



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DOCENCIA TÉCNICA

TRABAJO ACADÉMICO

**COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE
CONSTRUCCIÓN CIVIL EN EL CENTRO DE CERTIFICACIÓN**

SENCICO DE LA PROVINCIA DE MARISCAL NIETO -

MOQUEGUA, 2020

PRESENTADO POR

VALERIANO EDGAR CAMINO CASILLA

ASESORA

DRA. PALMIRA ESPERANZA ROMERO DIAZ

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN

DOCENCIA TÉCNICA CON MENCIÓN EN CARPINTERÍA Y

EBANISTERÍA

MOQUEGUA - PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.Antecedentes	2
1.2.Descripción del problema.....	7
1.2.1.Problema general.....	8
1.2.2.Problemas específicos	8
1.3.Objetivos	9
1.3.1.Objetivo general	9
1.3.2.Objetivos específicos.....	9
1.4.Justificación.....	9
1.4.1.Justificación teórica-práctica.....	10
1.4.2.Justificación social	10
1.4.3.Justificación metodológica	10
1.4.4.Justificación legal	10

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1.Marco teórico	12
2.1.1.Concepto de competencia laboral.....	13
2.1.2.Características de la competencia laboral	14
2.1.3.Tipos de competencias laborales	16
2.1.4.Evaluación y beneficios de las competencias laborales	17
2.2.Casuísticas de investigación - SENCICO	19
2.2.1.Generalidades	19
2.2.2.Programa de Formación de Técnicos	21

2.2.3. Programa de calificación ocupacional.....	22
2.2.4. Programa de perfeccionamiento y especialización	22
2.2.5. Programa de extensión educativa	23
2.3. Diseño del proyecto.....	24
2.3.1. Fundamentos de gestión	24
2.3.2. Fases y flujo de la evaluación y certificación de las competencias laborales	27
2.3.3. Catálogos de evaluación técnico-profesional	32
2.3.4. Presentación de Resultados	47
2.3.5. Resultados de la evaluación por perfil ocupacional y unidades de competencia.....	52
2.3.6. Discusión de Resultados.....	63

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones	75
3.2. Recomendaciones	77
Referencias bibliográficas.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Centro de certificación laboral	26
Tabla 2 Recursos humanos.....	31
Tabla 3 Estructura del catálogo nacional de perfiles ocupacionales.....	33
Tabla 4 Industria manufacturera	34
Tabla 5 Evaluación de 200 trabajadores distribuidos en 08 perfiles ocupacionales ..	47
Tabla 6 Participantes para el proceso de certificación	49
Tabla 7 Participantes que lograron certificarse luego del proceso de evaluación.	50
Tabla 8 Carpintería de tableros derivados de madera recubiertos	52
Tabla 9 Ferrería de edificaciones	53
Tabla 10 Albañil de edificaciones	55
Tabla 11 Maestro de obra.....	57
Tabla 12 Instalaciones sanitarias en edificaciones	58
Tabla 13 Instalaciones eléctricas en edificaciones	59
Tabla 14 Encofrado con madera en edificaciones.....	61
Tabla 15 Pintura en edificaciones	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa funcional del perfil ocupacional carpintería con tableros derivados de madera recubiertos	35
Figura 2 Mapa funcional del perfil ocupacional de fierrería en edificaciones-MTPE.....	36
Figura 3 Mapa funcional del perfil ocupacional albañilería de edificaciones-MTPE.....	38
Figura 4 Mapa funcional del perfil ocupacional de maestro de obra en edificaciones	40
Figura 5 Mapa funcional del perfil ocupacional de instalaciones sanitarias en edificaciones	41
Figura 6 Mapa funcional del perfil ocupacional de instalaciones eléctricas en edificaciones	43
Figura 7 Mapa funcional del perfil ocupacional de encofrado con madera en edificaciones	44
Figura 8 Mapa funcional del perfil ocupacional de pintura en edificaciones	46
Figura 9 Perfiles ocupacionales de los participantes	48
Figura 10 Perfiles ocupacionales por sexo.....	49
Figura 11 Certificación de Competencias Laborales	50
Figura 12 Evaluación del perfil profesional.....	52
Figura 13 Evaluación por competencia en materia de fierrería de edificaciones .	54
Figura 14 Evaluación por albañilería de edificaciones	56
Figura 15 Evaluación por maestranza de obra	57
Figura 16 Evaluación por instalaciones sanitarias en edificaciones	58

Figura 17 Evaluación por instalaciones eléctricas en edificaciones	60
Figura 18 Evaluación por encofrado con madera en edificaciones	61
Figura 19 Evaluación por pintura en edificaciones.....	63
Figura 20 Fotografías del proceso de certificación por competencias laborales ..	66

RESUMEN

El presente hace alusión a las competencias laborales que poseen los trabajadores de construcción civil que lleva a cabo el Centro de Certificación SENCICO en la región y provincia de Moquegua. Este proyecto se concreta gracias a la coautoría del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), diseñado a través de “Impulsa Perú”, y el Centro de Certificación por Competencias Laborales- SENCICO. La fecha de ejecución data del mes de agosto a diciembre de 2020. El propósito fue conocer el mercado laboral existente; observar su población evaluada y certificada en diferentes perfiles ocupacionales: rubro de construcción e industrias manufactureras, particularmente en carpintería con tableros derivados de madera recubierta. Para el levantamiento de la información se aplicaron fichas de registro de candidatos en forma progresiva, los cuales fueron entregados a 220 candidatos, atendándose a 200 beneficiarios (varones y mujeres) que, como meta, representa el 100%. A los participantes se les aplicó los instrumentos de evaluación como prueba de conocimientos y desempeño laboral llevados a cabo en su puesto de trabajo. A través de esta metodología se logró certificar, exitosamente, a 180 trabajadores que representa el 90% del capital Humano declarado Competente Laboralmente. En cambio, 20 trabajadores no lograron el objetivo propuesto representado por el 10% quienes no son Competentes Laboralmente. En resumen, en el proceso de evaluación participaron 198 varones (99%) y 02 mujeres (1 %).

Es menester anotar la falta de entendimiento cognitivo de terminología técnica de parte de los participantes en la prueba de conocimientos. Los resultados permiten una toma de decisiones a través de cursos de perfeccionamiento y especialización sobre una mejora en el desempeño técnico-profesional de los trabajadores.

Palabras claves: certificación, competencias laborales, promoción del empleo.

ABSTRACT

This refers to the Labor Competencies possessed by Civil Construction workers carried out by the SENCICO Certification Center in the region and province of Moquegua. This project is carried out thanks to the co-authorship of the Ministry of Labor and Employment Promotion (MTPE), designed through "Impulsa Peru", and the Center for Certification of Labor Competencies - SENCICO. The execution date dates from August to December 2020. The purpose was to learn about the existing labor market; observe its evaluated and certified population in different occupational profiles: construction sector and manufacturing industries, particularly in carpentry with boards derived from covered wood. For the collection of information, candidate registration forms were progressively applied, which were delivered to 220 candidates, serving 200 beneficiaries (men and women), which, as a goal, represents 100%. The evaluation instruments were applied to the participants as a test of knowledge and work performance carried out in their job. Through this methodology, 180 workers were successfully certified, representing 90% of the human capital declared Competent for Work. On the other hand, 20 workers did not achieve the proposed objective represented by 10% who are not Labor Competent. In summary, 198 men (99%) and 02 women (1%) participated in the evaluation process.

It is necessary to note the lack of cognitive understanding of technical terminology on the part of the participants in the knowledge test. The results allow decision-making through improvement and specialization courses on an improvement in the technical-professional performance of the workers.

Keywords: certification, job skills, employment promotion.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El tema del presente hace referencia a un tema relevante: la Competencia Laboral en un mundo globalizado, empresarial y la educación. Desde el ámbito empresarial y comercial, asociamos criterios de ganancia y competitividad; desde la perspectiva educativa, se visiona la formación de seres humanos integrales y con habilidades innatas.

La competencia es un instrumento de evaluación válida para la originalidad curricular cuyos resultados deben estar presentes en el desarrollo integral de la persona en formación.

Muchos de nosotros nos encontramos trabajando en diferentes rubros profesionales y técnicos encontrándonos sometidos a transformaciones manuales e intelectuales en función de la producción y la productividad en la división del trabajo en una sociedad digitalizada.

En este contexto, en el mundo de hoy, nos encontramos con modernas formas de selección y contratación de mano de obra. La flexibilidad laboral hace que la vida

se vuelva muy incierta. Hacerle frente a esta problemática hace necesaria una formación permanente a través de talleres, capacitaciones entre otras actividades académicas.

Nos encontramos en la sociedad del conocimiento como un modelo deseable para todos que señala la importancia de que los países requieran del desarrollo de tecnologías apropiadas a sus realidades locales.

Marrero (2013), escribe en la sociedad del conocimiento: una revisión teórica de un modelo de desarrollo posible para América Latina, lo siguiente:

Aunque el conocimiento siempre ha sido importante, sobre todo en las sociedades industriales, lo que caracteriza a las sociedades post-industriales es “el cambio en el carácter del conocimiento mismo” definido por “el carácter central del conocimiento teórico –la primacía de teoría sobre el empirismo y la codificación del conocimiento en sistemas abstractos de símbolos” (Bell, 1973:34).

Si el conocimiento es central en la nueva sociedad post industrial, ¿en qué consiste este conocimiento? En sentido amplio, el conocimiento es definido como “un conjunto de exposiciones ordenadas de hechos e ideas, que presentan un juicio razonado o un resultado experimental, que se trasmite a otros a través de algún medio de comunicación bajo una forma sistemática” (Bell 1976:206). (P. 66)

1.1. Antecedentes

Internacionales

- ❖ Herrera Sandoval, Andrea Celeste. (2015). Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango. Tesis de grado. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Trabajo de investigación con el cual la graduanda obtiene el título en psicología en la universidad de Rafael Landívar del país centroamericano de Guatemala. Este trabajo de investigación tuvo como propósito señalar las aptitudes laborales que tienen los trabajadores de ventas del equipo Bimbo. Por el tipo de estudio es de nivel exploratorio y descriptivo. Una muestra de 25 vendedores; haciendo uso de la escala de Likert. Los resultados señalan categorías altas en los parámetros de dicho estudio. Inicialmente la investigación estuvo visionada para una competencia en los puntajes entre 99 y 132. Por estas razones se concluye que los niveles de habilidades y destrezas de las unidades de investigación son aceptables para la actividad laboral desarrollada.

- ❖ Carmona Velázquez, Angélica Yasmín. (2016). Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados. Tesis de Grado. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

La tesis de grado tuvo como objetivo particularizar los liderazgos que poseen los mandos medios para una adecuada supervisión y manejo de grupos, así como también escrudiñar la comunicación organizacional en el interior de la empresa.

En este contexto el psicólogo desempeña un rol sumamente esencial ya que la psicología asume el estudio del comportamiento humano, pensamientos de las personas y emociones de la gente. No debemos olvidar que el comportamiento de los seres humanos cambia esporádicamente; sin embargo, es sabido que las personas están sometidas a ser evaluadas en todas y cada una de sus actividades.

Esta situación motivó el interés de llevar a cabo el presente estudio con la

finalidad de fortalecer aspectos de desarrollo humano, los cuales deben ser tomados en cuenta con la importancia que tienen en el desarrollo empresarial.

Para este trabajo se hizo uso del instrumento automatizado como formulario de Evaluación de Desempeño 360°. Este instrumento contiene las competencias observadas por todos los empleados, medición que se hizo posible a través del uso de la escala de Likert.

Antecedentes nacionales

- ❖ Cerna Nayra, Yoselyn Brigitte & Martínez Chávez, Almendra Milagritos. (2019). Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chancay. 2019. Tesis de grado. Huacho, Perú. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tesis con la cual las graduandas obtienen el título de licenciado en trabajo social en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo el de identificar de qué manera se presentan determinadas competencias laborales en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Chancay durante el año 2019.

Respecto a la metodología se indica que esta es la básica, de diseño no experimental y descriptivo. El universo de estudio la conformaron 170 trabajadores que laboran en el área administrativa del objeto de estudio.

La medición de las variables se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario, el cual contiene 30 preguntas dirigidos a las unidades de investigación. Para su validación y confiabilidad se hizo uso del coeficiente de alfa de Cronbach. Los resultados muestran un porcentaje mayoritario cifrado en un 64% quienes poseen un bajo nivel significativo en materia de competencias laborales,

frente a un 36% que presentan un nivel medio de habilidades laborales, no mostrándose ningún trabajador con un nivel alto de competencias laborales.

En resumen, de los resultados obtenidos se puede mostrar que hay un nivel bajo de Competencias Laborales de las unidades de investigación que trabajan en la municipalidad distrital de Chancay.

- ❖ Veramendi Calderón, Eduardo. (2017). Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicio al ciudadano en la municipalidad distrital Tomayquichua. Tesis de Grado. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

La tesis de grado hace mención a un análisis sobre las competencias laborales y calidad de servicios que se brinda al ciudadano en la municipalidad distrital de Tomaykichwa.

Teniendo en consideración este tema laboral se presenta el tema general de qué manera las competencias laborales se relacionan con la calidad de servicios que se brindan a los ciudadanos y como problemas específicos se señalan las características del desarrollo de competencias laborales; la calidad de servicios al ciudadano y la situación del desarrollo de competencias laborales en el entorno municipal. En base a estas preguntas se establecen los objetivos que son: el establecer la calidad de servicios al ciudadano, identificando los niveles de servicios al ciudadano proponiendo lineamientos de trabajo para el fortalecimiento de la atención ciudadana.

La idea central que guía el trabajo señala que el desarrollo de competencias laborales se relaciona significativamente en la calidad de servicios al ciudadano en la municipalidad distrital de Tomaykichwa.

El diseño metodológico es de correlación, haciendo uso del muestreo no probabilístico. La muestra del trabajo consideró la fórmula: $N = n$; siendo $n = 140$ unidades de estudio.

Igualmente se hizo uso de los métodos inductivo y deductivo. En este contexto el 66% de la muestra señala una escala entre excelente, bueno y regular.

Antecedentes locales

- ❖ Aguirre Olaechea, Daniela. (2019). Análisis de las competencias laborales que propone el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), frente a las competencias que desarrollan los egresados de la carrera de administración de Negocios de una Universidad Privada de Arequipa, según la Dra. Martha A. Alles. 2019. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.

La tesis tiene por objeto el determinar si las diferentes habilidades al trabajo (ENHAT), elaborada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se aplican a los egresados de la carrera de administración de negocios de una universidad privada en Arequipa.

El trabajo de investigación indica que en la actualidad toda empresa está constituida por colaboradores, quienes cumplen funciones en el contexto de un mercado laboral. Las organizaciones laborales asumen la oportunidad de llevar a cabo un proceso de innovación considerando el aprovechamiento de los conocimientos de las generaciones pasadas para así alcanzar determinados objetivos estratégicos.

Esta situación conlleva a elaborar determinados constructos que se dan con los estudios de nivel superior. Así, se hace importante una mejora que nos permita dominar nuevas técnicas y metodologías que pueda responder a una administración

capaz de responder a los retos de la nueva sociedad.

- ❖ Mamani Mamani, Oscar Iván. (2016). Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. Universidad nacional de Moquegua.

La revolución de las tecnologías en el mundo ha creado múltiples oportunidades de trabajo, pero también ha ocasionado la pérdida de empleos. En nuestro país, la empleabilidad resalta como tema de relevancia coyuntural nacional.

El tesista indica como propósito el determinar la relación de las denominadas competencias laborales y la inserción de las mismas en función de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua durante los años 2012 al 2015. El graduado entiende el sintagma competencia laboral como la capacidad de desempeñar de manera eficiente un trabajo haciendo uso de sus conocimientos, habilidades y destrezas con la finalidad de lograr objetivos vinculados a la empleabilidad. El graduado justifica su trabajo intelectual desde un ángulo teórico, porque las conclusiones a las cuales arriba será un aporte de conocimientos sobre el tema; desde el punto de vista de la metodología se justifica en la medida que aporta una secuencia estadística para la comprobación de la idea central que guía la investigación; y, finalmente, desde el punto de vista práctico, la información puede tomarlo como fuente de datos en las decisiones posteriores.

