



# Estudio de Evaluación Final

## **“Capacitación e inserción laboral–Caylloma–Arequipa– Desco-Turismo y Hotelería-Finanzas” Proyecto C-14-03**

Consultora Gestiona y Aprende S.A.C

*Lima, 2016*



## Contenido

Acrónimos / Abreviatura .....	4
Resumen Ejecutivo.....	5
1.1. Resumen del EEF .....	5
1.2. Antecedentes del EEF .....	6
2. Aspectos Generales del Proyecto.....	8
2.1. Ficha técnica del proyecto .....	8
1.1. Contexto económico y laboral.....	9
2.3. Período de vida del proyecto.....	18
2.4. Proceso de focalización .....	18
2.5. Fase de capacitación .....	19
2.6. Fase de inserción laboral .....	21
2.7. Costo del proyecto .....	22
2.8. Vinculaciones del proyecto en la zona de intervención .....	22
3. Diseño del Estudio de Evaluación Final .....	23
3.1. Objetivo de evaluación .....	23
3.2. Metodología del Estudio .....	23
3.3. Período de referencia del estudio .....	35
4. Resultados.....	35
4.1. Caracterización de la población beneficiaria .....	35
4.2. Análisis de los indicadores del Propósito y Componentes del Marco Lógico-antes y después del proyecto	43
4.3. Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto .....	46
5. Conclusiones y recomendaciones .....	57
7. Referencias.....	61
8. Anexos .....	63

## Acrónimos / Abreviatura

### Acrónimos

APP	Administración Privada de Fondos de Pensiones
ADEX	Asociación de Exportadores
BCRP	Banco Central de Reserva del Perú
CV	Currículum Vitae
DE	Desviación Estándar
DRTPE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo
ELB	Estudio de Línea de Base
EF	Evaluación Final
ESSALUD	Seguro Social de Salud del Perú
GYA	Gestiona y Aprende
IE	Institución Ejecutora
INEI	Instituto Nacional de Estadísticas e Informática
IVO	Indicadores Verificables Objetivamente
LDB	Estudios de Línea Base
MINAGRI	Ministerio de Agricultura y Riesgo
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ONG	Organización No Gubernamental
PBI	Producto Bruto Interno
PEA	Población Económicamente Activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POA	Plan Operativo Anual
RMV	Remuneración Mínima Vital
SIS	Seguro Integral de Salud
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDR	Términos de Referencia
VUPE	Ventanilla Única para la Promoción del Empleo

## Resumen Ejecutivo

### 1.1. Resumen del EEF

El presente documento muestra el EEF del proyecto C-14-03 “Capacitación e inserción laboral – Caylloma – Arequipa – Desco - Turismo y Hotelería-Finanzas (C14-03)”, encargado por Fondoempleo en el marco de su 14° Concurso de Proyectos y que corresponde a la Línea 1 de Capacitación e Inserción Laboral. Dicho proyecto, financiado por Fondoempleo, se implementó por la Institución DESCO, en la provincia de Caylloma y 9 distritos que le conforman (Callalli, Sibayo, Tuti, Chivay, Yanque, Coporaque, Achoma, Lari y Cabanaconde), a partir de abril de 2015, y el cual tiene como propósito: “Pobladores rurales y vulnerables de la Provincia de Caylloma capacitados acceden a empleos formales”.

Son dos los componentes que desarrolla el proyecto: Componente 1 – Pobladores rurales y vulnerables de la Provincia de Caylloma desarrollan competencias laborales para acceder al mercado laboral formal; Componente 2 – Pobladores rurales de la Provincia de Caylloma capacitados e insertados al mercado laboral formal. Para el Componente 1, los indicadores/metás establecidas fueron: 100 hombres y mujeres mayores de 18 años capacitados y capacitadas al término del proyecto; para el Componente 2, los indicadores/metás establecidos fueron: 54 hombres y mujeres insertados en el mercado laboral una vez recibido la certificación. Para dicho ejercicio, la IE para la ejecución y desarrollo del proyecto, contó con un Equipo Técnico profesional conformado por un Jefe de proyecto y profesionales de apoyo para la focalización e inserción laboral.

El EEF del proyecto C-14-03 responde a los procesos regulares de evaluación de Fondoempleo, de manera procedimental el estudio pretende determinar los efectos que la intervención ha generado – situación económica laboral de los beneficiarios, y adicionalmente se presenta un análisis actualizado del contexto socioeconómico y laboral de la región, que adiciona valor a los análisis realizados en el presente estudio. Para el levantamiento de información se ha aplicado la Encuesta Socioeconómica Laboral – Línea 1, a la muestra de 80 beneficiarios seleccionados aleatoriamente durante el ELB, que representa de 80% de la población atendida por el proyecto al momento de realizar el EEF (100 beneficiarios).

## 1.2. Antecedentes del EEF

El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO) es una persona jurídica de derecho privado con autonomía administrativa, económica y financiera que tiene la misión de financiar proyectos que fomentan el desarrollo de las competencias para el empleo, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas – preferentemente de aquellas en situación de vulnerabilidad en el empleo - y contribuir a la mejora de su productividad laboral.

Para cumplir con su mandato institucional, FONDOEMPLEO financia proyectos en las siguientes Líneas de intervención: Línea 1: Capacitación Laboral e Inserción Laboral, Línea 2: Certificación de Competencias Laborales, Línea 3: Promoción y Fortalecimiento de Capacidades para el Emprendimiento, y Línea 4: Proyectos Productivos Sostenibles.

En ese sentido, FONDOEMPLEO ha seleccionado 45 proyectos del 14° Concurso (7 de la Línea 1, 10 de la Línea 2, 15 de la Línea 3 y 13 de la Línea 4). Adicionalmente, tiene un proyecto correspondiente a la Línea Sectorial que está a cargo del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI). Como parte de sus procesos regulares de evaluación, ha previsto la elaboración de los **Estudios de Línea Base (LB) y Evaluación Final (EF)** de los 45 proyectos del 14° Concurso y del proyecto sectorial del MINAGRI a través de instituciones evaluadoras.

Los estudios buscan determinar los efectos que la intervención ha generado en los diferentes actores que participan en los proyectos durante su ejecución e identificar las potencialidades y limitaciones que enfrentan los proyectos en su ejecución. Esta información servirá para que FONDOEMPLEO analice la pertinencia, eficiencia, eficacia y aproximación a la sostenibilidad de los proyectos que financia.

Como resultado de la convocatoria para la contratación de la consultoría “Elaboración de estudios de línea de base y evaluación final de proyectos del 14° Concurso y de un proyecto de la línea sectorial de FONDOEMPLEO”, fue seleccionada la empresa Gestiona y Aprende SAC como institución evaluadora del Grupo N° 1 de proyectos, que contiene 7 proyectos pertenecientes a la Línea 1. En ese marco, se plantea la evaluación del Proyecto “Capacitación e Inserción laboral – Caylloma - Arequipa – DESCO – Turismo y Hotelería, Finanzas”, ejecutado por DESCO en la región Arequipa.

Es importante considerar que el universo del proyecto lo conforman 100 beneficiarios, entre mujeres y varones de la provincia de Arequipa, que según las bases como criterios generales deben ser mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o en situación de vulnerabilidad, desempleada o sub empleada. El criterio específico para los servicios turísticos es nivel de instrucción secundaria concluida o sin concluir,

y para los de Finanzas son: nivel de instrucción superior técnica concluida o sin concluir, y de preferencia egresados o estudiantes de institutos tecnológicos en situación de subempleo.

<b>Definición de criterios de valor</b>	
<b>Eficacia</b>	Es una medida para valorar el grado de consecución de los objetivos inicialmente previstos, es decir, persigue juzgar la intervención en función de su orientación a resultados. Por lo tanto, en el marco del estudio se entiende como el criterio que identifica cómo las actividades se han materializado en resultados, en términos de cantidad, calidad y cronograma previsto.
<b>Pertinencia</b>	Se orienta a establecer la relación de la propuesta con el contexto socio-cultural de la zona de trabajo, mide cualitativamente la adecuación de los resultados y los objetivos del proyecto al contexto en el que se realiza. Con este análisis, en el marco del estudio, el criterio relacionará el diseño del proyecto y si se establecieron los objetivos correctos de acuerdo a la identificación de los problemas o necesidades reales.
<b>Eficiencia</b>	Hace referencia al estudio y valoración de los resultados alcanzados en comparación con los recursos empleados. En ese sentido, para el estudio y de acuerdo al Anexo 2 del TdR se entenderá como la medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, etc.) se han convertido económicamente en resultados.
<b>Sostenibilidad</b>	Este criterio analiza la probabilidad de que los resultados positivos del proyecto, a nivel de propósito, continúen después de que el financiamiento del proyecto termine

**Fuente:** Anexo 2 – Instrumentos metodológicos cualitativos – Línea 1 de los TdR.

**Elaboración:** Gestiona y Aprende SAC

## 2. Aspectos Generales del Proyecto

### 2.1. Ficha técnica del proyecto

INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO			
<b>Código del proyecto</b>	C-14-03		
<b>Nombre del proyecto</b>	Capacitación e Inserción laboral – Caylloma - Arequipa – DESCO – Turismo y Hotelería, Finanzas		
<b>Institución Ejecutora</b>	Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo - DESCO		
<b>Instituciones Asociadas</b>	Escuela Taller Colca Universidad Nacional de San Agustín Instituto Tecnológico Público de Chivay		
<b>Duración del proyecto</b>	17 meses		
<b>Fecha de inicio</b>	01/04/2015		
<b>Fecha de término</b>	31/08/2016		
<b>Monto total del proyecto</b>	S/. 539,400.24		
<b>Monto solicitado a FONDOEMPLEO</b>	S/. 500,100.24		
<b>Ámbito geográfico de intervención</b>	Región Arequipa	Provincias Caylloma	Distritos Callalli, Sibayo, Tuti, Chivay, Yanque, Coporaque, Achoma, Lari, Cabanaconde
BREVE RESUMEN DEL PROYECTO			
<b>Beneficiarios del Proyecto</b> 100 mujeres y varones de la provincia de Caylloma, mayores de 18 años, en situación de pobreza y/o en situaciones de vulnerabilidad, desempleada o sub empleada.			
<b>FINALIDAD DEL PROYECTO</b> Contribuir a mejorar la empleabilidad de los pobladores rurales y vulnerables de la Provincia de Caylloma - Arequipa			
<b>PROPÓSITO</b> Pobladores rurales y vulnerables de la Provincia de Caylloma capacitados acceden a empleos formales.	<b>Indicadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 pobladores hombres y mujeres capacitados que evidencian competencias y habilidades integrales al término del proyecto.</li> <li>• 54 pobladores hombres y mujeres capacitados son insertados en un puesto de trabajo en el mercado formal una vez recibido la certificación laboral.</li> </ul>		
COMPONENTES DEL PROYECTO			
<b>Componentes 01</b> Pobladores rurales y vulnerables de la Provincia de Caylloma desarrollan competencias laborales para acceder al mercado laboral formal.	<b>Indicadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 hombres y mujeres mayores de 18 años capacitados y capacitadas al término del proyecto.</li> </ul>		



INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	
<p><b>Productos:</b></p> <p>1.1 100 Pobladores rurales de la provincia de Caylloma seleccionados para iniciar el proceso de capacitación.</p> <p>1.2 40 Pobladores rurales de la Provincia de Caylloma culminan el proceso de capacitación en servicios turísticos (auxiliar de cocina/bar, atención al cliente, catering y eventos) y obtienen un certificado.</p> <p>1.3 60 Pobladores rurales de la Provincia de Caylloma culminan el proceso de capacitación en gestión y finanzas (analista/promotor de crédito) y obtienen un certificado.</p>	<p><b>Actividades:</b></p> <p>1.1.1 Campaña de difusión y promoción de información sobre cursos de capacitación.</p> <p>1.1.2 Proceso de Inscripción de candidatos.</p> <p>1.1.3 Entrevista personal/ Evaluación aptitudinal/ Selección de beneficiarios/ Verificación de información y/o documentación.</p> <p>1.2.1 Capacitación en servicios turísticos (auxiliar de cocina y bar, atención al cliente, eventos y catering).</p> <p>1.2.2 Graduación y entrega de certificados.</p> <p>1.2.3 Prácticas de beneficiarios en situación real.</p> <p>1.2.4 Supervisión y monitoreo del aprendizaje del proceso de capacitación.</p> <p>1.3.1 Capacitación como analista de crédito.</p> <p>1.3.2 Graduación y entrega de certificados.</p> <p>1.3.3 Prácticas de beneficiarios en situación real.</p> <p>1.3.4 Supervisión y monitoreo del aprendizaje del proceso de capacitación.</p>
<p><b>Componente 02:</b></p> <p>Pobladores rurales de la Provincia de Caylloma capacitados e insertados al mercado laboral formal.</p>	<p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 54 hombres y mujeres insertados en el mercado laboral una vez recibido la certificación</li> </ul>
<p><b>Productos :</b></p> <p>1.1 54 Pobladores rurales de la provincia de Caylloma insertados al mercado laboral formal en una ocupación acorde a la capacitación recibida.</p>	<p><b>Actividades:</b></p> <p>2.1.1 Creación de Bolsa de Trabajo a nivel provincial para establecer vínculo con empresas demandantes.</p> <p>2.1.2 Talleres de asesoramiento para la inserción laboral.</p> <p>2.1.3 Acompañamiento para la formalización de condiciones laborales de los beneficiarios capacitados.</p> <p>2.1.4 Inserción laboral con contrato de trabajo.</p> <p>2.1.5 Seguimiento a personas insertadas laboralmente.</p>

## 1.1. Contexto económico y laboral

En relación a los datos poblacionales en la Región Arequipa, el INEI 2014 estimó una población aproximada para el 2015 de 94 220 habitantes (52% hombres y 48% mujeres), siendo la incidencia de la pobreza en la región de 7% al 2015; sin embargo, en las jurisdicciones y distritos que le componen prevalece la pobreza, principalmente en los distritos de Sibayo, Callali y Yanque con 52.4%, 53.8% y 43.6% respectivamente, cifras comparativamente mayor a los distritos elegidos por la Entidad Ejecutora para la ejecución del proyecto y a la Provincia (36.2%).

**Cuadro 1. Provincia Caylloma: Población, condición de pobreza por intervalos de confianza, según distritos, 2013**

Departamento/ Distrito	Proyección de población 2015 1/	Intervalo de Confianza al 95% de la Pobreza Tota	
		Inferior	Superior
<b>Caylloma</b>	94 220	29.5	36.2

Departamento/ Distrito	Proyección de población 2015 1/	Intervalo de Confianza al 95% de la Pobreza Tota	
		Inferior	Superior
Callali	2 003	34.6	53.8
Sibayo	675	30.1	52.4
Tuti	758	15.9	29.9
Chivay	7 688	16.6	26.4
Yanque	2 137	27.8	43.6
Coporaque	1 520	21.1	42.9
Achoma	908	19.5	36.4
Lari	1 526	20.3	41.5
Cabanaconde	2 406	20.7	33.7

1/ Población Proyectada a Junio del 2015

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI - Mapa de Pobreza Distrital 2013

**Elaboración:** Equipo consultor GyA

El proyecto, de acuerdo al diagnóstico elaborado por la Entidad Ejecutora para la provincia de Caylloma, priorizó el Turismo y Servicios Financieros respecto a otras actividades que se desarrollan en la región como la minería, por su potencial en generar eslabonamientos económicos – en particular con la agricultura y los sectores proveedores de servicios, y su capacidad para incentivar el desarrollo de infraestructura básica y la prestación de servicios financieros que benefician a la economía en su conjunto.

La potencialidad turística identificada se enmarca en una tendencia nacional considerando que en los últimos años la evolución nacional de arribos ha experimentado un importante crecimiento muy superior al registrado en otras regiones del mundo<sup>1</sup> (en el 2014 recibió 3,2 millones de visitantes internacionales, lo que representó un aumento de 11,2% con respecto al año previo y se consolidó como el segundo sector en la generación de divisas en el rubro no tradicional); de esta manera, proyectos de esta naturaleza contribuyen a la generación de empleos formales, así como al fortalecimiento de la presencia de importantes cadenas hoteleras en la región, necesaria para validar la madurez de un destino turístico<sup>2</sup>.

En esta perspectiva, si bien en el ámbito de intervención del proyecto - “Valle del Colca”, la actividad agrícola es una de las más importantes en tanto representa el 23,5% de la actividad de la región Arequipa y contribuye con el 12.4% del PBI regional<sup>3</sup>, de manera pertinente la Entidad Ejecutora

<sup>1</sup> Reporte de Latinvex. Organización Mundial del Turismo. Agosto 2014.

<sup>2</sup> Reporte de Turismo en el Perú y Arequipa. BCRP – 2007.

<sup>3</sup> Caracterización de la Región Arequipa – Reporte del BCR.

identificó que la región cuenta con grandes posibilidades en el Sector Turismo, esencialmente, por el ajuste de la propuesta de valor de la marca Perú con las aspiraciones de los turistas y las iniciativas del Estado para iniciar campañas promocionales en los mercados prioritarios: USA y Europa (BCRP, 2007).

De acuerdo a los reportes del Mincetur a nivel regional, durante el 2011, el número de turistas aumentó en 17.1% respecto al 2010, debido a los mayores arribos de visitantes nacionales y extranjeros (1 millón 655 mil 319 turistas). Particularmente, el atractivo del Valle del Colca - teniendo como núcleo articulador a Chivay, ha determinado inversiones fundamentalmente hoteleras, las mismas que desde el año 2000 vienen dinamizando la cadena turística, siendo un promedio de 57 empresas formales en hotelería y 14 restaurantes registradas.

Es importante mencionar que el turismo en Caylloma y su capacidad para dinamizar la economía local, tiene como base a las prácticas comerciales competitivas que favorezcan el desarrollo del sector. Una práctica importante refiere a la generación de competencia en el sector de Servicios Financieros que puedan favorecer el crédito y por ende disminuir los costos de inversión para los proveedores de servicios turísticos<sup>4</sup>.

Al respecto, de acuerdo al Diagnóstico Socioeconómico Laboral de Arequipa elaborado por el Mintra (2011), en la región existen 184 agencias bancarias y no bancarias, siendo la banca múltiple la que representa mayor presencia y solidez, seguida por las CMAC que son las que mayor crecimiento han tenido debido a que los servicios que prestan están orientados mayormente a las MYPES. A nivel comparativo, estas cifras en la región son acordes al crecimiento del Sector; de acuerdo a las cifras de la SBS al cierre de setiembre de 2015, el subsector Banca Múltiple reportó un crecimiento del 13.9% en el transcurso del año (con colocaciones por S/. 219, 982 millones).

**Cuadro 2. Arequipa: Instituciones del Sistema Financiero 2011**

Denominación	Cantidad
<b>Total</b>	<b>184</b>
<b>Banca Múltiple</b>	<b>67</b>
<b>Financieras</b>	
Crediscotia	5
TFC	3
Edyficar	7
Crear	14
Efectiva	3
UNO	1
<b>Cajas Municipales de Ahorro y Crédito</b>	<b>42</b>

<sup>4</sup> Turismo sostenible: contribución del turismo al crecimiento económico y al desarrollo sostenible. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo –UNCTAD- 28 de enero de 2013.

Denominación	Cantidad
Cajas Rurales Ahorro y Crédito	23
Edpymes	19

**Fuente:** Superintendencia de Banca y Seguros 2011

**Elaboración:** GRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL), Arequipa

En relación a lo anterior, si bien en Arequipa – capital de la región, se han concentrado la mayoría de empresas bancarias e instituciones no bancarias (Cajas Municipales de Ahorro y Crédito CMAC financieras, entre otras) que han aportado al crecimiento y desarrollo de múltiples empresas en Arequipa; particularmente en la provincia de Caylloma, el mercado de servicios financieros (ahorros, créditos agrarios, capital de trabajo, consumo, etc.), presenta actualmente un desarrollo elevado y se concentra en Chivay capital de la provincia de donde se brinda la asistencia a los demás distritos del Valle del Colca (en el 2002 eran 02 entidades financieras establecidas, al 2014 se reportaron 09)<sup>5</sup>.

Al respecto, según reportes de Equilibrium (2015), de los créditos destinados a actividades empresariales por sector económico a nivel nacional, los destinados a comercio son los que predominan tanto en las Instituciones de Microfinanzas [IMF] (43.2%) como en los Bancos (23.2%), significando el 25.3% del sector financiero en su conjunto. Son relevantes también los créditos destinados al sector agropecuario de la cartera de las IMF, representando el 8.8%; al igual que las de los Bancos con los créditos a la industria manufacturera (23.2%) e inmobiliaria (11.8%).

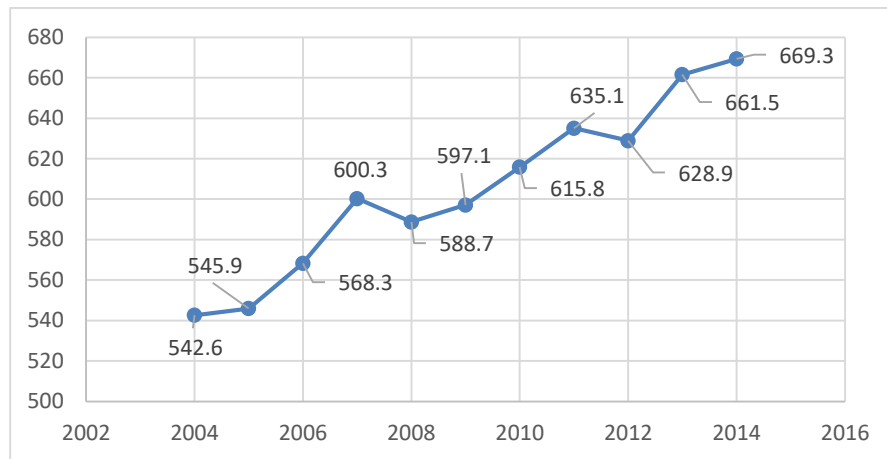
Asimismo, el crecimiento del sistema financiero descrito en párrafos anteriores guarda relación con el diagnóstico realizado por la Entidad Ejecutora, donde evidenciaron que el crecimiento de las entidades financieras se debe a la importancia de la actividad agropecuaria, así como del comercio y emprendimientos turísticos; reportándose que en los últimos años, la provincia de Caylloma ocupa en la Región Arequipa, el segundo puesto (54.2%) de cobertura con servicios financieros.

