A.6.2.1.2 ¿Qué situaciones negativas han tenido lugar después del proceso de certificación de competencias laborales?

1 Ha perdido el empleo	<input type="text"/>	5 No le han aumentado el sueldo/salario	<input type="text"/>
2 Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno	<input type="text"/>	6 No ha ocurrido ninguna situación negativa	<input type="text"/>
3 Ha descendido en jerarquía en su centro laboral	<input type="text"/>	7 Otras (Especifique) .....	<input type="text"/>
4 Ha tenido problemas con sus jefes	<input type="text"/>		

A.6.2.1.3 ¿Qué es lo que necesitaría, además de la certificación de competencias laborales, para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?

1 Capacitación en cursos técnicos - productivos	<input type="text"/>	5 Información de oportunidades de empleo	<input type="text"/>
2 Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	<input type="text"/>	6 Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV	<input type="text"/>
3 Fortalecimiento de habilidades personales	<input type="text"/>	7 No necesito nada	<input type="text"/>
4 Asesoría especializada en temas laborales	<input type="text"/>	8 Otra (Especifique).....	<input type="text"/>

A.6.2.1.4 ¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?

1 Si  2 No

A.6.2.1.5 Si en la pregunta anterior la respuesta es SI ¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por SI/

## Anexo 4: Guía de revisión documentaria

4.1 Guía de revisión documentaria		
Variable: Objetivos del programa Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivo general</li> <li>- Objetivos específicos</li> </ul> Unidad de análisis: programa Vamos Perú - Impulsa Perú Fuente: Decreto Supremo 016-2011-TR		
Categoría	Texto	Análisis
Objetivos del programa de CCL	<p>Objetivo General: Promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país.</p> <p>Objetivos específicos o estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar servicios de capacitación laboral de calidad en ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo, a través de instituciones de capacitación alineadas a los objetivos y principios del Programa.</li> <li>• Fortalecer competencias de gestión y acompañar a las personas en la implementación de sus negocios sostenibles y socialmente responsables, que contribuyan a la generación de empleo.</li> <li>• Reconocer formalmente las competencias laborales adquiridas empíricamente.</li> <li>• Vincular a los beneficiarios del Programa con potenciales empleadores que requieren mano de obra calificada.</li> </ul>	<p>El empresario de Maderas y Derivados desconocía de dónde provenía el proyecto de CCL, por lo que hizo mención de forma rápida a los objetivos del programa.</p> <p>El coordinador del CITE Forestal también mencionó los objetivos al referirse a su labor como Centro evaluador.</p>

4.2 Guía de revisión documentaria
Variable: Componentes del proyecto Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 770 trabajadores de la provincia de Coronel Portillo registrados en el sistema informático del Programa Vamos Perú.</li> <li>- 700 planes de empleabilidad otorgados por los Centros de Certificación a los beneficiarios del servicio de CCL en Coronel Portillo.</li> <li>- 490 (70%) beneficiarios obtienen su certificado de competencia laboral.</li> </ul> Unidad de análisis: marco lógico del proyecto de "Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali"

Fuente: Fondoempleo y el programa Impulsa Perú		
Categoría	Texto	Análisis
Componentes del proyecto	Acceso al servicio de certificación de competencias laborales (CCL) en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera en la provincia de Coronel Portillo	Las guías de entrevista para el Director de la DRTPE Ucayali, coordinador del CITE Forestal y para los empresarios han incluido preguntas en relación al servicio de certificación del proyecto. Sin embargo no hay mucho conocimiento sobre el mismo, porque confunden el proyecto con otros porque piensan que incluye el componente de la capacitación.

