



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

**Escuela de
Postgrado**

**“DIFICULTADES DE ACCESO A LA CERTIFICACIÓN DE
COMPETENCIAS LABORALES DEL MINISTERIO DE
TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2016-2019)”**

**Trabajo de Investigación
presentado para optar al Grado Académico de
Magíster en Gestión Pública**

**Presentado por
Maria Amelia de las Mercedes Asenjo Azpilcueta
Candy Luz Pizarro Loaiza
Lizbeth Felicita Soto Orosco**

Asesor: Carlos Vargas Mas

[0000-0003-1124-7917](tel:0000-0003-1124-7917)

Lima, noviembre 2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS	iii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	iv
ÍNDICE DE ANEXOS	v
Resumen Ejecutivo	1
Introducción	2
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1. Antecedentes	4
2. Problema de Investigación	7
3. Preguntas de Investigación	9
4. Objetivos	9
5. Justificación	10
6. Delimitaciones, limitaciones y alcances	13
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL	14
1. Definiciones básicas	14
2. Marco Normativo	17
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	18
1. Enfoque de Investigación	18
2. Descripción de la intervención pública a evaluar	18
3. Metodología	22
4. Instrumentos de recojo de información	24
5. Elaboración, validación y aplicación de las herramientas de recojo de información	24
CAPITULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS	26
1. Evaluación del diseño estratégico de la intervención	26
2. Evaluación de los procesos de la intervención	30
3. Análisis de otros aspectos complementarios	38
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
1. Conclusiones	42
2. Recomendaciones	44
Bibliografía	45
Anexos	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Cobertura según la población potencial, objetivo, priorizada y la que ha recibido el servicio	7
Tabla 2. Presupuesto Asignado y Ejecutado del Programa “Impulsa Perú” – Años 2016-2019 .	38
Tabla 3. Presupuesto Asignado y Ejecutado del Programa “Impulsa Perú” del servicio de certificación de competencias laborales – Años 2016-2019	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Perú: situación laboral según el nivel de pobreza en zonas rurales, 2019 (En porcentaje de la población ocupada).....	12
Gráfico 2. ¿Ha escuchado hablar de la certificación de competencias laborales del MTPE?	35
Gráfico 3. ¿Cómo se enteró de dicho servicio?	36
Gráfico 4. Presupuesto asignado y ejecutado del Programa “Impulsa Perú” - Años 2016-2019	39
Gráfico 5. Presupuesto asignado y ejecutado del Programa “Impulsa Perú” en Certificación de Competencias Laborales-Años 2016-2019.....	39

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Marco Normativo	50
Anexo 2: Guía de Entrevista 01.....	52
Anexo 3: Guía de Entrevista 02.....	54
Anexo 4: Guía de Entrevista 03.....	55
Anexo 5: Guía de Entrevista 04.....	57
Anexo 6: Encuesta 01.....	58
Anexo 7: Relación de personas entrevistadas y encuestadas	60
Anexo 8: Relación de personas entrevistadas y encuestadas	61
Anexo 9: Relación de personas entrevistadas y encuestadas	62

Resumen Ejecutivo

El servicio de certificación de competencias laborales en el Perú forma parte de las políticas activas de empleo que se vienen implementando desde el año 2011, a través del Programa Nacional “Impulsa Perú” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Este servicio se brinda de manera gratuita a las personas en condición de vulnerabilidad sociolaboral; sin embargo, ha tenido un alcance reducido en comparación con la población económicamente activa que podría requerirlo en el país.

La presente investigación destaca este servicio como herramienta de política para el incremento de la empleabilidad de las personas y su movilidad laboral, a partir del reconocimiento formal y documentado de sus conocimientos, habilidades, actitudes y desempeño de una persona en un entorno laboral, independientemente de la forma en que adquirió estas competencias laborales; es decir, no se necesitan estudios formales para certificarse, por lo que se le conoce en el mundo del trabajo, como el reconocimiento de los aprendizajes previos (RAP), que en otros países busca la incorporación de los beneficiarios en el sistema educativo, de tal forma que la persona puede convalidar este certificado de competencias laborales como si hubiera realizado estudios formales.

El periodo estudiado comprende los años 2016 al 2019 y buscó identificar las razones por las cuales el servicio de certificación de competencias laborales no logra una cobertura importante y es poco conocido entre la población de todas las edades y niveles educativos; asimismo, está poco difundido pese a los grandes beneficios que proporciona, no solamente a los trabajadores, sino también a las empresas de diversos sectores productivos con mayor dinamismo en la economía peruana.

Sobre la base de estas indagaciones se plantearon algunas recomendaciones que permitan mejorar el modelo del servicio de certificación de competencias laborales, a partir de la evaluación del diseño estratégico y de los procesos de la intervención, a fin de contribuir con el aumento de la cobertura del servicio y lograr su posicionamiento como una intervención eficaz en el marco de las políticas de empleo.

Introducción

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el marco de sus funciones y competencias, tiene bajo su rectoría programas nacionales orientados a promover y mejorar las condiciones laborales en el país. Así, en el año 2011, se crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Vamos Perú, que en el año 2015 cambió de denominación a Programa Nacional “Impulsa Perú”, y en el año 2020, se fusiona con el Programa “Jóvenes Productivos”, formando el actual Programa Nacional para la Empleabilidad (D. S. N° 019-2020 TR, 2020).

La presente investigación aborda el estudio del servicio de certificación de competencias laborales (CCL), que consiste en el “reconocimiento público formal y documentado de competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral” (D.S. N° 016-2021-TR, 2021).

Al respecto, el Programa Nacional “Impulsa Perú”, a través de los centros de certificación de competencias laborales (CCCL) autorizados, ha evaluado a un total de 19 744 personas durante el periodo estudiado (2016-2019)¹. No obstante, se observa que la cobertura del servicio es limitada, en contraste con otros países de la región; además, la difusión de sus beneficios no tiene un alcance relevante para lograr posicionarse como un modelo de intervención eficaz en el marco de las políticas nacionales de empleo; por lo tanto, resulta imperativo evaluar principalmente el diseño estratégico de la intervención, así como la implementación de procesos, con el objetivo de identificar los factores que determinan la eficacia del servicio de CCL.

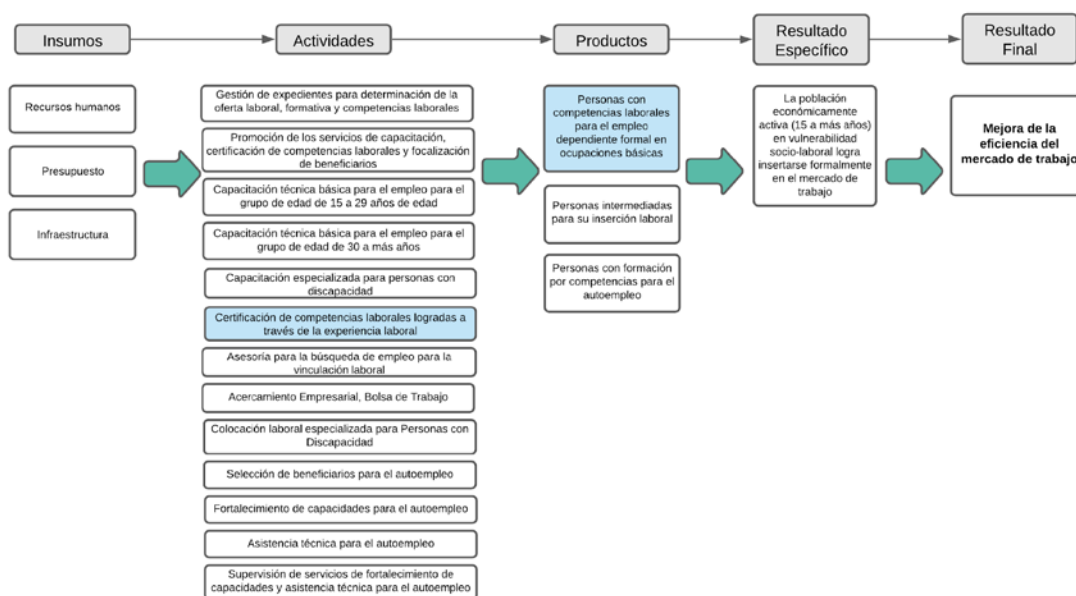
En ese sentido, la investigación se basa en una metodología mixta que combina el análisis cuantitativo y cualitativo, a partir de la revisión de fuentes primarias y secundarias, tales como documentos técnicos, normativos, académicos, bases de datos (Hernández et. al, 2010, p. 546); y la aplicación de entrevistas y encuestas a los diferentes actores que intervienen en los procesos de la intervención (Hernández et. al, 2010, p. 555).

Por lo tanto, a fin de establecer la cadena de valor del servicio de CCL, primero se analizó la matriz lógica del programa presupuestal 0116 – Proempleo (MEF, 2016), para identificar específicamente a la intervención de CCL; y se muestra en el diagrama 1, que la intervención estudiada es una de las trece actividades del PP 0116, y está orientada al producto “personas con

¹ Se toma como referencia las bases de datos de evaluaciones y certificaciones del Programa Nacional “Impulsa Perú” y CCCL. Además, se sabe que durante el periodo de implementación del Programa (2010 al 2020), el número de beneficiarios asciende a 35 mil 102 personas evaluadas.

competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas” (MEF, s.f.), el mismo que, sumado a los productos de “personas intermediadas para su inserción laboral” y “personas con formación por competencias para el autoempleo” dan como resultado específico “la población económicamente activa (15 a más años) en vulnerabilidad socio-laboral logra insertarse formalmente en el mercado de trabajo” (MEF, s.f.):

Diagrama 1. Cadena de Valor del PP 0116 – PROEMPLEO



Fuente: Anexo 02 del Programa Presupuestal N° 0116.
Elaboración propia.

A partir de ello, la investigación se enfoca específicamente en la certificación de competencias laborales; y evalúa su diseño estructural y los procesos de esta intervención, con el objetivo de identificar limitaciones u obstáculos para su óptima implementación; y así plantear propuestas de mejora que permitan contar con un servicio de CCL al mismo nivel de otros países como Chile, Colombia o México², donde este tipo de intervenciones han tenido éxito y han generado mejoras en la empleabilidad de las personas.

En base a lo expuesto, el documento se estructura en cinco capítulos: el primero comprende los antecedentes, planteamiento del problema, pregunta de investigación, objetivos y justificación; el capítulo dos explora el marco conceptual del servicio de CCL en Perú y refiere las normas relevantes de estudio; posteriormente, en el tercer capítulo se explica el marco metodológico y los instrumentos utilizados para el recojo de información; en el capítulo cuatro, se presentan el análisis y los resultados de la investigación; y finalmente, en el último capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones que podrían servir como referencia para el diseño del Programa

² Se han considerado como referencia los países de la Alianza del Pacífico.

Nacional para la Empleabilidad u otras acciones que busquen promover mejoras en el empleo en el país.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

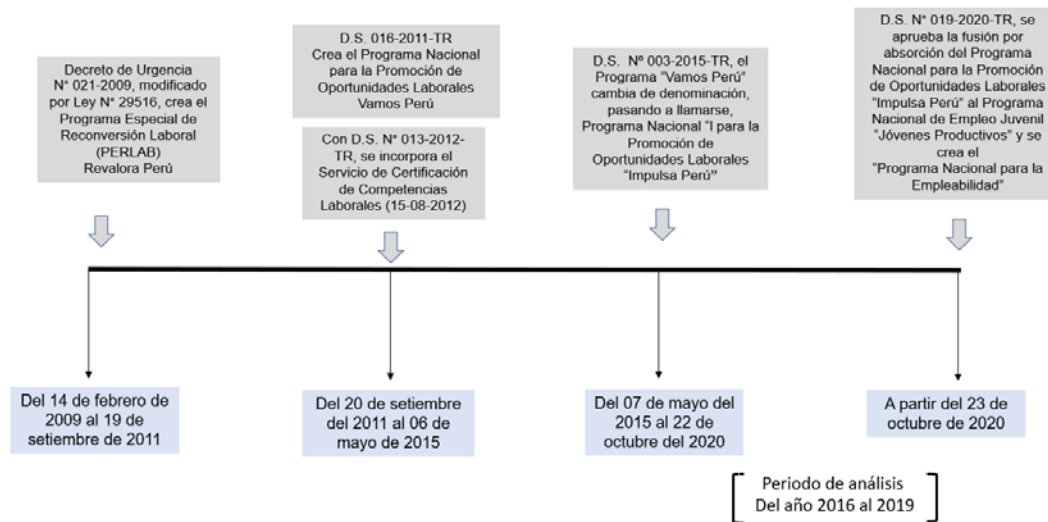
1. Antecedentes

En el año 2009, se crea el Programa Especial de Reversión Laboral (PERLAB), con el objetivo de desarrollar una estrategia preventiva de protección de la empleabilidad (D.U. N° 021-2009, 2009) modificado por Ley N° 29516. Posteriormente, se crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, con el objeto de promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país, el mismo que, en el año 2015 cambia de denominación, pasando a llamarse, Programa Nacional “Impulsa Perú” (D. S. N° 016-2011-TR, 2011).

En el siguiente diagrama se muestra una línea de tiempo que explica la evolución del Programa Nacional “Impulsa Perú”, desde su principal antecedente: Programa Especial de Reversión Laboral, hasta su reciente fusión con el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” para formar el actual Programa Nacional para la Empleabilidad, el mismo que tendrá dentro de sus funciones, el desarrollo de acciones para la CCL.

Asimismo, cabe señalar que la investigación se circunscribe al periodo comprendido entre los años 2016 al 2019:

Diagrama 2. Línea de Tiempo de las normas que crean los programas nacionales del MTPE que promueven la empleabilidad



Fuente: Elaboración propia.

En el año 2015 se formaliza la creación de la Unidad Ejecutora 006: Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” en el Pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad de mejorar la calidad del servicio y garantizar su operatividad en el desarrollo de funciones relevantes y especializadas en materia de promoción del empleo en el ámbito nacional, constituyéndose desde entonces como una dependencia orgánica que cuenta con un nivel de desconcentración administrativa (R.M N° 175-2015-TR, 2015).

Además, se aprobaron una serie de instrumentos que regulan el funcionamiento del servicio de CCL, tales como el Mapa de procesos (R.C.E. N° 059-2019-MTPE/3/24.3/CE, 2019), Manual de operaciones (R.M. N° 202-2012-TR, 2012) y modificatoria (R.M. N° 215-2014-TR), Directiva General sobre el servicio de CCL en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (R.V. N° 022-2013-MTPE/3, 2013), Protocolo de evaluación y certificación de competencias laborales (R.D.G. N° 032-2019-MTPE/3/19, 2019), entre otros.

Cabe señalar que actualmente los Programas Nacionales “Impulsa Perú” y “Jóvenes Productivos” han sido fusionados para formar el reciente “Programa Nacional para la Empleabilidad” (D.S. N° 019-2020-TR, 2020). Sin embargo, es relevante precisar que esta fusión es producto del trabajo de la Comisión Sectorial de naturaleza temporal (R.M. N° 086-2019-TR, 2019), que tuvo por objeto “reestructurar los Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que dependen del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral” (R.M. N° 086-

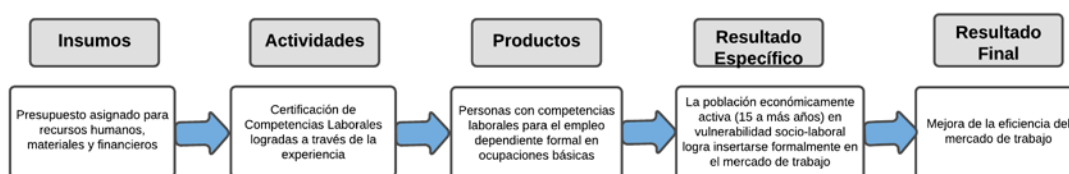
2019-TR, 2019), e identifica en su Informe Final, algunas limitaciones en ambos programas, evidenciando la duplicidad de funciones, la desvinculación de las intervenciones de los programas con las direcciones de línea del MTPE, así como la limitación para medir la eficiencia y efectividad de sus intervenciones, recomendando, finalmente, la fusión de ambos programas.

A partir de ello, surge la primera interrogante respecto a los logros alcanzados por la CCL, haciendo notar que el total de beneficiarios representa menos del 2% respecto a la población potencial del mismo. Además, se observa que, a nivel nacional, el servicio no ha tenido una difusión apropiada, en vista de que no es reconocido con facilidad y no se le identifica como una intervención importante en el marco de la promoción del empleo.

Por lo tanto, se propone analizar el modelo operacional a partir de la cadena de valor que se muestra en el diagrama 3; donde se observa que el presupuesto asignado para los recursos humanos, económicos, financieros y materiales son el insumo para la actividad de “certificación de competencias laborales logradas a través de la experiencia”, que a su vez, da lugar al producto “personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas”, que conduce al resultado específico “la Población Económicamente Activa (15 a más años) en vulnerabilidad socio-laboral logra insertarse formalmente en el mercado de trabajo”; para tener como resultado final la “mejora de la eficiencia del mercado de trabajo”.

Es preciso indicar que no existe evidencia suficiente que demuestre que se pudo lograr el resultado específico y resultado final, toda vez que no existen evaluaciones de impacto del servicio de CCL, ni se cuenta con un sistema de seguimiento de la persona certificada, que permita conocer las mejoras laborales sustantivas de los beneficiarios en los años siguientes a la obtención de su certificado de competencias laborales.

Diagrama 3. Cadena de Valor del Servicio de Certificación de Competencias Laborales



Fuente: Anexo 02 del Programa Presupuestal N° 0116.
Elaboración Propia.

En tal sentido, se recogió información que permitió evaluar la lógica horizontal y vertical del diseño estratégico de la intervención, así como los procesos implementados, con el objetivo de plantear recomendaciones para aumentar la eficacia de la intervención.

2. Problema de Investigación

De acuerdo a lo señalado en los antecedentes, la presente investigación surge de la preocupación inicial de la baja cobertura del servicio de certificación de competencias laborales respecto a la población potencial, así como la dificultad del mismo para posicionarse como un modelo de intervención eficaz en el marco de las políticas de empleabilidad del país. A ello se sumaron los resultados del “Informe Final de la Comisión Sectorial de naturaleza temporal que identifica algunas limitaciones en el diseño y funcionamiento del programa” (2019).