1.2. Descripción del problema

El Centro de Certificación de Competencias Laborales SENCICO, situado en la provincia de Mariscal Nieto, imparte enseñanza –para personal que busca calificación académica y también profesional– en los niveles operativos, técnicos y profesionales en la industria de la construcción.

1.2.1. Problema general

- ❖ ¿Cómo y de qué manera se desarrolla la evaluación teórico- práctica, para una mejora laboral, en materia de competencias laborales en los trabajadores de construcción civil en el centro de certificación SENCICO en la provincia de Mariscal Nieto-Moquegua durante el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1

- ❖ ¿Cómo se desarrolla la evaluación teórica en materia de conocimientos acerca del desempeño de los trabajadores de Construcción Civil en materia de competencias laborales en el Centro de Certificación SENCICO en la provincia de Mariscal Nieto- Moquegua 2020?

Problema específico 2

- ❖ ¿Cómo se desarrolla la evaluación práctica laboral acerca del desempeño de los trabajadores de construcción civil en materia de competencias laborales en el Centro de Certificación y Evaluación SENCICO en la provincia de Mariscal Nieto-Moquegua 2020?

Problema específico 3

- ❖ ¿En qué medida la evaluación de los perfiles ocupacionales teórico-prácticos de los trabajadores de construcción civil en el Centro de Certificación SENCICO en la provincia de Mariscal Nieto-Moquegua coadyuva en su empleabilidad?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la manera cómo se desarrolla la evaluación teórico- práctica en materia de competencias laborales en los trabajadores de construcción civil en el centro de certificación SENCICO en la provincia de Mariscal Nieto -Moquegua durante el año 2020

1.3.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

- ❖ Especificar cómo se desarrolla la evaluación teórica en materia de conocimientos acerca del desempeño de los trabajadores de construcción civil en materia de competencias laborales en el Centro de Certificación SENCICO en la provincia de Mariscal Nieto -Moquegua 2020

Objetivo específico 2

- ❖ Concretar una evaluación práctica acerca del desempeño de los trabajadores de construcción civil en materia de competencias laborales en el Centro de Certificación SENCICO en la provincia de Mariscal Nieto-Moquegua 2020.

Objetivo específico 3

- ❖ Evaluar los perfiles ocupacionales de los trabajadores de construcción civil en el Centro de Certificación SENCICO en la provincia de Mariscal Nieto-Moquegua con la finalidad de que coadyuve en su empleabilidad.

1.4. Justificación

El trabajo académico-laboral (con los trabajadores de construcción Civil, postulantes a Certificación por Competencias Laborales) se llevó a cabo en el Centro de Certificación SENCICO con sede en la provincia de Mariscal Nieto - Moquegua.

1.4.1. Justificación teórica-práctica

La justificación, por su aporte teórico-práctico, servirá para una mejora de futuras investigaciones. El tema sobre las competencias laborales en trabajadores del andamio requiere de continuidad académica por los cambios que se dan en la sociedad como producto de la globalización.

1.4.2. Justificación social

La deficiencia formativa en materia de competencias laborales en jóvenes y estudiantes de educación secundaria, sin soslayar a los centros de educación técnico-productivo, constituye un impedimento limitante para alcanzar un adecuado puesto de trabajo en el mercado laboral. Esta situación conlleva a la necesidad de que el estado peruano evalúe los perfiles ocupacionales de las diferentes opciones laborales que se dictan. La experimentación en situaciones reales de trabajo permite -a corto plazo- su incorporación al sector productivo.

1.4.3. Justificación metodológica

La presente constituye una investigación descriptiva y explicativa. El propósito de esta metodología conduce a conocer el problema, llevar a cabo un adecuado diagnóstico y alcanzar alternativas de solución.

1.4.4. Justificación legal

El presente trabajo se sustenta en los siguientes fundamentos jurídicos: Constitución Política del Perú de 1993.

- ♦ Ley General de Educación.
- ♦ Ley que modifica la ley de educación, así mismo la Ley del profesorado.
- ♦ Reglamento de Educación Básica Regular.
- ♦ Plan de Igualdad de Género. (Planig)

- ♦ Ley de Organización y Funciones del MTPE.
- ♦ Decreto Legislativo 1246 y Decreto Legislativo 1310.
- ♦ Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones.
MTPE
- ♦ D.S. 010-2020-PCM.
- ♦ Decreto de Urgencia para prevenir propagación del COVID – 19.
- ♦ R. M. 025-2016-TR, que autoriza la Capacitación Laboral.
- ♦ R. M. 308-2019-TR. (Texto Integrado del Reglamento de Organización y
Funciones del MTPE
- ♦ R. D. 055-2014-MTPE/3/19. R.D.G. 011-2018-MTPE/3/19. RDG. 033-
2019-MTPE/3/19. RDG. 040-2019-MTPE/3/19. RDG. 0017-2020-
MTPE/3/19.

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1. Marco teórico

El concepto de las competencias laborales, en el contexto de diversos estudios, se encuentra en el ámbito de los recursos humanos. Los recursos humanos hacen alusión a organizaciones integradas por personas. Son estas las que constituyen el recurso máspreciado.

Por esta razón, en todas las organizaciones humanas en esta era de la globalización, requieren elevar la competitividad conforme a un modelo denominado capital humano.

Por esta razón, igualmente, el recurso humano puede ser observado como una respuesta adjunta a los cambios y transformaciones estrechamente motivadas por la revolución de las tecnologías.

Acerca del término competencias laborales, un organismo multinacional, como OIT., la entiende como las habilidades laborales que poseen las personas con el fin de llevar a cabo una actividad laboral.

2.1.1. Concepto de competencia laboral

La competencia laboral, como concepto, requiere de obtener no solo conocimientos teóricos, sino también prácticos.

En la actualidad este concepto viene a ser un factor esencial en materia de competitividad de las empresas modernas que requieren estar en primer lugar y hacer negocios en mercados en el mundo.

Anteriormente hemos señalado que los recursos humanos plantean las aptitudes y algunos rasgos de personalidad de todas y cada una de las personas. En cambio, hoy en día, se hace más común encontrar descripciones en términos de competencia y productividad.

Sandoval et. al (2010) en sus escritos sobre la evolución del concepto de competencia laboral, escriben que la competencia está íntimamente adjunta a roles de competencia de desempeño laboral vinculados a criterios de calidad. Estos criterios son complementados con aspectos relacionados con la realidad social como componente principal, adjunto a indicadores de la certificación.

La competencia laboral motiva múltiples interpretaciones conforme escriben los académicos las cuales están sujetas a escuelas y enfoques metodológicos:

- ❖ El ámbito de la Psicología;
- ❖ El enfoque Educativo;
- ❖ El tema funcionalista;
- ❖ La concepción conductista; y,
- ❖ El enfoque constructivista.

Mas es el funcionalismo el más usado como filosofía anglosajona el cual señala que

es a través de los resultados que se puede evaluar a la persona.

El concepto de la competencia es definido partiendo de un estudio de las funcionales sociales y el comportamiento laboral que establece el colaborador, permitiendo que las empresas midan sus resultados a partir de la técnica de su personal. Este enfoque tiene sus críticos con respecto a su aplicabilidad.

Igualmente, el enfoque conductista señala las capacidades de fondo el cual conducen a desempeños superiores.

El enfoque constructivista proviene de Francia el cual le concede determinado valor a educación formal relacionado con el ámbito de trabajo en que se presenta Organización.

En conclusión, estos enfoques asumen:

- ❖ Normas funcionalistas de evaluación;
- ❖ El conductismo centrado en las opciones personales de comportamiento;
- ❖ El mundo constructivista que tiene como centro las habilidades sociales.

(Pp. 7 y 8)

2.1.2. Características de la competencia laboral

Dentro de las características que se le asignan a la competencia laboral se encuentran los estándares de desempeño; las evidencias del comportamiento y conducta de los colaboradores; las evidencias de la eficiencia laboral del personal; la escala de dominio dentro de las habilidades del postulante; y, la competencia y dominio de la asignación laboral.

Irigoin y Vargas (2002), escriben en el Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud sobre las características de la competencia laboral, lo siguiente:

Algunos factores caracterizan la evaluación de competencias, porque su enfoque es realmente diferente de los tradicionales sistemas de evaluación de corte fundamentalmente académico.

El punto central de la evaluación de competencias es el desempeño laboral y, sin carácter taxativo, tiene los siguientes distintivos:

- ❖ Está fundamentada en estándares que describen el nivel esperado de competencia laboral.
- ❖ Los estándares incluyen criterios que describen lo que se considera el trabajo bien hecho
- ❖ Es individual, no se realiza comparando las personas entre sí.
- ❖ Emite un juicio sobre la persona evaluada: competente o aún no competente
- ❖ Se realiza en situaciones reales de trabajo preferentemente
- ❖ No se ciñe a un tiempo específico para su realización; es más bien un proceso que un momento.
- ❖ No está sujeta a la terminación de una acción específica de capacitación
- ❖ Incluye el reconocimiento de competencias adquiridas como resultado de la experiencia laboral.
- ❖ Esta característica se ha desarrollado en algunos países como el reconocimiento de aprendizajes previos.
- ❖ Es una herramienta para la orientación del aprendizaje posterior de la persona evaluada; como tal tiene un importante rol en el desarrollo de las habilidades y capacidades
- ❖ Es la base para la certificación de la competencia laboral. (P. 141)

2.1.3. Tipos de competencias laborales

En la vida académica existen múltiples tipos de competencias laborales, de allí que no sea fácil adaptarse a alguna escuela.

En el proceso de evaluación de personal laboral en la actualidad, ya no solo se evalúan las competencias profesionales sumadas a estas las técnicas, sino que el tema va mucho más allá.

En este contexto se sitúan las competencias laborales básicas en cuyo primer nivel se encuentra una competencia profesional. Se denominan así porque hace alusión a las habilidades personales, donde el postulante ha adquirido educación obligatoria en la escuela; y, aspectos sociales que se resumen en normas de conducta que asume el candidato.

En esta situación también se evalúa el pensamiento creativo que es común a varios empleos, pero con la diferencia de que el trabajador asume el trabajo en equipo, el aprendizaje continuo, la planificación de metas y objetivos, y la inteligencia emocional del personal.

En esta era de la tecnología son esenciales las competencias transversales, el cual resulta útil para los recursos humanos cuyo contenido se basa en la cultura organizacional creativa.

Morales (2010) en su tesis de grado acerca de la Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales en una empresa Farmacéutica, hace una referencia a estudios llevados a cabo por Spencer y Spencer quien adjunta cinco tipos de competencias:

1. Motivación, que hace referencia a los intereses que tiene una persona.

Estas motivaciones definen la conducta y el comportamiento hacia objetivos personales.

2. Características. Estas hacen significación a aspectos físicos generalmente de información, el cual determinan cómo y de qué manera las personas señalan estar en sus puestos.

3. El concepto de uno mismo. Indica los valores e imagen de una persona. La filosofía de los valores son aspectos que predicen cómo se desempeñaran en sus puestos de trabajo.

4. Conocimiento. Es la información que la persona tiene sobre determinados aspectos cognitivos e intelectuales, porque mide la memoria y al mismo tiempo mide la habilidad de las personas.

5. Habilidad. Resume la capacidad de incluir el pensamiento analítico. (P. 12)

2.1.4. Evaluación y beneficios de las competencias laborales

Beneficiar a un colaborador o trabajador de determinada empresa conlleva a reconocer su experiencia y el desempeño de calidad logrado en el transcurso de su vida.

Concederle un certificado laboral permite facilitarle el acceso a un empleo. Es una verdad de que una persona para conseguir un empleo debe tener determinados conocimientos teóricos y destrezas. Por estas razones la evaluación sobre competencias laborales requiere conocer las habilidades que poseen los candidatos a un determinado empleo. Hoy, se habla de la evaluación de las competencias como una nueva modalidad de evaluación que implica especificar todo un conjunto de resultados que servirán si el candidato pueda desempeñar

eficientemente una certificación laboral.

Estas no dependen del tiempo de permanencia en un colegio. En cambio, en las evaluaciones que hacen referencia a criterios de competencia laboral se llevan a cabo mediante procedimientos de desempeño laboral individual. En este contexto la evaluación y certificación personal laboral se llevan a cabo mediante los denominados centros de certificación de competencias laborales.

Concha y Arredondo (2020), señalan en el texto Evaluación y certificación de competencias laborales en Perú, lo siguiente:

Una persona interesada en certificar sus competencias laborales tiene dos caminos para acceder e informarse del proceso:

- ❖ Acercarse a los Centros de Empleo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, donde se le brindará la información sobre la evaluación y certificación, según lo establecido en la directiva general del servicio de certificación de competencias mediante Resolución Vice Ministerial N° 022-2013-MTPE/3; y en las normas vigentes.
- ❖ Acercarse a los Centros de Certificación de Competencias Laborales autorizados por el MTPE, que dispondrán del personal necesario para garantizar la evaluación y certificación de competencias laborales.

Las personas aspirantes al proceso de evaluación y certificación deben formalizar su inscripción mediante su registro y acreditar su experiencia laboral, tomando en cuenta lo siguiente: o Para el estándar de competencia laboral/unidad(es) de competencia de un perfil ocupacional con nivel de competencia 1, la experiencia laboral mínima requerida es de seis (6) meses.

Para el estándar de competencia laboral/unidad(es) de competencia de un perfil ocupacional con nivel de competencia 2 en adelante, y normas de competencia, la experiencia laboral mínima requerida es de un (1) año. Excepcionalmente, en caso de no disponer de evidencias que acrediten la experiencia laboral requerida, se permitirá adjuntar testimonios, material gráfico (reportajes periodísticos, fotografías, o similares), reconocimientos u otros. Por otro lado, los criterios establecidos por la coordinadora ejecutiva del Programa Impulsa Perú establece que, el servicio de evaluación y certificación de competencias laborales está dirigido a personas de 18 o más años, con experiencia mínimo de un año relacionada a la unidad de competencia a evaluar de un determinado perfil ocupacional, y que cuente con un nivel educativo desde primaria incompleta hasta superior o técnica incompleta; desempleados o subempleados en condición de vulnerabilidad sociolaboral (una persona con ingresos menores a dos (RMV) y/o persona con discapacidad). (pp. 45 y 46)

2.2. Casuísticas de investigación - SENCICO

2.2.1. Generalidades

a.- Razón social

Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción.

b.- Base legal

Un 7 de enero de 1975, en la época del presidente Velasco Alvarado, fue creado SENCICO. Conforme a ley esta Institución es un organismo público descentralizado. Está normado:

D.L. 147. Norma legal hace alusión a la Organización y funciones de SENCICO.

Reorganización de SENCICO (D.S. 015-92-TCC).

Estatuto de SENCICO (D.S. 036-93-TCC).

c.- Reseña histórica

Este organismo público descentralizado pertenece al ministerio de vivienda. Durante el año 2003 el ministerio vio por conveniente la constitución de la entidad de tratamiento empresarial (ETES), cuya finalidad fue la formación y capacitación no solo de los trabajadores de construcción, sino igualmente de la educación superior no universitaria.

Durante el año 2006 hubo un crecimiento de la construcción contribuyendo al desarrollo del país.

SENCICO cuenta con más de cuatro décadas de experiencia. Como Institución tiene autonomía administrativa, técnica y económica. Su principal misión radica en la capacitación del sector de la construcción de todo el territorio nacional.

Este organismo público descentralizado tiene 11 gerencias zonales: Cusco, Chiclayo, Piura, Trujillo, Lima- Callao, Iquitos, Tacna, Huancayo, Ica, Puno, y Arequipa. Se suman Unidades Operativas (04), en Ayacucho, Pucallpa, Moyobamba y Cajamarca.

