



## ESTUDIO DE EVALUACION FINAL

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

C-15-07

LÍNEA 2: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTITUCION EVALUADORA

CONSORCIO OBSERVATORIO PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL -  
UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

Lima, Junio de 2018

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

**CONTENIDO**

LISTA DE ACRONIMOS .....	4
1. RESUMEN EJECUTIVO .....	5
2. EL PROYECTO .....	7
2.1. Ficha resumen .....	7
2.2. Estrategia de intervención.....	7
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.....	8
2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios.....	9
2.4.4 Registro de beneficiarios .....	9
2.5. Proceso de evaluación y certificación .....	9
2.6. Proceso de entrega de Plan de empleabilidad.....	11
2.7. Costo del proyecto .....	11
3. EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO.....	12
3.1. Objetivos del estudio.....	12
3.1.1 Objetivo General.....	12
3.1.2 Objetivos Específicos .....	12
3.2. Metodología del estudio .....	12
3.2.1. Encuesta a beneficiarios.....	12
3.2.1.1. Diseño muestral aplicado.....	12
3.2.1.2. Trabajo de campo .....	13
3.2.1.3. Focus group y entrevistas a profundidad .....	13
3.2.2. Revisión documentaria .....	14
3.2.3. Periodo de referencia .....	14
4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	15
4.1. Caracterización de la población beneficiaria.....	15
4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios .....	15
4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios.....	15
4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada.....	16
4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo .....	17
4.1.5 Condición de actividad de los beneficiarios .....	19
4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados .....	19
4.1.7 Indicadores de calidad del empleo en la ocupación principal de los beneficiarios .....	20
4.1.8 Población beneficiaria según decisión de participación en el proceso de certificación.....	23
4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral .....	25
4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria .....	27
4.1.11 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad .....	28
4.1.12 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación .....	29
4.2. Evolución de los indicadores del marco lógico, antes y después del proyecto .....	31
4.3. Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto.....	34

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

4.3.1. Pertinencia.....	34
4.3.2. Eficacia.....	36
4.3.3. Eficiencia.....	37
4.3.4. Sostenibilidad.....	37
5. LECCIONES APRENDIDAS.....	38
5.1 Para la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios.....	38
5.2 Para la Certificación.....	39
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
6.1. Conclusiones.....	40
6.2. Recomendaciones.....	42
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 EEF del proyecto C-15-07 PROYECTO "Certificación de Competencias Laborales - Servicios de Limpieza - Cocina - Atención Salón Comida, Bebidas - Eventos - Bartender - Representante de Ventas - Panadería - Arequipa, Arequipa", 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" Unidad Zonal Arequipa, en el ámbito de la provincia de Arequipa de la Región de Arequipa a partir del 01 de octubre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017<sup>1</sup>, cuyo propósito fue que *"Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral del distrito de Arequipa de la provincia de Arequipa, 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; El ámbito de intervención del proyecto fue los distritos de Arequipa, Yanahuara, Alto Selva Alegre, Cayma, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Miraflores, Paucarpata y Uchumayo.

A través del proyecto se evaluaron y certificaron competencias laborales de trabajadores de la Provincia Arequipa, correspondiente a los Perfiles Ocupacionales de: Servicios de Limpieza - Cocina - Atención Salón Comida, Bebidas - Eventos - Bartender - Representante de Ventas - Panadería. El Proyecto de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con la Corporación Khipu S.A.C; NOVA y CENFOTUR, logrando así evaluar a 640 personas.

Para el levantamiento de la información del EEF se ha aplicado la ESEL suministrada por FE a una muestra de 240 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).

La participación de los beneficiarios hombres en el proyecto es del 34,6%, siendo minoritaria respecto a la participación de las beneficiarias mujeres que cuentan con un 65,4. La edad promedio de la población beneficiaria es de 36 años de edad. El 37,5% de participantes es menor a 30 años de edad, el 23,3% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 28,3% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 10,8% de beneficiarios tienen más de 51 años.

De otro lado, sobre la condición de actividad de los beneficiarios del proyecto, para la EF se ha obtenido que el 96,7% de beneficiarios se encuentra Ocupado y el 4,9% Desocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 3,3 puntos porcentuales de Ocupados y de un aumento de 2,1 y 1,2 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, Empleado, edificio/ apartamentos

<sup>1</sup> FONDOEMPLEO. Cuadro consolidado de Beneficiarios C-15-07.

(limpieza) con un 48,3%, disminuyendo en 0,9 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (49,2%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Cocinero con una incremento frente a la LB de 0,1 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Panadero-Pastelero, en general, con un 15,1%, la misma que presenta una leve disminución de 0,1% respecto a la LB. Otras ocupaciones menos representativas para la EF son Barman, con un 3,9%.

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 1055,35 incrementándose en S/. 84.4 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,49. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 47 horas, con una disminución de 1 hora a la semana en relación a la LB.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 98,7% voluntaria y 1,3% de manera obligada. La principal motivación, para el 59,2% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 45,8% consideró evaluar su desempeño en su ocupación; un 20,8% mejorar sus ingresos laborales y un 9,6% para ascender.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 40,9% fue para saber en qué capacitar, para el 17,3% porque quieren dar una buena imagen a sus clientes, para un 10,9% por que quiere seleccionar a los mejores trabajadores.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 97,8% como Competente Laboral y en un 2,2% No Competente Laboral. El 95,6% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 4,4% no lo recibió. Un 83,3% 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 16,7%.

En cuanto a la pertinencia del proyecto es preciso se han tomado en cuenta las restricciones de la oferta del servicio de certificación y, por el lado de la demanda, la concentración de la PEA en determinados sectores cuya participación en el sistema productiva de Arequipa es relevante.

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

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

## 2. EL PROYECTO

### Ficha resumen

La información del proyecto es la siguiente:

**CUADRO 2.1 REGIÓN AREQUIPA: INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

Nombre del proyecto	Certificación de Competencias Laborales - Servicios de limpieza - Cocina - Atención salón comida, bebidas - eventos - Bartender - Representante de ventas - Panadería - Arequipa, Arequipa.
Código del Proyecto	C-15-07
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 del distrito de Arequipa de la provincia de Arequipa, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.
Nº y tipo de beneficiarios	640 beneficiarios evaluados.- -448 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).
Ámbito de ejecución del Proyecto	Región: Arequipa
	Provincia: Arequipa
	Distritos: Arequipa, Yanahuara, Alto Selva Alegre, Cayma, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Miraflores, Paucarpata y Uchumayo
Duración del Proyecto <sup>1/</sup>	12 meses
Presupuesto Total del Proyecto <sup>2/</sup>	S/ 670,462.29
Monto solicitado a FONDOEMPLEO <sup>2/</sup>	S/ 530,509.02
Contrapartida	S/ 139,953.27

Fuente: POA de la IE.

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

<sup>1/</sup> El informe de cierre señala 15 meses de duración efectiva del proyecto

<sup>2/</sup> El monto corresponde luego de restarle la Línea de Base y la Evaluación Final

### 2.1. Estrategia de intervención

De acuerdo al Proyecto C-15-07, 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.

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

- 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).

## 2.2. Período del proyecto

Según lo señalado por la IE, el proyecto ha tenido una ejecución superior a su programación inicial, 15 meses operativos con la ampliación, de acuerdo a adenda:

	Período
Inicio	Junio de 2016
Término	Diciembre de 2017

## 2.3. Proceso de Focalización, registro y selección de beneficiarios

### 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.
- 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. La IE contempló como requisito que estas empresas cuenten con personal que se dedique a alguna de las ocupaciones que se evaluarían.
- Exposiciones sobre el proceso de certificación de competencias laborales, socializando los beneficios del mismo para las empresas y los trabajadores, así como las diferentes acciones a poner en marcha.
- 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 realizó campañas de difusión y promoción utilizando diversos medios impresos, sonoros, visuales y audiovisuales para informar a la población objetivo sobre las bondades del proyecto.

### 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.

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



- Reuniones con representantes de empresas (Gerentes 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.
- Previo diseño e impresión de material de promoción y visualización del proyecto (afiches, trípticos, entre otros), la IE realizó su distribución.

### 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

#### 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: Servicios de limpieza - Cocina - Atención salón comida, bebidas - eventos - Bartender - Representante de ventas - Panadería.
- 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.

## 2.1. Proceso de evaluación y certificación<sup>2</sup>

El proceso de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los

<sup>2</sup> Es preciso señalar que tanto el universo de beneficiarios, como la muestra, ha sido analizada e identificada con la información disponible a octubre de 2017. Sin embargo, según el Informe de cierre se logró evaluar a 646 personas, meta superior a la programada (640).

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

convenios suscritos con la Corporación Khipu S.A.C; NOVA y CENFOTUR, logrando así evaluar a 646 personas.

### CUADRO 2.2 REGIÓN AREQUIPA: BENEFICIARIOS EVALUADOS Y CERTIFICADOS<sup>3</sup>

Perfil	N° Meta programada de evaluados	N° Beneficiarios evaluados	N° Beneficiarios certificados
Servicios de limpieza	130	130	130
Cocina	150	150	129
Atención Salón Comida Bebidas - Eventos / Bartender	180	180	171
Representantes de venta / Panadería	180	186	179
<b>TOTAL</b>	<b>640</b>	<b>646</b>	<b>609</b>

Fuente: Informe del cierre del proyecto  
Elaboración: Propia

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

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 de Evaluación o 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.

<sup>3</sup> Según lista de beneficiarios de la I.E. al 31 de octubre del 2017, hay que resaltar que en esa última lista solo se mostraba 5 perfiles evaluados.

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

Evaluación de Desempeño; a ser realizada dentro de las instalaciones del Centro de Evaluación o 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 otras información referente al desempeño realizado por el participante.

## 2.2. Proceso de entrega de Plan de empleabilidad

La elaboración de los planes de empleabilidad ha estado a cargo de los respectivos evaluadores; se ha procedido a verificar que la entrega se ha dado después de concluida la evaluación o máximo al día siguiente de la fecha de realización. En las actividades de seguimiento se ha verificado que los evaluadores hayan realizado la retroalimentación con los evaluados, incidiendo en sus fortalezas y debilidades, así como las recomendaciones respectivas, al beneficiario. Según la EF, no se ha cumplido con la meta establecida de planes de empleabilidad<sup>4</sup>.

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.

## 2.3. Costo del proyecto

Se evidencia un 8% de no ejecución presupuestal, en cuanto al fondo aprobado por FE; según lo indicado por el Informe Final de la IE, esto se debería a que faltó una buena programación del presupuesto en el diseño del proyecto y la optimización del gasto en la ejecución de las actividades. Sin embargo, el monto comprometido por la IE se cumplió cerca de lo programado en un 96%.

**CUADRO 2.3 REGIÓN AREQUIPA: EJECUCIÓN FINANCIERA SEGÚN FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

Fuente de financiamiento	Presupuesto Aprobado S/.	Presupuesto Ejecutado S/.	% de Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Aprobado
FONDOEMPLEO <sup>1/</sup>	530,509.02	488,450.74	92%
Institución Ejecutora – Impulsa Perú	139,953.27	134,995.80	96%
<b>TOTAL</b>	<b>670,462.29</b>	<b>623,446.54</b>	<b>93%</b>

<sup>1/</sup> Sin incluir LB y EF.

Fuente: Informe Final de la IE

<sup>4</sup> Conviene señalar que, según el informe de cierre de la IE, remitida en enero de 2018, la meta establecida se ha sobrepasado.

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

Elaboración: Propia

### 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. Encuesta a beneficiarios

##### 3.2.1.1. Diseño muestral aplicado

En la realización del ELB se consideró un tamaño de muestra de 240 beneficiarios los mismos que, para la EEF deberían ser encuestados, como puede verse en el siguiente cuadro:

**CUADRO 3.1 REGIÓN AREQUIPA: MUESTRA Y ENCUESTAS REALIZADAS**

Proyecto	Muestra determinada por FE	Encuestas realizadas en LB	Encuestas realizadas en EF
C-15-07	240	270	240

Fuente: Estudio de Línea de Base del Proyecto C-15-07

Elaboración: Propia

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 240 beneficiarios. Para la LB

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

se encuestaron a 270 y, en la EF, se encuestaron a 240 (Anexo 02 del TDR). El factor de expansión usado fue 2,67.

