



**ESTUDIO DE EVALUACION FINAL**

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

**C-15-08**

**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.....	9
2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios.....	9
2.4.4 Registro de beneficiarios.....	9
2.5. Proceso de evaluación y certificación.....	10
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.....	14
3.2.2. Revisión documentaria.....	14
3.2.3. Período 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.....	16
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.....	33

	3
4.3.1. Pertinencia.....	33
4.3.2. Eficacia.....	35
4.3.3. Eficiencia.....	36
4.3.4. Sostenibilidad.....	36
5. LECCIONES APRENDIDAS.....	37
5.1 Para la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios.....	37
5.2 Para la Certificación.....	38
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
6.1. Conclusiones.....	40
6.2. Recomendaciones.....	42
7. REFERENCIAS.....	43
8. ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT



### LISTA DE ACRONIMOS

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

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT



## 1. RESUMEN EJECUTIVO

El documento presenta el Estudio de Evaluación Final (EEF) del proyecto C-15-08 "Certificación de competencias laborales cocinero, mozo, bartender, representante de ventas, panadero, Cusco, Cusco", 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 CUZCO, en el ámbito de la provincia de CUZCO de la Región de CUZCO 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 CUZCO de la provincia de CUZCO, 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 Cusco, Wanchaq, San Sebastián, Lamay, Urubamba, Ollantaytambo.

A través del proyecto se evaluaron y certificaron competencias laborales de trabajadores en los Distritos de Cusco, Wanchaq y San Sebastián, de la provincia de Cusco; en el distrito de Lamay en la provincia de Calca y; en los distritos de Urubamba y Ollantaytambo en la provincia de Urubamba, región Cusco, correspondiente a los Perfiles Ocupacionales de: Cocina, Atención en Salón de Comidas y Bebidas/Eventos, Servicio de Bebidas del Área de Bar, Panadería y Representante de Ventas. El Proyecto de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con la Corporación Khipu S.A.C y NOVA logrando así evaluar a 636 personas.

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

La participación de los beneficiarios hombres en el proyecto es del 67,7%, siendo minoritaria respecto a la participación de las beneficiarias mujeres que cuentan con un 32,3%. La edad promedio de la población beneficiaria es de 30 años de edad.

De otro lado, sobre la condición de actividad de los beneficiarios del proyecto, para la EF se ha obtenido que el 92,9% de beneficiarios se encuentra Ocupado y el 4,1% Desocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 7,1 puntos porcentuales de Ocupados y de un aumento de 4,1 y 3 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, Mozo con un 24,7%, aumentando en 0,6 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (24,1%), en segundo lugar se encontró la

<sup>1</sup> FONDOEMPLEO. Cuadro consolidado de Beneficiarios C-15-08.



ocupación de Cocinero con una disminución frente a la LB de 1,3 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Barman, en general, con un 15,4%. Otras ocupaciones menos representativas para la EF son Azafata, Maitre, Panadero con un 3,9%.

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 1099,47 incrementándose en S/. 48.25 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,33. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 48 horas, manteniéndose en relación a la LB.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 99,2% voluntaria y 0,8% de manera obligada. La principal motivación, para el 83,8% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 80,5% consideró para mejorar sus ingresos laborales; un 71,1% para ascender y un 23,7% evaluar su desempeño en su ocupación.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 30,8% fue porque tienen una buena política de recursos humanos, para el 24,4% porque quieren saber en qué capacitar, y un 16,6% por que quieren dar una buena imagen a sus clientes.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 96,6% como Competente Laboral y en un 3,4% No Competente Laboral. El 98,1% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, el 98,5% los beneficiarios que leyeron su plan de Empleabilidad y un 1,5% no le dio lectura. Un 98,4% de los beneficiarios considera totalmente que el plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación.

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

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 Luper  
REPRESENTANTE  
SERVICIO UCSS - r

## 2. EL PROYECTO

### 2.1. Ficha resumen

La información del proyecto es la siguiente:

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

Nombre del proyecto	CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - COCINERO - MOZO - BARTENDER - REPRESENTANTE DE VENTAS - PANADERO - CUSCO, CUSCO
Código del Proyecto	C-15-08
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 CUZCO de la provincia de CUZCO, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.
Nº y tipo de beneficiarios	-630 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados
	-441 trabajadores certificados en sus competencias laborales, de los distritos de Cusco, Wanchaq y San Sebastián de la provincia de Cusco y en el distrito de Lamay en la provincia de Calca y en los distritos de Urubamba y Ollantaytambo en la provincia de Urubamba
Ámbito de ejecución del Proyecto	Región: CUZCO
	Provincia: CUZCO, CALCA y URUBAMBA
	Distritos: WANCHAC, SAN SEBASTIAN / LAMAY, URUBAMBA / OLLANTAYTAMBO
Duración del Proyecto	15 meses
Presupuesto Total del Proyecto	S/. 693 171,72
Monto solicitado a FONDOEMPLEO	S/. 550 620,78
Contrapartida	S/. 142 550,94

Fuente: POA e Informe de Cierre de la IE.

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

### 2.2. Estrategia de intervención

De acuerdo al Proyecto C-15-08, la implementación del proyecto parte de los siguientes procesos:

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



### 2.3. Período del proyecto

Según lo señalado en el Informe Técnico de la IE, el proyecto inició sus actividades el 01 de octubre de 2016 y terminó el 31 de Diciembre del 2017.

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

La información que se presenta a continuación se sustenta en la entrevista realizada al IE del proyecto, así como en el documento del Proyecto C-15-08.

#### 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 de diversas ramas de actividad económica, a partir del cual, los promotores del proyecto realizaron visitas de orientación y captación. Uso de materiales de promoción y difusión, volantes, afiches, banners.
- Visitas a grandes, medianas y pequeñas empresas, entre ellas del sector turismo, como "Inversiones Nacionales de Turismo", "Tambo del Inca" y "Luxury Collection" para sensibilizar y garantizar la participación de sus colaboradores, así como, las autorizaciones correspondientes para la realización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
- Articulación con aliados estratégicos como las municipalidades de las zonas de intervención, entre ellas la Municipalidad Provincial de Urubamba y la Municipalidad Distrital de Ollantaytambo, empresas y los mismos Centros de Certificación de Competencia Laboral.
- Reuniones de información y consulta con los trabajadores, sobre el proceso de certificación de competencias laborales, indagándose su intención de participar de manera voluntaria en el proceso; así mismo, se entregó material informativo donde se describen los perfiles a evaluar y los formatos estipulados en los protocolos del MTPE para su llenado y posterior verificación por parte de la IE.
- Finalmente, se realizaron campañas de difusión y promoción utilizando diversos medios de comunicación masivos de los distritos de la zona de intervención, como las charlas de promoción y sensibilización con empresa a través del acercamiento empresariales para informar a la población objetivo sobre las bondades del proyecto. Así mismo, se han organizado acercamiento de nosotros hacia las empresas y talleres informativos en

coordinación con los municipios en cada zona de intervención, en forma conjunta con las municipalidades.

#### 2.4.2 Convocatoria de beneficiarios

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

- La IE organizó la difusión del proyecto contemplado estrategias comunicativas a los representantes de empresas para captar la atención del público objetivo.
- Reuniones con representantes de empresas (dueños y personal administrativo), para sensibilizar y comprometer la participación de las empresas en el proyecto y brinden a su vez las facilidades para la participación de sus trabajadores.
- Preinscripción de participantes por el personal del Centro Certificador con la supervisión constante del Equipo Técnico del proyecto.

#### 2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios

##### 2.4.3.1 Criterios de selección socio laborales

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

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

##### 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: cocinero, mozo, bartender, representante de ventas, panadero.
- Presentarse de manera voluntaria sin ningún tipo de coacción.

#### 2.4.4 Registro de beneficiarios

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



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

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

El proceso de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con la Corporación Khipu S.A.C, CENFOTUR y NOVA, logrando así evaluar a 634 personas<sup>3</sup>.

CUADRO 2.2 REGIÓN CUSCO: BENEFICIARIOS EVALUADOS Y ENCUESTADOS

	N° Meta programada de evaluados	N° Beneficiarios evaluados	N° Beneficiarios certificados
Cocina	180	180	148
Atención Salón Comida Bebidas - Eventos	220	220	218
Servicio de bebidas de área de bar	100	100	89
Representantes de venta / Panadería	130	134	131
<b>TOTAL</b>	<b>630</b>	<b>634</b>	<b>586</b>

Fuente: Informe final de cierre  
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

<sup>2</sup> Es preciso señalar que tanto el universo de beneficiarios, como la muestra, ha sido construida con la información disponible a diciembre de 2017.

<sup>3</sup> Según Informe final de institución ejecutora.



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

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

## 2.6. 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. Se ha entregado 634 planes de empleabilidad.

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.

## 2.7. 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 a lo programado en un 94%.

### CUADRO 2.3 REGIÓN CUZCO: EJECUCIÓN FINANCIERA SEGÚN FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Fuente de financiamiento	Presupuesto Aprobado S/.	Presupuesto Ejecutado S/.	% de Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Aprobado
FONDOEMPLEO <sup>1/</sup>	522,383.82	478,031.35	92%
Institución Ejecutora – Impulsa Perú	142,550.94	134,553.64	94%
<b>TOTAL</b>	<b>664,934.76</b>	<b>612,584.99</b>	<b>92%</b>

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

Fuente: Informe Final de la IE

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 239 beneficiarios los mismos que, para la EEF deberían ser encuestados, como puede verse en el siguiente cuadro:

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



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

Proyecto	Muestra determinada por FE	Encuestas realizadas en LB	Encuestas realizadas en EF
C-15-08	239	266	266

Fuente: Estudio de Línea de Base del Proyecto C-15-08  
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 239 beneficiarios. Para la LB se encuestaron a 266 y, en la EF, se encuestaron a 266 (Anexo 02 del TDR). El factor de expansión usado fue 2.37.

### 3.2.1.2. Trabajo de campo

Los encuestadores seleccionados para aplicar la ESEL, fueron contactados mediante la bolsa de trabajo de la Universidad Andina y del Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, fueron alumnos pertenecientes al 6to, 9no y 10mo ciclo de las carreras de Contabilidad, Derecho e Informática, respectivamente. Estos encuestadores fueron liderados y supervisados en campo por dos Especialistas del Consorcio UCCS-ODT, profesionales de la carrera de Economía; y por dos especialistas en el tema de la Certificación de Competencias Laborales que el Consorcio puso a disposición para asegurar la calidad del proceso de recojo de información cualitativo y cuantitativo. 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 9 entrevistas y 1 focus group.