4.3 Guía de revisión documentaria		
Variable: Productos del proyecto		
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 convocatorias masivas del servicio de certificación a trabajadores mediante visitas a empresas en los perfiles ocupacionales a certificar.</li> <li>- 3 convocatorias masivas del servicio de certificación mediante visita a organizaciones de trabajadores en los perfiles ocupacionales a certificar.</li> <li>- 770 trabajadores pre inscritos en el servicio de certificación en la provincia de Coronel Portillo.</li> <li>- 700 beneficiarios registrados en el sistema informático del programa Vamos Perú.</li> <li>- 700 beneficiarios orientados en el servicio de CCL de acuerdo con el perfil ocupacional en los que se evaluarán.</li> <li>- 700 beneficiarios evaluados en el perfil ocupacional de carpintero industrial en madera.</li> <li>- 700 beneficiarios obtienen su plan de empleabilidad.</li> <li>- 3 supervisiones iniciales del servicio de CCL.</li> <li>- 3 supervisiones del proceso de evaluación de CCL.</li> <li>- 3 supervisiones finales del servicio de CCL.</li> </ul>		
Unidad de análisis: marco lógico del proyecto de "Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali"		
Fuente: Fondoempleo y el programa Impulsa Perú		
Categoría	Texto	Análisis
Productos del Proyecto	Promoción y focalización del servicio de CCL que ayudará a los	A la pregunta realizada al coordinador del CITE sobre el conocimiento del marco lógico nos

	trabajadores a mejorar su empleabilidad en la provincia de Coronel Portillo	respondió de que dicha información fue manejada directamente por el programa Impulsa Perú. Sin embargo nos explicó como realizó la focalización.
	Selección y registro de beneficiarios en el servicio de competencias laborales	CITE Forestal nos explicó que esta labor fue ardua porque no recibieron apoyo y era su primera experiencia como centro evaluador.
	Evaluación y certificación de las competencias laborales de los beneficiarios	CITE Forestal hace mención de que la evaluación fue realizada por el equipo evaluador del MTPE, haciendo uso de dos evaluaciones: conocimientos y desempeño.
	Seguimiento y supervisión del servicio de certificación de competencias laborales	Esto es mencionado por el CITE como capacitación y asistencia técnica cuando un trabajador no recibe su certificación, y como acompañamiento a su plan de empleabilidad.

<b>4.4 Guía de revisión documentaria</b>		
Variable: Oferta de carpinteros industriales		
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de beneficiarios certificados en el perfil carpintero industrial por la Institución Ejecutora</li> <li>- PEA ocupada en el perfil carpintero industrial en Ucayali</li> <li>- Ratio número de carpinteros industriales certificados / número de carpinteros industriales ocupados</li> </ul>		
Unidad de análisis: informe de ejecución del proyecto de "Certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali"		
Fuente: Fondoempleo y el programa Impulsa Perú		
Categoría	Texto	Análisis
Oferta de carpinteros certificados en la región Coronel Portillo	451 beneficiarios registrados en el perfil de carpintero industrial  400 evaluados por la entidad certificadora CITE Forestal en el perfil de carpintero industrial en madera	La oferta laboral certificada es escasa en la región fue mencionada por los representantes de las empresas IDM SAC y Maderas y Derivados.  El representante de la DRTPE Ucayali hizo referencia a los centros de formación de la oferta laboral: "hay un disloque tremendo entre lo que somos como región, lo que ofrece la oferta

		formativa en universidades e institutos y lo que debería ser”
--	--	---

4.5 Guía de revisión documental		
Variable: Productividad laboral		
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- VAB en manufactura en Ucayali</li> <li>- Número de ocupados en manufactura en Ucayali</li> </ul>		
Unidad de análisis: Resolución Ministerial N° 162-2011-TR		
Fuente: MTPE – DGFPCL		
Categoría	Texto	Análisis
Contribución del Programa CCL a la productividad laboral	Para incrementar la productividad de los trabajadores en el país es necesario incidir en el desarrollo de los recursos humanos a través del impulso de mecanismos como la pertinencia de la formación profesional y capacitación laboral, de igual manera a través del reconocimiento de la experiencia laboral de los trabajadores en el lugar de trabajo, independientemente de la forma en la que haya sido adquirida.	<p>De acuerdo con información del INEI publicada para el año 2015, el VAB a precios del año 2007 del departamento de Ucayali representó el 1,0 por ciento del total nacional. En los últimos 8 años (2008-2015), el Valor Agregado Bruto registró un crecimiento promedio anual de 0,6 por ciento en la actividad manufactura.</p> <p>La contribución de la certificación en la productividad de las empresas, fue una pregunta realizada al Director Regional de Empleo, cuya respuesta fue afirmativa. Del mismo modo, el coordinador del CITE Forestal, respondió afirmativamente y concluyó que la productividad estuvo orientada a los logros de la CCL.</p>