Igualmente cuenta con Centros de Formación (06) ubicados en Madre de Dios, Chorrillos, Los Olivos, Huancavelica, Apurímac y Moquegua. 06 escuelas superiores tecnológicas cuyas sedes se encuentran en Chiclayo, Piura, Trujillo, Lima, Arequipa y Cusco.

d.- Actividad principal

Como actividad principal estructura programas de capacitación para emprendedores dedicadas a la Industria de la Construcción.

e.- Misión

Como misión fortalece las habilidades de los trabajadores de la construcción mejorando tanto las normas técnicas sin soslayar la investigación científica.

f.- Visión

Como visión mantiene la estrategia de una construcción competitiva para la formación de trabajadores calificados y empleables.

g.- Finalidad

Formar y certificar a trabajadores en materia de la construcción. Investigar acerca de trabajos en materia de tecnología que tengan que ver con la situación de la vivienda.

Igualmente propone principios técnicos de aplicación nacional.

h.- Objetivos

Formar profesionalmente a los trabajadores de la construcción.

Inducir a la Promoción social de los trabajadores mediante su formación integral.

2.2.2. Programa de formación de técnicos

La formación de técnicos es una misión de este organismo, el cual está dirigido a la juventud que ha egresado de la educación secundaria. A estos jóvenes se les capacita adecuadamente para que puedan desempeñarse en carreras vinculadas a la construcción y saneamiento.

- ❖ Dentro de las carreras técnicas se tienen:
- ❖ Edificaciones y obras civiles
- ❖ Diseño de interiores
- ❖ Laboratorio de suelos, concreto y asfalto.
- ❖ Geodesia y topografía

- ❖ Dibujo de arquitectura y obras civiles
- ❖ Gestión de redes de agua potable.
- ❖ Geomática.
- ❖ Administración de construcción civil

2.2.3. Programa de calificación ocupacional

Este programa tiene como finalidad incorporar a jóvenes y/o adultos en la actividad de la construcción. Como finalidad se tiene por finalidad capacitarlos mediante talleres modulares.

2.2.4. Programa de perfeccionamiento y especialización

Este programa está dirigido a trabajadores operativos de la construcción que han logrado una certificación y calificación básica.

- ❖ Diseño de estructuras con SAP 2000
- ❖ Liquidación de obras por computadoras
- ❖ Lectura de planos de arquitectura y de estructuras
- ❖ Replanteo en obra
- ❖ Encofrado metálico
- ❖ Civil 3D, AutoCAD 2D y AutoCAD 3D
- ❖ Presupuestos por computadora
- ❖ Expediente en obras de edificación
- ❖ Tasaciones de terrenos rústicos y de edificaciones
- ❖ Obras públicas
- ❖ Lectura de planos, de instalaciones eléctricas, de instalaciones sanitarias y de instalaciones de gas

2.2.5. Programa de extensión educativa

Este programa está dirigido a la comunidad y tiene como finalidad según los casos, según los siguientes cursos:

- ❖ Pintura diversa.
- ❖ Reparaciones de instalaciones eléctricas a domicilio.
- ❖ Reparaciones de instalaciones sanitarias a domicilio.

a.- Servicio de certificación por competencias laborales

Esta certificación es una forma de reconocimiento a la experiencia de trabajo que fueron adquiriendo los trabajadores de la construcción. Esta forma de reconocimiento se lleva a cabo de manera oficial y temporal.

b.- Objetivo

La certificación de competencias laborales es acreditar a los trabajadores de construcción y saneamiento a través de un certificado concedido por la Institución, SENCICO.

c.- Construcción

Albañil en materia de edificaciones.

Encofrador con Madera.

Fierrero para casas.

Experto en Sanitario de Edificaciones.

Electricista de Edificaciones.

Maestro de Obras.

Andamiaje.

Construcción (sistema Drywall).

Enchapador para la construcción.

Carpintería con tableros de madera.

Pintura

Experto en Topografía

d.- Saneamiento

Agua Potable.

Distribución del líquido elemento.

Recolección de agua residual.

Tratamiento de agua residual.

2.3. Diseño del proyecto

2.3.1. Fundamentos de gestión

De acuerdo al convenio “Impulsa Perú” perteneciente al MTPE y el SENCICO, con sede en la región Moquegua, se concretó la certificación de competencias laborales.

a.- Antecedentes

El convenio de cooperación del programa nacional de oportunidades laborales “IMPULSA PERU” dependiente del MTPE y el SENCICO se establece en agosto del 2020. Este tratado laboral se suscribe con la finalidad de evaluar y certificar acerca de las competencias laborales para colaboradores de construcción civil teniendo como visión la empleabilidad juvenil en nuestro país.

Este proyecto se concreta en la unidad operativa de Moquegua considerando los siguientes perfiles ocupacionales:

- ❖ Maestro de Obra en edificaciones;
- ❖ Instalador Sanitario de edificaciones;
- ❖ Instalador eléctrico en edificaciones;

- ❖ Carpintería con tableros derivados de madera recubiertos;
- ❖ Pintura en Edificaciones;
- ❖ Albañilería;
- ❖ Encofrado; y,
- ❖ Ferrería.

Es menester señalar que la certificación de competencias laborales se otorga solamente a los participantes que aprueben la evaluación.

Las competencias laborales se consideran aspectos referidos a las habilidades, conocimiento y actitudes necesarios para el correcto desempeño de una determinada actividad laboral. Las competencias laborales también se conocen como habilidades laborales o habilidades diversas por parte del trabajador.

b.- Objetivo

Proyectar acciones para el cumplimiento de metas conforme al convenio suscrito.

c.- Meta

Unidades de estudio: 200 participantes.

Tabla 1*Centro de certificación laboral*

N°	PERFILES OCUPACIONALES	UNIDADES DE COMPETENCIA
1	Albañilería de Edificaciones	UC1, UCA2, UC3, UC4
2	Fierrería de Edificaciones	UC1, UC2, UC3, UC4
3	Instalaciones Sanitarias en Edificaciones	UC1, UC2
4	Instalaciones Eléctricas en Edificaciones	UC1, UC2
5	Encofrado de madera en edificaciones	UC1, UC2, UC3, UC4
6	Pintura en edificaciones	UC1, UC2
7	Carpintería usando tableros de madera recubiertos	UC1, UC2, UC3
8	Maestro de Obra en Edificaciones	UC1, UC2, UC3

Nota. Catálogo. SENCICO Moquegua

d.- Certificación: aprobados en materia de conocimiento y desempeño manual.

e.- Fecha de inicio y término.

❖ Inicio : Setiembre 2020

❖ Fin : diciembre 2020

f.- Coordinación: SENCICO: Unidad Operativa. SENCICO-Moquegua.

2.3.2. Fases y flujo de la evaluación y certificación de las competencias

laborales

Fase 1: Admisión

Acciones preliminares

En el proceso de normalización de expedientes la dirección de normalización y certificación de competencias laborales iniciándose las respectivas evaluaciones. Se presenta el cronograma de evaluación:

Carta de aceptación de la empresa/institución, para situación real de trabajo.

Declaración jurada de cumplimiento del área implementada con el fin de simular una situación de trabajo.

Registro de candidato

El postulante, una vez tenida la ficha de registro, indica una experiencia mínima solicitada por la Institución, relacionada con sus competencias laborales o normas de competencia, conforme a los siguientes lineamientos:

Experiencia de seis (6) meses para el nivel de competencia 1

Experiencia de un (1) año para el nivel de competencia 2.

Estándares de competencia laboral, según perfil ocupacional.

La Institución inspecciona las evidencias del postulante. En base a la anuencia al candidato se le señala fecha, hora y lugar para su ingreso a la siguiente etapa.

Orientación sobre la evaluación

El evaluador

Revisa y observa el registro del postulante. Tiene como misión orientar al candidato acerca de sus estándares de competencia laboral o sobre normas de competencia a ser evaluado.

Lleva a cabo una entrevista semiestructurada con el fin de identificar la unidad de competencia a ser evaluado. Con el uso de esta técnica social se puede colegir su experiencia en materia laboral. Luego procede a llenar, con sus datos, el numeral II de la ficha de registro. Explica cómo se realiza la evaluación de competencias laborales, que obtendrá al finalizar la evaluación, así como los plazos. Delimitación de la aceptación o negación del postulante a su participación. Se le informa al postulante el lugar, día y hora de evaluación.

Estima el uso de instrumentos con el fin del recojo de evidencias.

Fase 2: evaluación.

Aplicación de los instrumentos de evaluación

Los instrumentos contienen las instrucciones para su aplicación.

El examinador le concede al evaluado las instrucciones y recomendaciones, al mismo tiempo lo asiste si existieran dudas sobre el tema.

Si se hiciera necesario la aplicación del instrumento de evaluación por escrito, este será aplicado a quince (15) personas por evaluador. El examinador verifica el marcado de las respuestas.

Instrumentos de evaluación

Prueba de sus capacidades cognitivas

Prueba de desempeño y habilidades

Cuestionario de preguntas abiertas y cerradas.

Instrumentos de evaluación complementarios

Documento-Ficha de registro de diagnóstico de casos o en su defecto de resolución de problemas Cuestionario de preguntas respecto a la opinión del supervisor, o de lo contrario de testimonio de terceros. Registrar la evidencia documental.

Fase 3: Resultados

Calificación de los instrumentos de evaluación

El postulante con nota mínima que haya aprobado luego de la evaluación correspondiente será considerado competente laboralmente. De no obtener esta calificación se le tendrá como no competente laboralmente, aún.

Elaboración del informe de retroalimentación

Hace mención al informe final considerando una retroalimentación. Se elaborará un sistema FODA, donde se analizan las Fortalezas y Oportunidades, y las Debilidades y Amenazas en el ámbito laboral, formulando las recomendaciones respectivas.

Orientación final sobre la evaluación.

La entrega del informe final al evaluado sobre el tema de la retroalimentación debe ser dentro de los 2 días hábiles. Esta situación se da dentro de un contexto cualitativo con el fin de poder orientar al evaluado conforme los resultados obtenidos. El evaluador debe comunicar, en un plazo no mayor a (30 días) si el examinado es competente o aún no se encuentra con las habilidades respectivas.

Reporte General. El evaluador deriva el expediente al CCCL. Este plazo es de 2 días hábiles para la retroalimentación. Este reporte general hace referencia a

los resultados cuantitativos y la capacidad intelectual del evaluado.

Fase 4: Certificación.

En esta fase el centro de certificación laboral le comunica al evaluado si este es competente laboralmente o no en un plazo de 30 días calendario. El Certificado de acreditación contiene competencias: laboral, perfil ocupacional y por normas de competencia. El Certificado se le hace entrega al evaluado de manera personal.

Organización del expediente

El expediente del evaluado debe contener:

- ❖ Carta de anuencia de la empresa en caso de situación real de trabajo.
- ❖ Declaración Jurada de cumplimiento.
- ❖ Declaración jurada de cumplimiento de área implementada.
- ❖ Ficha de registro del postulante.
- ❖ Documentos de experiencia laboral aprobada.
- ❖ Instrumentos de evaluación de conocimientos y desempeño laboral.
- ❖ Informe de retroalimentación.
- ❖ Certificado de competencias laborales.

Entrega de informe a la Dirección Nacional del Centro de Certificación de Competencias Laborales.

El centro de certificación luego de terminar con la evaluación debe presentar al MTPE, lo siguiente:

- ❖ Base de datos de los trabajadores evaluados.
- ❖ Informe final de evaluación y certificación de competencias de trabajo para el beneficiario.

Desarrollo de la evaluación de competencias laborales.

Los trabajadores beneficiarios que poseen la certificación respectiva podrán ser evaluados a través de pruebas cognitivas y de desempeño laboral. Las evaluaciones serán enviadas a las oficinas de la región Moquegua, conforme al Protocolo que emana de la Gerencia de Formación Profesional. Además, los participantes seleccionados llevarán a cabo el desempeño de sus habilidades individuales.

Tabla 2

Recursos humanos

N°	PERSONAL	FUNCIONES
1	Jefe de la unidad Operativa	Asesorar, apoyar y supervisar a las áreas de evaluación de competencias laborales.
2	Coordinador zonal	Planifica y organiza las actividades del área de evaluación, así como la denominada promoción del servicio. Control y custodia de los instrumentos de evaluación de la certificación de competencias laborales.
3	Evaluadores	Ejecuta las evaluaciones correspondientes en la fecha y hora indicada. En este caso se contrató 04 evaluadores de diferentes especialidades. Nro. De constancia de evaluadores 176-2020,177-2020, 175-2020,298-2020,299-2020. -Dar a conocer a los postulantes FODA encontradas como resultado de la evaluación. -Genera un reporte general del proceso de evaluación.
4	Focalizadores	-Realizar charla informativa en obras como una manera de información. -Recibir y armar el expediente necesario tratando de verificar que estén en orden todos los requisitos necesarios. -Elaborar la lista de los postulantes e interesados o recabar la lista de todos los trabajadores de la obra y la respectiva carta de anuencia de la empresa.

Nota. SENCICO - Recursos Humanos

2.3.3. Catálogos de evaluación técnico-profesional

a.-Catálogo nacional de perfiles ocupacionales.

Es un instrumento que ordena y organiza los perfiles ocupacionales (cualificaciones) en familias productivas vinculadas a una rama o sector de la actividad económica.

Un perfil ocupacional está definido como una habilidad personal o de cualquier trabajador a través del cual la persona demuestra su desempeño laboral y sus habilidades para el trabajo.

En este contexto se considera también las cualidades psicofísicas de la persona. Asimismo, se puede decir que un perfil describe de manera breve un nombre técnico, así como la empresa donde haya laborado. Por cierto, hay perfiles competitivos, cuando la persona o el trabajador da a conocer que está en capacidad de surgir profesionalmente.

Dichos perfiles y sus unidades (norma de competencia laboral) son susceptibles de reconocimiento y certificación.

El catálogo es aprobado por el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

b.-El catálogo nacional de perfiles ocupacionales ofrece.

Perfiles ocupacionales con información actualizada y vigente de los desempeños de calidad exigidos por el mercado de trabajo y la búsqueda de los perfiles ocupacionales, ordenados por el sector económico, familia productiva, división, nombre del perfil ocupacional, nivel de competencia, vigencia del perfil y puestos de trabajo.

Tabla 3

Estructura del catálogo nacional de perfiles ocupacionales

A	AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA
B	EXPLORACIÓN DE MINAS Y CANTERAS
C	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS
D	ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA
F	CONSTRUCCIÓN
G	COMERCIO
H	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO
I	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO YSERVICIOS DE COMIDAS
J	INFORMACION Y COMUNICACIONES
K	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y SEGUROS
L	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS
M	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS
O	ADMINISTRACIÓN PUBLICA
P	ENSEÑANZA
Q	SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL
R	ACTIVIDADES ARTISICAS, DE ENTRETENIMIENTO RECREATIVOS
S	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS

Nota. SENCICO. - Recursos Humanos

c.- Perfiles ocupacional: Industria manufacturera.

Familia Productiva: Referencia Industria de la Madera y Muebles. División: Producción de la madera y fabricación de productos y corcho, no se considera. Asimismo, se fabrican artículos de paja y de materiales trenzables.