En ese marco la propuesta estuvo alineada a sectores económicos (Turismo y Servicios Financieros) que aportan al desarrollo local y que en conjunto promueven un eslabonamiento sólido entre ambos sectores integrados con proveedores al interior de la economía local (alimentación, artesanía, comercio, entre otros); lo cual podría conducir a la generación de puestos de trabajo que posibilite la acumulación de

<sup>5</sup> Dato tomado de Sección 2.1 Política Nacional y/o sectorial. 2 Coyuntura Actual. Reporte POA. Especificación Técnica. Proyecto: Capacitación e inserción laboral-Caylloma-Arequipa-Desco-Turismo y Hotelería-Finanzas (Acápites 2.1- Identificación de ocupaciones con demanda en el ámbito de intervención).

capital en la región<sup>6</sup>. En relación a lo anterior, al 2015, si bien en Arequipa se registra un crecimiento de la tasa de empleo en los últimos 5 años, en comparación a las cifras reportadas entre el año 2004 y 2008; lo cual podría evidenciar un adecuado activo de capital humano productivo, es importante considerar que existen diferencias significativas de la pobreza entre grupos de personas con diferentes ocupaciones en el mercado laboral – las tasas son mayores entre los asalariados informales y autoempleados, que en los autoempleados formales y trabajadores asalariados formales<sup>7</sup>.

**Gráfico 1. Arequipa: Evolución de la Población Económicamente Activa  
(Miles de personas)**



**Fuente:** INEI -Evolución de los Indicadores de Población Ocupada 2004-2014.

En relación a lo anterior, al 2014, el INEI a través de la encuesta nacional de hogares reporta una tasa de informalidad de 67.5%, menor en 5.33 puntos porcentuales que la tasa nacional. Por consiguiente, se exigiría que en la región intervenciones orientadas a mejorar las capacidades de empleo de los hogares pobres, como una de las primeras medidas de protección social y que pueden ayudar a destrabar las cifras de subempleo, desempleo - al 2012, Arequipa registra una alta tasa de incidencia de subempleo por ingresos (invisible) y subempleos por horas (visible) total de 27.9% y 6.7% respectivamente, comparado con las cifras de 43,8% y 6.7% a nivel nacional (INEI, 2012).

Si bien en la región, al 2012, se reporta una baja tasa de desempleo, el nivel del subempleo es significativo, y las cifras se hacen aún más pronunciadas según reportes de la Gerencia Regional de

<sup>6</sup> Turismo sostenible: contribución del turismo al crecimiento económico y al desarrollo sostenible. Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo –UNCTAD- 28 de enero de 2013.

<sup>7</sup> Banco Mundial (2006). Oportunidades para todos, por un Perú menos pobre y más incluyente. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial. Washington: Estados Unidos.

Trabajo y Promoción del Empleo al 2016 - alcanzando el 47% de la PEA<sup>8</sup>. Este panorama también se comparte en las provincias, según el INEI (2007), entre el período intercensal 1993 - 2007 se registró que la participación en actividades económicas de la población en edad de trabajar no ha sido homogénea. En las provincias de Caylloma, Caravelí, Condesuyos, Castilla, Camaná e Islay, se registraron las tasas más altas de participación, en la actividad económica, con 64,4%, 64,1%, 62,2%, 60,9%, 58,8% y 56,6% respectivamente. En cambio, en las provincias de Arequipa (54,6%) y La Unión (55,7%), la tasa de participación es menor al promedio departamental.

**Cuadro 3. Arequipa: Tasa de Actividad de la Población en Edad de Trabajar, 1993 y 2007**

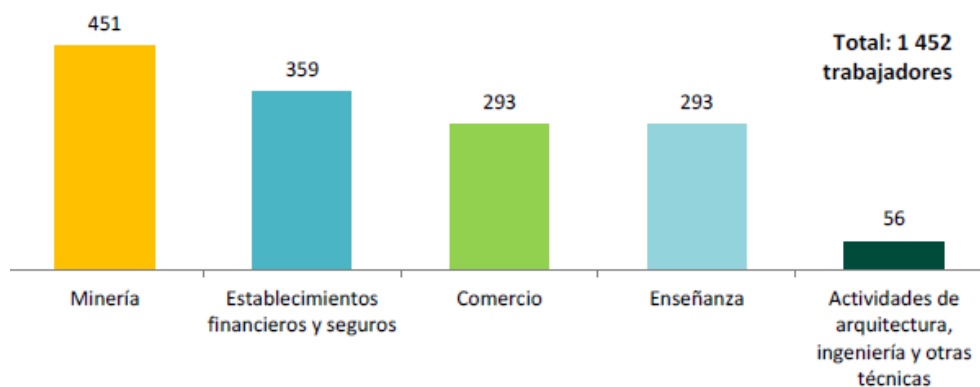
Provincia	PEA (Miles de personas)		Tasa de Crecimiento promedio anual de la PEA (%)	Tasa de Actividad (Porcentaje)	
	Censo 1993	Censo 2007		Censo 1993	Censo 2007
Total	309482	487760	3.2	48.9	56.1
Arequipa	229008	360402	3.2	47.8	54.6
Camaná	14 885	23 094	3.1	52.3	58.8
Caravelí	10 539	17 052	3.4	57.8	64.1
Castilla	11 849	16 845	2.5	51.5	60.9
Caylloma	14 940	33 362	5.8	54.2	64.4
Condesuyos	6 074	8 638	2.5	49.0	62.2
Islay	17 487	22 611	1.8	50.6	56.6
La Unión	4 700	5 756	1.4	45.7	55.7

**Fuente:** INEI - Censos Nacionales de Población y Vivienda, 1993 y 2007.

Frente a las referidas circunstancias, el proyecto pretende atender el fomento de la empleabilidad en empresas formales mientras lidia con los grados de movilidad laboral que concentran a importante parte de la PEA; según datos del INEI al 2015, respecto a la población emigrante, de los nacidos en la región Arequipa han emigrado 185 mil 611 personas hacia otras regiones<sup>9</sup>, siendo el principal destino Lima, constituyendo la primera opción de salida en busca de mejores oportunidades educativas y laborales. Al respecto, las cifras que reporta la EDO 2016, evidencian un marco favorable para dicho propósito; en la región Arequipa, los sectores económicos que liderarían la demanda ocupacional en el sector privado formal serían: Establecimientos Financieros y Seguros, y Minería.

<sup>8</sup> El Comercio (2016). Arequipa: El subempleo alcanza el 47% de la población económica activa. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/actualidad/arequipa-el-subempleo-alcanza-el-47-de-la-poblacion-economica-activa-noticia-477564>

<sup>9</sup> La cifra corresponde al año 2007 presentada en el Compendio Estadístico Perú 2015.

**Gráfico 2. Arequipa: Personal a contratar por sector económico, 2016**

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En relación al sector Turismo, de acuerdo a los reportes del Mincetur al 2014, del total de empresas encuestadas, el 47,6% contratarían nuevo personal, de este total de empresas que requerirán personal el 66,2% pertenecen al subsector restaurantes, 22,9% a hoteles y el 10,9% a agencias de viajes.

La demanda evidenciada guarda correspondencia con la tendencia creciente de empleos en el subsector restaurantes y hoteles desde el 2004 al 2012 (1.1%). En el 2012, el empleo en el sector restaurantes y hoteles representó el 6,5% del empleo total, es decir, concentra a 1 millón 13 mil trabajadores<sup>10</sup>; aunado a nivel nacional, se destaca la concentración de inversiones del sector hotelero (más de 100 proyectos al 2018 a nivel nacional con una inversión programada de \$1.211'500.00) con cadenas importantes en la región como Accor, Holiday Inn, Hyatt, entre otras<sup>11</sup>.

Asimismo, según la EDO (2016), la mayor parte de la demanda de personal en Arequipa estaría conformada por técnicos y empleados (45.2%), quienes intervienen directamente en el proceso de prestación de servicios de las empresas ejecutando tareas de mediana complejidad. Por ello, esperar los porcentajes referidos en la expectativa de contratación de personal de las empresas, implicaría una necesidad de los sectores analizados por conseguir personal calificado, además de que las entidades formativas no responden a la demanda laboral<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Reporte de Encuesta de Demanda de Ocupaciones en el Sector Turismo. Dirección General de Promoción del Empleo. Enero 2014.

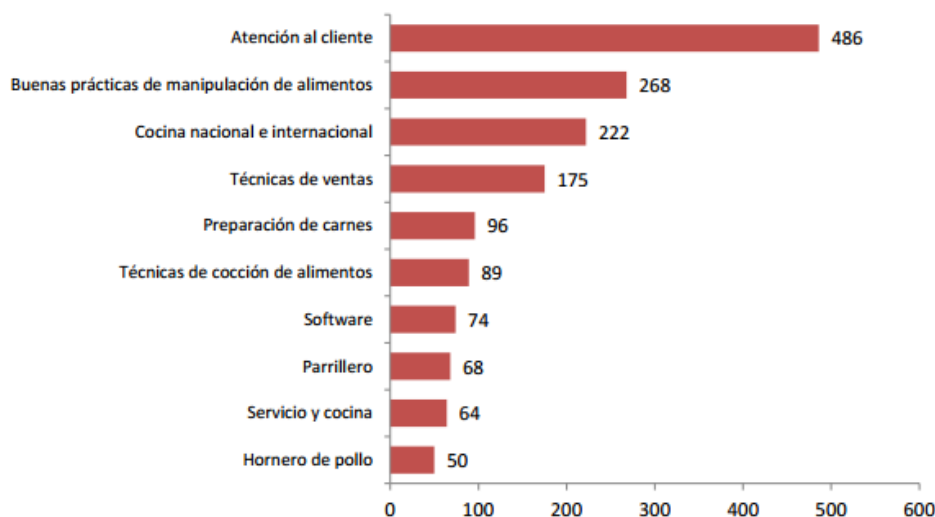
<sup>11</sup> El Comercio (2016). Sector hotelero alista más de 100 proyectos hasta el 2018. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/dia-1/hoteles-sector-hoteler-alista-mas-100-proyectos-hasta-2018-noticia-1867637>

<sup>12</sup> Según reportes Dirección Nacional de Promoción del Empleo, al 2009, las empresa del sector Turismo presentan en un 30.4%, dificultades para encontrar personal calificado, incrementándose en las empresas de agencia de viajes y organizaciones de viajes hasta en un 51.2%.

A su vez, esta necesidad ocupacional puede verse fortalecida considerando los niveles de ingresos que se proyectan; de acuerdo a la Dirección Nacional de Promoción del Empleo (2009), las carreras técnicas vinculadas a Administración como Técnicos en Administración obtienen una media mensual de 1,644 soles; los Cajeros y Cobradores de Ventanilla ganan 1,397 soles. Sobre las carreras de gastronomía, según reportes de la Entidad Lavoro (2012), en Arequipa el salario de los cocineros fluctuaba entre 1,200 a 2,000 soles<sup>13</sup>.

Como se comentó anteriormente sobre la expectativa de contratación, a pesar de los ingresos salariales al privilegiar estas carreras técnicas, el sector Turismo en particular reporta dificultades para encontrar personal calificado (30.4%) especialmente en la zona de intervención. Los resultados de la EDO en Turismo (2014) indica que del total de empresas del sector que requerirán contratar nuevo personal, el 67.6% solicita capacitación específica, tales como: cursos de atención al cliente, buenas prácticas de manipulación de alimentos, cocina nacional e internacional, idiomas, atención al cliente entre otros afines.

**Gráfico 3. Perú: Cursos de Capacitación más requeridos en el Subsector Restaurantes (Personas)**



**Notas:** Cifras referenciales

**Fuente:** MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, 2016.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En ese sentido, se considera que la necesidad formativa identificada es coherente con la oferta formativa propuesta por la Entidad Ejecutora; asimismo, la selección de los institutos ubicados en el distrito de Chivay y Yanque, ambas rutas turísticas del Valle del Colca para el dictado de cursos relacionados a

<sup>13</sup> La República (2012). Los trabajos con los sueldos que todos quieren. Recuperado de <http://larepublica.pe/30-06-2012/los-trabajos-con-los-sueldos-que-todos-quieren>



Turismo, han permitido identificar el tipo de personal requerido para los cursos de capacitación laboral (auxiliar de cocina local y regional, y bar, atención al cliente, catering y eventos). Según el análisis de diagnóstico realizado para la formulación del presente proyecto las ocupaciones con mayor demanda laboral y posibilidades de emplear formalmente a los egresados de los cursos de ocupación laboral son:

**Cuadro 4. Arequipa: Ocupaciones con mayor demanda en el valle del Colca**

Ocupación	N° empleos
Auxiliar técnico en cocina local y regional	30
Bar, atención al cliente, catering y eventos	33
Analista de crédito	53

**Fuente:** Consolidado del formato 11 del proyecto “Capacitación e inserción laboral-Caylloma-Arequipa-Desco-Turismo y Hotelería-Finanzas”

Considerando lo anterior, se reconoce que el crecimiento de las empresas turísticas ha contribuido a crear nuevas oportunidades de empleo; sin embargo, estas oportunidades pueden ser mejor aprovechadas, si se contara con la calificación y nivel educativo apropiado que requieren estos sectores tal como ha sido manifestado por ellos mismos.

Al respecto, en el sector Turismo a nivel nacional, las empresas encuestadas del sector turismo al 2012 por la EDO declararon que el 42,5% del personal requerido debe contar con nivel educativo hasta secundaria y el 40,8% con educación técnica; en el caso de finanzas, se requiere calificaciones de educación superior no necesariamente concluida<sup>14</sup>. En ese sentido, una fortaleza del ámbito de intervención es que, en promedio, más del 50% de la población total tiene educación secundaria y/o superior, lo que se constituye en una personal potencialmente capaz de realizar tareas más complejas y de mayor calificación<sup>15</sup>.

**Cuadro 5. Arequipa: Tasa de conclusión secundaria y educación superior, grupo de edades 25-34 (Porcentaje)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Tasa de conclusión secundaria</b>						
Perú	68.2	69.9	71.6	71.9	72.2	72.3
Arequipa	83.0	80.6	82.2	85.7	84.5	16.6
<b>Tasa de conclusión educación superior</b>						
Perú	25.4	26.4	26.8	27.4	26.4	25.8

<sup>14</sup> Dato tomado de Sección 2.1 Política Nacional y/o sectorial. 2 Coyuntura Actual. Reporte POA. Especificación Técnica. Proyecto: Capacitación e inserción laboral-Caylloma-Arequipa-Desco-Turismo y Hotelería-Finanzas (Acápites 3.1- Selección de beneficiarios).

<sup>15</sup> Ministerio de Educación (2014). Indicadores de las Estadísticas de la Calidad Educativa. Recuperado el 15 de abril de 2016 de la base de datos de la Unidad de Estadística Educativa.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Arequipa	35.8	32.8	35.2	39.7	35.0	33.0

Fuente: Minedu-Unidad de Estadística Educativa, 2014

Si bien el nivel educativo en la región ha mejorado, no obstante, en la educación superior universitaria, de acuerdo a los reportes del Diagnóstico Socioeconómico Laboral de Arequipa del MTPE (2013), la brecha entre los que radican en la zona urbana de la rural se aleja más aún, dado que las principales universidades se centran en la ciudad; en el ámbito rural sólo se puede tener acceso a este tipo de educación en la capital de la provincia de Caylloma en Chivay, donde desde agosto del 2008 viene funcionando una filial de la Universidad Nacional San Agustín que imparte las carreras profesionales de Turismo e Ingeniería Agroveterinaria, con el fin de facilitar el acceso a la educación superior universitaria en esta zona. Finalmente, en el mismo documento, se menciona que el porcentaje de los pobladores sin nivel de educación es preocupante, siendo así un 9,8% en áreas urbana y un 22.8% en áreas rurales, esto hace notable una vez más que el área rural está en mayor desventaja al área urbana.

### 2.3. Período de vida del proyecto

**Cuadro 6. Arequipa: Período de vida del proyecto**

Período	Fecha Programada Contractual 1/	Fecha Real de inicio del proyecto 2/
Periodo de inicio	01/04/2015	30/08/2016
Periodo de cierre	31/08/2016	30/08/2016

Fuentes: 1/ Convenio de Financiamiento de Proyecto-Quinta Clausula. Fondoempleo

2/ Informe II Entregable – Mayo 2016

En el Informe II Entregable del mes de mayo de la IE, señala que la fecha de inicio del proyecto fue el 01 de abril de 2015, fecha que acordaron FE y la IE; en los informes no se evidencia algún retraso con respecto al cumplimiento de las actividades del proyecto. Las dificultades que evidenciaron es la carga familiar de algunos beneficiarios y otros inconvenientes.

### 2.4. Proceso de focalización

Las estrategias de focalización se desarrollaron de forma descentralizada en los distritos de la provincia propuesta por el proyecto, para ello se realizaron actividades de coordinación previas con las empresas financieras y la bolsa de trabajo de Caylloma, con el objetivo de recoger las necesidades en cuanto al perfil del personal requerido.

Las estrategias de focalización desarrolladas incluyeron coordinaciones con las autoridades locales (tenientes gobernadores, líderes de organizaciones zonales, entre otros) del distrito de Caylloma; para las campañas de difusión se utilizaron los medios como: spots radiales en emisoras locales, perifoneo, reparto extramural de volantes y pegado de afiches. Asimismo, en cada convocatoria realizada se desarrolló reuniones de orientación para presentar el proyecto y sus beneficios; este espacio fue aprovechado para la inscripción de participantes, quienes serían posteriormente beneficiarios.

*“[...] Para las campañas de difusión se tuvo el apoyo de la municipalidad de Caylloma y las radios locales en algunos distritos, que previamente se había estudiado el impacto que podría tener. Por otro lado, se hizo el perifoneo y volanteo en puntos de mayor afluencia de personas”* (Participante 1, Mujer, Jefa de Proyecto)

Además, específicamente se tuvo coordinaciones con cada una de las municipalidades de la provincia de Caylloma, esto debido a los convenios que se firman cada cambio de gobierno regional y municipal hace treinta años.

*“[...] Como Institución tenemos trabajando en el valle del Colca 30 años, esto ha permitido que gracias a nuestro trabajo sea facilitado, gracias a los convenios pactados previamente con las municipalidades provinciales y distritales.”* (Participante 2, Mujer, Coordinadora Pedagógica)

El proceso de selección se desarrolló según los lineamientos establecidos por Fondoempleo. Por ello, después de cada convocatoria se realizaron reuniones de orientación, dónde se trataron los siguientes temas: condiciones laborales, los requisitos para su postulación y beneficios brindados por las empresas financieras, en las cuales sería insertados al concluir el proceso de capacitación. A través de estas estrategias se logró cumplir el número meta de beneficiarios seleccionados; de los 200 participantes inscritos, se seleccionaron 150, de los cuales 120 fueron capacitados y lograron certificarse.

Del número de egresados certificados, 40 personas desarrollaron competencias técnicas para desempeñarse como agentes turísticos (Auxiliar de cocina/Bar, atención al cliente, catering y eventos) y 80, competencias técnicas para desempeñarse como agentes de gestión y finanzas (Analista/promotor de crédito).

## **2.5. Fase de capacitación**

El proceso de capacitación fue desarrollado por los socios estratégicos, Escuela Taller Colca y Universidad Nacional San Agustín. Quién en coordinación con las empresas financieras desarrollaron 23

cursos de capacitación: (11) cursos de agentes turísticos (Auxiliar de cocina/Bar, atención al cliente, catering y eventos) y (6) cursos de agentes de gestión y finanzas (Analista/promotor de crédito).

Dichas capacitaciones fueron programadas en grupos de formación, distribuidas en: 80 horas para la formación técnica y 10 horas para la formación complementaria de habilidades sociales. Esta distribución evidenció que el tiempo empleado para la formación en habilidades sociales fue limitado, demostrándose durante el desarrollo del proyecto su importancia en el campo laboral y su valoración positiva por parte de los beneficiarios. En ese sentido, se consideró ampliar las horas para dicha parte de la capacitación, otorgándose un total de 30 horas.

*“[...] Los talleres de habilidades sociales ha sido la parte más importante de las capacitaciones, aunque se consideró solo diez horas, nosotros consideramos darle más horas de estudios, en total 30 horas académicas. Esto permitió que se establezca un clima de confianza y de apoyo, que se ha visto reflejado al momento de la inserción laboral. Asimismo, para las empresas fueron de gran importancia, ya que en la actualidad buscan personal con objetivos y habilidades adecuadas. [...]”* (Participante 1, Mujer, Jefa de Proyecto)

Por otro lado, durante el proceso de capacitación se realizó un acompañamiento a cada uno de los beneficiarios con el fin de reducir el riesgo de deserción y garantizar su permanencia en el proyecto. Para dichos fines, se realizaron las siguientes actividades:

- Visitas domiciliarias a los beneficiarios que contaba con dos inasistencias consecutivas, con el fin de conocer las razones de sus ausencias.
- Visitas de seguimiento y contacto telefónico para los beneficiarios que se ausentaron por problemas de salud, lo que conllevó que algunos beneficiarios regresaran a continuar con las capacitaciones.

*“[...] Durante la capacitación tuvimos casos de deserción en los beneficiarios por motivos familiares que fueron difíciles de detectar en la etapa de selección, en el cual se hizo uso de entrevistas personales y pruebas psicológicas [...] Por ello, se hizo un acompañamiento personalizado por parte del equipo técnico a cada uno de los beneficiarios”* (Participante 1, Mujer, Jefa de Proyecto)

Como mencionamos en la sección anterior, fueron 120 beneficiarios que culminaron los talleres y evidenciaron una mejora cualitativa en la valoración de los profesores y cuantitativa de acuerdo a la comparación de las notas de las pruebas de entrada y salida.

## 2.6. Fase de inserción laboral

En este proceso, la Institución Desco realizó 17 talleres de capacitación con la colaboración de la Escuela Taller Colca y la Universidad Nacional San Agustín, que son entidades especializada en temas turísticos y financieros, y de las empresas financieras y turísticas que facilitaron la contratación de los beneficiarios al culminar el proceso de capacitación y prácticas.

De esta manera, se consiguió la asesoría y el acompañamiento a 120 beneficiarios en su proceso de intermediación laboral. De esa manera, se desarrolló un sistema de seguimiento y atención personalizada a los beneficiarios, con el fin de prevenir la deserción en el proyecto. Por ello, se gestionó con algunas empresas financieras y de turismo la contratación desde el inicio de las prácticas, con el fin de que vivieran la experiencia de un trabajador formal, gozaran de beneficios y cumplieran las obligaciones inherentes a sus puestos. Este proceso permitió que los beneficiarios se sientan motivados y con expectativas de continuar en el proyecto, ya que les resultaba muy atractivo contar con un contrato de trabajo para ingresar al periodo de prácticas, que permitiría recibir un pago al finalizar dicho proceso y continuar trabajando en la empresa. Los contratos de trabajo establecidos desde su período de prácticas, en su mayoría tuvieron una vigencia de tres meses a más.

