

ESTUDIO DE EVALUACION FINAL

**PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES
"VAMOS PERÚ" - REGIÓN ANCASH**

C-15-06

LÍNEA 2: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTITUCION EVALUADORA

CONSORCIO OBSERVATORIO PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL -
UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

Lima, Julio de 2018


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CONTENIDO

LISTA DE ACRONIMOS	4
1. RESUMEN EJECUTIVO	5
2. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO	7
2.1. Ficha resumen.....	7
2.2. Estrategia de intervención	8
2.3. Período del proyecto	8
2.4. Proceso de Focalización, registro y selección de beneficiarios	8
2.4.1 Estrategias de Focalización	8
2.4.2 Convocatoria de beneficiarios	9
2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios	9
2.4.3.1 Criterios de selección socio laborales	9
2.4.3.2 Criterios de selección de experiencia laboral	10
2.4.4 Registro de beneficiarios.....	10
2.5. Proceso de evaluación y certificación.....	10
2.6. Proceso de entrega de Plan de Capacitación a las empresas para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores no certificados	11
2.7. Costo del proyecto	12
3. EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO	13
3.1. Objetivos del estudio	13
3.1.1 Objetivo General	13
3.1.2 Objetivos Específicos.....	13
3.2. Metodología del estudio	13
3.2.1. Marco poblacional	13
3.2.2. Estrategia de incorporación de beneficiarios.....	13
3.2.3. Metas de beneficiarios según la propuesta de la IE.....	14
3.2.4. Centros de Certificación de Competencias Laborales de la IE	14
3.2.5. Encuesta a beneficiarios	14
3.2.5.1. Diseño muestral aplicado	14
3.2.5.2. Trabajo de campo	15
3.2.6. Focus group y entrevistas a profundidad	16
3.2.7. Revisión documentaria.....	17
3.2.8. Periodo de referencia.....	17
4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	17
4.1. Caracterización de la población beneficiaria	17
4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios.....	17
4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios	18
4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada	18
4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo	19
4.1.5 Condición de actividad de los beneficiarios.....	21
4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados	21
4.1.7 Indicadores de calidad del empleo en la ocupación principal de los beneficiarios	22


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.8 Población beneficiaria según decisión de participación en el proceso de certificación	25
4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral	26
4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria.....	29
4.1.11 Resultados de la evaluación de competencia laboral	29
4.1.12 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad.....	30
4.1.13 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación	31
4.2. Evolución de los indicadores del marco lógico, antes y después del proyecto.....	33
4.3. Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto	35
4.3.1. Pertinencia	35
4.3.2. Eficacia	36
4.3.3. Eficiencia.....	37
4.3.4. Sostenibilidad.....	37
5. LECCIONES APRENDIDAS	38
5.1 En la focalización, selección, evaluación y acercamiento empresarial.....	38
5.2 En la Certificación	39
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
6.1. Conclusiones.....	40
6.2. Recomendaciones.....	41
7. REFERENCIAS.....	44
8. ANEXOS	45



.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

LISTA DE ACRONIMOS

CCL	:	Certificación de Competencias Laborales
DGFPC	:	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
DRTPE	:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
ELB	:	Estudio de Línea de Base
EF	:	Evaluación Final
ESEL	:	Encuesta Socioeconómica y Laboral
FE	:	FONDOEMPLEO
FG	:	Focus Group
IE	:	Institución Ejecutora
IEv	:	Institución Evaluadora
ML	:	Marco Lógico
MTPE	:	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
PEA	:	Población Económicamente Activa
POA	:	Plan Operativo Anual
TDR	:	Términos de Referencia



.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

1. RESUMEN EJECUTIVO

El documento presenta el Estudio de Evaluación Final (EEF) del proyecto C-15-06 "Certificación de Competencias Laborales - Cosechador jabero - Cocinero - Mozo - Panadero - Santa, Casma y Huarney, Ancash", encargado por FE en el marco de su 15° Concurso de Proyectos y que corresponde a la Línea 2 de Certificación de Competencias Laborales. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FE, estudio que ha permitido conocer la situación socioeconómica laboral de los beneficiarios después de la intervención del proyecto, comparada con la que se tuvo antes de su inicio, y el contexto socioeconómico y laboral en el ámbito de intervención del mismo.

Dicho proyecto fue implementado por la Institución Ejecutora "Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales - IMPULSA PERÚ", en el ámbito de la región de Ancash a partir del 01 de junio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017¹, cuyo propósito fue que la "Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de las provincias del Santa, Casma y Huaraz, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación". En específico se buscó reconocer formalmente las competencias laborales adquiridas empíricamente, a través de la Certificación de Competencias Laborales, y poder contar con personal calificado para contribuir con el objetivo regional de crecimiento económico equilibrado con empleo digno e ingresos adecuados.

A través del proyecto se evaluaron y certificaron competencias laborales de trabajadores en los distritos de Chimbote y Nuevo Chimbote de la provincia del Santa, el distrito de Casma de la provincia de Casma y el distrito de Huarney de la provincia del mismo nombre, región Ancash, correspondiente a los Perfiles Ocupacionales de: i) Cosechador jabero, ii) Cocinero, iii) Mozo y iv) Panadería. El Proyecto de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con las Entidades Certificadoras de CENFOTUR, NOVA, TECSUP y CEFOP La Libertad, logrando así evaluar a 675 personas, mayores a 18 años de edad.

Para el levantamiento de la información del EEF se ha aplicado la ESEL suministrada por FE a una muestra de 266 beneficiarios. Igualmente se han aplicado otros instrumentos cualitativos para obtener información primaria de los diferentes actores (*Focus Group* a beneficiarios, entrevista a ET, entrevista a empresarios y entrevista a representantes de Instituciones Públicas).

Las características principales de la población beneficiaria atendida evidencian que la participación de los beneficiarios ha sido en su mayoría por varones (52,7%). La edad promedio de la población beneficiaria es de 30 años de edad, el 46,6% de participantes es menor a 30 años de edad, el 29,5% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 14,4% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 9,5% de beneficiarios tienen más de 50 años.

De otro lado, sobre la condición de actividad de los beneficiarios del proyecto, para la EF se ha obtenido que el 67,8% de beneficiarios se encuentra Ocupado, el 20,8% Desocupados y un

¹ FONDOEMPLEO. Informe de Cierre del Proyecto C-15-16, diciembre de 2017. Considera la ampliación de plazo.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

11,4% inactivo, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 32,2 puntos porcentuales de Ocupados y de un aumento de 20,8 y 11,4 puntos porcentuales de Desocupados e Inactivos respectivamente. La ocupación principal de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido para la EF, Panadero-Pastelero, en general con un 27,3%, aumentando en 5,7 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (21,6%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Cocinero con una disminución frente a la LB de 0,7 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Mozo con un 10,6%. Otras ocupaciones menos representativas para la EF son Abogado, Empleado, Archivos/Servicios, Cajero, Restaurante y Mujer de Limpieza de Hoteles, Oficinas, etc. con un 0,6% respectivamente.

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 1165,0 reduciéndose en S/. 51,0 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,33. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 48 horas, incrementándose en 1,2% respecto a la LB. Asimismo, la participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 99,6% voluntaria y 0,4% de manera obligada. La principal motivación, para el 66,7% de beneficiarios, fue mejorar sus ingresos laborales; un 64,8% para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 48,1% para evaluar su desempeño en la ocupación; un 11,0% para mejorar sus oportunidades laborales como independientes y un 8,7% para ascender en la empresa.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 84,8% fue porque tienen una buena imagen frente a los clientes, para el 5,8% porque quieren saber en qué capacitar, para el 3,4% porque quieren seleccionar a los mejores trabajadores y un 3,0% porque quieren dar una buena imagen a sus clientes.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 98,5% como Competente Laboral y en un 1,5% No Competente Laboral. El 97,7% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, el 99,6% los beneficiarios que leyeron su plan de Empleabilidad y un 0,4% no le dio lectura. Un 99,6% de los beneficiarios considera totalmente que el plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación.

La propuesta ha evidenciado su pertinencia, pues los distritos elegidos para la intervención se encuentran empresas interesadas en certificar a sus trabajadores, esto ha sido notado a partir de la identificación realizada durante el acercamiento empresarial; además el servicio se brindó por primera vez a los trabajadores de las empresas, quienes lo recibieron con gran aceptación y expectativa.

Finalmente, es preciso mencionar que el proyecto ha logrado grados aceptables de eficiencia de parte de quienes estuvieron involucrados en su desarrollo, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido aceptable, lográndose poco más del 92% de ejecución del presupuesto desembolsado por Fondoempleo.


.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

2. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO

2.1. Ficha resumen

La información del proyecto es la siguiente:

CUADRO 2.1 REGIÓN ANCASH: INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Nombre del proyecto	Certificación de Competencias Laborales - Cosechador jabero - Cocinero - Mozo - Panadero - Santa, Casma y Huarmey, Ancash
Código del Proyecto	C-15-06
Institución Ejecutora	Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales "Impulsa Perú"
Institución Evaluadora	Consortio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.
Propósito del Proyecto	Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de las provincias del Santa, Casma y Huaraz, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.
Nº y tipo de beneficiarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. 737 trabajadores del ámbito de intervención con experiencia laboral, cuentan con expedientes de registro. 2. 670 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados en sus competencias laborales (350 en el perfil de Cosecha y Recolección de Hortalizas, 120 de cocina, 100 de Atención de salón Comidas y Bebidas / Eventos y 100 de Panadería). 3. 469 trabajadores con experiencia laboral en los distritos de las provincias Del Santa, Casma, Huarmey y Huaraz obtienen su certificación de competencias laborales.
Ámbito de ejecución del Proyecto	Región: Ancash
	Provincia: Del Santa, Casma, Huarmey y Huaraz
	Provincia: Del Santa Distritos: Chimbote, Nuevo Chimbote.
	Provincia: Casma / Huaraz Distritos: Casma / Huaraz Provincia: Huarmey Distritos: Huarmey / Culebras
Duración del Proyecto	18 meses ^{1/}
Presupuesto Total del Proyecto	S/. 739,454.25
Monto solicitado a FONDOEMPLEO	S/. 591,523.98
Contrapartida	S/. 147,930.27

1/ Según el Informe de Cierre del proyecto, se realizó ampliación del plazo de ejecución.

Fuente: POA de la IE.

Elaboración: Consortio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

2.2. Estrategia de intervención

De acuerdo al Proyecto C-15-06, la implementación del proyecto parte de los siguientes procesos:

- Focalización, registro y selección de beneficiarios, incluyendo la selección y sensibilización tanto de las empresas como de los trabajadores.
- Ejecución del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, el cual incluye la evaluación teórica y de desempeño, la entrega de los Planes de empleabilidad y la entrega de Certificados de Competencias Laborales (si corresponde).

2.3. Período del proyecto

Según lo señalado en el Informe de Cierre de la IE, el proyecto ha tenido una ejecución superior a la programación inicial, toda vez que presentó una adenda de ampliación y esta fue aprobada por el Consejo Directivo de FONDOEMPLEO.

	Período
Inicio	01 de junio de 2016
Término	31 de diciembre de 2017

2.4. Proceso de Focalización, registro y selección de beneficiarios

La información que se presenta a continuación se sustenta en la entrevista realizada al IE del proyecto, así como en el documento del Proyecto C-15-06.

2.4.1 Estrategias de Focalización

Los mecanismos de focalización han sido implementados por la IE a través de las siguientes acciones:

- Mapeo de empresas potencialmente participantes, a partir del cual, los promotores del proyecto realizaron visitas de orientación y captación. Uso de materiales de promoción y difusión, volantes, afiches, banners.
- Visitas a las empresas para sensibilizar y garantizar la participación de sus colaboradores, así como, las autorizaciones correspondientes para la realización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
- Articulación con aliados estratégicos como las municipalidades de las zonas de intervención, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Cámara de Comercio, empresas y los mismos Centros de Certificación de Competencia Laboral.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

- Reuniones de información y consulta con los trabajadores, sobre el proceso de certificación de competencias laborales, indagándose su intención de participar de manera voluntaria en el proceso; así mismo, se entregó material informativo donde se describen los perfiles a evaluar y los formatos estipulados en los protocolos del MTPE para su llenado y posterior verificación por parte de la IE.
- Finalmente, se realizaron campañas de difusión y promoción utilizando diversos medios de comunicación masivos de los distritos de la zona de intervención, para informar a la población objetivo sobre las bondades del proyecto. Así mismo, se han organizado acercamiento de nosotros hacia las empresas y talleres informativos en coordinación con los municipios en cada zona de intervención, en forma conjunta con las municipalidades.

2.4.2 Convocatoria de beneficiarios

La convocatoria a los beneficiarios se realizó a través de los siguientes mecanismos:

- La IE organizó la difusión del proyecto contemplado un conjunto de estrategias comunicativas para captar la atención del público objetivo, tales como: i) la promoción y presentación del proyecto en distintas empresas privadas y públicas; y ii) coordinación con los representantes y gerentes de empresas.
- Reuniones con representantes de empresas (dueños y personal administrativo), para sensibilizar y comprometer la participación de las empresas en el proyecto y brinden a su vez las facilidades para la participación de sus trabajadores.
- Preinscripción de participantes por el personal del Centro Certificador con la supervisión constante del Equipo Técnico del proyecto.

2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios

2.4.3.1 Criterios de selección socio laborales

Los criterios de selección utilizados por la IE son los establecidos por el MTPE:

- Mayoría de edad
- Información personal
- Compromiso con el programa
- Situación de desempleo
- Situación de riesgo de desempleo
- Situación de subempleo
- Situación de trabajo independiente
- Ingreso mensual menor o igual a S/. 2000.00


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

2.4.3.2 Criterios de selección de experiencia laboral

Los criterios de selección utilizados por la IE son los establecidos por el MTPE:

- Contar con dos años de experiencia laboral (experiencia general en toda su historia laboral).
- Contar con un año de experiencia específica en la ocupación en la que será evaluado: Cosechador jabero, Cocinero, Mozo y Panadero.
- Presentarse de manera voluntaria sin ningún tipo de coacción.

2.4.4 Registro de beneficiarios

Para el procedimiento del registro de beneficiarios, la IE ha implementado lo siguiente:

- Recepción de la documentación debidamente firmada por los potenciales beneficiarios: Formato de currículum vitae, Declaración jurada de cumplimiento de requisitos, Ficha de registro en el centro de certificación y Declaración de aceptación del candidato al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
- Verificación de la documentación recabada para la inscripción y registro de beneficiarios.

2.5. Proceso de evaluación y certificación²

En el proceso de evaluación de competencias se realizaron 675 evaluaciones, se logró un 99,11% de candidatos calificados como Competentes Laboralmente (certificados) en las diferentes unidades de competencia; el número de beneficiarios certificados es de 669.

CUADRO 2.2 REGIÓN ANCASH: BENEFICIARIOS EVALUADOS Y CERTIFICADOS

Perfil	Número de beneficiarios evaluados	Número de beneficiarios certificados
Panadería	100	100
Cocina	120	114
Atención en Salón de Comidas y Bebidas/Eventos	100	100
Cosecha – Recolector de hortalizas	355	355
TOTAL	675	669

Fuente: Informe de Cierre del proyecto.

Elaboración: Propia

El proceso de Evaluación de Competencias Laborales, siguió las fases siguientes:

² Es preciso señalar que tanto el universo de beneficiarios como la muestra, han sido construidas con la información disponible a diciembre de 2017.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Charlas de Orientación: Se ha incluido de 15 a 20 minutos para la entrevista y charla de orientación, luego la evaluación de conocimientos han sido 30 minutos y para la evaluación de desempeño el promedio de desarrollo ha sido de 1 hora y 30 minutos donde se determina las unidades de competencia en el que será evaluado el candidato, así mismo informa sobre el proceso de evaluación tanto en la escrita como en la de desempeño. Asimismo, Se recoge esta información en la ficha de supervisión detallando aspectos como tiempo, técnica (metodología), simulación de situaciones, precisando o enfatizando en la evaluación de desempeño, a fin de facilitar el entendimiento del proceso.