Tabla 4

Industria manufacturera

Nombre del Perfil	Código del perfil	Nivel	Norma que refrenda	Vencimiento
Secado Artificial de Madera	CO816001	3	RDG N°011-2020-MTPE/319	23/04/2020

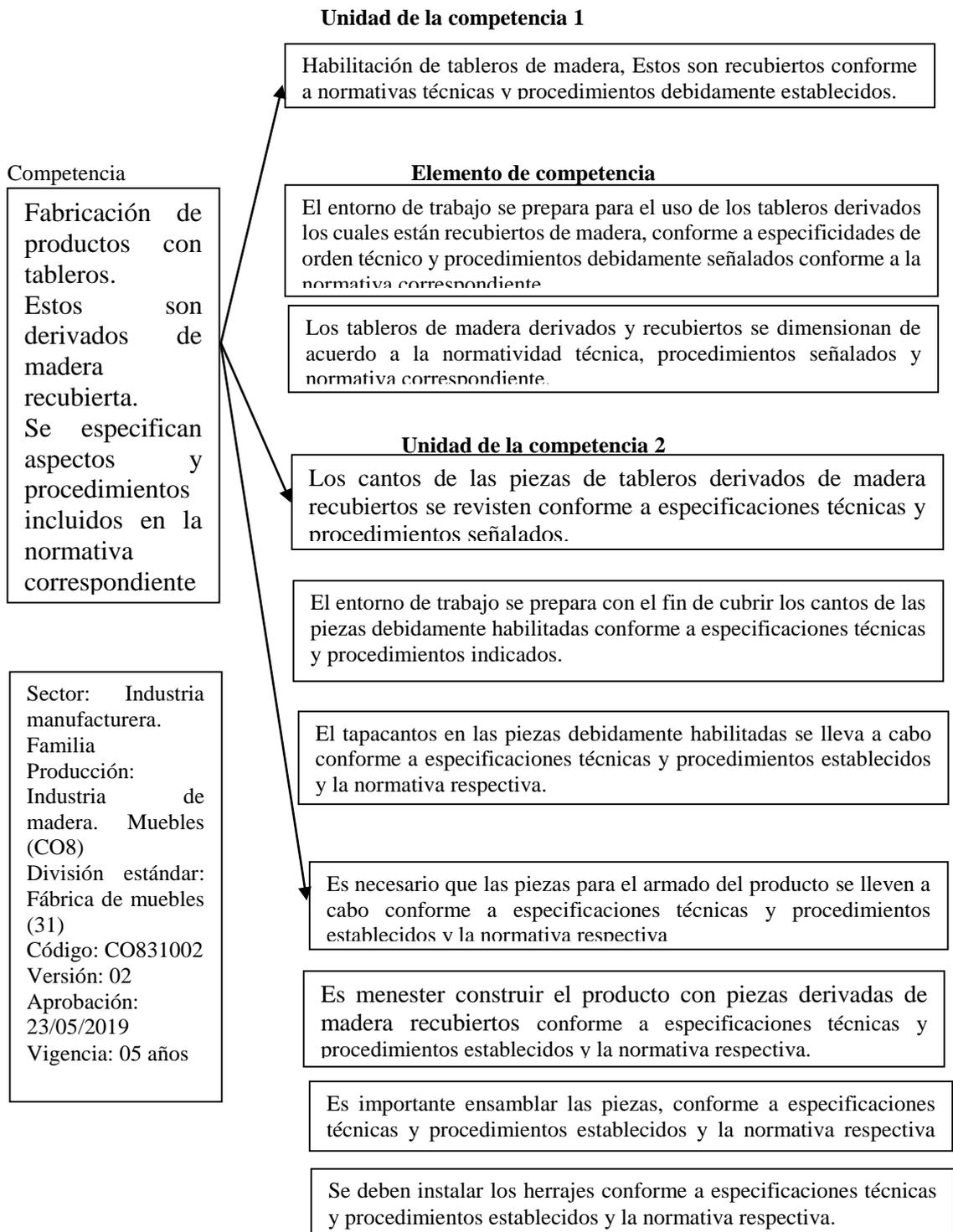
División: Fabricación de muebles (31)

Nombre del Perfil	Código del perfil	Nivel	Norma que refrenda	Vencimiento
Carpintería Industrial de Madera	CO831001	2	RDG N°117-2018-MTPE/3/19	30/10/2023
Carpintería con Tableros Derivados de madera recubiertos	CO831002	2	RDGN°036-2019-MTPE/3/19	22/05/2024

Nota. Catálogo. SENCICO - recursos humanos

Figura 1

Mapa funcional del perfil ocupacional carpintería con tableros derivados de madera recubiertos

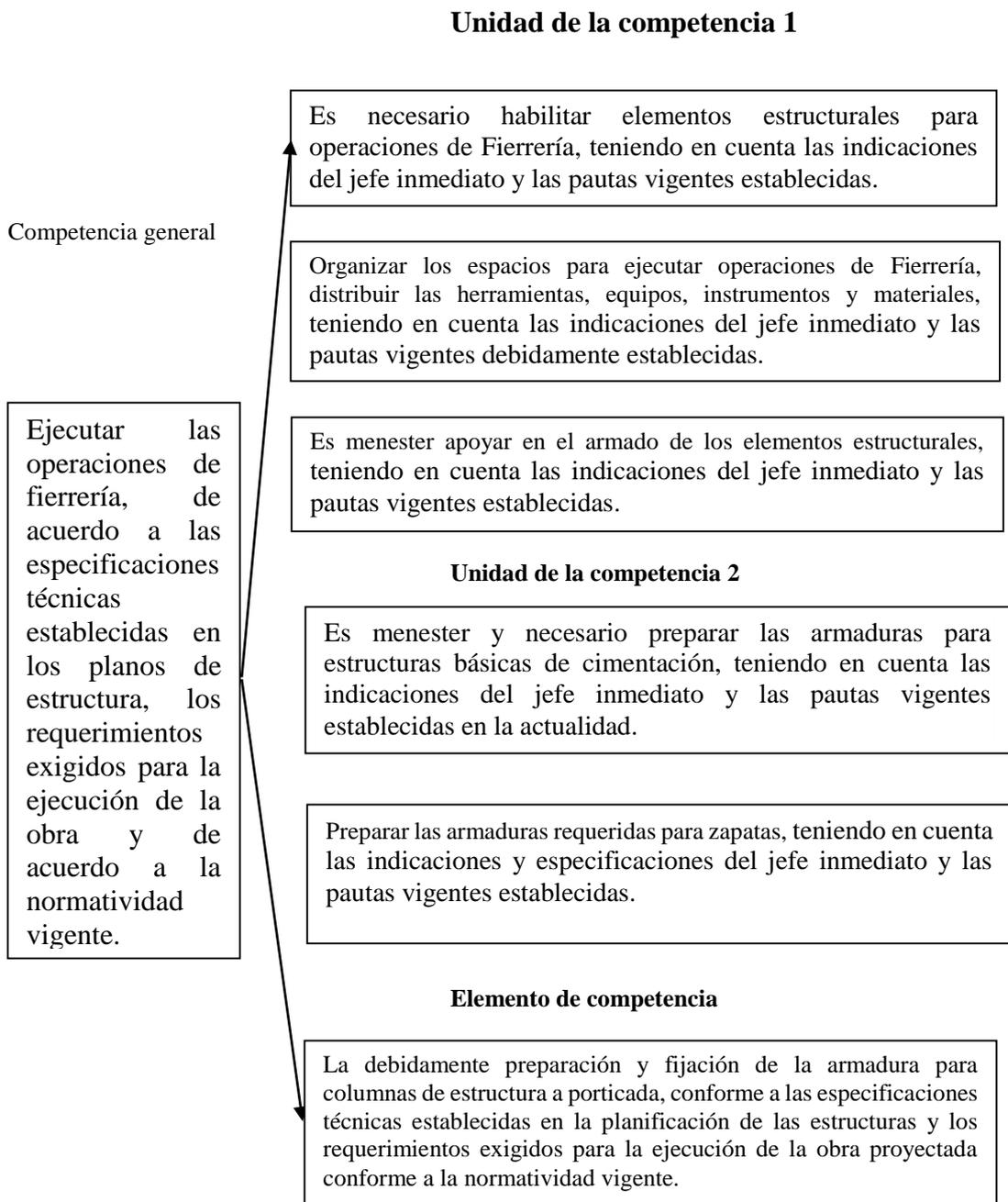


Nota. Catálogo. SENCICO - recursos humanos

d.- Perfiles ocupacionales: Construcción

Figura 2

Mapa funcional del perfil ocupacional de fierrería en edificaciones-MTPE



Sector:
Construcción
(F)
Familia
Productiva:
Construcción e
ingeniería civil
(20)
División:
Construcción de
edificios (41)
Código:
F2041002
Versión: 02
Aprobación:
10/04/2015
Vigencia: 05
años.

Las armaduras para estructuras complejas de cimentación deben estar debidamente preparadas, en conformidad a dilucidaciones y especificaciones técnicas señaladas en los planos de las estructuras y los requerimientos exigidos para la ejecución de la obra debidamente proyectada y planificada conforme a la normatividad vigente.

La armadura para placa debe estar debidamente estructurada, en conformidad a dilucidaciones y especificaciones técnicas señaladas en los planos de las estructuras y los requerimientos exigidos para la ejecución de la obra debidamente proyectada y planificada conforme a la normatividad vigente.

Preparar armadura para viga peraltada, de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas en el plano de estructura para losas (techos), los requerimientos exigidos para la ejecución de la obra y la normatividad vigente.

La armadura para la escalera, debe estar debidamente preparada en conformidad a dilucidaciones y especificaciones técnicas señaladas en los planos de las estructuras y los requerimientos exigidos para la ejecución de la obra debidamente proyectada y planificada conforme a la normatividad vigente.

Las losas (techo) y las armaduras planificadas deben estar en conformidad a dilucidaciones y especificaciones técnicas señaladas en los planos de las estructuras y los requerimientos exigidos para la ejecución de la obra debidamente proyectada y planificada conforme a la normatividad vigente.

Unidad de competencia 4

Es necesario que las cuadrillas de fierriería supervisen, de acuerdo al cronograma de avance de trabajo y las pautas vigentes.

Es menester distribuir las tareas de la cuadrilla de fierriería conforme al cronograma y la normatividad vigente.

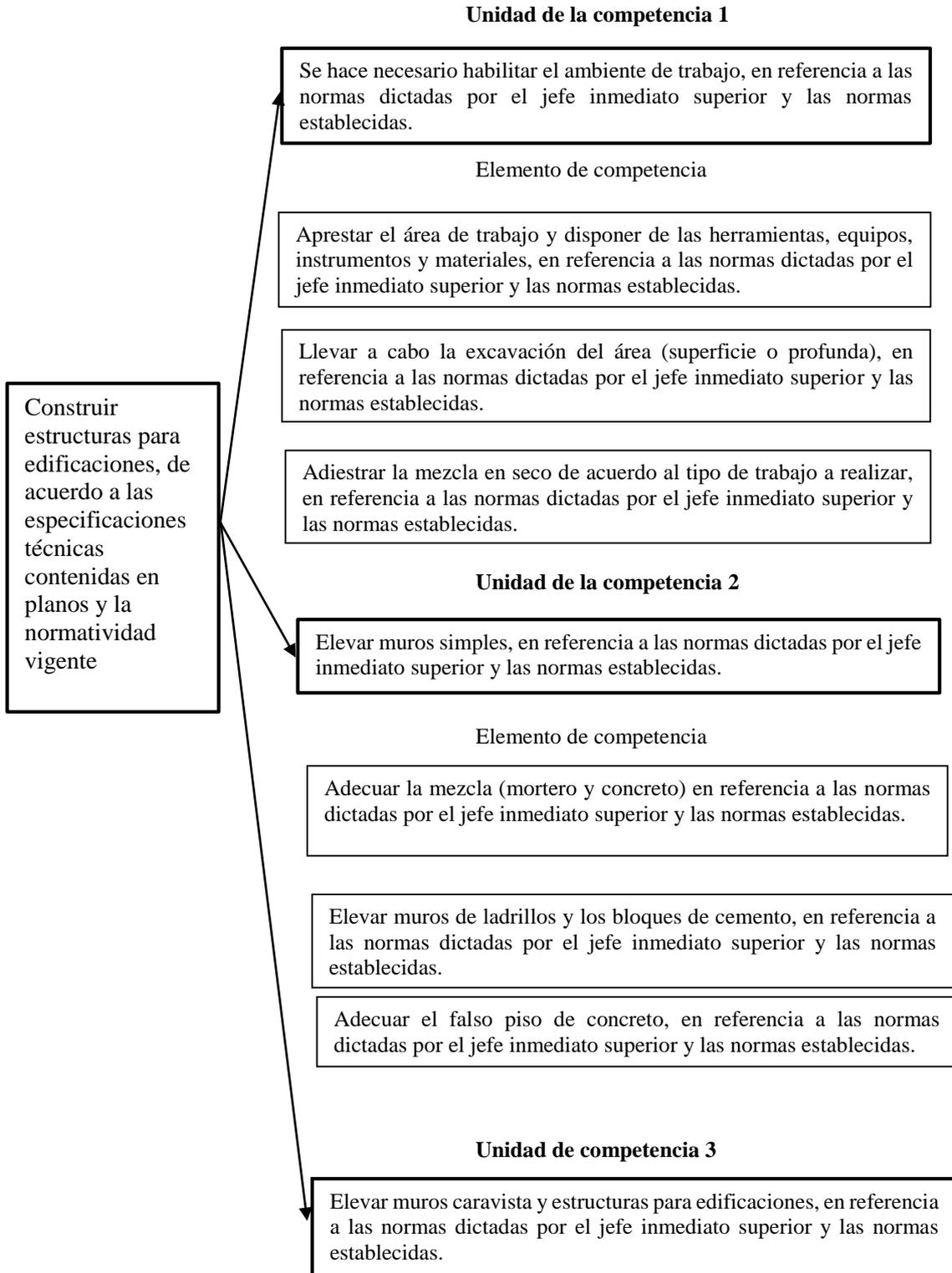
Se hace indispensable controlar la ejecución de las tareas de la cuadrilla de fierriería, conforme al cronograma y la normatividad

Se hace importante reportar la ejecución de las tareas de la cuadrilla de fierriería, en anuencia al cronograma de trabajo

Nota. Catálogo. SENCICO. - recursos humanos

Figura 3

Mapa funcional del perfil ocupacional albañilería de edificaciones-MTPE



Elemento de competencia

Elevar muro caravista, en referencia a las normas dictadas por el jefe inmediato superior y las normas establecidas.

Sector:
Construcción
Familia
Productiva:
Construcción e
ingeniería civil
División:
Construcción de
edificios
Código:
F2041001
Versión: 01
Aprobación:
10/04/2015
Vigencia: 05 años

Adornar y revestir muros y techos, en referencia a las normas dictadas por el jefe inmediato superior y las normas establecidas.

Supervisar la ejecución de los trabajos de albañilería, en referencia a las normas dictadas por el jefe inmediato superior y las normas establecidas.

Unidad de competencia 4

Elemento de competencia

Dividir la cuadrilla de trabajadores albañiles, mirando el tipo de trabajo a ejecutarse, el cronograma respectivo y la normatividad vigente debidamente señalada.

Adornar y revestir pisos, en referencia a las normas dictadas por el jefe inmediato superior y las normas establecidas.

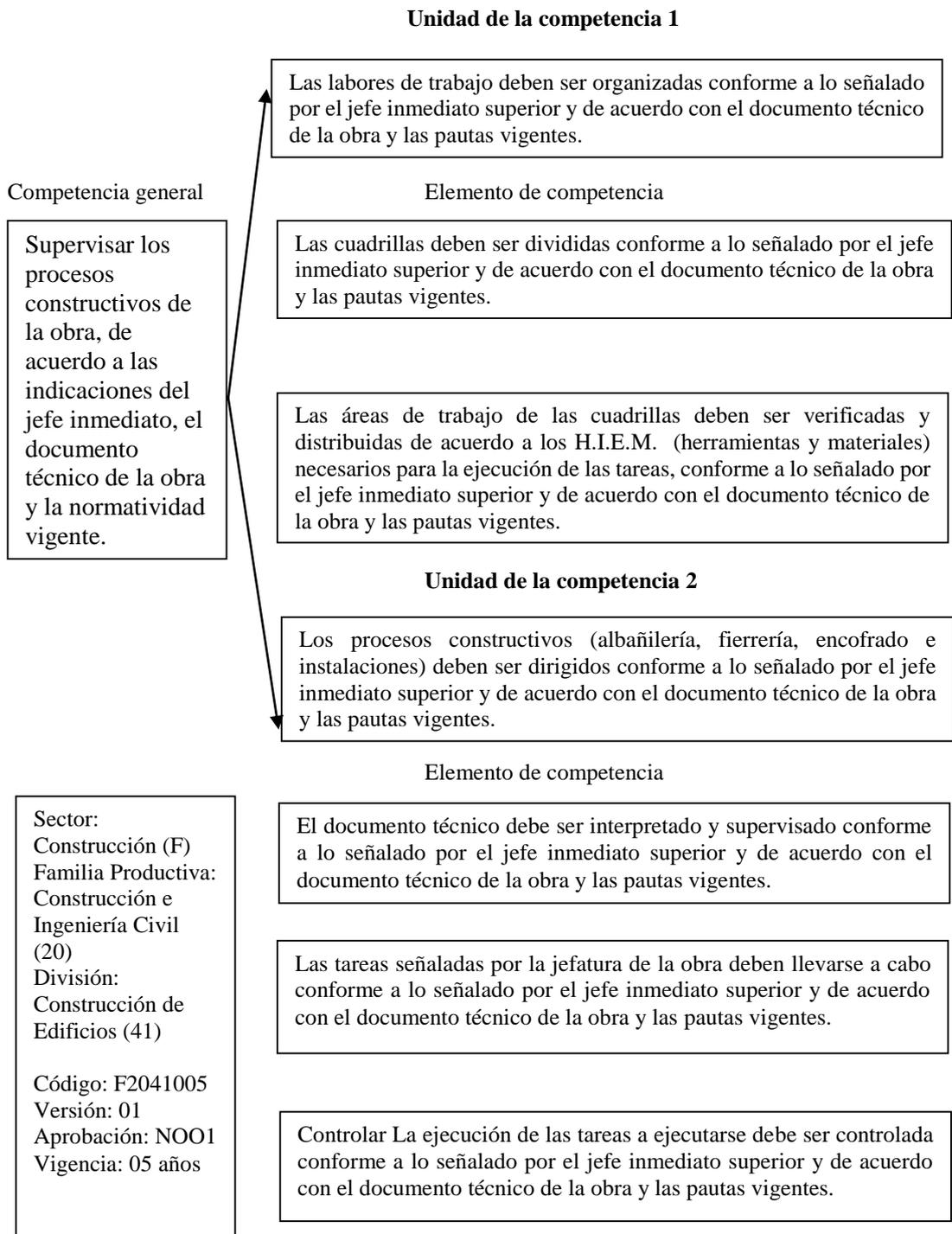
Es menester controlar el cumplimiento de las labores de la cuadrilla de albañiles, Distribuir la cuadrilla de albañiles, mirando el tipo de trabajo a ejecutarse, el cronograma respectivo y la normatividad vigente debidamente señalada.