Asimismo, los espacios comunes, como los momentos de refrigerio, sirvieron para el intercambio espontáneo de experiencias y contactos laborales entre los participantes; situación que propició, además, el establecimiento de relaciones interpersonales de apoyo colectivo. El proceso de inserción laboral se acompañó con asesorías a los beneficiarios (exámenes médicos, evaluación psicológica, elaboración y/o actualización de CV's), principalmente durante el proceso de selección de las empresas, a fin de que los beneficiarios fueron admitidos desde sus prácticas laborales.

*“[...] Como parte del proceso de práctica laboral, los beneficiarios ingresaban a las empresas financieras con contrato y de ese modo recibían una remuneración; esto se sumaba el acompañamiento de los docentes [...] Asimismo, hemos recibido información de algunos beneficiarios que salieron de la región para obtener mejores condiciones laborales y eso se dio porque se sintieron mejor preparados después de la capacitación [...]” (Participante 1, Mujer, Jefa de Proyecto)*

Por otro lado, al final de las capacitaciones se tuvo ciertas complicaciones en cuanto a la demanda laboral por parte de las empresas financieras, ya que las fechas finales de las capacitaciones coincidieron con el mes de diciembre, mes en la que las empresas están obligadas a ofrecer beneficios laborales a sus empleados. Esto ocasionó un retraso en la intermediación laboral de los egresados.

## 2.7. Costo del proyecto

Este proyecto se caracteriza por contar con un mayor nivel de aporte de Fondoempleo de acuerdo al convenio inicial (92.47%). DESCO, la Escuela Taller Colca y la UNAS son también aportantes, pero en una proporción poco significativa, asimismo, en este proyecto no se involucró tanto a las empresas financieras como a las hoteleras que han empleado a los beneficiarios del proyecto.

Del cuadro de resumen de ejecución presupuestal se aprecia que Fondoempleo ejecuto el 94.88% de lo programado, DESCO aportó un monto mayor a su compromiso, la Escuela Taller Colca tiene un aporte superior a lo convenido y la Universidad San Agustín tan sólo el 84.35% de lo comprometido. A diferencia de otros proyectos los informes finales proporcionan información sobre el detalle del presupuesto de acuerdo a los componentes, el mismo que permite comparar el monto entre el convenio y el ejecutado al final del proyecto. Adicionalmente, esta información permite conocer la proporción asignada a los rubros de desarrollo de competencias laborales para acceder al mercado laboral formal y a la inserción al mercado laboral formal e incluso permite conocer el costo efectivo como indicador de eficiencia.

**Cuadro 7. C-14-03: Resumen de la ejecución presupuestal**

Resumir datos de programación presupuestal	Total según convenio S/.	Total, programado al entregable S/.	Total, ejecutado al entregable S/.	Avance en relación a lo programado%
Fondoempleo	482 705,45	470 113.81	446 083.02	94.88
Institución Ejecutora	3 300,00	3 300.00	5 100,00	154.55
Instituciones Asociadas – Escuela taller	21 000,00	21 500,00	50 200,00	233.48
Instituciones Colaboradoras – UNAS	15 000,00	13 800.00	11 640,00	84.35
Beneficiarios	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>522 005,45</b>	<b>508 713.81</b>	<b>513 023.02</b>	<b>100.85</b>

Fuente: Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

## 2.8. Vinculaciones del proyecto en la zona de intervención

Para el desarrollo de las actividades del proyecto, la Institución Desco logró establecer vínculos de cooperación y coordinación con instituciones y organizaciones locales. Entre las cuales fueron:

- Municipios Distritales de las provincias de Caylloma.
- Gobernaciones de los distritos.
- Radios locales de los distritos en el que se realizó la difusión del proyecto.

La Institución DESCO estableció convenios con empresas financieras, con el fin de insertar a los beneficiarios egresados en las prácticas laborales, proceso de selección e inserción laboral. Las

empresas contactadas son: FONDESURCO, PROEMPRESA y Bolsa de Trabajo con Municipalidad de Caylloma.

### **3. Diseño del Estudio de Evaluación Final**

#### **3.1. Objetivo de evaluación**

##### **3.1.1. Objetivo general**

Determinar los efectos que la intervención ha generado en los diferentes actores que participan en el proyecto e identificar las potencialidades y limitaciones que enfrenta el proyecto “Capacitación e inserción laboral-Caylloma-Arequipa-Desco-Turismo y Hotelería-Finanzas” durante su ejecución.

##### **3.1.2. Objetivos específicos**

- a) Caracterizar el perfil personal, educativo y laboral de los beneficiarios y su situación socioeconómica después de la intervención del proyecto.
- b) Medir las condiciones del Propósito y Componentes del Marco Lógico del proyecto después de la intervención del proyecto.
- c) Analizar las pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto
- d) Realizar recomendaciones que permitan mejorar la estrategia de intervención del proyecto.

Además de los aspectos instrumentales para determinar los resultados alcanzados y el impacto del proyecto, la evaluación es una herramienta de aprendizaje que facilita información sobre los alcances y las dificultades durante el desarrollo del proyecto. En ese sentido, brinda información para la gestión de nuevos proyectos, permitiendo adaptar y ajustar actividades y metodología según las condiciones que se presenten. En ese sentido, se busca: Conocer la pertinencia, medir los cambios logrados en el proyecto y propiciar una mayor participación de los actores.

#### **3.2. Metodología del Estudio**

##### **3.2.1. Encuesta a beneficiarios**

###### **3.2.1.1. Diseño muestral aplicado**

La unidad de análisis del estudio son los beneficiarios y el proyecto. Según los términos de referencia la información recolectada en dos momentos permitirá observar los efectos que la intervención ha generado en los beneficiarios. Para ello, se aplicaron instrumentos de recolección de información a beneficiarios, al

equipo técnico de la institución ejecutora y a las empresas participantes en el proyecto. Asimismo, el diseño muestral es probabilístico y simple, el nivel de confianza es de 95% y el margen de error es de 5%; asimismo, en cumplimiento al acápite 5.1.c de los Términos de Referencia (diseño muestral), la cantidad de muestra del proyecto se describe en la tabla siguiente:

Región	Nombre de la Institución	Nombre del Proyecto	N° de Beneficiarios	Tamaño muestral
Arequipa	DESCO	Capacitación e Inserción Laboral de la Región de Arequipa	100	80

El presente estudio de evaluación final estuvo compuesto por una muestra de 100 personas beneficiarias (Anexo 4) del Proyecto “Capacitación e Inserción Laboral de la Región de Arequipa”. El número de casos fue ponderado para ajustarse a la población de la cual fue obtenida que de acuerdo al Anexo 1 de los Términos de Referencia es de 100 beneficiarios. La variable de ponderación fue Peso definida en los Tabulados Estadísticos proporcionados por Fondo Empleo, siendo este 1.25. Se conservó el tamaño muestral presentado en el Anexo1 de los TdR (80) y manteniendo los niveles de confianza y representatividad según el cálculo de Fondoempleo.

De la relación de beneficiarios del proyecto, proporcionada por Fondoempleo en el Anexo 6, se mantuvo la lista y número de beneficiarios seleccionados al azar durante el EEB. Para el ejercicio mencionado, en el EEB, se utilizó la selección aleatoria del Programa estadístico SPSS (Muestra Aleatoria de Casos); es importante mencionar que la metodología aplicada fue la que mejor captó la realidad rural caracterizada por la dispersión de su población. Asimismo, los procedimientos recomendados en el Anexo 3 para determinar el diseño muestral basan sus fortalezas en la condición de que la institución evaluadora tiene acceso con domicilio fiscal permanente y/o números telefónicos estables.

A continuación, se presenta el número de participantes considerados para la aplicación de los instrumentos cualitativos:

Región	Instrumento	A quién está dirigida	N° de participantes
Arequipa	Entrevista a IE	Equipo técnico de la IE	1 persona
	Entrevista a Empresa	Responsable de Recursos Humanos de la Empresa o personas referidas por la IE	3 persona
	Historia de Éxito	Beneficiarios del Proyecto	1 persona
	Mapa Parlante	Beneficiarios del Proyecto	4 personas



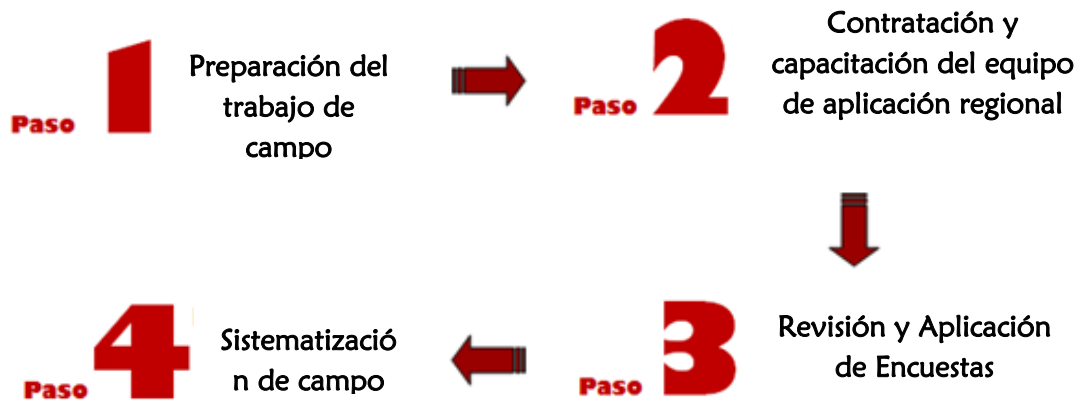
### 3.2.1.2. Propuesta metodológica para el trabajo de campo

El presente acápite tiene por objetivo general describir los procedimientos de aplicación en campo y el posterior análisis estadístico que se realizó a partir de toda la información obtenida de acuerdo a los objetivos de obtención de indicadores y a los instrumentos de medición que se aplicaron a las personas beneficiarias participantes del Proyecto “Capacitación e Inserción Laboral de la Región de Arequipa”.

### 3.2.2. Proceso de recojo de información

El objetivo principal de esta fase es describir el proceso de recojo de información y los instrumentos cumpliendo los protocolos y manuales, definidos y validados para el presente estudio de Evaluación Final. En el proceso de ejecución del presente estudio se han desarrollado 4 pasos de trabajo de campo que contemplan actividades y tareas, los mismos que se grafican en la ilustración adjunta y seguido de ello se describe brevemente (ver calendario de ejecución en el Anexo 1):

Ilustración 1. Procedimientos para el trabajo de campo



**Paso 1: Preparación del trabajo de campo.**- Esta actividad consistió principalmente en desarrollar dos hitos; primero, el contacto con el equipo técnico de DESCO, a través del envío de una carta de presentación de la fase del estudio y en la que se resumía los instrumentos a aplicar durante el proceso de recojo de información – solo en aquellos casos que amerita, el equipo compartió con la entidad ejecutora una propuesta de rutas de aplicación, considerando los distritos de la región, y el equipo técnico de la Institución Ejecutora aprobó y recomendó otras posibles rutas de aplicación. El desarrollo del hito se logró a través de la matriz de coordinación desarrollada para el presente estudio, la cual considera un estado de coordinación factible, principalmente a través de las siguientes condiciones cumplidas: Apertura, respuesta a la carta de presentación, facilidades de coordinación sobre las sedes

de aplicación y aplicación de Instrumentos cualitativos adicionales (Mapas Parlantes e Historias de Éxito), y número de comunicaciones previas con respuestas favorables.

### Ilustración 2. Matriz de coordinación para las regiones

CONTACTO	CORREO	TELEFONO	FIABILIDAD	APERTURA	CARTA DE PRESENTACION	PUNTAJE CARTA	COORDINACION						ESTADO DE COORDINACION	
							FECHA	PUNTAJE FECHA	LUGAR	PUNTAJE LUGAR	CANTIDAD DE HORAS POR DIA	PUNTAJE HORAS		
				5	🟢	1	🟢	1	🟢	Is de Capaci	1	🟢	1	4

Fuente: Protocolo de Recolección de Información, Gestiona y Aprende 2016

Asimismo, la matriz de coordinación se adecuó para las referencias de las empresas y establecer comunicación con las que participaron del Proyecto C-14-03, los criterios establecidos destacan criterios de responsabilidad social, número de beneficiarios, reporte de ocurrencias, los mismos que se contrastaron con las entrevistas realizadas a las empresas.

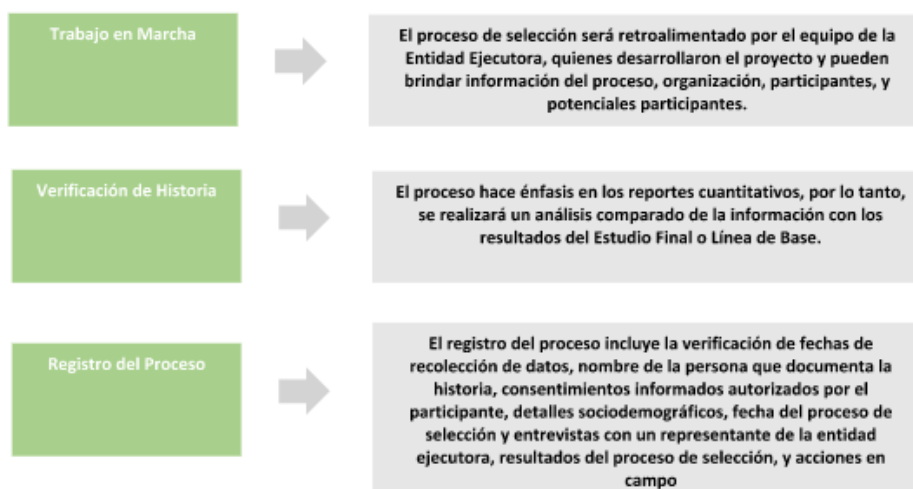
### Ilustración 3. Matriz de coordinación para las empresas

Arequipa	Empresas	Contacto			Anotaciones adicionales	Certificaciones	Criterio de selección
		Nombre	Cargo	Número			
1							🟢

Fuente: Protocolo de Recolección de Información, Gestiona y Aprende 2016

En el caso del desarrollo metodológico para la elección de la persona clave en la Historia de Éxito, se utilizó una jerarquía de criterios en el proceso, la cual fue compartida y estructurada en conjunto con Fondoempleo, con el fin de hacer cambios de ser necesario; a continuación, se presente el esquema de jerarquía.

### Ilustración 4. Esquema de jerarquía de selección



Fuente: Resumen Metodológico de Historia de Éxito, Gestiona y Aprende 2016

Posteriormente, se definieron los dominios de cambios<sup>16</sup> (Davies y Dart, 2005.)<sup>17</sup> y validaron con Fondoempleo; los dominios de cambios propuestos por Gestiona y Aprende atienden a la vida de los individuos, además del cambio a partir de las intervenciones de los proyectos de Fondoempleo; estos puntos se conciben como puntos de análisis más amplios. En ese sentido, los dominios identificados por Gestiona y Aprende fueron: (i) cambios en la vida de la persona, (ii) Cambios en la sostenibilidad de las acciones, y (iii) Cambio en la naturaleza de la participación. *“Cuando las organizaciones usan dominios de cambios dejan libertad para enfocarse en cosas que la gente cree que son relevantes, en sus propios contextos y no para lo que las organizaciones piensan que es importante, por lo que se incluyen dominios sobre lecciones aprendidas, que muchas veces reflejan los cambios negativos que se han obtenido”* (Davies y Dart, 2005). Es importante considerar que el cambio del comportamiento y su percepción acerca del cambio implicaron valorar la historia y experiencia del participante - ¿Por qué es Significativa y en qué contexto se suscitan los cambios? Por lo tanto, la información recolectada se recogió en tres niveles – Información, Descripción y Significado.

Adicionalmente, en el desarrollo del EEF en la región Arequipa, se experimentó una serie de escenarios (dificultad de acceso, cambio de domicilio de beneficiarios, desconfianza a partir de resultados del proyecto, entre otros), las cuales fueron atendidas a través del Formato B del protocolo de selección y capacitación de encuestadores (Gestiona y Aprende, 2016). El Formato B contiene el itinerario detallado, datos de entrada para la salida (movilidad-acceso en la región, población por distrito, y costos de movilización, detalles de hospedaje y contacto para Fondoempleo, la Entidad Ejecutora y la Entidad Evaluadora, equipo de trabajo y datos de las visitas a los beneficiarios localizados para la aplicación de instrumentos adicionales). Asimismo, con ese fin, se emplearon mapas que permitían el desarrollo de geolocalización, necesaria para contar con información de rutas, caminos, tiempos de viaje y lugares de referencia, que nos acerquen a las viviendas de los beneficiarios. Asimismo, es preciso señalar que estos procedimientos que requieren un mayor detalle son utilizados para las regiones, que al ser evaluadas son calificadas como regiones con nivel alto de dificultad respecto al desarrollo de las actividades de campo.

---

<sup>16</sup> De acuerdo a los autores de la Guía Most Significant Changes, los dominios de cambio se definen como los intereses que pueda tener un proyecto en su evaluación, por lo que pueden resultar categorías poco claras y en algunas ocasiones éstos son deliberadamente confusos para permitirle a la gente tener diferentes interpretaciones y puntos de análisis

<sup>17</sup> Davies, R. y Dart, J. (2005). The ‘Most Significant Change’ (MSC) Technique. United Kingdom: Care International.

**Ilustración 5. Resumen de trazado de mapas**

Distrito	Beneficiario	Dirección IE	Referencia
Chivay	Beneficiario 1	Calle Leticia 408	Detrás del municipio provincial de Cobuma
	Beneficiario 2	Zarumilla # 108	A una cuadra de la plaza
	Beneficiario 3	Av. 22 de Agosto 702	cerca al segundo grupo
	Beneficiario 4	Pueblo joven Onorato Cáceres calle 7 de junio s/n	A una cuadra y media del instituto superior de chivay

**Fuente:** Protocolo de Recolección de Información, Gestiona y Aprende 2016

Es importante mencionar que, en el proceso de preparación de trabajo de campo, se mantuvieron estándares apropiados de un enfoque comunitario de Gestiona y Aprende. El enfoque en mención orienta el relacionamiento con comunidades, a través de herramientas para la evaluación de proyectos de intervención social - modalidad reflexiva de construcción teórica sustentada en y controlada desde la práctica. Este orientador se refleja en la herramienta propuesta *mapa parlante*, instrumento cualitativo que permite recoger las opiniones, percepciones, sentimientos y experiencia de los beneficiarios respecto a su participación en el proyecto. Con dicho proceso logramos consolidar y poner en valor la participación del beneficiario en el proyecto.

**Paso 2: Contratación y capacitación del equipo de aplicación regional.** - El primer hito atiende a la selección de aplicadores (as) de campo, en la que se identificaron los criterios de acuerdo a los perfiles descritos según el Manual del Encuestador<sup>18</sup>: Relación con la zona de aplicación – confiabilidad profesional – disponibilidad – orientación a resultados. La métrica usada para la selección fue de 0 a 20, con un puntaje máximo de 5 en cada variable, atribuida a cada encuestador por un especialista psicólogo social.

<sup>18</sup> En el Anexo 4 del Manual del Encuestador se menciona a alumnos universitarios de los últimos ciclos (9no en adelante), con al menos una experiencia previa de trabajo de campo en labores similares. Asimismo, se consideró la experiencia en procesos similares con la entidad evaluadora como variable de selección adicional.

**Cuadro 8. Métrica de selección de encuestadores de campo**

APLICADOR DE CAMPO							
PRY Referencia	PROVINCIA	DISTRITO	RELACIÓN CON LA ZONA DE TRABAJO	DISPONIBILIDAD	CONFIABILIDAD PROFESIONAL	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	PUNTAJE TOTAL
				Valoración: 1-5	Valoración: 1-5	Valoración: 1-5	
			4	2	3	2	11
			3	2	3	3	11
			5	5	4	5	19
			5	5	5	5	20

**Fuente:** Protocolo de Selección y Capacitación de encuestadores, Gestiona y Aprende 2016

A continuación, se operacionaliza cada una de las variables de la selección; sobre la confiabilidad profesional, refiere a la posesión de habilidades necesarias que le permiten entender el aporte de sus funciones al logro de los objetivos de cada estudio en el que está involucrado. La disponibilidad atiende a la disposición de tiempo inmediata o cercana para el trabajo de campo, y la relación con la zona de trabajo se entiende como proveniente de la zona, conocimiento de la zona de aplicación y residencia en la zona de aplicación. El segundo hito corresponde a la contratación y capacitación (Anexo 3) del coordinador de campo en la región, de acuerdo al perfil descrito según el Manual del Encuestador de la Encuesta Socioeconómica y Laboral – Línea 1<sup>19</sup>.

**Paso 3: Revisión y aplicación de Instrumentos.** - Inicia con el desplazamiento del equipo de coordinación regional de campo a la sede de aplicación para la aplicación de la Encuesta Socioeconómica y Laboral de la Línea 1, la cual se aplicó exclusivamente a personas beneficiarias del Proyecto “Capacitación e Inserción Laboral de la Región de Arequipa”, con un tiempo aproximada de 10 minutos por encuesta. De esta manera, la información se obtuvo de la propia unidad de análisis a través de una aplicación multietápica muestral. Es importante señalar que, en coordinación con Fondoempleo, se realizaron reuniones técnicas telefónicas y coordinaciones mediante correo electrónico para la revisión de la Encuesta Socioeconómica.

**Cuadro 9. Cronograma de reunión para la revisión de instrumentos**

Nº	Participantes	Temática	Fecha	Hora	Medio
1	Melina Vera (Fondoempleo) y Marco De la Cruz (G&A)	Revisión técnica de la Encuesta Socio Económica	18.05.2016	12:00 p.m.	Llamada Telefónica

<sup>19</sup> En el Anexo 4 del Manual del Encuestador se menciona a bachilleres o licenciados en economía, ciencias sociales, educación o carreras afines. Con al menos una experiencia previa de trabajo de campo en labores similares. Con disponibilidad para realizar trabajo de campo y labores de supervisión.