Evaluación Escrita: a ser realizada dentro de las instalaciones del Centro Laboral, a cargo de los Evaluadores, donde se proveía la dotación de un ambiente propicio para que los participantes procedan a rendir su prueba escrita, y también se dio breve orientación y pautas sobre la estructura del contenido de las preguntas y recomendaciones antes del llenado del mismo. Para esta fase coincidentemente el tiempo promedio de evaluación fueron entre 20 a 30 minutos, otorgándoseles a los participantes, en algunos casos tiempo adicional a fin de precisar algunas interrogantes y/o absolver algunas consultas. Asimismo se recoge la información en la ficha de supervisión detallando el tiempo de la evaluación, si requiere más tiempo para el desarrollo de la misma.

Evaluación de Desempeño: a ser realizada dentro de las instalaciones del Centro Laboral a cargo de los Evaluadores donde en base a los protocolos secuenciales del Perfil Ocupacional a cargo y la Unidad de Competencia, el evaluador procede a supervisar y monitorizar las actividades a ser desarrolladas por el participante como de tomar nota para la proyección del Plan de Empleabilidad y otra información referente al desempeño realizado por el participante.

Cada uno de los evaluados recibió de la IE su Plan de Empleabilidad³. Cada evaluador se ha reunido con los colaboradores evaluados de manera privada y le ha informado de los resultados de su evaluación, detallando sus características, fortalezas y debilidades para un mejor desempeño en su actividad laboral.

2.6. Proceso de entrega de Plan de Capacitación a las empresas para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores no certificados

La IE entregó setenta y ochenta y tres (83) informes de resultados de evaluación, que incluyen los planes de capacitación, a igual número de empresas donde sus trabajadores fueron evaluados, con la finalidad de que los beneficiarios que no lograron ser calificados como Competentes Laboralmente fortalezcan sus capacidades a partir de lo descrito en el Plan de Capacitación y que las empresas tengan el interés para implementar dicho plan de tal forma que haya un beneficio mutuo y que se note en la producción.

³ Según datos de la IE, Informe Final de Proyecto, confirmado en datos globales por el Informe de Cierre de Proyecto del Gestor de Proyectos de FE. Sin embargo a nivel de los resultados de la ESEL sólo el 82,9% habría recibido el Plan de Empleabilidad.


Giancarlo Mascellaro Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

En dichos planes se indican las fortalezas, debilidades y recomendaciones generales de los beneficiarios evaluados. El insumo principal para dichos planes fue el informe técnico que cada evaluador redactó en base a los planes de empleabilidad de los beneficiarios.

2.7. Costo del proyecto

Se evidencia un 7,32% de no ejecución presupuestal, en cuanto al presupuesto aprobado por FE; según lo indicado por el Informe de Cierre del proyecto, los gastos del aporte de FONDOEMPLEO se han realizado en concordancia con el monto presupuestado, mientras que en el aporte de la IE, hubo ahorro en lo referido a alquiler de oficina. Cabe precisar que, el monto comprometido por la IE se cumplió poco más del 94% de lo programado.

CUADRO 2.3 REGIÓN ANCASH: EJECUCIÓN FINANCIERA SEGÚN FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Fuente de financiamiento	Presupuesto Aprobado S/.	Presupuesto Ejecutado S/.	% de Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Aprobado
FONDOEMPLEO ^{1/}	561 189,41	529 944,83	94,43%
Institución Ejecutora – Impulsa Perú	147 930,27	127 255,69	86,02%
TOTAL	709 119,68	657 200,52	92,68%

^{1/} Sin incluir LB y EF.

Fuente: Informe de cierre del proyecto.

Elaboración: Propia



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

3. EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

3.1. Objetivos del estudio

3.1.1 Objetivo General

Identificar el nivel de logro de los objetivos del proyecto, así como su pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad.

3.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de logro de los objetivos del proyecto, mediante el análisis de los resultados esperados versus los obtenidos, y el análisis de los indicadores de propósito, componentes y productos del Marco Lógico del proyecto.
- Analizar la eficiencia y eficacia del proyecto.
- Determinar el efecto del proyecto en los beneficiarios, así como, de otros actores involucrados.
- Analizar la sostenibilidad de la intervención realizada.
- Explicar las lecciones aprendidas así como los factores facilitadores y limitantes que enfrentó el proyecto en su ejecución.

3.2. Metodología del estudio

3.2.1. Marco poblacional

El marco poblacional corresponde a los beneficiarios del Proyecto C-15-06 de la Región Ancash. El número de beneficiarios que conforman dicho marco poblacional totalizan los 670 beneficiarios.

3.2.2. Estrategia de incorporación de beneficiarios

El proceso de selección de los beneficiarios en la LB se realizó de manera secuencial, de modo que su incorporación al proyecto, igualmente, se realizó de manera secuencial. Estos beneficiarios seleccionados son los que serán nuevamente ubicados para la realización de la EF.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

3.2.3. Metas de beneficiarios según la propuesta de la IE

Según el POA de la IE, se desprende la siguiente información:

CUADRO 3.1 REGIÓN ANCASH: METAS DE BENEFICIARIOS

Beneficiarios	Meta propuesta
Colaboradores seleccionados	737
Colaboradores evaluados	670
Colaboradores certificados	469

Fuente: POA de la IE

Elaboración: Propia

3.2.4. Centros de Certificación de Competencias Laborales de la IE

Para realizar el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales en los perfiles ocupacionales antes citados, la IE contó con cuatro Centros de Certificación de Competencias Laborales autorizados por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Según la propuesta de la IE, estos se ubicarán en las oficinas de la DRTPE de Ancash, en un espacio adecuado para personal responsable de la supervisión del proyecto.

CUADRO 3.2 REGIÓN ANCASH: CENTROS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES AUTORIZADOS POR PERFIL OCUPACIONAL

Centro Certificador	Perfil Ocupacional a evaluar
CENFOTUR	Cocina
	Atención en Salón de Comida Bebidas / Eventos
TECSUP	Cosecha y Recolección de Hortalizas
NOVA	Panadería
CEFOP La Libertad	Cosecha y Recolección de Hortalizas

Nota: El perfil ocupacional de Instalador electricista de edificaciones, fue reprogramado.

Fuente: Informe Final de la IE

3.2.5. Encuesta a beneficiarios

3.2.5.1. Diseño muestral aplicado

En la realización del ELB se consideró un tamaño de muestra de 244 beneficiarios los mismos que, para la EEF deberían ser encuestados, como puede verse en el siguiente cuadro:

CUADRO 3.3 REGIÓN ANCASH: MUESTRA Y ENCUESTAS REALIZADAS

Proyecto	Muestra determinada por FE	Encuestas realizadas en LB	Encuestas realizadas en EF
C-15-06	244	268	264

Fuente: Estudio de Línea de Base del Proyecto C-15-06

Elaboración: Propia


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

El diseño muestral es probabilístico y simple. El nivel de confianza es de 95% y el margen de error es de 6,24%. Se determinó un tamaño de muestra de 244 beneficiarios. Para la LB se encuestaron a 268 y, en la EF se encuestaron a 264 (Anexo 01 del TDR). El factor de expansión usado fue 2,54.

Cabe indicar que para la elaboración de la LB se incrementó un 10% a esta muestra determinada (haciendo un total de 268) considerando la posibilidad de necesitar más elementos muestrales para la Evaluación Final. Al respecto, del Cuadro 3.3 se puede observar que en el levantamiento de información para la EF no se pudieron ubicar a 4 beneficiarios, a pesar de los diversos esfuerzos por ubicarlos; sin embargo, se debe precisar que no afecta a lo determinado por FE.

3.2.5.2. Trabajo de campo

Los encuestadores seleccionados para aplicar la ESEL en la EF, fueron contactados mediante la bolsa de trabajo de la Universidad San Pedro, SENATI y Universidad César Vallejo de Ancash, fueron bachilleres y alumnos pertenecientes al 7mo ciclo de las carreras de Ingeniería Industrial, Arquitectura y Soporte Técnico, respectivamente. Estos encuestadores fueron liderados y supervisados en campo por dos Especialistas del Consorcio UCCS-ODT, profesionales de la carrera de Economía; y por dos especialistas en el tema de la Certificación de Competencias Laborales que el Consorcio puso a disposición para asegurar la calidad del proceso de recojo de información cualitativo y cuantitativo.

Los Especialistas – Supervisores recibieron una capacitación sobre el adecuado diligenciamiento de la ESEL de la EF, de las entrevistas estructuradas y el Focus group, considerándose ejemplos prácticos y reales. Asimismo, se efectuó la revisión exhaustiva del manual del encuestador y del diccionario de variables entregados por FE.

La capacitación a los encuestadores se realizó, en un aula de capacitación especialmente acondicionada, con una duración de 02 días. Se abordó la temática del mercado laboral y de la Certificación de Competencias Laborales. En específico se trabajarán los temas relacionados al cuestionario a aplicar, a saber: los datos generales del beneficiario; Educación y Capacitación para el trabajo; Condición de actividad; Empleo dependiente; Empleo independiente; Sobre el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales. Al final de la capacitación se realizaron ejercicios presenciales y una prueba del diligenciamiento de la encuesta.

En esta etapa se ejecutaron las encuestas utilizando el listado de los beneficiarios encuestados para la Línea de Base del proceso de evaluación de competencias laborales. La principal dificultad de esta etapa fue la relacionada a la imposibilidad de encontrar, en la primera visita a los beneficiarios encuestados en la LB, entre otras razones por cambios en las viviendas respectivas. La facilidad fue que los beneficiarios encontrados mostraron amplia disponibilidad para participar de la encuesta de la EF.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

El acompañamiento y la supervisión de los encuestadores fue otro elemento tomado en consideración; por esto, se realizó diariamente actividades de supervisión. En particular, se consideró que el primer día del trabajo de campo se inicie, en lo posible, en la sede de la IE de manera que el especialista pueda supervisar y absolver eventuales consultas que los encuestadores tengan. Los mismos encuestadores tuvieron la responsabilidad de digitar las encuestas a un aplicativo ad hoc, las mismas que previamente fueron consistenciadas y codificadas por el especialista a cargo.

3.2.6. Focus group y entrevistas a profundidad

De manera paralela al recojo de información cuantitativa se realizaron las entrevistas a la IE, Empresas, evaluadores de la Certificación de Competencias Laborales, instituciones de formación profesional vinculadas a los sectores donde se realizó el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales; y focus group a los beneficiarios. Estas entrevistas fueron copiadas en formato audio y analizadas.

- ❖ Entrevista a empresas: Se realizaron tres entrevistas, a la Sra. Marisol Milla Rodríguez, Jefa de Recursos Humanos de Restaurant Turístico Sabor y Tradición Número Uno, al Sr. Cristian Durand Vásquez, Jefe de Recursos Humanos de AGROIMPER FOOD S.A.C., y al Sr. Winder Jhonatan Otiniano Jaramillo, Jefe de Recursos Humanos de la Panadería DELIPAN.
- ❖ Entrevista a instituciones de formación profesional vinculadas a los sectores donde se realizó el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales: Se realizaron dos entrevistas, al Sr. Gilmer Augusto Díaz Tello, Rector de la Universidad San Pedro, y al Sr. Sergio Ponce Esquivel, coordinador de la Facultad de Gastronomía y Bartender del Instituto SECOMTUR.
- ❖ Entrevista a responsables del Proyecto: Se efectuó una entrevista a Sra. Roxana Cano, Jefe del Programa IMPULSA PERU.
- ❖ Realización de un focus group a los beneficiarios: Se realizó un focus group con la participación de beneficiarios de los perfiles ocupacionales de Cocina y Cosecha-Recolector de Hortalizas, siendo un total de seis beneficiarios (Pinedo De La Rosa, José Luis; Pardo Chávez, Carlos Alberto; Tarazona Salas, Juana Rosario; Bernardo Cruz De Flores, Clorinda Luisa; y Valencia Olivo, Herbert Erick).

El personal encargado de desarrollar el trabajo de campo ha realizado dicha labor entre el 15 al 25 de febrero de 2018 para recabar tanto la información cualitativa como cuantitativa.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

3.2.7. Revisión documentaria

- Documento de proyecto (aprobado en la Convocatoria 15 de FE).
- Plan Operativo Anual del proyecto aprobado por FE.
- Informes de Avances presentado por la IE a FE.
- Informe Final presentado por la IE a FE.
- Informes de supervisión de FE.
- Informe Final del Proyecto, elaborado por el Gestor de Proyectos de FE.

3.2.8. Periodo de referencia

El periodo de referencia de la información cuantitativa y cualitativa recogida a través de la ESEL y otros instrumentos para la presente EF es de junio de 2016 a diciembre de 2017.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

4.1. Caracterización de la población beneficiaria

4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios

La participación de los beneficiarios hombres en el proyecto es del 52,7%, siendo mayoritaria respecto a la participación de las beneficiarias mujeres que cuentan con un 47,3%, tal como puede apreciarse en el Cuadro 4.1. La edad promedio de la población beneficiaria es de 30 años de edad, de este modo el 46,6% de participantes es menor a 30 años de edad, el 29,5% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 14,4% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 9,5% de beneficiarios tienen más de 51 años.

**CUADRO 4.1 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL -
INDICADORES PERSONALES DE LOS BENEFICIARIOS,
Marzo 2018, (%)**

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	52,7
Mujer	47,3
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	670
Edad (Promedio)	30 (8)
Rangos de edades (años)	
Menores de 30 años	46,6
De 31 a 40 años	29,5
De 41 a 50 años	14,4
Más de 51 años	9,5
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	670
% de beneficiarios cuya lengua materna es diferente al castellano	94,7


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

Nota. La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios

Con respecto al nivel educativo alcanzado por los beneficiarios, el 47,3% ha alcanzado el nivel secundario, el 2,3% completó un nivel educativo superior no universitario. El 0,8% de los beneficiarios completó sus estudios en la universidad, mientras que el 7,6% no. El 1,5% del total de beneficiarios cuenta con educación primaria completa y el 2,3% con incompleta. Finalmente, el 28,4% de los beneficiarios cuenta con educación secundaria incompleta. Cabe precisar que no hay una variación respecto a la información obtenida en la LB.

CUADRO 4.2 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES EDUCATIVOS DE LOS BENEFICIARIOS, Marzo 2018, (%)

Nivel de educación	Línea de base (a)	Evaluación final (b)	Variación (%) (b - a)
Sin nivel/inicial	0,4	0,4	0,0
Primaria incompleta	2,3	2,3	0,0
Primaria completa	1,5	1,5	0,0
Secundaria incompleta	28,4	28,4	0,0
Secundaria completa	47,3	47,3	0,0
Superior No Universitaria incompleta	9,1	9,1	0,0
Superior No Universitaria completa	2,3	2,3	0,0
Superior Universitaria incompleta	7,6	7,6	0,0
Superior Universitaria completa	0,8	0,8	0,0
Otros	0,4	0,4	0,0
Total (%)	100%	100%	0,0
Total beneficiarios	670	670	0,0

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada

Entre los trabajadores que estudiaron una carrera técnica o universitaria, el 57,1% desempeña una ocupación que corresponde a la carrera que estudió, mostrando cambios respecto a la LB. De otro lado el 42,9% de los beneficiarios se desempeña en una ocupación que no corresponde con la carrera que estudio, mostrando también cambios observables frente a la LB.

CUADRO 4.3 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - ADECUACIÓN OCUPACIONAL, Marzo 2018, (%)

Indicador	LB (a)	EF (b)	Variación (b-a)
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que no corresponde con la carrera que estudió	37,5%	42,9%	5,4%
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudió	62,5%	57,1%	-5,4%

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo

El número de beneficiarios que recibieron capacitación, ya sea a través de cursos, diplomados o especializaciones posterior al periodo de referencia de la LB, ha sido de 34 colaboradores, y 9 en la EF. Es importante resaltar que el 84,6% en la LB corresponde a capacitaciones financiadas totalmente por la propia empresa. Asimismo, el 61,5% en la LB de las capacitaciones fueron dictadas por la propia empresa.

De los colaboradores que han accedido a una capacitación, el 100,0% en la LB y el 66,7% en la EF han logrado obtener una constancia por dicha capacitación.