Llevar a cabo una debida administración de las tareas de la cuadrilla asignada, mediante reportes e informes, Distribuir la cuadrilla de albañiles, de acuerdo al tipo de trabajo a llevarse a cabo, el cronograma respectivo y la normatividad debidamente establecida.

Nota. Catálogo. SENCICO. - recursos humanos

Figura 4

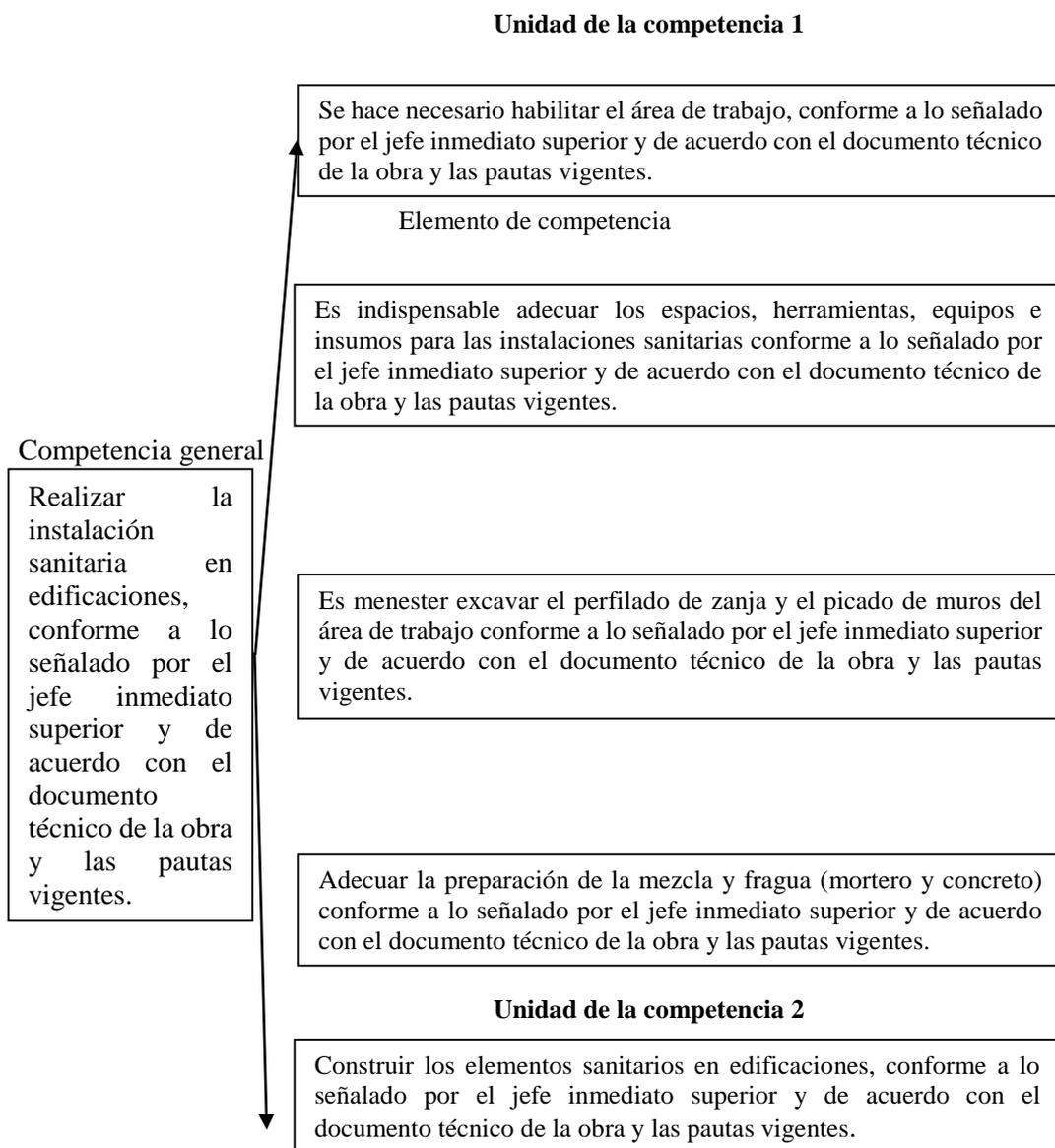
Mapa funcional del perfil ocupacional de maestro de obra en edificaciones



Nota. Catálogo. SENCICO - recursos humanos

Figura 5

Mapa funcional del perfil ocupacional de instalaciones sanitarias en edificaciones



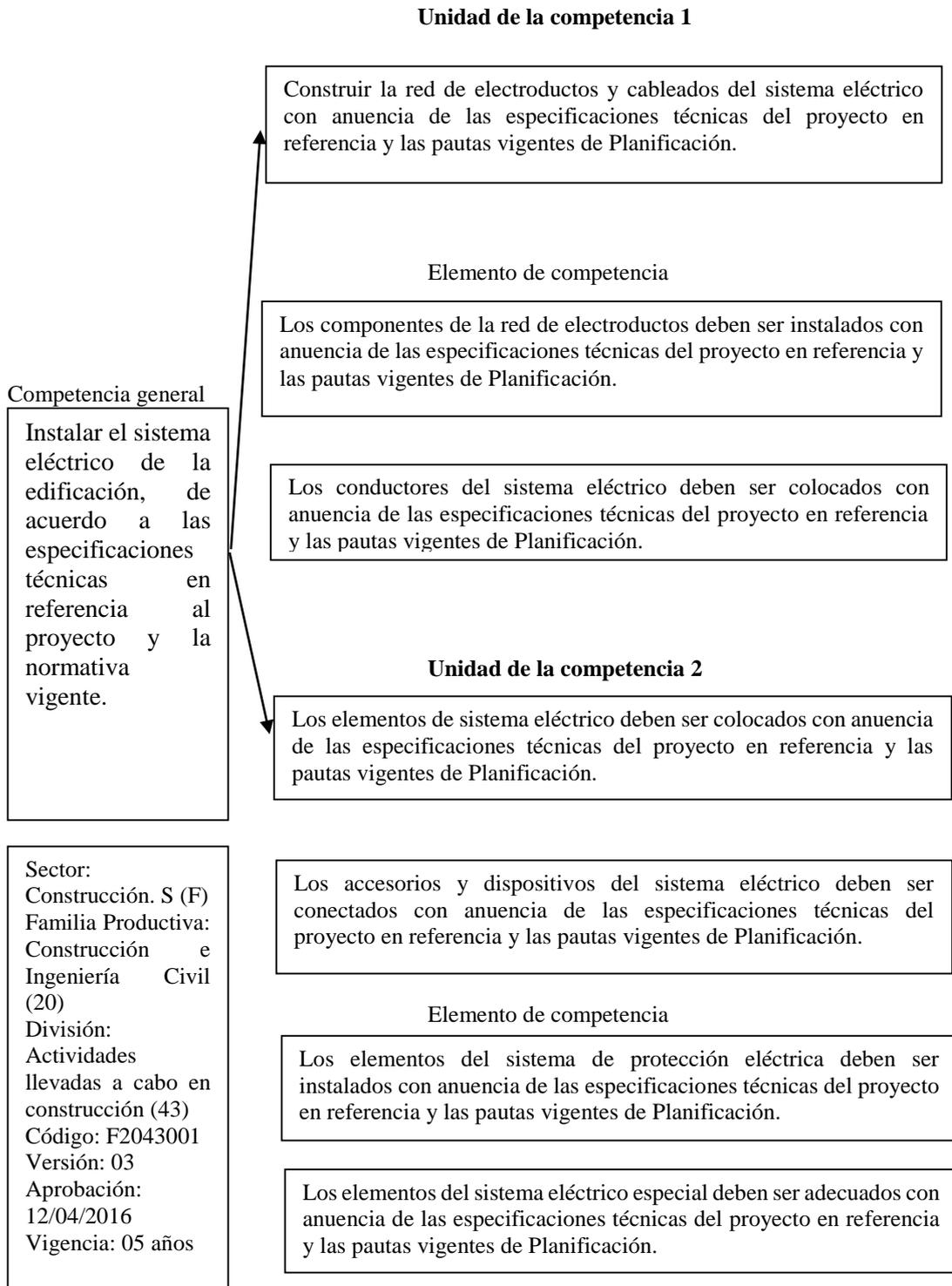
Elemento de competencia

<p>Sector determinado: Construcción y demás Familia Productiva: Construcción e Ingeniería Civil División: Construcción de Edificios varios (41) Código de obra: 2041003 Versión referencial: 02 Aprobación: 10/04/2015 Vigencia de duración: 05 años</p>	<p>Implementar las tuberías de desagüe en los edificios, conforme a lo señalado por el jefe inmediato superior y de acuerdo con el documento técnico de la obra y las pautas vigentes.</p>
	<p>La red de agua (fría y caliente) debe ser instalada, conforme a lo señalado por el jefe inmediato superior y de acuerdo con el documento técnico de la obra y las pautas vigentes.</p>
	<p>Los aparatos de producción de agua caliente y elementos sanitarios deben ser instalados conforme a lo señalado por el jefe inmediato superior y de acuerdo con el documento técnico de la obra y las pautas vigentes.</p>
	<p>Se hace necesario controlar los equipos de bombeo y cuidado de la distribución de agua conforme acuerdo a las indicaciones del jefe inmediato superior, el documento técnico de la obra y la normatividad vigente.</p>
	<p>Se hace necesario adecuar la función de las instalaciones sanitarias, conforme a las especificaciones técnicas e indicaciones del jefe inmediato superior y la normatividad vigente.</p>

Nota. Catálogo. SENCICO - recursos humanos

Figura 6

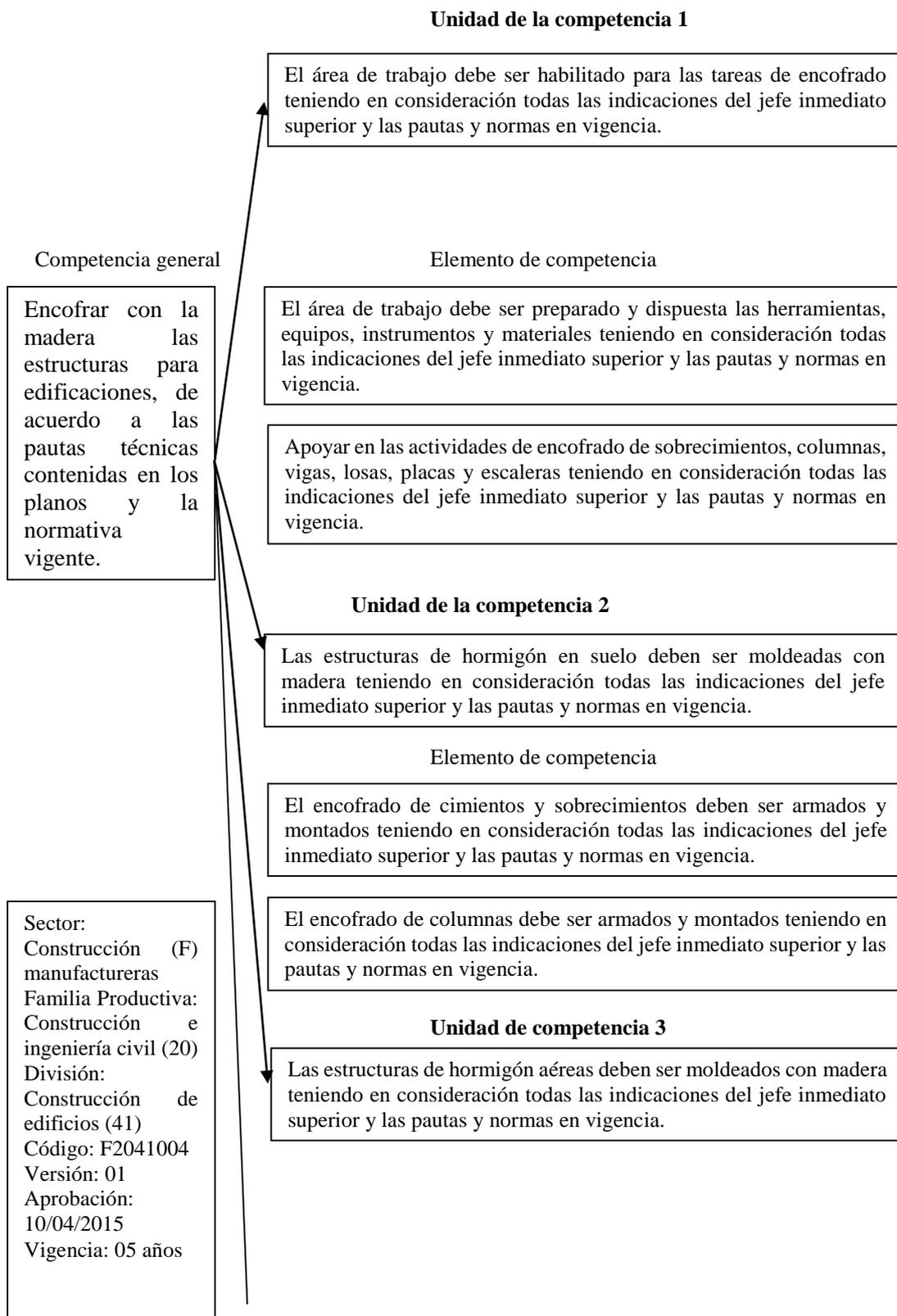
Mapa funcional del perfil ocupacional de instalaciones eléctricas en edificaciones



Nota. Catálogo. SENCICO - recursos humanos

Figura 7

Mapa funcional del perfil ocupacional de encofrado con madera en edificaciones



Elemento de competencias

El encofrado de las vigas colgantes, peraltadas y chatas, deben ser armados y montados teniendo en consideración todas las indicaciones del jefe inmediato superior y las pautas y normas en vigencia

El encofrado de las placas debe ser armados y montados teniendo en consideración todas las indicaciones del jefe inmediato superior

El encofrado de las losas (techos) y escalera deben ser armados y montados teniendo en consideración todas las indicaciones del jefe inmediato superior y las pautas y normas en vigencia

Unidad de competencia 4

Es necesario supervisar las labores de encofrado, teniendo en consideración todas las indicaciones del jefe inmediato superior y las pautas y normas en vigencia