Nº	Participantes	Temática	Fecha	Hora	Medio
2	Fondoempleo (Gloria Calderón y Melina Vera) y G&A (Daniel Ccori, Fernando Silva y Marco De la Cruz)	Presentación de las observaciones	27.05.2016	5:00 p.m.	Correo electrónico

En esta fase, un punto de preocupación y alerta, para cumplir con el cronograma y plazos contractuales de la consultoría, fue la dispersión de la muestra por búsqueda activa de empleo y particularmente por la culminación del proyecto en la región. Ante esta situación se definió conjuntamente con el Equipo de Fondoempleo, adicionar la estrategia de aplicación de la Encuesta Socioeconómica a través de llamadas telefónicas, la cual el equipo técnico de GyA validó y desarrolló la propuesta metodológica durante el EEB.

**Paso 4: Sistematización de campo.** - El primer hito atiende a la supervisión de la calidad de aplicación de las encuestas en la sede, y el listado del cumplimiento de las metas sobre el número de encuestas de acuerdo al Anexo 4 del Manual del Encuestador presentado por Fondoempleo y el reporte de ocurrencias de eventualidades en el trabajo de campo.

### 3.2.3. Grupos Focales y Entrevistas a Profundidad

#### Reporte de la entrevista a la entidad ejecutora

El presente estudio estableció un abordaje cualitativo que involucró el desarrollo de una entrevista con un representante de la Institución DESCO. Dicha entrevista abordó las experiencias y conocimientos en relación a la elaboración e implementación de los Proyectos en las regiones desde los estamentos proporcionados por FONDOEMPLEO, así como propuestas particulares para el fortalecimiento de futuras experiencias en proyectos similares.

<b>Institución:</b>	DESCO
<b>Entrevistado:</b>	Delmy Poma – Jefa de proyecto C-14-03 del Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo - DESCO
<b>Entrevistador:</b>	Marco Froilán De La Cruz Sánchez – Institución Evaluadora Gestiona y Aprende S.A.C
<b>DURACION TOTAL DE LA ENTREVISTA:</b> 00 h 48 m	

En el informe, se recopilan los principales resultados del estudio que se dividió en 4 temas. El primer apartado brinda un panorama general de la experiencia del participante sobre el proceso de formulación

o diseño del Proyecto; el segundo, explora la valoración sobre los resultados del proyecto en términos de cantidad y calidad; el tercero, describe si los recursos/insumos invertidos resultaron apropiados para la consecución del proyecto, y el último acápite explora sobre la potencialidad de la sostenibilidad del proyecto desde diferentes perspectivas (económica, social y cultural).

### Reporte de la entrevista a las empresas

Se estableció comunicación con un grupo de empresas (9) sugeridas por DESCO de acuerdo a la vinculación establecida, asimismo, se establecieron algunos criterios para la selección destacando el criterio de responsabilidad social y el mayor número de beneficiarios, los mismos que han podido ser contrastados con las entrevistas realizadas.

La concertación de las entrevistas fue vía telefónica y se les remitió cartas vía electrónica para la formalidad del caso. Al concertar la entrevista y al momento de la entrevista misma se les precisaba que esta iba a ser grabada y la información era de carácter confidencial y de uso exclusivo para el estudio. Se seleccionó a los responsables de recursos humanos de las empresas, en ese sentido, se brindan los datos de las personas y empresas entrevistadas.

Nº	Participante	Empresa
1	David Vela Quico	FONDESURCO
2	David Hernandez	Financiera Confianza
3	Narqui Vega	Caja Arequipa
4	Alejandro Nina	PROEMPRESA
5	Kelly Cruz Ramos	Caja Los Andes
6	Pamela Dance	Casa Andina
7	Silverio Huanca	Colca Terra
8	Liliana Suni	Sol y Luna
9	Juan Carlos Vanich	Payachay

Se efectivizó las entrevistas con 05 empresas, las principales conclusiones que se desprenden de las entrevistas son las siguientes:

#### Tema 1: Vinculación de la empresa con la IE

De las entrevistas sostenidas se advierten dos tipos de relacionamientos producto del desarrollo empresarial.

- Las empresas de servicios turísticos provienen de experiencias de emprendimientos fomentada por DESCO como es el caso concreto del Hotel-hospedaje Sol y Luna manteniendo una relación previa incluso a su constitución como empresa a través de financiamiento otorgado por esta.

- Las empresas Colca Terra y Payachay aún son incipientes, en el primer caso vinculado al turismo y en el segundo caso brindan servicios educativos.

En el caso de las empresas de servicios financieros si bien el relacionamiento es en base a una lógica de mercado, las demandas laborales se asocian a una actividad económica que es compleja por el ambiente fundamentalmente rural desde donde se opera –Chivay- y por los largos desplazamientos que tienen que realizar los trabajadores y el relativamente aislamiento de los trabajadores lo que influye en la deserción de estos.

En el caso de la empresa Fondesurco demanda perfiles ocupacionales de acuerdo a sus necesidades e incluso se involucra en el contenido de los cursos a tal punto que parte de sus funcionarios han participado en el dictado de parte de los cursos.

## **Tema 2: En relación al desempeño laboral de los Beneficiarios**

Si bien lo deseable es incorporar beneficiarios de la zona a la cadena turística que demanda servicios hoteleros o financieros, estos son factibles de alcanzarse con los servicios hoteleros y de acuerdo a ello el balance de los entrevistados respecto a su desempeño es en promedio bueno de acuerdo a los criterios establecidos: habilidades técnicas, habilidades personales, así como en la de actitud para el trabajo.

En el caso de la empresa Payachay la relación no ha sido directa y la beneficiaria realiza tareas administrativas. A diferencia de las otras empresas en particular Sol y Luna que tiene tres trabajadores en cocina y atención al público que las califica de bueno a todos pero precisando que esta calificación es al inicio de su participación y las califica de excelente luego de concluida su participación producto del proceso de aprendizaje seguido.

En el caso de las empresas financieras en particular la empresa Fondesurco la calificación de los beneficiarios es bueno pero adicionalmente varios de ellos empiezan a ser promocionados dentro de la mencionada empresa. Adicionalmente enfatizan en el inconveniente que a pesar de encontrar trabajadores calificados los largos desplazamientos incluso de más de un día no permiten la sostenibilidad de estos, asimismo, han advertido que en el proceso de formación no se ha contemplado la etapa de adaptabilidad a un ámbito rural pero que aún no brindan condiciones adecuadas a quién tiene familia.

## **Reporte de los Mapas Parlantes**



El presente estudio involucró el desarrollo de un mapa parlante; el cual es una herramienta metodológica de investigación participativa que permiten recoger información a través de la diagramación de escenarios o mapas personales. El objetivo de la aplicación fue recoger la percepción, valoración y temores sobre los proyectos de vida de los beneficiarios de FONDOEMPLEO, además del impacto percibido del Proyecto de DESCO en los proyectos de vida de los beneficiarios.

Participante	Sexo	Edad	Estado Civil	Hijos
Luzgarda Hilachoque	F	51	Casada	Si
Leticia Casaperalta	F	23	Soltera	No
José Cutipa	M	29	Casado	Si
Jayto Capira	M	24	Soltero	No

**Cuadro 10. Proyecto C-14-03 -Matriz de resultados**

Participantes	Valoración escenarios contraste	Impacto percibido
Participante 1 (Luzgarda, 51 años)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se encuentra satisfecho con los resultados y aprendizajes obtenidos en las capacitaciones: "Al participar en el proyecto esperaba conocer más sobre los temas de bartender, finalmente pude conseguirlo, ahora me siento más preparada".</li> <li>Considera que la capacitación aportó en su desarrollo personal, particularmente el módulo de habilidades sociales.</li> <li>Refiere que las capacitaciones han sido de gran apoyo ya que ha servido para tecnificar su negocio – "Haberme capacitado me ha ayudado a saber cómo administrar mi negocio que pienso establecer en los próximos meses, la capacitación en bartender será un plus en el negocio que pienso emprender".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los cursos le permitieron el desarrollo de habilidades concretas y a fortalecer su proyecto de vida.</li> <li>La beneficiaria se siente muy motivada porque luego de finalizar el proyecto, se siente mucho más preparada académicamente, tiene expectativas altas de conseguir un mejor empleo.</li> <li>El proyecto ha permitido que conciba mejor su idea de negocio propio.</li> <li>Le ha llevado a pensar en asociarse o en la posibilidad de conformar un consorcio.</li> </ul>

Participantes	Valoración escenarios contraste	Impacto percibido
<p style="text-align: center;"><b>Participante 2</b> (Leticia, 23 años)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refiere que las capacitaciones han sido de gran apoyo ya que ha servido para que se perfeccione en el sector gastronómico – “En las capacitaciones he podido perfeccionar mis conocimientos ya que fue lo que tanto necesitaba, pero por motivos económicos no podía empezar”.</li> <li>• Menciona que su proyecto de vida se encuentra fortalecido a partir de la experiencia en la capacitación – “Ahora me siento más preparada para conseguir un mejor empleo y para concebir mejor mi idea de negocio”.</li> <li>• Considera que las capacitaciones en habilidades blandas han sido beneficioso para mejorar aspectos de su vida - “Las capacitaciones fueron muy buenas ya que hubo un psicólogo que nos ayudó en la mejora de nuestras habilidades”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La beneficiaria se siente mucho más preparada académicamente después del proyecto, con expectativas de salir adelante y conseguir un mejor trabajo.</li> <li>• La beneficiaria se siente muy satisfecha con el proyecto porque fueron cumplidas sus expectativas en cuanto a capacitarse profesionalmente para obtener un mejor trabajo.</li> <li>• El proyecto ha permitido que obtenga un empleo y establezca una red de apoyo entre sus compañeros.</li> <li>• El curso le ha permitido adquirir nuevas perspectivas sobre los negocios y le ha dado herramientas prácticas para mejorar lo que venía haciendo.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Participante 3</b> (José, 29 años)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encuentra satisfecho por la obtención de un empleo al finalizar las capacitaciones - “Mis expectativas se cumplieron ya que cuando ingresé al proyecto esperaba conseguir un mejor empleo, finalmente lo pude conseguir”.</li> <li>• Considera que las capacitaciones en habilidades blandas han sido beneficioso para mejorar aspectos de su vida – “Las charlas con los psicólogos me han ayudado a conocerme mejor y saber comportarme dentro de una empresa”</li> <li>• Considera que el proyecto la ha ayudado a fortalecer su idea de futuro, ya que logro capacitarse en lo que él deseaba y acercarse al logro de su proyecto de vida – “En la región hay mucha demanda laboral en el sector turismo, capacitarme en estos temas fue lo que más deseaba. Haber cumplido este sueño me ha ayudado a fortalecer mis proyectos personales”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La beneficiaria se siente muy motivada porque luego de finalizar el proyecto, se siente mucho más preparada académicamente, tiene expectativas altas de conseguir un mejor empleo.</li> <li>• Los cursos le permitieron el desarrollo de habilidades concretas y a fortalecer su proyecto de vida.</li> <li>• Los cursos le permitirán aspirar a mejores condiciones laborales y profesionales futuras, ya que se ha capacitado en temas nuevos y en el sector con mayor demanda laboral.</li> <li>• Le ha motivado a realizar estudios en el futuro, para mejorar sus servicios.</li> </ul>

Participantes	Valoración escenarios contraste	Impacto percibido
Participante 4 (Jayto, 24 años)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera que el proyecto la ha ayudado a fortalecer su idea de futuro, ya que logro capacitarse en lo que él deseaba y acercarse al logro de su proyecto de vida – “Las capacitaciones fueron muy buenas ya que me ayudaron a perfeccionar mis conocimientos en el sector turismo, empleos que tienen mucha demanda en la región”.</li> <li>• Se encuentra satisfecho por la obtención de un empleo al finalizar las capacitaciones – “El proyecto fue lo que esperaba porque le dieron una mejor oportunidad laboral para poder tener una mejor condición de vida”.</li> <li>• También, considera que las capacitaciones fueron bien planteadas ya que el perfil de las capacitaciones que ha llevado, actualmente tiene mucha demanda laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El beneficiario se siente mucho más preparado académicamente después del proyecto, con expectativas de salir adelante y conseguir un mejor trabajo.</li> <li>• Los cursos le permitieron el desarrollo de habilidades concretas y a fortalecer su proyecto de vida.</li> <li>• Los cursos le permitirán aspirar a mejores condiciones laborales y profesionales futuras, porque después de las capacitaciones ha logrado agregar una constancia en su currículo.</li> <li>• Los cursos le permitieron el desarrollo de habilidades concretas y a fortalecer su proyecto de vida.</li> <li>• Tiene motivaciones de seguir ampliando sus conocimientos y realizar especializaciones.</li> </ul>

### 3.2.4. Revisión documentaria

**Cuadro 11. Proyecto C-14-03: Revisión documentaria**

Documentos	Detalle
Línea de Base	Reporte POA- Especificación de Técnica
	Línea 1: Capacitación e Inserción Laboral - Arequipa - DESCO
Evaluación Final	Informe de Ejecución en base a entregables C14-03
	Informe de Supervisión primer entregable-Arequipa
	Base de datos Octubre

Fuente: (1) Bases C-14-03–Convenio y POA – Línea de Base, (2) Bases C-14-03 de la IE – EEF

### 3.3. Período de referencia del estudio

El periodo de referencia del estudio para el proyecto C-14-03 es del 01 de abril del 2015 y 30 de Agosto de 2016.

## 4. Resultados

### 4.1. Caracterización de la población beneficiaria

En relación a los indicadores personales de los beneficiarios, se puede observar que existe un mayor porcentaje de hombres (72.5%) que mujeres (27.5%), las edades de los participantes fluctuaron entre los

18 y 36 años ( $ME=29.24$ ,  $DE=9.01$ ). Sobre lo anterior, el 37.5% de los beneficiarios se encuentran en el rango de 18 a 24 años, el 20% en el rango de 25 a 29 años, y el 42.5% posee más de 30 años.

**Cuadro 12. Línea de base: Indicadores personales de los beneficiarios (%)**

Indicadores	Resultado
<b>Sexo</b>	
Mujer	27.5
Hombre	72.5
Total (%)	100
Beneficiarios	100
<b>Edad (Promedio)</b>	
	29.24 (9.01)
<b>Rangos de edades (años)</b>	
De 18 a 24	37.5
De 25 a 29	20
Más de 30	42.5
Total (%)	100
Beneficiarios	100

**Fuente:** Encuesta Socioeconómica y Laboral, setiembre 2016.

**Elaboración:** Gestiona y Aprende SAC

Sobre lo anterior, se evidencia la proporción de personas menores de 25 años respecto al rango más de 30, relacionadas a actividades de comercio donde la edad puede significar un factor diferencial en tanto representa conocimiento especializado del mercado; asimismo, la menor proporción de mujeres, particularmente en ocupaciones que demandan habilidades vinculadas a la gastronomía, y atención en banca.

En cuanto a las variables referidas al nivel educativo de los beneficiarios, se aprecia que el 23.8% tenía secundaria completa, 45% tenían estudios técnico concluidos y 6.3% tenían estudios universitarios completos; asimismo, el año de estudios promedio es de 12.92 años ( $DE=1.91$ ). El porcentaje de beneficiarios que refiere ha estudiado algún curso de corta duración en referencia al estudio de línea de base (27.5%) asciende a 2.5%.

**Cuadro 13. Estudios de evaluación: Indicadores educativos de los beneficiarios (%)**

Indicadores	ELB	EEF	Variación
<b>Nivel de educación</b>			
Ninguno			
Primaria	1.3	1.3	
Secundaria incompleta	3.8	3.8	0
Secundaria completa	23.8	23.8	0
Superior No Universitaria incompleta	16.3	16.3	0
Superior No Universitaria completa	45	45	0

<b>Indicadores</b>	<b>ELB</b>	<b>EEF</b>	<b>Variación</b>
Superior Universitaria incompleta	3.8	3.8	0
Superior Universitaria completa	6.3	6.3	
Total	100	100	
Beneficiarios	100	100	
<b>% de beneficiarios que va a regresar al colegio/Instituto/Universidad a seguir/continuar sus estudios 1/</b>			
	25	-	-
<b>% que ha estudiado algún curso de corta duración</b>			
	27.5	2.5	-25

1/ Según la encuesta, no se debió consultar en la EEF.

**Fuente:** Encuesta Socioeconómica y Laboral, setiembre 2016.

**Elaboración:** Gestiona y Aprende SAC

En relación a las exigencias de las ocupaciones demandadas, el porcentaje de población con estudios superiores (71.4%) es concordante con la intensidad de capital y conocimiento para operar en la cadena Servicios especializada<sup>20</sup>, considerando las características contextuales de la zona de intervención del proyecto – aglomeraciones urbano-rural producto de las particularidades económicas de los distritos de la Provincia de Caylloma en los que se interviene y que conlleva a una mayor concentración de una población en búsqueda de tecnificación para acceder a empleos de la cadena económica dominante en la región.

Se puede apreciar que los beneficiarios (95.2%) se ajustan al nivel educativo establecido por la Entidad Ejecutora, solo un 3.8% de la muestra no alcanzó a concluir el nivel secundario y 1.3% no concluyó la primaria; sin embargo, es importante considerar que se valorizaron otras condiciones para la selección: experiencia en el trabajo y motivaciones de participación en el proyecto. Estos niveles de calificación representan una ventaja para los pobladores locales puesto que de acuerdo a lo recogido por la institución ejecutora la mano de obra contratada que no reside en la zona de intervención no es estable.

Otro aspecto a resaltar es el porcentaje de la muestra que se encontraba Ocupada después del proyecto, en referencia al estudio de Línea de Base (91.3%); de acuerdo a los resultados, se experimentó una disminución de 10 puntos porcentuales de la población beneficiaria del proyecto que pertenece a los ocupados. Es importante considerar que las actividades conexas al turismo como servicios, artesanía, comercio y otros, podría explicar el elevado porcentaje de Ocupados; sin embargo, la estacionalidad del

<sup>20</sup> Se requería como mínimo haber concluido el nivel de educación secundaria, los indicadores expresan un porcentaje de la población (6.1%) con un nivel de educativo inadecuado al perfil para desempeñarse en sector Turismo; se requería educación universitaria superior completa o incompleta para el sector financiero, con capacidades específicas.

sector está asociada a la concentración de demanda turística<sup>21</sup>, en ciertos periodos del año. De esta manera, se podría postular un mantenimiento apropiado de población ocupada, en estos casos se sugiere la aplicación de ajustes estacionales y técnicas econométricas para evaluar opciones estratégicas de contingencias.

**Cuadro 14. Estudios de evaluación: Condición de actividad de los beneficiarios (Porcentaje)**

<b>Indicadores</b>	<b>ELB</b>	<b>EEF</b>	<b>Variación</b>
Ocupados	91.3	81.3	-10
Desocupados	8.8	8.8	0
Inactivos	0	10	10
Total (%)	100	100	
Beneficiarios	100	100	

**Fuente:** Encuesta Socioeconómica y Laboral, setiembre 2016.

Asimismo, se exploraron los motivos por lo que no se había buscado trabajo, obteniéndose que aquellas personas de condición Inactiva, refieren que no buscó trabajo porque sus estudios no se los permite (100%). Asimismo, según descriptivos, la razón de inactividad fue reportada en su mayoría por las mujeres<sup>22</sup>, lo cual podría evidenciar una búsqueda de tecnificación, posiblemente para acceder a la cadena económica dominante en la región, suponiendo una mejoría en términos de igualdad.

**Cuadro 15. Estudios de evaluación: Motivos de la Inactividad de los beneficiarios (Porcentaje)**

<b>Indicadores</b>	<b>ELB</b>	<b>EEF</b>	<b>Variación</b>
Sus estudios no le permiten	-	100	100
Total (%)	-	100	
Beneficiarios	-	10	10

**Fuente:** Encuesta Socioeconómica y Laboral, setiembre 2016.

**Elaboración:** Gestiona y Aprende SAC

En relación a quienes constituyen el porcentaje de la PEA Ocupada, en el estudio de línea de base un porcentaje importante se encontraban laborando como dependientes<sup>23</sup>, específicamente empleados y obreros (84%), experimentando un aumento de 15.1 puntos porcentuales, luego de finalizar el proyecto. Este porcentaje es coherente con la reducción de personas en la categoría ocupacional independiente (7

<sup>21</sup> Cámara de Comercio e Industria de Arequipa (2015). Potencial de la Actividad Turística. Recuperado de: [http://www.camara-arequipa.org.pe/sites/default/files/publicaciones/informe\\_de\\_coyuntura\\_-\\_potencial\\_de\\_la\\_actividad\\_turistica\\_septiembre\\_2015.pdf](http://www.camara-arequipa.org.pe/sites/default/files/publicaciones/informe_de_coyuntura_-_potencial_de_la_actividad_turistica_septiembre_2015.pdf)

<sup>22</sup> De las personas que respondieron como opción 3 a la pregunta F.4. de la Encuesta Socio Económica, el 87.5% son mujeres. y el 12.5% son hombres.

<sup>23</sup> Para fines de la evaluación de FONDOEMPLEO, la categoría ocupacional dependiente refiere al trabajador que desempeña su ocupación para una tercera persona, esa esta una empresa privada o pública.

puntos porcentuales), siendo una categoría asociada a bajos e irregulares ingresos, débil cobertura de seguro social; asimismo, el trabajo independiente<sup>24</sup>, en una alta proporción se desarrolla en el ámbito de la economía informal. Es importante considerar que el mayor grado de ocupabilidad en el sector Servicios, puede deberse a la dinámica estacional del turismo por la concentración de visitantes, además que optan por las diferentes alternativas que se presentan en el mercado laboral, pudiendo emplearse en actividades diversas a las priorizadas.