.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.4 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE LOS BENEFICIARIOS, Marzo 2018

Indicadores	Línea de base				Evaluación final			
	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total
% de beneficiarios que ha seguido capacitación para el trabajo, respecto al total de beneficiarios del proyecto	100,0	100,0	100,0	5,8	100,0	100,0	100,0	6,7
Tipo de institución que dictó la capacitación								
Universidad	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Inst. de Educación superior	0,0	0,0	100,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CETPRO	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Municipalidad	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,3
La propia empresa	60,0	100,0	0,0	61,5	0,0	100,0	0,0	0,0
Otro	40,0	0,0	100,0	38,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	13	13	8	34	5	3	0	8
Fuente de financiamiento de la capacitación								
Propio	0,0	0,0	0,0	15,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Financiado por la empresa y por mi	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Financiado totalmente por la empresa	60,0	100,0	100,0	84,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Financiado por terceros	0,0	0,0	0,0	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Financiado por el proyecto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	13	13	8	34	5	3	0	8
% que obtuvo alguna certificación por la capacitación	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%	50,0%	100,0%	100,0%	66,7%


1/ Capacitación específica a la ocupación desempeñada por el beneficiario.

2/ Capacitación específica a una ocupación distinta a la desempeñada por el beneficiario.

3/ Considera capacitaciones que imparten conocimientos transversales a cualquier ocupación (p.e. Microsoft Office, inglés).

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae


 Giancarlo Mascallano Luperón
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.5 Condición de actividad de los beneficiarios

Sobre la condición de actividad de los beneficiarios del proyecto, para la EF se ha obtenido que el 67,8% de beneficiarios se encuentra Ocupado, el 20,8% Desocupados y el 11,4% Inactivos, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 32,2 puntos porcentuales de Ocupados y un aumento de 20,8 y 11,4 puntos porcentuales de Desocupados e Inactivos respectivamente.

CUADRO 4.5 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS BENEFICIARIOS, Marzo 2018, (%)

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupados	100,0	67,8	-32,2
Desocupados	0,0	20,8	20,8
Inactivos	0,0	11,4	11,4
Total (%)	100,0	100,0	
Total beneficiarios	670	670	

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados

La ocupación principal de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido para la EF, Panadero-Pastelero, en general, con un 27,3%, aumentando en 5,7 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (21,6%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Cocinero con una disminución frente a la LB de 0,7 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Mozo con un 10,6%. Otras ocupaciones menos representativas para la EF son Abogado, Empleado, Archivos/Servicios, Cajero, Restaurante, Mujer de Limpieza de Hoteles, Oficinas, etc. con un 0,6% respectivamente.

En cuanto al tamaño de la empresa donde trabajan los beneficiarios, el 55,3% trabaja en Empresas de 2 a 10 trabajadores, aumentando en 20,5 puntos porcentuales frente a la LB, el 26,3% trabaja en Empresas de 11 a 50 trabajadores, el 8,4% trabaja en Empresas de 51 a 200 trabajadores, el 7,8% es independiente, finalmente un 2,2% de beneficiarios indica que trabaja en empresas de más de 200 trabajadores.

Respecto a la experiencia laboral, los beneficiarios han mostrado que cuentan con amplia experiencia en sus ocupaciones. Así, los beneficiarios con experiencia laboral en la ocupación han trabajado un promedio de 42 meses, mientras que su experiencia laboral en total representa en promedio 129 meses, 3 más respecto a la LB.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.6 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES SOBRE LA OCUPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS, Marzo 2018, (%)

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupación desempeñada			
Camarero y Azafatas	9,8	9,4	-0,4
Administrador de Empresas	0,4	1,2	0,8
Mozo	12,9	10,6	-2,3
Agricultor Explotador, Cultivo/Hortaliza (cultivo extensivo)	4,9	2,2	-2,7
Panadero-Pastelero, en general	21,6	27,3	5,7
Cocinero	24,2	23,5	-0,7
Peón Agropecuario, Cosechador	26,2	20,0	-6,2
Abogado	0,0	0,6	0,6
Empleado, Archivos/Servicios	0,0	0,6	0,6
Cajero, restaurante	0,0	0,6	0,6
Comercio N.E	0,0	1,7	1,7
Trabajador, Pescador calificado, pescado de subsistencia	0,0	1,7	1,7
Mujer de Limpieza de: Hoteles, Oficinas	0,0	0,6	0,6
Total (%)	100,0	100,0	
Total beneficiarios	670	454	
Estructura de mercado			
Independientes	6,8	7,8	1,0
De 2 a 10 trabajadores	34,8	55,3	20,5
De 11 a 50 trabajadores	39,8	26,3	-13,5
De 51 a 200 trabajadores	2,3	8,4	6,1
Más de 200 trabajadores	16,3	2,2	-14,1
Total (%)	100,0	100,0	
Total beneficiarios	670	454	
Promedio de la experiencia laboral en la ocupación en la empresa (Meses)	72	42,4	-29,6
Promedio de experiencia laboral en la empresa (Meses)	126	129,4	3,4

Nota: En la Evaluación Final, solo el 67,8% (454) se encontraba ocupados.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

4.1.7 Indicadores de calidad del empleo en la ocupación principal de los beneficiarios

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 1165,0 disminuyendo en S/. 51,0 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,8. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 48 horas, incrementándose en 1,2% respecto a la LB, ver Gráficos 4.1, 4.2 y 4.3. Según el tipo de contrato de trabajo de los asalariados, el 34,5% de beneficiarios se encontraba con contrato a plazo fijo con una disminución de 35,4 puntos porcentuales frente a la LB, el 21,2% de beneficiarios contaba con contrato indefinido permanente, con un incremento de 20,4 puntos porcentuales en relación a la LB, esto se debería a que un 26,3% de los que contaban con contrato fijo antes del proyecto, ahora cuentan con contrato indefinido⁴.

No contaban con contrato el 26,1% con un leve incremento de 0,1 puntos porcentuales en comparación con la LB. En el acceso a un seguro de salud un 53,9% de beneficiarios se

⁴ Según matriz de movilidad del tipo de contrato.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

encontraba en ESSALUD, un 11,5% de beneficiarios que se encontraban afiliados al SIS y sin seguro el 34,5%. Respecto del acceso de los beneficiarios a algún sistema de pensiones el 40,0% indicó en la EF estar en una AFP, un 12,7% estaba adscrito a la ONP; finalmente un 46,7% de beneficiarios no se encontraba aportando al sistema de pensiones.

CUADRO 4.7 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS, Marzo 2018

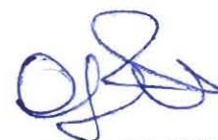
Indicador	Unidad de medida	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ingreso mensual (Promedio)	S/	1 216,0 (467,8)	1 165,0 (312,2)	-51,0
Ingreso por hora (Promedio)	S/	6,0 (2,2)	5,8 (1,6)	-0,2
Jornada laboral (Promedio x semana)	Horas	47 (7)	48 (6)	1,0
Tipo de contrato de trabajo				
Contrato indefinido, permanente	%	0,8	21,2	20,4
Contrato a plazo fijo	%	69,9	34,5	-35,4
Estuvo en período de prueba	%	0,0	0,0	0,0
Convenio de Formación Laboral	%	0,0	0,0	0,0
Prácticas pre profesionales	%	0,0	0,0	0,0
Contrato de aprendizaje	%	0,0	0,0	0,0
Locación de servicios no personales	%	0,0	1,2	1,2
Otro	%	0,0	13,9	13,9
No sabe	%	3,3	3,0	-0,3
Sin contrato	%	26,0	26,1	0,1
Total	%	100,0	100,0	
Total beneficiarios		624	419	
Acceso a seguro de salud				
ESSALUD	%		53,9	
SIS	%		11,5	
Privado	%		0,0	
Sin seguro de salud	%		34,5	
Total	%		100,0	
Total beneficiarios			419	
Acceso a sistema de pensiones				
AFP	%		40,0	
ONP	%		12,7	
Otro	%		0,6	
Sin seguro de pensiones	%		46,7	
Total	%		100,0	
Total beneficiarios			419	

Nota 1: La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.

Nota 2: La población considerada es de 419, que es población asalariada y tiene algún tipo de contrato.

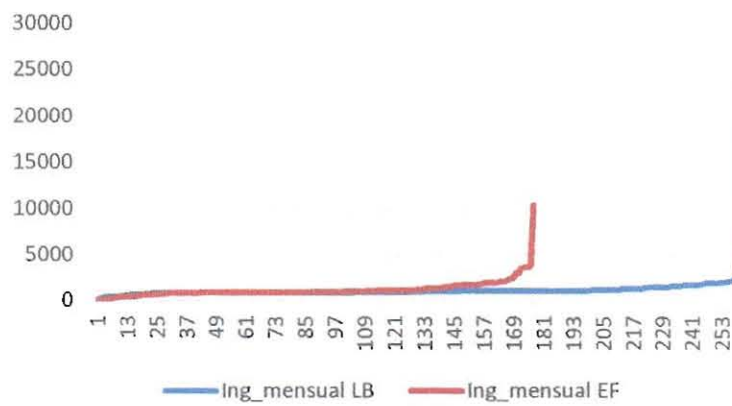
Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae



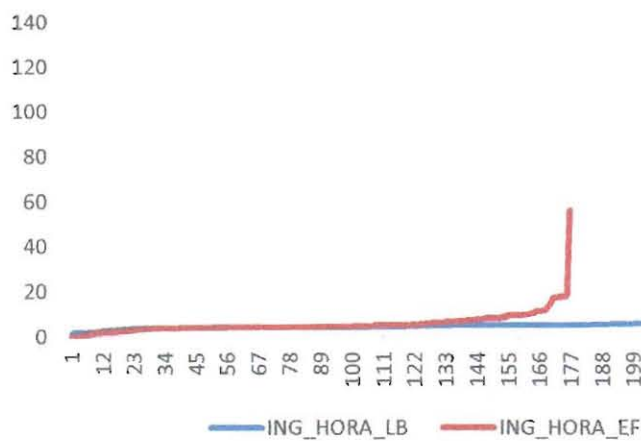
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

GRÁFICO 4.1 REGIÓN ANCASH: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS MENSUALES EN LA LB Y EF



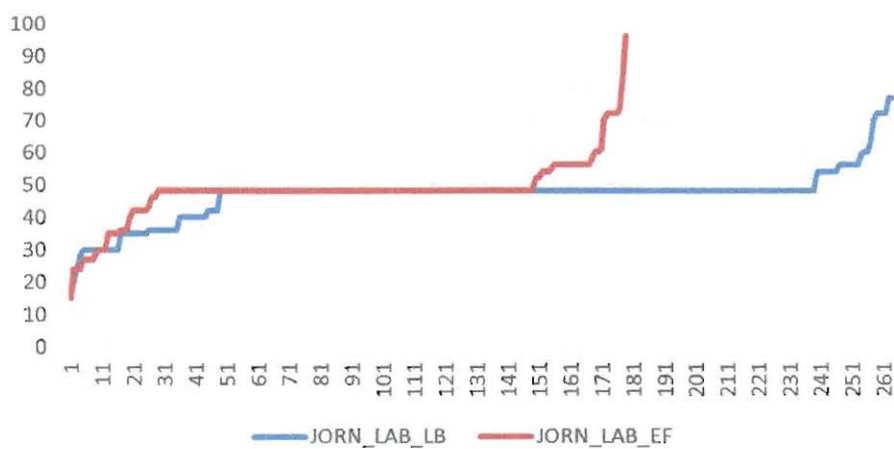
Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018
 Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae
 Nota 1: en la evaluación final hay 15 personas desempleadas que no se toman en cuenta en los gráficos de ingreso mensual, ingreso por hora ni en jornada laboral; asimismo, hay 4 independientes

GRÁFICO 4.2 REGIÓN ANCASH: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS POR HORA EN LA LB Y EF



Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018
 Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

GRÁFICO 4.3 REGIÓN ANCASH: DISTRIBUCIÓN DE JORNADA LABORAL EN LA LB Y EF



Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018
 Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.8 Población beneficiaria según decisión de participación en el proceso de certificación

El 73,1% de los beneficiarios se informaron del proceso de Certificación mediante una charla de la Institución Certificadora (IE) promovida por la empresa, por otro lado el 48,1% se informaron a través de un representante de la empresa en la que labora, el 24,2% se enteraron por otros medios, el 10,6% por medio de un amigo, familiar o vecino y el 8,7% a través de un folleto, revista o periódico.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 99,6% voluntaria y 0,4% de manera obligada. La principal motivación, para el 66,7% de beneficiarios, fue mejorar sus ingresos laborales; un 64,8% de beneficiarios lo hizo para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 48,1% consideró hacerlo para evaluar su desempeño en la ocupación; un 11,0% para mejorar sus oportunidades laborales como independiente y un 8,7% para ascender en la empresa.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para el 84,8% fue porque quieren tener una buena imagen frente a los clientes, para el 5,8% porque quieren saber en qué capacitar, para un 3,4% porque quieren seleccionar a los mejores trabajadores y para un 3,0% porque tiene una buena política frente a los recursos humanos. De otro lado, el 52,7% de los beneficiarios consideraron en un inicio del proceso que este sería algo difícil, un 31,4% lo consideraron algo fácil, el 14,8% consideró que sería muy difícil y un 1,1% muy fácil. En contraste a la finalización del proceso el 65,2% de los beneficiarios lo consideraron como algo fácil.

CUADRO 4.8 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - SOBRE LA DECISIÓN DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN, Marzo 2018

Indicador	Evaluación final
Medios de información sobre la evaluación de CCL^{1/}	
Por un folleto, revista, periódico	8,7
Por algún representante de la empresa en la que labora	48,1
La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa	73,1
Por medio de un amigo, familiar o vecino	10,6
Otro	24,2
Participación de los beneficiarios en la evaluación de CCL	
Voluntaria	99,6
Obligatoria	0,4
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670
Principal motivación para participar del proceso evaluativo^{1/}	
Para mejorar mis ingresos laborales	66,7
Para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo	64,8
Para ascender en la empresa	8,7
Para evaluar mi desempeño en la ocupación	48,1
Para mejorar mis oportunidades laborales como independiente	11,0
Otra	0,0


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Evaluación final
Percepción sobre los motivos de la empresa para participar en el proceso de CCL	
Porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes	84,8
Porque tiene una buena política frente a los recursos humanos	3,0
Porque quiere saber en qué capacitar	5,8
Porque quiere seleccionar a los mejores trabajadores	3,4
No sabe	3,0
Otra	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670
A inicios del proceso, el beneficiario consideró que éste sería	
Muy difícil	14,8
Algo difícil	52,7
Algo fácil	31,4
Muy fácil	1,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670
Cuando culmina todo el proceso, el beneficiario considera que éste resultó	
Muy difícil	0,8
Algo difícil	8,0
Algo fácil	65,2
Muy fácil	26,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670

1/Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral

Sobre la percepción del beneficiario del proceso de evaluación, en la EF, tanto para los Certificados como Competentes Laboralmente como para los que no lograron la certificación, los beneficiarios indicaron que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación, el 54,6% está de acuerdo, el 44,6% está muy de acuerdo, el 0,8% está en desacuerdo; respecto a si el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL antes del proceso de evaluación, el 51,5% está de acuerdo, el 47,3% manifiesta estar muy acuerdo, el 1,2% está en desacuerdo.

Así también, respecto a si el lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso, el 50,8% está de acuerdo, el 48,8% está muy de acuerdo y el 0,4% indicó estar en desacuerdo; en lo referido a que si los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles, el 58,1% está de acuerdo, el 41,5% indicó que está muy de acuerdo, el 0,4% que está en desacuerdo y nadie muy en desacuerdo. Un 55,8% indicó que está de acuerdo que la retroalimentación con el evaluador fue a tiempo, un 44,2% está muy de acuerdo, mientras que un 25,0% indicó estar muy en desacuerdo.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Por último, el 50,4% señaló estar de acuerdo en que el evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación, el 49,6% está muy de acuerdo y nadie indicó estar en desacuerdo o muy en desacuerdo; también un 58,1% señaló estar de acuerdo en que los tiempos de la evaluación fueron adecuados, un 41,9% está muy de acuerdo y nadie señaló que está en desacuerdo o muy en desacuerdo. El 55,8% está muy de acuerdo en que el ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo, el 43,5% indicó estar de acuerdo, frente a un 0,8% que no está de acuerdo y un 50,0% en muy en desacuerdo.