4.6 Guía de revisión documental
Variable: Requisitos de un proyecto de certificación de competencias laborales
Indicadores:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivo de la línea</li> <li>- Objetivos específicos</li> <li>- Criterios</li> <li>- Beneficiarios</li> <li>- Principales actividades</li> </ul>

Unidad de análisis: Base del concurso de proyectos Fuente: Fondoempleo										
Categoría	Texto	Análisis								
Requisitos de FONDOEMPLO en la línea de certificación de competencias laborales	<p>Objetivo general.- Reconocer las competencias laborales de los trabajadores adquiridas en la experiencia laboral a través de la evaluación y certificación de las mismas, a fin de contribuir a la mejora de la empleabilidad.</p> <p>Objetivo específico.- Evaluar y certificar competencias laborales para perfiles ocupacionales que requieren el proceso de certificación. Además, capacitar a los trabajadores para cerrar las brechas identificadas durante el proceso de evaluación con el propósito lograr la certificación.</p> <p>Beneficiarios.- Los beneficiarios deben cumplir como mínimo con los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas mayores de 18 años</li> <li>• Trabajadores independientes, dependientes o desempleados, con 2 años de experiencia laboral general y un año de experiencia específica en el perfil ocupacional que se requiere certificar</li> </ul> <p>Montos financiables y plazo de ejecución.- El monto total que podrá aportar Fondoempleo para financiar cada proyecto seleccionado, así como su plazo de ejecución mínima y máxima son:</p> <p>Monto financiable (soles)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mínimo</td> <td style="width: 50%;">Máximo</td> </tr> <tr> <td>500,000</td> <td>800,000</td> </tr> </table> <p>Duración del proyecto (meses)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mínimo</td> <td style="width: 50%;">Máximo</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>16</td> </tr> </table>	Mínimo	Máximo	500,000	800,000	Mínimo	Máximo	12	16	<p>Se consultó al coordinador de CITE Forestal acerca de los requisitos para acceder a la CCL, respondiendo que estos estuvieron orientados a la realidad de la población ucayalina.</p> <p>Mientras que el representante de la DRTPR Ucayali mencionó los requisitos para ser un centro evaluador y explicó la gestión realizada para lograr que el CITE Forestal se convirtiera en centro certificador. De otro lado, no se pronunció acerca de los requisitos para participar de la CCL, dado que ellos no acompañan dicho procedimiento.</p>
Mínimo	Máximo									
500,000	800,000									
Mínimo	Máximo									
12	16									

	<p>Los proyectos cuyos plazos de ejecución o monto de financiamiento solicitado a Fondoempleo excedan estos límites serán declarados como no elegibles</p> <p>Regiones elegibles.- Los proyectos de certificación de competencias laborales tendrán un ámbito regional determinado. Las Instituciones Proponentes podrán presentar proyectos para las regiones que se detallan en el numeral 1.4 de las Bases.</p>	
--	--	--