**Cuadro 16. Estudios de evaluación: Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios (Porcentaje)**

Indicadores	ELB	EEF	Variación
<b>Sector económico</b>			
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8.2	1.5	-6.7
Manufactura-Industria, Minería	15.1	1.5	-13.6
Comercio	19.2	4.6	-14.6
Servicios	57.6	92.3	34.7
Total (%)	100	100	
Beneficiarios	91	81	-10
<b>Categoría ocupacional</b>			
Empleador	1.8	4.6	-7.7
Empleado/Obrero	75.4	75.4	15.1
Independiente	20.2	20	-3.3
Trabajador del Hogar	1.4		-1.4
TFNR	2.7		-2.7
Total (%)	100	100	
Beneficiarios	91	81	-10
<b>Estructura de mercado</b>			
1 trabajador	21.9	21.5	-0.4
De 2 a 10 trabajadores	63.0	69.2	6.2
De 11 a 200 trabajadores	13.7	9.2	-4.5
De 201 a más trabajadores	1.4		-1.4
Total (%)	100.0	100	
Beneficiarios	91	81	-10
<b>Experiencia laboral en la ocupación Principal (promedio) 1/</b>	3 años 11 meses y 26 días (1451 días)	2 años 11 meses y 22 días (1082 días)	1 año 4 días (369 días)

1/ Se considera a los beneficiarios Ocupados

**Fuente:** Encuesta Socioeconómica y Laboral, setiembre 2016.

**Elaboración:** Gestiona y Aprende SAC

<sup>24</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Políticas Nacionales de Empleo. Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/direcregempleo/autoempleo/Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo\\_04\\_2016.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/direcregempleo/autoempleo/Politica_Nacional_de_Empleo_04_2016.pdf)

De manera general, en relación a quienes se encontraban laborando como dependientes luego de finalizar el proyecto (84%); el 69.2% lo hacía en empresas de 2 a 10 trabajadores, seguido de un grupo que labora en empresas de 11 a 200 personas (9.2%). Asimismo, mayoritariamente se desenvuelven en las actividades económicas de Servicios (92.3%). El porcentaje restante se desenvuelve en actividades económicas de Comercio (4.6%), y Manufactura e Industria que en conjunto ascienden al 3%.

En relación a los indicadores anteriormente mencionados, se reporta un considerable porcentaje, luego de la intervención del proyecto (41.7%), menciona no haber ingresado a trabajar luego de que la entidad ejecutora le presentase a alguna empresa; sin embargo, se puede plantear que a raíz de los criterios de capacitación, pudieron emplearse en relación a los cursos ofertados (gastronomía-bar y agentes financieros)<sup>25</sup>, desarrollando experiencia en los sectores en mención.

Asimismo, si bien se evidencia un importante porcentaje que se encuentra en las categorías ocupacionales: Servicios y Comercio, asociadas a subempleo o empleo ocasional; la región Arequipa se encuentra entre una de las mejores ciudades para realizar Negocios<sup>26</sup>, particularmente por el sector Turismo que lidera el desarrollo competitivo de la región, en donde se están iniciando clusters que articulan las cadenas productivas con las del servicio<sup>27</sup>. En este sentido, son las actividades mencionadas las que absorben a una mano de obra medianamente tecnificada, y que el proyecto permitió mayores capacidades de poder insertarse en las empresas turísticas y de finanzas.

Esta apreciación es consistente con el nivel de ingresos recogido en la encuesta, donde se observa que el 81.3% de beneficiarios reporta poseer algún ingreso, siendo la remuneración promedio mensual de 911.54 nuevos soles ( $DE=412.89$ ); significando un aumento de 138.3 nuevos soles en referencia al momento de ELB. Asimismo, el ingreso promedio por hora es 4.33 soles ( $DE=1.89$ ), descriptivamente mayor al de momento de ELB con una variación de 0.6 soles.

Es importante mencionar que aunado al aumento de empleos como dependientes en la EEF en 15.1 puntos porcentuales, asociados a un adecuado sostenimiento financiero, los resultados registran que el 41.5% percibe más que una remuneración mínima vital. Lo anterior mencionado podría evidenciar una

---

<sup>25</sup> Dato tomado de Sección 1 Información General. Informe de ejecución en base a entregables. Especificación Técnica. Proyecto: Capacitación e inserción laboral-Caylloma-Arequipa-Desco-Turismo y Hotelería-Finanzas. (Acápites 1- Información General).

<sup>26</sup> América Economía Intelligence (2016). Ranking de las Mejores Ciudades para hacer Negocios en América Latina.

<sup>27</sup> Andina (2016). Arequipa: se inicia la rueda de negocios en "Alpaca Moda" 2016. Recuperado de: <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-arequipa-se-inicia-rueda-negocios-alpaca-moda-2016-637323.aspx>



racionalidad para trabajar de manera dependiente y una búsqueda de ingresos formales, asociados a ventajas de seguridad, como seguro de salud, y acceso a sistemas de pensiones.

En referencia a la seguridad social, en el momento de EEF se evidencia un aumento de 16.3 puntos porcentuales sobre las personas que acceden a algún seguro de salud (principalmente por el lado contributivo – 40% en ESSALUD); adicionalmente, a pesar de que un importante porcentaje (38.5%) aún no cuenta con un seguro de salud, se experimentó una reducción de 16.3 puntos porcentuales, colocándolos en una situación de protección frente a las vulnerabilidad - accidentes o enfermedades.

**Cuadro 17. Estudios de evaluación: Indicadores de calidad del empleo en la ocupación principal de los beneficiarios**

Indicador	Unidad de medida	ELB	EEF	Variación
<b>Beneficiarios con algún ingreso 1/</b>	%	88.75	81.3	-7.45
<b>Ingreso mensual (Promedio) 2/</b>	S/.	773.24 (492.38)	911.54 (412.89)	138.3
<b>Ingreso por hora (Promedio) 2/</b>	S/.	4.93 (4.58)	4.33 (1.89)	0.6
<b>Jornada laboral (Promedio x semana) 3/</b>	Horas	46.18 (21.56)	50.71 (14.71)	4.53
<b>Beneficiarios que gana más que 1 RMV 2/ - 4/</b>	%	32.4	41.5	9.1
Total Beneficiarios	%	100	100	
		89	81	-8
<b>Acceso a seguro de salud</b>				
ESSALUD	%	12.3	40	27.7
SIS	%	32.9	20	-12.9
Privado	%		1.5	1.5
Sin seguro de salud	%	54.8	38.5	-16.3
Total Beneficiarios	%	100	100	
		91	81	-10
<b>Acceso a sistema de pensiones 5/</b>				
AFP	%	-	27.7	
ONP	%	-	12.3	
Otro	%	-	-	
Sin seguro de pensiones	%	-	60	
Total Beneficiarios	%	-	100	
		-	81	

**Nota:** Se realizó la ponderación para la población total de beneficiarios (100).

1/ Se considera a todos los beneficiarios para el cálculo de frecuencia.

2/ Solo considera a aquellos beneficiarios que reciben ingreso.

3/ Considera a aquellos con alguna actividad laboral, independientemente de si recibe o no ingreso.

4/ Considera el D.S. N° 005-2016-TR, la remuneración mínima vital es de S/. 850 (ochocientos cincuenta y 00/100 soles).

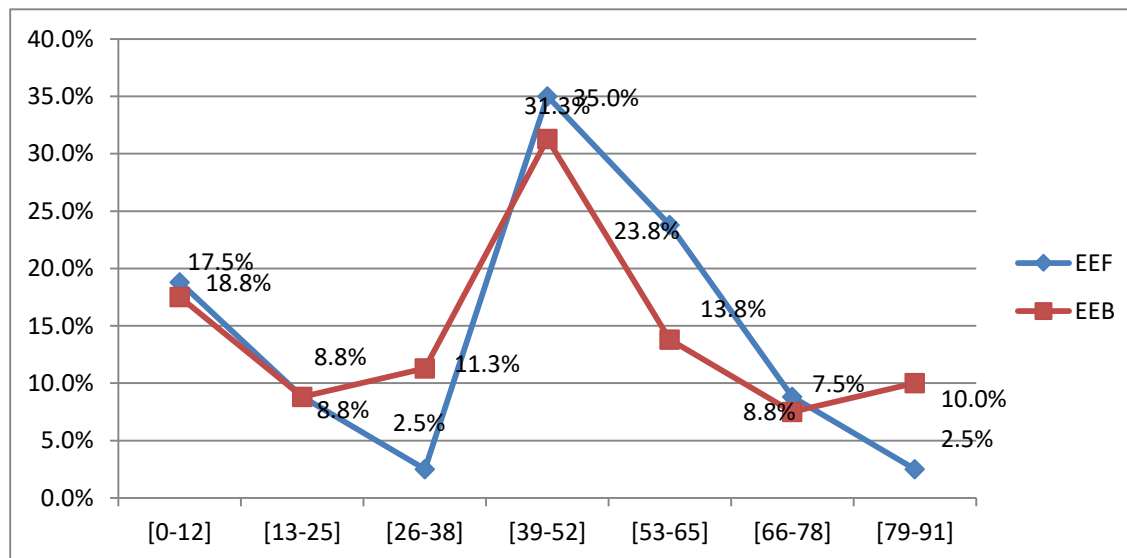
5/ En la Encuesta de ELB la pregunta sobre sistema de pensiones solo consideró a quienes poseían acceso a seguro de salud.

**Fuente:** Encuesta Socioeconómica y Laboral, setiembre 2016.

**Elaboración:** Gestiona y Aprende SAC

Resulta importante evidenciar la distribución de la jornada laboral, la cual alcanza las 50.71 horas semanales en la EEF y 46.18 en el ELB. En consideración a lo anterior, de acuerdo a las cifras reportadas, en el caso de la Evaluación Final el 49.2% de la población entrevistada cumple la jornada máxima legal prevista en la normativa nacional<sup>28</sup>, en comparación a la ELB (64.4%). Por sectores, de las personas que se extienden la jornada máxima legal, el 87.9% pertenece al sector Servicios, 9.1% a Comercio y 3% a Industria, aunque las ocupaciones de Servicios siendo el promedio de ingresos del grupo de 1031 ( $D.E.=475.33$ ), descriptivamente superior al promedio de la población. Lo anterior puede evidenciar la extensión unilateral de la jornada, pero con un incremento de la remuneración en función al tiempo adicional laborado<sup>29</sup>.

**Gráfico 4. Arequipa: Beneficiarios ocupados según distribución de la jornada laboral (Porcentaje)**



**Nota:** Se consideró como número de casos a las 80 personas encuestadas.

**Fuente:** Encuesta Socioeconómica y Laboral, setiembre 2016.

**Elaboración:** Gestiona y Aprende SAC

Lo anterior podría evidenciar una mejora en relación a las condiciones de protección, asociadas a los beneficios del trabajo como dependiente en empresas formales; asimismo, puede significar un factor que puede influir en las aspiraciones personales de acceder a actividades económicas que paguen mayores ingresos es el ingreso percibido y los beneficios sociales que se otorgan en las empresas locales asociadas a la prestación de Servicios en el sector Turismo.

<sup>28</sup> Artículo 1 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR.

<sup>29</sup> Artículo 3 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR

En cuanto al conocimiento y uso de los instrumentos de intermediación laboral, donde incluso la búsqueda de empleo por internet es comparativamente mayor en la EEF (15.1%). Si bien en la ELB se evidenció que las políticas públicas que promueven el acceso al empleo a través de la bolsa de trabajo del MTPE fue baja (4.9%), se puede resaltar su aporte como fuente de promoción del empleo en Ica puesto que de acuerdo a la información proporcionada el 51.2% de los beneficiarios refiere conocer que el MTPE tiene una bolsa de trabajo.

**Cuadro 18. Estudios de evaluación: conocimiento y uso de mecanismos de intermediación laboral**

Indicadores	ELB	EEF	Variación
% de beneficiarios que sabían elaborar un CV	67.5	95	27.5
% de beneficiarios que tenían un CV elaborado	57.5	92.5	35
% de beneficiarios que sabían realizar búsqueda de empleo por internet	37.5	68.8	31.3
% de beneficiarios que sabía la existencia de la bolsa de trabajo del MTPE 1/		67.5	-

1/ En la línea de base se consultó sobre la bolsa de trabajo como medio usado por los beneficiarios para buscar empleo y en la evaluación final sobre la existencia de la misma.

**Fuente:** Encuesta Socioeconómica y Laboral, setiembre 2016.

#### **4.2. Análisis de los indicadores del Propósito y Componentes del Marco Lógico-antes y después del proyecto**

El proyecto se diseñó con la finalidad de contribuir a mejorar la empleabilidad de los pobladores rurales y vulnerables de la Provincia de Caylloma en el departamento de Arequipa. Es importante destacar que este propósito se planteó para 09 distritos que luego de ser capacitados, desarrollasen las adecuadas competencias técnicas que les permita acceder al mercado laboral formal del sector turismo y hotelería y financiero de Arequipa.

De acuerdo al informe de ejecución en base a entregables “el proyecto ha considerado dos procesos de selección de beneficiarios a lo largo de su ejecución, en una primera etapa se realizó el proceso de convocatoria solo para el curso de analista de crédito y en la segunda etapa se ofertó los cursos de analista de crédito, auxiliar de cocina y bar, atención al cliente, llegándose a contar con un total de inscritos en ambos procesos con 178 personas interesadas en seguir los cursos ofrecidos por el proyecto, de esta manera se ha cubierto y sobrepasado a meta planteada de 150 personas inscritas”.

En relación a los procesos de selección luego de concluidos los procesos de inscripción, en la primera etapa se seleccionaron a 55 beneficiarios y 75 en la segunda, haciendo un total de 130 seleccionados que cumplían con los requisitos exigidos, de acuerdo al reporte, se supera la meta del indicador de producto en 30 beneficiarios (la meta fue 100 seleccionados)

Respecto a la meta de indicador de 60 capacitados/as y certificados como analistas de crédito, se tiene un total de 64 capacitados, de los cuales 44 corresponden a la primera etapa del proyecto y 20 a la segunda etapa, este indicador también supera la meta establecida, cumpliendo así lo previsto en el proyecto. Del mismo modo en el indicador de 40 capacitados/as y certificados como auxiliar de cocina y bar, atención al cliente, al presente entregable, al finalizar el proyecto se contó con 48 personas capacitadas y certificadas.

Sobre el indicador de número de insertados laboralmente, para el último entregable de DESCO, se planteó como meta a 54 personas, la cual fue superada por el proyecto, lográndose insertar a 62 personas; de acuerdo a los reportes finales, 32 personas corresponden a los egresados de analistas de crédito, 15 a los de bar, atención al cliente y 11 a auxiliares de cocina. Asimismo, según los reportes de metas por productos en los tres entregables del proyecto, estos se han cumplido en un 100% y superado las metas en todos los indicadores.

**Cuadro 19. C-14-03: Resumen de la ejecución programática**

N°	Componente/ Producto/ Indicador	Unidad de Medida	Meta Total del Proyecto	Meta en el Entregable	Avance Técnico al Entregable	
					N°	%
I	COMPONENTE 1					
1.1	PRODUCTO: 100 Pobladores rurales de la provincia de Caylloma seleccionados para iniciar el proceso de capacitación					
1.1.1	150 hombres y mujeres mayores de 18 años cumplen el perfil exigido y son inscritos durante el proceso de convocatoria del proyecto	Hombres y mujeres Inscritos	150	178	178	100%
	Hombres y mujeres cuentan con expediente completo para su inscripción (Copia de DNI, recibo de agua o luz, ficha de inscripción)	Expediente	150	178	178	100%
	Hombres y mujeres interesados en el curso de Analista de Crédito sustentan que cuentan con nivel de instrucción superior completa o incompleta	Constancia/diploma	90			100%
	Hombres y mujeres interesados en el curso de cocina y bar sustentan que cuentan con nivel de instrucción secundaria completa o incompleta	Constancia/declaración jurada	60			100%
1.1.2	100 hombres y mujeres mayores de 18 años seleccionados que cumplen	hombres y mujeres seleccionados	100	100	130	100%

N°	Componente/ Producto/ Indicador	Unidad de Medida	Meta Total del Proyecto	Meta en el Entregable	Avance Técnico al Entregable	
					N°	%
	requisitos para iniciar proceso de capacitación en el proyecto					
	Hombres y mujeres inscritos con evaluación de expediente que alcanzan el puntaje requerido para ser seleccionados	Evaluación	100	100	130	100%
	Hombres y mujeres inscritos con evaluación psicológica que alcanzan el puntaje requerido para ser seleccionados	Evaluación	100	100	130	100%
	Hombres y mujeres inscritos con evaluación de entrevista personal que alcanzan el puntaje requerido para ser seleccionados	Evaluación	100	100	130	100%
2.1	40 hombres y mujeres capacitados en servicios turísticos durante el proceso de capacitación del proyecto	Beneficiarios capacitados	40	48	48	100%
	Hombres y mujeres matriculados	Matriculas	40	40	48	100%
	60 hombres y mujeres capacitados como analistas de crédito durante el proceso de capacitación del proyecto	Beneficiarios capacitados	60	65	65	100%
	Hombres y mujeres matriculados	Matrículas	60	65	65	100%
	hombres y mujeres asisten a las capacitaciones	Asistencia	60	65	65	100%
	60 hombres y mujeres certificados en gestión y finanzas a la culminación y aprobación del proceso de capacitación del proyecto	Certificados	60	64	64	100%
	Evaluación de desempeño laboral	Evaluación	60	64	64	100%
	Aprobación de la nota mínima (12)	Evaluación	60	64	64	100%
	Asistencia no menor al 80%	Asistencia	60	64	64	100%
	54 del total de capacitados hombres y mujeres insertados en el mercado laboral formal antes de concluir el proyecto	Beneficiarios insertados	54	62	62	100%
	Hombres y mujeres en Auxiliar de Cocina cuentan contrato de trabajo	Beneficiarios con contrato	11	11	11	100%
	Hombres y mujeres en Atención al cliente, bar, catering y eventos cuentan contrato de trabajo	Beneficiarios con contrato	11	15	15	100%
	Hombres y mujeres como analista de crédito cuentan contrato de trabajo	Beneficiarios con contrato	32	36	36	100%
	<b>Avance Técnico Total</b>					

### 4.3. Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto

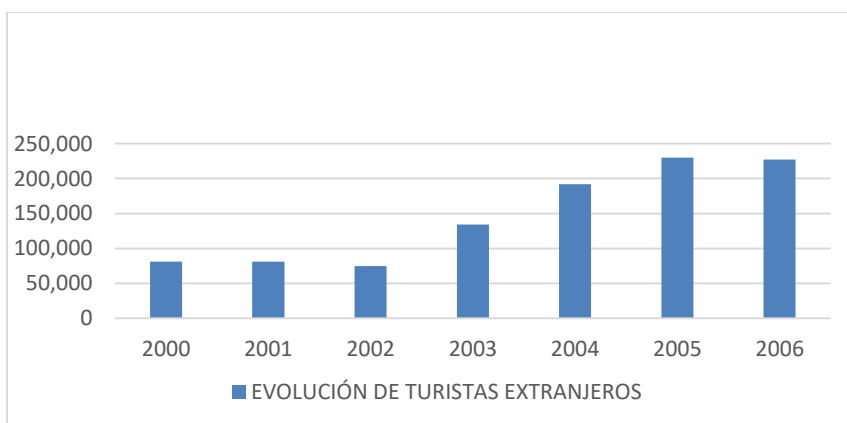
#### Pertinencia del proyecto

Uno de los factores importantes sobre la selección de los beneficiarios fue la similitud de perfiles que contaba los diferentes distritos cercanos al Valle del Colca. Estos son: Callalli, Sibayo, Tuti, Chivay, Coporaque, Lari, Yanque, Achoma y Cabanaconde. En términos de cantidad, en Chivay se encontró una gran convocatoria de beneficiarios, siendo alrededor de 77 personas.

*La focalización se debió a la dinámica económica, pues los distritos escogidos pertenecen al valle del Colca, todas cuentan con perfiles muy similares. [...] (Participante 1, Mujer, Jefe de Proyecto)*

Una determinante para la realización de este proyecto fue el nivel de conocimiento a nivel diagnóstico que poseía DESCO sobre la región, particularmente respecto al crecimiento sostenido de la actividad económica de Arequipa; esto considerando que desde la década del 2000, el turismo adquirió en el Valle del Colca, un rápido posicionamiento a nivel nacional así como en los mercados internacionales, principalmente por los sectores turismo, finanzas y agroexportación. Lo anterior mencionado se evidencia en el aumento creciente del sector finanzas y turismo, donde el primero pasó de 81,194 en el año 2000 a 227,107 al año 2006; mientras que en turismo, el incremento de turistas internacionales en el 2015 fue de 8.4% entre enero y julio (Diario Gestión, 2015).

**Gráfico 5. Evolución de turistas extranjeros en Arequipa al 2006**



Fuente: Mincetur, 2006

En relación a estos datos, se considera que el proyecto puede suplir un vacío formativo local, de acuerdo a la demanda laboral que existe en la actualidad, pues este crecimiento exige a un personal más

preparado y con capacidades técnicas específicas, por ejemplo: inglés a nivel intermedio, nivel de cálculo intermedio, entre otras, de acuerdo a las necesidades de los empleadores.

En el proceso de análisis del contexto, se encontraron cifras que reflejan una débil formación escolar, en la zona rural solo un 37,6% logra terminar secundaria y 33,8% en la zona urbana. Al respecto, la participante comenta que si bien los jóvenes no presentan las habilidades suficientes asociadas a un futuro laboral, los talleres del proyecto les beneficiarían con una preparación apropiada para responder a las demandas del mercado.

*Se observó que tenían capacidades personales como la dedicación al trabajo pero le falta capacidades intelectuales, desarrollo técnico o profesional [...] (Participante1 -IE, Mujer, Jefe de Proyecto)*

Respecto a la estrategia de convocatoria, la entidad ejecutora consideró el medio de comunicación apropiado – radio o alto parlante, según accesibilidad y acogida de cada distrito e idiosincrasia de la población. En los spots radiales se comunicó sobre los beneficios, requisitos y a quiénes estaba dirigido el proyecto; en los distritos más alejados se utilizó el alto parlante como sistema de comunicación.

La estrategia incluyó charlas en visitas a lugares públicos como mercados, paraderos y se contó con ayuda de volantes, de esta forma se consiguió un gran alcance a los pobladores de los distritos seleccionados. Asimismo, se considera que la participación de las municipalidades en la convocatoria, información e inscripción, fue importante para la fidelización e institucionalización del proyecto en los distritos focalizados, comportándose como intermediarios para la comunicación con éstos.

*Se realizó acuerdos con las municipalidades de cada distrito y provincial, solicitándoles apoyo en la convocatoria e informándoles el proyecto. [...] (Participante 1-IE, Mujer, Coordinadora Jefe de Proyecto)*

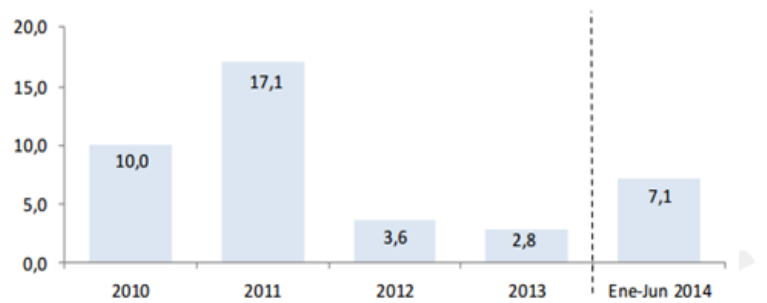
Respecto a lo anteriormente mencionado, es importante resaltar que DESCO mantiene acuerdos expresos de cooperación con las municipalidades, debido al trabajo que desarrolla la institución a través de los diferentes proyectos que implementan desde hace 30 años en la zona, según reportes de la participante. Así, con cada gobierno local se renueva el convenio para coordinar y ejecutar diversos proyectos de mejora en la comunidad con la participación de las diferentes poblaciones de los distritos.