### 3.2.1.2. Trabajo de campo

Los encuestadores seleccionados para aplicar la ESEL, fueron contactados mediante la bolsa de trabajo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, fueron alumnos pertenecientes al 6to y 10mo ciclo de las carreras de Ingeniería Industrial y Administración de Negocios respectivamente. Estos encuestadores fueron liderados y supervisados en campo por dos Especialistas del Consorcio UCSS-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. 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 6 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.

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.

### 3.2.1.3. Focus group y entrevistas a profundidad

De manera paralela al recojo de información cuantitativa se realizaron 6 entrevistas y 1 focus group.

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

- ❖ Entrevista a la IE: Se ejecutó una entrevista al supervisor de campo del Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales "Impulsa Perú", al sr. Vladimir Benavides Camacho.
- ❖ Entrevista a empresas: Se realizaron dos entrevistas a los encargados de recursos humanos de la empresa de Servicios Generales OL y del restaurant Tanta y Chicha, empresas de servicios de tercerización de limpieza y servicio de comida respectivamente.
- ❖ Entrevista a un evaluador de la Certificación de Competencias Laborales: Se efectuó una entrevista al sr. Carlos Ferre, profesor y evaluador en los perfiles de cocina y mozo del Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR).
- ❖ Entrevista a instituciones de formación profesional vinculadas a los sectores donde se realizó el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales: Se realizó dos entrevistas a los directores de los institutos de educación superior tecnológico público como el I.E.S.T.P. STENDHAL y el I.E.S.T.P. Honorio Delgado Espinoza en la región de Arequipa.
- ❖ Realización de un focus group a los beneficiarios: Se realizó un focus group con la participación de un cocinero, un mozo, un bartender, un panadero y dos servicios de limpieza, siendo un total de seis beneficiarios, entre ellos el 50% fueron mujeres.

Estas entrevistas y grupo focal fueron copiados en formato audio y analizados.

El personal encargado de desarrollar el trabajo de campo ha realizado dicha labor entre el 06 y el 22 de enero de 2018 para recabar tanto la información cualitativa como cuantitativa.

### 3.2.2. 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.
- Informes de supervisión de FE.
- Informe de Cierre del Proyecto, elaborado por el Gestor de Proyectos de FE.

### 3.2.3. Periodo de referencia

El período 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 setiembre de 2017.

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

## 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 34,6%, siendo minoritaria respecto a la participación de las beneficiarias mujeres que cuentan con un 65,4%, tal como puede apreciarse en el Cuadro 4.1. La edad promedio de la población beneficiaria es de 36 años de edad, de este modo el 37,5% de participantes es menor a 30 años de edad, el 23,3% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 28,3% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 10,8% de beneficiarios tienen más de 51 años.

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

Indicador	Resultado
<b>Sexo</b>	
Hombre	34,6
Mujer	65,4
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	640
<b>Edad (Promedio)</b>	36 (11)
<b>Rangos de edades (años)</b>	
Menores de 30 años	37,5
De 31 a 40 años	23,3
De 41 a 50 años	28,3
Más de 51 años	10,8
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	640
<b>% de beneficiarios cuya lengua materna es diferente al castellano</b>	9,2

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto. La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 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 39,6% ha alcanzado el nivel secundario, el 13,8% completó un nivel educativo superior no universitario. El 1,7% de los beneficiarios completó sus estudios en la universidad, mientras que el 7,5% no. El 6,3% del total de beneficiarios cuenta con educación primaria sea esta completa o incompleta. Finalmente, el 8,3% de los beneficiarios cuenta con educación secundaria incompleta. Cabe precisar que no hay una variación respecto a la información obtenida en la LB.

  
**Giancarlo Mascellaro Lupardi**  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT

**CUADRO 4.2 REGIÓN AREQUIPA: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES EDUCATIVOS DE LOS BENEFICIARIOS, Enero 2018, (%)**

Nivel de educación	Línea de base (a)	Evaluación final (b)	Variación (%) (a - b)
Sin nivel/inicial	0,4	0,4	0,0
Primaria incompleta	2,1	2,1	0,0
Primaria completa	4,2	4,2	0,0
Secundaria incompleta	8,3	8,3	0,0
Secundaria completa	39,6	39,6	0,0
Superior No Universitaria incompleta	17,9	17,9	0,0
Superior No Universitaria completa	13,8	13,8	0,0
Superior Universitaria incompleta	7,5	7,5	0,0
Superior Universitaria completa	1,7	1,7	0,0
Otros	4,6	4,6	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>640</b>	<b>640</b>	<b>0,0</b>

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 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 73,0% desempeña una ocupación que no corresponde a la carrera que estudió, sin mostrar cambios respecto a la LB, así también el 27,0% de los beneficiarios se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudio, también sin cambios observables frente a la LB.

**CUADRO 4.3 REGIÓN AREQUIPA: EVALUACIÓN FINAL – ADECUACIÓN OCUPACIONAL, Enero 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	73,0	73,0	0,0
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudió	27,0	27,0	0,0

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 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

La capacitación para el trabajo se ha visto beneficiada, muestra de ello es que antes del proyecto de certificación de competencias laborales (LB), los beneficiarios que habían seguido durante un periodo corto algún curso de capacitación, diplomado o especialización financiada por las empresas en la que laboran representaba un 42,9% del total de trabajadores capacitados, mientras que después del proyecto las capacitaciones para el trabajo ascendieron a un 81,2%.

Asimismo, el 21,4% en la LB y el 62,5% en la EF de las capacitaciones fueron dictadas por la propia empresa, cabe mencionar que son las mismas empresas las que se motivan por capacitar a sus trabajadores y lo formalizan extendiéndoles un certificado.



Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicadores	Linea 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
<b>% de beneficiarios que ha seguido capacitación para el trabajo, respecto al total de beneficiarios del proyecto</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Tipo de institución que dictó la capacitación</b>								
Universidad	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Inst. de Educación superior	40,0	66,7	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	10,0	0,0	0,0	6,3
La propia empresa	30,0	0,0	0,0	21,4	70,0	100,0	40,0	62,5
Otro	30,0	33,3	0,0	28,6	20,0	0,0	60,0	31,3
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>43</b>
<b>Fuente de financiamiento de la capacitación</b>								
Propio	30,0	33,3	0,0	28,6	10,0	0,0	0,0	6,3
Financiado por la empresa y por mi	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	6,3
Financiado totalmente por la empresa	50,0	0,0	100,0	42,9	80,0	0,0	100,0	81,2
Financiado por terceros	20,0	66,7	0,0	28,6	0,0	100,0	0,0	6,3
Financiado por el proyecto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>43</b>
<b>% que obtuvo alguna certificación por la capacitación</b>	50,0	100,0	0,0	57,1	20,0	0,0	60,0	68,8

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).

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

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

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

  
**Giancarlo Mascellaro Luperdi**  
 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 96,7% de beneficiarios se encuentra Ocupado y el 4,9% Desocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 3,3 puntos porcentuales de Ocupados y de un aumento de 2,1 y 1,2 puntos porcentuales de Desocupados e Inactivos respectivamente.

**CUADRO 4.5 REGIÓN AREQUIPA: EVALUACIÓN FINAL - CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS BENEFICIARIOS, Enero 2018, (%)**

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupados	100,0	96,7	-3,3
Desocupados	-	2,1	-2,1
Inactivos	-	1,3	-1,3
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>	<b>640</b>	<b>640</b>	

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 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, Empleado, edificio/ apartamentos (limpieza) con un 48,3%, disminuyendo en 0,9 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (49,2%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Cocinero con una incremento frente a la LB de 0,1 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Panadero-Pastelero, en general, con un 15,1%, la misma que presenta una leve disminución de 0,1% respecto a la LB. Otras ocupaciones menos representativas para la EF son Barman, con un 3,9%.

En cuanto al tamaño de la empresa donde trabajan los beneficiarios, el 43,1% trabaja en Empresas con más de 200 trabajadores, disminuyendo en 4,4 puntos porcentuales frente a la LB, el 24,1% trabaja en Empresas de más de 2 a 10 trabajadores, aumentando en 8,3 puntos porcentuales frente a la LB; finalmente un 17,7% de beneficiarios indica que trabaja en empresas de 11 a 50 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 63, meses, mientras que su experiencia laboral en total representa 133 meses 6 más respecto a la LB.

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

**CUADRO 4.6 REGIÓN AREQUIPA: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES SOBRE LA OCUPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS, Enero 2018, (%)**

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
<b>Ocupación desempeñada</b>			
Cocinero, Chef	2,9	4,3	-1,4
Azafata, servicio de comidas/personal	2,9	3,0	-0,1
Barman	3,8	3,9	-0,1
Mozo	7,1	7,3	-0,2
Panadero-Pastelero, en general	15,8	15,1	0,7
Cocinero	17,5	15,9	1,6
ReLavaplatos de: cantina, hotel, restaurante	0,8	0,9	-0,1
Empleado, edificio/ apartamentos (limpieza)	49,2	48,3	0,9
Vigilante de seguridad (privados)		0,4	-0,4
Comerciante, grifero (despachador de gasolina)		0,4	-0,4
Operario de producción de jabones		0,4	-0,4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>	<b>640</b>	<b>619</b>	<b>21,0</b>
<b>Estructura de mercado</b>			
Independientes	0,8	2,6	-1,8
De 2 a 10 trabajadores	15,8	24,1	-8,3
De 11 a 50 trabajadores	25,4	17,7	7,7
De 51 a 200 trabajadores	10,4	12,5	-2,1
Más de 200 trabajadores	47,5	43,1	4,4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>	<b>640</b>	<b>619</b>	<b>21,0</b>
<b>Promedio de la experiencia laboral en la ocupación en la empresa (Meses)</b>	60	63	-3
<b>Promedio de experiencia laboral en la empresa (Meses)</b>	127	133	-6

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 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/. 1055,35 incrementándose en S/. 84.4 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,49. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 47 horas, con una disminución de 1 hora a la semana en relación a la LB, ver Gráficos 4.1, 4.2 y 4.3.

Por otro lado, tomando en cuenta al grupo de asalariados (603) y su relación con el tipo de contrato de trabajo, el 13,7% de beneficiarios contaba con contrato indefinido permanente, con un incremento de 0,4 punto porcentual en relación a la LB; esto se debería a que el contrato a plazo fijo descendió en 1,7 puntos porcentuales frente a la LB. Asimismo, los trabajos sin contrato aumentaron en 1,4 puntos porcentuales respecto a la LB, representando un 10,2% del total de contratos de EF. Esto también es explicado por la matriz de movilizaciones, siendo del total de beneficiarios ocupados asalariados que contaban con contratos a plazo fijo antes del proyecto, el 91,8% continuaba sujeto a dicha modalidad, un 3,7% laboraba sin contrato y un 3,0% con contrato indefinido después del proyecto.

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

Por otro lado, del total de beneficiarios sin contrato antes del proyecto, después de este solo el 69,6% no mostró ninguna movilidad, mientras que el 15,2% no sabe, el 10,9% realizó una movilización a un contrato indefinido y el 4,3% paso a las filas del contrato a plazo fijo. (Ver cuadro 4.18 del anexo N°01)

En el acceso a un seguro de salud un 84,1% de beneficiarios se encontraba en ESSALUD, en un seguro privado el 0,4%, y un 10,6% de beneficiarios que se encontraban afiliados al SIS. Respecto del acceso de los beneficiarios a algún sistema de pensiones el 51,3% indicó en la EF estar en una AFP, un 31,4% estaba adscrito a la ONP; finalmente un 17,3% de beneficiarios no se encontraba aportando al sistema de pensiones.