.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.9 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - SOBRE LA PARTICIPACIÓN DEL BENEFICIARIO EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN, SEGÚN RESULTADO EN LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL, Marzo 2018 (%)

Indicador	Resultado de la evaluación								Total			
	Competente laboral				No competente laboral				Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo				
Los beneficiarios consideran que: (%)												
Antes del proceso de evaluación, el evaluador me proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación	44,6	54,6	0,8	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0	44,3	54,9	0,8	0,0
Antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL	47,3	51,5	1,2	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0	47,0	51,9	1,1	0,0
El lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso	48,8	50,8	0,4	0,0	50,0	50,0	0,0	48,9	50,8	0,4	0,0	0,0
Los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles	41,5	58,1	0,4	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0	41,3	58,3	0,4	0,0
La retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente	44,2	55,8	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	43,9	56,1	0,0	0,0
El evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación	49,6	50,4	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	49,6	50,4	0,0	0,0
Los tiempos de la evaluación fueron adecuados	41,9	58,1	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0	41,7	58,3	0,0	0,0
El ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo	55,8	43,5	0,8	50,0	50,0	0,0	0,0	55,7	43,6	0,8	0,0	0,0
N° Casos	667	667	667	667	3	3	3	3	670	670	670	670

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial
 REPRESENTANTE
 Consorcio UCSS - ODT
 Luciano Mascallaro Luperdi

4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria

El porcentaje de beneficiarios que no se prepararon para la evaluación asciende al 62,9% mientras que un 37,1% si se preparó. El 39,8% de beneficiarios recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación, un 35,7% antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador y un 18,4% revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 98,5% como Competente Laboral y en un 1,5% No Competente Laboral.

CUADRO 4.10 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - PREPARACIÓN DEL BENEFICIARIO EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN, Marzo 2018, (%)

Indicador	Evaluación final
Los beneficiarios ¿se prepararon para la evaluación? (%)	
Si	37,1
No	62,9
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670
¿En qué consistió la preparación? (%)	
Revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar	18,4
Recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación	39,8
Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador	35,7
Otra	6,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	249
¿Cuál fue el resultado de su evaluación? (%)	
Competente Laboral	98,5
No competente laboral	1,5
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

4.1.11 Resultados de la evaluación de competencia laboral

Los beneficiarios (aquellos que fueron evaluados y cuyo resultado fue "competente laboralmente") consideran estar conforme, en un 100,0%, respecto al resultado. Sobre las razones que los beneficiarios consideran para estar en desacuerdo con el resultado de su evaluación, la totalidad indica varias razones.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.11 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - BENEFICIARIOS POR RESULTADO EN LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL, SEGÚN CONFORMIDAD CON EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN, Marzo 2018, (%)

Indicador	Está de acuerdo con el resultado de su evaluación		Total
	Si	No	
Resultado de la evaluación			
Competente laboral	100,0	50,0	98,5
No competente laboral	0,8	50,0	1,5
Total (%)	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	665	5	670
¿Por qué no está de acuerdo con el resultado de su evaluación?			
La evaluación trató temas que no corresponden a mi perfil ocupacional	0,0	0,0	50,0
El evaluador no fue claro, preciso en su explicación	0,0	0,0	25,0
El evaluador no fue transparente/correcto en su evaluación	0,0	0,0	0,0
El lugar donde se realizó la evaluación no fue el más adecuado	0,0	0,0	0,0
Otro	0,0	100,0	25,0
Total (%)	0,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	0	5	670

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Temtorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

4.1.12 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad

El 97,7% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 2,3% no lo recibió⁵. Siendo el 99,6% los beneficiarios que leyeron su plan de Empleabilidad y un 0,4% no le dio lectura. El 100% de los que no leyeron manifestaron que no tienen tiempo para leerlo.

Un 99,6% de los beneficiarios considera totalmente que el plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación, mientras que sólo parcialmente un 0,4%. Esto se debería a que el total de estos beneficiarios (100%), consideran que el Plan de Empleabilidad contiene información poco precisa que les permita tomar decisiones. Finalmente, el 93,9% de los beneficiarios recibió su certificado y un 6,1% no lo recibió.

⁵ Si bien es cierto, se completó la meta programada de 670 planes de empleabilidad, el 97,7% confirmaron la entrega de los mismos, de acuerdo a la pregunta de percepción.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.12 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - BENEFICIARIOS POR DIVERSAS VARIABLES REFERIDAS AL PLAN DE EMPLEABILIDAD, Marzo 2018, (%)

Indicador	Evaluación final
¿Recibió su Plan de Empleabilidad?	
Si	99,7
No	2,3
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670
¿Leyó su Plan de Empleabilidad?	
Si	99,6
No	0,4
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	655
¿Considera que el Plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación?	
Si, totalmente	99,6
Si, parcialmente	0,4
No	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	652
¿Por qué?	
El Plan contiene información muy general	0,0
El Plan no me brinda alternativas de solución	0,0
El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones	100,0
Otra	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	3
¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?	
No tiene tiempo para leerlo	100,0
No le interesa leerlo	0,0
No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación	0,0
Otro	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	3
¿Recibió su certificado o constancia?	
Si	93,9
No	6,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Oesarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

4.1.13 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación

En cuanto a que han conseguido los beneficios del proceso de CCL, a un 75,0% le ha permitido mejorar su desempeño y productividad; el 35,6% ha obtenido un reconocimiento de sus compañeros de trabajo; el 31,1% ha obtenido un reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación; al 22,0% le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad al 18,9% ha sido promovido a una ocupación de



Giancarlo Mascellaro Lupatini
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - OE

mayor nivel de responsabilidad; el 18,3% ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral; al 17,0% la empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación; al 17,8% le han permitido permanecer en la empresa, porque ésta exige que sus trabajadores se certifiquen; a un 14,0% le ha permitido obtener un aumento de sueldo y postular a empresas más grandes.

En cuanto a situaciones negativas que han tenido después del proceso CCL, el 71,6% no han tenido situaciones negativas, el 19,3% indica que no le han aumentado el sueldo, un 6,8% indica permanecer en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno, el 1,1% ha perdido el empleo y el 0,8% tenido problemas con su jefe.

De otro lado, para mejorar las condiciones laborales de trabajo, además del proceso CCL, el 39,4% de los beneficiarios necesita capacitarse en administración/gestión/dirección de negocios; un 27,7% necesita capacitarse en cursos técnicos productivos, el 20,8% en el fortalecimiento de habilidades personales. El 56,1% no hubiese estado dispuesto a pagar por su evaluación pero sí un 43,9%. Un 75,8% hubiera pagado menos de 50 soles; un 18,6% de 50 a 100 soles y un 5,7% podría pagar montos mayores de 100.

CUADRO 4.13 REGIÓN ANCASH: EVALUACIÓN FINAL - BENEFICIARIOS POR DIVERSAS VARIABLES REFERIDAS A LA CERTIFICACIÓN, Marzo 2018, (%)

Indicador	Evaluación final
¿Cuáles son los beneficios que Usted ha conseguido del proceso de certificación de competencias laborales?¹¹	
Ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación	31,1
Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo	35,6
Ha obtenido un aumento de sueldo	14,0
Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad	18,9
Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo	75,0
Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad	22,0
Le ha permitido postular a empresas más grandes	14,0
Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral	18,3
La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación	17,0
No le ha traído ningún beneficio permitido	0,0
Le ha permitido permanecer en la empresa, (trabajadores se certifiquen)	17,8
Otra	0,8
¿Qué situaciones negativas han tenido lugar después del proceso de certificación de competencias laborales?	
Ha perdido el empleo	1,1
Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno	6,8
Ha descendido en jerarquía en su centro laboral	0,0
Ha tenido problemas con sus jefes	0,8
No le han aumentado el sueldo/salario	19,3
No ha ocurrido ninguna situación negativa	71,6
Otras	0,4
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670


Giancarlo Mascellaro Luper
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - OD1

Indicador	Evaluación final
¿Qué es lo que necesitaría, además de la certificación de competencias laborales, para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?	
Capacitación en cursos técnicos – productivos	27,7
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	39,4
Fortalecimiento de habilidades personales	4,5
Asesoría especializada en temas laborales	4,5
Información de oportunidades de empleo	20,8
Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV	3,0
No necesito nada	0,0
Otra	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670
¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?	
Si	43,9
No	56,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670
¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por ser evaluado?	
Rangos de monto	
Menos a S/. 50,00	75,8
De S/. 50,00 a S/. 100,00	18,6
Más de S/. 100,00	5,7
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	670

1/ Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

4.2. Evolución de los indicadores del marco lógico, antes y después del proyecto

Según el Informe Final del Proyecto se resalta que todos los productos del Componente 1 han alcanzado y superado la meta programada. Cabe resaltar que, la meta del Propósito del proyecto (al finalizar el proyecto, 469 trabajadores con experiencia laboral de los distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales) ha sido superada en 64,6%.

En relación al Componente “Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de las provincias del Santa, Casma, Huarmey y Huaraz, Región Ancash”, con 670 trabajadores evaluados, ha superado ligeramente la meta programada (0,7%). Asimismo, las metas planteadas para los productos 1.1, 1.2 y 1.3 fueron superadas.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.14 REGIÓN ANCASH: COMPARACIÓN DE LOS INDICADORES DEL MARCO LÓGICO EX ANTE Y EX POST

Indicadores del Marco Lógico	Indicador y Meta (a)	Línea de Base	Evaluación Final (b)	Unidad de medida	Variación (%) (b - a)
Propósito: Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de las provincias del Santa, Casma y Huaraz, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.	Al finalizar el proyecto, 469 trabajadores con experiencia laboral en los distritos de las provincias del Santa, Casma, Huarmey y Huaraz obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).	No corresponde al ELB	669 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales ^v .	Trabajadores certificados	64,6%
Componente: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de las provincias del Santa, Casma, Huarmey y Huaraz, Región Ancash.	Al finalizar el proyecto, 670 trabajadores evaluados de las provincias del Santa, Casma, Huarmey y Huaraz Región Ancash; reciben sus planes de empleabilidad.	No corresponde al ELB	675 trabajadores evaluados	Trabajadores evaluados	0,7%
Producto 1.1: Beneficiarios seleccionados	737 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	737 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	813 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	Trabajadores seleccionados e inscritos	10,3%
Producto 1.2: Beneficiarios evaluados y certificados	670 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (350 en el perfil de Cosecha y Recolección de Hortalizas, 120 de cocina, 100 de Atención de salón de Comidas y Bebidas / Eventos y 100 de Panadería, en sus competencias laborales).	670 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados en sus competencias laborales.	675 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (100 trabajadores evaluados en el perfil Panadería, 120 de Cocina, 100 de Atención en Salón de Comidas y Bebidas/Eventos y 350 en el perfil de Cosecha y Recolección de Hortalizas) en sus competencias laborales.	Trabajadores evaluados	0,7%
	469 trabajadores certificados en sus competencias laborales de los distritos de intervención.	469 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales.	669 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales ^v .	Trabajadores certificados	42,6%
Producto 1.3: Empresas reciben un Informe de Resultados de la evaluación	5 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, son entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio	Sin información	83 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio	Empresas	1560%

^vSin embargo a nivel de los resultados de la ESEL, 660 beneficiarios habrían obtenido la Certificación de Competencias Laborales.

Fuente: Informe de Cierre de Proyecto, enero 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae



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

4.3.1. Pertinencia

La propuesta ha evidenciado su pertinencia, pues los distritos elegidos para la intervención se encuentran empresas interesadas en certificar a sus trabajadores, esto ha sido notado a partir de la identificación realizada durante el acercamiento empresarial; además el servicio se brindó por primera vez a los trabajadores. Asimismo, los trabajadores beneficiados del servicio de Certificación de Competencias Laborales cuentan con herramientas que mejorarán no solo sus niveles de empleabilidad sino su integración a sistemas laborales más exigentes, y han sido atendidos pese a encontrarse fuera del sistema formal de educación, por lo que el proceso de CCL es pertinente y flexible pues ha atendido las necesidades del trabajador y de las empresas de las provincias del Santa, Casma y Huarney, de los sectores de turismo y agricultura.

Así, dadas sus características como ámbito territorial, la región Ancash cuenta con una serie de consideraciones que han contribuido a su selección pertinente como ámbito de intervención. Por una parte, la ubicación estratégica de los distritos de intervención dentro del departamento, lo que ha permitido que el proceso fluya adecuadamente. De otro lado en términos demográficos y sociales, de acuerdo a proyecciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) la población del departamento de Ancash estará totalizada en un millón 148 mil 634 (1 148 634) habitantes, siendo la provincia del Santa la que concentra la mayor cantidad de habitantes (15 914 habitantes), seguido por Huaraz (7 287 habitantes). El ámbito geográfico de intervención del proyecto ha estado centrado en las provincias del Santa, Casma y Huarney, en los distritos de: Chimbote, Nuevo Chimbote, Casma y Huarney (Culebras), por ser los distritos de donde provienen los trabajadores de las empresas interesadas en certificar a sus trabajadores identificadas en el acercamiento empresarial de acuerdo a lo informado por los representantes de las empresas que llenaron las Cartas de Intención. Los beneficiarios focalizados y seleccionados por el Proyecto cumplen todos los requisitos mínimos establecidos por la IE y FE, acerca de los cuales podemos precisar sus características en el siguiente cuadro:

CUADRO 4.15 REGIÓN ANCASH: COMPARACIÓN SOBRE CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS

	Características planificadas en Perfil de Proyecto	Características encontradas en EEF	
Edad	Mayores de 18 años	Mayor de 18 años:	100,00%
		Edad promedio:	30 años
Situación laboral	Trabajadores independientes, dependientes (o desempleados)	92,2% trabajadores dependientes.	
		67,8% ocupados.	
Experiencia laboral	02 años experiencia laboral mínima	129,38 meses de experiencia laboral en general.	
Experiencia en el puesto a certificar	01 año de experiencia específica	42,2 meses de experiencia promedio en el puesto (en la empresa actual)	

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

Los indicadores del proyecto se han definido apropiadamente, de modo que cada uno de los que la IE determinó para el Marco Lógico⁶ han sido factibles de medir, ello se evidencia en la medición de avances y grado de cumplimiento de productos e indicadores que FE realiza en sus informes de supervisión, así como en el Informe Final del Proyecto.

4.3.2. Eficacia

El proyecto ha logrado aceptables niveles de eficacia de parte de quienes estuvieron involucrados en su desarrollo, para un mejor análisis se presentan los mismos en tres categorías: de beneficiarios, de empresas y de Instituciones Públicas.

➤ A nivel de Beneficiarios:

Los colaboradores entrevistados manifiestan su conformidad con el proceso de evaluación y certificación, indicando que es el certificado que obtuvieron les sirve como respaldo cuando deseen presentarse en busca de otro empleo y, por otro lado, que reconoce la labor que hacen. Asimismo, refirieron que consideran al proceso de CCL como bueno, que no han participado en programas de capacitación y que es la primera vez que están participando en este tipo de proyecto.

El proyecto les ha facilitado tanto la información como el apoyo necesario para participar del proceso de selección, conociendo que el proceso de CCL era de manera voluntaria. De otro lado la IE ha cumplido con la entrega de sus planes de empleabilidad, documento orientador que les permitirá conocer las fortalezas y debilidades evidenciadas durante la evaluación de competencias laborales, así como recibir sugerencias sobre cómo lograr un óptimo desempeño en su ocupación.

La IE ha cumplido también con la emisión y entrega de los Certificados comprometidos, mismos que previamente han sido validados e inscritos en el MTPE. Cabe resaltar que posterior a las entregas formales en ceremonia se ha continuado con la entrega.

➤ A nivel de Empresas:

Los responsables de las empresas entrevistadas, muestran una muy buena aceptación y apertura sobre el proceso, en general califican el proyecto de Bueno, ya que ello les ayuda a sus trabajadores y a la empresa para mejorar sus condiciones laborales; asimismo, mejora la empresa en su área de recursos humanos.

Por ejemplo, indicaron que decidieron participar del proceso de CCL porque es muy importante para su personal, para ellos sus trabajadores necesitan herramientas para que puedan valer más en el mercado laboral y con eso puedan buscar mejores empleos.