Por lo tanto, el problema de investigación se plantea como la brecha de cobertura del servicio de CCL que brinda el MTPE, respecto a la población potencial del mismo, situación que se ve reflejada en el desconocimiento respecto a la intervención y la insuficiente relevancia que ha cobrado en el mundo del trabajo, a pesar de ser un servicio con grandes ventajas para las empresas de los principales sectores productivos.

Para reforzar lo señalado, se sabe que el servicio de CCL se dirige a las personas que se encuentran comprendidas dentro de la PEA ocupada y desocupada de 18 a 59 años, con nivel de competencia elemental, técnico y nivel educativo alcanzado hasta básico con un año o más de experiencia (MEF, s.f.). No obstante, el nivel de cobertura de dicho servicio al año 2019 alcanza a un total de 19 744 personas evaluadas, que representa el 0.34% de la población potencial en ese mismo año. Sin embargo, por razones de priorización, el programa presupuestal contempla una población objetivo menor de 2,361,159 de personas; respecto a la cual, el total de personas beneficiarias de la CCL representa el 0.84%; y respecto a la población priorizada para el servicio en el año 2019, representa el 1.59%; es decir, en los tres escenarios, el servicio no cubre ni el 2% de la población que podría requerir del mismo, de acuerdo a lo siguiente:

Tabla 1. Nivel de Cobertura según la población potencial, objetivo, priorizada y la que ha recibido el servicio de CCL

Años	Población Potencial ¹ (A)	Población Objetivo ² (B)	Población Priorizada ³ para el servicio de CCL (C)	Población que recibió el servicio de CCL	Nivel de Cobertura (en %)		
					Respecto a (A)	Respecto a (B)	Respecto a (C)
2016	5,632,326	2,148,635	1,084,535	6342	0.11	0.29	0.58
2017	5,688,912	2,214,633	1,135,378	6173	0.11	0.28	0.54
2018	5,788,974	2,285,325	1,160,751	4088	0.07	0.17	0.35
2019	5,727,505	2,361,159	1,243,791	3148	0.05	0.13	0.25
Total				19,744	0.34	0.84	1.59

1/ PEA ocupada y desocupada del Perú de 18 a 59 años de edad con nivel de competencia elemental, técnico y nivel educativo alcanzado hasta básico con un año o más de experiencia laboral³.

³ La Resolución Ministerial N° 065-2021-TR (numeral 3.20). 2021., establece el cálculo de la población potencial de la CCL para los años 2016 a 2019.

2/ Población de 15 a más años de edad, según criterio de focalización y características establecidas en el Programa Presupuestal 0116.

3/ Población de 18 a más años de edad, según criterio de priorización establecidos en el Programa Presupuestal 0116 (personas que reciben el servicio de CCL).

Esta situación revela un considerable problema de cobertura del servicio de CCL respecto a la población potencial y a la población objetivo que podría verse beneficiada a través de esta intervención, motivo por el cual la investigación pretende brindar algunos aportes para beneficiar a un número mayor de población, haciendo que el servicio sea más difundido a nivel nacional.

En la tabla 1, se muestra para los años 2016 al 2019, en la columna A, la población potencial que podría requerir el servicio de certificación de competencia porque comprende a la PEA ocupada y desocupada del Perú de 18 a 59 años de edad con nivel de competencia elemental o técnico y nivel educativo alcanzado hasta básico con un año o más de experiencia, que como se muestra más adelante no ha podido concluir sus estudios de nivel básico o técnico y que sin embargo, viene desempeñando una ocupación y oficio contando al menos con un año de experiencia laboral; es decir, que cumple con los requisitos exigidos para ser admitido en un proceso voluntario de evaluación y CCL. En este caso, por diversos motivos que se exponen en la presente investigación, todas estas personas no logran acceder al servicio de CCL e incluso no conocen de su existencia y beneficios.

En la columna B se encuentra la población objetivo del Programa Presupuestal (PP) 0116, determinada según criterios de focalización para una población mayor a 15 años; utilizando criterios categóricos, socioeconómicos y de vulnerabilidad sociolaboral. A partir de este cálculo, se hace la priorización de la población que recibirá el servicio de CCL, a aquellas personas mayores de 18 años, dando como resultado las cifras indicadas en la columna C.

Cabe señalar que la falta de competencias de la PEA se ve agravada por el hecho de que un sector importante de la fuerza laboral no cuenta con mayores oportunidades para visibilizar sus competencias laborales, ya que aprendió su oficio mediante la experiencia laboral y no cuenta con constancias “oficiales” que refrenden sus conocimientos y habilidades y por tanto, pese a ser laboralmente competentes, ven limitadas sus perspectivas de ser adecuadamente identificados y ponderados en el mercado laboral.

Todo ello conduce a un escaso posicionamiento de la CCL en el mundo laboral, para atender las necesidades de empleo en el país, en contraste con países como Colombia, Chile, México, Alemania, Nueva Zelanda y otros, donde el servicio de CCL cuenta con sistemas consolidados de evaluación y CCL, mejorando la empleabilidad y movilidad laboral y favoreciendo la continuidad educativa; mientras que en Perú, recientemente se creó el Marco Nacional de Cualificaciones

(D.S. N° 012-2021-MINEDU, 2021) con la finalidad facilitar la transitabilidad de los conocimientos adquiridos en el sistema educativo, faltando la implementación del mismo, sumando a ello que la CCL no cuenta con un reconocimiento legal como un documento que certifique las competencias y formación de las personas para acceder a un puesto laboral.

3. Preguntas de Investigación

A partir del problema identificado, referido a la brecha de cobertura del servicio de certificación de competencias laborales que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se suma el desconocimiento de esta intervención por la población en general. Por lo tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores que dificultan la entrega del servicio de Certificación de Competencias laborales del Programa Impulsa Perú del MTPE?

A fin de responder la pregunta de investigación, se evaluó el diseño de la certificación de competencias laborales y la implementación de sus procesos; por lo tanto, se plantean las siguientes preguntas específicas que proporcionaron información detallada para cada uno de estos componentes:

3.1. Preguntas específicas

Pregunta específica 1:

¿Cuáles son los problemas que presenta el diseño estratégico de la intervención?

Pregunta específica 2:

¿Cuáles son las dificultades que se presentan en la implementación de los procesos de la intervención?

4. Objetivos

El objetivo general responde a la pregunta de investigación principal, por lo tanto, se orienta a identificar los factores u obstáculos que estarían limitando la prestación del servicio de manera eficaz. Asimismo, los objetivos específicos responden a las dos preguntas de investigación específicas; la primera orientada a la evaluación del diseño estratégico y la segunda a la evaluación de la implementación de procesos, y se definen de la siguiente manera:

4.1. Objetivo general

Determinar los factores que dificultan la entrega del servicio de Certificación de Competencias Laborales del Programa Nacional “Impulsa Perú” del MTPE, a todos los posibles beneficiarios que, cumpliendo los requisitos establecidos normativamente, demandan el servicio, ya sea a través del Centro de Empleo u otro canal de acceso al Programa.

4.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo específico 1:

Evaluar el diseño estratégico del servicio de certificación de competencias laborales.

Objetivo específico 2:

Evaluar la implementación de los procesos del servicio de certificación de competencias laborales.

5. Justificación

La CCL es un modelo de intervención que se aplica en países de América Latina (Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Uruguay) y en otros países del mundo (Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda Estados Unidos, Alemania, Francia, España, Canadá), y se implementa de diversas maneras, a través de sistemas que surgen de una decisión gubernamental o sistemas impulsados desde los sectores económicos y profesionales, de acuerdo a la demanda del mercado laboral (Vargas, 2015).

Al respecto, se observan los resultados de los procesos de evaluación y CCL en los países de Chile a través de ChileValora, Colombia mediante el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA, 2020) y México con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER, 2020), los cuales no son comparables cuantitativamente debido a la manera en que son registrados los datos de cada país (Arredondo y Concha, 2020), existiendo diferencia en cuanto a los periodos de contabilización, la forma en que son agrupados y los años que vienen funcionando las instituciones antes citadas. Sin embargo, para el caso de CONOCER se registran 2,472,917 certificados emitidos en el 2011 y el 2019, en el caso del SENA se registran 1,842,660 certificados emitidos entre los años 2010 al 2019 y en el caso de ChileValora 127, 591 certificados emitidos entre los años 2009 al 2019. Si bien el periodo de análisis de la presente investigación comprende

los años 2016 al 2019, es necesario mencionar que las certificaciones otorgadas por el Perú se han desarrollado desde el año 2010 y hasta el año 2019, alcanzando la cifra de 42,392 certificaciones otorgadas (MTPE, 2021, p. 4).

Según Vargas Zúñiga (2015), “desde los años 80 en la región se sentían las demandas para establecer procesos que permitieran evaluar y reconocer las competencias, adquiridas durante la vida laboral o por su propia cuenta y no en un ambiente educativo o formativo”; es así que, al inicio esta intervención se impulsó como una vía complementaria a la formación en sí misma; a pesar de ello, terminando el siglo XX, se reconoce su importancia en la vida laboral y se promueve su inclusión en las políticas nacionales de empleo en distintos países, dado que la CCL demostró lograr mejoras en los niveles de formalización y condiciones de trabajo; es decir, a través de la certificación una persona tiene mayor probabilidad, no solo de lograr insertarse en un trabajo formal, sino también de mejorar sus ingresos e incluso ascender de rango. Además, la CCL permite, en muchos casos, mejorar la calidad en el desempeño de los trabajadores, incidiendo en variables de productividad laboral y competitividad de las empresas.

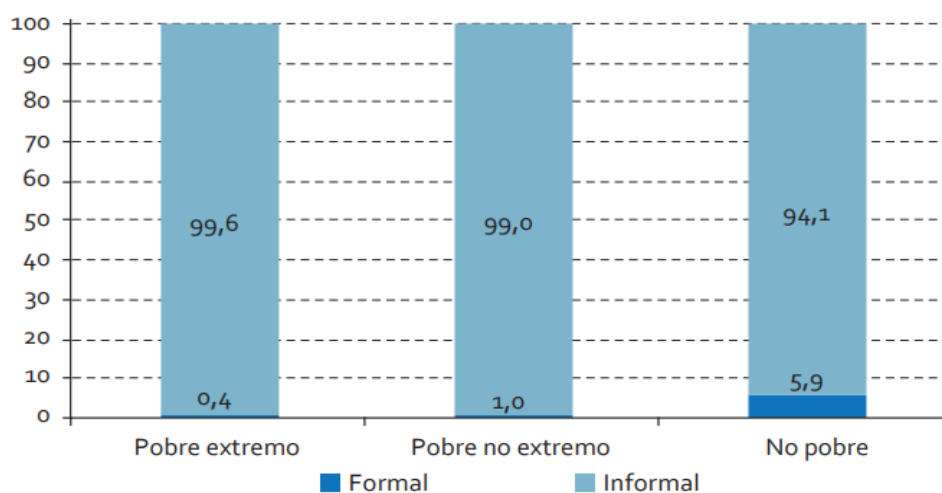
Precisamente, respecto a las ventajas de la CCL para las empresas, destacan, en base a las experiencias internacionales, el incremento de la competitividad y productividad, debido a que cuenta con personal calificado para lograr sus objetivos estratégicos; así también, reducción de costos en procesos de producción (menos mermas, más productividad) y procesos de gestión humana, dado que facilita el reclutamiento y selección de su personal y permite conocer el potencial de sus trabajadores; además, facilita la identificación de las necesidades de capacitación del trabajador. Por otra parte, esta intervención promueve entre sus trabajadores una nueva cultura laboral, que promueve la mejora continua en el marco de una gestión de calidad, logrando el reconocimiento internacional de estas empresas (Carvalho, et. al, 2016).

Siguiendo esa línea, diferentes organismos internacionales han manifestado la necesidad de impulsar este tipo de intervenciones, en el marco de las políticas nacionales de empleo. Al respecto, la OIT viene impulsando, “no solo la formación y el desarrollo de competencias, sino también los procesos de reconocimiento de aprendizajes previos” (Vargas, 2015, p. 9). Por lo que, la Recomendación 195 (2004) exhortó a los países a “adoptar medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieron e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal”(Vargas, 2015, p. 9). Por otra parte, la OCDE señala que “el reconocimiento de competencias adquiridas en el trabajo es importante para

ayudar a los trabajadores a acceder a puestos de trabajo formales y mejorar sus perspectivas de trabajo” (OECD, 2017), por lo que resulta altamente pertinente la intervención del Estado en los procesos que promueven la certificación de competencias laborales.

Con todo ello, se esperaría contar con un modelo de CCL eficaz para el Perú, sobre todo, tomando en cuenta la necesidad del mismo, dada la situación del empleo sumamente precaria, por factores como la informalidad que, a diciembre de 2019, muestra que la “población ocupada urbana con empleo informal, es decir los ocupados sin beneficios sociales o que trabajan en unidades de producción no registradas, alcanzaron los 8 millones 871 mil 600, lo que representa el 66,4% del total de ocupados en el área urbana, se incrementó en 3,7% (319 mil 800) respecto al año anterior” (INEI, 2020). Mientras que, para el caso de la ruralidad, en términos laborales es casi un sinónimo de informalidad, siendo los datos los siguientes:

Gráfico 1. Perú: situación laboral según el nivel de pobreza en zonas rurales, 2019 (En porcentaje de la población ocupada)



Fuente: CEPAL, 2019.

Para el caso peruano se tienen algunos datos importantes a partir de los análisis realizados por la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (MTPE, 2016), que muestran que, “entre el 2015 y 2016, el 87,6% de personas que participaron en los procesos de evaluación logró certificarse como laboralmente competente”. Así, se reveló que “7 de cada 10 trabajadores certificados se mantenía en promedio en el sector formal durante 10 a 12 meses”; mientras que, cualitativamente, se observaba que “las personas certificadas mostraban sentimientos de orgullo, reconocimiento y autoestima, lo cual redundaba positivamente en su desempeño y productividad”, reforzando con ello el enfoque humanitario que posee esta intervención y que debería resaltarse dado que permite alcanzar un reconocimiento formal y público del desempeño de los trabajadores que, por lo general, han sido subestimados en

comparación con los trabajadores que poseen una profesión universitaria o técnica, permitiendo mejorar el autoestima de esta población beneficiaria, mejorando su calidad de vida y visibilidad en la sociedad.

No obstante, para el caso peruano, la CCL se encuentra aún en un nivel de desarrollo incipiente, contando con poca difusión a nivel nacional, a pesar de su implementación hace más diez años aproximadamente. A ello se suma que el diseño de la intervención no contempla indicadores de desempeño que permitan hacer seguimiento de los beneficiarios para conocer su permanencia o mejoras de capacidades o laborales en su centro de trabajo.

Además, es importante señalar que la literatura internacional sobre la CCL, como mecanismo de las políticas nacionales de empleo, ha sido ampliamente estudiada y abordada; no obstante, para el caso peruano, se conoce muy poco al respecto. Por ese motivo, la presente investigación pretende ser un aporte académico, en el marco de las políticas públicas de empleo; dado que, si bien se han identificado algunas investigaciones académicas sobre el Programa Nacional “Impulsa Perú”, todavía no se ha centrado la mirada en el potencial de la línea de acción de la CCL, ni en la búsqueda para comprender cuáles son los factores que no estarían permitiendo que este sea un servicio de amplia cobertura que beneficie a más peruanos que no han logrado una profesión universitaria o técnica, pero sí han desarrollado habilidades y competencias en determinados oficios.

Finalmente, tomando en cuenta que el Programa Nacional “Impulsa Perú” ha sido fusionado con el Programa Nacional “Jóvenes Productivos”, pasando a constituir el “Programa Nacional para la Empleabilidad”; la presente investigación es relevante para identificar factores que permitan potenciar la intervención de CCL, en el marco del actual programa, el mismo que se encuentra en una etapa inicial de elaboración del diseño.

6. Delimitaciones, limitaciones y alcances

La siguiente investigación trata sobre el diseño estratégico y los procesos de implementación del servicio de CCL del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” del MTPE, desde inicios del 2016 a finales del 2019.

Para efectos de la investigación, se han identificado algunas limitaciones en la recolección de datos de los indicadores de procesos; es decir, se han revisado diferentes fuentes de información sobre el seguimiento de los referidos indicadores, identificando cifras distintas para un mismo

periodo; por ejemplo, los informes de evaluación del PEI y POI en determinados años difiere respecto a logros y/o metas para un mismo indicador.

Además, se han identificado otras limitaciones respecto a la información estadística de la población objetivo y población potencial del servicio de CCL, dado que se contaba con data para la población objetivo del PP 0116, sin especificar el servicio de CCL, por lo que, se tuvo que procesar dicha información.

Adicionalmente, la “emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID-19” (D.U. N° 026-2020) dificultó la recolección de entrevistas y encuestas a los diferentes actores que intervienen en el servicio de CCL; así como a expertos internacionales, población beneficiaria y población potencial; razón por la cual, se utilizaron tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para la recopilación de información.

Finalmente, el alcance de la presente investigación es nacional ya que el Programa Nacional “Impulsa Perú” tiene alcance nacional, al igual que la CCL.

CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

1. Definiciones básicas

1.3. Certificación de competencias laborales (CCL)

El concepto de CCL se encuentra en la publicación de Vargas (2004, p.87) titulada 40 preguntas sobre competencia laboral cuya primera edición data del año 2004, sin embargo, los procesos de CCL que se iniciaron en la América Latina datan de los años sesenta. El concepto que prevalece hoy en varios países de América Latina es, “que se orienta principalmente al reconocimiento de saberes que las personas han adquirido fuera o más allá del ámbito de la educación formal” (Arredondo y Concha, 2020). Cabe mencionar que la OIT/CINTERFOR, es un organismo que ha apoyado en la instalación y desarrollo de la CCL desde hace décadas en diferentes países.