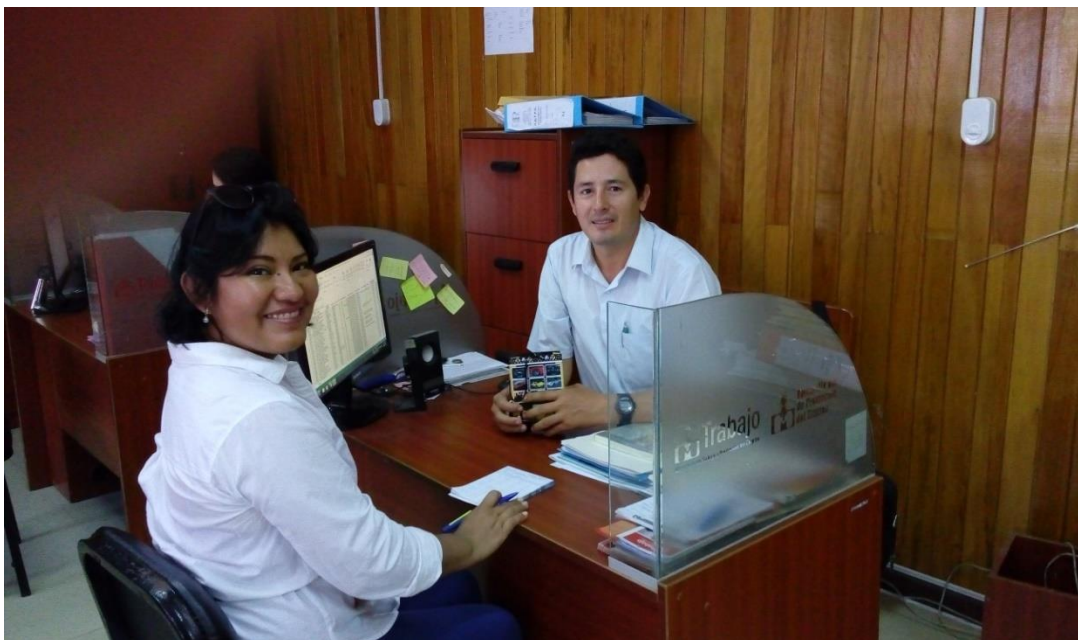
4.7 Guía de revisión documentaria		
<p>Variable: Lineamientos para los proyectos de certificación de competencias laborales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterización del sector económico</li> <li>- Demanda laboral del sector económico involucrado</li> <li>- Caracterización socioeconómica y laboral de la población afectada y los beneficiarios</li> </ul> <p>Unidad de análisis: Bases del concurso del proyecto</p> <p>Fuente: Fondoempleo</p>		
Categoría	Texto	Análisis
<p>Lineamientos para los proyectos de certificación de competencias laborales</p>	<p>a. Ámbito de intervención delimitado.- El ámbito de intervención deberá ser precisado desde el nivel distrital.</p> <p>b. Certificación de competencias laborales basada en la demanda.- El servicio de evaluación y certificación debe responder a una demanda de certificación identificada por la institución proponente.</p> <p>c. Calidad y transparencia de la evaluación de competencias.- La institución proponente debe asegurar que se cumplan todos los requisitos para una óptima evaluación, sea situación real o simulada, en el Centro de Certificación o en el lugar de trabajo, cumpliendo con todas las normas y lineamientos que los procesos exigen. Debe garantizar que los instrumentos metodológicos, los insumos, y condiciones para la realización del proceso de evaluación sean los</p>	<p>El coordinador del CITE Forestal mencionó los lineamientos al referirse a su experiencia cuando el CITE se convirtió en Centro Certificador, asimismo hace mención al equipo de evaluadores que pertenecían al MTPE. De otro lado, hizo referencia a los costos de certificación cuando explicó sobre la demanda de la certificación por trabajadores que a su vez son empresarios quienes pueden asumir un costo por su participación en la CCL, con la finalidad de participar en las licitaciones del Estado o convocatorias públicas.</p>