⁶ En el Cuadro 4.14. se aprecian los indicadores y sus mediciones en la ELB y EEF.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

Además, indicaron que si volverían a participar del proceso de Certificación de Competencias Laborales.

El alto porcentaje de trabajadores certificados se debió a que desde las charlas de sensibilización y promoción hasta el proceso de orientación previa antes de la evaluación, se brindó a los candidatos al servicio de Certificación de Competencias Laborales, el detalle de indicadores de desempeño de las unidades de competencias de los perfiles ocupacionales a evaluar, complementando el material promocional utilizado por los centros certificadores con los mapas funcionales, entre otros facilitados por el proyecto.

➤ Instituciones públicas:

Las instituciones públicas como la Universidad San Pedro y el Instituto SECOMTUR consideran que las certificaciones de competencias laborales pueden ser instrumentos útiles para mejorar la articulación entre el centro formativo y la empresa y gracias a las certificaciones las empresas contarán con personas calificadas para el trabajo. Asimismo, ambos están interesados en participar en un proyecto de certificación de competencias laborales en consorcio con otro centro de formación técnica.

4.3.3. Eficiencia

La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada, lográndose un 92,68% de ejecución del presupuesto total.

CUADRO 4.17 REGIÓN ANCASH: PROGRAMADO Y EJECUCIÓN

Fuente de financiamiento	Programado S/	Ejecutado S/	% de ejecución
Presupuesto a Desembolsar (Sin LB y EF)	561 189,41	529 944,83	94,43%
Institución Ejecutora	147 930,27	127 255,69	86,02%
COSTO DEL PROYECTO	709 119,68	657 200,52	92,68%

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto, marzo 2018.

Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

4.3.4. Sostenibilidad

La sostenibilidad del proyecto nace de la aceptación del empresariado con el que se ha trabajado el proyecto y de las ventajas del servicio de CCL, además del reconocimiento del certificado de Competencias Laborales, lo cual promueve el crecimiento económico inclusivo y generación del trabajo decente.

En este sentido, el Proyecto puede calificarse como parcialmente sostenible en tanto ha logrado que los beneficiarios y las personas evaluadas y certificadas cuentan con mejores



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales. Las empresas que han participado del proyecto a través de la evaluación y certificación de competencias también serán favorecidas ya que pueden presentarse a oportunidades de mercado para prestar servicios evidenciando que cuentan con personal debidamente certificado.

Asimismo, conviene mencionar que se entregaron planes de empleabilidad a todos los trabajadores evaluados, quienes en su gran mayoría identificaron las debilidades y fortalezas a través de la evaluación personalizada en el puesto ocupacional relacionado al perfil en el cual se evaluó, dicho aspecto permitió que los beneficiarios identificaran las oportunidades de mejora y que estas sean aplicadas en su labor diaria beneficiando a la productividad de las empresas donde trabajan.

Los trabajadores se sintieron satisfechos al ser reconocidos (Certificados) como trabajadores Competentes Laboralmente, para ellos fue la primera vez que participaron en un programa del estado. Esto implica que el proyecto será sostenible pues los trabajadores que cuentan con una certificación podrán aprovechar oportunidades en la empresa donde se desempeñan o en otras.

5. LECCIONES APRENDIDAS

5.1 En la focalización, selección, evaluación y acercamiento empresarial

- Los representantes de la IE y Centros Certificadores de CL deberán tener claro todos los protocolos, formatos y registros de todo el proceso a fin de evitar retrasos y confusiones.
- Adecuar la programación del servicio de Certificación de Competencias Laborales en días útiles, principalmente en el sector turismo en época alta de turismo en Ancash, debido a la alta tasa de ocupación y saturación de los trabajadores.
- Considerar la reiteración a los beneficiarios que el proceso tiene como énfasis el reconocimiento de competencias laborales adquiridas empíricamente, ya sea por experiencia laboral o por algunas capacitaciones, y que este reconocimiento será a nivel nacional.
- Durante la focalización es clave hacer notar la diferencia entre la ocupación que desempeñan los trabajadores, y los perfiles ocupacionales.
- El proceso de acercamiento empresarial y sensibilización de trabajadores debe ser iniciado y realizado por el equipo del proyecto, aspecto que permite identificar con mayor facilidad a los beneficiarios del proyecto.



.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- Es importante que el material de difusión sea desarrollado por los evaluadores (expertos en el perfil ocupacional), y antes de ser impresos, aprobados por el Programa Impulsa Perú, en base a los lineamientos del sector.
- Es sumamente importante insistir y apoyar a que los beneficiarios completen toda su información, asimismo no generar expectativas que se desborden del proceso en sí mismo, de esto se colige que se debe insistir en el momento de las charlas de orientación y sensibilización, que el Proyecto no tiene como objetivo Capacitar luego de la Evaluación.
- Se conjunto de evaluadores de los Centros de Certificación tienen que estar dispuestos a adaptarse a los requerimientos y condiciones de las empresas a las que pertenecen los evaluados (por ejemplo los tiempos en los que se puede disponer, lugares, etc.), de modo que se garantice el cumplimiento de las metas de evaluación en los plazos indicados.

5.2 En la Certificación

- Solicitar inducción presencial del servicio de Certificación de Competencias Laborales, como parte de actividades de fortalecimiento del equipo en criterios de focalización en la sede central donde participen activamente funcionarios responsables del servicio de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del MTPE.
- Como mecanismo de reconocimiento y de efectiva vinculación con la empresa se debe garantizar durante las distintas ceremonias de certificación la presencia de ejecutivos de las empresas, tanto del área de recursos humanos como los de la alta gerencia, así como los del programa y de la autoridad del gobierno regional. Típicamente esta presencia motiva aún más el esfuerzo realizado por los beneficiarios.
- La reserva y la absoluta discreción debe de ser practicados con especial celo y cuidado en el momento de comunicar resultados, especialmente de aquellos que no lograron la Certificación.
- Los efectos positivos del proceso de CCL podrían potenciarse si se aprovechan, además de la presentación de los informes de resultados a las empresas, las ceremonias de entrega de certificados para la presentación de los principales resultados del proceso, con especial énfasis en las debilidades encontradas y las principales recomendaciones de prácticas para hacer frente a las mismas.

.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- ✓ Al término del proyecto, 669 trabajadores con experiencia laboral de la región de Ancash obtienen su certificado de competencias laborales (CCL)⁷.
- ✓ Al finalizar el proyecto, 675 trabajadores evaluados con experiencia laboral de las provincias Del Santa, Casma, Huarmey y Huaraz de la región de Ancash, reciben su Plan de Empleabilidad⁸, el mismo que les permitirá tomar medidas correctivas en aquellos aspectos a mejorar y fortalecer donde son más competentes.
- ✓ Es posible observar cambios en los beneficiarios, en particular, se ha prestado atención a los cambios en cuanto a los beneficios que ellos han conseguido del proceso de CCL; así según su percepción el 79,3% ha mejorado su desempeño y productividad y un 65% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros.
- ✓ El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 1 099,47 incrementándose en S/. 48,25 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,33. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 48 horas.
- ✓ La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 99,2% voluntaria. La principal motivación, para el 83,8% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 80,5% consideró para mejorar sus ingresos laborales; un 71,1% para ascender y un 23,7% evaluar su desempeño en su ocupación.
- ✓ En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 96,6% como Competente Laboral. El 98,1% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad. Un 98,4% de los beneficiarios considera totalmente que el plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación.
- ✓ El proyecto ha respondido a los criterios de selección, tantos socios laborales y de experiencia laboral, muestra de ello, la mayor proporción eran jóvenes menores de 30 años de edad, así también el promedio de ingreso era de S/. 1 165,0 nuevos soles y la experiencia en el perfil era de 42 meses.
- ✓ La propuesta ha evidenciado su pertinencia, pues en los distritos elegidos para la intervención se encuentran empresas interesadas en certificar a sus trabajadores, esto ha sido notado a partir de la identificación realizada durante el acercamiento

⁷ De acuerdo a la meta de ejecución informada por la I.E.

⁸ Idem.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- empresarial; además el servicio se brindó por primera vez a los trabajadores de las empresas, quienes lo recibieron con gran aceptación y expectativa.
- ✓ La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido la óptima, lográndose un 92,68% de ejecución del presupuesto total. Así mismo, finalizado el Proyecto, se resalta que las metas planteadas para los productos 1.1, 1.2 y 1.3 fueron superadas.
 - ✓ La sostenibilidad se observa garantizada pues, las empresas que han participado de la CCL se han visto favorecidas ya que tienen la posibilidad de ampliar su mercado al contar con personal debidamente certificado; además a través de los planes de empleabilidad de sus trabajadores, estos contribuyen a la mejora de las habilidades de sus trabajadores.
 - ✓ Por otro lado, se ha logrado que los trabajadores cuenten con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales, esto a través de la evaluación pero también y más precisamente a través de la certificación. Los planes de empleabilidad les permitirán tomar medidas correctivas en aquellos aspectos a mejorar y, fortalecer los aspectos donde son más competentes.
 - ✓ Según el Informe de Cierre del proyecto, fueron 669 los trabajadores que obtuvieron su Certificado de Competencias Laborales en la región de Ica. Sin embargo a nivel de los resultados de la ESEL, fueron 660 los trabajadores que habrían obtenido esta Certificación.
 - ✓ De igual manera, según el Informe de Cierre, todos los trabajadores evaluados recibieron su Plan de Empleabilidad, sin embargo, según la ESEL sólo el 82,9% habría recibido dicho Plan.

6.2. Recomendaciones

- ✓ Es recomendable integrar al diseño del proyecto los mecanismos para la Gestión del Proyecto. El gestor del proyecto no debe verse imbuido en las cargas diarias del proyecto, de manera que pueda tener una visión global de las tareas, calendarios y otras cargas existentes, con el objetivo de detectar las dificultades, proponer soluciones, evaluar los resultados y realizar un seguimiento de su desarrollo. Su participación puede ser beneficiosa también como figura imparcial en situaciones de conflicto que requieran mediación, o en la toma de decisiones que requieran de cierta imparcialidad y enfoque integrado. Asimismo, este gestor debe garantizar la supervisión del proyecto de manera oportuna y que, con la información clara y precisa sobre el alcance, tiempo y costo del proyecto, pueda resolver los eventuales problemas suscitados en la ejecución del proyecto.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- Para ello será importante listar la documentación que deberá tener como fundamento para su óptimo desempeño, por ejemplo, recomendamos que el gestor del proyecto cuente con los archivos del proyecto tanto en formato física como en digital y que realice una exposición del mismo para conocer la comprensión de los ítems y tópicos que conforman el proyecto tanto en los aspectos técnicos como en los aspectos financieros.
- ✓ Se debe de articular de manera más efectiva el trabajo contable de la sede central con la unidad administrativa del Proyecto, de modo de contar con información financiera y requerimientos de pagos de manera oportuna y tomar medidas correctivas a tiempo. Para ello se recomienda implementar una plataforma digital que permita la integración, en tiempo real, de toda la información que se genere. Esta plataforma digital deberá de contener información de la ejecución financiera del proyecto, así como de la ejecución física o real del mismo; de manera que se vincule los avances o demoras en los aspectos financieros con los avances o demoras en los aspectos reales del proyecto y sus componentes.
 - ✓ Evitar realizar convenios que abarquen más de un perfil ocupacional con los centros certificadores, esto limita la competitividad y la mejora continua de servicios que por competencia debe generarse entre los diversos centros de certificación.
 - ✓ Respecto a la incorporación de los beneficiarios al proyecto; se debería efectuar en los primeros meses todos los perfiles según matriz de marco lógico del proyecto, dado que si se rezaga un perfil, este último no se reflejará en los cambios durante la evaluación final, dado que se debería esperar hasta después de 6 meses.
 - ✓ En relación al proceso de focalización y evaluación, se recomienda desarrollar un proceso interactivo, donde el focalizador y, en su momento el evaluador, tengan las herramientas y capacidades suficientes de entregar una continua retroalimentación precisa al trabajador en relación tanto a los detalles como al modo específico en que se desenvuelve el proceso. En ese sentido se recomienda que los focalizadores y evaluadores cuenten con amplia experiencia de trabajo y enseñanza usando métodos de andragogía.
 - ✓ Además, que la focalización identifique la demanda de competencias laborales, según cadenas de valor en áreas geográficas específicas (región, provincia, distritos, urbano o rural) donde se concentra la población a atender, y según ello priorizar la asignación del presupuestal del proyecto.
 - ✓ Una herramienta poderosa para ello sería construir un mapa de principales cadenas de valor en los territorios y las consecuentes competencias laborales a desarrollar usando para ello fuentes secundarias como la que proporciona, MINCETUR, PRODUCE, MTPE y en específico los datos del INEI a través de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, la misma que se realiza año a año; y la Encuesta de



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

Demanda Ocupacional realizada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que se realiza anualmente y por regiones.

- ✓ Es importante listar los Centros de Certificación de Competencias disponibles en la región pues cuando un centro tiene presencia en la región típicamente cuenta con capacidad de gestión y logística, se ha observado que cuando las entidades certificadoras no son de la región, el proceso de evaluación y certificación es más dificultoso.
- ✓ Se recomienda que la persona encargada del proyecto cuente con los archivos del proyecto tanto en formato físico como en digital para que realice, ex-ante, una exposición del mismo como indicador de la comprensión de los ítems y tópicos que conforman el proyecto tanto en los aspectos técnicos como en los aspectos financieros.
- ✓ La convocatoria de FE debería de contemplar para el desarrollo de la Línea 2 un componente, y su presupuesto, para la capacitación de los beneficiarios que certifiquen y los que no certifiquen. Debemos recordar que, en este proyecto, solo se ha considerado un componente para la evaluación y certificación de competencias laborales, y no para apoyar a aquellos beneficiarios que quieran mejorar o adquirir nuevas competencias para su adecuado desempeño en la ocupación que realizan.
- ✓ Respecto al seguimiento y monitoreo, se recomienda realizar acciones que garanticen la continuidad y sostenibilidad del servicio, debido al interés de las autoridades locales, empresas públicas y privadas, a fin de mejorar y manejar estándares de calidad óptimos y las consecuentes mejoras en las competencias laborales.
- ✓ Por último, se recomienda que la persona encargada de realizar el Informe Final y de Cierre verifique las cifras de los resultados finales de la intervención del proceso de CCL beneficiarios, a fin de que no se encuentren diferencias visibles entre lo que los beneficiarios indican y lo que El ha reportado.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

7. REFERENCIAS

- IMPULSA Perú (2016). Proyecto "Certificación de Competencias Laborales de Cocina, Atención en salón de comidas y bebidas/eventos, Bartender y Panadería, en las provincias de Santa, Casma, Huarney y Huaraz, Ancash".
- FONDOEMPLEO (2016). *Manual para la Presentación del Estudio de Línea de Base. 15° Concurso de FONDOEMPLEO*. Lima, Perú.
- Término de Referencia (2016). Elaboración de estudios de línea de base y evaluación final de proyectos correspondientes al grupo 2 (Línea de Certificación de Competencias Laborales) del 15° concurso de FONDOEMPLEO.
- MTPE (2009). Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2014). Decreto Supremo N° 004-2014-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2016). Resolución Directoral N° 109-2016-MTPE/3/19, Actualización del Protocolo Marco para el proceso de Certificación de Competencias Laborales y el Protocolo para el proceso de Evaluación de Competencias Laborales.
- MTPE (2016). Resolución Directoral N° 108-2016-MTPE/3/19, Actualización del Protocolo de Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales.