- ❖ Entrevista a la IE: Se ejecutó una entrevista a la jefa de campo del Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales "Impulsa Perú", la Sra. Haymé Elena LLacho Machaca.
- ❖ Entrevista a empresas: Se realizaron tres entrevistas a los encargados de recursos humanos de las empresas del sector servicios como Paddy's Irish Pub, Restaurant La Cusqueñita y Hotel Sol y Luna
- ❖ Entrevista a dos evaluadores de la Certificación de Competencias Laborales: Se efectuó las entrevistas al sr. Luis Yusene Chango Gutierrez, y a la Sra. Diana Ochoa Baca, 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 del CETPRO "Inca Garcilaso de la Vega" y a la directora Roxana Abarca Arambide de la Escuela de Turismo de la Universidad Nacional San Antonio de Abad.
- ❖ Realización de un focus group a los beneficiarios: Se realizó un focus group con la participación de siete personas de los diversos perfiles certificados, entre hombres y mujeres.

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

### 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 Final 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 octubre de 2016 a diciembre de 2017.

## 4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

### 4.1. Caracterización de la población beneficiaria

#### 4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios

La participación de los beneficiarios hombres en el proyecto es del 67,7%, siendo mayoritaria respecto a la participación de las beneficiarias mujeres que cuentan con un 32,3%, tal como puede apreciarse en el Cuadro 4.1. La edad promedio de la población beneficiaria es de 30 años de edad, de este modo el 62,4% de participantes es menor a 30 años de edad, el 25,6% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 9,4% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 2,6% de beneficiarios tienen más de 51 años.

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

Indicador	Resultado
<b>Sexo</b>	
Hombre	67,7
Mujer	32,3
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	630
<b>Edad (Promedio)</b>	30 (8)
<b>Rangos de edades (años)</b>	
Menores de 30 años	62,4
De 31 a 40 años	25,6
De 41 a 50 años	9,4
Más de 51 años	2,6
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	630
<b>% de beneficiarios cuya lengua materna es diferente al castellano</b>	22,6

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

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Febrero 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 28,6% ha alcanzado el nivel secundario, el 27,8% completó un nivel educativo superior no universitario. El 1,9% de los beneficiarios completó sus estudios en la universidad, mientras que el 12% no. El 3,4% del total de beneficiarios cuenta con educación primaria sea esta completa o incompleta. Finalmente, el 2,6% 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 Luperdi**  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT



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

Nivel de educación	Línea de base (a)	Evaluación final (b)	Variación (%) (a - b)
Sin nivel/inicial	0.00	0.00	0,0
Primaria incompleta	1.10	1.10	0,0
Primaria completa	0.80	0.80	0,0
Secundaria incompleta	2.60	2.60	0,0
Secundaria completa	28.60	28.60	0,0
Superior No Universitaria incompleta	15.4	15.4	0,0
Superior No Universitaria completa	27.80	27.80	0,0
Superior Universitaria incompleta	12.00	12.00	0,0
Superior Universitaria completa	1.90	1.90	0,0
Otros	9.80	9.80	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>	<b>630</b>	<b>0,0</b>

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Febrero 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 82,2% desempeña una ocupación que corresponde a la carrera que estudió, mostrando cambios respecto a la LB. De otro lado el 17,8% de los beneficiarios se desempeña en una ocupación que no corresponde con la carrera que estudio, mostrando también cambios observables frente a la LB.

**CUADRO 4.3 REGIÓN CUZCO: EVALUACIÓN FINAL – ADECUACIÓN OCUPACIONAL, Febrero 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	20,3%	17,8%	-2.50%
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudió	79,7%	82,2%	2.50%

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

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

**4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo**

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



El número de beneficiarios que recibieron capacitación posterior al periodo de referencia de la LB, ha sido de 38 colaboradores, y 76 en la EF. Es importante resaltar que el 31,3% en la LB y, el 93,8% en la EF corresponden a capacitaciones financiadas totalmente por la propia empresa. Asimismo, el 37,5% en la LB y el 75% en la EF de las capacitaciones fueron dictadas por la propia empresa.

De los colaboradores que han accedido a una capacitación, el 62,5% en la LB y el 50% en la EF han logrado obtener una certificación por dicha capacitación.

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

## CUADRO 4.4 REGIÓN CUZCO: EVALUACIÓN FINAL - CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE LOS BENEFICIARIOS, Febrero 2018

Indicadores	Línea de base			Evaluación final			
	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	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	6,7
<b>Tipo de institución que dictó la capacitación</b>							
Universidad							
Inst. de Educación superior	25,0	25,0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
CETPRO	0	25,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Municipalidad	12,5	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
La propia empresa	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otro	25,0	25,0	75,0	100,0	100,0	75,0	75,0
<b>Total (%)</b>	<b>37,5</b>	<b>25,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>25,0</b>	<b>25,0</b>
<b>Total beneficiarios</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>Fuente de financiamiento de la capacitación</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>76</b>
Propio							
Financiado por la empresa y por mi	50,0	50	25,0	0,0	0,0	25,0	3,1
Financiado totalmente por la empresa	12,5	0,0	25,0	6,7	0,0	0,0	3,1
Financiado por terceros	12,5	50	50,0	93,3	100,0	75,0	93,8
Financiado por el proyecto	25	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Total beneficiarios</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>% que obtuvo alguna certificación por la capacitación</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>76</b>
	<b>87,5%</b>	<b>50,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>26,7%</b>	<b>61,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,0%</b>

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

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

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

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

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

  
**Giancarlo Mascellaro Lupardi**  
 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 92,9% de beneficiarios se encuentra Ocupado y el 4,1% Desocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 7,1 puntos porcentuales de Ocupados y de un aumento de 4,1 y 3 puntos porcentuales de Desocupados e Inactivos respectivamente.

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

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupados	100,0	92,9	-7,1
Desocupados	0,00	4,1	4,1
Inactivos	0,00	3,0	3,0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,00</b>	
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>	<b>630</b>	

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Febrero 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, Mozo con un 24,7%, aumentando en 0,6 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (24,1%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Cocinero con una disminución frente a la LB de 1,3 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Barman, en general, con un 15,4%. Otras ocupaciones menos representativas para la EF son Azafata, Maître, Panadero con un 3,9%.

En cuanto al tamaño de la empresa donde trabajan los beneficiarios, el 49,4% trabaja en Empresas con 51 a 200 trabajadores, aumentando en 17,1 puntos porcentuales frente a la LB, el 43,7% trabaja en Empresas de 11 a 50 trabajadores; finalmente un 6,1% de beneficiarios indica que trabaja en empresas de 2 a 10 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 106 meses 4 más respecto a la LB.

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

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

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
<b>Ocupación desempeñada</b>			
Administrador, Personal	0.4	0.4	0.0
Jefe de Almacén	0.4	0.8	0.4
Mozo	24.1	24.7	0.6
Maitre	5.6	6.1	0.5
Panadero-Pastelero, en general	6.3	6.1	-0.2
Cocinero	24.8	23.5	-1.3
Azafata, Servicio de comida/Personal	11.7	11.3	-0.4
Barman	15.8	15.4	-0.4
Cajero, restaurante	0.8	1.2	0.4
Jefe de Cocina	4.4	4.9	0.5
Oficial de masa o pala, Panadería	1.9	2	0.1
Ayudante de Cocina	3.8	3.6	-0.2
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>	<b>585</b>	
<b>Estructura de mercado</b>			
Independientes	1.9	0.4	-1.5
De 2 a 10 trabajadores	14.7	6.1	-8.6
De 11 a 50 trabajadores	47.3	43.7	-3.6
De 51 a 200 trabajadores	32.3	49.4	17.1
Más de 200 trabajadores	3.8	0.4	-3.4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>	<b>585</b>	<b>0,0</b>
<b>Promedio de la experiencia laboral en la ocupación en la empresa (Meses)</b>	60	63.8	3.9
<b>Promedio de experiencia laboral en la empresa (Meses)</b>	102	106	4

Nota: En la evaluación final es 589, dado que el 92,9% de 634 se encontraba ocupado

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Febrero 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/. 1099,47 incrementándose en S/. 48.25 frente a la LB; este pequeño incremento se debería a algunos beneficiarios cambiaron de lugar de trabajo con una mayor remuneración, siendo solo un 2,6% del total de ocupados<sup>4</sup>. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,33. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 48 horas, manteniéndose en relación a la LB, ver Gráficos 4.1, 4.2 y 4.3. En cuanto al tipo de contrato de trabajo con que cuentan los trabajadores asalariados, el 72,4% de beneficiarios se encontraba con contrato a plazo fijo con un incremento de 8,8 puntos porcentuales frente a la LB, esto se debería a que un 20,6% del total de beneficiarios que antes contaban con contrato a plazo fijo, ahora cuentan con contrato indefinido o permanente<sup>5</sup>; el 20,3% de beneficiarios contaba con contrato indefinido permanente, con una disminución de 4,6 puntos porcentuales en relación a la LB. No contaban con contrato

<sup>4</sup> De acuerdo a la pregunta que se le hace al beneficiario, si continúa en la misma empresa donde recibió la evaluación.

<sup>5</sup> De acuerdo a la matriz de movilidad del anexo 1



el 6,5% con un incremento de 1,2 puntos porcentuales en comparación con la LB. En el acceso a un seguro de salud un 92,3% de beneficiarios se encontraba en ESSALUD, un 5,3% de beneficiarios que se encontraban afiliados al SIS y sin seguro el 2,4%. Respecto del acceso de los beneficiarios a algún sistema de pensiones el 54,9% indicó en la EF estar en una AFP, un 36,2% estaba adscrito a la ONP; finalmente un 8,9% de beneficiarios no se encontraba aportando al sistema de pensiones.

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

Indicador	Unidad de medida	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ingreso mensual (Promedio)	S/	1051.22 (467.75)	1099.47 (312.18)	48.25
Ingreso por hora (Promedio)	S/	5.06 (2.20)	5.33 (1.58)	0.27
Jornada laboral (Promedio x semana)	Horas	48 (7)	48 (6)	0.00
<b>Tipo de contrato de trabajo</b>				
Contrato indefinido, permanente	%	24.9	20.3	-4.60
Contrato a plazo fijo	%	63.6	72.4	8.80
Estuvo en período de prueba	%	1.5	0.0	-1.50
Convenio de Formación Laboral	%	0.4	0.0	-0.40
Prácticas pre profesionales	%	1.1	0.0	-1.10
Contrato de aprendizaje	%	0.8	0.0	-0.80
Locación de servicios no personales	%	0.0	0.0	-0.00
Otro	%	0.0	0.0	0.00
No sabe	%	7.7	6.5	-1.20
Sin contrato	%	0.0	0.8	0.80
<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>		<b>618</b>	<b>583</b>	
<b>Acceso a seguro de salud</b>				
ESSALUD	%		92.3	
SIS	%		5.3	
Privado	%		0.0	
Sin seguro de salud	%		2.4	
<b>Total</b>	<b>%</b>		<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>			<b>583</b>	
<b>Acceso a sistema de pensiones</b>				
AFP	%		54.9	
ONP	%		36.2	
Otro	%		0.0	
Sin seguro de pensiones	%		8.9	
<b>Total</b>	<b>%</b>		<b>100,0</b>	
<b>Total beneficiarios</b>			<b>583</b>	

Nota1: La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.