*Con las empresas se cuenta con citas donde se puedan comprometer a ayudar a la inserción de los jóvenes [...] Una vez que están insertados hay un acompañamiento posterior en sus centros de trabajo [...] Se coordinan con los administradores por lo general y ellos nos derivan a la*

*persona responsable en los recursos humanos donde también se coordinan [...] Con respecto a la respuesta de las entidades todo depende de las necesidades laborales que ellos tienen pues al ser un sector turístico todo dependerá de esta demanda, por ejemplo contábamos con Empresa Perú pero no se logró la inserción pues están en una etapa de desempleo [...]* (Participante 1-IE, Mujer, Jefe de Proyecto)

La participante comentó sobre las necesidades específicas que percibe en las empresas que forman parte de la estrategia de inserción del proyecto “Capacitación e inserción laboral-Caylloma-Arequipa-Desco-Turismo y Hotelería-Finanzas”; las cuales son Pro empresa, Los Surco, Caja los Andes y Caja Piura, entre otras. Al respecto, entre los meses de enero y junio de 2014 se reporta un crecimiento del número de establecimiento que ofrecen hospedajes; de igual modo, los créditos y depósitos muestran un crecimiento de 20,5% y 18,1% respectivamente en el año 2013, tal como lo muestran los siguientes gráficos:

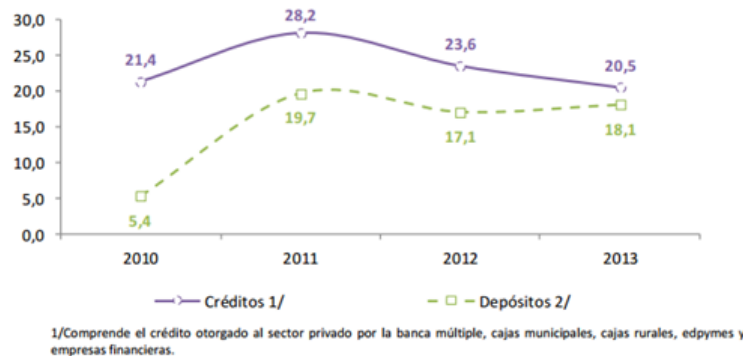
**Gráfico 6. Establecimientos de hospedaje, 2010-2013, enero-junio 2014, Arequipa (Variación porcentual)**



**Fuente:** BCRP-Síntesis de Arequipa, 2010-2014

**Elaboración:** MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

**Gráfico 7: Créditos y depósitos en el sistema financiero, 2010-2013, Arequipa (Variación porcentual)**



**Fuente:** BCRP-Síntesis de Arequipa, 2010-2013

**Elaboración:** MTPE-DGPE-DISEL



En ese sentido, si bien las empresas mantienen un compromiso referido a las oportunidades de evaluación profesional de los jóvenes beneficiarios, también éstas requieren personal capacitado y con ciertas competencias personales y técnicas para cubrir tanto las ofertas laborales que poseen, como éstas mismas atender la demanda turística, financiera, entre otras, propias del crecimiento sostenido de Arequipa como región. En este contexto, se concluye que DESCO pertinentemente supo determinar las demandas y necesidades del mercado para la formulación e implementación del Proyecto de Empleabilidad.

Sobre las entidades formadores, éstas son: la Universidad San Agustín y la Escuela taller, quienes dictan los cursos de cocina, atención en bar y analista de crédito. La participante comenta que los profesores fueron recomendados por Fondo Surco, quienes solicitaban que en su práctica pedagógica los profesores enfatizasen la adquisición de experticia en la cocina, bar y atención, con fundamento en la experiencia laboral.

Otro punto importante de condicionamiento del inicio de las capacitaciones, y que incide en el diseño o modificación del propio proyecto, es la designación del espacio de capacitación, el cual debe ser un punto focalizado y de referencia para los beneficiarios. Sobre esto último, la Escuela Taller, bajo la modalidad de contrapartida, brindó facilidades para que DESCO rentase el local y mejorase el acondicionamiento (materiales y espacio físico) de los ambientes donde se desarrollarían las sesiones de aprendizaje.

*Sobre los criterios para seleccionar a los profesores en el curso Analista de Crédito, nosotros le propusimos a los docentes, donde no solo cuenten con conocimientos teóricos también estén en la práctica de esa manera los beneficiarios podrían contar con mayores conocimientos por eso la mayoría son de Fondo Surco. Por ejemplo para el curso de marketing el profesor era gerente de ventas. [...] (Participante 1-IE, Mujer, Jefe de Proyecto)*

### **Eficacia del proyecto**

De acuerdo al informe final de DESCO, en términos de cantidad, la eficacia del proyecto se desarrolló en cifras superiores a las metas que se habían establecido. Se propuso convocar 150 personas y se inscribieron 178, asimismo, de la meta de seleccionados, 100, se seleccionó a 130 los mismos que reunían los requisitos necesarios para ser insertados. Del inicial número de capacitados en servicios turísticos, 40, se capacitaron a 48 beneficiarios. En el caso de la capacitación como analistas de créditos la meta inicial era 60 y se capacitó a 65. Tendencia similar se observó con la meta propuesta en la inserción laboral, se planteó 54 insertados y finalmente se insertó a 62 personas. 11 como auxiliar de

cocina, 15 en atención al cliente, bar, catering y eventos y 36 como analistas de créditos tal como se puede advertir en el siguiente cuadro.

Curso de capacitación laboral	Total, de insertados laboralmente	Hombres	%	Mujeres	%
Analista de crédito	36	13	36%	23	64%
Auxiliar de cocina	11	0	0%	11	100%
Bar, atención al cliente, catering	15	5	33%	10	67%
Total	62	18	29%	42	68%

**Fuente:** Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

Otro dato a destacar es la proporción de hombres y mujeres insertados laboralmente, en ese sentido, de las 36 personas egresados del curso analista de crédito 13 son hombres y 23 mujeres, así mismo de las auxiliares de cocina todas son mujeres (11) y en bar, atención al cliente y catering 10 son mujeres y 5 hombres totalizando 15. El referido informe proporciona información acerca del rango de edad de los trabajadores que en su mayoría se ubican de entre 18 y 29 años.

**Cuadro 20. C-14-03: Resumen de insertados laboralmente**

Curso de capacitación laboral	Total, de insertados laboralmente	Rango de edades de los trabajadores				
		18 - 25	26- 29	30 - 35	36 - 40	40 a mas
Analista de crédito	36	17	12	6		
Auxiliar de cocina	11	2	1	2	3	3
Bar, atención al cliente, catering	15	6	2	3	2	2
TOTAL	62	25	15	11	5	5

**Fuente:** Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

Otro elemento valorado en términos de eficacia es el nivel remunerativo obtenido y de acuerdo al cuadro adjunto se puede apreciar en detalle los rangos de salarios de las personas que lograron insertarse en un puesto de trabajo, tanto de los ubicados en entidades financieras como en empresas turísticas.

**Cuadro 21. C-14-03: Rango salarial por ocupación**

Rangos de salarios en soles	Total, de personas/Analistas de crédito	Total/Auxiliar de cocina y Bar, atención al cliente
750 - 999	23	20
1000 - 1299	8	3
1300 - 1900	5	3

Total	36	26
-------	----	----

**Fuente:** Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

Se puede advertir que “existe un número mayor de personas que reciben un salario mínimo de entre 750 soles y 999 soles, sin embargo, existe un menor número de personas que superan los 1300 soles de ingreso mensual”. En base a esta información se concluye que el proyecto ha logrado su propósito, que personas rurales y vulnerables de la Provincia de Caylloma, capacitados accedan a empleos formales, mejorando sus ingresos económicos, por ende, su calidad de vida y la de sus familias. El informe resalta un aspecto importante de género, pues se ha contribuido a acortar la brecha del acceso a la capacitación y el empleo, pues existe un número de 83 mujeres capacitadas y certificadas y de ellas 42 han ingresado al mercado laboral formal.

Adicionalmente el informe presenta como logros no previstos del proyecto, que se conformó una asociación liderada por 4 beneficiarios egresados del curso de bar, con el propósito de brindar servicios de catering, los mismos que ya han sido contratados para varios eventos, actualmente se encuentran gestionando ante la Municipalidad provincial la autorización para la venta de cocteles dentro de los baños termales de la calera. Por otro lado, total de egresados existe un número que ha iniciado un negocio propio según el detalle adjunto:

**Cuadro 22. C-14-03: Beneficiarios con emprendimientos particulares**

Nombre	Egresado del curso	Giro de negocio
Condo Llamoca Vito modesto	Auxiliar de cocina	Comida rápida (Broster y chifa)
Mamani Julia Elsa	Auxiliar de cocina	Comida al paso /Pollo Broster
Huaynacho Mamani Teodolinda	Bar, atención al cliente, catering.	Elaboración de bocaditos y postres
Huanca Mamani Silverio	Analista de crédito	Hotelería (Instalo su propio hotel)

**Fuente:** Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

Estos resultados obtenidos es producto del diseño de este tipo de proyectos en los cuales se pone el mayor acento, en lo presupuestal, a la adquisición de los conocimientos y habilidades por los beneficiarios, en segundo plano está el desarrollo de la autonomía en la búsqueda de empleo y la tercera la mejora de sus condiciones laborales con la consecución de un empleo lo que ha permitido alcanzar los resultados comentados.

A pesar de las cifras mencionadas, es importante mencionar que el proyecto presentó limitaciones vinculadas al inicio del proyecto y estacionalidad de la demanda laboral. De acuerdo al reporte de la

participante, hay temporadas donde las empresas requieren mayor personal y otras donde los despidos por esta causante son altos; así, se comenta que el criterio de programación de inicio del proyecto era la temporalidad; sin embargo, por el retraso de éste, se presentaron limitaciones para lograr la inserción de los beneficiarios. Considerando la contingencia, DESCO anticipó la necesidad de reformular el módulo de habilidades sociales para incluir tópicos que fortaleciesen la resiliencia y tolerancia a la frustración de los beneficiarios, e implementar mejoras en la metodología de seguimiento, buscando individualizar el vínculo de cada beneficiario con la institución.

*Si se puede lograr esta inserción aun cuando hay algunos inconvenientes. Primero se preparó a los jóvenes con talleres específicos para inserción laboral que se está desarrollando y asesoría personalizadas [...] (Participante 1-IE, Mujer, Jefe de Proyecto)*

Respecto a las apropiadas prácticas de gestión del proyecto para alcanzar las metas, se reporta que para el proceso de focalización se contrató a una psicóloga especialista, quién evaluó el perfil de cada beneficiario y su disposición-interés como medida para mitigar la deserción.

Asimismo, si bien la participante menciona que la extensión de los cursos fue bien acogida por los beneficiarios, en la discusión sostenida en la actividad Mapa Parlante se encontró que las personas solicitaban que los cursos durasen mayor tiempo y se tratasen como especialidades; por ejemplo, gastronomía altoandina y preparación de cócteles locales. Los cursos tienen un total de 60 horas teóricas en cocina/bar que en suma resulta en tres meses de capacitación. Adicionalmente, el curso de analista de crédito tuvo 12 horas de práctica en una entidad financiera, con la aspiración de que los beneficiarios gestionasen un crédito con un supervisor de apoyo. Se comentó que a solicitud de los beneficiarios, los cursos se dictaron los viernes, sábados y domingos, considerando su disponibilidad y tiempos de desplazamiento.

*En las inscripciones se recibía más percepciones de los cursos que deseaban y horarios se trató de cumplir para ello se estableció un horario laboral para que asistieran de esta forma se concluyó que los sábados y domingos se realizaron las capacitaciones, considerando los horarios oportunos de los jóvenes. [...] (Participante 1-IE, Mujer, Coordinadora Pedagógica)*

Se aprecia que la estrategia de aprendizaje diseñada para la implementación del módulo de habilidades sociales con su respectiva metodología, permite la internalización de competencias y motiva actitudes en cada uno de los beneficiarios, donde los participantes aprenden a comunicarse y participar de manera más efectiva en las capacitaciones. Asimismo, se promueve la convivencia y trabajo en equipo, interrelacionándose con sus compañeros/as. Sobre lo anterior, se destaca la valoración positiva de la

participante sobre el módulo, considerando que en su percepción los beneficiarios carecían, en su mayoría, de habilidades necesarias para los trabajos como adaptabilidad, flexibilidad, y maneras apropiadas de comunicación.

### **Eficiencia del proyecto**

A diferencia de otros informes el presente informe no brinda información sobre la distribución del presupuesto en función a los componentes con lo cual se puede estimar el costo efectividad del proyecto en evaluación. En ese sentido, se opta por identificar un conjunto de indicadores que muestran la eficiencia de este proyecto: Gestión de los proyectos, Calificaciones obtenidas por los beneficiarios, Número de beneficiarios insertados y diferenciado por género y Niveles de ingresos obtenidos.

En relación a la **gestión del proyecto**, el equipo cuenta con tres trabajadoras como parte del cuerpo técnico, cuyos roles son: Coordinadora del proyecto, asistente técnica y Coordinadora pedagógica. Sin embargo, a lo largo del proceso de ejecución del proyecto se contrataron a consultores, particularmente para alcanzar la meta de inserciones y atender a la fidelización de los beneficiarios para con el proyecto.

A partir de la entrevista con un miembro del equipo técnico de DESCO, se reportó que aunque los miembros del equipo poseían responsabilidades diferenciadas, por la dimensión del trabajo y dificultades asociadas al retraso en la ejecución del proyecto, tuvieron que cruzar esfuerzos para cumplir con las metas del proyecto. Es importante recordar que, si bien una manera de liberar presiones consiste en realizar un manejo coordinado de esfuerzos, de acuerdo a Huamán y Ríos (2008), la sobrecarga de trabajo de al menos 110%, implica triplicar el horario de la jornada resultando en una disminución del rendimiento de un puesto de trabajo en al menos un 80%.

*Todos cumplen un rol determinados, pero de todos modos existe un apoyo mutuo [...] Por momentos se necesitan un mayor personal, sobre todo sábados y domingos donde se realiza las capacitaciones con respecto a los demás días donde es algo manejable [...] (Participante 1-IE, Mujer, Jefe de Proyecto)*

Sobre los recursos económicos, se supo manejar el presupuesto de forma muy eficiente, de tal manera, que en algunas actividades se gastó un poco menos de lo planeado, aun cuando la diferencia sea mínima se resalta la buena administración de su recurso económico. Por último, la infraestructura pudo

mejorar con respecto a los cursos de cocina y bar, donde se necesita mayor atención para que en un futuro las capacitaciones prácticas se brinden con facilidades.

*Se puede hacer una mejora en los cursos de cocina y bar con respecto a la infraestructura. Quienes nos apoyan son la Escuela Taller Colca, se paga un alquiler que no cubre el total de su costo, esto es una contrapartida que quizás debió ver Fondo empleo. [...] (Participante 1-IE, Mujer, Jefe de Proyecto)*

En relación a las **calificaciones obtenidas por los beneficiarios**, el rendimiento académico de una población rural y vulnerable en los cursos de auxiliar de cocina y bar y analista de crédito esta encima del promedio esperado que era la nota mínima de aprobación (12), se puede destacar que el 73% y 83% para los cursos indicados obtuvieron notas de 14 a 15. Un porcentaje menor de los participantes obtuvieron la nota aprobatoria entre 12 a 13 (14.6% para el primer caso y 7.8% para el segundo caso).

En ese orden de ideas, las calificaciones obtenidas permiten concluir que los estudiantes que siguieron los cursos ofertados por el proyecto han logrado asimilar la enseñanza brindada en cada uno de los cursos.

**Cuadro 23. C-14-03: Rango de calificación en los cursos de auxiliar de cocina y bar**

Rango de Calificación (puntos)	Curso de Cocina	Curso de Bar	Sub total
16 a 20	2	4	6
14 a 15	20	15	35
12 a 13	1	6	7
Menos de 12	0	0	0
<b>Total, estudiantes certificados</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>48</b>

Fuente: Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

**Cuadro 24. C-14-03: Rango de calificación en el curso de analista de crédito**

Rango de Calificación (puntos)	Sección A	Sección B	Sección C	Sub total
16 a 20	2	3	1	6
14 a 15	15	19	19	53
12 a 13	3	2	0	5
Menos de 12	0	0	0	0
<b>Total, estudiantes certificados</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>64</b>

Fuente: Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

Respecto al **número de beneficiarios insertados y diferenciado por género**, este indicador también mide la eficiencia de los recursos asignados pues se presupuestó insertar a un número de 54

beneficiarios y se alcanzó un número de 62, incluso un mayor número son mujeres antes que hombre en una proporción superior a 2 veces.

**Cuadro 25. C-14-03: Total de insertados por género**

Curso de capacitación laboral	Total, de insertados laboralmente	Hombres	%	Mujeres	%
Analista de crédito	36	13	36%	23	64%
Auxiliar de cocina	11	0	0%	11	100%
Bar, atención al cliente, catering	15	5	33%	10	67%
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>18</b>	<b>29%</b>	<b>42</b>	<b>68%</b>

Fuente: Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

Respecto a los **niveles de ingresos obtenidos**, convencionalmente este tipo de proyectos genera capacidades para insertarse laboralmente en empleos formales y con remuneraciones esperadas en el rango de la remuneración mínima vital (RMV), sin embargo, los rangos remunerativos están encima de la RMV tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro e incluso encima del ingreso promedio del departamento de Arequipa para el 2014 que asciende a 1,429 soles de acuerdo al Índice de la Calidad de Empleo (Anexo N° 6. Informe Anual: El empleo en el Perú 2014. Ministerio de Producción. Octubre 2015). Otro indicador que nos permite inferir la eficiencia de los recursos empleados y como el nivel de ingresos obtenido ha sido superior al promedio esperado.

**Cuadro 26. C-14-03: Rangos de salarios por ocupación**

Rangos de salarios en soles	Total, de personas/Analistas de crédito	Total/Auxiliar de cocina y Bar, atención al cliente
750 - 999	23	20
1000 - 1299	8	3
1300 - 1900	5	3
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>26</b>

Fuente: Informe de ejecución en base a entregables.C-14-03

### Sostenibilidad del proyecto

Se propone que, en términos de incidencia social, se valorizan la calidad de enseñanza de los cursos de las Entidades Formadoras aunado al módulo de habilidades sociales, y las redes-sinergias administrativas y técnicas convenidas para el presente proyecto. Lo anterior mencionado sugiere que los beneficiarios puedan participar del sector formal y posteriormente tengan acceso a otras capacitaciones

que redunden en un perfil ocupacional en vanguardia con las mejoras tecnológicas del sector turismo y financiero de las empresas en las que se encuentren insertados.

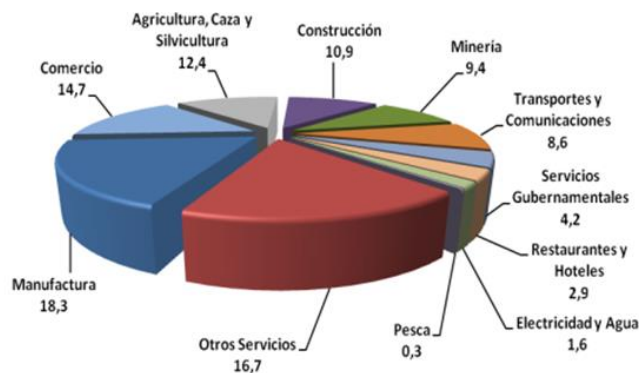
Como parte de las acciones de coordinaciones técnico-administrativas, derivadas de la metodología de inserción de DESCO, se promovió la vinculación de los sectores económicos con los beneficiarios a través de la creación de una Bolsa de Trabajo. Lo cual agiliza la inserción de la población el sector empresarial en base a perfiles, lo que además puede entenderse como un motivador de profesionalización, tecnificación y considerar especial cuidado en la elaboración de los CV. Asimismo, la participante comentó el interés de la institución por expandir la bolsa de trabajo a otras regiones diferentes a la focalizada, el cual se aúna al interés de la municipalidad. En la misma línea, se reportó que las municipalidades expresaron interés en dicha iniciativa, en el marco de los acuerdos institucionales entre ésta y DESCO. Lo anterior mencionado, ofrece la posibilidad de cooperación entre la municipalidad y DESCO como alternativa a la consolidación municipal para la implementación de las políticas locales relacionadas a la empleabilidad, y la promoción de una cercanía entre el diálogo político y la gobernabilidad local.

*La vinculación que se tiene con la municipalidad está muy empatada con la política local que se está implementando (propuesta del alcalde donde desea fortalecer capacitaciones), el convenio que se tiene es para implementar ciertas políticas locales y apuntaría bajo el paraguas de este esquema. [...] (Participante 1-IE, Mujer, Jefe de Proyecto)*

Finalmente, uno de los principales problemas para alcanzar la sostenibilidad del proyecto, es que las personas participantes y la población en general, concentran sus expectativas laborales en el sector minero, la cual a pesar de la crisis internacional es una de las actividades económicas con mayor crecimiento durante los últimos años, contando con un 9,4 % siendo el sexto aportante más importante al VAB regional. Sin embargo, la participante comenta que tratan de persuadir a los beneficiarios para incursionar en otros sectores productivos, como el sector turístico que cuenta con VAB regional del 2.9%, entre otros.