.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

8. ANEXOS

ANEXO 1: LISTA DE BENEFICIARIOS ENCUESTADOS

Nombre del Proyecto: "CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES ANCASH"

Código del Proyecto: "C-15-06"

Relación de Beneficiarios al: 30 Diciembre de 2017

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
1	EVARISTO	SANCHEZ	ELMER ZOSIMO	71788325	HUARAZ	969985937
2	CULLI	CACHA	EDWIN ALFREDO	45244928	HUARAZ	965903803
3	ASIS	ROBLES	JULIO CESAR	31649717	HUARAZ	943828758
4	URIBE	HENOSTROZA	PABLO ANICETO	44087919	HUARAZ	974920762
5	CERNA	ROMERO	OBET	47225670	HUARAZ	944230515
6	LOPEZ	OROPEZA	ROYER MOISES	76162714	HUARAZ	934424647
7	JARAMILLO	ESPINOZA	CARLITOS	48591492	HUARAZ	949912439
8	DULCE	AIRAC	ROCIO DEL PILAR	45702127	CHIMBOTE	936334324
9	SIFUENTES	AGUILAR	VICTOR RAUL	40591248	CHIMBOTE	930227875
10	POMA	GARCIA	MIGUEL ANGEL	47681317	CHIMBOTE	945247161
11	ARROYO	TORRES	ANEL GUADALUPE	70127075	CHIMBOTE	924734142
12	ALEJOS	VELASQUEZ	ELSA ALICIA	32804330	CHIMBOTE	995612324
13	SILVA	FLORES	AIMAR JAIR	77034814	CHIMBOTE	921132656
14	PINEDO	DE LA ROSA	JOSE LUIS	45420211	CHIMBOTE	992090641
15	VASQUEZ	MIÑANO	LOURDES LORENA	47759892	CHIMBOTE	958549391
16	BACILIO	SANDOVAL	LIRIAN ANAMELBA	76154085	NUEVO CHIMBOTE	975040999
17	QUEZADA	SERNAQUE	MARIA DE LAS MERCEDES	45722024	CHIMBOTE	921932207
18	QUIÑONES	RISCO	IRIS YANINA	46983896	CHIMBOTE	984041597
19	CUEVA	LEAL	VALERIA SOFIA	71043894	CHIMBOTE	943920963
20	GUTIERREZ	PORTILLA	PEDRITO FERNANDEZ	76474680	CHIMBOTE	928138624
21	LEON	FLORES	ROXANA VIOLETA	41308482	CHIMBOTE	341535
22	LAGUNA	APAGÜEÑO	MARIA DEL ROSARIO	45525002	CHIMBOTE	995306311
23	CELIS	LOPEZ	ELIA DEL CARMEN	32917060	CHIMBOTE	933207074
24	FLORES	JACINTO	MANUEL MARTIN	47555486	CHIMBOTE	944836235
25	URIBE	ANTUNEZ	DONATO CELEDONIO	40550969	HUARAZ	968866374
26	RAMIS	NIVIN	PALOMA BRITGITH	43621996	HUARAZ	997909492
27	HURTADO	BONIFACIO	VIVIANA NATALIA	31661769	HUARAZ	968978823
28	ROJAS	VASQUEZ	HANS JHORDY	48080313	CHIMBOTE	939673475
29	AMARANTO	CUEVA	JOSE WILFREDO	44810226	CHIMBOTE	955874311
30	ARTEAGA	CANO	YANE YNES	32873164	CHIMBOTE	943273939
31	ZAVALETA	PUYCA	TERRY OWEN	76513107	CHIMBOTE	977394500
32	SANTISTEBAN	ESPINOZA	ERICK CRISTOFER	77815791	CHIMBOTE	921408974
33	TISNADO	SALDAÑA	NANCY ROSSANA	41944053	CHIMBOTE	933020455
34	CARDENAS	SORIA	MARIA ROSA	08316104	NUEVO CHIMBOTE	943178960
35	SANCHEZ	MANTILLA	ELENA FELICITA	32860084	CHIMBOTE	963841898
36	PRINCIPE	DE MARTINEZ	DOMINGA JULIA	32852081	NUEVO CHIMBOTE	930692836
37	ULLOA	MENACHO	BALERIO AUGUSTO	32991310	CHIMBOTE	981523274
38	MONCADA	GORDILLO	FRANK EDUARDO	40214973	NUEVO CHIMBOTE	945354450
39	NORABUENA	ALBA	MAGALI VIVIANA	42756263	CHIMBOTE	964735490
40	MENDEZ	CALDERON	ANDERSON JUANITO	72384148	NUEVO CHIMBOTE	960303004
41	CUSTODIO	IZAGUIRRE	MARIA ELENA	44346249	CHIMBOTE	960332392


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
42	SALDARRIAGA	REMIGIO	SULEICA TAMARA	71817615	CHIMBOTE	916677144
43	SANTISTEBAN	SUCLUPE	MABEL LUZ	46597498	CHIMBOTE	921232130
44	HEREDIA	TAFUR	ALBERTO JOEL	40984455	CHIMBOTE	947147917
45	FUENTES	NUÑEZ	JOSSELYN MADELEYNNE	76848521	CHIMBOTE	923389703
46	ULLOA	CAPA	CHRISTIAN JOEL	47526840	CHIMBOTE	996064871
47	ROMERO	FLORES	MILSEN HERNAN	80358136	CHIMBOTE	981511056
48	SILVA	MECHATO	MARIA MARLENY	03688703	CHIMBOTE	928006052
49	GARCIA	SANDOVAL	GIOVANNI ALDAIR	70656343	CHIMBOTE	344288
50	BOTTERI	ALEY	PAUL GIULIANNI	45316575	CHIMBOTE	924307262
51	GARCIA	GARCIA	DIGNA MERITA	32794506	CHIMBOTE	934573791
52	CASTAÑEDA	PEREZ	ESTHER	43843310	NUEVO CHIMBOTE	933983808
53	MILLA	RODRIGUEZ	HILDA MARISOL	32847437	CHIMBOTE	941877887
54	VILLAFRANCA	ROJAS	DEYSI KELLY	43444688	CHIMBOTE	996991224
55	SOLIS	VILLANUEVA	MANUEL JESUS	07962210	NUEVO CHIMBOTE	990156965
56	VERA	CARBAJAL	ZOILA EMPERATRIZ	32855195	CHIMBOTE	320992
57	AGUILAR	MORILLO	ALBERTO LEONEL	47084361	CHIMBOTE	320552
58	AGUILAR	VERA	JACQUELINE GRISEL	42279483	CHIMBOTE	320992
59	AGUILAR	MORILLO	VIANNEY VICENTA	32845202	CHIMBOTE	943843891
60	ROBLES	DEXTRE	FLORENCIO ADOLFO	31654260	HUARAZ	943729090
61	ROBLES	RODRIGUEZ	MAGNO ADOLFO	70217578	HUARAZ	970859998
62	PONTE	CHAMACHE	YOMIRA MAYRENE	76080324	NUEVO CHIMBOTE	976598457
63	PAZ	ZEGARRA	KARINA JANET	41860871	CHIMBOTE	944816383
64	CONTRERAS	ORBEGOSO	CARLOS ALBERTO	48151624	CHIMBOTE	937225094
65	PIZAN	ZAMUDIO	DEYSI EVELYN	70609668	CHIMBOTE	981191848
66	ARMAS	LEYVA	MARIA ELENA	32739167	NUEVO CHIMBOTE	938380523
67	SANCHEZ	ACEDO	KAREN FIORELA	73022889	NUEVO CHIMBOTE	955348747
68	URTEAGA	AGUILAR	LUZ ANGELICA	32806072	NUEVO CHIMBOTE	943273163
69	VILLENA	ARMESTAR	MANUELA MARISOL	73274764	NUEVO CHIMBOTE	967918458
70	MATIENZO	BEDON	ESTEFANY JUDITH	48278262	CHIMBOTE	938765741
71	GARCIA	CASTILLO	MARIA MILAGROS	70118882	NUEVO CHIMBOTE	998500484
72	MILLA	PEREZ	YANELA SADITH	72150349	CHIMBOTE	944895385
73	PARDO	CHAVEZ	CARLOS ALBERTO	43436373	CHIMBOTE	944213145
74	DE LA CRUZ	CAICEDO	IRIS LEYDA	32986902	NUEVO CHIMBOTE	943885392
75	JAICO	ARISTA	URSULA YULIANA	41719726	NUEVO CHIMBOTE	983672467
76	BENITES	SALDAÑA	CLAUDIA SOLANSH	70869221	NUEVO CHIMBOTE	928894486
77	FERNANDEZ	RODRIGUEZ	ANDY MARCELO	75133749	NUEVO CHIMBOTE	939501351
78	RODRIGUEZ	CABALLERO	ALEXIS ANDY	75207882	NUEVO CHIMBOTE	978750101
79	NUÑEZ	MEJIA	ALEJANDRO ANTONIO	47739848	CHIMBOTE	957854730
80	CASTILLO	VEGA	RICKI RONY	32740907	CHIMBOTE	979194082
81	HUARCAYA	YALO	NANCY MIRIAM	48103134	NUEVO CHIMBOTE	988530351
82	BARRETO	GUERRERO	FREDY RAPHAEL	41310060	NUEVO CHIMBOTE	622943
83	BARRETO	GUERRERO	IVAN ANGEL	42639744	CHIMBOTE	998839190
84	RAMOS	CALLAN	NATALY GIULIANA	43896872	NUEVO CHIMBOTE	996049289
85	ROMERO	BARAHONA	RONALDO ORLANDINI	74478777	NUEVO CHIMBOTE	944503224
86	GUEVARA	SOLAR	TRIPSY ESTRELLITA DEL PILAR	47653396	NUEVO CHIMBOTE	936079553
87	HUERTAS	SERNAQUE	RONALD	71967433	NUEVO CHIMBOTE	968857593
88	BOHORQUEZ	CORONEL	JUNIOR ELLIOT	47259204	NUEVO CHIMBOTE	973419931
89	VERA	BARRETO	ARLES JUNIOR	41585566	CHIMBOTE	943205716
90	PEREZ	DURAN	PAUL MAXIMILIANO	77815786	NUEVO CHIMBOTE	949488755
91	HUAMANCHUMO	CASTAÑEDA	NOEMI RUTH	48163221	NUEVO CHIMBOTE	997768543 (56)
92	RACHI	LOZANO	CESAR FERNANDO	32972988	CHIMBOTE	922793339
93	BELTRAN	PAREDES	CECILIA FELICITA	32933543	CHIMBOTE	978760262
94	VELASQUEZ	JIMENEZ	JAMES YULIÑO	77323998	NUEVO CHIMBOTE	944301461
95	VALERA	NORIEGA	JOEL PAUL	44596114	CHIMBOTE	969880613
96	AGUILAR	LESCANO	EDSON MICHAEL	74985559	CHIMBOTE	997392309
97	KONFU	PONCE	ZULLY KAROLL	42478949	CHIMBOTE	923505996


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
98	VILLALOBOS	YGNACIO	ALEXANDRA SUJHEYS	48843811	NUEVO CHIMBOTE	989951803
99	VELASQUEZ	CORDERO	MARIA EUGENIA	08876528	CHIMBOTE	981059505
100	VILLALOBOS	IGNACIO	CINTHYA ANABELLA	43097048	NUEVO CHIMBOTE	910650897
101	SAAVEDRA	VALLADARES	EMILIO ROBINSON	72539267	NUEVO CHIMBOTE	973865746
102	ZELADA	TORRES	KATHERIN ABIGAYL	70015027	NUEVO CHIMBOTE	922764527
103	ROMERO	TAFUR	OLANDES PAULINO	43216522	NUEVO CHIMBOTE	972303608
104	MAURICIO	VARGAS	ELIZABETH AZUCENA	45746058	NUEVO CHIMBOTE	956048512
105	GONZALES	COCHACHIN	ERICK PAUL	70140570	HUARAZ	958083756
106	CHOLAN	GUARNIZ	MIDIAN YOSELIN	47936863	NUEVO CHIMBOTE	938516170
107	PIÑASHCA	SAENZ	JULIAN ALFREDO	32974845	NUEVO CHIMBOTE	943016373
108	MOSCOZO	SALAZAR	BRENDA PATRICIA	45732672	NUEVO CHIMBOTE	970655598
109	ICHINOSE	ROJAS	KATHERIN STEFANY	73668421	NUEVO CHIMBOTE	972049557
110	CASTRO	SANCHEZ	GERALDIN BRIGITE	76625270	NUEVO CHIMBOTE	936075942
111	ROJAS	SANTOS	JEYNER MARTIN	75098036	CHIMBOTE	975908995
112	CARDENAS	CORALES DE VENTURA	MEYLIN JUDIT	46195097	NUEVO CHIMBOTE	992375708
113	BUSTAMANTE	RAMOS	JANINA ESPERANZA	46998993	NUEVO CHIMBOTE	950494593
114	DIAZ	ARRELUCEA	ESMERALDA LOREDANA	44979491	NUEVO CHIMBOTE	622794
115	VILQUINICHE	SOLANO	JOSE ALBARO	73683382	NUEVO CHIMBOTE	977523210
116	MENDIZ	RODRIGUEZ	ENRIOUE EDWARD	72405632	NUEVO CHIMBOTE	969855758
117	ARTEAGA	CHINCHAYAN	ABEL ELIAS	70003948	CHIMBOTE	955876210
118	OTINIANO	HERRERA	GHIN ANYELLI	47234041	CHIMBOTE	933035546
119	CANCINO	LAZARO	ELMER	45385802	CHIMBOTE	950678050
120	CUENCA	DIAZ	LUIS ENRIQUE	70015412	NUEVO CHIMBOTE	972037521
121	ROMERO	GUERRERO	ANTONY KLISMAN	75182186	NUEVO CHIMBOTE	944424223
122	PAZ	GONZALES	RUDDY ANDERSON	70658509	CHIMBOTE	972037521
123	VILQUINICHE	SOLANO	JUAN GUSTAVO	44416622	CHIMBOTE	998283912
124	BERMUDEZ	UTRILLA	MELISSA PATRICIA	44555883	NUEVO CHIMBOTE	946168744
125	SANDOVAL	SURCA	VILMA SOCORRO	09096091	CHIMBOTE	344288
126	GONZALES	PEREZ	MARIO ANGEL	70554732	CHIMBOTE	946095798
127	ROJAS	FLORES	OSCAR EDUARDO	46273019	CHIMBOTE	941663852
128	HUAMANCHUMO	FIGUEROA	DENIS DANIEL	72044424	CHIMBOTE	923337575
129	ROSALES	MORILLO	JORDAN JOEL	76381592	CHIMBOTE	964094859
130	MORENO	BERMUDEZ	CARLOS MARTIN	32919575	CHIMBOTE	943000974
131	PRECIADO	ALBUQUEQUE	ALESSANDRA GRACIELA	72519489	NUEVO CHIMBOTE	910879405
132	ALBUQUEQUE	RODRIGUEZ	JOSE FRANCISCO	32733788	CHIMBOTE	998982628
133	DE LA CRUZ	VIDAL VDA DE ARANDA	NURY ANAI	46637377	CHIMBOTE	944467252
134	LOPEZ	YUPANQUI	REGINA VICTORIA	32915297	NUEVO CHIMBOTE	601463
135	RIVERA	LOZANO	LUIS ALBERTO	41920052	NUEVO CHIMBOTE	970482288
136	SAENZ	GUERRERO	LADY MAXIELL	70869220	NUEVO CHIMBOTE	946120348
137	ACERO	FLORES	JULISA MARIANELA	32949413	NUEVO CHIMBOTE	994122887
138	RODRIGUEZ	BOCANEGRA	MARLENE ESTHER	32933041	NUEVO CHIMBOTE	926400240
139	COCHACHIN	CURSINO	VENANCIO VICTOR	31629276	HUARAZ	221563
140	ROSALES	CADILLO	LUCAR EULOGIO	44063278	HUARAZ	949996744
141	ROSAS	CRUZ	NELSON	19051985	CHIMBOTE	969919907
142	OTINIANO	JARAMILLO	WINDER JONATAN	42735689	CHIMBOTE	975145171
143	MENDO	LEON	LEOPOLDO	32809860	NUEVO CHIMBOTE	955969223
144	CHINCHAY	SARMIENTO	PEPITO FERNANDEZ	32957570	NUEVO CHIMBOTE	985709363
145	BENITES	BENITES	ABELARDO CESAR	32115134	CASMA	943112539
146	RIOS	MENDEZ	JHON JUBER	32133227	CASMA	972254912
147	TORRES	VILLANUEVA	ADER LORENZO	40606342	CASMA	411914
148	LAZARO	HUERTA	FAUSTO DOMINGO	45031990	CASMA	939506335
149	LOPEZ	HORNA	NELSON	32953746	NUEVO CHIMBOTE	943659779
150	MATARA	TELLO	VICTORIANO	80385631	NUEVO CHIMBOTE	944819657
151	ROMUALDO	CASHPA	ALFREDO RAMIRO	32952601	NUEVO CHIMBOTE	941089732
152	ALEGRE	DE LA CRUZ	JORDY JESUS	71461096	NUEVO CHIMBOTE	945981705
153	MEJIA	LAZARO	JULIO CESAR	70119997	HUARAZ	950684611
154	MEJIA	LAZARO	RICHARD VICENTE	43324924	HUARAZ	990382434