Esta definición ha sido adaptada a la realidad peruana, por lo que, para estudiar su aplicación en el ámbito nacional, se utilizará como referencia el “Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” (R.D.G. N° 17-2020-MTPE/3/19, 2020), que señala la siguiente definición:

La Certificación de Competencias Laborales (CCL) es “el reconocimiento público, formal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que la adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral/unidad(es) de competencia de un perfil ocupacional (de ser el caso sus particularidades) o una norma de competencia”.

Por lo tanto, para mejor comprensión de este concepto, se tomará en consideración las siguientes definiciones, establecidas también en el Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, antes citado:

- Estándar de Competencia Laboral: Es la “descripción de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado”. (R.D.G. N° 17-2020-MTPE/3/19, 2020)
- Perfil Ocupacional: Es la “descripción de los desempeños, organizados en unidades de competencia, vinculadas a una trayectoria laboral, que una persona debe lograr para la ejecución óptima de sus funciones en un contexto laboral específico. Asimismo, es el referente para desarrollar procesos de formación y capacitación laboral, establecer criterios de gestión del capital humano; e implementar la evaluación y certificación de competencias laborales, que permita su reconocimiento en el mercado laboral”. (R.D.G. N° 17-2020-MTPE/3/19, 2020)
- Norma de Competencia: Es el “documento que contiene la descripción del desempeño esperado de una persona en una función dentro de un sector económico u ocupacional”. (R.D.G. N° 17-2020-MTPE/3/19, 2020)
- Certificado de Competencias Laborales: Es el “documento mediante el cual se reconoce que la persona cuenta con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar funciones productivas vinculadas a un ámbito laboral determinado, independientemente de la forma en que la adquirió”. (R.D.G. N° 17-2020-MTPE/3/19, 2020)
- Competencia Laboral: “Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que la persona es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma función en diferentes contextos laborales, conforme a las exigencias de calidad y productividad, que se evidencian en el desempeño laboral”. (R.D.G. N° 17-2020-MTPE/3/19, 2020)

- Evaluación de Competencias Laborales: Proceso voluntario de comprobación de los conocimientos, habilidades, y actitudes de una persona, obtenidas a lo largo de su experiencia laboral, de acuerdo a un estándar de competencia laboral/unidad(es) de competencia de un perfil ocupacional (de ser el caso sus particularidades) o una norma de competencia”. (R.D.G. N° 17-2020-MTPE/3/19, 2020)

1.3. Eficacia de las intervenciones públicas

Para abordar el concepto de eficacia aplicado a las políticas o programas sociales, se utilizó la siguiente definición que establece Mokate:

“La eficacia de una política o programa podría entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. Un programa es eficaz si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser.” (Mokate, 1999)

En ese sentido, a fin de reforzar y complementar la definición señalada, se utilizará como marco conceptual, la “Guía metodológica para la definición, seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales, elaborada por el Ministerio de Economía y Finanzas” (MEF, 2015), la misma que establece lineamientos para el análisis de los indicadores de desempeño, estudiando los aspectos de “eficacia, eficiencia, economía y calidad”, tal como se detalla a continuación:

“Los indicadores de eficacia proporcionan información respecto al grado de cumplimiento de los objetivos planteados por el programa”.

Cabe precisar que, la investigación busca analizar la eficiencia de la intervención de CCL, por lo que servirán de referencia los aspectos que, según establece la referida guía, se deberían considerar para analizar los indicadores de eficacia, como son:

“Los resultados específicos, orientados a medir la capacidad del programa para solucionar la problemática que atañe a la población objetivo”.

“La cobertura del programa, es decir, el grado en que los bienes y servicios que ofrece una institución pública logran satisfacer la demanda que por ellos existe”.

Asimismo, servirán para reforzar el análisis, los demás aspectos relevantes que señala la Guía,

para analizar el desempeño de los programas:

Los indicadores de eficiencia, que “permiten hacer seguimiento a la relación entre el logro de los resultados y los recursos utilizados para su cumplimiento”. (MEF 2015, p. 24)

La “calidad del servicio, es una dimensión específica del desempeño que se refiere a la capacidad de un programa para responder en forma rápida y directa a las necesidades de sus usuarios” (MEF 2015:25; se refiere a la “capacidad de una institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos del cumplimiento de sus objetivos”. (MEF 2015, p. 25)

Los “indicadores de economía, que miden la capacidad del programa para administrar, generar o movilizar de manera adecuada los recursos financieros”. (MEF 2015, p. 28)

1.3. Gestión por procesos

Haciendo uso de la normativa vigente, decimos que:

“La gestión por procesos es una herramienta orientada a identificar y suministrar información para el análisis de la entidad pública, con un enfoque en sus procesos, con el propósito de satisfacer las necesidades y expectativas de las personas, en el marco de los objetivos institucionales. La gestión de procesos tiene como propósito organizar, dirigir y controlar las actividades de trabajo de una entidad pública de manera transversal a las diferentes unidades de organización, para contribuir con el logro de los objetivos institucionales. Está bajo el ámbito del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública”. (PCM, s.f., p. 8)

Asimismo,

“la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública señala que la gestión por procesos es un componente de la gestión pública orientado a resultados, que contribuye con la identificación de los procesos de la entidad y los contenidos en las cadenas de valor, que aseguren que los bienes y servicios públicos bajo su responsabilidad generen productos de cara a las personas, dados los recursos disponibles” (PCM, s.f., p. 8).

2. Marco Normativo

El MTPE es el órgano rector de la materia de certificación de competencias laborales y emite normas complementarias laborales, las mismas que son de cumplimiento obligatorio a nivel

nacional (Ley N° 29381, 2009). Por lo tanto, se incorpora como anexo 1, el análisis más detallado de las normas que enmarcan el servicio de CCL.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

1. Enfoque de Investigación

Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), el enfoque de investigación es mixto lo cual implica “la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos así como su integración y discusión conjunta para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” para responder al planteamiento del problema; es decir, estos autores nos dicen que “en los métodos mixtos se combinan al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación”. En ese sentido, la presente investigación, requiere incorporar ambos enfoques, por lo que se decidió utilizar el enfoque mixto por las varias bondades y perspectivas que ofrece su uso.

Por lo tanto, se recolectó información cuantitativa de las bases de datos del INEI, del MTPE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre otros. Asimismo, se recogió información cualitativa, a través de entrevistas a los principales responsables del diseño de la intervención, así como a operadores del programa, directores de los Centros de Certificación autorizados y demás actores estratégicos; además, se aplicó una encuesta a la población en general.

2. Descripción de la intervención pública a evaluar

En esta sección se presenta la descripción de la información y datos recogidos respecto al diseño estratégico y la implementación (procesos) de la certificación de competencias laborales:

2.2. Descripción del diseño estratégico de la intervención

El problema identificado por el Programa Presupuestal 0116 es “Reducidos niveles de inserción laboral formal de la población económicamente activa en condición de vulnerabilidad sociolaboral en el mercado de trabajo”, teniendo como población objetivo a:

“...personas subempleadas o desempleada de 15 a más años de edad, que residan en el ámbito urbano o rural, que tengan un nivel educativo desde primaria incompleta hasta superior incompleta, que se encuentren en condición de pobreza y extrema pobreza u otro tipo de

vulnerabilidad socio laboral (joven jefe de hogar, joven con al menos un hijo, jefe de hogar con al menos una persona dependiente o persona con alguna discapacidad)” (MEF, s.f.).

Este “Programa Presupuestal tiene como resultado específico incrementar el nivel de inserción laboral formal en la población entre 15 y 59 años de edad en condiciones de pobreza, pobreza externa o vulnerabilidad socio-laboral, a través de productos orientados a mejorar las competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas, así como servicios de intermediación laboral” (MEF, s.f.)

Las intervenciones públicas propuestas en el Programa Presupuestal se plantean lograr con la participación activa del gobierno nacional. De tal forma que para solucionar el problema identificado se formuló la matriz lógica (MEF, s.f.) y para los fines del análisis se adjunta el cuadro N° 1, con la matriz resumida.

Los productos establecidos según dicha matriz son los siguientes: “a) personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básica; b) personas intermediadas para su inserción laboral, y; c) personas con competencias para el autoempleo” (MEF, s.f.).

Para lograr el producto a) se establecieron una serie de actividades entre las cuales se encuentra la CCL logradas a través de la experiencia laboral, que figura en el Cuadro 1, y comprende el servicio materia de análisis de la presente tesis.

Cuadro 1. Descripción resumida de la Matriz Lógica del PP 116

<p>RESULTADO Incrementar los niveles de inserción laboral formal de la Población Económicamente Activa que se encuentra en vulnerabilidad sociolaboral.</p>
<p>PRODUCTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas con competencia para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas ▪ Personas intervenidas para su inserción laboral ▪ Personas con competencias para el autoempleo
<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación en competencias básicas y transversales para el empleo para personas de 15 a más años. ▪ Capacitación técnica para el empleo para el grupo de edad de 15 a más años. ▪ Capacitación especializada para personas con discapacidad. ▪ Certificación de competencias laborales a través de la experiencia laboral. ▪ Asesoría para la búsqueda del empleo para la vinculación laboral. ▪ Acercamiento Empresarial Bolsa de Trabajo. ▪ Colocación laboral especializada para Personas con Discapacidad. ▪ Fortalecimiento de capacidades para el Autoempleo.

Fuente: PP 116-PROEMPLO
Elaboración Propia.

Como se puede observar en esta actividad el indicador establecido es “persona atendida” que se interpreta como persona evaluada⁴ y certificada en sus competencias laborales, teniendo como medio de verificación los reportes trimestrales de las unidades gerenciales/áreas vinculadas y el aplicativo del programa SISREG.

La actividad de evaluación y CCL es un servicio del MTPE cuya normatividad es elaborada por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales y aprobada por la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y CCL-DGNFECCL⁵ siendo el Programa “Impulsa Perú” el encargado de ejecutarlo en el marco de PP PROEMPLOO.

2.2. Descripción de la información sobre los procesos estratégicos de la intervención

Siguiendo la Norma Técnica N° 001-2018-SGP (PCM, 2018), se seguirá el paso 1 de la fase 2, según establece la referida norma:

Paso 1 seguimiento y medición del proceso:

De acuerdo con la antes citada Norma Técnica, se seleccionan los indicadores sobre los que se realizará el seguimiento y la medición del desempeño de los procesos. Sin embargo, dado que la presente investigación estudia como único proceso a la CCL, se analizará el cumplimiento de los procesos de nivel 1 y procedimientos. Por lo tanto, se revisó el Manual de Gestión de procesos y procedimientos, para identificar los indicadores de cada proceso nivel 1 y procedimientos, conforme al siguiente detalle:

Cuadro 2. Indicadores de los procesos y procedimientos de la CCL

Proceso/Procedimiento	Indicador
PM-3: Certificación de Competencias Laborales	<u>Indicador de producción:</u> -Número de personas evaluadas en sus competencias laborales. <u>Indicador de desempeño:</u> -Porcentaje de personas certificadas en sus competencias laborales en relación entre el total de personas evaluadas en el reconocimiento de sus conocimientos adquiridos por su experiencia laboral.
PM-3.1: Determinación de los Perfiles Ocupacionales a Certificar	-Número de perfiles ocupacionales a evaluar y certificar por año.
PM-3.1.1: Análisis de la información	-Número de perfiles ocupacionales demandados a evaluar y certificar.
PM-3.1.2: Determinación de los Perfiles Ocupacionales a evaluar y certificar	-Número de perfiles ocupacionales demandados en relación a los atendidos por año
PM-3.2: Determinación del Centro Certificador	-Número de contratos suscritos por año -Número de convenios suscritos por año

⁴Como resultado de la evaluación la persona puede obtener el Certificado de “Competente laboralmente” o “Aún no competente”, por lo que se infiere que todas las personas evaluadas no obtienen la certificación de sus competencias laborales.

⁵ Actualmente denominada Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y CCL - DGNFECCL.

PM-3.2.1: Requerimiento para la contratación del Centro Certificador	-Número de informes técnicos de requerimiento elaborados por año
PM-3.2.2: Suscripción del contrato o convenio y/o emisión de orden de servicio	-Número de contratos o convenios por año.
PM-3.2.3: Aprobación del Plan de Trabajo y Habilitación en el Aplicativo Informático – SISREG	-Número de planes de trabajo aprobados durante el año. -Número de usuarios y claves generados a los centros certificadores durante el año.
PM-3.3: Selección de Beneficiarios	-Número de potenciales beneficiarios registrados en el Aplicativo Informático
PM-3.3.1: Identificación del Postulante	-Número de empresas interesadas en evaluar y certificar a sus trabajadores.
PM-3.3.2: Acreditación, Registro y Custodia de Expediente	-Número de expedientes acreditados y registrados -Número de expedientes enviados a custodia
PM-3.4: Ejecución de la Evaluación de Competencias y Certificación	-Porcentaje de beneficiarios evaluados con respecto al total de potenciales beneficiarios registrados. -Número de evaluaciones realizadas por semestre y año.
PM-3.4.1: Supervisión Inicial	-Número de supervisores iniciales a áreas/centros o empresas
PM-3.4.2: Proceso de orientación y evaluación (determinación de la Unidad de Competencia y Aplicación de Instrumentos de Evaluación – Prueba de Conocimiento y Desempeño).	-Número de beneficiarios evaluados con respecto a los beneficiarios registrados.
PM-3.4.3: Supervisión del Proceso	-Número de encuestas de expectativa aplicadas a beneficiarios por año.
PM-3.4.4: Entrega de Resultados y Emisión y Entrega de Certificados a Beneficiarios	-Número de certificaciones otorgadas por semestre y año
PM-3.4.5: Revisión de Informe y Liquidación	-Número de informes finales entregados y liquidados.

Elaboración Propia.

Por lo tanto, se menciona en el cuadro 3, aquellos indicadores que serán analizados, dado que permiten identificar el cumplimiento de plazos, cobertura y desempeño de la CCL. Además, son aquellos indicadores de los que se pudo recoger información, mediante los informes de evaluación de documentos técnicos del Programa Nacional “Impulsa Perú”:

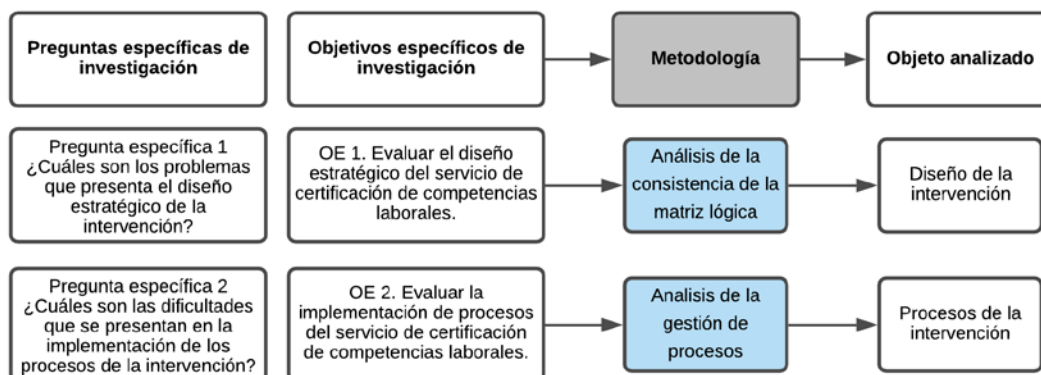
Cuadro 3. Selección de indicadores para la evaluación

Proceso de nivel 0	Indicador
PM-3: Certificación de Competencias Laborales	<u>Indicador de producción:</u> Número de personas evaluadas en sus competencias laborales. <u>Indicador de desempeño:</u> Porcentaje de personas certificadas en sus competencias laborales en relación entre el total de personas evaluadas en el reconocimiento de sus conocimientos adquiridos por su experiencia laboral.
Proceso Nivel 1/ Procedimiento	Indicador
PM-3.1: Determinación de los Perfiles Ocupacionales a Certificar	-Número de perfiles ocupacionales a evaluar y certificar por año
PM-3.2: Determinación del Centro Certificador	-Número de contratos suscritos por año -Número de convenios suscritos por año
PM-3.3: Selección de Beneficiarios	-Número de potenciales beneficiarios registrados en el Aplicativo Informático
PM-3.4: Ejecución de la Evaluación de Competencias y Certificación	-Porcentaje de beneficiarios evaluados con respecto al total de potenciales beneficiarios registrados. -Número de evaluaciones realizadas por semestre y año.

3. Metodología

Para responder a la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos planteados, se analizarán dos aspectos de la intervención de CCL según las metodologías señaladas en el siguiente diagrama:

Diagrama 4. Esquema metodológico de la investigación



Elaboración propia conforme a la metodología establecida para la investigación.

3.1. Diseño estratégico de la intervención:

Con el objetivo de evaluar el diseño de la intervención, se debe considerar la metodología señalada en el numeral 3.9 de la Directiva N° 0032015/50.01, aprobado por R. D. N° 021-2015-EF/50.01 (2015), que establece que una vez formulada la matriz lógica del programa presupuestal debe verificarse la consistencia vertical y horizontal, que consiste en el siguiente análisis:

Paso 1: Validación de la lógica vertical

Se determina si las actividades son necesarias y suficientes para alcanzar los productos. Luego, se determina si los productos son necesarios y suficientes para lograr el resultado específico; y finalmente, se analiza si el resultado específico guarda coherencia con el resultado final.

Paso 2: Validación de la lógica horizontal

La validación de la lógica horizontal consiste en analizar a nivel de actividad, producto y resultados, si los indicadores de desempeño han sido adecuadamente identificados, si los medios de verificación son confiables y oficiales y si los supuestos han sido adecuadamente identificados.

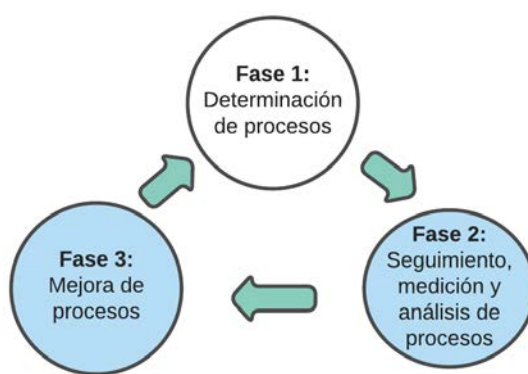
Finalmente, si se logra validar ambas lógicas, se podría concluir que el diseño de la intervención es lógico y coherente en función a los resultados esperados.