	<p>establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).</p> <p>d. Evaluadores con experiencia demostrada.- El equipo de evaluadores de competencias laborales debe estar conformado por personas acreditadas por el MTPE, con experiencia demostrada en los procesos de evaluación en los perfiles ocupacional que se contemplan en el proyecto y con dominio de los métodos y procedimientos de evaluación.</p> <p>e. Articulación con las políticas regionales de promoción del empleo.- Durante la implementación, la institución proponente debe coordinar el desarrollo de las actividades del proyecto con los organismos públicos regionales competentes en la promoción del empleo, con la finalidad de que la propuesta esté alineada a las políticas públicas y a las normas en materia de certificación de competencias laborales.</p> <p>f. Recursos humanos.- El recurso humano a cargo del desarrollo de las actividades del proyecto debe contar con experiencia en la evaluación, certificación de competencias laborales y capacitación.</p> <p>g. Infraestructura y equipamiento adecuados.- La propuesta debe garantizar infraestructura y equipamiento destinado a la evaluación para la certificación y la capacitación para el cierre de brechas técnicas laborales y demás actividades del proyecto, en óptimas condiciones: ambientes que respeten las normas de distribución, señalización, y cuenten con los servicios e instalaciones básicas; equipamiento, mobiliario, materiales de capacitación e insumos en cantidades adecuadas.</p> <p>h. Costo de evaluación acorde al mercado.- El costo de evaluación por beneficiario debe ser igual o menor al costo de mercado para un servicio de evaluación de competencias laborales</p>	<p>Del mismo modo, el representante de la DRTPE mencionó los lineamientos en relación al Centro Certificador cuando nos explicó la gestión realizada a favor del CITE Forestal.</p> <p>De la revisión al Estudio de Evaluación Final del proyecto, se encontró que el proyecto cumplió con tener en cuenta las características y requisitos establecidos en las bases del 13° concurso de proyectos de FONDOEMPLO, dado que se alinea al perfil de la población. Asimismo, se reflexiona sobre la pertinencia del proyecto a la realidad socio económica laboral y se considera que es oportuno intervenir en las ocupaciones determinadas, debido al dinamismo económico que presenta.</p>
--	---	---

	<p>similar, ofrecida por la entidad certificadora.</p> <p>Principales productos.- Los proyectos de certificación de competencias laborales deben incluir como mínimo los siguientes productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Producto 1.1: Beneficiarios seleccionados</li> <li>• Producto 1.2: Beneficiarios evaluados</li> <li>• Producto 1.3. Beneficiarios capacitados</li> <li>• Producto 1.4. Beneficiarios certificados</li> </ul> <p>i. Principales actividades.- El proyecto debe prever las actividades necesarias que garanticen el logro de los productos propuestos y el objetivo del proyecto.</p> <p>j. Efectividad de la gestión del proyecto.- La institución proponente debe prever las acciones y mecanismos necesarios para lograr los objetivos y metas del proyecto con calidad y pertinencia.</p> <p>k. Efectividad de la gestión del proyecto.- La institución proponente debe prever las acciones y mecanismos necesarios para lograr los objetivos y metas del proyecto con calidad y pertinencia, a fin de lograr la efectividad de la gestión del proyecto; para ello deberá elaborar un plan de dirección del proyecto, el cual debe contener el plan de gestión de interesados, plan de gestión de riesgos, plan de comunicaciones y plan operativo anual. Este último se elaborará una vez que haya sido aprobado el proyecto y con el asesoramiento de la Unidad de Gestión de Proyectos.</p>	
--	---	--

## Anexo 5: Galería de fotos del trabajo de campo

### 5.1 Visita a la bolsa de trabajo del Centro de Empleo de la DRTPE Pucallpa



Fecha: Jueves 30 de junio de 2016

### 5.2 Entrevista con empresario de Carpintería IDM



Fecha: Jueves 30 de junio de 2016

### 5.3 Visita a carpintería en el distrito de Manantay



Fecha: Viernes 01 de julio de 2016

### 5.4 Sensibilización a carpinteros industriales de la madera a cargo CITE Forestal



Fecha: Viernes 1 de julio de 2016

## 5.5 Encuesta a beneficiario



Fecha: Sábado 2 de julio de 2016