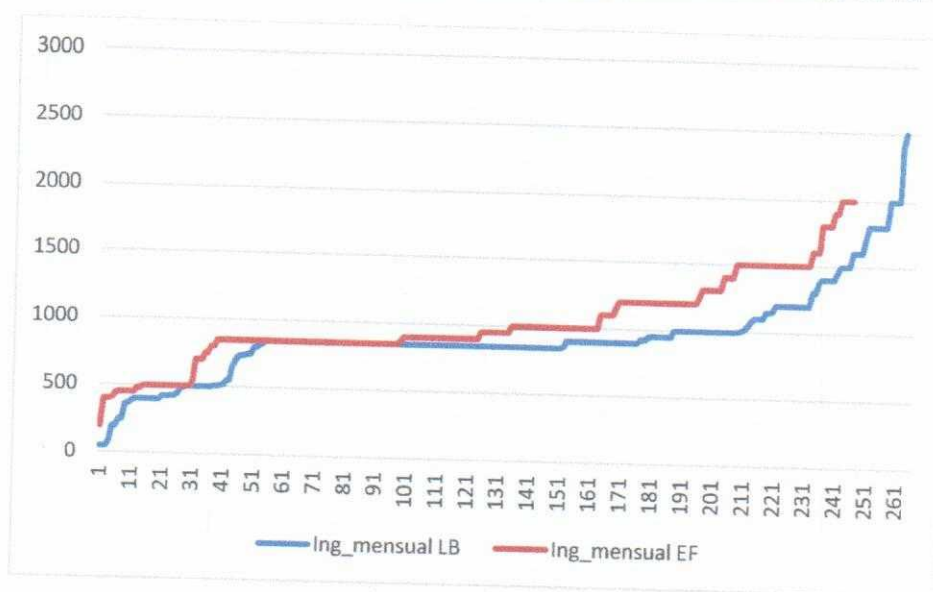
Nota2: Es 586, dado que el 99,6% de 589 es asalariado y tiene algún tipo de contrato

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

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

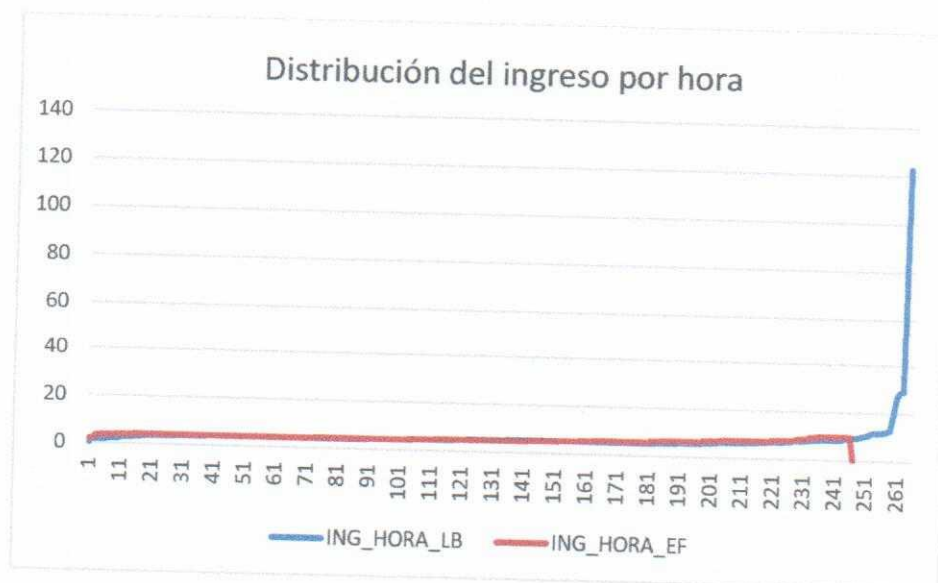
  
**Giancarlo Mascellaro Luperdi**  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT

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



Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Febrero 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

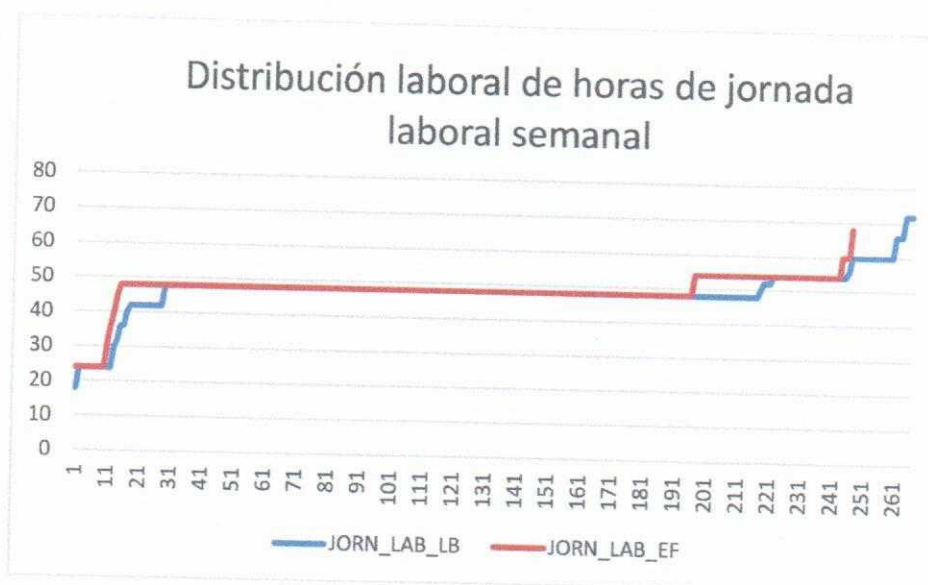
**GRÁFICO 4.2 REGIÓN CUZCO: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS POR HORA EN LA LB Y EF**



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



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



Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Febrero 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 78,2% de los beneficiarios se informaron del proceso de Certificación mediante una charla de la Institución Certificadora (IE) promovida por la empresa, por otro lado 83,1% se informaron mediante un representante de la empresa en la que labora: el 21,1% 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 99,2% voluntaria y 0,8% de manera obligada. La principal motivación, para el 83,8% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 80,5% consideró para mejorar sus ingresos laborales; un 71,1% para ascender y un 23,7% evaluar su desempeño en su ocupación.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 30,8% fue porque tienen una buena política de recursos humanos, para el 24,4% porque quieren saber en qué capacitar, y un 16,6% por que quieren dar una buena imagen a sus clientes. De otro lado, el 56% de los beneficiarios consideraron en un inicio del proceso que este sería muy difícil, 36,8% lo consideraron algo difícil, y un 7,2% algo fácil. En contraste a la finalización del proceso el 86% de los beneficiarios lo consideraron como algo fácil.

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

Indicador	Evaluación final
<b>Medios de información sobre la evaluación de CCL<sup>1/</sup></b>	
Por un folleto, revista, periódico	21.1
Por algún representante de la empresa en la que labora	83.1
La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa	78.2
Por medio de un amigo, familiar o vecino	5.6
Otro	0
<b>Participación de los beneficiarios en la evaluación de CCL</b>	
Voluntaria	99,2
Obligatoria	0,8
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>
<b>Principal motivación para participar del proceso evaluativo<sup>1/</sup></b>	
Para mejorar mis ingresos laborales	80.5
Para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo	83.8
Para ascender en la empresa	71.1
Para evaluar mi desempeño en la ocupación	23.7
Otra	3.4
<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	16.6
Porque tiene una buena política frente a los recursos humanos	30.8
Porque quiere saber en qué capacitar	24.4
Porque quiere seleccionar a los mejores trabajadores	22.9
No sabe	5.3
Otra	0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>
<b>A inicios del proceso, el beneficiario consideró que éste sería</b>	
Muy difícil	56
Algo difícil	36.8
Algo fácil	7.2
Muy fácil	0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>
<b>Cuando culmina todo el proceso, el beneficiario considera que éste resultó</b>	
Muy difícil	0.8
Algo difícil	13.2
Algo fácil	86
Muy fácil	0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>

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

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

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



#### 4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral

Sobre la percepción del beneficiario del proceso de evaluación, en la EF, tanto para los Certificados como Competentes Laboralmente como para los que no lograron la certificación, los beneficiarios indicaron que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación, el 44% está muy de acuerdo, el 54,9% está de acuerdo, el 1,1% que está en desacuerdo; respecto a si el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL antes del proceso de evaluación, el 42,9% se manifiesta estar muy acuerdo, el 56,4% está de acuerdo, el 0,8% está en desacuerdo.

Así también, respecto a si el lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso, el 44,4% está muy de acuerdo, el 55,3% está de acuerdo y el 0,4% indicó estar en desacuerdo; en lo referido a que si los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles, el 54,1% indicó que está de acuerdo, el 44,7% está muy de acuerdo, el 1,1% que está en desacuerdo y nadie muy en desacuerdo. Un 56% está de acuerdo en que la retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente, el 43,2% indicó que está muy de acuerdo con esta acotación, mientras que un 0,8% está en desacuerdo y nadie indicó estar muy en desacuerdo.

Por último, el 55,6% está de acuerdo en que el evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación, el 43,2% señaló estar muy de acuerdo, frente a un 1,1% que está en desacuerdo y nadie indicó estar muy en desacuerdo; también un 54,9% está de acuerdo en que los tiempos de la evaluación fueron adecuados, el 41,7% señaló estar muy de acuerdo, frente a un 3,4% que está en desacuerdo y muy en desacuerdo. El 55,3% está de acuerdo en que el ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo, el 41,7% indicó estar muy de acuerdo, frente a un 3% que no está de acuerdo y muy en desacuerdo.





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

Los beneficiarios no se prepararon para la evaluación en un 76.3% mientras que un 23,7% si se preparó. El 61,9% antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador; el 27% recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación y el 9,5% revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 96,6% como Competente Laboral y en un 3,4% No Competente Laboral.

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

Indicador	Evaluación final
<b>Los beneficiarios ¿se prepararon para la evaluación? (%)</b>	
Si	23,7
No	76,3
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>
<b>¿En qué consistió la preparación? (%)</b>	
Revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar	9,5
Recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación	27,0
Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador	61,9
Otra	1,6
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>
<b>¿Cuál fue el resultado de su evaluación? (%)</b>	
Competente Laboral	96,6
No competente laboral	3,4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>

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

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 97,3%, 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.

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

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

Indicador	Está de acuerdo con el resultado de su evaluación		Total
	Si	No	
<b>Resultado de la evaluación</b>			
Competente laboral	97.3	0.0	96.6
No competente laboral	2.7	100.0	3.4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>625</b>	<b>5</b>	<b>630</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	0,0
El evaluador no fue claro, preciso en su explicación	0,0	0,0	0,0
El evaluador no fue transparente/correcto en su evaluación	0,0	0,0	0,0
El lugar donde se realizó la evaluación no fue el más adecuado	0,0	50.0	50.0
Otro	0,0	50.0	50.0
<b>Total (%)</b>	<b>-</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

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

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

#### 4.1.11 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad

El 98,1% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 1,9% no lo recibió. Siendo el 98,5% los beneficiarios que leyeron su plan de Empleabilidad y un 1,5% no le dio lectura. EL 100% de los que no leyeron manifestaron que no tienen tiempo para leerlo.

Un 98,4% de los beneficiarios considera totalmente que el plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación, mientras que sólo parcialmente un 1,6%.

Resalta que los beneficiarios consideran que el Plan de Empleabilidad contiene información muy general en un 50%, un 25% consideran que la información no le brinda alternativas de solución y, el 25% considera que el Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones. Finalmente, el 96,6% de los beneficiarios recibió su certificado y un 3,4% no lo recibió.



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

Indicador	Evaluación final
<b>¿Recibió su Plan de Empleabilidad?</b>	
Si	
No	98.10
<b>Total (%)</b>	<b>1.90</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>100,0</b>
<b>¿Leyó su Plan de Empleabilidad?</b>	<b>630</b>
Si	
No	98.50
<b>Total (%)</b>	<b>1.50</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>100,0</b>
<b>¿Considera que el Plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación?</b>	<b>618</b>
Si, totalmente	
Si, parcialmente	98.40
No	1.60
<b>Total (%)</b>	<b>0,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>100,0</b>
<b>¿Por qué?</b>	<b>609</b>
El Plan contiene información muy general	50.00
El Plan no me brinda alternativas de solución	25.00
El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones	
Otra	25.00
<b>Total (%)</b>	<b>0.00</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>100,0</b>
<b>¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?</b>	<b>9</b>
No tiene tiempo para leerlo	100,0
No le interesa leerlo	0.00
No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación	0,0
Otro	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>0,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>100,0</b>
<b>¿Recibió su certificado o constancia?</b>	<b>9</b>
Si	
No	96,6
<b>Total (%)</b>	<b>3,4</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>100,0</b>
	<b>630</b>

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Febrero 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 que han conseguido los beneficios del proceso de CCL, a un 83,5% le han permitido permanecer en la empresa, porque ésta exige que sus trabajadores se certifiquen; 79,3% ha mejorado su desempeño y productividad, un 65% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros, el 63,5% ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades; es decir que después que el empleador tuvo en cuenta que usted tenía

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

habilidades en su ocupación después de su certificación, un 10,5% ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad en su empresa y, a un 10,5% la obtenido un aumento de sueldo.

En cuanto a situaciones negativas que han tenido después del proceso CCL, el 68,8% no han tenido situaciones negativas, el 18% indica que no le han aumentado el sueldo, y un 12,8% 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 69,2% de los beneficiarios necesita capacitarse en administración/gestión/dirección de negocios; un 14,3% necesita capacitarse en cursos técnicos productivos, el 10,2% en el fortalecimiento de habilidades personales. Un 77,1% de colaboradores hubiesen estado dispuestos a pagar por su evaluación. Un 50% menos de 50 soles; 45,1% de 50 a 100 soles y; podrían pagar montos mayores de 100, el 4,9%.

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

Indicador	Evaluación final
<b>¿Cuáles son los beneficios que Usted ha conseguido del proceso de certificación de competencias laborales?¹/</b>	
Ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación	63.5
Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo	65
Ha obtenido un aumento de sueldo	10.5
Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad	10.5
Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo	79.3
Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad	4.1
Le ha permitido postular a empresas más grandes	4.1
Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral	6
La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación	5.3
No le ha traído ningún beneficio permitido	0.4
Le ha permitido permanecer en la empresa, (trabajadores se certifiquen)	83.5
Otra	0.8
<b>¿Qué situaciones negativas han tenido lugar después del proceso de certificación de competencias laborales?</b>	
Ha perdido el empleo	0,0
Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno	12,8
Ha descendido en jerarquía en su centro laboral	0,0
Ha tenido problemas con sus jefes	0,0
No le han aumentado el sueldo/salario	18,0
No ha ocurrido ninguna situación negativa	68,8
Otras	0,4
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</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	14,3
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	69,2
Fortalecimiento de habilidades personales	10,2
Asesoría especializada en temas laborales	5,3
Información de oportunidades de empleo	0,8
Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV	0,0
No necesito nada	0,4
Otra	0,0
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>
<b>¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?</b>	
Si	77,1
No	22,9
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>
<b>¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por ser evaluado?</b>	
<b>Rangos de monto</b>	
Menos a S/. 20.00	50,0
De S/. 21.00 a S/. 50.00	45,1
Más de S/. 50.00	4,9
<b>Total (%)</b>	<b>100,0</b>
<b>Total beneficiarios</b>	<b>630</b>

1/ Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, Febrero 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 Final del proyecto, resalta que el propósito, los componentes, los productos y actividades se han cumplido en 100% respecto de las metas programadas.

En relación al Componente (*Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de CUZCO*), con 634 trabajadores evaluados ha cumplido la meta programada (630).

En relación a las personas certificados se ha cumplido también con la meta; se programó 441 y se han entregado 586 certificados. En el caso de las empresas que reciben sus resultados del proceso de evaluación se ha logrado completar en 100% la meta de evaluación de 5 Informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación.

<sup>6</sup> Información recolectada del Informe Final preparado por el Jefe de Proyecto: Haymé Elena Llacho Machaca. Cusco, Enero de 2018.

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



CUADRO 4.14 REGIÓN CUZCO: 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 de los distritos de Cusco, Wanchac y San Sebastián de la provincia de Cusco y en el distrito de Lamay en la provincia de Calca y en los distritos de Urubamba y Ollantaytambo en la provincia de Urubamba, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.</p>	<p>Al finalizar el proyecto, 441 trabajadores con experiencia laboral provincia de Cusco en los distritos de Cusco, Wanchac y San Sebastián y en el distrito de Lamay en la provincia de Calca y en los distritos de Urubamba y Ollantaytambo en la provincia de Urubamba; obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).</p>	<p>No corresponde</p>	<p>586 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y certificados</p>
<p><b>Componente:</b> Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores en los distritos de Cusco, Wanchac y San Sebastián de la provincia de Cusco y en el distrito de Lamay en la provincia de Calca y en los distritos de Urubamba y Ollantaytambo en la provincia de Urubamba. Región de Cusco.</p>	<p>Al finalizar el proyecto, 630 trabajadores evaluados de la provincia de Cusco en los distritos de Cusco, Wanchac y San Sebastián; reciben sus planes de empleabilidad. (entre el mes 5 al 11)</p>	<p>No corresponde a ELB</p>	<p>634 trabajadores evaluados.</p>
<p><b>Producto 1.1.</b> Beneficiarios seleccionados y registrados.</p>	<p>693 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de Cusco, Wanchac y San Sebastián de la provincia de Cusco y en el distrito de Lamay en la provincia de Calca y en los distritos de Urubamba y Ollantaytambo en la provincia de Urubamba; cuentan con expedientes de registro (entre los meses 4 y 11)</p>	<p>660 colaboradores seleccionados en los perfiles ocupacionales de: Servicios de limpieza, Cocinero, Atención Salón Comida Bebidas - Eventos, Bartender y panadería.</p>	<p>711 trabajadores con experiencia laboral, de distritos de intervención, seleccionados.</p>
<p><b>Producto 1.2.</b> Trabajadores evaluados y certificados.</p>	<p>630 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y 441 trabajadores certificados en sus competencias laborales, de los distritos de Cusco, Wanchac y San Sebastián de la provincia de Cusco y en el distrito de Lamay en la provincia de Calca y en los distritos de Urubamba y Ollantaytambo en la provincia de Urubamba.</p>	<p>623 trabajadores en los Perfiles Ocupacionales de: Cocina: 210, Atención en salón de comidas y bebidas/eventos: 244, panadería: 65 y en el Servicio de Bebidas del Área de Bar: 104</p>	<p>634 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y certificados.</p>
<p><b>Producto 1.3.</b> Empresas reciben un Informe de Resultados de la evaluación.</p>	<p>5 Informes de resultados del proceso de evaluación, contenido el plan de capacitación, serán entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio (entre los meses 7 y 11)</p>	<p>5 Informes de resultados del proceso de evaluación, contenido el plan de capacitación</p>	<p>71 Informes de resultados del proceso de evaluación, contenido el plan de capacitación</p>

Fuente de verificación: Informe Final de Proyecto, Febrero 2018. Gestión de Proyectos, FONDOEMPLEO.  
Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Seles Sapientiae



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

#### 4.3.1. Pertinencia

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

Así, dadas sus características como ámbito territorial, Cusco cuenta con una serie de consideraciones que han contribuido a su selección pertinente como ámbito de intervención. Por una parte, la ubicación estratégica de los distritos de intervención dentro del departamento, lo que ha permitido que el proceso fluya adecuadamente. De otro lado en términos demográficos y sociales, de acuerdo a proyecciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) la población del departamento de Cusco está totalizada en un millón 316 mil 729 (1,316,729) habitantes. Sólo en la provincia de Cusco se concentra el tercio de la población total del departamento (450,095). En volumen poblacional, le siguen La Convención (179,845); Canchis (102,151), Quispicanchi (89,517), Chumbivilcas (82,411), Calca (74,195), Espinar (69,146), Urubamba (64,520), Anta (56,302), Paucartambo (51,060). El ámbito geográfico de intervención del proyecto ha estado centrado en las Provincias de Cusco, Calca y Urubamba en los distritos de: Cusco, San Sebastián, Wanchaq, Lamay, Urubamba y Ollantaytambo, por ser los distritos de donde provienen los trabajadores de las empresas interesadas en certificar a sus trabajadores identificadas en el acercamiento empresarial de acuerdo a lo informado por los representantes de las empresas que llenaron las Cartas de Intención. Además, estos territorios presentan una población con mayor movilidad y menor tiempo de traslado, un tejido empresarial relevante. 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 CUZCO: COMPARACIÓN SOBRE CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS**

	Características planificadas en Perfil de Proyecto	Características encontradas en EEF	
Edad	Mayores de 18 años	Mayor de 18 años :	100,00%
		Edad promedio :	30 años
Situación laboral	Trabajadores independientes, dependientes (o desempleados)	100% trabajadores dependientes.	
		92,9% ocupados	

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



Experiencia laboral	02 años experiencia laboral mínima	106 meses de experiencia laboral en general
Experiencia en el puesto a certificar	01 año de experiencia específica	63.8 meses de experiencia promedio en el puesto (en la empresa actual)

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

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

Cada uno de los indicadores que la IE determinó para el Marco Lógico<sup>7</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 Final 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 CUZCO: 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. En el Hotel Hilton, cambiaron al jefe de RR.HH, pero el acercamiento se hizo como el gerente y dispuso otro personal.
Conflictos sociales en las provincia de Cusco, Calca y Urubamba por ejemplo la realización de huelgas	Según la Defensoría del Pueblo, en el mes de junio de 2015, se presentaron 6 conflictos sociales en CUZCO 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 reprogramación para el momento oportuno del servicio de CCL.
Accidentes en las pruebas de desempeño de CCL en los perfiles identificados en la provincia de Cusco, Calca y Urubamba	Muy baja. Los casos presentados son nulos.	Se consideró un seguro asumido por el Centro de Certificación y/o la empresa solicitante del servicio para sus trabajadores.

Fuente: Proyecto C 15-08, PROYECTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.

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

<sup>7</sup> En el Cuadro 4.14. se aprecian los indicadores y sus mediciones en la ELB y EEF.



#### 4.3.2. Eficacia

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

➤ A nivel de Beneficiarios:

En el Cusco existen trabajadores que necesitan certificar sus competencias laborales adquiridas típicamente a través de la experiencia en perfiles como Cocinero, Mozo, Bartender, Representante de ventas y panadero; estas personas son de bajos recursos económicos, viven en la periferia y cuentan con bajos niveles educativos y para convocarlos se pusieron de acuerdo con la Dirección de Trabajo de Cusco para pegar afiches, baners en puntos estratégicos donde tanto los trabajadores dependientes como los independientes puedan ver.

Además, el proyecto les ha facilitado tanto la información como el apoyo necesario para participar del proceso de selección, es así que la mayoría (99%) se ha presentado de manera voluntaria. De otro lado la IE ha cumplido con la entrega de sus planes de empleabilidad, el mismo que ha sido explicado a cada evaluado, en términos de las fortalezas mostradas, pero también las debilidades.

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, para el responsable de Recursos Humanos del Hotel Sol y Luna, su empresa decidió participar de la certificación porque el personal aprende muchas veces habilidades en base a los trabajos que van realizando, pero no tenían un certificado que acredite ello, por eso cuando los trabajadores obtuvieron la certificación se sintieron un tanto realizados, hubo mucha expectativa de parte de ellos que al ser aprobados se veía una satisfacción personal y eso se reflejaba cuando interactuaban en sus trabajos, por ello la empresa si volvería a participar del proceso de Certificación de Competencias Laborales. Además, a la empresa le ha permitido aumentar la concientización con respecto a las BPM que son las Buenas Practicas para la Manipulación de Alimentos.

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT

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

➤ Instituciones públicas:

Las instituciones públicas como la Universidad Nacional San Antonio Abad (UNSAAC) 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 la directora de la escuela de turismo, estaría interesada en participar en un proyecto de CCL en consorcio con otro centro de formación técnica. Por otro lado, la directora del C.E.T.P.R.O. Inca Garcilaso de la Vega, quien no conoce el proceso considera una buena decisión el de participar en las Certificaciones de Competencias Laborales; ya que las personas les beneficiaría constatar toda su experiencia adquirida.

#### 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 92% 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 CUZCO: PROGRAMADO Y EJECUCIÓN**

Fuente de financiamiento	Programado S/	Ejecutado S/	% de ejecución
Presupuesto a Desembolsar (Sin LB y EF)	522,383.82	478,031.35	92%
Institución Ejecutora	142,550.94	134,553.64	94%
<b>COSTO DEL PROYECTO</b>	<b>664,934.76</b>	<b>612,584.99</b>	<b>92%</b>

Fuentes: Informe final del Proyecto, Febrero 2018.

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

#### 4.3.4. Sostenibilidad

La sostenibilidad del proyecto nace de la aceptación del empresariado con el que se ha trabajado el proyecto y de las ventajas del servicio de CCL, además del reconocimiento del certificado de Competencias Laborales, lo cual promueve el crecimiento económico inclusivo y generación del trabajo decente. Si bien la escala en estos momentos de estos tópicos es baja, se espera que a medida que los actores reconozcan las virtudes del

  
Giancarlo Mascellaro Luperdi  
REPRESENTANTE  
CONSORCIO UCSS - ODT



proceso se iniciara una dinámica interesante el mercado de la certificación de competencias. Se debe resaltar la aceptación y participación de las empresas, que como la empresa Paddy's Irish Pub, volvería a participar en la Certificación de Competencias Laborales; ya que el beneficio para la empresa es que sus trabajadores estén actualizados en sus competencias<sup>8</sup>.

Por otro lado, el proyecto ha permitido observar que los objetivos de mayor productividad y competitividad de la empresas están alineados con los objetivos de mejoras del capital humano (trabajadores), ambos aspectos permite avanzar hacia mayores niveles de desarrollo económico y desarrollo humano. Asimismo, se contempló en el diseño del proyecto los objetivos de política de desarrollo a través de la consolidación de las empresas, el cual está alineado al tema de competitividad laboral y oportunidades laborales en empleo<sup>9</sup>.

Además, conviene mencionar que se brindó planes de empleabilidad a los 634 trabajadores evaluados, quienes en su gran mayoría identificaron las debilidades y fortalezas a través de la evaluación personalizada en el puesto ocupacional relacionado al perfil en el cual se evaluó, dicho aspecto permitió que los beneficiarios identificaran las oportunidades de mejora y que estas sean aplicadas en su labor diaria beneficiando a la productividad de las empresas donde trabajan. 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 (27,4% de los evaluados tiene estudios superiores incompletos) los terminen, según sus propias palabras.

## 5. LECCIONES APRENDIDAS

### 5.1 Para la focalización, selección, evaluación y acercamiento empresarial

- La promoción del servicio, en las afuera de la oficina, práctica que se implementó, atrae a trabajadores dependientes eso tiene gran impacto porque son personas que realmente necesitaban el programa.
- Durante la focalización fue clave hacer notar la diferencia entre la ocupación que desempeñan los trabajadores, y los perfiles ocupacionales.
- El proceso de acercamiento empresarial y sensibilización de trabajadores debe ser iniciado y realizado por el equipo del proyecto, aspecto que permite identificar con mayor facilidad a los beneficiarios del proyecto.

<sup>8</sup> Según, entrevista a Elizabeth Rubio, administradora de la empresa Paddy's Irish Pub

<sup>9</sup> Según, Haymé Elena LLacho Machaca, jefa de proyecto de la I.E.



- Junto con el material promocional, los centros certificadores explicaron en detalle los criterios de evaluación y/o indicadores de desempeño por unidad de competencia de los perfiles a evaluar, en términos claros, sencillos, concretos y concordantes con los precisado en el mapa funcional aprobado y actualizado por la Dirección de Normalización de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 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.

## 5.2 Para la Certificación

- Definir las funciones de los equipos regionales presentados por los centros de certificación asignados a la región para evitar duplicidad de funciones que pongan en riesgo la calidad de los procesos del servicio de Certificación de Competencias Laborales.
- Solicitar inducción presencial del servicio de Certificación de Competencias Laborales, como parte de actividades de fortalecimiento del equipo en criterios de focalización en la sede central donde participen activamente funcionarios responsables de los protocolos y directivas que se emiten desde la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del MTPE.



- Como mecanismo de reconocimiento y de efectiva vinculación con la empresa se debe garantizar durante las distintas ceremonias de certificación la presencia de ejecutivos de las empresas, tanto del área de recursos humanos como los de la alta gerencia, así como los del programa y de la autoridad del gobierno regional. Se ha observado que 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 término del proyecto, según el informe de Cierre, se obtuvo 586 beneficiarios certificados en sus respectivas competencias laborales (CCL) en la región de Cusco.
- ✓ Asimismo, al finalizar el proyecto, 634 trabajadores fueron evaluados de la región de Cusco de los distritos de Cusco, Wanchaq, San Sebastián, Lamay, Urubamba y Ollantaytambo.
- ✓ El proyecto ha considerado rigurosamente los criterios para la selección de beneficiarios; así, por ejemplo, la edad promedio del beneficiario es de 30 años, el ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 1099,47 incrementándose en S/. 48.25 respecto a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 5,33; asimismo, sobre la experiencia laboral el beneficiario promedio cuenta con 64 meses en la ocupación principal y 106 meses de experiencia total. Conviene señalar que, en la línea de base, la experiencia laboral en la ocupación principal fue de 60 meses y 102 meses de experiencia total.
- ✓ La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 99,2% voluntaria. La principal motivación, para el 83,8% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 80,5% consideró para mejorar sus ingresos laborales; un 71,1% para ascender y un 23,7% evaluar su desempeño en su ocupación.
- ✓ En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 96,6% como Competente Laboral. El 98,1% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad. Un 98,4% de los beneficiarios considera que el plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación.
- ✓ La propuesta ha evidenciado su pertinencia, pues en los distritos elegidos para la intervención se encuentran empresas interesadas en certificar a sus trabajadores, esto ha sido notado a partir de la identificación realizada durante el acercamiento empresarial; además el servicio se brindó por primera vez a los trabajadores de las empresas del Valle Sagrado, quienes lo recibieron con gran aceptación y expectativa.
- ✓ La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido la óptima, lográndose un 92% de ejecución del presupuesto total.



- ✓ En relación al Componente "Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de CUZCO", 634 trabajadores han sido evaluados y se ha cumplido la meta programada.
- ✓ 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 18 trabajadores. De igual modo en el 2<sup>do</sup> producto, se ha superado la meta planteada en 4 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 y óptima eficiencia mostrada.
- ✓ La sostenibilidad se observa garantizada pues, las empresas que han participado de la CCL se han visto favorecidas ya que tienen la posibilidad de ampliar su mercado al contar con personal debidamente certificado; además a través de los planes de empleabilidad de sus trabajadores, estos contribuyen a la mejora de las habilidades de sus trabajadores.
- ✓ Por otro lado, se ha logrado que los trabajadores cuenten con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales, esto a través de la evaluación, pero también y más concretamente a través de la certificación. Los planes de empleabilidad les permitirán tomar medidas correctivas o capacitarse en aquellos aspectos a mejorar y, fortalecer los aspectos donde son más competentes.

## 6.2. Recomendaciones

- ✓ Con respecto a la incorporación de los beneficiarios al proyecto; para ser evaluados y de acuerdo a ello certificados; se debería efectuar en los primeros meses en todos los perfiles según la matriz de marco lógico del proyecto, dado que, si se rezaga un perfil, este último no se reflejará en los cambios durante la evaluación final, puesto que se debería esperar hasta después de 6 meses para observar los mismo.
- ✓ El proceso de acercamiento empresarial y sensibilización de trabajadores debe ser iniciado y realizado por el equipo del proyecto, aspecto que permitirá identificar con mayor facilidad a los beneficiarios del proyecto.
- ✓ 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 para entregar información precisa al trabajador en relación tanto a los detalles como al modo específico en que se desarrolla el proceso. En ese sentido se recomienda que los focalizadores y los evaluadores cuenten con amplia experiencia de trabajo y enseñanza usando métodos de andragogía es decir métodos para comunicarse con Adultos.
- ✓ Además, recomendamos que la focalización identifique la demanda de competencias laborales, no solo las ocupaciones, según cadenas de valor en empresas y áreas geográficas específicas (región, provincia, distritos, urbano o rural) donde se concentra la población a atender, y según ello priorizar la asignación del presupuestal del proyecto.
- ✓ Una herramienta poderosa para ello sería construir un mapa de principales cadenas de valor en los territorios y las consecuentes competencias laborales a desarrollar usando para ello fuentes secundarias como la que proporciona, MINCETUR, PRODUCE, MTPE y en específico los datos del INEI a través de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, la misma que se realiza año a año; y la Encuesta de Demanda Ocupacional realizada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que se realiza anualmente y por regiones.
- ✓ Es importante listar los Centros de Certificación de Competencias disponibles en la región pues cuando un centro tiene presencia en la región típicamente cuenta con capacidad de gestión y logística, se ha observado que cuando las entidades certificadoras no son de la región, el proceso de evaluación y certificación es más dificultoso<sup>10</sup>.
- ✓ Recomendamos asimismo que la persona encargada del proyecto analice 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.
- ✓ La convocatoria de FE debe de contemplar para el desarrollo de la línea 2 un componente y presupuesto para la capacitación de los colaboradores que certifiquen y no certifiquen.

<sup>10</sup> Según entrevista a instituciones educativas de la región, que desean evaluar conjuntamente con los centros certificadoras.



- ✓ Finalmente, en la supervisión y monitoreo del Servicio de Certificación de Competencias Laborales se debe incluir dentro de los criterios en la ficha de supervisión el verificar que las pruebas de desempeño y conocimiento estén calificadas antes de iniciar la redacción del plan de empleabilidad.
- ✓ Se requiere promover una estrategia de capacitación previa a la evaluación (diferente a la orientación previa del proceso de evaluación) a los candidatos aptos, para generar mayor exigencia y compromiso de parte del evaluado en participar en el servicio y genere la estandarización de criterios de desempeño, y la mejora en la elaboración de los planes de empleabilidad que serán entregados al evaluado.
- ✓ Adecuar la programación del servicio de Certificación de Competencias Laborales en días útiles, principalmente en el sector turismo en época alta de turismo en Cusco, debido a la alta tasa de ocupación y saturación de los trabajadores.

## 7. REFERENCIAS

- IMPULSA Perú (2016). Proyecto "Certificación de competencias laborales cocina, atención en salón de comidas y bebidas/eventos, bartender, representante de ventas, panadería, Cusco, Cusco".
- 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.

## 8. ANEXOS

## ANEXO 1: CUADRO 4.18 REGIÓN CUSCO: MATRIZ DE MOVILIDAD DEL TIPO DE CONTRATO DE BENEFICIARIOS OCUPADOS ASALARIADOS LB – EF

Tipo de contrato	Contrato indefinido, permanente	Contrato a plazo fijo	Estuvo en periodo de prueba	Prácticas pre profesionales	Contrato de aprendizaje	Sin contrato
Contrato indefinido, permanente	26,2	20,6	0,0	0,0	0,0	11,6
Contrato a plazo fijo	65,5	74,3	100,0	100,0	100,0	72,1
No sabe	1,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Sin contrato	6,9	4,6	0,0	0,0	0,0	16,3
Total porcentaje	145 100,0	369 100,0	10 100,0	5 100,0	2 100,0	43 100,0

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



## ANEXO 2: LISTA DE BENEFICIARIOS ENCUESTADOS

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
1	MAMANI	HUAYLLANI	EUFRACIO	23854948	CUSCO	958736447
2	PALOMINO	LIMA	MARI ISABEL	72150182	SANTIAGO	962343793
3	EZQUERRA	ABARCA	VILMA	23828939	CUSCO	979390337
4	CCANQUE	CURASI	CLORINDA			
5	PAIVA	ACHULLI	JULIO	44536584	CUSCO	958281779
6	ALFEREZ	SELIS	PAMELA	44635975	CUSCO	992466732
7	ESTRADA	HUAMAN	JOSE URIEL	42886449	SAN JERONIMO	984752620
8			ALAN	43984013	CUSCO	990413187
9	YUPANQUI	CCORIHUAMAN	ANTONI	48626713	CUSCO	957285913
10	RAMOS	MONTAÑEZ	BRAYAN			
11	YUPANQUI	CCORIHUAMAN	CELEDONIO	23984414	CUSCO	974404034
12	PALOMINO	SALCEDO	MILTON	45763095	CUSCO	946706361
13	ATAULLUCO	AUCCA	SIMON	46933361	CUSCO	959124274
14	HUARCA	YABAR	YULI	46659060	HUAROCONDO	987789630
15	GOMEZ	BEJAR	SELMAN	46655212	CUSCO	968181846
16	LAZARTE	QUISPE	REINALDO	44031151	SANTIAGO	956905584
17	CRUZ	GUERREROS	PABLO	42927491	CUSCO	981466041
18	VEGA	MERMA	EDGAR			
19	UÑAPILLCO	LIRA	FELICIANO	80017169	URUBAMBA	985115823
20	MELLADO	LAYME	JHONATAN	45477765	URUBAMBA	944078132
21	PUMA	CRUZ	RAUL	44408767	URUBAMBA	984128928
22	PUMA	NINA	SATURNINO	45532174	CUSCO	967774623
23	HUAMAN	CANO	ISRAEL VIDAL	48325143	CUSCO	963397393
24	ALARCON	CONDORI	JIMENA	46864481	WANCHAQ	974459992
25	HERMOZA	AUCCAPUMA	MATILDE	44975762	LAMAY	950476371
26	CABRERA	CHILE	JUAN JOSE	44848423	CUSCO	939262520
27	CORDOVA	SALAS	CARMEN	23862533	CUSCO	974887685
28	GUTIERREZ	LLANOS	ROSA			
29	FRISANCHO	TISOC	YESICA	60528084	CUSCO	986254636
30	TTITO	HUAMAN	ANA MARIA	24001072	SANTIAGO	974446033
31	HUILLCA	NINA	ANGELICA	43439528	WANCHAQ	982219338
32	ORUE	ROJAS	GRACE	71003779	CUSCO	966259335
33	TUPAYACHI	LAVILLA	STEPHANIE			
34	SARMIENTO	CUBA	RENEE	44578476	WANCHAQ	950069654
35	CCONOCHUILLCA	TINTA	JOSE	46172167	SAN JERONIMO	957037151
36			ALFREDO			
37			ALEX	76694659	URUBAMBA	989701362
38			LUIS	44057501	CUSCO	974738381
39			EMERSON			
40			LUIS DAVID	73497959	SANTIAGO	973297559
41			IVAN	43031494	CUSCO	980723004



N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
35	CUSIPAUCAR	PACHECO	GRICEL	46478417	SANTIAGO	940878915
36	COTRINA	PRAVIA	ROGELIO JARDEL	44058026	WANCHAQ	953510296
37	TRINIDAD	TRUJILLO	TREFINA DEIBY	48173831	SAN SEBASTIAN	955602212
38	VIZCARDI	GALINDO	RODERICK	71386100	WANCHAQ	959750399
39	ALTAMIRANO	CHOQUEPATA	JUAN CARLOS	48363090	SAN SEBASTIAN	969779922
40	QUILLAHUAMAN	TTITO	DALLAS EDWARD	76242755	WANCHAQ	973356288
41	LOAIZA	BAEZ	JUAN MARCOS	47623474	SAN SEBASTIAN	940853807
42	KQUEHUARUCHO	HUAYTA	RICHARD JHON	47480528	OROPESA	921959980
43	GALLEGOS	FLORES	SILVIA FLOR	70134567	CUSCO	982048056
44	DURAN	QUISPE	ERICK EMERZON	46256258	SANTIAGO	957019392
45	PAUCAR	ALVAREZ	FREDY	44343934	CUSCO	984192127
46	APARICIO	CHOQUE	FELIX	46477425	CUSCO	998480508
47	CAPCHA	TUPAYACHI	EDER JESUS	45276385	SANTIAGO	950754475
48	CJANAHUIRE	LAUCATA	CIRO ABEL	75722632	SAN SEBASTIAN	941002514
49	PERALTA	CUADROS	JORGE LUIS	40365780	CUSCO	999886848
50	MEDINA	LOZANO	JOSE ALBERTO	46519782	CUSCO	989105309
51	QUINTO	MENDOZA	EDY JAIME	71841668	CUSCO	973646850
52	CRUZ	GALLEGOS	YORDDY	74534181	CUSCO	992061864
53	CANO	LLANCAY	PRISCILA	72948681	SANTIAGO	984188401
54	TALAVERANO	JAHUANCHI	KENYO ALBERTO	46460615	SAN JERONIMO	984543717
55	GARCES	ACOSTUPA	GERY ARNOLD	72104205	SAN SEBASTIAN	983369392
56	GRIFA	CHICATA	JULIO ALIN HILARIO	71853222	WANCHAQ	941003376
57	HUAMANCARI	ROQUE	TERRY	73596708	CUSCO	974357857
58	PEREIRA	CCOYSO	JOSE LUIS	70042158	CUSCO	984751456
59	MORMONTOY	TUPAYACHI	OSMAR	42564869	SANTIAGO	984724473
60	CRUZ	CHIRINOS	MARGOT	40373834	SAN SEBASTIAN	987633231
61	AYLLONE	CHOQUE	ISABEL	73131376	SAN SEBASTIAN	992756409
62	YUCA	AMPUERO	KATHERINE	74578706	SANTIAGO	936332672
63	CAVIEDES	BACA	FREDY ROSMIL	45331406	CUSCO	989203748
64	VILCA	PONCE	VICTORIANO	24391128	POROY	987897400
65	TAPARA	DIAZ	IVAN	43655415	URUBAMBA	949135599
66	CACERES	HUAMAN	MOISES	45147885	URUBAMBA	951244516
67	RONDAN	HUALLPAYUNCA	JORGE	43116755	MARAS	973259551
68	BASALLOS	SANTA MARIA	NILER RICARDO	47987729	URUBAMBA	989507850
69	CARBAJAL	JORDAN	MERCEDES	47553085	WANCHAQ	944044139



N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
70	VIVANCO	OLIVERA	RUDY	44523099	SAN SEBASTIAN	957110125
71	AVILES	BACA	JULIO CESAR	71982830	WANCHAQ	941018005
72	BOLIVAR	MERCADO	CAROLINA	46876438	CUSCO	974229640
73	AVALOS	FARFAN	FLOR MARY	45514322	CUSCO	950295556
74	CAHUANA	YAPO	ROSA LUZ	47095830	URUBAMBA	963301206
75	GIBAJA	MEJIA	WALTER	25324067	URUBAMBA	972145016
76	CHALLCO	BOCANGEL	WILLIAN	43661149	URUBAMBA	978644950
77	GUTIERREZ	PONCE	ALEXANDER	45247674	SANTIAGO	969710580
78	ARRIOLA	VELARDE	JHOEL	48920297	WANCHAQ	974748955
79	NINAN	COELLO	EDWIN LEONARDO	45003957	SANTIAGO	949106581
80	ALEGRIA	SANDOVAL	FAVIOLA	71407611	SAN SEBASTIAN	934127359
81	ATAPAUCHAR	HUALLPA	MARCO ANTONIO	47995071	SAN SEBASTIAN	931225688
82	HUAMAN	PEÑA	RODNEY KEVIN	74377327	SAN SEBASTIAN	941275011
83	ROCCA	FRANCO	YUDID	45316848	CUSCO	984002182
84	GARCIA	TAIPE	MILAGROS	47452768	SAN SEBASTIAN	944156073
85	ALEGRIA	SANDOVAL	CESAR	71407581	SAN SEBASTIAN	958357693
86	QUISPE	MESCOO	OLGER	46666997	WANCHAQ	997476686
87	OJEDA	ABAL	BENJI ISAAC	48480225	CUSCO	969325680
88	PAREJA	ROMERO	ANGEE ESTEPHANI	73101081	SANTIAGO	921226061
89	CCOPA	CALLALLI	ROCIO	72078244	SAN JERONIMO	921776693
90	ALVAREZ	CALDERON	MIGUEL ANGEL	42756469	WANCHAQ	967772278
91	ALVAREZ	HUANCA	WILSON	46153338	SANTIAGO	984289827
92	HUAMAN	SILVA	TULA	08884702	CUSCO	973534942
93	PALERMO	MAMANI	FRIDA LIRA	47103213	SAN SEBASTIAN	986820621
94	FLORES	SANDOVAL	VERONICA	42028075	SAN SEBASTIAN	934122185
95	CCORI	MORA	JOSE ANTHONY	78461878	CUSCO	951714860
96	CHALLCO	VARA	MIRIAM BALVINA	24005522	SAN SEBASTIAN	978540235
97	FLOREZ	RAMOS	ROBERTO	23930193	SANTIAGO	951050082
98	CCAHUANA	SALDIVAR	EDWARD ARNOLD	72161921	CUSCO	986824663
99	HUAMAN	SILVA	MARIA NIEVES	46340161	CUSCO	957783088
100	VARGAS	SILVA	OLIMPIA	10766347	SANTIAGO	965314688
101	QUISPE	CALLAÑAUPA	GREGORIA	09711013	CUSCO	984442079
102	LOAIZA	CAMPANA	RAY ANDREE	72414904	WANCHAQ	931077281
103	ROCCA	INQUILTUPA	DANTON	42960872	CUSCO	974296071
104	OCHOA	TABORGA	LUCY	23996042	SANTIAGO	983343034
105	CHOQUE	ROJAS	LOURDES CELIA	23964249	CUSCO	987191163
106	CHARCA	ALVAREZ	JAIME	42827134	WANCHAQ	996539194



N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
107	TUPAYACHI	CABRERA	KHARINA	41867888	CUSCO	84240324
108	CCANA	TACURI	DIEGO ARMANDO	76790189	SAN SEBASTIAN	957010336
109	CHARAHUAYTA	HUILLCA	MARIA NIEVES	45772831	POROY	974340089
110	HUAMANI	MUÑOZ	DEMETRIO	24702278	SICUANI	971323202
111	HUALLPA	QUISPE	PERCY	24712343	SICUANI	954984841
112	SONCCO	MAMANI	PEDRO	24676840	SICUANI	984877159
113	ALANYA	OLIVARES	JOSE	23815108	WANCHAQ	994825756
114	NUÑONCCA	TORRES	ALFREDO	40871877	CUSCO	957909014
115	ENRIQUEZ	ABARCA	SILVERIO	41155375	CUSCO	953864473
116	USKA	YUCRA	EDSSON	71794607	SANTIAGO	974712422
117	HURTADO	GUEVARA	ROY	48594766	SANTIAGO	927059479
118	QUISPE	QUISPE	MARIA DOLORES	44925499	CUSCO	973931568
119	APAZA	HUARCAYA	ANA LISSET	76266735	WANCHAQ	974716477
120	HUARCAYA	FLOREZ	LUIS FRANCISCO	25317340	OLLANTAYTAMBO	984838892
121	CHISE	ZAVALA	DARWIN	46194770	SANTIAGO	993784060
122	MORALES	HUAMAN	JUDHIT FRANCHESKA	48036400	WANCHAQ	993488152
123	CONDORI	RIVEROS	ALDER BUSS	46929034	SANTIAGO	993747628
124	PONCE	LOPEZ	ALEJANDRO MANUEL	41814849	URUBAMBA	978930852
125	TERAN	LOAYZA	JORGE	46768743	URUBAMBA	973220805
126	HUAMANI	RAMOS	MARIO	30668827	URUBAMBA	959496620
127	JORDAN	ALEGRE	JUAN	46196619	MARAS	983042087
128	HUAMAN	CHAVEZ	DANNY GORDDY	70580929	URUBAMBA	982042359
129	NIZAMA	PILLACA	GERARDO MANUEL	45830043	URUBAMBA	997116298
130	BUSTAMANTE	ALMANZA	MIRKO	43909483	URUBAMBA	950744574
131	ITURRIAGA	TOCRE	ELVIS	48437950	URUBAMBA	994748386
132	ORTEGA	CADILLO	CARLOS WILMER	47481317	URUBAMBA	977157251
133	LLAMOCCA	ARELLANO	RAFAEL ANTONIO	40979483	CUSCO	984188137
134	MADERA	LOAIZA	BRAULIO	45597365	YUCAY	963318955
135	CCAHUANA	MENDOZA	VICTOR RAUL	47830810	CUSCO	984797972
136	CABRERA	MAMANI	RONAL	42751894	YUCAY	982041411
137	CONDORI	CCORIHUAMAN	RADUMIR	43606471	URUBAMBA	991417322
138	PAPEL	CCAMASA	ELOY	70433908	YUCAY	993031680
139	CANAL	ALVAREZ	PATRICIA	23940589	SANTIAGO	984165779
140	HUAMAN	ATAO	GLADYS	74601835	LUCRE	957029156
141	GUARDAPUCLLA	HUALLPACUNA	JOHUEL	44129216	YUCAY	982228174
142	TILLCA	QUISPE	FELIX	43975918	SAN JERONIMO	984131156
143	CCAHUANA	SULLANI	JULIO CESAR	44318178	SANTIAGO	984317994



N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
144	SUMARI	SILVA	ANGEL BENEDICT	46952084	URUBAMBA	974702577
145	USHIÑAHUA	INUMA	RIVER ALEJANDRO	46094087	URUBAMBA	992752864
146	OCON	HUAMAN	CELESTINO	25328366	OLLANTAYTAMBO	984885009
147	PERALTA	FLOREZ	GERSON	72483244	OLLANTAYTAMBO	953669947
148	CUSI	CARRION	RUTH MERY	43214427	URUBAMBA	987101532
149	GARCES	QUINTANILLA	JULIO CESAR	10535761	OLLANTAYTAMBO	984007784
150	LOPEZ	DURAN	DIANA	47720314	URUBAMBA	983318774
151	QUISPE	SALLO	MARLENI	42226344	LAMAY	971258045
152	USCA	HANCCO	NELSSI EBYTH	47956102	WANCHAQ	910392706
153	TITO	CORIMANYA	JESUS	47512840	URUBAMBA	986231119
154	HUAMAN	ALENCASTRE	DANTE	43470227	YUCAY	950148632
155	HUAMAN	HUAMAN	GILMER ROGELIO	46055215	URUBAMBA	986142086
156	BUSTOS	CCOROPUNA	ALFREDO	42363171	URUBAMBA	962214049
157	OLAYUNCA	ACURIO	RENE	72101978	URUBAMBA	955693350
158	HUIÑAPE	CASTRO	BERNIE	41718906	URUBAMBA	984006515
159	CAVIEDES	PAREDES	MARIBEL YENIT	46584055	URUBAMBA	978185021
160	CHALLCO	ILLA	JOSE LUIS	40198812	URUBAMBA	983854589
161	PORROA	HUAMANGA	BRAULIO	40134122	URUBAMBA	967770837
162	VARGAS	AYME	JUAN	46447702	URUBAMBA	983856910
163	LIBAQUE	CORONEL	JOSE DENIER	44059072	URUBAMBA	950279930
164	BRAVO	LOPEZ	ALCIDES	45310848	URUBAMBA	974292821
165	FLORES	QUISPE	JUAN PABLO	25321438	URUBAMBA	966359841
166	TERAN	LOAYZA	WALTER	47830228	URUBAMBA	952419783
167	HUIÑAPE	CASTRO	JAIRO	45168041	URUBAMBA	941232900
168	ARIAS	YAÑAC	ABELARDO ALEJANDRO	80245821	URUBAMBA	954388666
169	VALENCIA	GUADALUPE	JESUS	46593512	URUBAMBA	966300423
170	NUÑEZ	QUISPE	RONALD	76839646	SANTIAGO	950133083
171	SUELDO	MAMANI	ROLANDO IVAN	45676759	SANTIAGO	979721838
172	CUSIYUPANQUI	HUAMAN	PAULINA	24486270	LAMAY	984580422
173	ZAMBRANO	DEL SOLAR	ANDREA DEL MILAGRO	43819324	URUBAMBA	958749248
174	CUBA	PAUCCAR	AMILCAR	45830235	URUBAMBA	910663465
175	HANCCO	VIVANCO	JUAN ISMAEL	73794640	LAMAY	937653667
176	HUAMAN	HUAMAN	ROSMEL	70537482	URUBAMBA	955221605
177	HUAMAN	SALOMA	GERVASIO	44646589	MARAS	966921604
178	MERMA	MAMANI	FRANKLIN	74775420	CUSCO	961791358
179	TERAN	LOAIZA	RUBEN	46283554	URUBAMBA	974294849
180	ESTRADA	CUSIHUALLPA	ANA ROSA	74943911	CUSCO	944092280



N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
181	CUSI	CARREÑO	JOSE	41259803	CUSCO	940183915
182	HUANCA	VERGARA	NELY	46243099	CUSCO	974389879
183	CARTAGENA	MALDONADO	JOSE LUIS	09152597	CUSCO	991743988
184	VELASQUEZ	HANCCO	EFRAIN	70300673	CUSCO	944515209
185	QUISPE	MELO	JOSE LUIS	46725727	YUCAY	993557914
186	HUILLCA	TUPAYUPANQUI	CHRISTIAN	45877695	URUBAMBA	958966930
187	HUARANCCA	CHOQUE	LUCILA	44668106	URUBAMBA	954000208
188	TAPIA	CCOYSO	HILDA	48460542	URUBAMBA	982376102
189	QUISPE	OLIVARES	JOVITA	70919944	URUBAMBA	972418177
190	SEGOVIA	QUISPE	CARLOS FERNANDO	76604730	URUBAMBA	971222771
191	AUCAPURI	OLARTE	JESUS MARTIN	42705423	CUSCO	943197900
192	PARI	MAYO	CIRILA	48004298	WANCHAQ	934569881
193	AEDO	CCARHUARUPAY	WILFREDO	44926669	CUSCO	984420982
194	QUISPE	APAZA	RONALD ZENON	43038194	CUSCO	984634677
195	YTO	CHOQUE	MARCELINO DANIEL	45879163	WANCHAQ	967763123
196	MARTINEZ	HUANCA	AMADEO	44858316	CUSCO	997468525
197	SALAS	LOAIZA	DAVID MIGUEL	48017979	CUSCO	994407033
198	PALOMINO	MORA	ROSA LINDA	72969192	SANTIAGO	978424211
199	BOCANGELINO	SAIRE	JUDITH	43061561	SANTIAGO	973258917
200	YABAR	PEREZ	ALI ISRAEL	47060500	CUSCO	973969631
201	SANCHEZ	QUISPE	HENRY	70784296	SANTIAGO	993665760
202	CRUZ	TAIME	MAGALI	44953600	URUBAMBA	999041098
203	CACERES	CONCHO	NOEMI	24970481	SANTIAGO	983135592
204	BOCANGEL	OLAYUNCA	HEBER GOYO	73652417	URUBAMBA	948062821
205	MORA	ACURIO	WILBER	48475467	URUBAMBA	935386881
206	HUAMANI	RAMOS	SOCRATES	40406110	URUBAMBA	963473575
207	LLALLICUNA	BANDERA	ROGER	44637339	URUBAMBA	978637833
208	GARCIA	CABRERA	ROZMERI	44992724	URUBAMBA	982924977
209	CONDORI	YAPO	RAUL	42848874	SAN SEBASTIAN	932297831
210	MARISCAL	LOAYZA	HUGO	25326440	URUBAMBA	974430452
211	ARIAS	HUAYAPA	MARITZA	46086222	URUBAMBA	994779924
212	CALDERON	MONTES	MAYKEL	48348352	URUBAMBA	984465382
213	MERINO	UTANI	JULIO CESAR	47625235	CUSCO	950398725
214	CUSI	BECERRA	LINDA GUADALUPE	76680342	SAN JERONIMO	983016166
215	GAMARRA	ESCOBEDO	JAIME	25321138	URUBAMBA	973273509
216	QUISPE	CUTIRE	CELINA	43308258	URUBAMBA	983368893
217	AÑO	ENRIQUEZ	JUAN ANTONIO	48658052	CUSCO	984277604
218	AGUILAR	ALVARADO	CESAR AUGUSTO	45787894	SAN SEBASTIAN	940296164



N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
219	PAUCAR	ALVAREZ	REDY	41951618	SAN JERONIMO	967762456
220	AGUILAR	HUAMAN	MILAGROS	44585287	SANTIAGO	997836391
221	ARIZA	DELGADO	MELISSA AGMEL	70449431	WANCHAQ	986073909
222	CHOQUE	CHAVEZ	JOSE MILTON	48453549	CUSCO	984456222
223	TACURI	RAMOS	JULIO CESAR	43446016	SAN SEBASTIAN	974220161
224	TUNQUIPA	ILLA	KATI	74124211	CUSCO	944018832
225	DIAZ	TARQUI	BRIAN YERSON	72505059	SANTIAGO	966453793
226	QUISPE	CCAPA	ALEXANDRA	75283723	CUSCO	931142191
227	CONDORI	QUISPE	WILSON OMAR	73615324	CUSCO	956259341
228	SAAVEDRA	CASTILLO	MIRIAM DEL PILAR	46099387	SANTIAGO	986829326
229	CHUCTAYA	HUILLCANINA	ROSMERY	48407546	YUCAY	974290174
230	MAMANI	MUÑOZ	WILLIAN	44347919	CUSCO	974395186
231	CANALES	ALEJOS	LEONARDO RAINIERO	47153245	SAN JERONIMO	941104515
232	CASTILLO	CACHIQUE	JACOB	45490626	CUSCO	984434384
233	CHANI	CAMACHO	ROSMERY SILVIA	72653169	SANTIAGO	974740063
234	AVILES	HUILLCA	ROSMERY	41603233	WANCHAQ	974367088
235	VARGAS	HUAMANI	MARILI	24990165	SAN SEBASTIAN	932155516
236	MENDOZA	CARRASCO	HILDA	74361450	SAN SEBASTIAN	958751124
237	MAMANI	USCA	ALESSANDRO	73108498	WANCHAQ	953874392
238	SOLIS	SALAS	MAICOL ADOLFO	46660394	CUSCO	994723011
239	DE LA CRUZ	BENITO	OMAR ESTEBAN	77202184	SANTIAGO	910493664
240	RUEDA	GARCIA	CRISTINA	46417086	CUSCO	968753980
241	ROZAS	SALAS	MARIA LUZ	40175608	URUBAMBA	962214354
242	QUINTE	HUAYTA	BELINDA	71829633	SAN SEBASTIAN	987867422
243	ALLENDE	CARRION	BRAYAN	47316819	SANTIAGO	986832681
244	BAILON	MOLLEHUANCA	KAREN MERCEDES	78018599	SAN JERONIMO	957111686
245	CALDERON	BACA	FIDEL	47452308	URUBAMBA	972881299
246	TAPIA	SULLCACCORI	ANDERSON ZINEDINE	74129372	WANCHAQ	941010377
247	HERMOZA	QUISPE	CYNTIA	76751160	SAN JERONIMO	931676424
248	ATAU	SANDOVAL	MIGUEL ANGEL	73456724	SAN SEBASTIAN	984468236
249	ZAPATA	ANDRADE	MARICIELO	47690192	CUSCO	951271843
250	LARA	HANCCO	AYDEE	76442631	SANTIAGO	933551277
251	CONDORI	HUISA	JUAN FERNANDO	75105583	WANCHAQ	930179937
252	HUAMAN	ZAMORA	JULIO CESAR	71215508	SANTIAGO	928698023
253	TRUJILLO	SAAVEDRA	HENRY	42700060	SANTIAGO	974762301

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
254	ALVAREZ	HUAMAN	LUIS DARIO	45792471	CUSCO	982037791
255	CAMERO	CHAMPI	RUBEN	70409109	SAN SEBASTIAN	953467184
256	QUISPE	SAMA	JAVIER	41942268	CUSCO	958173552
257	OCHOA	PEDRAZA	RAUL	44278429	CUSCO	980512550
258	CHIRINOS	BACA	CARLOS GERMAN	48112205	SAN JERONIMO	969686859
259	VIZARRETA	YUCA	RICHAR	25012702	SANTIAGO	972251515
260	MEDINA	CARTA	DARIO	24391164	SANTIAGO	984772026
261	OTAZU	CHAVEZ	REMY HENDER	70521367	WANCHAQ	969505278
262	ACHICAHUALA	ZEGARRA	GRACIELA RUTH	41932517	CUSCO	987052206
263	ESPINOZA	QUISPE	NATALIA	48625071	SAN SEBASTIAN	980715078
264	PUPUCHE	DAMIAN	EDWIN JOEL	48315965	CUSCO	949731824
265	AGUERO	FLORES	JULIO CESAR	48632759	SANTIAGO	953414926
266	VELASQUEZ	PEREZ	ENGEL	41336654	WANCHAQ	940140650

  
**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?		
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black;">Cod.</td> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black;"></td> </tr> </table>	Cod.		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 período 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"/>

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

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

D.1 Perfil ocupacional en el que fue evaluado \_\_\_\_\_ Cod. \_\_\_\_\_

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

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

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

3 La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa

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

1 Voluntaria  2 Obligatoria

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

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

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

3 Para ascender en la empresa

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

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

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

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

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

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

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

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

D.8 ¿Se preparó para la evaluación? \_\_\_\_\_

1 Si  2 No  (Pasarse 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 El lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso

3 Los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles

4 La retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente

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

6 Los tiempos de la evaluación fueron adecuados

7 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 Si  2 No  (Pasarse a D.14)

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 Otro \_\_\_\_\_

D.14 ¿Recibió su Plan de Empleabilidad? \_\_\_\_\_

1 Si  2 No  (Pasarse a D.19)

D.15 ¿Leyó su Plan de Empleabilidad? \_\_\_\_\_

1 Si  2 No  (Pasarse a D.18)

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

1 Si, totalmente  2 Si, parcialmente  3 No

D.17 Si D.16=2 o 3, ¿Por qué?

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

2 El Plan no me brinda alternativas de solución  4 Otra \_\_\_\_\_

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

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

2 No le interesa leerlo  4 Otro \_\_\_\_\_

D.19 Sólo si D.11-1=1, ¿recibió su certificado o constancia? \_\_\_\_\_

1 Si  2 No

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

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

2 Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo

3 Ha obtenido un aumento de sueldo

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

5 Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo

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

7 Le ha permitido postular a empresas más grandes

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

9 La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación

10 No le ha traído ningún beneficio

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

12 Otra (Especifique) \_\_\_\_\_

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

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

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

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

4 Ha tenido problemas con sus jefes

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

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

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

3 Fortalecimiento de habilidades personales  7 No necesito nada

4 Asesoría especializada en temas laborales  8 Otra (Especifique) \_\_\_\_\_

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

1 Si  2 No

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

**E. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA FICHA**

E.1 Nombre del encuestador \_\_\_\_\_

E.2 Nombre del supervisor \_\_\_\_\_

E.3 Fecha de aplicación de la entrevista \_\_\_\_\_

E.4 Comentarios/observaciones \_\_\_\_\_

*Giancarlo Masciaro 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?
- ¿Existe evidencias de sesgos en los resultados de la evaluación por evaluador?
- Según Ud., ¿Cuál es la calidad del monitoreo interno de la IE y de los mecanismos establecidos por la IE para incorporar las recomendaciones del monitoreo externo de Fondoempleo.

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

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

**4. Sostenibilidad.** Este criterio analiza la probabilidad de que los resultados positivos del proyecto, a nivel de propósito, continúen después de que el financiamiento del proyecto termine. El análisis de la sostenibilidad podría enfocar los siguientes aspectos:

- ¿Cómo concibe la IE la sostenibilidad del proyecto?, ¿tiene actividades claramente establecidas e implementadas para el logro de la sostenibilidad?, ¿Cuáles han sido los resultados de estas acciones?
- ¿El proyecto contempló en el diseño la vinculación de sus objetivos con las políticas locales, regionales y nacionales?, ¿Cuál fue el grado de involucramiento de las autoridades distritales, provinciales y/o de la región o de representantes de la sociedad civil organizada en las diferentes etapas del proyecto?

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

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

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

  
 Giancarlo Mascellaro Luperdi  
 REPRESENTANTE  
 CONSORCIO UCSS - ODT



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

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

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

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

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

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

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



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 sí, 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