Elemento de competencias

Es indispensable dividir las cuadrillas de encofradores, teniendo en consideración todas las indicaciones del jefe inmediato superior y las pautas y normas en vigencia

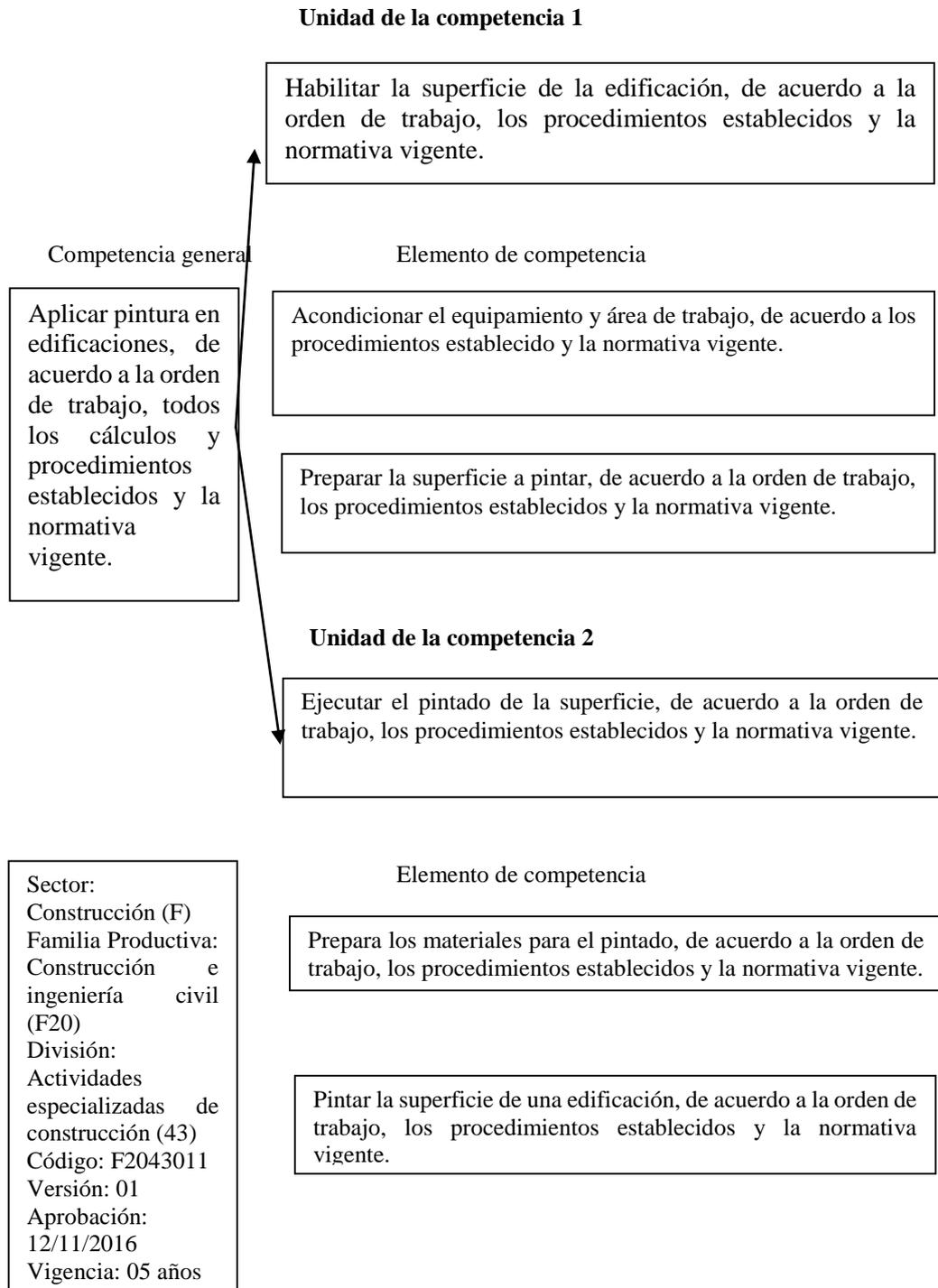
Se debe controlar la ejecución de las tareas de la cuadrilla de encofradores, teniendo en consideración todas las indicaciones del jefe inmediato superior y las pautas y normas en vigencia

Urge registrar administrativamente la ejecución de las tareas de la cuadrilla de encofradores, teniendo en consideración todas las indicaciones del jefe inmediato superior y las pautas y normas en vigencia

Nota. Catálogo. SENCICO - recursos humanos

Figura 8

Mapa funcional del perfil ocupacional de pintura en edificaciones



Nota. Catálogo. SENCICO - recursos humanos

2.3.4. Presentación de resultados

Tabla 5

Evaluación de 200 trabajadores distribuidos en 08 perfiles ocupacionales

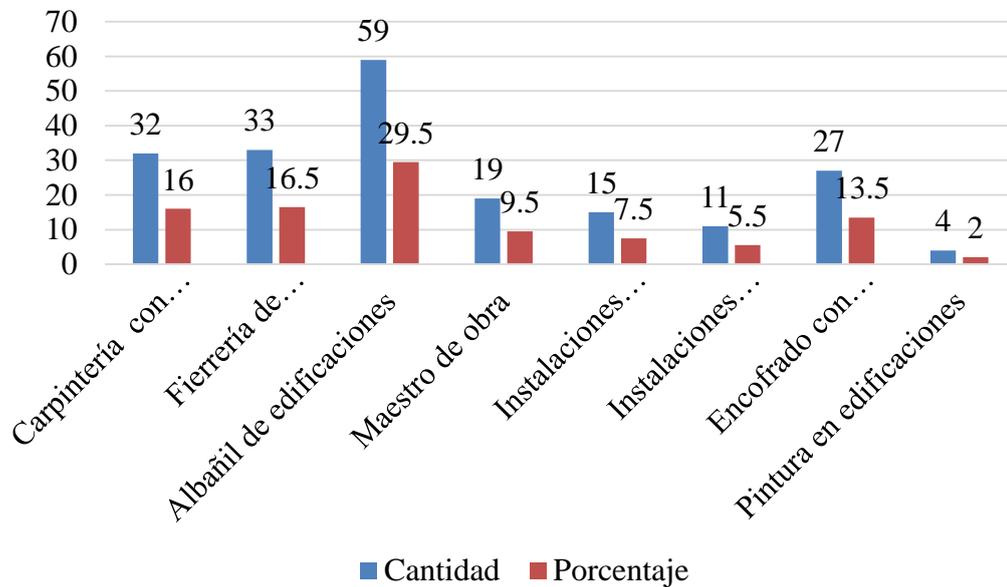
Nro.	Perfiles ocupacionales	Cantidad	Porcentaje
1	Carpintería con tableros derivados de madera recubiertos	32	16
2	Fierrería de edificaciones	33	16.5
3	Albañil de edificaciones	59	29.5
4	Maestro de obra	19	9.5
5	Instalaciones sanitarias en edificaciones	15	7.5
6	Instalaciones eléctricas en edificaciones	11	5.5
7	Encofrado con madera en edificaciones	27	13.5
8	Pintura en edificaciones	04	2
Total		200	100

Nota. Encuesta semiestructurada elaborada para la evaluación de los trabajadores.

SENCICO-Moquegua.

Figura 9

Perfiles ocupacionales de los participantes



Nota. Perfiles ocupacionales. Datos obtenidos de encuesta semiestructurada, SENCICO-Moquegua.

Interpretación:

Previo a la aplicación de la evaluación de conocimientos y de desempeño, realizaron charlas informativas dando a conocer los beneficios y ventajas de la certificación por competencias laborales y orientándolos sobre el perfil ocupacional en que iban a ser evaluados los trabajadores de construcción civil (168) e industrias manufactureras (32). La evaluación de conocimiento planteó 20 preguntas con un tiempo de 30 minutos, se observó la presencia de preguntas muy técnicas que dificultaba la comprensión y resolución de la prueba por lo que los evaluadores tuvieron que explicar cada pregunta y orientarlos respecto a cada opción, indicando el puntaje mínimo de 16 puntos. Para la prueba de desempeño, los evaluadores

explicaron el procedimiento de la evaluación, así como los puntajes y tiempos de aplicación de 2 a 3 horas. En este caso fueron evaluados en obra y el puntaje mínimo para considerarse aprobado de 17 puntos como mínimo de veinte puntos.

Tabla 6

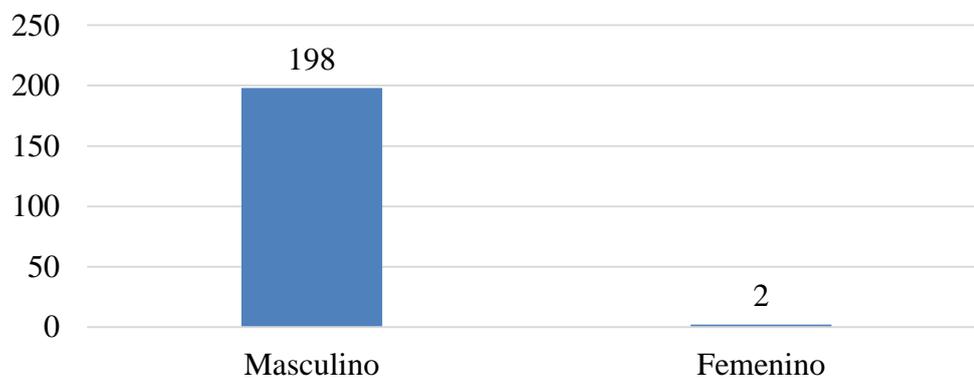
Participantes para el proceso de certificación

Nro.	Sexo	Cantidad	Porcentaje
1	Masculino	198	99
2	Femenino	02	1

Nota. Encuesta semiestructurada elaborada para la evaluación de los trabajadores. SENCICO-Moquegua.

Figura 10

Perfiles ocupacionales por sexo



Nota. Participantes por sexo. Datos obtenidos de Encuesta semiestructurada. SENCICO-Moquegua.

Interpretación:

En cuanto a los postulantes, de un universo de 200 participantes, corresponde al sexo masculino 198 y al femenino 02.

Tabla 7

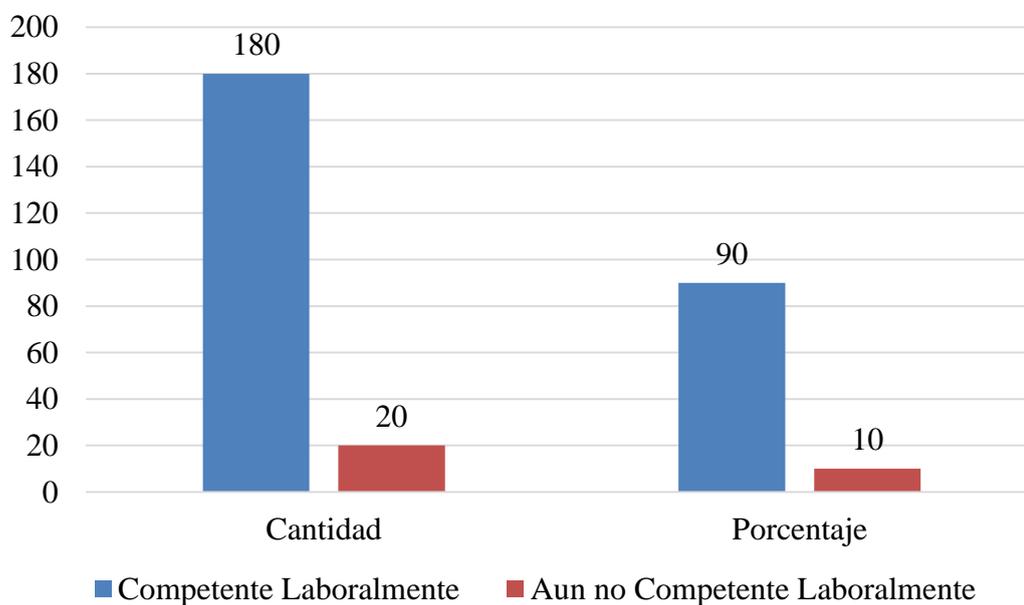
Participantes que lograron certificarse luego del proceso de evaluación

Nro.	Certificación	Cantidad	Porcentaje
1	Competente Laboralmente	180	90
2	Aun no competente Laboralmente	20	10
Total		200	100

Nota. Encuesta semiestructurada elaborada para la evaluación de los trabajadores. SENCICO-Moquegua.

Figura 11

Certificación de Competencias Laborales



Nota. Certificación de competencias laborales. Datos obtenidos de Encuesta semiestructurada. SENCICO-Moquegua.

Interpretación:

Lograron la Certificación de Competencias Laborales 180 participantes en los diferentes perfiles ocupacionales y unidades de competencia y 20 participantes no lograron certificarse.

Todos los postulantes a certificación por competencias laborales fueron evaluados en obra y se detalla a continuación:

- ❖ -Consortio Universidad Nacional de Moquegua UNAM-Agro industrial-Minas-Sede administrativa.
- ❖ -Almacén Hospital Gobierno Regional Moquegua.
- ❖ -Alto Perú de la Honorable Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la Región Moquegua.
- ❖ Constructora Cuba Budeje.
- ❖ Instituto de Educación Inicial I.E.I. N° 365, 367, 368, 370 Gobierno Regional de Moquegua.
- ❖ -Muebles Vlady.
- ❖ -Municipalidad de la Honorable Provincial Mariscal Nieto, Camal Municipal, Complejo Municipal.
- ❖ -Representaciones Mijava E.I.R.L.
- ❖ -Taller Acosta.
- ❖ -Taller Vargas.
- ❖ -Zona Monumental de la Honorable Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

2.3.5. Resultados de la evaluación por perfil ocupacional y unidades de competencia

Tabla 8

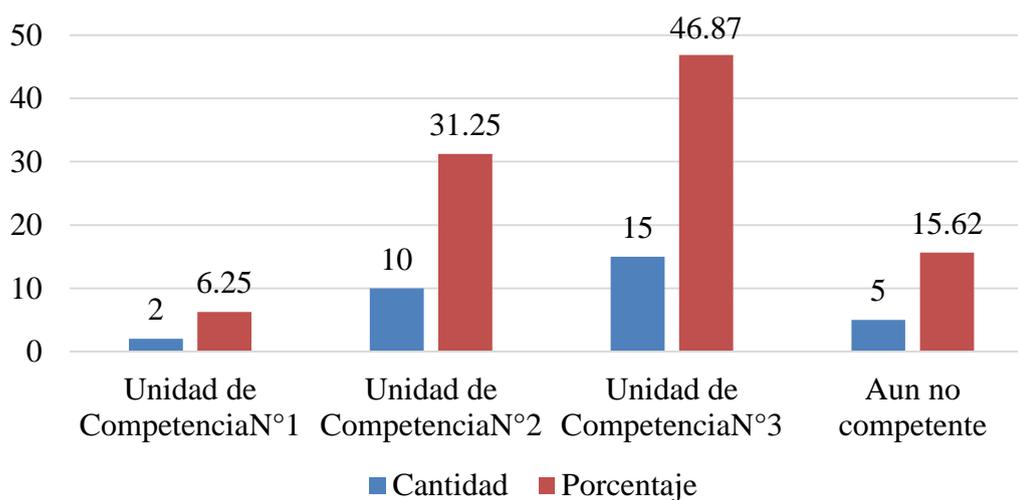
Carpintería de tableros derivados de madera recubiertos

Unidad de competencia	Cantidad	Porcentaje
Unidad de Competencia N°1	2	6.25
Unidad de Competencia N°2	10	31.25
Unidad de Competencia N°3	15	46.87
Aún no competente laboralmente	5	15.62
Total	32	100

Nota. Ficha de evaluación personal de los trabajadores. SENCICO-Moquegua.

Figura 12

Evaluación del perfil profesional



Nota. Carpintería de tableros derivados de madera recubiertos. Datos obtenidos de la Ficha Personal de Evaluación de los trabajadores, SENCICO-Moquegua

Interpretación:

Se observa que 27 son trabajadores competentes laboralmente los cuales han sido debidamente capacitados.