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
155	LAZARO	DEPAZ	EDWIN ELMER	31677009	HUARAZ	948793262
156	CAPUÑAY	DE PAZ	ANDRES MELQUIADES	80353900	HUARMEY	967739770
157	GAMARRA	RUIZ	PERCY RUBER	16761921	HUARMEY	935214380
158	SIFUENTES	BOLOVICH DE CAPUÑAY	ASENATH BIRJJOU DEL ROSARIO	41553674	HUARMEY	967739770
159	CHUJUTALLI	ASPAJO	RIDER	05363092	CULEBRAS	945213007
160	CHUJUTALLI	TECCO	JORGE AUGUSTO	71621638	CULEBRAS	935981475
161	SANCHEZ	EVANGELISTA	MAURA ENMA	32136536	HUARMEY	981677502
162	PINEDO	GRANDEZ	CHARLES	40447583	NUEVO CHIMBOTE	969261988
163	ROMERO	LOPEZ	EDINSON WIKY	71211840	NUEVO CHIMBOTE	936084554
164	ZAVALETA	MESIA	MARILEY	41897058	NUEVO CHIMBOTE	983930694
165	LUCIO	QUEZADA	ALEXS	47264533	CHIMBOTE	977443215
166	CAPUÑAY	DE PAZ	JOSE ALFREDO	32136039	HUARMEY	982167697
167	CHARQUI	LAZARO	IVAN EULOGIO	31682132	HUARAZ	950079878
168	LOPEZ	MARIANO	BEATRIZ	45561403	NUEVO CHIMBOTE	978408297
169	GUZMAN	SILVA	JUCEY MENEM	46470897	HUARAZ	974994943
170	ATANACIO	SOLANO	JULES EMILIANO	45557915	HUARAZ	995122568
171	MEJIA	BARRETO	MARCO JAVIER	43747604	HUARAZ	929192508
172	MARQUEZ	TORRE	DANNY HENRY	47611393	HUARAZ	925953413
173	MONCADA	GONZALES	ALAN ALEXANDER	70112983	CHIMBOTE	971346453
174	ZENIZ	CASTILLO	WALTER DANIEL	73220877	NUEVO CHIMBOTE	936054010
175	ALEJOS	MORI	NORMA	70164725	CHIMBOTE	969888942
176	VEGA	CALIXTO	MAXIMINO TEODOSIO	32844707	CHIMBOTE	942109792
177	SABINO	GUARDA	LEONARDO LENDER	42285079	HUARAZ	931563337
178	CALDERON	ARNAO	JESUS ANTONIO	44241425	HUARMEY	948358649
179	TARAZONA	LEIVA	ELIZABETH	46393371	HUARAZ	929028062
180	IRIGOYEN	MAGUIÑA	PRIMITIVA ROMULA	31652344	HUARAZ	943253015
181	PAUCAR	MELGAREJO	LENIN JAIME	77668546	HUARAZ	998658234
182	KONO	BRUNO	PABLO FREDY	15693913	HUARMEY	955695447
183	TREJO	ANTUNEZ	VILMA EDENITA	43490095	HUARMEY	995715917
184	JUANPEDRO	TRUJILLO	GENARO HEDMUNDO	43693879	HUARMEY	953185653
185	LUNA	FLORENTINO	ICOP MINAYA	40118275	HUARMEY	921735189
186	HUERTA	OSORIO	VILMA GRACIELA	32125606	HUARMEY	944955601
187	ASIS	ESPINOZA	RAUL ANTONIO	47090867	HUARAZ	945103125
188	PALACIOS	INOCENTE	ROBERTSMIT	76656920	HUARMEY	960511421
189	GUERRERO	RAYMUNDO	VICTORIA MARIA	42568192	CASMA	936430901
190	HERRERA	OSORIO	JAVICO EDGAR	47224932	CASMA	990217556
191	LOPEZ	ROSAS	MOISES CESAR	42592324	CASMA	922401976
192	MAGUIÑA	INFANTES	ILDEFONSA LUCILA	32132835	CASMA	996815262
193	MARCOS	NUÑEZ	ADOLFO LUIS	47838911	CASMA	956051683
194	MENDEZ	MEJIA	RITA PATRICIA	44504852	CASMA	936430901
195	MILLA	TAMARIZ	LUCIA FAUSTINA	45501269	CASMA	945675772
196	POLO	ZACARIAS	SONIA DINA	71734255	CASMA	981960198
197	MALDONADO	URBANO	JOSE DANIEL	77236750	HUARMEY	933593030
198	POLINARIO	MORALES	EDWIN SOSIMO	71712682	HUARMEY	956651235
199	NATIVIDAD	COTRINO	RICARDO BENITO	32967297	HUARMEY	966833602
200	TORDECILLO	CALERO	ZAIDA	80066241	HUARMEY	949888468
201	LOPEZ	TRINIDAD	AMBROCIO MARIO	33333189	HUARMEY	966833302
202	BARRERA	ZAVALA	CESAREO	23090151	HUARMEY	939675625
203	SALAZAR	LUJERIO	NEMA DULA	43858293	HUARMEY	999918718
204	OBREGON	LUJERIO	LIDIA	31635700	HUARMEY	984035918
205	TARAZONA	SALAS	JUANA ROSARIO	32132586	CASMA	984033203
206	CELEDONIO	CIERTO	REGINO	22871645	HUARMEY	985946037
207	VALENCIA	OLIVO	HERBERT ERICK	42434835	CASMA	950261376
208	BALTAZAR	OLIVERA	ANGEL ELMER	71723367	CASMA	960761007
209	LOPEZ	ROSAS	MAGNO LORENZO	45290234	CASMA	984080125
210	ROSAS	MURGA	JULIAN AGUSTIN	44036112	CASMA	970501696


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
211	TARAZONA	CESPEDES	CARMEN JUANA	41173397	CASMA	986650772
212	ESPINOZA	CABALLERO	MARLENE VIRGINIA	43922204	CASMA	943339218
213	GRANADOS	CARBAJO	RICARDO TIMOTEO	44611594	CASMA	990397589
214	RAMIREZ	CUISANO	JUVEL LINO	44267206	CASMA	952184193
215	ESPINOZA	VALDEZ	CARLOS ALBERTO	73512973	CASMA	931842325
216	BERNARDO	CRUZ DE FLORES	CLORINDA LUISA	32100320	CASMA	929166260
217	HUAMAN	CENA	MAXCIMO ARMANDO	46327966	CASMA	960330296
218	VALENCIA	SANCHEZ	JUANA MARUJA	43185752	CASMA	943338341
219	MIRANDA	FERNANDEZ	CONSUELO BEATRIZ	32130059	CASMA	986630772
220	LEON	BARZOLA	JHEYDI PAMELA	75586622	CULEBRAS	936827257
221	LOPEZ	CONSOLACION	CESAR SANTIAGO	45289054	CULEBRAS	975466168
222	GARCIA	BERNARDO	RAFAEL ULISES	43398515	CASMA	947312400
223	ONCOY	SALVADOR	JACINTA	40256453	HUARMEY	979957143
224	HENOSTROZA	MENDOZA	LURDES CIRILA	42077036	HUARMEY	947222769
225	CASTAÑEDA	LOPEZ	GUSVINDA MARIA	46441173	HUARMEY	990553686
226	CASTILLO	RODRIGUEZ	TEODOSIA ESTHER	48496957	HUARMEY	972759071
227	HILARIO	ALBERTA	CARMAN ROSA	44987138	HUARMEY	949615900
228	SALOME	DE LA CRUZ	ESTELITA SUSANA	32654179	HUARMEY	968850270
229	HUAMAN	HUAMAN	ELVA IRIS	44740385	HUARMEY	931013076
230	MANRIQUE	CASTAÑEDA	SHEYLA MARILIN	75086231	HUARMEY	948218739
231	LORENZO	SENTENO	ZULMA	04327310	HUARMEY	925775584
232	CAMONES	TAMARIZ	CARLA MARGARITA	42371388	HUARMEY	970200304
233	CHUGUDEN	ESCOBAR	LUZ DEYSI	72475732	HUARMEY	981995096
234	HUARANGA	BAYLON	JULIO ANTONIO	41238870	HUARMEY	955580216
235	MORENO	TIPIANI	DIANA LUCINDA	32123910	HUARMEY	936825615
236	ROMERO	ROJAS	DALILA	44489330	HUARMEY	969041234
237	CAMACHO	ZAQUINAULA	UBANY	00834658	HUARMEY	956973250
238	HUANCA	ZUÑIGA	ROSA GLORIA	32117817	HUARMEY	973077266
239	BARZOLA	CIPRIAN	ALEXANDRA LISBETH	75567030	HUARMEY	956802603
240	FELIX	FLORES	SANTA LUCIA	32036545	HUARMEY	979567973
241	SILVANO	CUEVA	LUCILA MARCELA	32117548	HUARMEY	957586206
242	YUNCA	FELIX	VILMA HAYDEE	46488243	HUARMEY	955442178
243	BRONCANO	TRINIDAD	BETTY JANET	46766706	HUARMEY	925775584
244	LLAMAS	ROJAS	JOSELYN ROSARIO	47568097	HUARMEY	954185474
245	PAREDES	MASHCO	EVA ROSALINA	46990630	HUARMEY	999391681
246	MAGUIÑA	MEJIA	MARIBEL VICTORIA	31771755	HUARMEY	979287208
247	CAMONES	TAMARIZ	MARIA MARGOT	46377115	HUARMEY	948796888
248	LOPEZ	VEGA	HERLINDA	80530768	HUARMEY	965778326
249	LLAMAS	ROJAS	ANA MAGALI	45505761	HUARMEY	968850903
250	ZULOAGA	CRUZ	MERCEDES DEL ROSARIO	44282908	HUARMEY	954449237
251	CLARO	MENDOZA	DALILA	32135046	CULEBRAS	968906371
252	QUISPE	DIAZ	ANA NELVA	40278600	CULEBRAS	985691684
253	CARRION	CORTABRAZO	EDITH CARMEN	42325844	CULEBRAS	990671693
254	RAMOS	RUIZ	CELIA EDITH	19433969	CULEBRAS	977424235
255	MONTOYA	PIMENTEL	JOANA SILVIA	80248884	CULEBRAS	923083030
256	SIMEON	POMIANO	KARINA REGINA	76669315	HUARMEY	984279547
257	FLORES	AGUILAR	NANCI ELIZABETH	48042156	HUARMEY	952584533
258	ROBLES	CASTILLO	MARIA FLORENCIA	44868375	HUARMEY	944861985
259	ATENCIA	PENADILLO	YESSICA BEATRIZ	48132243	HUARMEY	973442318
260	MENDOZA	TOCAS	FREDEM WILLAN	47879158	HUARMEY	971329400
261	MENDOZA	TOCAS	WILMA DAMARIS	60135980	HUARMEY	971329400
262	QUIÑONES	HUARANGA	LUIS ENOCH	42682751	HUARMEY	962833449
263	SANCHEZ	MANTILLA	ISABEL	42076482	HUARMEY	971852288
264	CARRASCO	JARAMILLO	MARIA VIRGEN	27856211	HUARMEY	959470218


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

D. SOBRE EL PROCESO DE EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

D.1 Perfil ocupacional en el que fue evaluado _____ Cod _____

D.2 ¿Cómo se enteró del proceso de evaluación de competencias laborales?

1 Por un folleto, revista, periódico 4 Por medio de un amigo, familiar o vecino

2 Por algún representante de la empresa donde labora 5 Otro (Especificar) _____

3 La Institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa

D.3 ¿Su participación en el proceso de evaluación de certificación de competencias laborales fue voluntaria u obligatoria?

1 Voluntaria 2 Obligatoria

D.4 ¿Cuál fue el principal motivo por el cual usted decidió participar en el proceso de evaluación de certificación de competencias laborales?

1 Para mejorar mis ingresos laborales 4 Para evaluar mi desempeño en la ocupación

2 Para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo 5 Otra (Especificar) _____

3 Para ascender en la empresa

D.5 ¿Por qué cree que la empresa decidió participar en el proceso de certificación de competencias laborales?

1 Porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes 4 Porque quiere seleccionar a los mejores trabajadores

2 Porque tiene una buena política frente a los recursos humanos 5 No sabe

3 Porque quiere saber en qué capacitar 6 Otra (Especificar) _____

D.6 Pensando en el primer momento en que se enteró del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, ¿creyó que le iba a resultar... (encuestador, leer alternativas)?

1 Muy difícil 2 Algo difícil 3 Algo fácil 4 Muy fácil

D.7 Ahora que culminó el proceso de Evaluación de certificación de competencias laborales, ¿Considera que le resultó... (encuestador, leer alternativas)?

1 Muy difícil 2 Algo difícil 3 Algo fácil 4 Muy fácil

D.8 ¿Se preparó para la evaluación? 1 Si 2 No (Pasar a D.10)

D.9 ¿En qué consistió su preparación?

1 Revisé manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar

2 Recibí recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación

3 Antes de la evaluación recibí capacitación del centro certificador

4 Otra (Especifique) _____

D.10 Sobre las siguientes frases, califique si está "Muy de acuerdo", "De acuerdo", "En desacuerdo", "Muy en desacuerdo"

1 = Muy de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = En desacuerdo 4 = Muy en desacuerdo

1 Antes del proceso de evaluación, el evaluador me proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación

2 Antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL

3 El lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso

4 Los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles

5 La retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente

6 El evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación

7 Los tiempos de la evaluación fueron adecuados

8 El ambiente donde se realizó la evaluación reprodujo adecuadamente las condiciones de un trabajo

D.11 ¿Cuál fue el resultado de su evaluación? 1 = Competente Laboral 2 = No competente laboral

D.12 ¿Está de acuerdo con el resultado de su evaluación? 1 Si 2 No (Pasar a D.14)

D.13 Si D.12=2 ¿Por qué no está de acuerdo con el resultado de su evaluación?

1 La evaluación tomó tiempo que no corresponden a mi perfil ocupacional

2 El evaluador no fue claro, preciso en su explicación

3 El evaluador no fue transparente/correcto en su evaluación

4 El lugar donde se realizó la evaluación no fue el más adecuado

5 Otro _____

D.14 ¿Recibió su Plan de Empleabilidad? 1 Si 2 No (Pasar a D.18)

D.15 ¿Leyó su Plan de Empleabilidad? 1 Si 2 No (Pasar a D.18)

D.16 ¿Considera que el Plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación... (mencionar nombre de la ocupación certificada)?

1 Si, totalmente 2 Si, parcialmente 3 No

D.17 Si D.16=2 o 3, ¿Por qué?

1 El Plan contiene información muy general 3 El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones

2 El Plan no me brinda alternativas de solución 4 Otra _____

D.18 Si D.15=2, ¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?

1 No tiene tiempo para leerlo 3 No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación

2 No le interesa leerlo 4 Otro _____

D.19 Sólo si D.11=1, ¿recibió su certificado o constancia? 1 Si 2 No

D.20 ¿Cuáles son los beneficios que Usted ha conseguido del proceso de certificación de competencias laborales? (Encuestador, leer alternativas, colocar 1=Si, 2=No)

1 Ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación

2 Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo

3 Ha obtenido un aumento de sueldo

4 Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad en su empresa

5 Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo

6 Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad

7 Le ha permitido postular a empresas más grandes

8 Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral

9 La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación

10 No le ha traído ningún beneficio

11 Le ha permitido permanecer en la empresa, porque ésta exige que sus trabajadores se certifiquen como parte de su política interna

12 Otra (Especifique) _____

D.21 ¿Qué situaciones negativas han tenido lugar después del proceso de certificación de competencias laborales?

1 Ha perdido el empleo 5 No le han aumentado el sueldo/salario

2 Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno 6 No ha ocurrido ninguna situación negativa

3 Ha descendido en jerarquía en su centro laboral 7 Otras (Especifique) _____

4 Ha tenido problemas con sus jefes

D.22 ¿Qué es lo que necesitaría, además de la certificación de competencias laborales, para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?