3.2. Evaluación de procesos de la intervención:

En segundo lugar, se plantea evaluar los procesos y subprocesos que no generan valor y que podrían constituirse en cuellos de botella para el logro de las metas propuestas por el programa nacional al brindar el servicio de CCL.

Se ha utilizado como principal herramienta metodológica la “Norma Técnica N° 001-2018.PCM/SGP para la implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública” (PCM, 2018), que propone las siguientes fases:

Diagrama 5. Fases de la Gestión de Procesos



Fuente: N. T. N° 001-2018.PCM/SGP.
Elaboración Propia.

En tal sentido, para responder a la pregunta específica 2, referida a las dificultades en la implementación de los procesos, se utilizaron únicamente las fases 2 y 3 de la Norma Técnica, dado que la Fase 1 consiste en i) “identificar los productos”; ii) “identificar los procesos”; iii) “caracterizar los procesos”; iv) “determinar la secuencia e interacción de los procesos”; y v) “aprobar y difundir los documentos generados”; sin embargo, estos pasos ya fueron desarrollados por el Programa Nacional “Impulsa Perú” y están contenidos en su Mapa de Procesos nivel 0 y son objeto de evaluación en las fases 2 y 3, según el siguiente detalle:

Fase 2: Seguimiento, medición y análisis de procesos:

Paso 1: Se analizaron los indicadores establecidos por el Programa Nacional “Impulsa Perú” para el seguimiento y medición de desempeño del servicio de CCL, a fin de verificar la satisfacción de los beneficiarios, el cumplimiento de plazos y cobertura del servicio, entre otros aspectos relevantes que determinen su eficacia.

Paso 2: Se analizaron los procesos, para verificar el cumplimiento de metas e identificar los potenciales problemas para resolver en cada proceso.

Fase 3: Mejora de procesos

Paso 1: Se seleccionaron los problemas identificados en los procesos.

Paso 2: Se analizaron las posibles causas que dan origen al problema seleccionado.

Paso 3: Se elaboró una propuesta de mejora de procesos para el logro de los objetivos de la CCL.

4. Instrumentos de recojo de información

La información que se requiere para la presente investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo.

En tal sentido, se utilizaron diferentes instrumentos de recojo de información, los mismos que se señalan a continuación:

Cuadro 4. Instrumentos para el recojo de información cuantitativa

Instrumentos	Información requerida	Fuente de información
Análisis de documentos	Datos de metas y logros de los indicadores de procesos de la CCL.	<ul style="list-style-type: none">▪ Bases de datos del MTPE▪ Informes técnicos del MTPE▪ Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM del MTPE▪ Plan Estratégico Institucional – PEI del MTPE▪ Plan Operativo Institucional – POI del MTPE▪ Informes de evaluación del PESEM, PEI y POI del MTPE▪ Memoria institucional del MTPE
Análisis de documentos	Datos de PEA desocupada en el rango de edad 18 a 65 años de edad.	<ul style="list-style-type: none">▪ (INEI) Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza – ENAHO

Cuadro 5. Instrumentos para recoger de información cualitativa

Instrumentos	Población objetivo
Entrevistas semi estructuradas (Ver Anexo 2: Guía de Entrevista 01)	Responsables y especialistas del MTPE y el Programa “Impulsa Perú”
Entrevistas semi-estructuradas (Ver Anexo 3: Guía de Entrevista 02).	Directores y coordinadores de los centros de certificación autorizados
Entrevistas semi-estructuradas (Ver Anexo 4: Guía de Entrevista 03).	Evaluadores de competencias laborales
Entrevistas semi-estructuradas (Ver Anexo 5: Guía de Entrevista 04).	Expertos académicos internacionales
Encuesta (Ver Anexo 6: Encuesta N° 01)	Población en general entre 18 a 65 años

5. Elaboración, validación y aplicación de las herramientas de recojo de información

5.1. Elaboración de las herramientas:

En primer lugar, se elaboró un mapeo de actores para definir con precisión el grupo objetivo a quienes se aplicarían las entrevistas y/o encuestas. Los criterios de selección de los beneficiarios fueron principalmente: experiencia, conocimiento y poder de decisión. En el cuadro 6, se resume

los resultados del mapeo de actores; además, se detalla en el Anexo 7, la lista de personas entrevistadas:

Cuadro 6. Identificación de actores del servicio de CCL para la aplicación de las entrevistas

Actores/entidades	Personas entrevistadas según cargo u ocupación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ MTPE-DGNFECCL-DNCCL ▪ Programa Nacional “Impulsa Perú”. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (01) Directora de Normalización y CCL del MTPE. ▪ (01) Ex director de Normalización y CCL del MTPE. ▪ (07) Ex especialistas de Normalización y CCL del MTPE. ▪ (01) Ex directora ejecutiva del Programa “Impulsa Perú”. ▪ (02) Expertos internacionales en normalización y CCL.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centros de Certificación de Competencias Laborales (CCCL) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (01) Directora de CCL de CCCL ▪ (01) Coordinador de CCL de CCCL. ▪ (07) Evaluadores de competencias laborales.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores individuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (85) Población en general y población potencialmente certificable.

Fuente: Elaboración Propia.

En segundo lugar, se establecieron los objetivos de las entrevistas y encuestas que se aplicarían a cada uno de los actores identificados en el paso anterior. Posteriormente, se elaboraron las guías de entrevistas y encuestas, seleccionando de cada tipo de herramienta, aquellas que serían validadas por algunos actores.

5.2. Validación de las herramientas:

Luego de elaborar las guías de instrumentos, se aplicó un proceso de validación, es decir, fueron consultadas por uno o dos actores elegidos para emitir su opinión respecto al tipo de preguntas que se iban a aplicar, a fin de recibir su feedback. Por lo tanto, luego de realizar la validación de los instrumentos, se procedió a mejorarlos, a fin de iniciar su aplicación a todos los actores identificados en la primera parte (ver anexo 8).

5.3. Aplicación de las herramientas:

Debido a la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID 19 (D.U. N° 026-2020) y en cumplimiento a las medidas de distanciamiento social, las entrevistas se realizaron a través de teléfonos fijos o celulares, video llamadas, uso de correos electrónicos y el uso de la plataforma Google Meet que facilita las reuniones virtuales entre dos o más personas. Cabe indicar que la mayoría de las personas entrevistadas aceptaron previamente ser citados y mencionados en la tesis, por ello se les solicitó la respectiva autorización.

Las entrevistas han tenido lugar durante los meses de marzo a septiembre del presente año y se presenta como anexo una tabla que narra el proceso de elaboración, validación y aplicación de las herramientas para recoger información (Anexo 8); y la tabla de las entrevistas sistematizadas (Anexo 9).

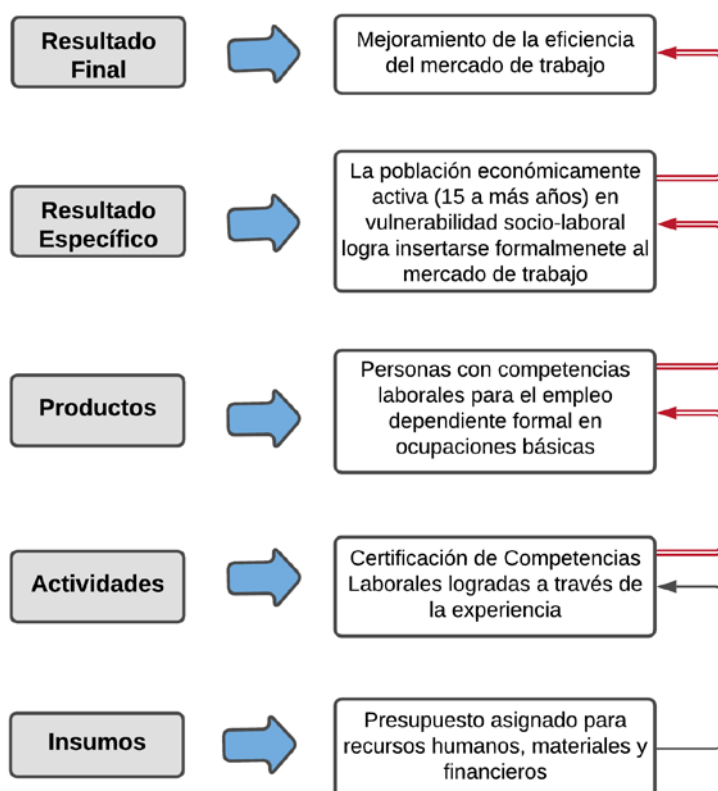
CAPITULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS

1. Evaluación del diseño estratégico de la intervención

1.1. Análisis vertical

Se analiza la coherencia vertical del diseño de la intervención de certificación de competencias laborales, a partir del siguiente diagrama elaborado con la información del modelo operacional del programa presupuestal 0116:

Diagrama 6. Cadena de valor del servicio de CCL (vertical)



Fuente: Anexo 02 del Programa Presupuestal 0116.
Elaboración Propia.

Primero, se evaluó si la actividad del modelo operacional es necesaria y suficiente para alcanzar el producto. Al respecto, se observa que la actividad “certificación de competencias laborales logradas a través de la experiencia” se refiere al “reconocimiento público, formal y documentado de las competencias laborales demostradas por una persona, independientemente de la forma en que las adquirió, conforme a un estándar de competencia laboral” (D.S. N° 016-2021-TR, 2021). Por lo tanto, se le otorga a la persona un certificado que señala que es “competente laboralmente”, lo cual acredita, según el Protocolo de evaluación y CCL (R.D.G. N° 032-2019-MTPE/3/19, 2019), que la persona cuenta con un “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que es capaz de articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma función en diferentes contextos laborales, conforme a las exigencias de calidad y productividad que se evidencian en el desempeño laboral”. Entonces, para alcanzar el producto “personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas” se requiere que las personas cuenten con algún medio de verificación que acredite su experiencia en determinados oficios, por lo que, la CCL sí es necesaria para este producto. Además, también se considera que es suficiente, dado que la certificación se otorga únicamente a aquellas personas que han pasado por todo un proceso de evaluación de conocimientos y desempeño, demostrando su idoneidad para ejercer determinada ocupación u oficio.

En segundo lugar, se evalúa si el producto “personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas” es necesario y suficiente para el logro del resultado específico “La población económicamente activa (15 a más años) en vulnerabilidad socio-laboral logra insertarse formalmente al mercado de trabajo”. Al respecto, se sabe que el producto se refiere a aquellas personas que han adquirido la CCL, y cuentan con habilidades técnicas, cognitivas y socio-emocionales que les permiten afrontar exitosamente diversas situaciones que se les presenten en el desempeño de un oficio u ocupación. Por lo tanto, se considera que este producto sí es necesario para alcanzar el resultado específico, dado que, según una investigación del Banco Mundial, en Perú, “cerca del 35% de los empleadores encuestados señala que el principal problema en la contratación de trabajadores idóneos es la falta de calificación de los mismos” (Banco Mundial, 2009); además, Omar Silva Suarez señala que “las personas con competencias laborales certificadas tienden a correlacionarse con un mejor resultado laboral, expresados a través de la permanencia en el mercado laboral y el mayor nivel de salario” (Silva, 2019); es decir, la certificación si es necesaria para mejorar la empleabilidad de las personas.

Sin embargo, se considera que el producto no es suficiente para el logro del resultado específico ya que la inserción formal al mercado de trabajo de una persona no dependerá únicamente de poder certificar sus conocimientos y desempeño; sino también de otros factores como la

responsabilidad y la confianza que le generan al empleador; así lo refiere el estudio del Banco Mundial donde 9% y 6% de entrevistados hacen referencia a estos factores, respectivamente. Además, la inserción laboral en el Perú está determinada por diversos factores, según menciona Chacaltana (2004) los jóvenes se enfrentan al mercado laboral en “un espacio bastante cruel y poco competitivo que funciona en gran medida por relaciones personales y, por tanto, se generan claros mecanismos de exclusión por educación, pero también por género, grupo social, raza y hasta apariencia”. Por otra parte, en Perú no se le ha dado la importancia suficiente a la CCL, por parte de los empleadores, razón por la cual muchos de ellos no la conocen o no consideran que sea un requisito indispensable para la contratación de personal; al respecto, Raúl Injante, ex especialista del MTPE, menciona que “como no le dan un valor agregado a este documento, así como en cualquier trabajo te piden antecedentes penales y policiales y prácticamente es obligatorio, debe haber una forma en la cual sea un requisito tener este certificado para poder vincularse en el tema laboral”, al igual que Estefany Adriazola, Sub directora de CENFOTUR, quien considera que “los empresarios que contratan al personal no conocen (la certificación) y esto hace que el certificado pierda el valor que tiene, porque un certificado de competencias laborales a nivel mundial, debe ser conocido, porque otros países que sí manejan el tema de los certificados permiten de que el trabajador pueda tener una movilidad laboral mayor, que en Perú como no se pide como un requisito en los puestos de trabajo, entonces no tiene ese valor que debería de tener”. Con todo ello, se tiene como resultado que el producto no es suficiente para lograr el resultado específico.

Finalmente, se evalúa la relación lógica y coherencia entre el resultado específico “La población económicamente activa (15 a más años) en vulnerabilidad socio-laboral logra insertarse formalmente al mercado de trabajo” con el resultado final “mejoramiento de la eficiencia del mercado de trabajo”, entendido este como la reducción de la tasa de desempleo y subempleo de la población objetivo. Al respecto, no se observa coherencia y relación lógica entre ambos resultados, dado que el resultado específico no es coherente en sí mismo, debido a que no existen estudios ni evidencia suficiente para establecer una relación entre la CCL y la inserción formal al mercado de trabajo; si bien se reportan otros beneficios laborales como la mejora salarial, promoción a una ocupación de mayor responsabilidad, permanencia en el trabajo, capacitación, entre otros, ello no conduce necesariamente a la inserción formal laboral. Además, al analizar la información de las personas beneficiarias del programa, se observó que una gran parte de ellos lograron certificarse motivados por sus propios empleadores; por lo tanto, en esos casos no podría considerarse una relación entre la certificación y la inserción laboral, puesto que estos trabajadores ya se encontraban laborando durante el proceso de su certificación. En tal sentido, se tiene un resultado específico que no guarda coherencia en sí mismo y tampoco guarda

coherencia con el resultado final, dado que no es suficiente para reducir la tasa de desempleo y subempleo de la población objetivo.

RESULTADO 1: No existe coherencia vertical en el diseño estratégico de la intervención de CCL.

1.2. Análisis horizontal

Para la validación de la lógica horizontal se evaluó si se identificaron adecuadamente a los indicadores, medios de verificación y supuestos de las actividades, productos y resultados de la intervención de CCL.

Primero, con respecto a la actividad “certificación de competencias laborales logradas a través de la experiencia”, el diseño no contempla un indicador de desempeño, sino que la actividad es medida con un indicador de producción: “número de personas evaluadas”, el mismo que no es adecuado dado que no proporciona información cuantitativa respecto de un nivel de logro esperado. Por otra parte, el indicador de producción también es inadecuado dado que mide a las personas que han sido evaluadas y no a aquellas que han obtenido la certificación, objeto principal de la intervención. Asimismo, respecto al Aplicativo SISREG y Reportes trimestrales de las Unidades Gerenciales/ Áreas vinculadas como medios de verificación se consideran pertinentes ya que contienen información suficiente para el seguimiento del indicador; sin embargo, los supuestos de “población interesada en los servicios del programa” y “empresas requieran personas en ocupaciones básicas” son muy generales a nivel de actividad.

En segundo lugar, se evalúa el producto “personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas”, observando que sí tiene indicador de desempeño y este es “porcentaje de personas certificadas en competencias laborales con respecto al total de personas evaluadas en el reconocimiento de la experiencia laboral”; no obstante, este indicador es irrelevante para medir el producto, dado que se orienta a la CCL y no a la inserción de las personas certificadas en ocupaciones básicas. Asimismo, podría agregarse un indicador que mida las ocupaciones básicas más demandadas en las que las personas certificadas puedan insertarse. Por otra parte, se identifica como medios de verificación los Reportes trimestrales de las Unidades Gerenciales/Áreas vinculadas, y se considera que no son suficientes dado que no permitirían contar con información actualizada para el seguimiento del producto; finalmente, sobre los supuestos (deseo de superación de las personas atendidas y el compromiso de las empresas para implementar políticas de responsabilidad social) son pertinentes a nivel de producto; sin embargo,

los supuestos “crecimiento económico sostenible”, “estabilidad económica” e “Inversión privada” son muy amplios a este nivel.

Posteriormente, se evalúa la lógica horizontal a nivel del resultado específico “la población económicamente activa (15 a más años) en vulnerabilidad socio-laboral logra insertarse formalmente al mercado de trabajo”, que tiene como indicador de desempeño “porcentaje de beneficiarios insertados en el mercado formal con un año o más tiempo de insertación”; al respecto, se observa que el indicador es relevante ya que mide la inserción de los beneficiarios al mercado de trabajo; al igual que los medios de verificación “sistema de información, seguimiento, monitoreo y supervisión de PROEMPLEO y evaluación de impacto” y los supuestos de efectividad de las políticas de crecimiento económico e inclusión social. No obstante, el indicador no es alcanzable, dado que el Programa Nacional “Impulsa Perú” no ha contemplado un sistema de monitoreo que permita hacer el seguimiento a los beneficiarios hasta un año o más tiempo luego de haberse insertado en el trabajo; además, tampoco se ha aplicado un estudio de impacto de la intervención.

Finalmente, para el resultado final “mejora de la eficiencia del mercado de trabajo”, se tiene como indicador de desempeño “tasa de desempleo y subempleo de la población objetivo”, el mismo que no es específico en el tiempo, por lo que no permitiría medir la eficiencia del mercado de trabajo, y estaría orientado únicamente al resultado; respecto al medio de verificación Encuesta Nacional de Hogares, es un medio confiable y oficial. Así también, los supuestos considerados de “estabilidad política, económica y jurídica” son apropiados para el indicador.