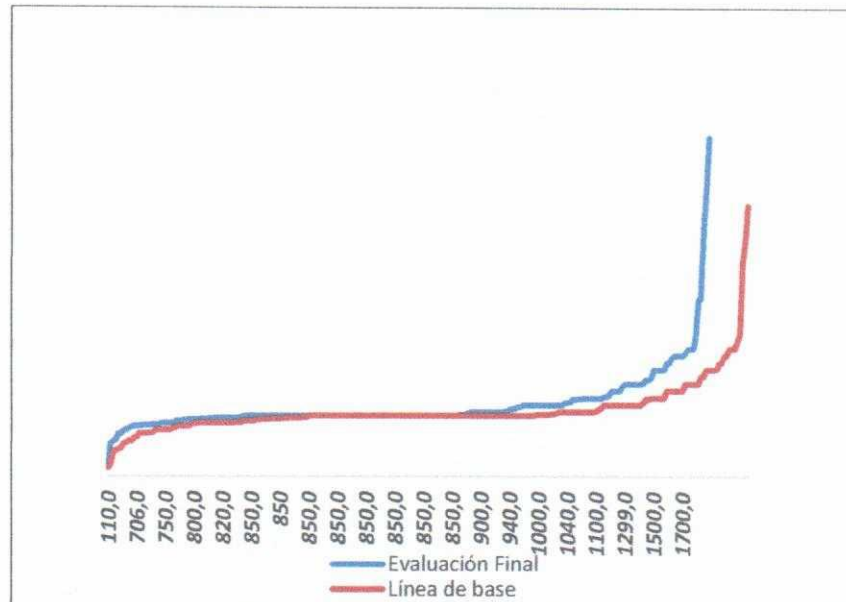
**CUADRO 4.7 REGIÓN AREQUIPA: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS, Enero 2018**

Indicador	Unidad de medida	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ingreso mensual (Promedio)	S/	970,92 (805.84)	1055,35 (945.75)	84,43
Ingreso por hora (Promedio)	S/	4,50 (2.86)	5,49 (7.94)	0,99
Jornada laboral (Promedio x semana)	Horas	48,00 (6)	47,00 (7)	1,00
<b>Tipo de contrato de trabajo</b>				
Contrato indefinido, permanente	%	13,3	13,7	-0,40
Contrato a plazo fijo	%	72,5	70,8	1,70
Estuvo en periodo de prueba	%	0,0	0,4	-0,40
Convenio de Formación Laboral	%	0,0	0,0	0,00
Prácticas pre profesionales	%	1,3	1,3	0,00
Contrato de aprendizaje	%	0,4	0,0	0,40
Locación de servicios no personales	%	1,3	1,8	-0,50
Otro	%	0,0	0,0	0,00
No sabe	%	2,5	1,8	0,70
Sin contrato	%	8,8	10,2	-1,40
<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>		<b>640</b>	<b>603</b>	
<b>Acceso a seguro de salud</b>				
ESSALUD	%		84,1	
SIS	%		10,6	
Privado	%		0,4	
Sin seguro de salud	%		4,9	
<b>Total</b>	<b>%</b>		<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>			<b>603</b>	
<b>Acceso a sistema de pensiones</b>				
AFP	%		51,3	
ONP	%		31,4	
Otro	%		0,0	
Sin seguro de pensiones	%		17,3	
<b>Total</b>	<b>%</b>		<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>			<b>603</b>	

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

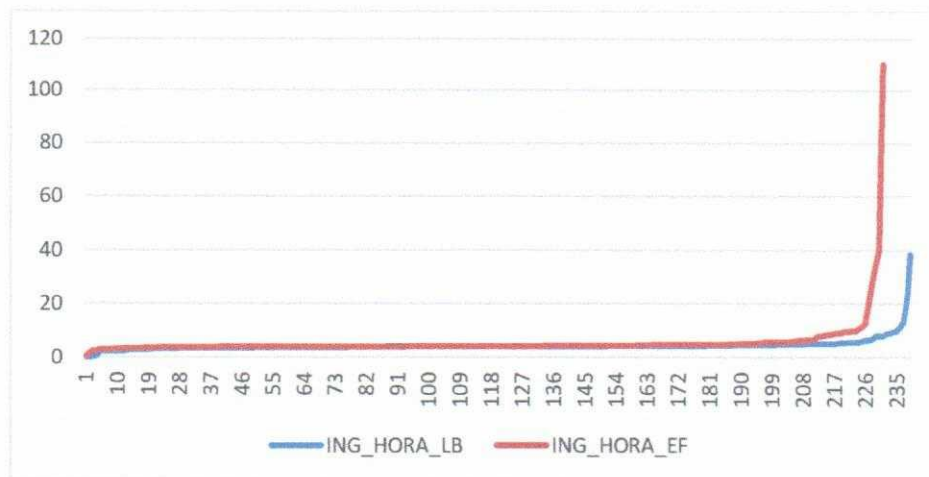
Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto. La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.  
 Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 2018.  
 Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

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



Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 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

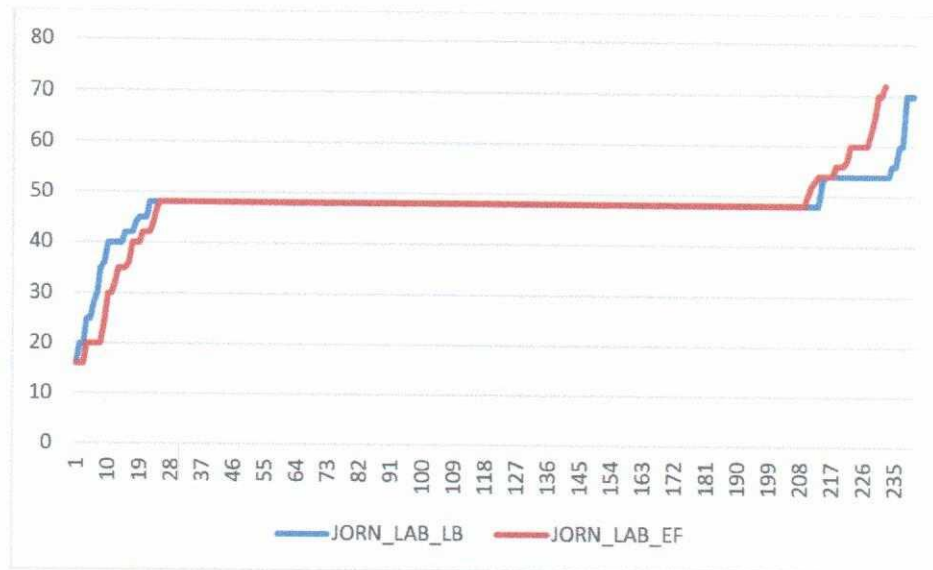
**GRÁFICO 4.2 REGIÓN AREQUIPA: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS POR HORA EN LA LB Y EF**



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

*Giancarlo Mascellaro Lupardi*  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT

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



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

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

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

El 40,8% de los beneficiarios se informaron del proceso de Certificación mediante una charla de la Institución Certificadora (IE) promovida por la empresa, por otro lado 55,8% se informaron mediante un representante de la empresa en la que labora: el 1,3% de los beneficiarios se han enterado por medio de folleto, revista o periódico.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 98,7% voluntaria y 1,3% de manera obligada. La principal motivación, para el 59,2% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 45,8% consideró evaluar su desempeño en su ocupación; un 20,8% mejorar sus ingresos laborales y un 9,6% para ascender.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 40,9% fue para saber en qué capacitar, para el 17,3% porque quieren dar una buena imagen a sus clientes, para un 10,9% por que quiere seleccionar a los mejores trabajadores. De otro lado, el 48,7% de los beneficiarios consideraron en un inicio del proceso que este sería algo fácil, 38,9% lo consideraron algo difícil, muy fácil 6,2% y un 6,2% también lo consideraron al inicio como muy difícil. En contraste a la finalización del proceso el 70,8% de los beneficiarios lo consideraron como algo fácil y 26,5% como muy fácil.

**CUADRO 4.8 REGIÓN AREQUIPA: EVALUACIÓN FINAL - SOBRE LA DECISIÓN DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN, Enero 2018**

Indicador	Evaluación final
<b>Medios de información sobre la evaluación de CCL<sup>1/</sup></b>	
Por un folleto, revista, periódico	1,3
Por algún representante de la empresa en la que labora	55,8
La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa	40,8
Por medio de un amigo, familiar o vecino	0,8
Otro	2,1
<b>Participación de los beneficiarios en la evaluación de CCL</b>	
Voluntaria	98,7
Obligatoria	1,3
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>603</b>
<b>Principal motivación para participar del proceso evaluativo<sup>1/</sup></b>	
Para mejorar mis ingresos laborales	20,8
Para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo	59,2
Para ascender en la empresa	9,6
Para evaluar mi desempeño en la ocupación	45,8
Otra	2,9
<b>Percepción sobre los motivos de la empresa para participar en el proceso de CCL</b>	
Porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes	17,3
Porque tiene una buena política frente a los recursos humanos	7,3
Porque quiere saber en qué capacitar	40,9
Porque quiere seleccionar a los mejores trabajadores	10,9
No sabe	20,0
Otra	3,6
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>587</b>
<b>A inicios del proceso, el beneficiario consideró que éste sería</b>	
Muy difícil	6,2
Algo difícil	38,9
Algo fácil	48,7
Muy fácil	6,2
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>603</b>
<b>Cuando culmina todo el proceso, el beneficiario considera que éste resultó</b>	
Muy difícil	0,0
Algo difícil	2,7
Algo fácil	70,8
Muy fácil	26,5
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>603</b>

<sup>1/</sup>Pregunta de respuesta múltiple

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

Nota 1: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

Nota 2: Se muestra 603 y no 640 ya que 37 personas (14 en la muestra) que fueron seleccionados no pudieron pasar la evaluación, por motivos de inasistencia el día de su evaluación al centro de trabajo.

Nota 3: Sobre percepciones de participación por parte de la empresa, solo contestan los asalariados mas no los independientes certificados. Así que se analiza en función de los evaluados

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

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



#### 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 30,2% está muy de acuerdo, el 66,2% está de acuerdo, el 3,1% que está en desacuerdo y el 0,4% indicó estar muy en desacuerdo; respecto a si el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL antes del proceso de evaluación, el 49,3% se manifiesta estar acuerdo, el 45,8% está muy de acuerdo, el 4,0% está en desacuerdo y 0,9% indicó estar muy en desacuerdo.

Así también, respecto a si el lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso, el 58,2% está de acuerdo, el 39,1% está muy de acuerdo y el 2,6% indicó estar en desacuerdo o muy en desacuerdo; en lo referido a que si los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles, el 65,3% indicó que está de acuerdo, el 31,6% está muy de acuerdo, el 3,1% que está en desacuerdo y nadie muy en desacuerdo. Un 59,1% está de acuerdo en que la retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente, el 39,6% indicó que está muy de acuerdo con esta acotación, mientras que un 1,3% está en desacuerdo y nadie indicó estar muy en desacuerdo.

Por último, el 61,8% está de acuerdo en que el evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación, el 36,9% señaló estar muy de acuerdo, frente a un 1,3% que está en desacuerdo y nadie indicó estar muy en desacuerdo; también un 60,4% está de acuerdo en que los tiempos de la evaluación fueron adecuados, el 36,9% señaló estar muy de acuerdo, frente a un 2,4% que está en desacuerdo y muy en desacuerdo. El 56% está de acuerdo en que el ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo, el 40,4% indicó estar muy de acuerdo, frente a un 3,6% que no y, nadie indicó estar muy en desacuerdo.



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

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

Indicador	Resultado de la evaluación												
	Competente laboral				No competente laboral				Total				
	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	
<b>Los beneficiarios consideran que: (%)</b>													
Antes del proceso de evaluación, el evaluador me proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación	30,0	66,4	3,2	0,5	40,0	60,0	0,0	0,0	30,2	66,2	3,1	0,4	
Antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL	45,9	49,1	4,1	0,9	40,0	60,0	0,0	0,0	45,8	49,3	4,0	0,9	
El lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso	39,1	58,2	2,3	0,5	40,0	60,0	0,0	0,0	39,1	58,2	2,2	0,4	
Los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles	31,8	65,0	3,2	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	31,6	65,3	3,1	0,0	
La retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente	40,0	58,6	1,4	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	39,6	59,1	1,3	0,0	
El evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación	37,3	61,4	1,4	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	36,9	61,8	1,3	0,0	
Los tiempos de la evaluación fueron adecuados	37,7	59,5	2,3	0,5	0,0	100,0	0,0	0,0	36,9	60,4	2,2	0,4	
El ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo	40,5	56,4	3,2	0,0	40,0	40,0	20,0	0,0	40,4	56,0	3,6	0,0	

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.  
Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 2018.

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

#### 4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria

Los beneficiarios no se prepararon para la evaluación en un 58,4% mientras que un 41,6% si se preparó. El 39,4% revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar, el 36,2% recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 97,8% como Competente Laboral y en un 2,2% No Competente Laboral<sup>5</sup>.