**Gráfico 8: Valor agregado bruto (VAB) según actividad económica – 2011, región Arequipa  
(Porcentaje)**





**Fuente:** INEI – Producto Bruto Interno por Departamentos 2001- 2011

**Elaboración:** GRTPE – Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Arequipa

*En su mayoría es por el pensamiento de la población donde creen que trabajando en la mina podría ganar bien por ello nosotros tratábamos de hablar con ellos para que pudieran tener diferentes oportunidades y hacerles entender que existen varios mercados laborales. [...] (Participante1-IE, Mujer, Jefa de Proyecto).*

## 5. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

Como hemos venido anotando el turismo en el distrito de Caylloma responde a la crítica de una economía primaria, en el sentido, que se explota un recurso natural en función a una demanda externa. La cadena turística de un recurso natural como el Colca progresivamente ha ido contando con la infraestructura básica (aeropuertos, carreteras, energía), así como con la calidad de servicios (financieros, telecomunicaciones, venta al por menor, servicios recreativos, culturales, seguridad y atención de la salud) y mano de obra para hoteles de 5 estrellas. No se observa el acompañamiento del Estado tanto para el fortalecimiento del sector y el eslabonamiento para con otros sectores, así como para con el bienestar de las poblaciones aledañas a través de información sobre las demandas laborales y/o cursos de capacitación que les permita una adecuada inserción laboral. Es evidente la ausencia de la entidad pública nacional promotora del empleo, la misma que tiende a ser suplida por el gobierno local que ante la iniciativa de la I.E. conformarán una bolsa de trabajo, manteniendo un rol activo en la gestión del proyecto a través de la Gerencia de Desarrollo Social.

Si bien este es uno de los efectos indirectos del proyecto, el principal efecto es la calificación de la mano de obra en las ocupaciones demandadas por el sector privado turístico y financiero y donde su potencial

sostenibilidad se basa tanto en los conocimientos y habilidades adquiridas en sesiones teóricas y prácticas como en ser parte de una red de contactos con las empresas, la institución ejecutora y los mismos beneficiarios.

Es importante resaltar el impacto territorial de la oferta de capacitación tanto en el turismo como en servicios financieros. En el primer caso se interviene en 9 distritos de un total de 19 de la provincia de Caylloma y en el caso de la ocupación del analista de crédito además de los 9 distritos también se cubrirá la demanda de personal para las agencias de Majes como resultado del proyecto de irrigación Majes.

Un aspecto a evaluar en futuras convocatorias está relacionado con la gestión de las expectativas de los trabajadores respecto a la valoración de la actividad turística versus otra como la minería en base a obtener otro tipo de calificación y poder ser promocionado. No existe evidencia que las necesidades empresariales hayan sido por personal calificado para cargos administrativos, por lo que la sede pudo haber sido Arequipa antes que Caylloma por la calidad educativa y lo atractivo de las remuneraciones de estos cargos.

En ese sentido, la oferta de capacitación respondió a ocupaciones que no cuentan con las competencias necesarias en la zona de intervención, de allí que los resultados alcanzados se sustentan en la metodología promovida por Fondoempleo e implementada por un consorcio liderado por Desco y complementado en lo formativo por la Escuela Taller Colca en el dictado de los cursos de turismo y para finanzas por la Facultad de Ciencias Históricas Sociales de la Universidad Nacional de San Agustín pero coordinado con las empresas intervinientes.

Este proyecto se inscribe en ese contexto y uno de los mayores efectos del mismo es el perfeccionamiento de la metodología de educación para el trabajo, el cual debe contribuir a una mayor participación de la población local en la cadena de valor, de allí que debe fortalecerse y ser parte de una estrategia de desarrollo integral de los territorios donde se promueve la actividad turística. Cabe enfatizar que un problema estructural entre la desvinculación de la oferta formativa y la demanda laboral no se resuelve con un programa como el implementado, pero reiteramos esta experiencia en tanto validada debe servir de referencia para alcanzar los objetivos que busca llevar a cabo el Consejo Nacional de Competitividad como se desprende del estudio antes mencionado.

En ese sentido, el diseño de este programa de capacitación ha estado en concordancia con el nivel educativo de poblaciones fundamentalmente rurales cuidando la deserción en base a identificar los

reales intereses de los beneficiarios por ser parte del mundo laboral formal, así como adecuando el dictado de los cursos a la disponibilidad de tiempo fundamentalmente los fines de semana con un sentido teórico práctico donde no sólo se brinda conocimientos acorde a las ocupaciones demandadas sino también se ha contemplado el desarrollo de habilidades blandas valorado por los propios beneficiarios siendo recogido en el mapa parlante; asimismo, en tanto una beca se cuidó que los estudiantes valoricen los recursos destinados a ella y puedan concluir la misma mediante visitas periódicas a los domicilios y posteriormente acompañándolos en la búsqueda de nuevas oportunidades.

La metodología se fortalece con los mapas parlantes que permitan captar los sentimientos aspiracionales en base a la calificación obtenida pero también en base a la proyección del mismo beneficiario. Estas diferirán de acuerdo al rango de edad, nivel educativo, estado civil pero manteniendo un denominador común que los vacíos formativos tienden a suplirse con programas de esta naturaleza y permiten desarrollar capacidad de empleabilidad.

Las características de la estructura del proyecto deben trascender el ámbito de Fondoempleo y ser parte del escrutinio de quiénes gestionan la política laboral peruana para su evaluación e incorporación de las políticas laborales y su potencial aporte al debate de las alternativas para superar los límites al crecimiento económico donde tanto la calidad de la mano de obra como los programas de capacitación laboral deben contribuir a optimizar el potencial de crecimiento.

Reiteramos que este modelo está validado y debe replicarse en un escenario que debe contribuir a consolidar los esfuerzos que viene realizando el Estado peruano por contar con un capital humano que optimice el aprovechamiento de nuestros recursos naturales en base al mayor presupuesto asignado al sistema educativo y obtener resultados que mejoren los procesos de aprendizaje y que contribuirán a modificar los procesos de inserción laboral.

## **5.2. Recomendaciones**

### **Metodológico**

- En el caso de las entrevistas y en particular en intervenciones en provincias con una importante presencia rural, el empleo de los teléfonos móviles debe ser un instrumento a promover por parte de Fondoempleo para futuros proyectos. La mayor cobertura territorial de las telecomunicaciones permite no perder representatividad en las encuestas a realizar en particular en la etapa de aplicación de instrumentos y ante la dificultad de acceder a una entrevista presencial con los beneficiarios.

- El mapa parlante con una adecuada selección en el nivel educativo, rango de edad, estado civil, carga familiar permite conocer las reales perspectivas de los beneficiarios respecto del aporte del proyecto en su desarrollo profesional y familiar, de allí la relevancia de su innovación e incorporación en la metodología del Fondoempleo.
- Generalizar la sistematización de las evaluaciones obtenidas y por rango de notas, lo cual permite medir como los beneficiarios realmente asimilan el componente del desarrollo de competencias laborales e incluso comparar el costo efectividad.
- También se debe sistematizar los niveles de ingresos obtenidos y por rangos de edad, el mismo que permite identificar la valoración empresarial hacia este tipo de programas, a las capacidades de los beneficiarios y potenciales promociones laborales.

### **Gestión del proyecto**

Incorporar en el formato de caracterización empresarial promovido por Fondoempleo las relaciones con las cámaras de comercio, organizaciones o asociaciones de productores y universidades como actores de las intervenciones a realizar.

### **Incidencia en las políticas públicas laborales**

- Se recomienda realizar una evaluación respecto a las oportunidades de promoción laboral entre los sectores turísticos, financiero, agroindustrial y minero, donde como hemos observado el sector que menos oportunidad brinda para una potencial movilidad laboral es el agroindustrial en particular en las tareas de operario de campo. De esta experiencia se puede observar que tanto el sector turístico como financiero son proclives a la promoción laboral en particular en el sector financiero de acuerdo a los resultados alcanzados en este proyecto y donde el tipo de oferta formativa, como este proyecto brinda, facilita este proceso. Adicionalmente estos sectores tienen como efecto colateral potenciales emprendimientos (creación de restaurantes o hoteles). En ese orden de ideas se sustenta la recomendación de un análisis inter sectorial.
- Los problemas de descoordinación intergubernamental pueden ser minimizadas por un actor comprometido en las políticas de fomento del empleo en distritos pequeños como son las municipalidades, afirmación que se desprende del apoyo brindado por las diferentes municipalidades en la etapa de convocatoria a los beneficiarios, en ese sentido, quienes gestionan proyectos de esta naturaleza como es el caso de Desco deben promover el liderazgo de las municipalidades para

involucrar a las Direcciones Regionales de Trabajo y revertir el escaso uso de la búsqueda en la bolsa de trabajo del MTPE (2.5%). Indicador de la necesidad de un mayor involucramiento de las entidades públicas pertinentes en la promoción del empleo. Los servicios digitales en el marco de la VUPE deben tener mayor difusión pues la búsqueda de empleo por internet es un importante instrumento para los beneficios de este proyecto (30%).

- Promover una mayor articulación entre los ministerios de educación y trabajo para que experiencias validadas en el fomento de la empleabilidad, como la presente, puedan ser fácilmente implementadas por otros actores tanto público como privados.
- En la misma orientación optimizar iniciativas como Ponte en carrera que permite contar con información a los estudiantes y profesionales que ingresan al mercado laboral sobre los sectores que pagan las mejores remuneraciones y conocer las universidades que brindan las especialidades de mayor demanda.
- Las experiencias del fomento de la empleabilidad por Fondoempleo deben ser parte de los estudios como el promovido por parte el Consejo Nacional de Competitividad respecto a la desvinculación de oferta formativa y la demanda laboral, donde un factor que la diferencia de otros estudios será el análisis comparado en diversas regiones y con dinámicas sectoriales distintas.

## 7. Referencias

- El Comercio (2016). Sector hotelero alista más de 100 proyectos hasta el 2018. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/dia-1/hoteles-sector-hotelero-alista-mas-100-proyectos-hasta-2018-noticia-1867637>
- El Comercio (2016). Arequipa: El subempleo alcanza el 47% de la población económica activa. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/actualidad/arequipa-el-subempleo-alcanza-el-47-de-la-poblacion-economica-activa-noticia-477564>
- Galdo, J.; Jaramillo, M. y Montalva, V. (2009). *Pobreza e impactos heterogéneos de las políticas activas de empleo juvenil: el caso de PROJOVEN en el Perú*. Lima, Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Guerrero, G. (2013). *¿Cómo afectan los factores individuales y escolares la decisión de los jóvenes de postular a educación superior? Un estudio longitudinal en Lima, Perú*. Lima, Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

- 
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). Boletín: Producción Nacional. Recuperado de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n02\\_produccion\\_dic2014.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n02_produccion_dic2014.pdf)
- Málaga, R.; Oré, T. y Tavera, J (2014). Jóvenes que no trabajan ni estudian: el caso peruano. *Economía*, 37 (74), 95-132.
- Ministerio de Educación (2015). *Indicadores de las Estadísticas de la Calidad Educativa*. Recuperado el 13 de setiembre de 2015 de la base de datos de la Unidad de Estadística Educativa.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). Diagnóstico Socio Económico Laboral en la región Arequipa. Recuperado de: <http://www.trabajoarequipa.gob.pe/node/405>
- La República (2012). Los trabajos con los sueldos que todos quieren. Recuperado de <http://larepublica.pe/30-06-2012/los-trabajos-con-los-sueldos-que-todos-quieren>

## 8. Anexos

### Anexo 1. Cronograma de trabajo de campo

Fases / Actividades	Producto	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3
<b>2.1. Preparación del trabajo de campo</b>	Segundo Producto: (i) Datos procesados del recojo de información de inicio, contiene: Bases de Datos en STATA o SPSS y Reporte de Consistencias. (ii) Informe de Línea de Base		x	x	x								
2.1.1 Coordinación con las sedes de aplicación			x										
2.1.2 Preparación de la logística para el trabajo de campo			x	x									
2.1.3 Convocatoria de supervisores(as) y aplicadores(as)					x	x							
<b>2.2. Selección, contratación y capacitación de supervisores(as) y aplicadores(as)</b>					x	x							
2.2.1 Convocatoria y selección de supervisores(as) y aplicadores(as)					x								
2.2.2 Contratación y capacitación de supervisores(as) y aplicadores(as)					x	x							
<b>2.3. Aplicación y Recepción de los instrumentos</b>							x	x	x				
2.3.1 Desplazamiento del equipo de campo a las sedes							x	x					
2.3.2 Aplicación de los instrumentos en cada sede							x	x					
2.3.3 Supervisión (control de calidad) del proceso de aplicación							x	x					
2.3.4 Control de calidad de las fichas e instrumentos aplicados								x	x				
<b>2.4 Digitación y Reporte de Consistencia</b>										x			
2.4.1 Programación de las bases de datos										x			
2.4.2 Capacitación de los digitadores										x			
2.4.3 Digitación de las encuestas										x			
2.4.4 Control de calidad de digitación										x			
2.4.5 Crítica y consistencia de la base de datos										x			
<b>2.5 Elaboración del Informe de Línea de Base</b>										x	x		
2.5.1 Procesamiento de la información										x	x		
2.5.2 Discusión de la información, elaboración y presentación preliminar									x	x			
2.5.3 Correcciones y presentación de informe definitivo										x			
<b>2.6 Presentación del Producto 2</b>											x		

**Fuente:** Gestiona y Aprende. Primer Entregable: Plan de Trabajo para la Elaboración de la Línea de Base del Proyecto Capacitación e inserción laboral-Caylloma-Arequipa-Desco-Turismo y Hotelería-Finanzas-Arequipa”, 2015.

## Anexo 2. Resumen del Itinerario de acceso a zonas de aplicación

<b>Itinerario de Trabajo de Campo</b>			
<b>Martes - 11/Octubre</b>	<b>Miércoles - 12/Octubre</b>	<b>Jueves - 13/Octubre</b>	<b>Viernes- 14/Octubre</b>
<p>Salida Equipo Campo (Lima-Arequipa)</p> <p>(Reunión con la encuestadora zonal)*</p> <p>Salida de Arequipa a Chivay (6 horas)</p>	<p><b>08:30 am - 09:00 am</b> Movilización al Hospedaje/ Desayuno <b>Chivay</b></p> <p><b>09:00 am - 09:40 am</b> Movilización a la zona de aplicación <b>Distrito Chivay</b></p> <p><b>09:40 am - 01:00 pm</b> Realización Mapa Parlante - Aplicación Encuesta EvF (Visitas Domiciliarias) Meta: 10 personas <b>Distrito Chivay</b></p>	<p><b>08:00 am - 08:20 am</b> Movilización a la zona de aplicación <b>Distrito Chivay</b></p> <p><b>08:20 am - 11:00 am</b> Aplicación Encuesta EvF (Visitas Domiciliarias) Meta : 8 personas <b>Distrito Chivay</b></p> <p><b>11:00 am - 12:00 pm</b> Movilización a la zona de aplicación <b>Distrito Corporaque</b></p> <p><b>12:00 pm - 01:00 pm</b> Realización Mapa Parlante - Aplicación Encuesta EvF (Visitas Domiciliarias) Meta: 1 persona <b>Distrito Corporaque</b></p>	<p>Regreso Equipo Campo (Arequipa-Lima)</p>
	<p><b>01:00 pm - 02:00 pm</b> Almuerzo</p>	<p><b>01:00 pm - 02:00 pm</b> Almuerzo</p>	
<p>Llegada a Hospedaje en Chivay</p>	<p><b>02:00 pm - 03:30 pm</b> <b>Historia de éxito</b> (Visita Domiciliaria) <b>Distrito Chivay</b></p> <p><b>03:30 pm - 04:30 pm</b> Movilización a la zona de aplicación <b>Distrito Tuti</b></p> <p><b>04:30 pm - 05:30 pm</b> Realización Mapa parlante - Aplicación Encuesta EvF (Visitas Domiciliarias) Meta: 1 persona <b>Distrito Tuti</b></p> <p><b>05:30 pm - 06:30 pm</b> Movilización de Retorno <b>Hospedaje Chivay</b></p> <p><b>06:30 pm - 07:30 pm</b> Resumen del Mapa Parlante <b>Hospedaje Chivay</b></p>	<p><b>02:00 pm - 03:00 pm</b> Movilización a la zona de aplicación <b>Distrito Yanque</b></p> <p><b>03:00 pm - 05:30 pm</b> Realización Mapa Parlante - Aplicación Encuesta EvF (Visitas Domiciliarias) Meta: 4 personas <b>Distrito Yanque</b></p> <p><b>05:30 pm - 06:30 pm</b> Movilización de Retorno <b>Hospedaje Chivay</b></p> <p><b>06:30 pm - 07:30 pm</b> Resumen del Mapa Parlante <b>Hospedaje Chivay</b></p> <p><b>Salida de Chivay a Arequipa (6 horas)</b></p>	



### Anexo 3. Programa de capacitación para supervisores y aplicadores de campo

#### Programa de capacitación para supervisores de la Línea 1 – Capacitación e Inserción Laboral de la Evaluación Final del 14° concurso

#### 1. Antecedentes

Los coordinadores fueron capacitados los días 2 y 3 de Junio en la sala de presentaciones de la oficina de Gestiona y Aprende para 10 personas con proyector multimedia. Los responsables de la capacitación serán el equipo técnico consultivo de Gestiona y Aprende, y los responsables en contratación con el FONDOEMPLEO.

La capacitación propone brindar los principales lineamientos para la aplicación de los instrumentos de Evaluación Final, así como también brindar una ruta metodológica para que los supervisores puedan replicar la capacitación a los aplicadores de campo en las regiones respectivas. Para este propósito, el equipo técnico consultor de Gestiona y Aprende entregará a cada coordinador, el programa de capacitación para los aplicadores de campo, asignación de sede y ruta de aplicación, entre otros.

#### 2. Objetivo general

Capacitar a los(as) coordinadores(as) en la aplicación de los instrumentos de la Evaluación Final.

#### 3. Objetivos específicos

- Dar las orientaciones sobre los procedimientos, funciones y pautas para la aplicación de los instrumentos de la Evaluación Final.
- Dar las orientaciones para que los supervisores (as) puedan replicar el taller de capacitación en las regiones correspondientes.
- Asignar las rutas de trabajo de los supervisores (as) de campo.

Tiempo	Nombre del Bloque	Materiales	Responsable
08:30-08:45 am	Entrega de materiales	Hoja de registro	Equipo técnico consultor
08:45-09:00 am	Actividad motivadora (de presentación)		Equipo técnico consultor
09:00-09:15 am	Prueba de entrada: Solución de casos Prueba para marcar		Equipo técnico consultor
09:15-09:40 am	Se presentará brevemente la finalidad del proyecto y la importancia de la Evaluación Final, además de una breve explicación de los acrónimos.		Equipo en contratación con el FONDOEMPLEO

Tiempo	Nombre del Bloque	Materiales	Responsable
09:45-10:00 am	<p>Se leerá junto con los participantes las funciones, prohibiciones, confidencialidad y neutralidad tanto de los coordinadores como de los investigadores de campo. Asimismo, se hará principal hincapié en las actividades que desempeñarán cada uno de ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rol que desempeñará el coordinador</li> <li>• Rol que desempeñará los encuestadores de campo.</li> </ul>	<p>PPT</p> <p>Manuales para cada participante</p>	<p>Equipo en contratación con el FONDOEMPLEO</p> <p>Y Equipo técnico consultor</p>
10:35-11:00 am	<p>Protocolo general de aplicación: pareja de ejemplo. Se armarán los pasos en cartulina en conjunto con los participantes para luego proceder a explicar cada uno de los pasos. Asimismo, se explicará sobre el llenado del Kit de Materiales de aplicación.</p> <p>Juego de Roles 1: Protocolo de presentación Se pedirá la participación de 3 coordinadores, quienes saldrán al frente a representar el protocolo de presentación.</p> <p>Se les pedirá a los demás participantes comentar las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué estuvo bien de la presentación?</li> <li>• ¿Qué podría mejorar?</li> </ul> <p>Se cerrará la dinámica con una pequeña retroalimentación por parte del facilitador del taller.</p>	<p>Cartulinas con los pasos para la aplicación de instrumentos</p> <p>Copias del Kit de materiales de aplicación</p>	<p>Equipo en contratación con el FONDOEMPLEO</p>
04:45-06:00 pm	<p>Distribución de zonas por regiones, armado de ruta de trabajo y entrega de directorio. Se asignarán las regiones a cada supervisor de campo y se enfatizará en la elaboración de las rutas de trabajo de campo.</p>	<p>Directorio, Mapas, distribución de zonas</p>	<p>Equipo técnico consultor</p>

Fuente: Protocolo de Selección y Capacitación de encuestadores, Gestiona y Aprende 2016

## Anexo 4. Formatos FONDOEMPLEO para el desarrollo de trabajo de campo

### 4.1. Directorio del personal de campo

Código del proyecto: C-14-03  
Evaluación Final

Nombre del personal de campo	Cargo	Celular	Fijo	Correo electrónico	Breve descripción sobre el perfil del personal
Josue Yparraguirre Chacaliaya	Supervisor-Encuestador	991844674	-	Josue.ych@gmail.com	Egresado de la universidad Inca Garcilaso de la Vega de la carrera de Psicología, con experiencia previa en estudios de LdB en el Sector Empleo.
Carlos Santos Shupingahua	Encuestador	956802823	5842167	cadashu@gmail.com	Estudiante de Arqueología, con experiencia previa en 4 estudios de LdB en el sector educación, como coordinador regional y aplicador de campo en La Libertad, Lambayeque y Lima.
Daniel André Cuadro Gómez	Encuestador	-	-	danielcuadros@gmail.com	Estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Perú de la carrera de Ingeniería Electrónica con experiencia en call center y digitación para estudios de Línea Base en el Sector Educación.
Alexis Rafael Iparraguirre	Encuestador	979832063	-	rafael.iparraguirre92@gmail.com	Estudiante de la Universidad Alas Peruanas de la carrera de Hotelería y Turismo con experiencia en call center.

### 4.2. Listado de cumplimiento de encuestas

Ver Anexo 4.2 en CD

## Anexo 5: Procesamiento de los Instrumentos cualitativos

### 5.1. Guía y reporte de entrevista con la Institución Ejecutora

#### Actor: Miembro del Equipo Técnico de la Institución Ejecutora

**Orientaciones generales:** Esta entrevista está dirigida a un representante del equipo técnico de la Institución Ejecutora. En caso no pueda encontrarse al representante designado, se podrá entrevistar a cualquier miembro del equipo técnico conocedor de la implementación del proyecto en la región.

- a. Considerando que la IE es la institución responsable de la implementación del proyecto, la prioridad de entrevista se establece en tanto permitirá recoger las experiencias en relación a la elaboración e implementación de los Proyectos en las regiones desde los estamentos proporcionados por FONDOEMPLEO.