RESULTADO 2: No se pudo validar la lógica horizontal, identificando limitaciones en la formulación de indicadores, así como en los medios de verificación y supuestos.

2. Evaluación de los procesos de la intervención

En esta sección se analiza el cumplimiento de los indicadores del proceso de CCL, así como los procesos de nivel 1 y procedimientos señalados en el paso anterior, que permiten la implementación del referido servicio⁶:

⁶Paso 2 de la fase 2 de la Norma Técnica de PCM

2.1. PM-3: Certificación de competencias laborales

Este proceso tiene por objetivo “reconocer las competencias, habilidades, conocimientos, desempeño y aptitudes de una persona, obtenidas a través de su experiencia laboral, de acuerdo a un perfil ocupacional determinado a fin de lograr su desarrollo en el mercado laboral” (MTPE, 2018).

El cumplimiento de este proceso se mide a partir de los siguientes indicadores:

Cuadro 7. Logros alcanzados para el proceso de certificación de competencias laborales

Indicadores	Año 2016		Año 2017		Año 2018		Año 2019	
	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro
Indicador de producción Número de personas evaluadas en sus competencias laborales ⁷ .	6395	6342	5277	6173	3914	4088	2820	3141
Indicador de producción Número de personas certificadas en sus competencias laborales	1656	5749	5277	5737	5989	3905	6998	3016
Indicador de desempeño Porcentaje de personas certificadas en sus competencias laborales en relación entre el total de personas evaluadas en el reconocimiento de sus conocimientos adquiridos por su experiencia laboral.	90%.	91%	90%	93%	95%.	95%	N.D.	96%

Fuente: Aplicativo informático SISREG del Programa Nacional “Impulsa Perú”.

RESULTADO 3: Se observa disminución paulatina del número de evaluaciones aplicadas, así como certificaciones otorgadas en el periodo comprendido del 2016 - 2019.

2.2. PM-3.1: Determinación de los perfiles ocupacionales a certificar

Este proceso tiene por objetivo identificar los perfiles ocupacionales a evaluar y certificar que servirán de referente para implementar los procesos de evaluación y CCL. Comprende la selección de un perfil ocupacional previamente identificado que refleja las demandas del mercado laboral y que parte de los estudios de la dinámica del mercado laboral.

Cuadro 8. Logros de perfiles ocupacionales para la CCL

Indicadores	Año 2016		Año 2017		Año 2018		Año 2019	
	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro

⁷ Se tomó como referencia las metas y logros señalados en los informes de evaluación del PEI correspondiente a los años de estudio; no obstante, los informes de evaluación del POI de los años 2016 y 2019 consignan información diferente para dichos años.

Número de perfiles ocupacionales a evaluar y certificar por año.	15 ⁸	25	ND	22	ND	26	ND	19
Número de perfiles ocupacionales a evaluar y certificar por año (según acciones comunes en el POI anual)	15	15	36	36	12	12	14	14

Fuente: Memorias Anuales del MTPE de los años 2016, 2017, 2018 y 2019. Evaluaciones anuales de cumplimiento de metas de los Planes Operativos Institucionales (POI) Anuales e información proporcionada por el MTPE.

Lo primero que se observa es la discordancia de información en los diferentes instrumentos de seguimiento del MTPE, situación que dificulta un mejor análisis de la información. Sin embargo, se identifican algunas tendencias de las cifras que dejan en evidencia, en primer lugar, un descenso en el número de perfiles ocupacionales a evaluar y certificar, principalmente para los años 2018 y 2019.

Al respecto, se sabe que el número de perfiles ocupacionales a certificar se ha determinado en función a oferta de CCCL que son autorizados para certificar en determinadas unidades de competencias vinculadas a un perfil ocupacional; por lo tanto, es necesario precisar que, durante el periodo evaluado, aproximadamente un 50% de perfiles de competencias laborales no podían ser certificables al no contar con un Centro de Certificación autorizado en dicho perfil.

Para la determinación de los perfiles ocupacionales a certificar el Programa “Impulsa Perú” realiza coordinaciones con la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales⁹ (DGNFECCL) para darle a conocer las ocupaciones más demandadas del sector productivo para el servicio de CCL la cual es tomada en consideración por la Dirección General antes mencionada, a fin de programar sus actividades en el POI del año siguiente.

Esto ocurre porque el Programa Presupuestal 0116 financia parcialmente las actividades que realizan los órganos de línea como es la DGNFECC, para que desarrolle acciones comunes como son la elaboración de instrumentos metodológicos vinculados a los procesos de normalización y CCL. Estos instrumentos comprenden los perfiles ocupacionales que cuentan con al menos dos unidades de competencias, con sus respectivos instrumentos de evaluación (prueba escrita y prueba de desempeño para cada unidad de competencia que será evaluada) y listados de equipamiento mínimo para ejercer como CCCL en una unidad de competencia de un perfil ocupacional determinado.

⁸Cifra extraída del “Informe de Evaluación del PESEM, correspondiente al año 2016”, para medir el “número de Perfiles Ocupacionales aprobados”, dado que, en el año 2016, aún no se contaba con el “Manual de Procesos y Procedimientos de la Certificación de Competencias Laborales” que establece los indicadores de los procedimientos.

⁹En los años de estudio se denominaba Dirección General de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral (DGFECL).

La elaboración de cada uno de estos instrumentos además requiere de recursos humanos y tiempo necesario para su elaboración en un periodo de 4 a 6 meses aproximadamente. Cabe indicar que no todos los perfiles ocupacionales elaborados por la DNCCL que depende de la DNFECCCL, cuentan con un CCCL autorizado por el MTPE¹⁰, por lo que se deben realizar actividades de sensibilización y promoción de la importancia del servicio de CCL y la autorización de estos CCCL, lo que agrega un tiempo adicional a considerar.

Por tanto, el número de perfiles ocupacionales a certificar está en función de la oferta de CCCL que son autorizados para certificar en determinadas unidades de competencias vinculadas a un perfil ocupacional. Es necesario precisar que durante los años 2016 al 2019 aproximadamente un 50% de perfiles de competencias laborales no podían ser certificables al no contar con un Centro de Certificación autorizado en dicho perfil.

En tal sentido, es necesario que el Programa “Impulsa Perú” realice diagnósticos para identificar las necesidades de certificar las competencias de la PEA de las zonas o regiones donde se realizará la intervención.

La evaluación y CCL de personas de 18 a más años de edad, se desarrolla de acuerdo a los perfiles ocupacionales demandados por el mercado de trabajo y es brindado por los CCCL. Las evaluaciones se realizan bajo las modalidades de situación simulada o real de trabajo, con la aplicación de dos instrumentos de evaluación¹¹ (prueba de desempeño y prueba de conocimiento). Posteriormente, los que resulten competentes laboralmente, reciben su reconocimiento formal a través de un certificado de competencia laboral¹².

2.3.PM-3.2: Determinación del centro certificador

Este proceso tiene por objetivo identificar al Centro Certificador que cumpla con todos los requisitos normativos para el debido proceso de la contratación para prestar el servicio de evaluación y CCL. Comprende la determinación del Centro de Certificación que será responsable de desarrollar el proceso de evaluación y CCL de las personas que accedan al servicio. Además, otorga las certificaciones de acuerdo a los perfiles ocupacionales disponibles en el “Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales” (CNPO).

Para medir el cumplimiento de este proceso, se tienen los siguientes indicadores:

¹⁰La autorización de un CCCL requiere cumplir con los requisitos exigidos y demora aproximadamente un (01) mes.

¹¹ En los años comprendidos entre 2016 al 2019.

¹² Según el Anexo N° 2 del PPR PROEMPLEO, Año 2018.

Cuadro 9. Logros de centros de certificación para la CCL

Indicadores	2016 ¹³		Año 2017		Año 2018		Año 2019	
	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro
- Número de contratos suscritos por año	3	9	ND	10	ND	10	ND	17
- Número de convenios suscritos por año	ND	14	ND	3	ND	4	ND	2

Fuente: Memorias del MTPE de los años 2016, 2017, 2018 y 2019

Al respecto, se tiene que entre convenios y contratos con los Centros de Certificación para el año 2016 se alcanzaron 23, para el año 2017, fueron 13; para el año 2018, fueron 14; y para el año 2019, fueron 19. Es decir, entre los años 2017, 2018 y 2019 el número de convenios y contratos en total, han ido aumentando.

Sin embargo, se sabe que los perfiles ocupacionales que se aprueban en el programa para certificar más competencias dependerán de que se cuente con un Centro de Certificación autorizado. Por lo tanto, se ha observado que el número de centros de certificación es insuficiente. La ex directora del programa menciona que, se debería “dar mayores facultades a los Gobiernos Regionales y ponerle metas; por ejemplo, si quiero certificar no tengo Centros de Certificación en determinadas regiones. Esto exige que en las regiones no saben que pueden haber o convertirse en Centros de Certificación de estos institutos, universidades, etc.” Por lo tanto, indica la entrevistada, “deben incrementarse nuevos centros de certificación y más perfiles ocupaciones a través de mesas técnicas en las regiones, reuniones empresariales.” (Rossana Taquía – Ex Directora del Programa “Impulsa Perú” del MTPE).

RESULTADO 4: Insuficiente número de perfiles ocupacionales y CCCL para la CCL de la PEA que lo demanda.

2.4.PM-3.3: Selección de beneficiarios

Este proceso tiene por objetivo identificar, acreditar y registrar a los potenciales beneficiarios que manifiesten interés en certificar sus competencias laborales y a su vez cumplan los requisitos. Comprende la selección de las personas que cumplan con los requisitos de focalización y se encuentren acreditadas a través del aplicativo informático – SISREG.

¹³ Se utiliza el indicador de “número de centros de certificación autorizados”, dado que, en el año 2016, aún no se contaba con el Manual de Procesos y Procedimientos de la CCL que establece los indicadores de los procedimientos.

Cuadro 10. Registro de potenciales beneficiarios de la CCL

Indicadores	Año 2016		Año 2017		Año 2018		Año 2019	
	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro
Número de potenciales beneficiarios registrados en el Aplicativo Informático.	ND	7571	ND	7229	ND	4702	ND	3708

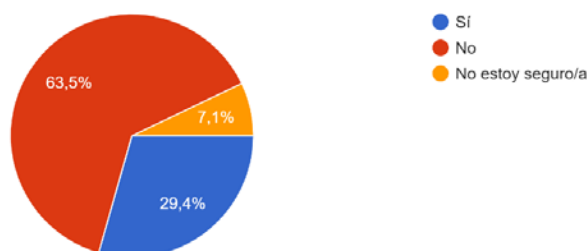
Fuente: Data proporcionada por el MTPE.

Los valores de este indicador, proporcionados por el MTPE, muestran una disminución importante de los posibles beneficiarios que se registraron en el aplicativo SISREG, teniendo en el año 2016, 7571 personas que se registraron en el referido aplicativo, cantidad que disminuye de manera significativa para el año 2019 a 3708 registrados.

Al respecto, se observan dos aspectos importantes: i) la medición de los potenciales beneficiarios es inexacta, dado que se estaría delimitando solo a aquellos que se registraron en el aplicativo SISREG y no a aquellas personas que cumplen los requisitos y que necesitan certificar sus competencias para mejorar su empleabilidad; y ii) considerando que la población potencial calculada en esta investigación está alrededor de los 5 millones de personas, podría señalarse que el programa carece de acciones de difusión e información que permitan el conocimiento y acercamiento de los ciudadanos a la intervención de certificación de competencias laborales.

Al respecto, se realizó una encuesta dirigida a la población en general, a fin de conocer su opinión respecto al servicio de CCL, y se incorporó una pregunta para saber si ha escuchado hablar del referido servicio, obteniendo los siguientes resultados:

Gráfico 2. ¿Ha escuchado hablar de la certificación de competencias laborales del MTPE?

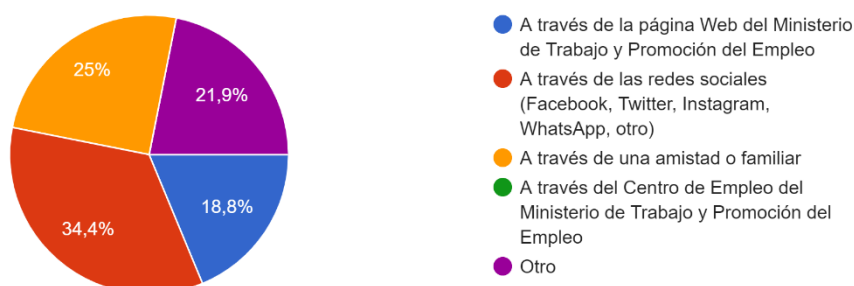


Encuesta virtual aplicada a 85 personas del rango de edad de 18 a más años.

Se observa en el Gráfico 2, que el 63,5% de las 85 personas encuestadas no conoce el servicio; 7,1% no está seguro y apenas el 29,4% manifestó conocer este servicio. De este último grupo, se

registra que la mayoría (34,4%) se enteró del servicio, a través de las redes sociales, tal como se muestra en el gráfico 3:

Gráfico 3. ¿Cómo se enteró de dicho servicio?



Encuesta virtual aplicada a 85 personas mayores de 18 años.

A partir de los datos expuestos y la información revisada del Programa, se observa que no se implementaron acciones efectivas para la difusión del servicio de CCL, dado que los usuarios que demandan el servicio a través del canal formal son escasos, sumando a ello los resultados de la encuesta aplicada, donde cerca del 65% manifiesta no conocer el servicio.

Asimismo, en las entrevistas implementadas a ex funcionarios del Programa, manifiestan que “la difusión del servicio de CCL y del Programa en general es limitada, motivo por el que, en el país, no se comprende la importancia de los beneficios de la certificación”. Además, menciona Roxana Taquía, que “la difusión de las acciones del MTPE se ve dificultada por la Oficina de Comunicaciones del MTPE, que debe revisar previamente todo el contenido”. De igual manera, de las entrevistas realizadas a ex especialistas del Programa, resalta la opinión respecto a la escasa difusión del servicio de CCL. Por ejemplo, mencionan que “en realidad, la certificación como tal no la reconocen, no saben que cosa es, allí es donde el Ministerio podría ayudarnos por las áreas o los servicios que tienen, para difundir sobre estos temas.” (Iván Alan Flores Flores – Especialista en Normalización y CCL de CITE Madera); “no conocen el procedimiento de evaluación, ni tampoco del certificado, lo que siempre hacemos es explicar antes de evaluar, cual es beneficio, cuáles son las ventajas, como va a ser el procedimiento y a partir de eso recién conocen, pero si es muy raro que nos hayan dicho que, si conocen o que hayan escuchado al menos, sino ha pasado antes por esta orientación no lo conocen en realidad” (Estefany Adriazola Fernández – Sub Directora de Evaluación de competencias Laborales – CENFOTUR).

2.5.PM-3.4: Ejecución de la evaluación de competencias y certificación

Este proceso tiene por objetivo realizar evaluaciones de competencias para determinar si el beneficiario cumple con los estándares de desempeño del perfil ocupacional en el cual será evaluado para acceder a la CCL. Comprende la demostración del desempeño y conocimiento que ha adquirido un beneficiario, de acuerdo a un perfil ocupacional determinado y así poder certificar su competencia laboral, obtenidas a lo largo de la experiencia laboral¹⁴.

A continuación, se presentan los indicadores del proceso con sus respectivas metas y logros para los años estudiados en esta investigación:

Cuadro 11. Logros de ejecución de la evaluación de competencias para la CCL

Indicadores	Año 2016		Año 2017		Año 2018		Año 2019	
	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro	Meta	Logro
-Porcentaje de beneficiarios evaluados con respecto al total de potenciales beneficiarios registrados ¹⁵ .	ND	83%	ND	85%	ND	87%	ND	81%
-Número de evaluaciones realizadas por semestre y año ¹⁶	6395	6342	5277	6173	3914	4174	2820	3141

Elaboración Propia.

En relación al primer indicador, se observa que, en los años 2016, 2017 y 2018, la relación porcentual de personas evaluadas respecto a los potenciales beneficiarios (aquellos usuarios que se registraron en el SISREG como interesados en beneficiarse) aumentó en 4 puntos porcentuales; mientras que, para el año 2019 se registra el menor porcentaje (81%). Sin embargo, al no contar con información sobre las metas establecidas para este indicador, no se puede determinar si los logros alcanzados fueron óptimos o no.

Por otra parte, el indicador contempla como potencial beneficiario a aquellas personas registradas en el aplicativo SISREG; no obstante, a lo largo de esta investigación se explicó que los potenciales beneficiarios exceden significativamente al cálculo efectuado por el MTPE, por lo que, si se calculará con los posibles beneficiarios acorde a las normas del programa, los logros para este indicador se reducirían de manera importante, dejando entrever la limitada cobertura del servicio.

Respecto al segundo indicador, se observa que, para todos los años, excepto para el año 2016, la meta de evaluaciones realizadas se ha cumplido satisfactoriamente; sin embargo, llama la atención

¹⁴ Extraído del Manual de gestión de procesos y procedimiento de CCL del MTPE antes citados.

¹⁵ El cálculo se efectuó con la información de personas evaluadas registradas en los informes de evaluación de los PEI 2016, 2017, 2018 y 2019, respecto a los posibles beneficiarios con la información proporcionada por el MTPE para la investigación.

¹⁶ Se consignaron las metas y logros del Informe de Evaluación del PEI correspondiente a los años 2016, 2017, 2018 y 2019; sin embargo, para el año 2016, se observa en el “Informe de Evaluación del POI correspondiente al año 2016”, el logro de 1220 evaluaciones realizadas.

que la meta establecida se ha ido reduciendo año a año, lo cual facilitaría su cumplimiento, a pesar de que se estarían realizando menos evaluaciones cada año. Por ejemplo, para el año 2016 se aplicaron 6342, mientras que para el año 2019, esta cantidad se redujo en 3201 evaluaciones.

RESULTADO 5: Escasa difusión del servicio a nivel nacional hacia los posibles beneficiarios, empresarios y demás actores.

3. Análisis de otros aspectos complementarios

A lo largo de la investigación, se han identificado otros elementos que podrían evidenciar fallas del modelo operacional y en la implementación de los procesos. Estos aspectos son necesarios de reconocer para las mejoras que se efectúen en el programa y son los siguientes:

- Escaso presupuesto para la intervención de la CCL.
- Necesidad de fortalecer el sistema de seguimiento y evaluación a los beneficiarios
- La complejidad de la evaluación como una limitante para la certificación
- Ausencia del enfoque intercultural

3.1. Escaso presupuesto para la intervención de CCL

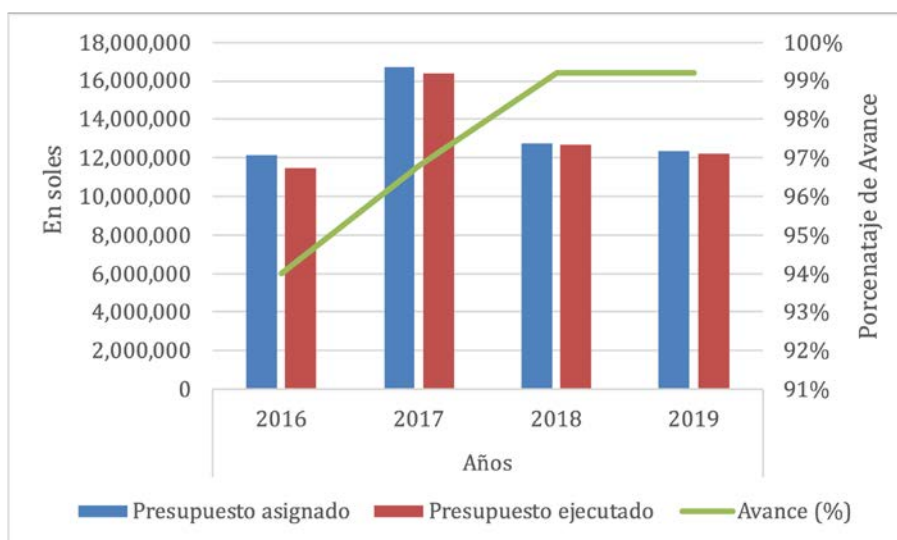
El Programa “Impulsa Perú” se financia con Recursos Ordinarios (RO) y Donaciones y Transferencias (DT), de tal manera que su presupuesto ascendió a 12,309,673 soles para el año 2019. Asimismo, según se observa en el aplicativo de la “Consulta amigable MEF”, el presupuesto asignado para este programa ha permanecido constante en los últimos 4 años, con excepción del año 2017 en el que se le asigna 16,365,611 de soles, tal como se observa en la siguiente tabla y gráfico:

Tabla 2. Presupuesto Asignado y Ejecutado del Programa “Impulsa Perú” – Años 2016-2019

Presupuesto	Años				Total
	2016	2017	2018	2019	
	“Impulsa Perú”				
Presupuesto asignado	12,153,942	16,725,376	12,751,563	12,309,673	53,940,554
Presupuesto ejecutado	11,444,760	16,365,611	12,694,722	12,219,989	52,725,082
Avance (%)	94.2%	96.8%	99.2%	99.2%	97.7%

Fuente: “Consulta amigable MEF”.
Elaboración Propia.

Gráfico 4. Presupuesto asignado y ejecutado del Programa “Impulsa Perú” - Años 2016-2019



Fuente: “Consulta amigable MEF”.
Elaboración Propia.

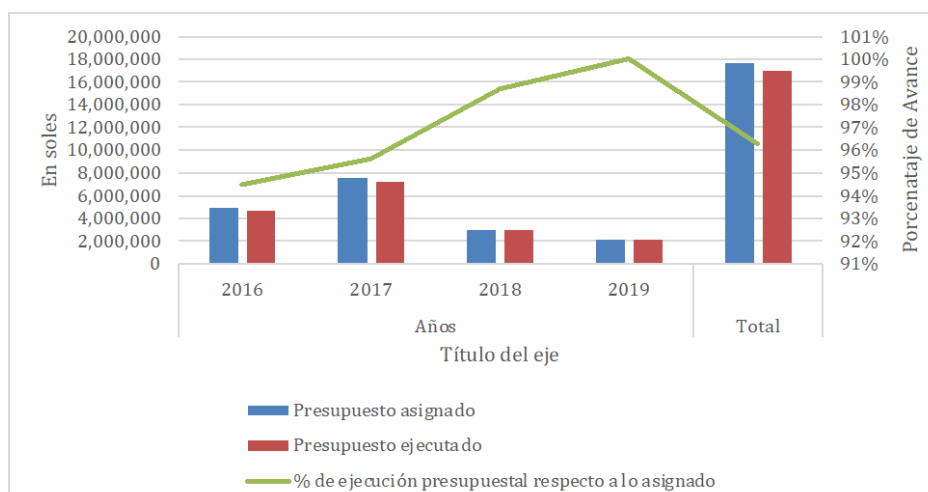
Sin embargo, del gráfico 5 el presupuesto destinado al servicio de CCL representa en el año 2019, el 17% del presupuesto total del programa, el mismo que también ha ido disminuyendo de manera importante, entre los años 2016 al 2019, conforme se muestra a continuación:

Tabla 3. Presupuesto Asignado y Ejecutado del Programa “Impulsa Perú” del servicio de certificación de competencias laborales – Años 2016-2019

Presupuesto	Años				Total
	2016	2017	2018	2019	
Impulsa Perú					
Presupuesto asignado	4,974,425	7,558,835	2,971,786	2,106,297	17,611,343
Presupuesto ejecutado	4,703,250	7,225,086	2,933,350	2,105,444	16,967,131
% de ejecución presupuestal respecto a lo asignado	94.5%	95.6%	98.7%	100.0%	96.3%

Fuente: “Consulta amigable MEF”.
Elaboración Propia.

Gráfico 5. Presupuesto asignado y ejecutado del Programa “Impulsa Perú” en Certificación de Competencias Laborales-Años 2016-2019



Fuente: Elaboración propia con data obtenida de la plataforma “Consulta amigable MEF”

La reducción de presupuesto afecta en el cumplimiento de metas; así lo señala María Vega Romero, ex Especialista de la Dirección Nacional de Certificación de Competencia Laboral, refiere que “el programa Impulsa Perú (...) no ha cubierto la cantidad de la población, posiblemente por el presupuesto que manejaba”.

Sin embargo, algunos de los entrevistados consultados consideran que deberían evaluarse otras alternativas para gestionar otras fuentes de financiamiento. Por ejemplo, la ex directora del Programa “Impulsa Perú” nos refiere que muchas empresas del sector privado estaban dispuestas a financiar la certificación de competencias de sus trabajadores, sin embargo, la normativa del Programa y del MTPE no brinda las facilidades para hacer convenios con el sector privado, por el contrario, surgen trabas burocráticas.

Los Centros de Certificación están autorizados para certificar competencias cobrando el costo de este servicio, sin embargo, el valor es relativamente alto para una persona vulnerable, por eso, la experta internacional Rosa Carvallo plantea como recomendación “trabajar con los sectores prioritarios, pero que involucren al sector productivo, porque sino no hay corresponsabilidad, por ejemplo, es muy caro actualizar los catálogos de ocupaciones nacionales, eso es caro para el país, a los que les interesa eso es a los empresarios, entonces hay que vincularse con ellos”, “déjenselo a los empresarios, que ellos lo dirijan, que ellos gasten, que ellos digan yo tengo esta necesidad, porque el estado tiene que pagar eso, ellos tienen que hacerlo, para abaratar costos para el país”.

3.2. Necesidad de fortalecer el sistema de seguimiento y evaluación de los beneficiarios

No se cuenta con estudios de impacto de los procesos de evaluación y CCL desarrollados en el marco del Programa “Impulsa Perú” y no se asignaron los recursos para realizar estos estudios en el PP 0116, lo cual no permite medir cuantitativamente los beneficios obtenidos por las personas que recibieron el servicio durante el periodo que se viene implementando. Al respecto, Raúl Injante Mendoza, ex Especialista de la DNCCL del MTPE, señala que “es importante establecer evaluaciones de impacto; es decir, desde que el Ministerio y otros organismos que comenzaron con el tema de la certificación se pueda ver cuánto se invirtió, que se hizo y si lo que hizo generó una rentabilidad o un beneficio en la población”.

En cambio, según informes publicados por el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia-SENA (SINERGIA, 2021), sobre la Evaluación de Impacto de la Certificación de Competencia Laborales, se cuenta con resultados positivos de los procesos de evaluación de competencias desarrollados en el periodo 2016-2018. En cuanto a las expectativas de los candidatos, se ha podido determinar que “el 98% de evaluados consideró que el programa de evaluación y

certificación de competencias laborales (ECCL) fue satisfactorio, al 75% de evaluados le permitió mejorar su calidad de vida y al 79% le permitió acceder a mejores oportunidades laborales. Además, el 93% de los encuestados consideró que el proceso de ECCL le permitió conocer sus fortalezas y debilidades alrededor de su oficio y mejorar sus ingresos. Cabe indicar que el 72% de las personas certificadas ocupadas conservaron el mismo empleo” (OIT/CINTERFOR, 2021).

En el caso de Colombia, la ECCL es considerado un programa pertinente para el país, ya que ayuda a promover la inserción en el mercado laboral y, por tanto, un posible aumento de la productividad y el uso del certificado por parte del candidato competente sirve como soporte de hoja de vida, consecución de empleo o ascensos laborales, permanencia o reconocimiento en el mundo laboral (SENA, s.f.). Cabe destacar que entre los años 2014 al 2018, SENA de Colombia registra 901,988 certificaciones emitidas equivalentes a 680,320 personas certificadas.

Con respecto a México, el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER, en el periodo comprendido entre los años 2012 al 2018 se registran 2,217, 421 certificados emitidos y según la Ficha de Monitoreo del Programa de Normalización y Certificación de competencias Laborales que publica el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social – CONEVAL (s.f.) de México, este programa tenía como principal objetivo, impulsar los procesos de estandarización y CCL, con “el propósito de fortalecer la pertinencia de la capacitación para el trabajo, la educación media superior y la educación superior para responder a los requerimientos del país” (CONOCER, s.f.), Los estándares y certificados se emiten con el objetivo de evaluar y certificar a las personas que lo solicitan. Asimismo, si bien el programa no ha tenido evaluaciones de impacto, por razones de índole presupuestal, sin embargo, desde 2013 ha tenido Fichas de Monitoreo y Evaluación, en las que se registran incrementos importantes del número de certificaciones emitidas desde el año 2012 hasta el 2018. El programa es operado por el Fideicomiso de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral, mejor conocido como CONOCER (s.f.), hasta la actualidad.

3.3. La complejidad de la evaluación como una limitante para lograr la certificación

La evaluación que se implementa para la obtención del servicio de CCL no es accesible para todas las personas, por su nivel educativo, su condición de analfabetos o falta de comprensión de los contenidos. Por ejemplo, señala una de las entrevistadas, “el tema de la evaluación de conocimientos, que es de manera escrita, pasaba que en región no sabían leer y no querían dar el examen, por eso siempre se pidió en los informes que las pruebas permitan a personas que no

saben leer.” (Estefany Adriazola Fernández – Sub Directora de Evaluación de competencias Laborales – CENFOTUR).

Asimismo, uno de los entrevistados menciona, respecto al proceso de evaluación: “como son personas que han aprendido haciendo, nos hemos topado con personas que no saben leer ni escribir y se ha visto más en artesanía, la prueba de conocimiento es dificultosa para ellos, aún así se la leemos porque no tienen desarrollado mucho la capacidad de atención y concentración, y divagan un poco. Es algo que tal vez por la evaluación virtual se pudiera fusionar, pero si este fuera así en un estándar de que la evaluación de desempeño sea la única que pueda recoger ambos indicadores, sin necesidad de aplicar la prueba de conocimientos, podría bajar la ansiedad que siente un evaluado al momento de ser sometido a una circunstancia que no está muy acostumbrado, pero si están acostumbrados estar frente a su máquina y hacer lo que vienen haciendo, entonces pueden bajar la ansiedad, reducir el índice de accidentes, motivar un poco más, la comodidad y dejar que esta personas fluya.” (Iván Alan Flores Flores – Especialista en Normalización y CCL de CITE Madera).

3.4. Ausencia de enfoque intercultural

Al analizar la intervención de certificación de competencias laborales, se observa que no existen protocolos o instrumentos que permitan brindar el servicio con un enfoque intercultural; es decir, que la población reciba información y participe en su lengua materna, que existan registros administrativos que consideren la variable de auto identificación étnica; entre otros aspectos que permitan la prestación del servicio acorde con la realidad del país y las diversas culturas. Al respecto, la ex directora del Programa “Impulsa Perú”, señaló que, por ejemplo, los CCCL aplican una evaluación de conocimiento y desempeño, que consiste en un examen escrito que “no está pensado en la lengua originaría, no se cuenta con gente para hacer de traductor, porque no se cuenta con presupuesto dentro del PPR. Estos programas han sido diseñados sin pensar en la realidad existente” (Rossana Taquía – Ex Directora del Programa “Impulsa Perú”), restringiendo o complicando en muchas ocasiones que el servicio se preste adecuadamente.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

1.1. (Vinculado al Resultado 1) Luego de analizar la lógica vertical del diseño estratégico de la intervención de certificaciones de competencias laborales, se identifica que, si bien hay coherencia entre la actividad y el producto, no sucede lo mismo entre el producto, con el

resultado específico y de este con el resultado final del modelo operacional de la intervención, dado que, en algunos casos, el primer eslabón de la cadena no es suficiente o necesario para el nivel que lo sucede, generando que la certificación de competencias laborales no garantice la inserción formal al mercado de trabajo; ya que sus beneficios están referidos, principalmente, a aspectos de mejora salarial, reconocimiento público, ascenso de puesto o permanencia en el trabajo, en contraste con otros países, en los cuales esta intervención tiene resultados efectivos en la reducción del desempleo y el subempleo.

1.2. (Vinculado al Resultado 2) Por otra parte, al validar la lógica horizontal del diseño de la intervención, se identificó ausencia de indicadores de desempeño para algunos componentes de la cadena de valor, y en otros casos, se identificaron fallas en el diseño de los indicadores, por no ser indicadores SMART (simples, medibles, alcanzables, relevantes y específicos en el tiempo). Por otra parte, respecto a los medios de verificación, en general, son confiables y oficiales; y los supuestos son muy generales en algunos niveles.

1.3. (Vinculado al Resultado 3) Respecto a la implementación del proceso de certificación de competencias laborales, según la información de seguimiento, se observa un descenso respecto al número de personas evaluadas, así como el número de personas certificadas; debido a diferentes factores como la reducción del presupuesto, la complejidad de la evaluación y la falta de difusión del servicio, agudizando la problemática de brecha de cobertura que se plantea en esta investigación.

1.4. (Vinculado al Resultado 4) En relación a los procesos de nivel 1, se identifican limitantes respecto a la cantidad de centros de certificación autorizados por el MTPE, cifra que se ha reducido desde el año 2016 de 23 convenios o contratos, pasando a tener 19 para el año 2019. Este problema se relaciona con la reducida aprobación de perfiles a certificar, precisamente porque existen pocos centros de certificación autorizados que evalúen todos los perfiles requeridos, en el periodo de estudio.

1.5. (Vinculado al Resultado 5) Finalmente, respecto a la identificación de los beneficiarios, se observó que la intervención se enfoca en aquellas personas que se han registrado en el aplicativo SISREG, limitando la cobertura del servicio a un grupo muy reducido, en contraste con la población potencial. Este aspecto está relacionado principalmente con la limitada capacidad del Programa Nacional “Impulsa Perú” para difundir este servicio.

2. Recomendaciones

- 2.1. (Vinculado a la Conclusión 1) Se recomienda que el resultado específico de la intervención no esté orientado a la inserción laboral, dado que no existe evidencia suficiente para garantizar que este sea un beneficio de la certificación en el caso peruano. Por lo tanto, podría plantearse como resultado específico que las personas certificadas mejoren su empleabilidad y movilidad laboral. Para ello, es necesario tener un sistema de evaluación y monitoreo fortalecido que permita hacer seguimiento a los resultados tangibles de la intervención en las condiciones laborales de los beneficiarios. Por lo tanto, el resultado final sería “mejorar las condiciones laborales de las personas certificadas”.
- 2.2. (Vinculado a la Conclusión 2) Se deberían rediseñar los indicadores de desempeño del modelo operacional de la intervención de CCL con el objetivo de que sean una herramienta que entregue información cuantitativa respecto al nivel de los logros alcanzados. Además, como medios de verificación, se recomienda elaborar evaluaciones de impacto de los procesos de certificación de competencias laborales, en el periodo de estudio.
- 2.3. (Vinculado a la Conclusión 3) Se recomienda elaborar una estrategia comunicacional que permita la difusión masiva a nivel nacional de las ventajas de la certificación de competencias laborales para lograr mayor interés, no solo de la población, sino también de empresas y centros de certificación autorizados, a fin de dinamizar los procesos de la intervención e impulsarla hasta que sea un modelo reconocido en el marco de las políticas de empleo en el país.
- 2.4. (Vinculado a la Conclusión 4) Se recomienda establecer mecanismos de coordinación y articulación con el sector privado, a fin de elaborar nuevos perfiles ocupacionales, dado que estos tienen un costo elevado que podría ser financiado por este sector. Además, se debe fortalecer el trabajo con los centros de certificación a fin de mantener y ampliar los convenios que autorizan su funcionamiento como certificadores. Asimismo, debe considerarse que el sector privado podría estar interesado, además, en financiar el proceso de certificación.
- 2.5. (Vinculado a la Conclusión 5) Es necesario que se mejore el diseño operacional de la intervención, usando criterios de cuantificación más exactos para estimar las cantidades de población potencial, población objetivo y población priorizada del servicio de CCL, a fin de que la intervención responda a las necesidades reales de la población y no solo de los beneficiarios que se registran en el SISREG, cantidad que resulta ínfima en contraste con los casi 5 millones de potenciales beneficiarios.

Bibliografía

- Aquino Maldonado, C. (mayo de 2019). La implementación de los proyectos de fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento del Programa Impulsa Perú del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en las provincias de Arequipa y de Ica entre los años 2015 y 2017. Lima, Perú: PUCP.
- Arredondo, Gloria, & Concha, Ximena. (2020). Políticas y sistemas en América Latina y Europa de reconocimiento, validación y certificación de competencias profesionales (Volumen I). Madrid: Cyan, Proyectos Editoriales S.A.
- Chacaltana, Juan. (2004). La inserción laboral de jóvenes en el Perú, CEPAL, GTZ.
https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D37C40E73BA08B4A05257DB8005681BE/%24FILE/200709270009_4_2_0.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social de México -COMEVAL (s.f.) Ficha de Monitoreo del Programa de Normalización y Certificación de competencias Laborales. Recuperado el 2 de octubre de 2021, de <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Paginas/InformeEvaluacion.aspx#k=Certificaci%C3%B3n%20de%20competencias>
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación-CONOCER. (s.f.). ¿Qué hacemos? Recuperado el 04 de mayo de 2020, de <https://conocer.gob.mx/>
- Consejo Nacional de Normalización de Competencia Laborales-CONOCER (s.f.) Programa Institucional de Desarrollo 2013-2018, Informe de avance y resultados 2018. Recuperado 10 de setiembre del 2021, de https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2019/03/avance_resultados_programa_desarrollo_institucional_2014-2018.pdf
- Colina Moreno, M. (2019). Factores limitantes y promotores del Programa Nacional Impulsa Perú, para la inserción laboral en la región Lambayeque 2016-2017. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Decreto de Urgencia N° 021-2009, Autorizan la creación del Programa Especial de Reconversión Laboral (PERLAB) (14 de febrero de 2009)
<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/226494-021-2009>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020, Establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional (15 de marzo de 2020), Normas Legales N° 15313, Diario Oficial El Peruano, 15 de marzo de 2020.
- Decreto Supremo N° 019-2020 TR, (22 de octubre del 2020), Normas Legales N° 15695, Diario Oficial El Peruano, 23 de octubre de 2020.
- Decreto Supremo N° 016-2021-TR, Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales (15 de julio de 2021) Normas Legales N° 16120, Diario Oficial El Peruano, 16 de julio de 2021.

- Decreto Supremo N° 012-2021-MINEDU (8 de julio 2021) Normas Legales N° 16108, Diario Oficial El Peruano, 9 de julio 2021.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). Editor McGraw-Hill.
- Instituto Nacional del Empleo (2003), Sistemas Nacionales de cualificaciones y formación profesional, Madrid, página 5.
- INEI, Informe Técnico Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional N° 1, febrero 2020.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_empleo-nacional_oct-nov-dic2019.pdf
- Jaramillo F., Silva – Jauregui (2011). Perú en el umbral de una nueva era: Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico y un desarrollo incluyente – Banco Mundial.
- Ley N° 29516, Ley que modifica el Decreto de Urgencia N° 021-2009, por el que se autoriza la creación del Programa Especial de Reconversión Laboral (PERLAB) (31 de marzo de 2010).
<https://www.gob.pe/institucion/impulsaperu/normas-legales/861837-29516>
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (15 de junio de 2009).
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/transparencia/LEY_29381.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas, Cooperación Alemana GIZ, Cooperación Suiza SECO. (2015). Guía metodológica para la definición, seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/guia_seg_publicacion.pdf
- Misterio de Economía y Finanzas (s.f.). PP 0116 Mejoramiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral-PROEMPLEO.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/prog_presupuestal/no_articulados/no_articulado_0116_2019.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2018). Análisis de los datos de la Certificación de Competencias Laborales durante los años 2015 y 2016.
https://s3.amazonaws.com/gobpe-production/uploads/document/file/268181/DT_CCL_rev07.08.2018.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2021). Reporte Estadístico de Evaluaciones y Certificaciones de Competencias Laborales 2010 – 2020.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1924331-reporte-estadistico-de-evaluaciones-y-certificaciones-de-competencias-laborales-del-2010-al-2020>
- Mokate, K. (1999). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? BID - INDES.
- Molina-Marín, G., Ramírez Gómez, A., & Oquendo Lozano, T. (junio de 2018). Cooperación y articulación intersectorial e interinstitucional en salud pública en el modelo de mercado del sistema de salud colombiano, 2012-2016. Salud Pública, 20, 286-292.
- OECD (2017). Education at a Glance 2017: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris.

- OIT/CINTERFOR (s.f.). Evaluación de Impacto de la CCL en el SENA. Recuperado el 24 de noviembre de 2021. de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_evento/pacifico_certifica/colombia/valua_impacto_colombia.pdf
- Presidencia del Consejo de Ministros (s.f.). Implementación de la Gestión por Procesos en la administración Pública Guía para el aprendizaje. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2020/11/IMPLEMENTACI%C3%93N-DE-LA-GESTI%C3%93N.pdf>
- Resolución Ministerial N° 202-2012-TR, Aprueban Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú” (16 de agosto de 2012). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-manual-de-operaciones-del-programa-nacional-para-la-resolucion-ministerial-n-202-2012-tr-829331-1/>
- Resolución Ministerial N° 215-2014-TR, Modifican el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú” (9 de octubre de 2012) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1049125/RM_215_2014_TR20200727-24078-1fazawo.pdf
- Resolución Ministerial N° 175-2015-TR, Se resuelve formalizar la creación de la Unidad Ejecutora 006: Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” en el Pliego 012 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (8 de setiembre de 2015). <https://www.gob.pe/institucion/impulsaperu/normas-legales/861844-175-2015-tr>
- Resolución Ministerial N° 086-2019-TR, Se resuelve constituir la Comisión Sectorial de naturaleza temporal, en adelante la Comisión Sectorial, con el objeto de reestructurar los Programas de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que dependen del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (15 de marzo de 2019). <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/395755-086-2019-tr>
- Resolución Ministerial N° 065-2021-TR. Proyecto de Decreto Supremo que regula los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales (16 de abril de 2021) <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1813280/RM%20065-2021-TR.pdf>
- Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 059-2019-MTPE/3/24.3/CE, Se resuelve aprobar el Mapa de Procesos de Nivel 0 del Programa Nacional para la Promoción de oportunidades Laborales Impulsa Perú (26 de diciembre de 2019). <https://www.gob.pe/institucion/impulsaperu/normas-legales/867756-059-2019-mtpe-3-24-3-ce>
- Resolución de la Secretaria de Gestión Pública N° 006-2018-PCM/SGP. (27 de diciembre 2018). <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/03/RSGP-N-006-2018-PCM-SGP.pdf>
- Resolución Directoral General N° 032-2019-MTPE/3/19, Aprobación de la Actualización del Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencia Laborales (23 de mayo de 2019). <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/285496-032-2019-mtpe-3-19>

Resolución Directoral General N° 17-2020-MTPE/3/19, Aprobación de la actualización del Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (18 de junio de 2020).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/862288/RDG_0017-2020.pdf

Resolución Vice-Ministerial N° 022-2013-MTPE/3, Se resuelve aprobar la Directiva General N° 001-2013-MTPE/3/18, “Directiva General de Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (14 de enero de 2013).

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/277134-002-2013-mtpe-3-16>

Schkolnik, M., Araos, C., & Machado, F. (2005). Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina. Santiago de Chile, Chile: CEPAL.

Servicio Nacional de Aprendizaje (s.f.). ¿Quiénes somos?. Recuperado el 04 de mayo de 2020, de <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados-SINERGIA (s.f.) ¿Qué es?. Recuperado el 2 de octubre del 2021, de <https://sinergia.dnp.gov.co/Paginas/Internas/Sinergia.aspx>

Silva Suárez, C. (2019). Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016. Revista Pensamiento Crítico de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM, vol. 24 N°2, 5-36.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/17448/14691>

Tomaselli, Andrés (2021). Determinantes departamentales y estimación del riesgo distrital del trabajo informal en el Perú. CEPAL, Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46647/1/S2000800_es.pdf

Vargas Zúñiga (2004). Fernando, 40 preguntas sobre Competencia Laboral, OIT/CINTERFOR, Montevideo.

Vargas, Fernando (2015), La certificación de competencias laborales en el marco de las políticas de empleo y formación, OIT/CINTERFOR, Montevideo.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/oit_CertifCompetencias.pdf

Anexos

Anexo 1: Marco Normativo

1. Marco Normativo General del MTPE de Perú

- Decreto Ley N°11009 (1949): El 30 de abril de 1949, se crea el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, como una entidad independiente de otros Ministerios, acorde con la realidad histórica de aquellos tiempos; y más adelante en los años subsiguientes y mediante decretos se fue modificando la denominación del Ministerio hasta denominarse, en el año 2001 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Ley N° 25927 (1992): El 4 de diciembre de 1992 y se aprueba Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y reglamentada por Resolución Ministerial N° 012-93-TR, a través del cual se determinó la competencia, atribuciones, estructura y funciones del Portafolio.
- Ley N° 29381, Ley de Organización de Funciones (LOF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo -MTPE (2009): Establece que el MTPE es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo, ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional. Asimismo, señala en el numeral 5.1. del artículo 5° que el MTPE formula, planea, dirige, coordina, supervisa y evalúa las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: sociolaborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normatividad, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

2. Marco Normativo de Perú en materia de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales

- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009): Determina las áreas programáticas de acción y regula las competencias exclusivas y competencias compartidas con los gobiernos regionales y gobiernos locales, así como las funciones y estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Decreto Supremo N° 001-TR (2009): Instituye el Programa Revalora Perú (actual “Impulsa Perú”) y en su artículo 11°, establece que la certificación de competencias laborales se desarrollará en el marco de este Programa y se regulará progresivamente mediante Resolución Ministerial.
- Resolución Ministerial N° 025-2016-TR. (2016): Autoriza a la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, ahora denominada Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales, a regular normativamente en materia de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR (2019): Aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, y establece en sus artículos 98° y 99°, que la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (DGNFECCL) tiene, entre otras funciones, la de formular normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional y sectorial en materia de formación profesional, en lo que se refiere a capacitación laboral. Para el cumplimiento de dichas funciones, la DGNFECCL cuenta con dos unidades orgánicas: la Dirección de Formación para el Empleo y Capacitación Laboral (DFECL) y la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (DNCCL).
- Resolución Viceministerial N° 022-2013-MTPE/3. (2013): Aprueba la Directiva General del Servicio de Certificación de Competencias Laborales de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, Directiva General N° 02-2013-MTPE/3/19, que tiene por objetivo contar con un instrumento técnico normativo que determine el proceso de atención a seguir por el consultor de empleo en el otorgamiento del Servicio de Certificación de Competencias Laborales de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (ahora denominado Centro de Empleo).
- Resolución Directoral General N° 017-2020-MTPE/3/19 (2020): Aprueba la Actualización del Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, que incorpora mejoras en determinados aspectos del protocolo, con la finalidad de brindar mayor agilidad en los procesos, acorde al contexto de salubridad que viene atravesando el país por la Emergencia Sanitaria.

Anexo 2: Guía de Entrevista 01

Público entrevistado/encuestado	Código
1. DGNFECCL: - Director/a general 2. DNCCL: - Director/a de línea 4. EX FUNCIONARIOS - Ex directores/as - Ex especialistas	ENT 01

Orden	Pregunta
I)	<p>-Saludo: Buenas tardes/días, mi nombre es (nombre de la integrante que realizará la verificación), me presento como alumna de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad del Pacífico.</p> <p>-Presentación: La presente entrevista tiene por objetivo conocer su opinión respecto al servicio de certificación de competencias laborales, sobre la base de su experiencia como (Director General/Director/especialista) de normalización y certificación de competencias laborales. Por lo tanto, mis compañeras y yo, en calidad de tesis, venimos recolectando información con fines académicos para el desarrollo de nuestra tesis de investigación.</p> <p>-Solicitud de permiso de uso de datos y grabación de la entrevista: En ese sentido, solicitamos su autorización para citarlo/a en el desarrollo de la investigación, así como para grabar la presente entrevista.</p>
II)	Datos generales de los/as entrevistados/as
1)	Nombres y Apellidos
	Completar:
2)	Dirección donde labora actualmente o laboró y cargo ocupado
	Completar:
3)	Correo Electrónico
	Completar:
4)	Teléfono de contacto
	Completar:
III)	Información sobre el proceso de Certificación de Competencias Laborales (CCL)
1)	¿Cuáles son los principales beneficios de la CCL para la trabajadores/as peruanos/as?
	Completar:
2)	De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales beneficios de la CCL para las empresas en nuestro país?
	Completar:
3)	¿Considera que el ex Programa “Impulsa Perú” ha logrado sus principales objetivos?
	Completar:
4)	¿Considera que el servicio de CCL se ha difundido adecuadamente para ser conocido por la población potencial demandante? ¿Por qué?
	Completar:
5)	De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son las principales dificultades, obstáculos o limitaciones que se presentan en la implementación del servicio de CCL?
	Completar:
6)	Tomando en cuenta que el Ex Programa “Impulsa Perú” no logra beneficiar a todos los usuarios que solicitan el servicio de CCL, ¿cómo explica usted, desde su experiencia, esta limitación?
	Completar:
7)	¿Considera que el presupuesto asignado al Ex Programa “Impulsa Perú” ha representado una limitación para la CCL?
	Completar:
8)	¿Considera que las metas que estableció el Ex Programa “Impulsa Perú” fueron adecuadas? ¿Por qué?
	Completar:
9)	¿Qué acciones recomendaría para mejorar la implementación del servicio de CCL que brindó el Ex “Programa Impulsa Perú”?
	Completar:
10)	Para finalizar, ¿le gustaría agregar algo más al respecto?
	Completar:

IV)	<p>Cierre: Hemos finalizado la entrevista y agradecemos su especial colaboración, Asimismo, le recordamos que toda la información proporcionada se utilizará únicamente con fines académicos y ante cualquier duda o consulta al respecto le haremos llegar nuestros correos y teléfonos para toda comunicación.</p> <p>Además, nos gustaría saber si podremos contactarla/o nuevamente para cualquier consulta adicional que podamos tener más adelante.</p>
-----	---

Anexo 3: Guía de Entrevista 02

Público entrevistado/encuestado	Código
1. CENTRO DE CERTIFICACIÓN - Director - Coordinadores	ENT 02

Orden	Pregunta
D)	<p>-Saludo: Buenas tardes/días, mi nombre es (nombre de la integrante que realizará la verificación), me presento como alumna de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad del Pacífico.</p> <p>-Presentación: La presente entrevista tiene por objetivo conocer su opinión respecto al servicio de certificación de competencias laborales, sobre la base de su experiencia como (Director/Especialista) de los centros de certificación de competencias laborales autorizados por el MTPE. Por lo tanto, mis compañeras y yo, en calidad de tesis, venimos recolectando información con fines académicos para el desarrollo de nuestra tesis de investigación.</p> <p>-Solicitud de permiso de uso de datos y grabación de la entrevista: En ese sentido, solicitamos su autorización para citarlo/a en el desarrollo de la investigación, así como para grabar la presente entrevista.</p>
II)	Datos generales de los/as entrevistados/as
1)	Nombres y Apellidos
	Completar:
2)	Centro de Certificación de Competencias Laborales y cargo que ocupa.
	Completar:
3)	Dirección de correo electrónico
	Completar:
4)	Teléfono de contacto
	Completar:
III)	Información sobre el proceso de Certificación de Competencias Laborales (CCL)
1)	Desde su punto de vista ¿Cuáles son los principales beneficios de la CCL para la trabajadores/as peruanos/as?
	Completar:
2)	De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales beneficios de la CCL para las empresas en nuestro país?
	Completar:
3)	¿Considera que el ex Programa “Impulsa Perú” ha logrado sus principales objetivos?
	Completar:
4)	¿Considera que el servicio de CCL se ha difundido adecuadamente para ser conocido por la población potencial demandante? ¿Por qué?
	Completar:
5)	¿Cuáles son las principales dificultades, obstáculos o limitaciones que encuentra un Centro de Certificación de Competencias Laborales para la implementación del servicio de CCL?
	Completar:
6)	Tomando en cuenta que el Ex Programa “Impulsa Perú” no logra beneficiar a todos los usuarios que solicitan el servicio de CCL, ¿cómo explica usted, desde su experiencia, esta limitación?
	Completar:
7)	¿Considera que el presupuesto asignado al Ex Programa “Impulsa Perú” ha representado una limitación para la CCL?
	Completar:
8)	¿Qué acciones recomendaría para mejorar la implementación del servicio de CCL que brindó el Ex Programa “Impulsa Perú”?
	Completar:
9)	Para finalizar, ¿le gustaría agregar algo más al respecto?
	Completar:
IV)	<p>Cierre: Hemos finalizado la entrevista y agradecemos su especial colaboración, Asimismo, le recordamos que toda la información proporcionada se utilizará únicamente con fines académicos y ante cualquier duda o consulta al respecto le haremos llegar nuestros correos y teléfonos para toda comunicación.</p> <p>Además, nos gustaría saber si podremos contactarla/o nuevamente para cualquier consulta adicional que podamos tener más adelante.</p>

Anexo 4: Guía de Entrevista 03

Público entrevistado/encuestado	Código
1. CENTRO DE CERTIFICACIÓN - Evaluadores de competencias laborales	ENT 03