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

Indicador	Evaluación final
<b>Los beneficiarios ¿se prepararon para la evaluación? (%)</b>	
Si	41,6
No	58,4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>603</b>
<b>¿En qué consistió la preparación? (%)</b>	
Revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar	39,4
Recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación	36,2
Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador	9,6
Otra	14,9
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>251</b>
<b>¿Cuál fue el resultado de su evaluación? (%)</b>	
Competente Laboral	97,8
No competente laboral	2,2
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>600</b>

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

Nota 1: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

Nota 2: Se muestra 603 y no 640 ya que 37 personas (14 en la muestra) que fueron seleccionados no pudieron pasar la evaluación, por motivos de inasistencia el día de su evaluación al centro de trabajo. Se muestra 600 y no 640 ya que 37 personas no pasaron la evaluación por los motivos antes expuestos; y, 3 dieron solo la evaluación teórica y no práctica.

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

#### 4.1.1. 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%, respecto al resultado. Sobre las razones que los beneficiarios consideran para estar en desacuerdo con el resultado de su evaluación, la totalidad ósea 100%, indican varias razones.

<sup>5</sup> Estos porcentajes resultan dado que se toma un total de 600 beneficiarios y no 640; ya que 37 no pudieron presentarse a la evaluación por motivos de inasistencia al lugar de trabajo y 3 dieron solo la evaluación teórica y no práctica. (Esto último en la muestra representa a un beneficiario que no completó los dos exámenes (solo pudo acceder al de teoría por motivos de viaje); es por ello que él no puede contestar el resultado de su evaluación dado que no puede afirmar si fue competente o no; ya que no culminó la totalidad de la evaluación).

  
**Giancarlo Mascellaro Luperti**  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Está de acuerdo con el resultado de su evaluación		Total
	Si	No	
<b>Resultado de la evaluación</b>			
Competente laboral	100,0	16,7	97,8
No competente laboral	0,0	83,3	2,2
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>584</b>	<b>16</b>	<b>600</b>
<b>¿Por qué no está de acuerdo con el resultado de su evaluación?</b>			
La evaluación trató temas que no corresponden a mi perfil ocupacional	-	0,0	0,0
El evaluador no fue claro, preciso en su explicación	-	0,0	0,0
El evaluador no fue transparente/correcto en su evaluación	-	0,0	0,0
El lugar donde se realizó la evaluación no fue el más adecuado	-	0,0	0,0
Otro	-	100,0	100,0
<b>Total (%)</b>	<b>-</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

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

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

#### 4.1.11 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad

El 95,6% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 4,4% no lo recibió. Siendo el 94,4% los beneficiarios que leyeron su plan de Empleabilidad y un 5,6% no le dio lectura, manifestando que no tienen tiempo para leerlo un 41,7%, el 33,3% que no les interesa leerlo y el resto por otros motivos como por ejemplo, que no se dio cuenta o que se olvidó.

Por otro parte, del total de beneficiarios que leyeron su plan de empleabilidad, un 83,3% de ellos, 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 16,7%, estos últimos indican que la información es parcial debido a que el Plan de Empleabilidad contiene información muy general en un 97,1%, y el resto consideran que la información no le brinda alternativas de solución.

Finalmente, el 94,2% de los beneficiarios recibió su certificado y un 5,8% no lo recibió.

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

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

Indicador	Evaluación final
<b>¿Recibió su Plan de Empleabilidad?</b>	
Si	95,6
No	4,4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>600</b>
<b>¿Leyó su Plan de Empleabilidad?</b>	
Si	94,4
No	5,6
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>573</b>
<b>¿Considera que el Plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación?</b>	
Si, totalmente	83,3
Si, parcialmente	16,7
No	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>541</b>
<b>¿Por qué?</b>	
El Plan contiene información muy general	97,1
El Plan no me brinda alternativas de solución	2,9
El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones	0,0
Otra	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>91</b>
<b>¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?</b>	
No tiene tiempo para leerlo	41,7
No le interesa leerlo	33,3
No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación	0,0
Otro	25,0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>32</b>
<b>¿Recibió su certificado o constancia?</b>	
Si	94,2
No	5,8
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>600</b>

Nota: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

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

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

#### 4.1.12 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación

En cuanto a los beneficios que han conseguido del proceso de CCL, el 86% ha mejorado su desempeño y productividad, un 53,4% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros, el 36,7% ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades, y un 21,3% le han permitido permanecer en la empresa, porque ésta exige que sus trabajadores

  
**Graciano Masellaro Luperdi**  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT

certifiquen; un 16,7% ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad en su empresa y, a un 9% la empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación; sin embargo, a un 9% no le ha traído ningún beneficio.

En cuanto a situaciones negativas que han tenido después del proceso CCL, el 78,8% no han tenido situaciones negativas, el 15,5% indica que no le han aumentado el sueldo, y un 4,4% indica permanecer en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno.

De otro lado, para mejorar las condiciones laborales de trabajo, además del proceso CCL, el 63,3% de los beneficiarios necesita capacitarse en cursos técnicos-productivos; un 15,5% necesita información de oportunidades de empleo, el 11,9% capacitación en administración/gestión/dirección de negocios y 3,5% asesoría especializada en temas laborales. Un 72,1% de colaboradores hubiesen estado dispuestos a pagar por su evaluación. Un 38,6% entre 21 y 50 soles; 34,6% más de 50 soles y; podrían pagar montos de menos de S/. 20.00, el 26,5%.

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

Indicador	Evaluación final
<b>¿Cuáles son los beneficios que Usted ha conseguido del proceso de certificación de competencias laborales?<sup>11</sup></b>	
Ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación	36,7
Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo	53,4
Ha obtenido un aumento de sueldo	5,0
Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad	16,7
Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo	86,0
Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad	12,7
Le ha permitido postular a empresas más grandes	8,6
Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral	8,6
La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación	9,0
No le ha traído ningún beneficio permitido	9,0
Le ha permitido permanecer en la empresa, (trabajadores se certifiquen)	21,3
Otra	0,0
<b>¿Qué situaciones negativas han tenido lugar después del proceso de certificación de competencias laborales?</b>	
Ha perdido el empleo	0,4
Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno	4,4
Ha descendido en jerarquía en su centro laboral	0,4
Ha tenido problemas con sus jefes	0,0
No le han aumentado el sueldo/salario	15,5
No ha ocurrido ninguna situación negativa	78,8
Otras	0,4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>603</b>

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

Indicador	Evaluación final
<b>¿Qué es lo que necesitaría, además de la certificación de competencias laborales, para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?</b>	
Capacitación en cursos técnicos – productivos	63,3
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	11,9
Fortalecimiento de habilidades personales	2,7
Asesoría especializada en temas laborales	3,5
Información de oportunidades de empleo	15,5
Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV	1,3
No necesito nada	1,8
Otra	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>603</b>
<b>¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?</b>	
Si	72,1
No	27,9
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>603</b>
<b>¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por ser evaluado?</b>	
<b>Rangos de monto</b>	
Menos a S/. 20.00	26,5
De S/. 21.00 a S/. 50.00	38,9
Más de S/. 50.00	34,6
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>432</b>

1/ Pregunta de respuesta múltiple

Nota 1: El factor de expansión incorpora a los representantes de venta implícitamente, dado que fueron incorporados un mes antes de culminar el proyecto.

Nota 2: De los 640 beneficiarios, 37 de estos no pudieron asistir el día de su evaluación; por ende, no se les cuenta para las preguntas de este Cuadro.

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Enero 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<sup>6</sup>

Finalizado el Proyecto, según lo indicado en el Informe de Cierre del proyecto, resalta que los productos 1, 2 y 3 del componente 1 han cumplido en 100% las metas programadas.

En relación al Componente (*Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de Arequipa*), con 640 trabajadores evaluados ha cumplido la meta programada.

Para el 1er producto, la meta programada ha sido superada en 83 trabajadores. De igual modo en el 2do producto, se ha superado la meta planteada en 6 beneficiarios, excediendo la meta planificada.

<sup>6</sup> Información recolectada del Informe de Cierre preparado por el especialista en Monitoreo y Control Mery Carranza, Enero de 2018.

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

En el caso del 3er productor se ha logrado completar en 100% la meta de evaluación de 6 Informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación.

Para la Certificación de colaboradores, se ha cumplido, con holgura la meta de 448 colaboradores certificados, se ha llegado a Certificar a 609 más allá de la meta prevista.



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



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

Indicadores del marco lógico	Indicador y Meta	Línea de base	Evaluación Final
<p><b>Propósito</b> Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral del distrito de Arequipa de la provincia de Arequipa, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.</p> <p><b>Componente:</b> Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Arequipa, Yanahuara, Alto Selva Alegre, Cayma, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Miraflores, Paucarpata y Uchumayo de la provincia de Arequipa. Región de Arequipa.</p>	<p>448 trabajadores con experiencia laboral provincia de Arequipa, obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).</p> <p>Al finalizar el proyecto, 640 trabajadores evaluados de la provincia de Arequipa de los distritos de Arequipa Yanahuara, Alto Selva Alegre, Cayma, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Miraflores, Paucarpata y Uchumayo, reciben sus planes de empleabilidad. (entre los meses 5 y 11).</p>	No corresponde	609 trabajadores evaluados obtuvieron su certificado de competente laboralmente.
<p><b>Producto 1.1.</b> Trabajadores seleccionados y registrados.</p>	704 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de Arequipa, Yanahuara, Alto Selva Alegre, Cayma, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Miraflores, Paucarpata y Uchumayo de la provincia de Arequipa; cuentan con expedientes de registro	No corresponde a ELB	646 trabajadores evaluados.
<p><b>Producto 1.2.</b> Trabajadores evaluados y certificados.</p>	640 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (130 en el perfil de Servicios de limpieza, 150 de cocina, 130 de Atención Salón Comida Bebidas - Eventos, 50 de bartender, 130 representantes de venta y 50 de panadería). (entre los meses 5 y 11)	660 colaboradores seleccionados en los perfiles ocupacionales de: Servicios de limpieza, Cocinero, Atención Salón Comida Bebidas - Eventos, Bartender y panadería.	787 trabajadores con experiencia laboral, de distritos de intervención, seleccionados.
<p><b>Producto 1.3.</b> Empresas reciben un Informe de Resultados de la evaluación.</p>	6 Informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, serán entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio (entre los meses 7 y 11)	600 trabajadores con experiencia laboral, de distritos de intervención, adecuadamente evaluados y certificados en sus competencias laborales.	646 trabajadores con experiencia laboral, de distritos de intervención, adecuadamente evaluados.
		5 Informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación	20 Informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación

Fuente de verificación: Informe de Cierre de Proyecto, Enero 2018. Gestión de Proyectos, FONDOEMPLEO.  
Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

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

#### 4.3.1. Pertinencia

La propuesta evidencia su pertinencia, pues para la delimitación del ámbito de intervención del proyecto de certificación de competencias laborales, se ha tomado en cuenta las singularidades del ámbito geográfico y económico de intervención del proyecto. Así el proyecto ha estado centrado en la Provincia de Arequipa, en los distritos metropolitanos de: Arequipa, Yanahuara, Alto Selva Alegre, Cayma, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Miraflores, Paucarpata y Uchumayo; distritos en la cual tanto la oferta como la demanda de trabajo se encontraban interesados en las certificaciones de competencias laborales, por el lado de las empresas esto ha sido notado a partir de la identificación realizada durante el acercamiento empresarial y por el lado de los trabajadores las inscripciones voluntarias en los eventos públicos de difusión<sup>7</sup>. Asimismo, la concentración de la población, en relación directa con la PEA ocupada y la disponibilidad de Centros de Certificación autorizados y disponibles en la Región Arequipa.