Cinco de ellos (5) trabajadores aún no son competentes laboralmente. Es necesario continuar con la instrucción.

En la unidad competencia N°1 se tiene 2 trabajadores para el puesto de trabajo habilitador de tableros.

En la unidad competencia N° 2 se tiene 10 trabajadores para el puesto de trabajo enchapador de cantos. Para la competencia N°3 se tiene 15 trabajadores para el puesto de trabajo Armador de productos.

Tabla 9

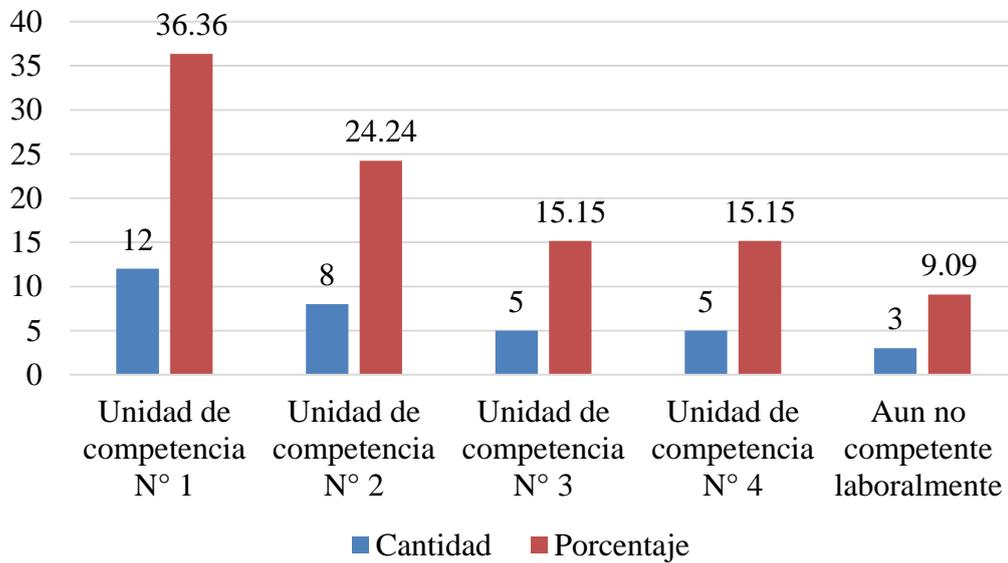
Fierrería de edificaciones

Nro.	Unidad de competencia	Cantidad	Porcentaje
1	Unidad de Competencia N°1	12	36.36
2	Unidad de Competencia N°2	08	24.24
3	Unidad de Competencia N°3	05	15.15
4	Unidad de Competencia N°4	05	15.15
5	Aún no competente laboralmente	3	9.09
Total		33	100

Nota. Ficha de evaluación personal de los trabajadores. SENCICO-Moquegua.

Figura 13

Evaluación por competencia en materia de fierrería de edificaciones



Nota. Fierrería de edificaciones. Datos obtenidos de la ficha personal de evaluación de los trabajadores. SENCICO-Moquegua.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 13 se observa que 30 son trabajadores competentes laboralmente y están aptos para laborar.

Tres de ellos (3) trabajadores aún no son competentes laboralmente, por esta razón es menester continuar con la capacitación.

En la unidad competencia N°1, 12 trabajadores.

En la unidad de competencia N°2 se tiene 08 trabajadores.

En la unidad de competencia N° 3 se tiene 5 trabajadores.

En la unidad de competencia N°4 se tiene 5 trabajadores para supervisar las tareas de las cuadrillas de fierrería.

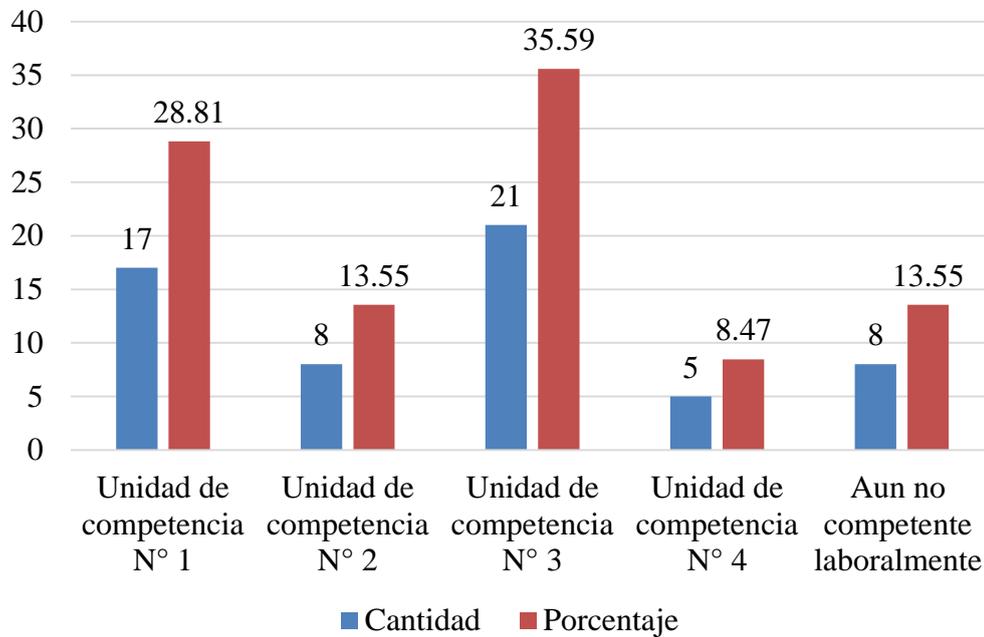
Tabla 10*Albañil de edificaciones*

Nro.	Unidad de competencia	Cantidad	Porcentaje
1	Unidad de Competencia N°1	17	28.81
2	Unidad de Competencia N°2	08	13.55
3	Unidad de Competencia N°3	21	35.59
4	Unidad de Competencia N°4	05	8.47
5	Aún no competente laboralmente	8	13.55
Total		59	100

Nota. Ficha de evaluación personal de los trabajadores, SENCICO-Moquegua.

Figura 14

Evaluación por albañilería de edificaciones



Nota. Albañil de edificaciones. Datos obtenidos de la ficha personal de evaluación de los trabajadores. SENCICO-Moquegua

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 14 se observa 51 son trabajadores competentes laboralmente, por lo tanto, pueden trabajar.

Ocho trabajadores aún no son competentes laboralmente, por lo tanto, necesitan de inmediata continuidad en la capacitación.

En la unidad competencia N°1, 17 trabajadores que corresponde al puesto de trabajo de peón. En la unidad de competencia N° 2 se tiene 8 trabajadores que corresponde al puesto de trabajo de oficial.

En la unidad de competencia N° 3 se tiene 21 trabajadores que corresponde al

puesto de trabajo de operarios.

En la unidad de competencia N°4 se tienen 5 trabajadores para realizar labores de maestros de obra en la especialidad. Una excelente oportunidad para laborar en el mercado de trabajo.

Tabla 11

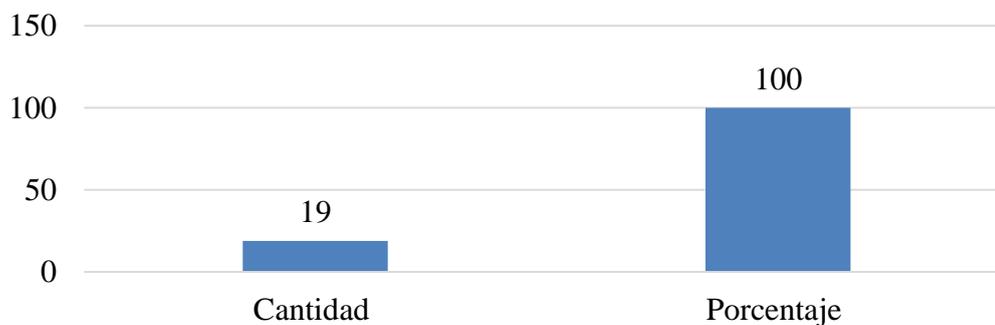
Maestro de obra

Nro.	Unidad de competencia	Cantidad	Porcentaje
1	Competencia General	19	100
Total		19	100

Nota. Ficha de evaluación personal de los trabajadores, SENCICO-Moquegua.

Figura 15

Evaluación por maestranza de obra



Nota. Maestro de Obra. Datos obtenidos de la ficha personal de evaluación de los trabajadores, SENCICO-Moquegua

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 15 se observa a 19 trabajadores competentes laboralmente para el puesto de trabajo de maestro de obra en edificaciones.

Tabla 12

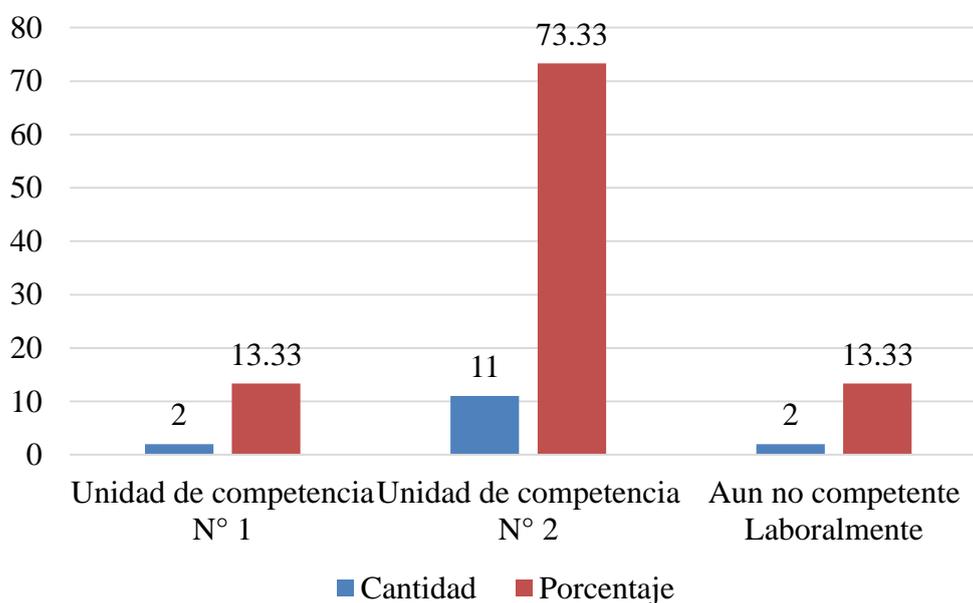
Instalaciones sanitarias en edificaciones

Nro.	Unidad de competencia	Cantidad	Porcentaje
1	Unidad de Competencia N°1	02	13.33
2	Unidad de Competencia N°2	11	73.33
3	Aún no competente laboralmente	02	13.33
Total		15	100

Nota. Ficha de evaluación personal de los trabajadores. SENCICO-Moquegua.

Figura 16

Evaluación por instalaciones sanitarias en edificaciones



Nota. Instalaciones sanitarias en edificaciones. Datos obtenidos de la ficha personal de evaluación de los trabajadores, SENCICO-Moquegua

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 16 se observan 13 son trabajadores competentes y 2 trabajadores aún no son competentes. En la unidad competencia N°1 se tienen 2 trabajadores que corresponde al puesto de trabajo de peón, en la unidad N°2 se tiene 11 trabajadores que corresponde al puesto de trabajo de operario instalador sanitario.

Tabla 13

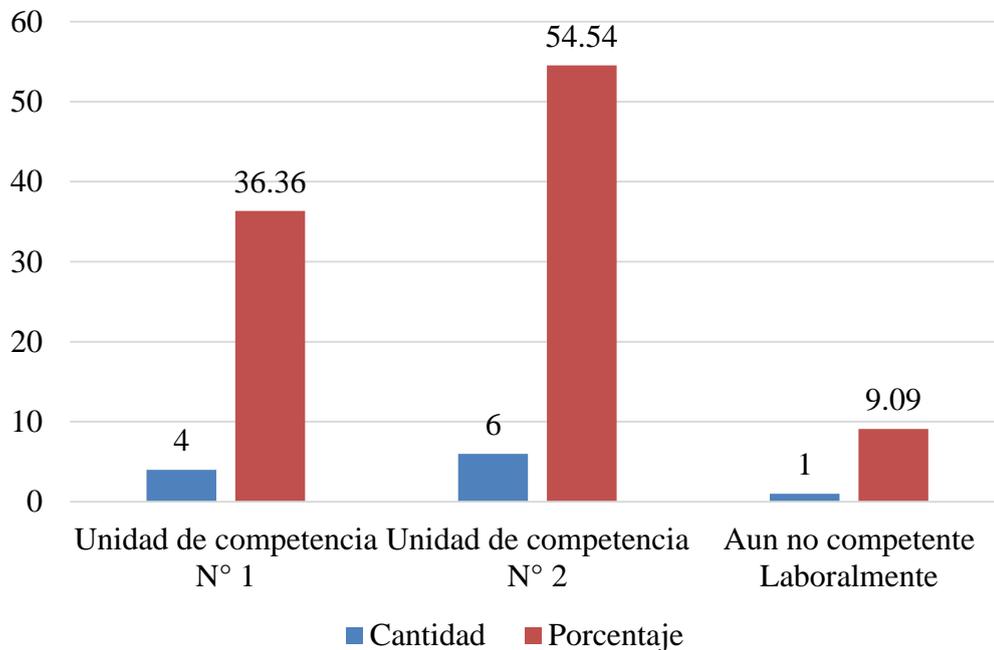
Instalaciones eléctricas en edificaciones

Nro.	Unidad de competencia	Cantidad	Porcentaje
1	Unidad de Competencia N°1	04	36.36
2	Unidad de Competencia N°2	06	54.54
3	Aún no competente laboralmente	01	9.09
Total		11	100

Nota. Ficha de evaluación personal de los trabajadores, SENCICO-Moquegua.

Figura 17

Evaluación por instalaciones eléctricas en edificaciones



Nota. Instalaciones eléctricas en edificaciones. Datos obtenidos de la ficha personal de evaluación de los trabajadores. SENCICO-Moquegua

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 17 se observan que 10 son trabajadores competentes laboralmente y se encuentran aptos para laborar.

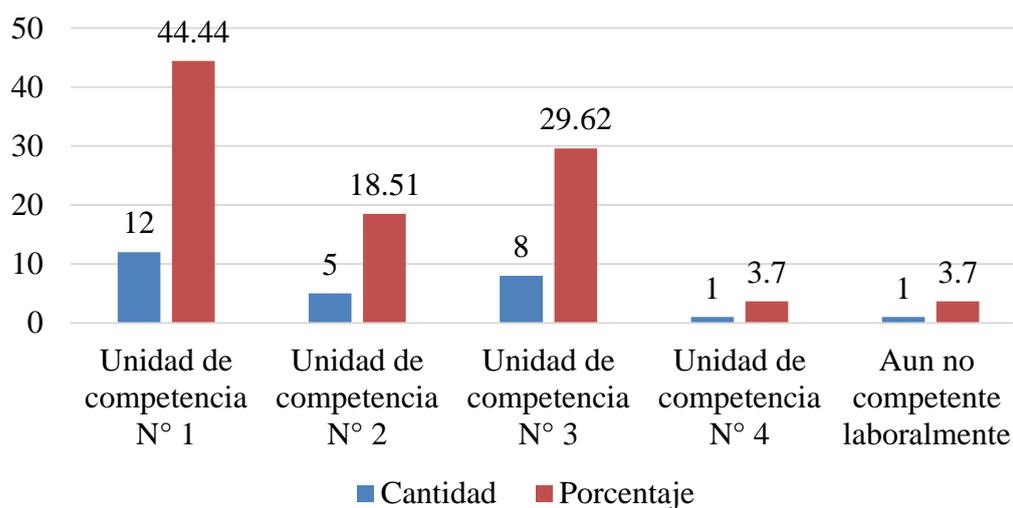
Un trabajador aun no es competente laboralmente. Esta situación nos indica que se deben seguir capacitando a estos trabajadores.

En la unidad competencia N°1 se tienen 4 trabajadores que corresponde al puesto de oficial. En la unidad de competencia N° 2 se tienen 6 trabajadores que corresponde al puesto de trabajo de operario instalador eléctrico. Esta situación es buena para la empleabilidad.

Tabla 14*Encofrado con madera en edificaciones*

Nro.	Unidad de competencia	Cantidad	Porcentaje
1	Unidad de Competencia N°1	12	44.44
2	Unidad de Competencia N°2	05	18.51
3	Unidad de Competencia N°3	08	29.62
4	Unidad de Competencia N°4	01	3.7
5	Aún no competente laboralmente	01	3.7
Total		27	100

Nota. Ficha de evaluación personal de los trabajadores, SENCICO-Moquegua.

Figura 18*Evaluación por encofrado con madera en edificaciones*

Nota. Encofrado con madera en edificaciones. Datos obtenidos de la ficha personal de Evaluación de los trabajadores, SENCICO-Moquegua.

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 18 se observa 26 son trabajadores competentes laboralmente. Es bueno para la empleabilidad.

Un trabajador aun no es competente laboralmente. Ello implica que se hace necesario continuar con la capacitación.

En la unidad competencia N° 1 se tiene 12 trabajadores que corresponde al puesto de peón.

En la unidad de competencia N° 2 se tienen 5 trabajadores que corresponde al puesto de trabajo de oficial.

En la unidad de competencia N°3 se tienen 8 trabajadores para el puesto de trabajo de operarios.

Para la unidad de competencia N°4, se tiene 1 trabajador para el puesto de trabajo de maestro de obra en la especialidad. En resumen, resalta estos datos la necesidad de continuar en el trabajo de capacitación laboral.

Tabla 15

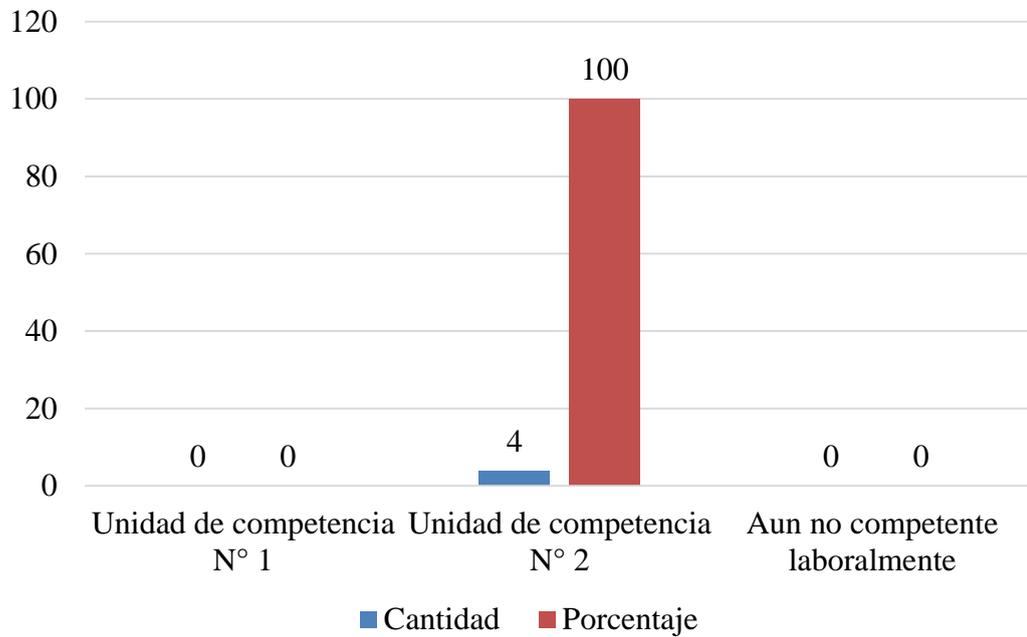
Pintura en edificaciones

Nro.	Unidad de competencia	Cantidad	Porcentaje
1	Unidad de Competencia N°1	00	00
2	Unidad de Competencia N°2	04	
3	Aún no competente laboralmente	00	00
Total		04	100

Nota. Ficha de evaluación personal de los trabajadores, SENCICO-Moquegua.

Figura 19

Evaluación por pintura en edificaciones



Nota. Pintura en edificaciones. Datos obtenidos de la ficha personal de evaluación de los trabajadores. SENCICO-Moquegua

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 19 se observa que 4 son trabajadores competentes laboralmente en la unidad de competencia N°2 para el puesto de trabajo de pintor en edificaciones.

2.3.6. Discusión de Resultados

El Centro de Certificación por Competencias Laborales de SENCICO Moquegua cumplió con garantizar la alta calidad en la emisión de Certificación de Competencias Laborales en la participación de los 200 participantes.

- ❖ Se cumplió con los protocolos de evaluación y certificación de competencias laborales del Ministerio de trabajo y promoción del empleo.

- ❖ La certificación de Competencias Laborales es la evaluación de los conocimientos y experiencia y se realiza dentro de su centro de trabajo.
- ❖ El proceso de certificación se realizó a través de 04 etapas:
 - Admisión
 - Evaluación y resultados
 - Certificación
- ❖ Durante el 2020, SENCICO certifico en el departamento de Moquegua a 180 trabajadores en 08 perfiles ocupacionales de:
 - Carpintería con tableros derivados de madera
 - Fierriería en edificaciones e Instalador sanitario en edificaciones
 - Albañil de edificaciones
 - Maestro de Obra
 - Encofrador en madera
 - Instalador eléctrico en edificaciones
 - Pintura en edificaciones
- ❖ Para alcanzar esta meta el SENCICO trabajo de manera conjunta con las empresas de construcción.
- ❖ La certificación es de manera voluntaria, el trabajador elige la especialidad en que desea ser certificado.
- ❖ La certificación de Competencias laborales es el reconocimiento de la experiencia adquirida en la larga vida laboral del trabajador. Certificado a nombre del Servicio Nacional de Capacitación para la industria de la construcción SENCICO
- ❖ Registrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

RUTA DE LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

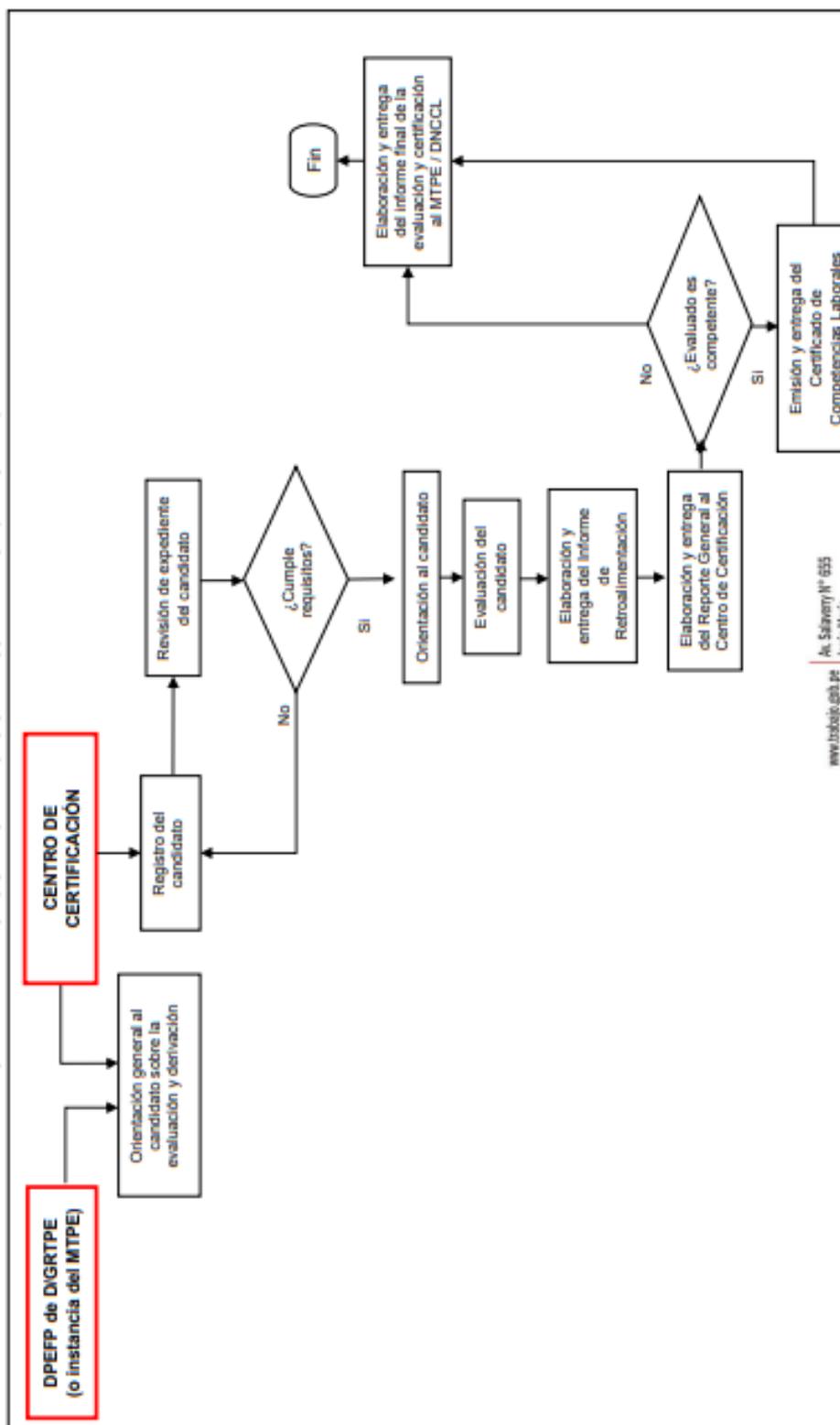


Figura 20

Fotografías del proceso de certificación por competencias laborales

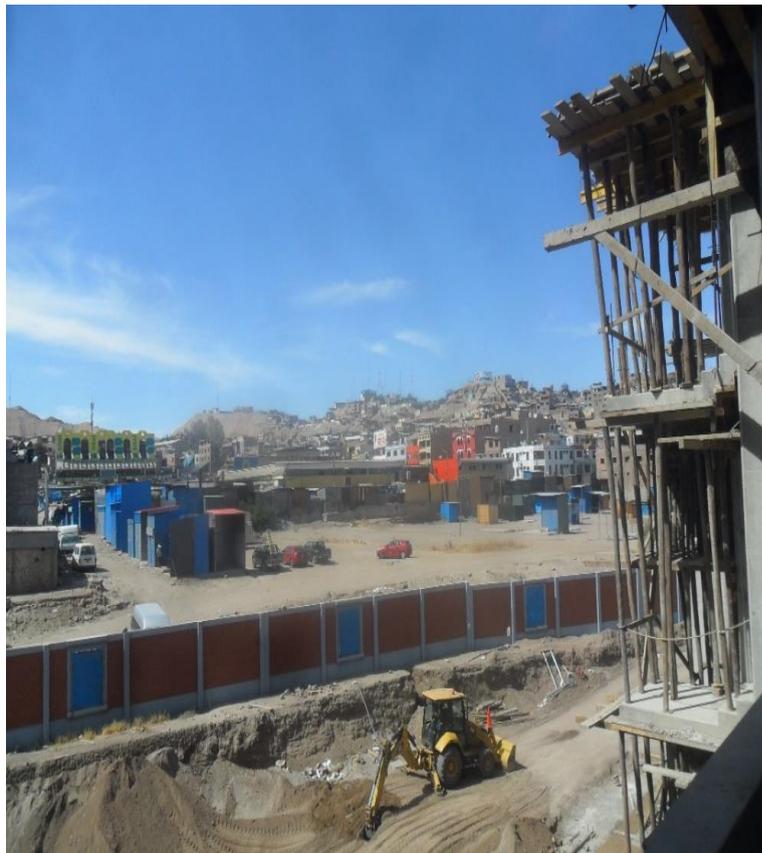


















Nota. Fotografías del proceso de certificación por competencias laborales.

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones

Primera: El proyecto se ha desarrollado de acuerdo a los criterios técnicos exigidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el 100% (200) de los trabajadores evaluados han completado los requisitos exigidos, de los cuales el 90% (180) logró certificarse y un 10% (20) no logró certificarse.

Segunda: El instrumento de evaluación de conocimientos principalmente para los perfiles ocupacionales del sector construcción, los participantes tuvieron problemas con los términos técnicos que ha afectado la calificación de varios evaluados, siendo la nota mínima para aprobar 16 puntos.

Tercera: El objetivo del proyecto ha sido la evaluación y certificación de competencias laborales en el perfil ocupacional de industrias manufactureras –carpintería de tableros derivados de madera recubiertos y el perfil de construcción.

Los participantes al concurso para el proceso de certificación se presentaron de manera voluntaria y subsidiando el proceso de evaluación.

Cuarta: Los resultados obtenidos permitirán a la institución tomar las decisiones en la planificación de los cursos de perfeccionamiento y especialización.

3.2. Recomendaciones

Primera: Se debe de incluir en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales un curso de nivelación de conocimientos tecnológicos de los diferentes perfiles ocupacionales antes del proceso de evaluación y certificación.

Segunda: Reconocimiento y promoción de los beneficiarios que logran alcanzar la certificación de competencias laborales por parte de las instituciones públicas y privadas en vista que dicho proceso garantiza un nivel alto de desempeño en las unidades de competencia de los diferentes perfiles ocupacionales.

Tercera: Se recomienda a las autoridades de los Institutos tecnológicos y los centros de educación técnica productiva – CETPRO públicas y privadas que ofertan una diversidad de carreras técnicas tener en cuenta los perfiles ocupacionales y unidades de competencia en la que sus egresados pueden acogerse al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.

Cuarta: Reconocer la labor que desarrollan los focalizadores y evaluadores en el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, una experiencia en nuevos puestos de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Aguirre Olaechea, Daniela. (2019). *Análisis de las competencias laborales que propone el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), frente a las competencias que desarrollan los egresados de la carrera de administración de Negocios de una Universidad Privada de Arequipa, según la Dra. Martha A. Alles. 2019. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.* [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_626d6a307b7515f1a99b7f2bbdaafcc9
- Carmona Velázquez, Angélica Yasmín. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados. Tesis de Grado. México: Universidad Autónoma del Estado de México.* [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65174/TESIS%20YASMIN%20CARMONA-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cerna Nayra, Yoselyn Brigitte & Martínez Chávez, Almendra Milagritos. (2019). *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. 2019. Tesis de Grado. Huacho, Perú. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.* [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:
<https://l1library.co/document/y432425z-competencias-laborales-trabajadores-administrativos-municipalidad-distrital-chancay.html>
- Concha, Ximena y Arredondo, Gloria. (2020). *Evaluación y certificación de*

competencias laborales en Perú: El caso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima: MTPE. [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web: https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2021/02/200818_Informe_MTPE_Peru.pdf

Marrero, Adriana (No date). *La Sociedad del Conocimiento: Una revisión Teórica de Un Modelo de Desarrollo posible para América Latina.* Universidad de la República, Uruguay. [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:

<http://www.uv.es/~sociolog/arxius/ARXIUS%2017/07.%20MARRERO.pdf>

Herrera Sandoval, Andrea Celeste. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de Ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango. Tesis de Grado. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.* [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>

Irigoin, María y Vargas, Fernando. (2002). *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. EE. UU.: Organización Panamericana de la Salud y Oficina Internacional del Trabajo.* [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:

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

Mamani Mamani, Oscar Iván. (2016). *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. Universidad nacional de Moquegua.* [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:

https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/27/T_095_71978390_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales Medina, Jovita Aidé. (2010). *Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales en una empresa Farmacéutica. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala*. [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_2950.pdf

Sandoval, Franklin; Miguel, Vanessa; y, Montaña, Nora. (2010). *Evolución del concepto de competencia laboral. Venezuela: Universidad Central de Venezuela*. [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:

http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf

Veramendi Calderón, Eduardo. (2017). *Desarrollo de competencias laborales y la calidad de servicio al ciudadano en la Municipalidad Distrital Tomayquichua. Tesis de Grado. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. [Documento en línea]. [Recuperado: diciembre de 2021]. Disponible en Web:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_837f61592f0f94e2aca08fa46f6fe12f/Description#tabnav