**Objetivo:** Reconocer y describir la eficiencia, la eficacia y la aproximación a la sostenibilidad del proyecto.

#### A. DATOS DE LA INSTITUCIÓN

1. Institución:
2. Región:
3. Provincia:

#### B. DATOS DEL INFORMANTE

1. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )
2. Cargo actual: \_\_\_\_\_
3. Tiempo en el cargo : \_\_\_\_\_
4. Otras responsabilidades: \_\_\_\_\_

#### C. DATOS DE LA ENTREVISTA

Fecha de aplicación: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
(dd/mm/aa)

Hora de inicio: \_\_\_\_\_

Hora de término: \_\_\_\_\_

#### D. GUIÓN DE LA CONVERSACIÓN

##### INTRODUCCIÓN

- Saludar y agradecer su participación en la entrevista.
- Explicar el objetivo de la entrevista.
- Solicitar autorización para que la entrevista sea grabada.
- Resaltar que la información recogida será confidencial y de uso exclusivo para el estudio.
- Explicar el procedimiento de la entrevista así como la duración aproximada.

*\* Hasta aquí debe generarse un punto de afinidad y aceptación*

### TEMA 1: EN RELACIÓN A LA EFICACIA DEL PROYECTO

**Nota evocadora:** El tema identifica cómo las actividades se han materializado en resultados, en términos de cantidad, calidad y cronograma previsto. El análisis de eficacia se enfoca en los siguientes aspectos:

Preguntas para profundizar:

1. ¿Cuáles son las actividades críticas del proyecto, es decir, aquellas imprescindibles para el logro de los resultados?
2. ¿Se lograron llevar a cabo todas las actividades de acuerdo a lo previsto? En caso de no haberse logrado, ¿qué motivos explican esta situación? **[LA-FL]**
3. ¿La estrategia de focalización aplicada fue la más efectiva? ¿Cuáles son los principales resultados de la focalización y qué limitaciones enfrentó durante su ejecución? **[LA-FL]**
4. ¿Los módulos de habilidades sociales se llevaron a cabo de manera adecuada?, ¿qué limitaciones se enfrentaron en su ejecución y qué acciones se implementaron para superarlos? **[LA]**
5. ¿La estrategia de inserción laboral permitió alcanzar los resultados esperados?, ¿fue efectiva la vinculación con la VUPE? Si la respuesta es No o Parcialmente, ¿qué cambios introdujo la IE?, ¿cuán efectivos fueron esos cambios? **[FL]**
6. ¿Considera que las recomendaciones del monitoreo externo de FE se incorporan en la implementación del proyecto? (Explorar el nivel de articulación de recomendaciones con el sistema de monitoreo interno de la IE) **[LA]**
7. ¿El proyecto identificó y consideró las percepciones de los beneficiarios sobre sus necesidades, problemas y posibles soluciones en el diseño e implementación de las diferentes actividades del proyecto? Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo se identificaron dichas percepciones y necesidades de las personas jóvenes?, ¿de qué manera se implementaron? **[LA-FL]**

### TEMA 2: EN RELACIÓN A LA EFICIENCIA DEL PROYECTO

**Nota Evocadora:** El tema identifica en qué medida los recursos/insumos (fondos, tiempos, etc.) se han convertido económicamente en resultados. El análisis de eficiencia se enfoca en los siguientes aspectos:

Preguntas para profundizar:

1. ¿Considera que cuenta con recursos/insumos suficientes (personal) para administrar el presupuesto del proyecto?, ¿Las sinergias con FE cubre las expectativas o demandas de la misma?
2. ¿Los recursos (personal, económicos, infraestructura, etc.) asignados fueron los necesarios? Si no es así, ¿cómo está funcionando? **[FL]**
3. ¿En algunas actividades se gastó más o menos de lo previsto?, ¿a qué se debió ese resultado? **[LA-FL]**
4. ¿Se tiene información de otros proyectos en la misma zona de intervención para hacer un análisis comparativo de los costos de los componentes?
5. ¿Se tiene información de otros proyectos en la misma zona de intervención para hacer un análisis comparativo de los costos unitarios de la intervención?

**TEMA 3: EN RELACIÓN A LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO**

**Pregunta Evocadora:** El criterio analiza la probabilidad de que los resultados positivos del proyecto, a nivel de propósito, continúen después de que el financiamiento del proyecto termine. El análisis de sostenibilidad se enfoca en los siguientes aspectos:

Preguntas para profundizar:

1. ¿Cómo concibe la sostenibilidad del proyecto?, ¿qué actividades se establecieron e implementaron para el logro de la sostenibilidad?, ¿cuáles han sido los resultados de estas acciones?
2. ¿El proyecto contempló en el diseño la vinculación de sus objetivos con las políticas locales, regionales y nacionales?
3. ¿Cuál fue el grado de involucramiento de las autoridades distritales, provinciales y/o de la región o de representantes de la sociedad civil organizada en las diferentes etapas del proyecto?
4. ¿Cuáles son los principales desafíos para la sostenibilidad del proyecto?

## Reporte de la entrevista con la Institución Ejecutora

### Entrevista con Representante de la Institución Ejecutora

**ENTREVISTADO:** Delmy Poma – Jefa de proyecto C-14-03 del Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo - DESCO

**ENTREVISTADOR:** Marco Froilán De La Cruz Sánchez –  
Institución Evaluadora Gestiona y Aprende S.A.C

**DURACION TOTAL DE LA ENTREVISTA:** 00 h 54 m

### Tema 1: En Relación a la pertinencia del proyecto

- **¿Cuáles son las actividades críticas del proyecto, es decir, aquellas imprescindibles para el logro de los resultados?**

Estuve en el cargo del proyecto alrededor de 17 meses, donde solo contaba con una responsabilidad exclusiva del proyecto. Con respecto a las actividades críticas, nosotros conocemos las zonas por proyectos anteriores y una particular de la zona rural es la forma de ser de los jóvenes, quienes suelen ser inestables en sus decisiones. En el proceso de capacitación, se trataba de ver la asistencia. Se tenía en proyectos anteriores una alta deservicio, por eso es un antecedente crítico y para poder combatir eso, se realizó un acompañamiento más personalizado. Se le llamo por teléfono, recordarles el propósito del taller.

- **¿Se implicó esta actividad crítica en la selección? ¿Se lograron llevar a cabo todas las actividades de acuerdo a lo previsto? En caso de no haberse logrado, ¿qué motivos explican esta situación?**

Si, por eso se realizó las entrevistas personales y evaluación psicológica. Sí, se logró. Las actividades previstas para todo este proceso eran las invitaciones en cada uno de los distritos, coordinaciones con las autoridades (alcaldes y regidores)

- **¿Cómo se realizó la invitación? ¿Organizaban algunos eventos para los convocatorios? ¿Cuáles son los elementos o lecciones que su equipo pudo rescatar en la convocatoria?**

Mediante oficios, personalmente y visitas en los distritos. Se realizaron taller de presentación del proyecto y convocatorias en cada distrito. Yo busqué como fortaleza la experiencia de mi equipo, son personas que trabajaron en proyectos anteriores y conocían la zona. El detalle radicaba en su experiencia porque si solo hubiéramos querido cumplir como decía el proyecto sobre las características, tendríamos menos interesados. Por eso, la convocatoria debe ser completamente abierta, donde algún familiar pueda asistir y no necesariamente el joven.

- **¿La estrategia de focalización aplicada fue la más efectiva? ¿Cuáles son los principales resultados de la focalización y qué limitaciones enfrentó durante su ejecución? Proceso de focalización de población, donde es pasar los criterios y el filtro de Fondoempleo. Uno de ellos era la edad ¿Verdad?**

Se realizó un proceso de selección al igual que un instituto. Todos se podían inscribir, donde luego se realizaba la etapa de selección. No había sobre la edad. Debían ser mayores de 18 años, debían tener estudios superiores concluidos o por concluir.

- **¿Alguna dificultad en el trabajo de focalización? ¿Considera que la estrategia fue efectiva?**

No. Los mensajes durante la presentación, tenían un contenido motivacional. Se usó perifoneo y spots en los distritos.

- **¿Los módulos de habilidades sociales se llevaron a cabo de manera adecuada?, ¿qué limitaciones se enfrentaron en su ejecución y qué acciones se implementaron para superarlos? ¿Cómo las habilidades blandas será el éxito del proyecto?**

Es la parte más importante. En realidad fueron 10 horas planificadas pero nosotros hicimos unas 30 horas pues de esto depende el éxito. Si tienes 20 inscritos, los cuales debes lograr que terminen la capacitación y que el 60% trabaje, el cual es un objetivo del proyecto. Esto no se lograra si no se desarrolla las habilidades blandas de esta gente.

- **¿Estas habilidades blandas tocaban temas de trabajo en redes? Estos temas con quienes trabajaron**

Trabajo en equipo, manejo de conflictos, personales y familiares y autoconfianza. Mediante el tiempo de capacitación, lo realiza con las personas que se contrataron pero antes de determinar el proceso de capacitación se contrató un especialista de inserción laboral, el cual es uno de los requisitos para elegir a ese consultor era su experiencias en las habilidades blandas.

**Dependiendo de la naturaleza de la capacitación se puede vincular con componentes de inserción laboral desde un inicio. ¿Quería sabes si se realizó este empate entre la competencia técnica de inserción y las competencias más en habilidades blandas?**

Se realizaron también esto como elemento de la planificación y estrategia.

- **Considera que se llevó algún problema o limitante en estos módulos Como se realizó las consultas para poder hacer la planificación**

No en los dictado de los módulos pero si en el tiempo que la gente disponía. El cual se colocó en los fines de semana bajo la consulta de los beneficiarios. Esto se planifico antes del inicio de la capacitación, después de los listados de seleccionados pero durante el proceso de entrevista personal se realizó una pregunta.

- **¿Cómo fue la asistencia? Además del contrato de la persona para la inserción laboral ¿qué otras estrategias realizaron con el tema de inserción?**

Más del 80 % de la asistencia, el cual fue un éxito por la consulta de los horarios. Me parece que es la relación de todo el equipo. Existió el acercamiento donde se debía ser hasta un confidente para lograr la inserción.

- **Para este acercamiento o vinculo éxito algún psicólogo ¿Otras estrategias? Como estrategia de equipo de proyecto de DESCO para Fondoempleo que se hizo para llegar a la inserción y las coordinaciones con las empresas**

No, como le digo era solo ese especialista. Una fortaleza que nos ayudó mucho fue DESCO, es una institución muy conocida en la zona. Otro punto a favor es que todo personal contratado debe involucrarse con la gente. Para todo el proceso de inserción laboral se realizó una presentación. Se hizo contacto con todas las entidades financieras de la zona, se presentó el objetivo del proyecto, que se estaba realizando, la calidad de los egresados y posteriormente conversaciones con los gerentes o administrados de la zona, como una recomendaciones de nuestros egresados. En el caso de los hoteles igual, como dos visitas por cada hotel y restaurante de la zona.

- **¿Cómo proyecto pudieron ver un cambio? ¿Para las coordinaciones de las empresas, se realizó alguna nota o agente de los resultados de las reuniones? ¿Considera que las recomendaciones del monitoreo externo de FE se incorporan en la implementación del proyecto?**

Si, se pudo ver con muchos chicos. No, se realizó un acercamiento formal con una carta de presentación. Nos preguntaron cómo fue el acercamiento, el cual se le comento como se realizaba. Una recomendación fue empatar entre los requerimientos de los empleadores y las expectativas que tenían los egresados.



## **Tema 2: En Relación a la eficiencia y eficiencia del proyecto**

- **¿Considera que cuenta con recursos/insumos suficientes (personal) para administrar el presupuesto del proyecto?, ¿Las sinergias con FE cubre las expectativas o demandas de la misma?**

Si, en el tema de habilidades blandas. En este tipo de proyecto se considera que el especialista sea técnicos, el cual solo se contratara para la etapa de inserción laboral, viendo que es algo tan importante, este personal debería considerarse permanente en este proyecto. Sería ideal que poder contar con una persona más, que sea especializada en temas de habilidades blandas.

- **¿Los recursos (personal, económicos, infraestructura, etc.) asignados fueron los necesarios? Si no es así, ¿cómo está funcionando? ¿En algunas actividades se gastó más o menos de lo previsto?, ¿a qué se debió ese resultado?**

Si, fueron adecuados. Se presentó algunas actividades que se ejecutó menos de lo que estaba programado.

- **¿Las capacitaciones se dieron en la mañana o en la tarde? ¿Se tiene información de otros proyectos en la misma zona de intervención para hacer un análisis comparativo de los costos de los componentes?**

Se hicieron los fines de semana. No se dieron refrigerios porque no estaba considerado. En la zona que intervenimos no, somos los únicos. Quizás en Arequipa pero en el colca no.

## **Tema 3: En Relación a la sostenibilidad del proyecto**

- **¿Cómo concibe la sostenibilidad del proyecto?, ¿qué actividades se establecieron e implementaron para el logro de la sostenibilidad?, ¿cuáles han sido los resultados de estas acciones?**

Fue específicamente le trabajo con la gente, son ellos mismos quienes se van a sostener. Son casi dos meses que termino el proyecto, me encontré con dos personas que terminando el proyecto no estaban trabajando pero ahora sí.

- **¿Entonces no es exactamente por el proyecto sino por las capacidades de los beneficiarios? ¿Tuvieron que implementar otra actividad implementaría?**

Pero todo esto fue construido por el proyecto. No hay algo en particular que continúe, son las personas las que continuaran. Se realizó una coordinación con la municipalidad provincial sobre una bolsa de trabajo, dentro de esta. Entónces una vez que se termine el proyecto, puedan asegurarse. Es decir, puedan continuar con empleos formales.

- **Qué resultados tuvo la bolsa de trabajo ¿Cuáles son los principales desafíos para la sostenibilidad del proyecto?**

Tiene demanda por las personas que están interesadas en trabajar, los cuales mandaron su CV a la municipalidad y los llamaron para informar esta oportunidad. Yo tengo grandes satisfacciones. El proyecto cambio la vida de muchas personas para nosotros eso es una satisfacción. Un desafío sería que permanezcan en sus puestos trabajos o que tengan perfiles deseables.



- Explicar el objetivo de la entrevista.
- Solicitar autorización para que la entrevista sea grabada.
- Resaltar que la información recogida será confidencial y de uso exclusivo para el estudio.
- Explicar el procedimiento de la entrevista así como la duración aproximada.

*\* Hasta aquí debe generarse un punto de afinidad y aceptación*

### TEMA 1: VINCULACIÓN DE LA EMPRESA CON LA IE

**Pregunta Evocadora:** Desde su experiencia, ¿podría describir el proceso de involucramiento con la institución ejecutora del Proyecto de Fondoempleo?

Preguntas para profundizar:

1. ¿Su empresa fue visitada por la IE para conocer su demanda por personal de calificación inicial? ¿En qué momento, antes de que inicie el proyecto o después de que el proyecto ya había empezado?
2. ¿La IE preguntó a su empresa sobre el perfil ocupacional para las ocupaciones de calificación inicial seleccionadas para el proyecto?
3. ¿La IE consultó a su empresa sobre el contenido del curso? Consultar sobre los detalles de los mecanismos usados para la consulta y cuál fue la respuesta de parte de la empresa (por ejemplo, respondió una encuesta, a través de visitas de la IE (número de veces) al local de la empresa, tipo de tecnologías empleadas, entrevistas a trabajadores expertos en la ocupación, entre otras).
4. ¿Después de que los jóvenes del proyecto han ingreso a la empresa, la IE ha realizado algún seguimiento para conocer su desempeño? Consultar sobre el tipo de seguimiento realizado, cada cuánto tiempo, fue personal o telefónico; asimismo, si como parte de ese seguimiento la IE mantuvo contacto con el jefe de personal o con el supervisor de los jóvenes.

### TEMA 2: EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS

**Pregunta Evocadora:** ¿cómo podría describir el desempeño laboral de los beneficiarios?

## Preguntas para profundizar:

1. ¿Cuántos jóvenes del proyecto han trabajado/trabajan en su empresa y en qué ocupaciones se han desempeñado?
2. ¿Tuvo que reentrenar a los jóvenes que fueron presentados por la IE?, ¿en qué temas/áreas?  
Nota: En la respuestas es necesario considerar los aspectos técnicos y/o administrativos que el beneficiario tendría que manejar para desempeñar la ocupación, de otros aspectos que son propios de la empresa y por tanto es necesario que el beneficiario reciba instrucciones e incluso capacitación al respecto (por ejemplo, procedimientos para solicitar insumos o almacén o normas de personal, ubicación física de las zonas de seguridad, entre otras).
3. ¿Cuál es el porcentaje aproximado de los beneficiarios que tuvo un desempeño adecuado de los que tuvieron un mal desempeño?, ¿cuáles serían los motivos de esa diferencia?
4. Después de terminado el contrato con los jóvenes del proyecto, ¿piensa renovarles el contrato, por qué?
5. ¿Qué recomendación le daría a la IE para mejorar la capacitación técnica y las competencias blandas de los jóvenes?
6. Normalmente, cuando su empresa contrata a un joven del perfil de los beneficiarios de la IE, ¿bajo qué condiciones laborales los suelen contratar? (sueldo, vínculo laboral, jornada laboral, mecanismos de protección social, entre otros).
7. ¿Existe alguna forma contractual que su empresa considere más adecuada para contratar a los beneficiarios de este tipo de proyectos? Por favor, explique.
8. En una escala de 1 a 4, donde 1 es malo y 4 es excelente, ¿cómo califica el desempeño de los beneficiarios del proyecto en su puesto de trabajo?

Habilidades y actitudes	Escaso	Regular	Bueno	Excelente
<b>Habilidades técnicas</b>				
Tiene conocimientos técnicos básicos de la ocupación				
Demuestra destreza y exactitud motriz al realizar sus actividades				
Capacidad para seguir y ejecutar instrucciones				
Cumplimiento de las tareas encomendadas y en los plazos solicitados				
<b>Habilidades personales</b>				
Muestra capacidad para aprender				
Presenta agilidad en la toma de decisiones				
Tiene capacidad para resolver problemas				
Muestra disposición para trabajar en equipo				
Cuenta con capacidad para adaptarse al cambio				
Posee capacidad para proponer mejoras/innovar				
<b>Actitud para el trabajo</b>				
Asiste y es puntual				
Respeto y cumple las normas y procedimientos establecidos por la empresa				
Muestra seguridad en sí mismo y en sus criterios				
Es honesto				
Es responsable y muestra interés por el trabajo				

## Reportes de las entrevistas con las Empresas

Ver Anexo 5.2 en CD

### 5.3. Guía y reporte de entrevista con Beneficiario

**Actor: Beneficiario del Proyecto C-14-03**

**Orientaciones generales:** Esta entrevista está dirigida a los beneficiarios del proyecto.

a. Se incluirá el período de reporte – Se considera la aplicación a partir del siguiente mes luego de finalizar los Proyectos en las regiones. Se incluirá una descripción de los datos socioeconómicos del participante

**Objetivo:** Conocer la experiencia del Beneficiario y la historia de su proceso de inserción en el mercado laboral.

#### A. DATOS DE LA ENTREVISTA

Fecha de aplicación: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Hora de inicio: \_\_\_\_\_

(dd/mm/aa) Hora de término: \_\_\_\_\_

#### B. GUIÓN DE LA CONVERSACIÓN

##### INTRODUCCIÓN

**Agradecimiento,** por el tiempo y la disposición a colaborar con el estudio.

**Presentación,** presentación del entrevistador y el trabajo que se desarrollará.

**Reglas de la sesión,** uso de celulares, uso de la palabra, distribución del tiempo, respeto a la opinión individual.

**Introducción del tema:** Estamos llevando a cabo un estudio para conocer el proceso que usted vivió en el Proyecto en el que participó, y sus efectos en su vida; en primer lugar, en el cambio de la condición de empleabilidad (capacidad para conseguir trabajo y adaptarse a las nuevas exigencia en la rama a la que se dedica), y si estos cambios se lograron extender en otros ámbitos de su vida. Por ello le rogamos que nos diga todo lo que se le viene a la mente, sin ningún problema, aquí de lo que se trata es saber sus conocimientos, experiencias y propuestas particulares a futuro respecto al Proyecto. Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas, así que siéntase en completa libertad de decir lo que piensa.

**Dominios de cambio:** vida de las personas - la sostenibilidad es de las mejoras conseguidas – naturaleza de la participación.

**TEMA 1: CAMBIOS SIGNIFICATIVOS**

Preguntas para profundizar:

1. ¿Me podría narrar cómo era su vida antes del proyecto? ¿Qué oportunidades tenía de conseguir trabajo? ¿En qué sectores se empleaba anteriormente? ¿Qué aspiraciones poseía en relación a su empleo?
2. Comparando esa situación inicial, con ahora, ¿Considera que tuvo cambios en su búsqueda de empleo/en las condiciones de empleo? ¿Hubo cambios en su preparación para desempeñarse en la rama a la que se dedica (formación – capacitación)? ¿Cuándo pudo notar estos cambios?
3. Desde su punto de vista, ¿Actualmente considera que posee nuevas condiciones para conseguir un empleo? ¿A qué se debe y de qué forma? ¿Actualmente continúa capacitándose (sí o no), y en qué temas?
4. ¿Cómo imaginaría su vida en el siguiente año, en qué lugar le gustaría estar trabajando? ¿En qué condiciones laborales?
5. ¿Cuáles cree que son los principales desafíos para conseguir mejores empleos? ¿Cómo enfrenta actualmente esos desafíos? – Se exploran estrategias personales y con apoyo del proyecto.

**TEMA 2: PROPUESTAS PARA MEJORAS**

Preguntas para profundizar:

1. ¿Qué acciones del proyecto cree usted que lo motivaron más a participar? ¿Considera que algunas de estas acciones le ayudaron a alcanzar el cambio en su vida, que nos ha comentado?, ¿cuáles serían y por qué? ¿Qué problemas o limitaciones tuvo que enfrentar durante el proyecto, en la capacitación o en la inserción laboral? ¿Cómo los solucionó? ¿De qué manera le apoyó el proyecto en estas soluciones?
2. ¿Qué cree usted que podría hacerse mejor para futuras experiencias en este tipo de proyectos?
3. ¿Qué recomendaría para promover la mayor participación de la población en este tipo de proyectos?

**Reportes de la entrevista con el Beneficiario (Historia de Éxito)**

Ver Anexo 5.3 en CD

**Anexo 6. Registro fotográfico**

**Fotografías del trabajo de campo (elaboración del mapa parlante y encuestas)**



**Fecha:** 12 de octubre 2016



**Fecha:** 13 de octubre 2016



**Fecha:** 14 de octubre 2016



**Fecha:** 12 de octubre 2016



**Fecha:** 13 de octubre 2016



**Fecha:** 14 de octubre 2016