En cuanto al ámbito económico, Arequipa se caracteriza por tener una ubicación estratégica, como zona de confluencia de flujos económicos y poblacionales de las regiones del sur del país, de hecho durante el 2015 su producción fue de más 23 mil millones, lo que representó el 4,9% del PBI nacional. La actividad económica más importante en la región es la minería con 21,1%, seguida por servicios 18,4%, luego manufactura 15,7% y comercio 12,0%<sup>8</sup>. La provincia de Arequipa concentra el 85.7% de las empresas no manufactureras de la Región; seguida a notable distancia por las provincias de Caylloma, Camaná e Islay con 3.6%, 3.5% y 3.4%, respectivamente. Asimismo, en las actividades de focalización o identificación de beneficiarios potenciales; a través de la concentración de la población en eventos de difusión y empresariales, se pudo verificar el cambio en las demandas laborales de las empresas del rubro turístico; siguiendo la tendencia actual de tener personal joven y que tengan estudios superiores en turismo y afines. Los beneficiarios focalizados y seleccionados por el Proyecto cumplían 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 AREQUIPA: 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 :	36 años
Situación laboral	Trabajadores independientes, dependientes (o desempleados)	100% trabajadores dependientes.	
		96,7% ocupados	
Experiencia laboral	02 años experiencia laboral mínima	133 meses de experiencia laboral en general	
Experiencia en el puesto	01 año de experiencia específica	63 meses de experiencia promedio en el	

<sup>7</sup> Mencionado en la entrevista al supervisor de campo de proyectos de la región de Arequipa.

<sup>8</sup> Caracterización del Departamento de Arequipa BCRP Sucursal Arequipa – Agosto 2015

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

a certificar	puesto (en la empresa actual)
--------------	-------------------------------

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

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

Los indicadores del proyecto se han definido apropiadamente, de modo que cada uno de los que la IE determinó para el Marco Lógico<sup>9</sup> 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 de Cierre del Proyecto.

En relación a los supuestos y riesgos previstos y realmente presentados, en el cuadro siguiente se aprecia los efectos previsibles y los que efectivamente sucedieron:

**CUADRO 4.16 REGIÓN AREQUIPA: RIESGOS IDENTIFICADOS Y EFECTOS PRESENTADOS**

RIESGO IDENTIFICADO	EFECTOS DEL RIESGO IDENTIFICADO	EFECTOS PRESENTADOS EN LA EJECUCIÓN
Negativa de las empresas comprometidas para participar en el proceso de ejecución de servicio.	Muy baja. Los casos presentados son escasos	Ninguno. Se organizó un evento denominado Desayuno Empresarial en la etapa de promoción y convocatoria a fin de asegurar la mayor cantidad de empresas formales y trabajadores interesados del servicio e CCL.
Retrasos en la focalización de los beneficiarios	Retraso en el servicio de evaluación	Dado que en el proceso de orientación brindado por CENFOTUR la búsqueda de los candidatos ideales, hizo que el proceso se vuelva un poco lento; ya que a veces no contaba con la experiencia mínima requerida <sup>10</sup>
Conflictos sociales en el distrito de Arequipa, provincia de Arequipa, por ejemplo la realización de huelgas	Según la Defensoría del Pueblo, en el mes de junio de 2015, se presentaron 6 conflictos sociales en Arequipa de los cuales 3 son activos y 3 están latentes.	La experiencia de Impulsa Perú en situaciones de conflicto social es evaluar la situación para, principalmente, garantizar la seguridad integral de los beneficiarios; en caso no existan las condiciones apropiadas, se coordinará con el Centro Certificador y los beneficiarios la postergación para el momento oportuno del servicio de CCL.
Negativa de las empresas comprometidas para participar en el proceso de ejecución de servicio	Muy baja. Los casos presentados son escasos.	Se buscó de manera inmediata reemplazos, para garantizar la continuidad del proceso y por lo tanto el cumplimiento de las metas.

Fuente: Proyecto C 15-07, PROYECTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.

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

<sup>9</sup> En el Cuadro 4.14, se aprecian los indicadores y sus mediciones en la ELB y EEF.

<sup>10</sup> Mencionado en la entrevista al evaluador de CENFOTUR

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

#### 4.3.2. Eficacia

El proyecto ha logrado grados aceptables de eficacia de parte de quienes estuvieron involucrados en su desarrollo, para un mejor análisis se presenta a tres niveles, de beneficiarios, de empresas y de Instituciones Públicas.

➤ A nivel de Beneficiarios:

En la región hay trabajadores que necesitan certificarse en perfiles como limpieza y demás; estas personas son de bajos recursos económicos, viven en la periferia y cuentan con bajos niveles educativos y para focalizarlos se realizó un evento en las calles, un desayuno empresarial; con la finalidad de darles una información correcta.

Además el proyecto les ha facilitado tanto la información como el apoyo necesario para participar del proceso de selección, es así que la mayoría se ha presentado de manera voluntaria. De otro lado la IE ha cumplido con la entrega de sus planes de empleabilidad.

El Proyecto también ha cumplido 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, durante la entrevista al encargado de recursos humanos del restaurante Tanta y Chicha, en el cual laboran trabajadores que han sido beneficiarios de las CCL en diversos perfiles como cocineros, atención en salón, comidas y bebidas, bartender, panadería y limpieza, manifestaron que cuando el proyecto les hizo llegar la invitación les encantó la idea sobre las certificaciones; ya que es útil para la vida profesional de los trabajadores y también para que puedan postular a otras empresas. Luego cuando se les comunicó a los trabajadores ellos decidieron participar voluntariamente y si algunos no participaron fue porque no se encontraban en las fechas de registro. Respecto a los resultados, si bien no se acuerdan del resultado de todos, pero según perfiles, han tenido resultados positivos y esperan implementar capacitaciones por área en los diferentes procesos de la empresa.

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

➤ Instituciones públicas:

Las instituciones públicas como los I.S.E.T.P. consideran que las certificaciones de competencias laborales pueden ser instrumentos útiles para mejorar la articulación entre el centro formativo y la empresa; es así que el director del I.S.E.T.P. Honorio delgado como la directora del I.E.S.T.P. Stendhal, mencionan que 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 la óptima, lográndose un 93% de ejecución del presupuesto total. De este modo es posible analizar, según fuentes de financiamiento, la ejecución presupuestal, apreciándose una considerable eficiencia entre lo que se programó y lo que se ejecutó:

**CUADRO 4.17 REGIÓN AREQUIPA: PROGRAMADO Y EJECUCIÓN**

Fuente de financiamiento	Programado S/	Ejecutado S/	% de ejecución
Presupuesto a Desembolsar (Sin LB y EF)	530,509.02	488,450.74	92%
Institución Ejecutora	139,953.27	134,995.80	96%
<b>COSTO DEL PROYECTO</b>	<b>670,462.29</b>	<b>623,446.54</b>	<b>93%</b>

Fuentes: Informe final de cierre del Proyecto, Enero 2018.

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

#### 4.3.4. Sostenibilidad<sup>11</sup>

La sostenibilidad está garantizada pues, uno de los actores del proceso, las empresas que han participado de la CCL se han visto favorecidas ya que cuentan con personal debidamente certificado, es así que algunas empresas de tercerización de servicios de limpieza, pudieron contar con personas calificadas en el rubro de limpieza ya que en algunos centros de trabajo como los hospitales los riesgos de contaminación son elevados<sup>12</sup>.

Por otro lado, se ha logrado que los beneficiarios 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

<sup>11</sup> Según el Informe de Cierre, otro elemento a considerar para la sostenibilidad de la intervención es que el Programa Impulsa Perú continuará trabajando en la misma zona de intervención con un nuevo proyecto de certificación de competencias, ganador del 16° Concurso FONDOEMPLEO.

<sup>12</sup> Según entrevista de sostenibilidad al supervisor de campo de la I.E.

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

son más competentes; ya que la mayoría de beneficiarios (83,3%) considera que el plan le ofrece información suficiente para tomar buenas decisiones en su desempeño laboral. Por lo tanto el proyecto es sostenible, además está el hecho que los participantes entrevistados manifiesten encontrar múltiples beneficios para su trayectoria laboral, por ejemplo se han fortalecido en habilidades laborales y sociales, asimismo se han informado de nuevas oportunidades de empleo, dado la cantidad de restaurantes, picanterías y empresas en las que podrían desempeñarse. La certificación implica un reconocimiento laboral que a largo plazo genera un efecto multiplicador en los trabajadores y sus eventuales colegas.

Conviene indicar también

Asimismo, conviene mencionar que, según el informe de cierre del Proyecto, se realizaron 640 evaluaciones y los perfiles evaluados fueron: Cocina, Atención en Salón de Comidas y Bebidas/Eventos, Servicio de Bebidas del Área de Bar, Servicio de Limpieza, representantes de venta y Panadería a todas las personas evaluadas se les hizo entrega del respectivo plan de empleabilidad. Esto implica que el proyecto será sostenible pues existen trabajadores que contando con una certificación, pueden aprovechar oportunidades tanto en la empresa donde se desempeñan así como aquellas que se le presenten en el mercado de trabajo; además genera externalidades positivas pues, en algunos casos es un aliciente para que los trabajadores que por motivos personales, no pudieron concluir con estudios superiores (39% de los evaluados tiene estudios superiores técnicos incompletos) los terminen, según sus propias palabras.

Por último, según entrevista al supervisor de campo del Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales "Impulsa Perú", se contempló en diseño del proyecto la vinculación de sus objetivos con las políticas locales de empleo.

## 5. LECCIONES APRENDIDAS

### 5.1 Para la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios

- Durante la focalización se hizo notar la diferencia entre la ocupación que desempeñan los trabajadores, y los perfiles ocupacionales que se evaluaron, esto dio como resultado que el trabajador lograra el reconocimiento de sus competencias mediante el certificado.
- Apoyarse en los medios de comunicación masiva fue efectivo, además aliarse con la radio, TV y periódicos locales, para lograr de manera gratuita minutos en la TV y programas de "You Tube" que promocionen el Proyecto fue pertinente.
- La difusión masiva de los criterios de evaluación y/o indicadores de desempeño por unidad de competencia de los perfiles a evaluar debe estar garantizada, asimismo el lenguaje debe ser ágil, amenos, claro, sencillo, concreto y acorde al mapa funcional aprobado y actualizado según los parámetros que brinda la Dirección de Normalización de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

  
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.
- Los centros de certificación deben incluir en el plan de trabajo la fecha y el responsable de la Dirección de Normalización, que alcance las herramientas de evaluación actualizadas de los perfiles ocupacionales a evaluar, el objetivo es garantizar que los centros certificadores están utilizando herramientas actualizadas y vigentes, concordantes con los lineamientos del sector.
- Los centros de certificación deben alcanzar junto con el plan de trabajo, la propuesta de evaluadores asignados para brindar el servicio de Certificación de Competencias Laborales con sus respectivos CV, validados por el representante legal del Centro Certificador, ello con la finalidad de asegurar que los evaluadores propuestos cuentan con la experiencia en la ocupación, y sobre todo con herramientas metodológicas (adquiridas a través de la experiencia y de estudios certificados) de educación para adultos, que contribuya a una adecuada interrelación y comunicación con el evaluado, y por ende a la calidad del servicio de evaluación.
- 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.
- Los mecanismos de estímulos, como la premiación posterior a la evaluación de los colaboradores de la empresa, tanto en la prueba de conocimiento como posterior a la entrega de Certificados deben estar claros desde el inicio del proceso de CCL.

## 5.2 Para la Certificación

- 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.



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

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

- ✓ Al finalizar el proyecto, según el Informe de Cierre, 609 trabajadores con experiencia laboral de la provincia de Arequipa, obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).
- ✓ Al finalizar el proyecto, 646 trabajadores evaluados de la provincia de Arequipa de los distritos de Arequipa Yanahuara, Alto Selva Alegre, Cayma, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Miraflores, Paucarpata y Uchumayo, reciben sus planes de empleabilidad.
- ✓ El proyecto ha respondido a los criterios técnicos exigido en las bases de la 15va. Convocatoria en relación a la población beneficiaria. La etapa de Focalización y Selección de postulantes ha sido la idónea y por lo observado no se registraron filtraciones pues los trabajadores evaluados han completado los requisitos exigidos y se han presentado en su mayoría de manera voluntaria, del total de beneficiarios que recibieron su plan de empleabilidad (573), la mayor proporción eran jóvenes menos de 30 años de edad, así también el promedio de experiencia en el perfil era de 5 años.
- ✓ Del total de beneficiarios que fueron certificados un 19,8% lo fueron en cocina, 13,6% en atención en salón de comidas y bebidas/ eventos y servicios de bebidas del área de bar, 15,6% en panadería y representante de venta y 51.0% en servicios de limpieza. Además, después de las certificaciones la mayor parte de los beneficiarios se desempeñaban en ocupaciones afines al perfil evaluado (ver anexo 2).
- ✓ 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 86% ha mejorado su desempeño en sus centros de labores y un 53,4% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros.
- ✓ El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 1055,35 incrementándose en S/. 84.4 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,49. Esto se debería por un lado a que algunos trabajadores los destacaron a cargos de mayor responsabilidad, como por ejemplo a jefe de mozos o de cocina; ya que dado su mejora en su desempeño laboral estaban aptos para el puesto y por otro lado algunos beneficiarios certificados optaron por cambiarse de centros de trabajos donde tenían mejor remuneración. Asimismo, la jornada laboral –en promedio por semana– fue de 47 horas.
- ✓ La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 98,7% voluntaria. La principal motivación, fue obtener un certificado que le permita postular a grandes empresas; y para evaluar su desempeño en su ocupación.

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT



- ✓ En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 97,8% como Competente Laboral. El 95,6% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad. Un 83,3% 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 evidencia su pertinencia, pues para la delimitación del ámbito de intervención del proyecto de certificación de competencias laborales, se ha tomado en cuenta las singularidades del ámbito económico y geográfico de intervención del proyecto. Así el proyecto ha estado centrado en la Provincia de Arequipa, en los distritos metropolitanos de: Arequipa, Yanahuara, Alto Selva Alegre, Cayma, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Miraflores, Paucarpata y Uchumayo; distritos en la cual tanto la oferta como la demanda de trabajo se encontraban interesados en las certificaciones de competencias laborales.
- ✓ 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 93% de ejecución del presupuesto total.
- ✓ Finalizado el Proyecto, resalta que los productos 1, 2 y 3 del componente 1 han cumplido en 100% las metas programadas. Para el 1<sup>er</sup> producto, la meta programada ha sido superada en 83 trabajadores. De igual modo en el 2<sup>do</sup> producto, se ha superado la meta planteada en 6 beneficiarios, excediendo la meta planificada. En el caso del 3<sup>er</sup> producto se ha logrado completar en 100% la meta de evaluación. Esto se debe a la pertinencia del proyecto y a la relativa eficiencia mostrada
- ✓ La sostenibilidad se observa garantizada pues, las empresas que han participado de la CCL, representan a sectores importantes en la dinámica económica de Arequipa y, 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.



Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

## 6.2. Recomendaciones

- ✓ En relación a la Certificación de Competencias y al acto público de reconocimiento de las mismas, si bien es cierto que se realiza una ceremonia pública para los beneficiarios que pudieron asistir, se recomienda a la Institución ejecutora, que los certificados sean entregados personalmente a los que no tuvieron la oportunidad de asistir; asimismo se realice un seguimiento de entrega de los mismos; ya que un 5,8% de los beneficiarios argumentaron no recibir su certificado.
- ✓ En relación al proceso de focalización y evaluación recomendamos 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, en el proceso de evaluación tratar de separar el perfil de candidato y criterio en las evaluaciones según tamaño y prestigio de las empresas. Dado que no es lo mismo, brindar el mismo examen a un chef que labora en un restaurant de cinco tenedores y a un cocinero que labora en un restaurant de emprendimiento familiar<sup>13</sup>.
- ✓ Además, recomendamos 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. Asimismo, tener en cuenta el tema de cocina regional; dado que Arequipa se destaca por sus picanterías, deben evaluar el perfil de cocina en base a la preparación de un plato regional y no internacional.<sup>14</sup>
- ✓ 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.
- ✓ Recomendamos asimismo que la persona encargada del proyecto cuente con los archivos del proyecto tanto en formato física 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.
- ✓ Con respecto a la incorporación de los beneficiarios al proyecto; se debería efectuar en los primeros meses en todos los perfiles según la matriz de marco lógico del proyecto,

<sup>13</sup> Según entrevista al centro certificador

<sup>14</sup> Según entrevista al centro certificador



**Giancarlo Mascellaro Luperdi**  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO ULSS - ODT

dado que, si se rezaga un perfil, este último no se reflejará en los cambios durante la evaluación final, puesto que se debería esperar hasta después de 6 meses para observar los mismo.

- ✓ La convocatoria de FE debe de contemplar para el desarrollo de la línea 2 un componente y presupuesto para la capacitación de los beneficiarios que certifiquen y, en particular para los beneficiarios que no certifiquen.
- ✓ Por último, para garantizar la sostenibilidad del proyecto consideramos importante determinar los sectores económicos dinámicos de la región con rigor, para ello una herramienta valida sería desarrollar un mapa de las principales cadenas de valor y *clusters* en los territorios y las consecuentes competencias laborales a evaluar y 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 a Empresas y la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza; y la Encuesta de Demanda Ocupacional realizada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que se realiza anualmente y por regiones.



Giancarlo Mascellaro Lupardi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

## 7. REFERENCIAS

- IMPULSA Perú (2016). Proyecto Certificación de Competencias Laborales - Servicios de Limpieza - Cocina - Atención Salón Comida, Bebidas - Eventos - Bartender - Representante de Ventas - Panadería - Arequipa, Arequipa.
- 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: CUADRO 4.18 REGIÓN AREQUIPA: MATRIZ DE MOVILIDAD DEL TIPO DE CONTRATO DE BENEFICIARIOS OCUPADOS ASALARIADOS LB – EF

TIPO DE CONTRATO DESPUES DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	TIPO DE CONTRATO ANTES DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES						
	Contrato indefinido, permanente	Contrato a plazo fijo	Pácticas pre profesionales	Contrato de aprendizaje	Locación de servicios, servicios no personales	No Sabe	Sin contrato
Contrato indefinido, permanente	59 77,6	12 3,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	5 10,9
Contrato a plazo fijo	12 15,8	369 91,8	2 28,6	2 100,0	0 0,0	5 41,7	2 4,3
Estuvo en periodo de prueba	0 0,0	2 0,5	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0
Pácticas pre profesionales	0 0,0	0 0,0	5 71,4	0 0,0	0 0,0	2 16,7	0 0,0
Locación de servicios, servicios no personales	0 0,0	2 0,5	0 0,0	0 0,0	7 100,0	0 0,0	0 0,0
No Sabe	0 0,0	2 0,5	0 0,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	7 15,2
Sin contrato	5 6,6	15 3,7	0 0,0	0 0,0	0 0,0	5 41,7	32 69,6
Total (%)	76 100,0	402 100,0	7 100,0	2 100,0	7 100,0	12 100,0	46 100,0

Fuentes: Informe final de cierre del Proyecto, Enero 2018.

**Giancarlo Mascellaro Lupardi**  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT

## ANEXO 2: REGIÓN AREQUIPA: CUADRO DE EF SEGÚN PERFIL POR OCUPACIÓN DESPUÉS DE LA EVALUACIÓN FINAL

ocup\_final\*F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado tabulación cruzada

ocup_final			F.1 Perfil ocupacional en el que fue evaluado					Total	
			ATENCIÓN EN SALÓN DE COMIDAS Y BEBIDAS / EVENTOS	COCINA	PANADERÍA	SERVICIO DE BEBIDAS DEL ÁREA DE BAR	SERVICIO DE LIMPIEZA		
ocup_final	COCINERO, CHEF	Recuento	0	0	24	0	0	3	27
		% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	0,0%	18,3%	0,0%	0,0%	1,0%	4,3%
	AZAFATA, SERVICIO DE COMIDAS/PERSONAL	Recuento	0	19	0	0	0	0	19
		% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	29,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	BARMAN	Recuento	0	0	0	0	24	0	24
		% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	3,9%
	MOZO	Recuento	0	40	3	0	0	3	46
		% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	61,5%	2,3%	0,0%	0,0%	1,0%	7,4%
	VIGILANTE DE SEGURIDAD (PRIVADOS)	Recuento	0	0	0	0	0	3	3
		% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,5%
	COMERCIANTE, COMBUSTIBLE/GRIFERO (DESPACHADOR DE GASOLINA)	Recuento	3	0	0	0	0	0	3
		% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
	PANADERO-PASTELERO, EN GENERAL	Recuento	0	3	0	91	0	0	94
		% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	4,6%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	15,1%
COCINERO	Recuento	0	3	96	0	0	0	99	
	% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	4,6%	73,3%	0,0%	0,0%	0,0%	15,9%	
LAVAPLATOS DE CANTINA, HOTEL, RESTAURANTE	Recuento	0	0	5	0	0	0	5	
	% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	
EMPLEADO, EDIFICIO/APARTAMENTO (LIMPIEZA)	Recuento	0	0	3	0	0	296	299	
	% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	96,1%	48,1%	
OPERARIO DE PRODUCCIÓN DE JABONES	Recuento	0	0	0	0	0	3	3	
	% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,5%	
<b>Total</b>	Recuento	3	65	131	91	24	308	622	
	% dentro de F.1. Perfil ocupacional en el que fue evaluado	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

  
**Giancarlo Mascellaro Luperti**  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT

## ANEXO 3: LISTA DE BENEFICIARIOS ENCUESTADOS

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
1	VARGAS	QUINTANILLA	ALEX MARCO	10	MIRAFLORES	940229962
2	VELASQUEZ	MAIHUA	SABRINA AMPARO	42589039	CERRO COLORADO	973242800
3	RODRIGUEZ	QUISPE	CASSANDRA ANTONELLA JESSICA	48289573	AREQUIPA	949357797
4	VILCA	ORDOÑEZ	BARTOLOME WILFREDO	41493292	JACOBO HUNTER	962817246
5	JACOBO	PAREDES	CLAUDIA	44095055	CERRO COLORADO	994422006
6	FUENTES	PUMACAJIA	LUZ MARINA	42279184	MARIANO MELGAR	965353064
7	HINOSTROZA	SPIGNO	NELSON YOEL	47959474	CAYMA	953280276
8	MAMANI	QUISPE	DAVID COSME	41402640	PAUCARPATA	921208367
9	CCARITA	GOZME	CLODOWALDO	71941719	MARIANO MELGAR	973612893
10	ALEJO	MAMANI	JUAN CARLOS	74130671	MARIANO MELGAR	960508421
11	HUAMANI	ALENCASTRE	TEODORO	60703258	MARIANO MELGAR	951175759
12	VALDEZ	HUAYLLASI	RUBEN	44274514	CERRO COLORADO	947868108
13	CANCHI	PAYEHUANCA	YOLANDA ROCIO	45683976	YANAHUARA	986626219
14	AMPUERO	TORRES	CARMEN MARCELA	29227686	ALTO SELVA ALEGRE	959777370
15	AMPUERO	TORRES	GLADYS NOEMI	29691120	SACHACA	984402234
16	ARIZABAL	HUARACHA	FLOR DE MARIA	47206515	CAYMA	949550117
17	YANQUE	COLQUE	GUSTAVO MAXIMO	47007626	YURA	982898324
18	CONDORI	CHAMBI	ANDREA REYNA	71079447	YURA	984144111
19	VERA	PALOMINO	KIMBERLY LUCIA	71067675	CAYMA	940234597
20	VILCA	MAMANI	LILIAN PAMELA	43808021	CERRO COLORADO	959272708
21	TITO	FLORES	JAQUELYNE KARINA	76395304	CERRO COLORADO	959835419
22	CAMA	VERA	RICHARD ARTURO	41253264	PAUCARPATA	940486894
23	HUARACHA	MAMANI	JESSICA CAROLINA	44639056	SOCABAYA	974329600
24	JARA	LAQUIHUANACO	JOSE MANUEL	44845595	CAYMA	958721654
25	MERCADO	CHOQUE	LUZ MARINA	29354577	MARIANO MELGAR	961794329
26	VILAVILA	MAMANI	YOLANDA	29481647	PAUCARPATA	958525320
27	QUISPE	MAMANI	ROSA ELENA	42321132	PAUCARPATA	944136703
28	CCASANI	CARLOS	BRUM BUKER	76796571	LA JOYA	930572928
29	HUACANI	VILCA	LUZ BETTY	73091199	CERRO COLORADO	957741989
30	LLACHO	PACHECO	MARCOS NESTOR	73860782	AREQUIPA	952208028
31	HUANCANE	VILCA	NANCY EDITH	46582408	CERRO COLORADO	445651
32	TORRES	GUTIERREZ	WALTER	80192062	CERRO COLORADO	983870442
33	NEYRA	HUAMAN	LISANDRO	70308664	CAYMA	999429415
34	UGARTE	AGURTO	ROMEL	76402126	MIRAFLORES	973996119
35	SOTO	HUARCA	MIGUEL ANGEL	73456690	CAYMA	928872039
36	SIERRA	ZUÑIGA DE CHALCO	ANA MILAGROS	29705105	MIRAFLORES	946745238

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

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
37	FLORES	QUISPE	ALFREDO	48070346	CAYMA	947249630
38	MENDOZA	AÑAMURO	OSWALDO	44145230	JACOBO HUNTER	920392396
39	CUTIPA	HUAMANTUMA	JUAN JOSE	46196798	CAYMA	944194525
40	MOLLOCO	CONDORI	ROCIO	47177926	ALTO SELVA ALEGRE	931120497
41	ARPI	MOLLEPAZA	WISTON ROGELIO	45574338	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	970328021
42	VILLENA	AMEZQUITA	MARIA DEL ROSARIO	73195347	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	962752321
43	MERMA	AMEZQUITA	ADOLFO	80578423	CERRO COLORADO	988686028
44	CHAMBI	MOLINA	MAURICIO RODMAN	46537350	PAUCARPATA	931724560
45	SOSA	OLAZABAL	LUIS ANGEL	48556354	PAUCARPATA	958354284
46	CARRASCO	HUAYCANI	FABRICIO AUGUSTO	76337192	CAYMA	973174634
47	MORALES	VERA	ANA MARIA	29384596	MARIANO MELGAR	997429999
48	CALDERON	ARCOS	CANDY FABIOLA	46781626	CAYMA	958377975
49	ZUÑIGA	LAZARO	ROSENDO MIGUEL	41649953	YANAHUARA	959376106
50	ARIAS	LESCANO	LIZETH	46335096	SACHACA	991507327
51	QUISPE	HUILLCA	YUSBAN	46955706	AREQUIPA	951274308
52	BAUTISTA	LLERENA	CARMEN LUZ	29527485	CAYMA	959338199
53	HUIÑOCANA	PAREDES	HUGO	29624062	MIRAFLORES	973851108
54	ARIAS	CHUQUITAYPE	PAMELA CRISTINA	47189919	ALTO SELVA ALEGRE	979340579
55	BGAZO	VIZA	MARTHA MAGALY	47231082	YANAHUARA	979719835
56	BUTRON	GUZMAN	SANDRA RAQUEL	29568161	YANAHUARA	974147320
57	BUTRON	DE BELTRAN	ROXANA TERESA	29666884	CAYMA	54276699
58	CASTRO	FLORES	PAMELA URSULA	29566522	MARIANO MELGAR	958063038
59	QUISPE	TUNQUE	SABINO	47999854	MARIANO MELGAR	974558968
60	CCACYA	QUISPE	LENY NATIVIDAD	29688968	CAYMA	948513311
61	FLORES	QUISPE	BEATRIZ FRANCISCA	40509352	CERRO COLORADO	958911420
62	BATALLANOS	AGUIRRE	ROEL ITALO	48076904	CERRO COLORADO	960539811
63	SUCARI	CHIPANA	CRISTIAN JESUS	48441269	ALTO SELVA ALEGRE	933666650
64	CCORI	AQUINO	JOHNNY	45665966	AREQUIPA	958485043
65	TANANTA	VARGAS	JORGE LUIS	47140282	MIRAFLORES	990467119
66	CALLOPAZA	SALLUCA	ADOLFO	70474854	PAUCARPATA	933517582
67	ALVAREZ	VILCA	WUASINTON ARCANGEL	29437630	PAUCARPATA	973622498
68	PARI	QUISPE	CATY LUZ	41880486	CERRO COLORADO	969044766
69	ARANIBAR	MOLINA	JULIANA	80569919	CAYMA	969035043
70	GÓMEZ	CONDORI DE TIPOLA	FLORENCIA	29690463	ALTO SELVA ALEGRE	943283030
71	MEZA	CANAL	NATIVIDAD	29443625	PAUCARPATA	998950900
72	CHUHUAYRO	LLAYQUE	CELSE ERNESTO	44362845	CAYMA	993899550
73	VILCA	CONDORI	VIANNEY LIVIA	40499815	CAYMA	974583700



N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
74	HUAMAN	NINA	ISRAEL LUIS	42353183	CERRO COLORADO	958334106
75	ROQUE	CALIZAYA	GUSTAVO FORTUNATO	46154338	MIRAFLORES	973188810
76	ANGULO	VILCAS	HUGO	72579518	AREQUIPA	949238216
77	FLORES	MAMANI	DENNIS TORIBIO	42476294	AREQUIPA	980094400
78	VALDIVIA	NUÑEZ	JEYSON HAROLD	73101221	CERRO COLORADO	993378462
79	COILA	MAMANI	EDITH SONIA	29655548	CERRO COLORADO	976311261
80	EHUE	ANAHUA	LUIS ANGEL	76337587	CAYMA	958095498
81	QUISPE	QUINTA	MARIA CARMEN	29582950	JACOBO HUNTER	983857929
82	SALAZAR	MIRANDA	CANDELARIA	29454749	CERRO COLORADO	974242982
83	NOGUERA	SUÑA DE VARGAS	LORENA	29517937	PAUCARPATA	466537
84	HUACANI	PINTO	EVELYN JUANA	43543146	PAUCARPATA	936603118
85	HUAHUACHAMBI	CCALLA	ELENA MARGOT	29698568	MIRAFLORES	951116029
86	SONCO	QUISPE	MARIA ELENA	29645535	MIRAFLORES	957144463
87	QUISPE	PAMPA	JUDITH YOVANA	29416294	MIRAFLORES	946695788
88	SOTO	NOGUERA	KEVIN GERARD	73889640	CAYMA	928368504
89	NAYHUA	TAYPE	KATHY	29724660	MIRAFLORES	950701971
90	ARAPA	TACO	FELICITAS ADELA	40232964	CERRO COLORADO	996212173
91	MARIN	INOSTROZA	JULIO RAUL	72271839	PAUCARPATA	953861462
92	GIRALDO	SANTISTEBAN	DIANA TAMARA	45712421	MIRAFLORES	983350530
93	TAPIA	MELGAR	MARA EDITH	29569116	MARIANO MELGAR	958551188
94	FLORES	MUÑOZ	NATIVIDAD YHESICA	29652072	PAUCARPATA	964262988
95	BELTRAN	PAUCARA	EULOGIA	80199662	MIRAFLORES	979482349
96	JARA	MAMANI	MARIA INES	48402947	PAUCARPATA	992183693
97	INOSTROZA	LOPEZ	CECILIA ROSMILIA	80202248	PAUCARPATA	953861462
98	GUZMAN	REYES	YSABEL ROCIO	29658591	AREQUIPA	956085514
99	RODRIGUEZ	AYAMANI	NELLY CLARA	29415300	MIRAFLORES	958100046
100	VARGAS	TTICA	FLORA	40650398	CERRO COLORADO	952480606
101	APAZA	QUISPE	MARIANELA NERIDA	48456239	AREQUIPA	974524183
102	CCAPA	HUAQUIRA	JOSEFINA	80156750	ALTO SELVA ALEGRE	950884949
103	LUNA	AHUMADA	NATALIA	29617371	CAYMA	974293751
104	VILLAGRA	MAMANI	VIKY NELLY	29614236	CAYMA	977688419
105	HUAMANI	CCAHUA	NERY MAGDALENA	45593364	CAYMA	967092862
106	BALLON	CARPIO	LUZ MARINA BENILDA	30842395	ALTO SELVA ALEGRE	958137419
107	LUPA	MORAYA	MARUJA	43933982	PAUCARPATA	921939354
108	DE LOS RIOS	CUELA	JUANA ROSEMARY	29605867	PAUCARPATA	955178267
109	PACAYA	SALINAS	DANI ELVIRA	40888409	PAUCARPATA	974044202
110	MAMANI	SANTOS	JUANA MARIA	80389231	PAUCARPATA	959075465
111	CONDORI	TICONA	JULIO EDUARDO	46548246	PAUCARPATA	961890265
112	MAMANI	CARI	EDELY EUDOCIA	72086891	PAUCARPATA	951304668

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
113	ALCCA HUAMAN	HUILLCARA	FORTUNATA	29647422	CAYMA	970972222
114	LEON	MAMANI	ROCIO DEL ROSARIO	43575561	CERRO COLORADO	974572620
115	UTANI	MAMANI	NORMA	40092918	YURA	983755970
116	ZAPANA	PUMA	BETTY ALICIA	29393920	PAUCARPATA	957295806
117	HANCCO	CONDORI	VERONICA LUZ	46803432	CAYMA	934253940
118	TALAVERA	SANCHEZ	FIDEL ANTONY	46200192	CERRO COLORADO	930276402
119	VALENCIA	CORNEJO	DIEGO GERARDO	73686243	MIRAFLORES	950308479
120	AZA	APAZA	BASILIA	02152797	PAUCARPATA	958598049
121	QUISPE	HUAMANI	ZENAIDA BLANCA	41014487	CAYMA	971005315
122	LAURA	LUQUE	LORENZA	41387767	PAUCARPATA	928732144
123	CHAVEZ	APAZA	WILBER ALBERT	70111463	CAYMA	953408010
124	HINOJOSA	SAMATA	REYNALDO JONATAN	60572254	SACHACA	966146629
125	TACORA	HUAYTA	ELENA RUTH	29665992	YURA	988765385
126	SISA	CHIPA	FELICIANA PRIMITIVA	80311278	CERRO COLORADO	944436312
127	QUISPE	MAMANI	GUMERCINDA EMILIA	01538584	CERRO COLORADO	959485324
128	HUAMANI	CONDO	DINA	43780513	CERRO COLORADO	948075497
129	MORON	FALCONI	ANTONY KEVIN	72702737	ALTO SELVA ALEGRE	972727089
130	MAMANI	HUILLCA	GABINO	29322238	CAYMA	969171564
131	LOPEZ	COLQUE	YENNY CLAUDIA	40906284	PAUCARPATA	981649768
132	CALAPUJA	MAMANI	ADELA	41662493	CERRO COLORADO	961809479
133	ALCASIHUINCHA	QUISPE	ELSA LUISA	41630565	CERRO COLORADO	939571170
134	PACORI	PEREZ	GIOVANNA	41629551	CAYMA	967663416
135	POCOHUANCA	CHOQUEHUANCA	VIKY CANDELARIA	41594360	CERRO COLORADO	928012414
136	CHARCA	ROQUE	EMILIANA JUANA	29675025	CERRO COLORADO	942426666
137	YAURE	HUANACO	DOMINGA	29616585	CERRO COLORADO	925838732
138	HUILLCA	CUTI	NERY	41243402	CERRO COLORADO	957894228
139	FUENTES	LAURENTE	NORMA	44880490	CERRO COLORADO	974327607
140	MARTINEZ	LOPEZ	KRYSTIAN ENMANUEL	44043438	CERRO COLORADO	959362572
141	BELTRAN	CORNEJO	FRANKSWA RONALD	44036137	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	982023309
142	QUISPE	CHAPI	NANCY YSABEL	44241469	AREQUIPA	963324257
143	ALLCA	VELASQUEZ	CRISTIAN	48198206	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	986568512
144	ORTIZ	MAMANI DE CABRERA	DELIA JUDITH	70618308	CERRO COLORADO	976411108
145	MAYTA	CUTIPA	ANA	01698426	CAYMA	958594726
146	GALINDO	QUISPE	FRANCISCO	29695481	CERRO COLORADO	958458656
147	APAZA	RAMOS	LIZBETH MARIELA	47958956	PAUCARPATA	960141212

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
148	RODRIGUEZ	ELGUERA	ZENON	29676895	ALTO SELVA ALEGRE	955660509
149	QUISPE	AQUINO	RUTH MILAGROS	71978873	CHARACATO	950735479
150	PEÑA	SANCHEZ	MARIA CARMEN	42715155	CAYMA	949670311
151	QUICO	FAIJO	HILDA ALEJANDRA	45098873	PAUCARPATA	926406338
152	GUTIERREZ	PACHA	MARISELA SANDRA	48067386	CERRO COLORADO	994470135
153	LEVANO	MAMANI	JANNET LISSETH	45643401	SOCABAYA	948979373
154	LOPEZ GALVAN	MARTINEZ	FIRELEY	41436221	CERRO COLORADO	957039556
155	TORRES	HUACCASI	CLAUDIA PILAR	43430667	SOCABAYA	982070410
156	SAAVEDRA	FLORES	VANESSA FERNANDA	46840339	ALTO SELVA ALEGRE	956280365
157	DUARTE	APAZA	NORMA	29593182	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	973178731
158	GROVAS	ROMERO	DANIEL	61523408	ALTO SELVA ALEGRE	935421506
159	BELLIDO	SONCCO	MARIBEL	73432140	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	950353430
160	PEÑA	CHUCTAYA	VIRGINIA MARIA	29708281	CAYMA	941526480
161	ATAUCURI	ALVARO	JUAN ELMER	46447133	CERRO COLORADO	983844366
162	LOAYZA	MOGROVEJO	BERTHA BRAULIA	29641945	CERRO COLORADO	989827032
163	APAZA	CONDORI	PERCY	76150252	PAUCARPATA	953435830
164	ESPINOZA	UBILLUS	HECTOR MELQUIADES	29555130	AREQUIPA	958983403
165	HUANCA	ZOLORZANO	JUANA	24803505	CERRO COLORADO	979183394
166	HUAYTA	SUMIRE	MARLENY	46847377	CAYMA	946739112
167	SANTANDER	PAIVA	RUBI SOLANGEL	24005931	AREQUIPA	950377850
168	CANDIA	ZAMATA	LIZ INGRID	44570166	ALTO SELVA ALEGRE	993090291
169	ROJAS	MAMANI	ROSALIA	01866567	MIRAFLORES	971599127
170	QUISPECONDORI	MAYTA	HILDA	29703201	CERRO COLORADO	981974217
171	MALAGA	MOLLO	JOSE	41424091	AREQUIPA	952307840
172	VILCA	GOMEZ	ANGEL MICHAEL	47048110	CERRO COLORADO	931299311
173	QUISPE	USCCACHI	TOMAS	29539379	PAUCARPATA	973579432
174	FERNANDEZ	ROSAS	LUIS VIDAL	47044186	PAUCARPATA	958334792
175	YANQUE	MALAGA	VICTORIA	29595136	AREQUIPA	958657548
176	FERNANDEZ	QUISPE	AGRIPINA FRIDA	29305697	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	923512792
177	CHOQUE	TAPARA	VICTORIA BRIGIDA	29426848	PAUCARPATA	979728343
178	TACO	PORTUGAL	MADELEINE CAROLA	29705691	SOCABAYA	980330277
179	DIAZ	JACHO	FRANCISCA	29678012	CERRO COLORADO	950811574
180	SACSI	TRIBEÑO	EMPERATRIZ	42662732	CERRO COLORADO	959056732
181	MOLINA	FLORES	LUZ MARINA	10314210	PAUCARPATA	979728571
182	ZANABRIA	PORROA	PAULINA NOEMI	24387608	CERRO COLORADO	956133360
183	CUTIPA	USCAMAYTA	GLADYS	80490528	PAUCARPATA	941415224

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

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
184	AVALOS	HUAJARDO	CARMEN VERONICA	29584826	JACOBO HUNTER	995166464
185	PARILLO	HANCO	SOLEDAD DEL CARMEN	29629433	PAUCARPATA	980929637
186	MELON	CONTRERAS	DANIEL	29533502	MARIANO MELGAR	54334601
187	VARGAS	PAREDES	VANESSA DEL ROSARIO	46585669	CERRO COLORADO	994879536
188	VELASQUEZ	LIVISI	GREGORIA DORA	29602833	PAUCARPATA	958753979
189	SOLOISOLO	ARAPA	JACINTO	02300068	SOCABAYA	984152967
190	PACALA	MERMA	LOURDES ROSA	29605902	CERRO COLORADO	956891078
191	PINEDA	RIOS	DAVID	29380328	MARIANO MELGAR	958075480
192	MACEDO	QUISPE	ELVA LEONOR	29323930	CAYMA	973185503
193	MALAGA	CONTRERAS	LADY OLINDA	29720097	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	992529566
194	TURPO	CASAS	LUCIA	40365989	MARIANO MELGAR	971514415
195	VILLAFUERTE	VIZA	JOHN ANTONY	73351174	JACOBO HUNTER	958951379
196	CHAÑI	AGUIRRE	KARIN CAROL	46726102	MARIANO MELGAR	935091304
197	HUAYMANA	PEREZ	DEXTER	04651377	SACHACA	924506707
198	ALVIS	HUACHO	VALENTIN	29683918	YANAHUARA	213352
199	COYLA	QUISPE	LUIS ANGEL	72309547	SOCABAYA	955627005
200	HUMPIRI	PARI	GLADYS JOSEFINA	70176781	YURA	962710684
201	PACAYA	SALINAS	MARIA DEL PILAR	46711731	PAUCARPATA	974044212
202	MAMANI	MAMANI	FLAVIO	42956015	ALTO SELVA ALEGRE	958137419
203	YUCRA	CHOQUE	ADELA	80280199	CERRO COLORADO	956040134
204	BENAVENTE	GARCIA	ELIZABETH KATTY	29708819	CERRO COLORADO	974289955
205	VILCA	INFANTES	MARIA	29383612	MARIANO MELGAR	979728702
206	DUEÑAS	JAQUIMA	PABLO	29688644	YURA	979728088
207	CHACON	QUICO	YULI INES	41636166	CAYMA	954063648
208	SUMIRE	PACSI	PATRICIA MARLENE	29640671	CERRO COLORADO	962813034
209	OBANDO	TORRES	ROSIE JULIETA	00673921	SOCABAYA	935241900
210	APAZA	APAZA	ROSA	80212302	CERRO COLORADO	931139699
211	APAZA	MOLLO	LIZBETH ROSMERY	70937980	ALTO SELVA ALEGRE	989903641
212	ARPAZI	ZUÑIGA	BRIAN	42695380	CAYMA	997418184
213	BARREDA	PALOMINO	LEONARDA	29252137	MARIANO MELGAR	271999
214	CONSUELO	ALVAREZ	EFRAIN	29624166	CERRO COLORADO	951803121
215	LINO	AGUILAR	MATILDE GIANNINA	40880475	MIRAFLORES	983105914
216	ZEA	GONZALES	ROSA CARMEN	29370840	CAYMA	979729046
217	QUILLA	CHOQUE	CARMEN VILMA	29525169	CERRO COLORADO	922586793
218	MAMANI	NIEBLES	MERY LUZ	29596501	JACOBO HUNTER	974539102
219	ACHIRCANA	CCAHUANA	OLINDA ESTEFA	43477965	YURA	983770083
220	VILCA	COLQUEHUANCA	BENJAMIN	29407347	MIRAFLORES	946685600
221	CCARI	APAZA	ELSA BETTY	29697698	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	977130295

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

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
222	LINGAN	BECERRA	ANYHELINA	44508686	CERRO COLORADO	958316876
223	URURE	SALCEDO	EDILBERTO	29505296	TIABAYA	979728266
224	VILLEGAS	CRUZ	CRISALIDA HILARIA	29734262	JACOBO HUNTER	958959984
225	OLLACHICA	OLLACHICA	ALICIA	29323848	CAYMA	920408953
226	HUAMAN	RODRIGUEZ DE LLERENA	AMELIA JUANA	29267572	CERRO COLORADO	989726172
227	NUÑEZ	CHUQUIMIA	SANDRA YENNY	29660082	CAYMA	979055650
228	LUQUE	NUÑEZ	GIOVANNA	01292326	PAUCARPATA	955644362
229	CRUZ	QUISPE	CLAUDIA SOLEDAD	43975371	CAYMA	972856549
230	FLORES	RAMOS	RONAL	48964841	MARIANO MELGAR	983148586
231	CHARCA	SULLA	ELENA GABINA	44043422	CERRO COLORADO	995438709
232	CONDORCAHUANA	CAÑAHUA	NICACIO JAIME	48933432	JACOBO HUNTER	921939402
233	CCAPA	RODRIGUEZ	HAYDEE SALOME	40597531	CHARACATO	943200888
234	MAMANI	ALARCON	VICTOR RAUL	46652994	CAYMA	961709467
235	CUYA	SALCEDO	YULIANA KARINA	47314350	MARIANO MELGAR	982038270
236	BEJAR	SONCCO	JOSE ALONSO	70942069	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	993719296
237	ORTIZ	LAURA	IRVING RICARDO	45100990	PAUCARPATA	957744782
238	CHAN	URQUIZO	TEOFILO ARTURO	41112228	MIRAFLORES	958335722
239	AQUISE	TAYA	MARISOL	29428187	JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	959457909
240	BENITO	CASTRO	ESTHER	72246628	CAYMA	972458376

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

### ANEXO 3: INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS APLICADOS EN LA EF

#### A. Descripción de los instrumentos cuantitativos

##### Encuesta socio económica y laboral – Línea 2 Evaluación Final 15ª Concurso

Código de proyecto # de encuesta 

#### A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO

A.1 Nombre completo A.2 DNI 

#### B. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

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

Sobre los cursos de capacitación, diplomados o especializaciones indique lo siguiente:

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

#### C. EMPLEO (DESPUÉS DE PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES)

C.1 ¿Actualmente te encuentras trabajando? 1 Si (incluye de vacaciones, licencia, etc)  2 No (desempleado)  (Ir a C.16)

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

1 Si  2 No 

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

1 Si  (Pasará a C.5) 2 No 

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

Cod 

C.5 Sólo si C.2=2, Nombre de la empresa donde laboras actualmente

C.6 Sólo si C.2=2, ¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajas actualmente?

Cod 

C.7 ¿Continúas con el sueldo que tenías antes del proceso de certificación de competencias laborales?

1 Si  2 No 

C.8 ¿En tu ocupación (mencionar nombre)... te pagan... (encuestador, leer alternativas)?

1 Diario  2 Semanal  3 Quincenal  4 Mensual 

C.9 ¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por ..... (mencionar ocupación) en ..... (mencionar frecuencia de C.8)?

C.10 ¿Cuántas horas trabajaste del (día)..... al (día)..... en tu .... (mencionar nombre de ocupación)?

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

C.11 ¿Bajo qué tipo de contrato trabajas o trabajaste en esta ocupación?

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

C.12 ¿Tiene seguro de salud? 1 Si, ESSALUD  2 Si, SIS  3 Si, seguro privado  4 No C.13 Sólo si C.11=1 o 2 o 3, ¿Este seguro de salud ha sido proporcionado por tu empleador? 1 Si  2 No 

C.14 ¿Cuál es el sistema de pensiones al que está afiliado?

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

C.15 En ese trabajo, negocio o establecimiento ¿cuántas personas trabajan?

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

C.16 ¿Estás buscando trabajo? 1 Si  2 No 

C.17 Si C.16=2, ¿Por qué no estás buscando trabajo?

1 No hay trabajo <input type="checkbox"/>	4 Falta de experiencia <input type="checkbox"/>	7 Problema de salud <input type="checkbox"/>
2 Se cansó de buscar <input type="checkbox"/>	5 Sus estudios no lo permiten <input type="checkbox"/>	8 Falta de documentos <input type="checkbox"/>
3 Por su edad <input type="checkbox"/>	6 Las tareas del hogar se lo impidieron <input type="checkbox"/>	9 Otro (especificar) <input type="text"/>

**D. SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN 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 Otra (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 me 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 Sí  2 No  (Pasar a D.10)

D.9 ¿En qué consistió su preparación?

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

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

3 Antes de la evaluación recibió 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 CGL

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 reproducía 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 Sí  (Pasar a D.14) 2 No

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

1 La evaluación trató temas 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 Otra \_\_\_\_\_

D.14 ¿Recibió su Plan de Empleabilidad? 1 Sí  2 No  (Pasar a D.19)

D.15 ¿Leyó su Plan de Empleabilidad? 1 Sí  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 Sí, totalmente  2 Sí, 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 Otra \_\_\_\_\_

D.19 Sólo si D.11=1, ¿recibió su certificado o constancia? 1 Sí  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 Sí  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)?



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:

- 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?
- ¿Existen 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?

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 si, explique.
- ¿Ha participado en algún proceso de CCL? Si responde que si, cuál fue su experiencia.
- ¿Estaría interesado a participar a un proyecto de CCL en consorcio con otro centro de formación técnica? Si es si, explique e indique las principales condiciones.
- ¿Informa a la población de sus egresados sobre la posibilidad de acceder a la CCL? Si es si, 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 si, explique.
- ¿Cuál es su opinión acerca de la CCL? Explique.

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