Orden	Pregunta
I)	<p>-Saludo: Buenas tardes/días, mi nombre es (nombre de la integrante que realizará la verificación), me presento como alumna de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad del Pacífico.</p> <p>-Presentación: La presente entrevista tiene por objetivo conocer su opinión respecto al servicio de certificación de competencias laborales, sobre la base de su experiencia como Evaluador de competencias laborales de centros de certificación de competencias laborales autorizado. Por lo tanto, mis compañeras y yo, en calidad de tesis, venimos recolectando información con fines académicos para el desarrollo de nuestra tesis de investigación.</p> <p>-Solicitud de permiso de uso de datos y grabación de la entrevista: En ese sentido, solicitamos su autorización para citarlo/a en el desarrollo de la investigación, así como para grabar la presente entrevista.</p>
II)	Datos generales de los/as entrevistados/as
1)	Nombres y Apellidos
	Completar:
2)	Dirección de correo electrónico
	Completar:
3)	Lugar de residencia (Departamento/Provincia/Distrito)
	Completar:
4)	Indique el centro de Certificación donde ejerce como evaluador de competencias laborales
	Completar:
5)	Perfil ocupacional en el cual está acreditado como evaluador de competencias laborales
	Completar:
III)	Información sobre el proceso de Certificación de Competencias Laborales (CCL)
1)	¿Cómo calificaría el servicio de certificación de competencias laborales que se ha brindado actualmente por los Centro de Certificación acreditados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?
	Completar:
2)	Explique brevemente la razón de su respuesta anterior
	Completar:
3)	¿Qué fases del proceso se podrían mejorar el servicio de certificación de competencias laborales?
	Completar:
4)	Explique brevemente la justificación de su respuesta anterior
	Completar:
5)	¿Cuáles son los principales beneficios de la Certificación de Competencias Laborales para los trabajadores?
	Completar:
6)	Si su respuesta es otro, ¿podría detallar este beneficio?
	Completar:
7)	¿Cuáles son los principales beneficios de la Certificación de Competencias Laborales para las empresas?
	Completar:
8)	Si su respuesta es Otro, ¿podría detallar el beneficio para las empresas?
	Completar:
9)	¿Cuáles considera que son los principales obstáculos o deficiencias que ha encontrado en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales?
	Completar:
10)	¿Qué aspectos limitantes usted identifica en el proceso de Certificación de Competencias Laborales que brinda el MTPE?
	Completar:
11)	Tomando en cuenta que el Ex Programa “Impulsa Perú” no logra beneficiar a todos los usuarios que solicitan el servicio de CCL, ¿cómo explica usted, desde su experiencia, esta limitación?
	Completar:

12)	¿Qué recomendaciones daría para que el servicio de Certificación de Competencias Laborales se implemente exitosamente en Perú?
	Completar:
IV)	<p>Cierre: Hemos finalizado la entrevista y agradecemos su especial colaboración, Asimismo, le recordamos que toda la información proporcionada se utilizará únicamente con fines académicos y ante cualquier duda o consulta al respecto le haremos llegar nuestros correos y teléfonos para toda comunicación.</p> <p>Además, nos gustaría saber si podremos contactarla/o nuevamente para cualquier consulta adicional que podamos tener más adelante.</p>

Anexo 5: Guía de Entrevista 04

Público entrevistado/encuestado	Código
1. EXPERTOS INTERNACIONALES - Expertos académicos	ENT 04

Orden	Pregunta
D)	<p>-Saludo: Buenas tardes/días, mi nombre es (nombre de la integrante que realizará la verificación), me presento como alumna de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad del Pacífico.</p> <p>-Presentación: La presente entrevista tiene por objetivo conocer su opinión respecto al servicio de certificación de competencias laborales, sobre la base de su experiencia como Experto Internacional en materia de certificación de competencias laborales. Por lo tanto, mis compañeras y yo, en calidad de tesis, venimos recolectando información con fines académicos para el desarrollo de nuestra tesis de investigación.</p> <p>-Solicitud de permiso de uso de datos y grabación de la entrevista: En ese sentido, solicitamos su autorización para citarlo/a en el desarrollo de la investigación, así como para grabar la presente entrevista.</p>
II)	Datos generales de los/as entrevistados/as
1)	Nombres y Apellidos
	Completar:
2)	Dirección donde labora actualmente o laboró y cargo ocupado
	Completar:
3)	Dirección de correo electrónico
	Completar:
4)	Teléfono de contacto
	Completar:
III)	Información sobre el proceso de Certificación de Competencias Laborales (CCL)
1)	¿Cuáles son los principales beneficios de la Certificación de Competencias Laborales para los trabajadores y las empresas, en el marco de las políticas nacionales de empleo?
	Completar:
2)	En general, ¿cuáles considera que son los principales obstáculos o deficiencias que se presenta en la implementación de modelos de Certificación de Competencias Laborales?
	Completar:
3)	De acuerdo a ello, ¿considera que promover este modelo en el Perú es adecuado y/o beneficioso en contraste con otros países de América Latina?
	Completar:
4)	Considerando las experiencias exitosas de CCL en otros países, ¿qué aspectos serían relevantes a tomar en cuenta para implementar en Perú?
	Completar:
5)	¿Cuál es su opinión sobre la implementación del ex Programa “¿Impulsa Perú”, específicamente sobre la CCL? ¿considera que el servicio de CCL ha logrado sus objetivos?
	Completar:
6)	¿Qué aspectos limitantes usted identifica en el actual proceso de Certificación de Competencias Laborales que brinda el MTPE?
	Completar:
7)	Tomando en cuenta que el Ex Programa “Impulsa Perú” no logra beneficiar a todos los usuarios que solicitan el servicio de CCL, ¿cómo explica usted, desde su experiencia, esta limitación?
	Completar:
8)	¿Qué recomendaciones daría para que la Certificación de Competencias Laborales se implemente exitosamente en Perú?
	Completar:
IV)	<p>Cierre: Hemos finalizado la entrevista y agradecemos su especial colaboración, Asimismo, le recordamos que toda la información proporcionada se utilizará únicamente con fines académicos y ante cualquier duda o consulta al respecto le haremos llegar nuestros correos y teléfonos para toda comunicación.</p> <p>Además, nos gustaría saber si podremos contactarla/o nuevamente para cualquier consulta adicional que podamos tener más adelante.</p>

Anexo 6: Encuesta 01

Público entrevistado/encuestado	Código
8. USARIOS POTENCIALES - Población en general entre 18 a 65 años	ENC 01

Encuesta de investigación

Presentamos la siguiente encuesta con el objetivo de recoger información en base a su experiencia y conocimiento del Programa “Impulsa Perú”.

Instrucciones

A continuación, le presentamos 11 preguntas, algunas de ellas son para marcar y en otras usted deberá completar la información que considere pertinente.

II) Datos generales del posible beneficiario	
1)	Nombres y Apellidos
	Completar:
2)	Sexo
	a) Femenino
	b) Masculino
3)	Edad
	a) 18-29 años
	b) 30-49 años
	c) 50 ó más años
4)	Lugar de residencia
	Región/Provincia/Distrito
5)	Oficio que desempeña
	Completar:
6)	Años de experiencia en el oficio
	Completar:
III) Datos generales de la certificación	
1)	¿Ha escuchado hablar de la Certificación de Competencias Laborales del MTPE?
	a) Sí
	b) No
	c) No estoy seguro/a
2)	Si marco "sí", ¿cómo se enteró de dicho servicio?
	a) Página Web del MTPE
	b) Redes sociales
	c) Un amistad o familiar
	d) Centro de Empleo del MTPE
	e) Otro:
3)	¿Qué beneficios cree que le podrían dar la Certificación de Competencias Laborales?
	a) Formalización de su empleo
	b) Aumento salarial
	c) Aumento de rango en su empleo
	d) Ningun beneficio relevante, solo mejora mi imagen profesional

	e) Otro:
3)	¿Cuánto tiempo disponible tendría para llevar todo el proceso de certificación de sus competencias laborales? (Ejemplo: 0 años/2 meses/5 días)
	Completar: años/meses/días
4)	Si usted no califica para ser financiado por el MTPE para certificar sus competencias laborales, ¿cuánto estaría dispuesto a pagar por este servicio?
	Completar:
5)	¿Cómo esperaría usted que sea el proceso de Certificación de Competencias Laborales?
	Describir:

Anexo 7: Relación de personas entrevistadas y encuestadas

Tipo de Actor	Nombres y Apellidos	Cargo
Directora y Ex director de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (DNCCL)	Carlos Barraza Chávez	Ex Director de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del MTPE
	Elizabeth Cornejo Maldonado	Actual Directora de Normalización y Certificación de Competencia Laborales del MTPE
Ex especialistas de la DNCCL	César Mimbela Reaño	Ex Especialista en NCCL del MTPE
	Patricia Caipo Arellano	Ex Especialista en NCCL del MTPE
	María Victoria Romero Vega	Ex Especialista en NCCL del MTPE
	Elena Cotrina Pereyra	Ex Especialista en NCCL del MTPE
	Julio Cruz Escalante	Ex Especialista en NCCL del MTPE
	Raúl Injante Mendoza	Ex Especialista en NCCL del MTPE
	Iván Figueroa Apéstegui	Ex Especialista en NCCL del MTPE
Ex Directora Ejecutiva del Programa “Impulsa Perú”	Roxana Taquia	Ex Directora Ejecutiva del Programa “Impulsa Perú”
Expertos Internacionales	Rosa Carvalho	Consultora del BID en normalización y certificación de competencias laborales
	Alaín Bustin	Consultor de SOCIEUX en normalización y certificación de competencias laborales
Directora y funcionarios de Centros de Certificación de Competencias Laborales	Estefany Adriazola Fernández	Funcionaria de CENFOTUR
	Iván Alan Flores Flores	Funcionario de CITEMadera
Evaluadores de Competencias Laborales (ECL)	José Rafael Sánchez Fernández	ECL de Lima
	Segundo Sopan Ipanaqué	ECL de Piura
	Luiggi Paul Valencia	ECL de Ucayali
	Majail Salvador Cuba Garayay	ECL de Lima
	Euclides Hoyos Vargas	ECL de Lima
	Alan Chambi Inquilla	ECL de Tacna
	Valeriano Edgar Camino Casilla	ECL de Arequipa
Población en general y población potencialmente certificable	85 personas de diversas edades y ocupaciones	Personas no vinculadas al MTPE que voluntariamente aceptaron responder la encuesta.

Anexo 8: Relación de personas entrevistadas y encuestadas

Tipo de actor entrevistado	Objetivo	Elaboración de la entrevista	Validación de la Entrevista	Recomendación	Mejora de la entrevista	Aplicación
Directora y Ex director de Normalización y Certificación de Competencias Laborales	Conocer de manera directa la experiencia de quienes han tenido a su cargo la elaboración de las normas para la certificación de competencias	Las preguntas apuntan a que el entrevistado opine directamente respecto a los beneficios del servicio y las opciones para su mejora.	Se consultó con el Ex director de NCCL con mayor antigüedad y experiencia quien brindó algunas sugerencias	Permitir que el entrevistado reciba las preguntas con anticipación para tener la opción de revisar los documentos referidos al tema. Dejar de responder aspectos presupuestales que no fueron materia de la gestión.	La entrevista fue más ágil debido a que el entrevistado había revisado las preguntas con anticipación y advirtió que los aspectos de gestión no fueron de su competencia.	Se enviaron las preguntas por correo y luego se acordó una reunión utilizando la plataforma Google Meet para realizar las reuniones virtuales, luego de acordar la hora y fecha de la entrevista según la disponibilidad del entrevistado.
Ex especialistas de la DNCCL	Aprovechar las experiencias vividas por los especialistas durante la supervisión de los procesos de CCL.	Se consultó sobre la coherencia y pertinencia de las preguntas del cuestionario a dos especialistas con mayor grado de amistad.	Los especialistas recomendaron agregar una pregunta de opinión del entrevistado respecto al proceso de la CCL.	Eliminar las preguntas sobre temas presupuestales por no corresponder a las funciones del entrevistado.	Se retiró una pregunta relativa a los aspectos presupuestales de los servicios de CCL.	La entrevista mejorada fue respondida por la mayoría de los especialistas
Ex directora ejecutiva del Programa “Impulsa Perú”	Entrevistar a la funcionaria que dirigió el Programa durante el mayor tiempo respecto a otros directores.	Se dio libertad a la entrevistada para explayarse en los temas que considere más destacados.	Fue la única directora ejecutiva entrevista por lo que las preguntas se basaron en las preguntas aplicadas a los exdirectores y especialistas.	Agradeció tener la oportunidad de explayarse en las respuestas a cada una de las preguntas.	La entrevistada no tuvo reparos con ninguna de las preguntas formuladas	Se contó con suficiente tiempo para recibir la opinión y sugerencias de la entrevistada quien contó con suficiente tiempo para exponer sus ideas.
Expertos Internacionales en normalización y certificación de competencias laborales	Conocer la opinión de expertos de otros países con experiencias exitosas en el mundo.	Se baso en las necesidades de conocimientos planteadas en los objetivos de la investigación	Se escusaron de no conocer el Programa por lo que sus respuestas se basan en las experiencias de los países en los que han trabajado.	Ninguna recomendación	No fue necesario modificar el cuestionario	
Directora y funcionarios de Centros de Certificación de Competencias Laborales	Conocer la opinión autorizada de los Centros que brinda en servicio de CCL	Para los funcionarios se usaron preguntas abiertas mientras que para los evaluadores se usaron preguntas cerradas	Las preguntas fueron aceptadas por los entrevistados	No se recibieron sugerencias a las preguntas	No fue necesario modificar el cuestionario	
Población en general y población potencialmente certificable	Verificar si el servicio de CCL es conocido por los potenciales usuarios y la población en general.	Solo se aplicaron preguntas cerradas para marcar	Se buscaba la rapidez en el llenado de las respuestas para abarcar una mayor cantidad de entrevistados	Se acortaron las preguntas a sugerencia de una pequeña muestra de 5 voluntarios,	Se redujeron las preguntas para optimizar el alcance.	

Anexo 9: Relación de personas entrevistadas y encuestadas

N°	Entrevistado	Tipo de entrevistado	Beneficiario de EECC según el beneficiario	Beneficiario de EECC según la encuesta	PU 1A Entrevistado de EECC según el beneficiario	PU 1A Entrevistado de EECC según la encuesta	PU 1A Entrevistado de EECC según el beneficiario	PU 1A Entrevistado de EECC según la encuesta	PU 1A Entrevistado de EECC según el beneficiario	PU 1A Entrevistado de EECC según la encuesta	Pregunta	Argumento y/o respuesta	Link de acceso a la información	Observa	Otras notas
1	Enrique Méndez Torres	E1 Español, Epañol hablante	Miembro de la organización de beneficiarios de EECC en el sector de salud pública en la zona de estudio. Fue el encargado de coordinar la encuesta y de brindar información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.	Enrique Méndez Torres es el beneficiario de EECC en la zona de estudio. Fue el encargado de coordinar la encuesta y de brindar información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.							El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio. El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.	El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio. El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.			Propósito de encuesta: diagnosticar el nivel de conocimiento de EECC en la zona de estudio.
2	Edith Elena Escobar Torres	E1 Español, Epañol hablante	Es beneficiaria de EECC en la zona de estudio. Fue la encargada de brindar información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.	Edith Elena Escobar Torres es la beneficiaria de EECC en la zona de estudio. Fue la encargada de brindar información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.							El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio. El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.	El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio. El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.			
3	María Elena Escobar Torres	E1 Español, Epañol hablante	Es beneficiaria de EECC en la zona de estudio. Fue la encargada de brindar información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.	María Elena Escobar Torres es la beneficiaria de EECC en la zona de estudio. Fue la encargada de brindar información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.							El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio. El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.	El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio. El programa busca obtener información sobre el proceso de implementación de EECC en la zona de estudio.			

10	<p>pour l'application de l'article 1099 du Code de Commerce.</p> <p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>													
11	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>													
12	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>													
13	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>	<p>Le 10/01/2010, l'Etat a été déclaré en faillite par le Tribunal de Commerce de Paris.</p>													

	14	Educativa Administrativa	50 Directora de Educación Corporativa Laboral (CEPOTUR)	<p>la verdad que hemos visto en este período que hemos estado trabajando, pero que permito al beneficiario poder sentir una competencia interna, que puede, cuando está lo beneficiario en persona que no han tenido contacto, entonces tener que ser un documento en contra, que le permita validar que cuando algo, es la experiencia más que para más, personas que no han tenido nunca la posibilidad de hacer una cosa, entonces o un tema técnico y que pueden estar involucrados en capacitación que tienen que hacer cosas que le da. Lo que permito que ellos puedan, tener una mejor experiencia o una mejor oportunidad laboral, lo que le permite a ti acceder a la información que ya tenemos en la compañía específica. El tema de movilidad laboral, también hemos podido ver en estos días.</p>							<p>El tema del programa será básicamente que hemos que el procedimiento como el tema de la evaluación cuando ya llega, no necesariamente un poco más como nos desarrollamos con una actividad, pero a cambio o la llegada al destino. Entonces, el tema de la evaluación de conocimiento, que es de manera externa, también que en realidad están hoy y no quieren dar el tema, por eso cuando se pide en los artículos que los pruebas permitían a personas que no estaban.</p> <p>En cuanto, el programa apunta, primero debe evaluar a los candidatos y recién después a la evaluación, este procedimiento debe de realizarse en un día como máximo, sin embargo, es importante de los tres días, y cuando también se debe observar, ya no pueden ser los días siguientes.</p> <p>El tema de la evaluación debe ser totalmente digital, solo se ha virtualizado como parte de del procedimiento, pero una vez se ha virtualizado totalmente, eso nos ayudará a bajar costos para hacer más accesible el certificado por el tema de costo y hacer más accesible para todos las personas que quieren obtener este certificado, así como, permitira hacerlo en cualquier momento.</p>	<p>Es un certificado muy importante, que no tiene que en todo caso no se pide como un requisito en los procesos de trabajo, entonces no tiene que valer que debería de tener, que el parámetro de trabajo, entonces no tiene que valer que debería de tener.</p> <p>Es un tema de falta de publicidad falta de conocimiento.</p> <p>Tener mayor publicidad del certificado para dar a más personas que conocen.</p>	<p>Valor del certificado: También, para con las mismas empresas, lo importante que cuando el personal no conocen y solo hace que el certificado pueda el valor que tiene, porque un certificado de competencia laboral a nivel mundial, debe ser reconocido, porque esto países que el hacen el tema de los certificados permitiendo que el trabajador pueda tener una movilidad laboral mayor, a que en todo caso no se pide como un requisito en los procesos de trabajo, entonces no tiene que valer que debería de tener.</p> <p>Exigencia de laboral: En estos días laborales, no tiene una empresa que te da una bolsa o certificado que permite que las empresas con ellos, entonces no tiene que validar la experiencia.</p> <p>Aplicación del certificado en regiones: Se comenzará a realizar para regiones próximas, pero debería de aplicarse a nivel nacional, porque tal vez el procedimiento lo da para más.</p>
--	----	--------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	---	---	--