1 Capacitación en cursos técnicos - productivos 5 Información de oportunidades de empleo

2 Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios 6 Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV

3 Fortalecimiento de habilidades personales 7 No necesito nada

4 Asesoría especializada en temas laborales 8 Otra (Especifique) _____

D.23 ¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?

1 Si 2 No

D.24 Si D.23=1, ¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por ser evaluado? \$/ _____

E. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA FICHA

E.1 Nombre del encuestador _____

E.2 Nombre del supervisor _____

E.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

E.4 Comentarios/observaciones _____


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

B. Descripción de los instrumentos cualitativos

1. Focus group para beneficiarios de cada proyecto

Propuesta de Guía de *focus group* para beneficiarios de cada proyecto

Introducción

- Bienvenida a los participantes
- Presentación del moderador

Preguntas:

1. Aspectos generales en el que participan los beneficiarios

1. Para ti, ¿qué es la Certificación de competencias laborales?
2. ¿Conoces de algún programa de Certificación de competencias laborales en la región?
3. ¿Te parece innovador este proyecto?
4. ¿Has participado alguna vez en algún programa de capacitación del Estado?
5. Si es sí, ¿en qué se difiere según usted la capacitación de la certificación?
6. Ud., ¿cómo se enteró e inscribió en el programa de evaluación y certificación de competencias laborales?
7. ¿Sabes si alguna persona, queriendo, no pudo participar en la evaluación y certificación de competencias laborales? ¿sabe por qué?
8. ¿Qué mejoras propondrías para que la convocatoria a la evaluación y certificación de competencias laborales llegue a más personas?
9. ¿Cómo se enteró que fue seleccionado para la evaluación de competencias laborales?
10. ¿Consideras que tu participación fue netamente voluntaria o te sentiste coaccionado?
11. ¿Pagaste por pasar el proceso de evaluación de competencias laborales?
12. ¿Pagaste por la certificación obtenida? (de ser el caso)
13. ¿Cómo consideras que fue el proceso de evaluación de competencias laborales?
14. ¿Siente que las competencias laborales adquiridas mediante su experiencia han sido reconocidas por su empresa/ por su empleador/ por sus pares?
15. Luego de la certificación ¿obtuvo un aumento en su remuneración?
16. Luego de la certificación ¿obtuvo mejoras laborales?

2. Percepción sobre el proceso de certificación (Institución Ejecutora, Evaluadores, Institución Pública y Empresas):

a) Institución Ejecutora:

1. ¿Los profesionales de la institución ejecutora te apoyaron brindando orientación sobre el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales (ECCL), así como, ayudando en los trámites administrativos?
2. ¿A lo largo del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales consiguió nuevos aprendizajes o solo ratificó lo que ya sabía?
3. El proceso de ECCL se realizó en el lugar de trabajo (empresa) o en un lugar simulado de trabajo (Centro Certificador de Competencias Laborales).
4. La institución donde realizó su evaluación de competencias laborales, ¿contaba con todos los implementos e infraestructura la evaluación?

b) Evaluadores:

1. ¿Los evaluadores explicaron los procedimientos para el proceso de ECCL y se dejaron entender?
2. ¿Los evaluadores tuvieron paciencia durante la realización de las pruebas (de conocimiento y práctica)?
3. ¿Cuánto tiempo le tomó a usted realizar las pruebas para la evaluación de competencias laborales y si tuvo inconvenientes como las solucionó?

c) Institución pública:

1. ¿Cómo percibe el apoyo de las instituciones públicas durante el proceso de ECCL?
2. ¿Cómo espera que las instituciones públicas les apoyen en mejorar sus condiciones laborales (bolsa de trabajo, nuevos cursos de capacitación, otros)?


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

3. ¿Tiene conocimiento si se abrió algún curso de capacitación que permita mejorar las debilidades o amenazas detectadas en los planes de empleabilidad?

d) Empresa:

1. ¿Sabe usted por qué la empresa donde trabaja ha participado en el programa de ECCL?
2. ¿En qué le ha apoyado la empresa para participar en el proceso de ECCL? (permiso, movilidad, simulacro de la prueba)

e) Factores para participar en el proceso de ECCL

1. ¿Qué aspectos motivaron su decisión para participar en el proceso ECCL?
2. ¿Conoce usted a personas que ya certificaron sus competencias laborales?
3. ¿Considera que las personas que pasaron por el proceso de ECCL mejoraron sus condiciones laborales? (aumento en puestos laborales, mejoras salariales, mayor reconocimiento por la empresa, cambio de tipo de contrato, incremento de beneficios sociales, incremento de jornada laboral, cambio de empresa o cambio a una empresa más grande).

f) Logros percibidos y perspectivas de mejora del beneficiario

1. ¿Qué mejoras laborales espera alcanzar después de haber recibido la certificación?
2. ¿Consiguió ya algunas mejoras en la relación con su empresa?
3. ¿Otra empresa se ha acercado para hacerle una propuesta de empleo?
4. ¿Te pareció adecuado el plan de empleabilidad otorgado por el evaluador del Centro de Certificación de Competencias Laborales?
5. ¿Qué logros personales ha conseguido al terminar el proceso de ECCL (mayor autoestima, deseos de superación)?
6. ¿La certificación de competencias laborales ha mejorado su reconocimiento en el lugar de trabajo?
7. ¿Percibe usted que la evaluación y certificación de competencias laborales (de darse el caso) permite que sea reconocido o que le brinde mejores oportunidades laborales?
8. ¿Percibe usted que el certificado de competencias laborales es reconocido por el mercado formativo?
9. ¿Percibe usted que el certificado de competencias laborales es reconocido por el mercado laboral?

g) Evaluación final de la certificación

1. ¿Qué aspectos considera muy acertados del proceso de ECCL?
2. ¿Cambió su opinión acerca de la certificación de competencias laborales luego de haber participado en el proyecto?
3. ¿Recomendaría a otra persona participar en el proceso de ECCL? ¿Por qué?

2. Entrevistas en Profundidad

Este instrumento es temático y se desarrolla en un espacio en donde el entrevistador(a) debe de tratar de generar de acuerdo a su experticia, un clima de confianza que motive en el entrevistado(a) ser totalmente transparente, veraz y espontáneo en sus respuestas.

La aplicación de las entrevistas en profundidad estará a cargo del especialista de campo que compartirá esta tarea con la actividad de supervisión del levantamiento de las encuestas.

a) Guía de preguntas para entrevista a profundidad aplicarse a la Institución Ejecutora

La entrevista de profundidad que se aplique a los miembros del equipo técnico de la IE, debe responder a los puntos relevantes que se quiere medir en cada proyecto y para ello se considerará las siguientes pautas por cada punto:

1. Pertinencia: Está relacionada con el diseño del proyecto y se refiere a si se establecieron los objetivos correctos de acuerdo a la identificación de los problemas o necesidades reales. Su análisis debe enfocar las siguientes preguntas:


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ONP

- En la región en la cual se desarrolló el proyecto, ¿considera usted que en el territorio de intervención contaba con trabajadores interesados en certificación de sus competencias laborales?
- ¿Qué estrategias ha utilizado Ud., para la difusión, focalización y sensibilización a empresa y trabajadores?
- Para usted ¿los riesgos previstos han tenido acierto o recurrieron a otras acciones para el logro de los objetivos?
- Con respecto a la participación de los aliados/socios en la zona de intervención del proyecto ¿considera Ud. que resultó adecuada?
- Para Ud., ¿cómo articularía la ejecución del proyecto con otros agentes regionales para capitalizar las sinergias existentes?

2. Eficacia: Este criterio identifica cómo las actividades se han materializado en resultados, en términos de cantidad, calidad y cronograma previsto. El análisis de la eficacia se debe enfocar en los siguientes aspectos:

- ¿Cuáles son las actividades críticas del proyecto, es decir, aquellas imprescindibles para el logro de los resultados?
- ¿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 estrategia de focalización aplicada fue la más efectiva?, ¿Cuáles son los principales resultados de la focalización y qué limitaciones enfrentó durante su ejecución?
- ¿El proceso de evaluación de CCL se llevó en los plazos adecuados y tomando en cuenta el perfil de los beneficiarios?
- ¿El diseño y la implementación del proyecto incorporaron factores socio-culturales de los beneficiarios, es decir, 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, ¿qué cambios se realizaron y cuál fue su efectividad?
- ¿Existe evidencias de sesgos en los resultados de la evaluación por evaluador?
- Según Ud., ¿Cuál es la calidad del monitoreo interno de la IE y de los mecanismos establecidos por la IE para incorporar las recomendaciones del monitoreo externo de Fondoempleo.

3. Eficiencia. Medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, etc.) se han convertido económicamente en resultados. Algunas de las preguntas que deben ser abordadas en esta parte son:

- ¿Cuál es la capacidad de la IE para administrar el presupuesto del proyecto?
- ¿Los recursos (personal, económicos, infraestructura, etc.) asignados fueron los necesarios?
- ¿El proyecto gastó todo lo previsto?
- ¿En algunas actividades se gastó más o menos de lo previsto?, ¿a qué se debió ese resultado?
- ¿Los costos de los componentes guardan relación con los recursos utilizados?, ¿se tiene información de otros proyectos en la misma zona de intervención para hacer un análisis comparativo?
- ¿Cuáles son los costos unitarios de la intervención?, ¿Se tiene información de otros proyectos en la misma zona de intervención para hacer un análisis comparativo?

4. Sostenibilidad. 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. El análisis de la sostenibilidad podría enfocar los siguientes aspectos:

- ¿Cómo concibe la IE la sostenibilidad del proyecto?, ¿tiene actividades claramente establecidas e implementadas para el logro de la sostenibilidad?, ¿Cuáles han sido los resultados de estas acciones?
- ¿El proyecto contempló en el diseño la vinculación de sus objetivos con las políticas locales, regionales y nacionales?, ¿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?

b) Guía de preguntas para entrevista a profundidad aplicarse a empresas que participaron en el proceso de evaluación de certificación de competencias laborales

Las empresas son beneficiarios indirectos del proceso de certificación que puede garantizar el impacto positivo del programa en la vida laboral de los beneficiarios, por esto es importante indagar la articulación de la empresa sea con los beneficiarios sea con la entidad ejecutora. Particular énfasis se pondrá en recopilar información acerca del intercambio de información que se dio entre la empresa y la IE.

- ¿Cuál es la problemática de sus trabajadores evaluados en términos de competencias laborales antes del proceso de CCL?
- ¿Por qué su empresa decidió participar en el proceso de CCL? ¿Volvería a participar del proceso? De ser así ¿su empresa estaría dispuesta a cubrir los costos de la CCL?


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

- ¿La participación de los trabajadores en el proceso de evaluación fue voluntaria o inducida? ¿Hubo trabajadores que decidieron no participar?, ¿Por qué cree que hubo trabajadores que no participaron en la evaluación?
- ¿Qué opina respecto a la información que le brindaron los evaluadores a la empresa y a los trabajadores sobre los beneficios de la CCL y sobre en qué iba a consistir el proceso de evaluación?, ¿Considera que la información brindada fue clara y precisa?
- ¿Conoce los resultados del proceso de evaluación de CCL en sus trabajadores? Si contesta que sí, ¿Qué opina de los resultados alcanzados por sus trabajadores?
- ¿Su empresa ha implementado acciones después de los resultados de la CCL?, Detalle.
- ¿Qué situaciones positivas se han presentado después de la CCL en el desempeño y productividad de sus trabajadores?, Explique.
- ¿Qué situaciones negativas se han presentado después de la CCL en los trabajadores evaluados?
- ¿Cuáles serían sus principales comentarios y sugerencias para mejorar la CCL?

c) Guía de preguntas para entrevista a profundidad aplicarse a evaluadores del proceso de certificación de competencias laborales

Los evaluadores durante el proceso de certificación de competencias han conocido la realidad de los beneficiarios del proyecto, por esto se espera rescatar información que mejor caracterice a los beneficiarios, sus problemáticas, su involucramiento en el proceso, así como situaciones en positivo/negativo que tienen que reportarse a FONDOEMPLEO.

- ¿Cuáles considera son los beneficios de la CCL para la empresa y para el trabajador?
- ¿Cuál es la problemática de los trabajadores que ha evaluado en el proyecto (mencionar nombre del proyecto) en términos de sus competencias laborales?
- ¿Puede describir en qué consistió el proceso de orientación al evaluado en el proyecto (mencionar nombre del proyecto): antes, durante y después de la evaluación?, ¿cuáles son los aspectos positivos y las dificultades que usted enfrentó durante el proceso de orientación?, ¿qué recomendaciones brindaría a FONDOEMPLEO para futuras intervenciones?
- ¿Cuál es el tiempo normado de aplicación de las pruebas de conocimiento (por perfil ocupacional)?, ¿Cuál es el tiempo que efectivamente demandó aplicar estas pruebas (por perfil ocupacional)?, ¿Cuáles fueron las dificultades presentadas en la aplicación de las pruebas de conocimiento (por perfil ocupacional)?, ¿Qué recomendaciones haría a la aplicación de estas pruebas de conocimiento?
- ¿Cuál es el tiempo normado de aplicación de las guías de desempeño?, ¿Cuál es el tiempo que efectivamente demandó aplicar estas guías (por perfil ocupacional evaluado)?, ¿Cuáles fueron las dificultades presentadas en la aplicación de las guías de desempeño (por perfil ocupacional)?, ¿Qué recomendaciones haría a la aplicación de estas guías de desempeño?
- ¿Considera que el Plan de Empleabilidad entregado a los trabajadores evaluados por el proyecto les brinda elementos suficientes para que mejoren sus competencias laborales?
- ¿Cuáles serían sus principales comentarios y sugerencias para mejorar el proceso de Evaluación de Certificación de Competencias Laborales?

d) Guía de preguntas para entrevista a profundidad aplicarse a la institución pública ámbito de competencia del sector donde se realizó la certificación de competencias laborales en la región donde interviene el proyecto

Las certificaciones laborales sirven para fortalecer capital humano en específicos sectores productivos, la articulación entre IE y sectores productivos es un elemento importante para la ejecución y la sostenibilidad de dichos programas. Por esto el elemento más importante a investigar será el conocimiento que tienen los responsables regionales y locales de los sectores productivos acerca de CCL.

- ¿Cuál es la problemática, en términos del desarrollo de sus competencias laborales, de los trabajadores en el sector económico (indicar sector económico donde interviene el proyecto) en su región?
- ¿Conoce en qué consiste la CCL? Si responde que sí, explique.
- Si en b) señaló que sí conoce sobre la CCL, ¿Cuál considera que es la pertinencia y utilidad de la CCL para mejorar el capital humano en el sector económico (indicar sector económico donde interviene el proyecto) en su región?
- ¿Conoce sobre el proceso de CCL llevado a cabo por el proyecto (mencionar nombre del proyecto)? Si indica que sí, ¿Qué información tiene sobre desarrollo del proyecto?


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

e) Guía de preguntas para entrevista a profundidad aplicarse a las instituciones de formación profesional vinculadas a los sectores donde se está certificando en la región donde interviene el proyecto.

La CCL es un proceso que complementa la formación técnica de base; por lo tanto articular la formación de IEST y CETPRO local con las IE es otro elemento clave para la sostenibilidad de dicho programa. En la entrevista se pondrá énfasis acerca del conocimiento de la CCL y de la disponibilidad de dichas instituciones articularse para implementar dichos programas.

- Su Institución ¿Conoce el proceso de CCL y está acreditado para realizar dicho proceso? Si responde sí, explique.
- ¿Ha participado en algún proceso de CCL? Si responde que sí, cuál fue su experiencia.
- ¿Estaría interesado a participar a un proyecto de CCL en consorcio con otro centro de formación técnica? Si es sí, explique e indique las principales condiciones.
- ¿Informa a la población de sus egresados sobre la posibilidad de acceder a la CCL? Si es sí, con qué instrumentos de difusión y cuanta población egresada ha accedido a una CCL?
- ¿Considera que la CCL puede ser instrumento útil para mejorar la articulación entre centro formativo y empresa? Si indica que sí, explique.
- ¿Cuál es su opinión acerca de la CCL? Explique.



.....
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT