



ESTUDIO DE EVALUACIÓN FINAL

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

C-15-09

LÍNEA 2: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTITUCION EVALUADORA

CONSORCIO OBSERVATORIO PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL -
UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

Lima, junio de 2018


Giancarlo Mascellaro Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CONTENIDO

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

4.1.8 Población beneficiaria según decisión de participación en el proceso de certificación	25
4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral	27
4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria	29
4.1.11 Resultados de la evaluación de competencia laboral	29
4.1.12 Percepciones sobre el Plan de Empleabilidad	30
4.1.13 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación	31
4.2 Evolución de los indicadores del marco lógico, antes y después del proyecto	33
4.3 Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto	35
4.3.1 Pertinencia	35
4.3.2 Eficacia	36
4.3.3 Eficiencia	37
4.3.4 Sostenibilidad	37
5. LECCIONES APRENDIDAS	38
5.1 En la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios	38
5.2 En la Certificación	39
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
6.1 Conclusiones	39
6.2 Recomendaciones	41
7. REFERENCIAS	43
8. ANEXOS	44


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

LISTA DE ACRÓNIMOS

CCL	:	Certificación de Competencias Laborales
DGFPCL	:	Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral
DRTPE	:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
LB	:	Línea de Base
EF	:	Evaluación Final
ESEL	:	Encuesta Socioeconómica y Laboral
FE	:	FONDOEMPLEO
IE	:	Institución Ejecutora
IEv	:	Institución Evaluadora
ML	:	Marco Lógico
MTPE	:	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
OSEL	:	Observatorio Socio Económico Laboral
PEA	:	Población Económicamente Activa
POA	:	Plan Operativo Anual
RUC	:	Registro Único de Contribuyentes
TDR	:	Términos de Referencia



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

1. RESUMEN EJECUTIVO

El documento presenta el EEF del proyecto C-15-09 "Certificación de Competencias Laborales – Evaluador fitosanitario – Cosechador jabero – Operario de limpieza – Cocinero – Mozo – Bartender – Instalador electricista de edificaciones – Ica y Pisco, Ica", encargado por FE en el marco de su 15° Concurso de Proyectos y que corresponde a la Línea 2 de Certificación de Competencias Laborales. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FE, estudio que ha permitido conocer la situación socioeconómica laboral de los beneficiarios después de la intervención del proyecto, comparada con la que se tuvo antes de su inicio, y el contexto socioeconómico y laboral en el ámbito de intervención del mismo.

Dicho proyecto fue implementado por la Institución Ejecutora "Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales - IMPULSA PERÚ", en el ámbito de la región de Ica a partir de junio de 2016 hasta diciembre de 2017¹, cuyo propósito fue la "Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral 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 Ica, Los Aquijes, Santiago, Pachacutec, Pueblo Nuevo y Salas de la provincia de Ica y en los distritos de Paracas, Pisco y San Andrés de la provincia de Pisco.

A través del proyecto se evaluaron y certificaron competencias laborales a trabajadores en los Perfiles Ocupacionales de: i) Atención en salón de comida bebidas / eventos, ii) Cocina, iii) Evaluación y aplicación fitosanitaria, iv) Servicio de bebidas del área de bar, y v) Servicio de limpieza. El Proyecto de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con las Entidades Certificadoras de TECSUP, CENFOTUR y Corporación KHIPU, logrando así evaluar a 649 personas, mayores a 18 años de edad.

Para el levantamiento de la información de la EF se ha aplicado la ESEL suministrada por FE a una muestra de 262 beneficiarios. Igualmente se han aplicado otros instrumentos cualitativos para obtener información primaria de los diferentes actores (Focus Group a beneficiarios, entrevista a IE, entrevista a empresarios, Centro de formación y entrevista a representantes de Instituciones Públicas).

Las características principales de la población beneficiaria atendida evidencian que la participación de los beneficiarios ha sido equitativa (50,8% varones y 49,2%). La edad promedio de la población beneficiaria es de 37 años de edad, el 37% de participantes es menor a 30 años de edad, el 21,8% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 22,9% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 9,7% de beneficiarios tienen más de 50 años.

De otro lado, sobre la condición de actividad de los beneficiarios del proyecto, para la EF se ha obtenido que el 85,9% de beneficiarios se encuentra Ocupado, el 11,5% Desocupados y el 2,7% Inactivos, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 14,1 puntos porcentuales de Ocupados. La ocupación principal de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido para la EF Cocinero con un 25,8%, incrementándose en 2,5 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (23,3%),

¹ FONDOEMPLEO. Informe final del Proyecto C-15-09. El proyecto tuvo una duración de 15 meses operativos por ampliación de adenda, dado que se tiene 4 meses de acciones preparatorias por ello empieza en octubre 2016.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

en segundo lugar se encontró la ocupación de Barman con un incremento frente a la LB de 1,8 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Peón agrícola en general, con un 12,9%, la misma que presenta una disminución de 0,3%. Otras ocupaciones menos representativas para la EF son Barman con un 4,9%, que representa un incremento de 1,5 puntos porcentuales respecto a la LB, mientras que Azafata, servicio de comidas/personal, que ha disminuido en 2,4 puntos porcentuales respecto a la Línea de Base.

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 797,30 disminuyéndose en S/. 107,69 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 3,85. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 41 horas, con una caída de 7 horas a la semana en relación a la LB.

En relación al proceso de Certificación, el 100% de la participación de los beneficiarios en el proceso de certificación ha sido voluntaria. La principal motivación, para el 61,8% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 52,7% para ascender en la empresa; un 46,6% para mejorar sus ingresos laborales y un 43,1% para evaluar su desempeño en la ocupación.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 40,8% fue para saber en qué capacitar, para un 34% fue para seleccionar a los mejores trabajadores, para un 12,6% porque tiene una buena política frente a los recursos humanos, y un 5% no sabe.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 96,9% como Competente Laboral y en un 3,1% No Competente Laboral. El 91,2% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 8,8% no lo recibió. Siendo el 94,6% los beneficiarios que leyeron su Plan de Empleabilidad y un 5,4% no le dio lectura. El 76,9% de los que no leyeron manifestaron que no tienen tiempo para leerlo. Resalta que los beneficiarios consideran que el Plan de Empleabilidad contiene información muy general en un 80,8%, y que contiene información poco precisa que permita tomar decisiones un 20,0%. El 93,9% de los beneficiarios recibió su certificado y un 6,1% no lo recibió.

La propuesta evidencia su pertinencia, dado que para la delimitación del ámbito de intervención del proyecto de certificación de competencias laborales, se ha tomado en cuenta las restricciones de oferta del servicio de certificación y, por el lado de la demanda de certificación, la concentración de la PEA y la participación productiva, en términos de las provincias de la región Ica.

Finalmente, es preciso mencionar que la gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada, lográndose un 89,0% de ejecución del presupuesto aprobado con un cumplimiento promedio del 89,4% de las actividades previstas del Componente.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

2. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO

2.1 Ficha resumen

La información del proyecto es la siguiente:

CUADRO 2.1 REGIÓN ICA: INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del proyecto	Certificación de Competencias Laborales – Evaluador fitosanitario – Cosechador jabero – Operario de limpieza – Cocinero – Mozo – Bartender – Instalador electricista de edificaciones – Ica y Pisco, Ica
Código del Proyecto	C-15-09
Institución Ejecutora	Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales "Impulsa Perú".
Institución Evaluadora	Consortio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.
Propósito del Proyecto	Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de Ica, Los Aquijes, Santiago, Pachacutec, Pueblo Nuevo y Salas de la provincia de Ica y en los distritos de Paracas, Pisco y San Andrés de la provincia de Pisco; que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.
Nº y tipo de beneficiarios	<ol style="list-style-type: none"> 704 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de Ica, Salas, Santiago, Pachacutec - Guadalupe, Pueblo Nuevo y Los Aquijes de la provincia de Ica; y de los distritos de Pisco, Paracas y San Andrés de la provincia de Pisco cuentan con expediente de registro. 640 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (100 en el perfil de evaluación y aplicación fitosanitaria, 50 de Cosechador jabero, 120 de servicios de limpieza, 90 de cocina, 140 de Atención en salón de comidas y bebidas / eventos, 40 de bartender y 100 de instalaciones eléctricas en edificaciones). 448 trabajadores certificados en sus competencias laborales, de los distritos de Ica, Salas, Santiago, Pachacutec - Guadalupe, Pueblo Nuevo y Los Aquijes de la provincia de Ica y de los distritos de Pisco, Paracas y San Andrés de la provincia de Pisco.
Ámbito de ejecución del Proyecto	Región: Ica
	Provincias: Ica y Pisco
	Provincia: Ica Distritos: Ica, Los Aquijes, Santiago, Pachacutec, Pueblo Nuevo y Salas. Provincia: Pisco Distritos: Paracas, Pisco y San Andrés.
Duración del Proyecto	15 meses ^{1/}
Presupuesto Total del Proyecto	S/. 729 000,52
Monto solicitado a FONDOEMPLEO	S/. 580 853,58
Contrapartida	S/. 148 146,94

^{1/} Según el Informe de Cierre del proyecto. El proyecto tuvo una duración de 15 meses operativos por ampliación de adenda, dado que se tiene 4 meses de acciones preparatorias por ello empieza en octubre 2016.

Fuente: POA de la IE.

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

2.2 Estrategia de intervención

De acuerdo al Proyecto C-15-09, la implementación del proyecto parte de los siguientes procesos:

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

2.3 Período del proyecto

Según lo señalado en el Informe de Cierre de la IE, el proyecto ha tenido una ejecución superior a la programación inicial, toda vez que presentó una adenda de ampliación por las acciones preparatorias, por ello empezó en octubre 2016:

	Período
Inicio	01 de junio de 2016
Término	30 de diciembre de 2017

2.4 Proceso de Focalización, registro y selección de beneficiarios

2.4.1 Estrategias de Focalización

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

- Mapeo de empresas potencialmente participantes, a partir del cual, los promotores del proyecto realizaron visitas de orientación y captación. Uso de materiales de promoción y difusión, volantes, afiches, banners.
- Visitas a las empresas para sensibilizar y garantizar la participación de sus colaboradores, así como, las autorizaciones correspondientes para la realización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
- Articulación con aliados estratégicos como las municipalidades de las zonas de intervención, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Cámara de Comercio, empresas y los mismos Centros de Certificación de Competencia Laboral.
- 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 (impresos, sonoros, visuales y audiovisuales), para informar a la población objetivo sobre las bondades del proyecto. Así mismo, se han organizado conferencias de prensa, entrevista radiales y televisivas, página web del programa, acercamiento de nosotros hacia las empresas y talleres informativos en coordinación con los municipios en cada zona de intervención, en forma conjunta con las municipalidades.

2.4.2 Convocatoria de beneficiarios

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

- La IE organizó la difusión del proyecto contemplado un conjunto de estrategias comunicativas para captar la atención del público objetivo.
- 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. La atención en esta etapa se brindó en la oficina del Centro de Empleo y en las instalaciones de los centros de trabajo.

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/. 2 000.00

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: Evaluador fitosanitario – Cosechador jabeo – Operario de limpieza – Cocinero – Mozo – Bartender – Instalador electricista de edificaciones.
- 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

En el proceso de evaluación de competencias se realizaron 649 evaluaciones, se logró un 89,8% de candidatos calificados como Competentes Laboralmente (certificados) en las diferentes unidades de competencia; el número de beneficiarios certificados es de 583.

CUADRO 2.2 REGIÓN ICA: BENEFICIARIOS EVALUADOS Y CERTIFICADOS

Perfil	Meta de evaluación reprogramada ²	Número de beneficiarios evaluados	Número de beneficiarios certificados
Atención en salón de comida bebidas / eventos	140	140	126
Cocina	148	150	114
Cosecha y recolección de hortalizas	50	55	55
Evaluación y aplicación fitosanitaria	100	101	101
Servicio de bebidas del área de bar	82	83	68
Servicio de limpieza	120	120	119
Instalaciones eléctricas de edificaciones	0	0	0
TOTAL	640	649	583

Fuente: Informe de cierre del proyecto
Elaboración: Propia

² Con carta N° 155 /PC-GP-FE-2017, la unidad de Gestión de Proyectos otorgó la no objeción a la modificación de la distribución de Meta física de perfiles para el proyecto C-15-09.

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

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

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

Cada uno de los evaluados recibió de la IE su Plan de Empleabilidad³, entre abril y julio de 2017. Cada evaluador se ha reunido con los colaboradores evaluados de manera privada y le ha informado de los resultados de su evaluación, detallando sus características, fortalezas y debilidades para un mejor desempeño en su actividad laboral.

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

La IE entregaron dieciocho (18) informes de resultados de evaluación, con los planes de capacitación, a las catorce (14) empresas donde sus trabajadores fueron evaluados, con la finalidad de que los beneficiarios que no lograron ser calificados como Competentes Laboralmente fortalezcan sus capacidades a partir de lo descrito en el Plan de Capacitación y que las empresas tengan el interés para implementar dicho plan de tal forma que haya un beneficio mutuo y que se note en la producción.

³ Según datos de la IE, Informe Final de Proyecto, confirmado en datos globales por el Informe de Cierre de Proyecto del Gestor de Proyectos de FE. Sin embargo a nivel de los resultados de la ESEL sólo el 91,2% habría recibido el Plan de Empleabilidad.

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

2.7 Costo del proyecto

Se ha ejecutado el 89,0% del total del presupuesto aprobado en el último POA, indicando la IE que esta diferencia se debe a la devolución que tiene que hacer un centro Certificador contratado, así como, por optimización de recursos en las actividades.

CUADRO 2.3 REGIÓN ICA: EJECUCIÓN FINANCIERA (PROYECTADA) SEGÚN FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Fuente de financiamiento	Presupuesto según convenio S/.	Total ejecutado S/.	% de Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Aprobado
FONDOEMPLEO ^{1/}	551 066,22	490 719,56	89,0
Institución Ejecutora	148 146,94	134 319,03	90,7
TOTAL	699 213,16	625 038,59	89,4

^{1/} Se refiere al monto aprobado y transferido por FE (no incluye LB y EF).

Fuente: Informe de cierre del proyecto

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 Marco poblacional

El marco poblacional corresponde a los beneficiarios del Proyecto C-15-09 de la Región Ica. El número de beneficiarios que conforman dicho marco poblacional totalizan los 640 beneficiarios.

3.2.2 Estrategia de incorporación de beneficiarios

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

3.2.3 Metas de beneficiarios según la propuesta de la IE

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 3.1 REGIÓN ICA: METAS DE BENEFICIARIOS

Beneficiarios	Meta propuesta
Colaboradores seleccionados	704
Colaboradores evaluados	640
Colaboradores certificados	448

Fuente: POA de la IE

Elaboración: Propia

3.2.4 Centros de Certificación de Competencias Laborales de la IE

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

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

Centro Certificador	Perfil Ocupacional a evaluar
CENFOTUR	Servicio de Limpieza
	Cocina
	Atención en Salón de Comida Bebidas / Eventos
	Servicio de Bebidas del Área de Bar
TECSUP	Evaluación y Aplicación Fitosanitaria
	Cosecha y Recolección de Hortalizas
Corporación KHIPU	Cocina
	Servicio de Bebidas del Área de Bar

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

Fuente: Informe Final de la IE

3.2.5 Encuesta a beneficiarios

3.2.5.1 Diseño muestral aplicado

En la realización de la LB se consideró un tamaño de muestra de 263 beneficiarios los mismos que para la EF deberían ser encuestados, cabe precisar que se cumplió con el 99,6% de la muestra determinada por FE, tal como puede verse en la siguiente tabla:

CUADRO 3.3 REGIÓN ICA: MUESTRA Y ENCUESTAS REALIZADAS

Proyecto	Muestra determinada por FE	Encuestas realizadas en LB	Encuestas realizadas en EF
C-15-09	240	263	262

Fuente: Estudio de Línea de Base del Proyecto C-15-09

Elaboración: Propia


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

El diseño muestral es probabilístico y simple. El nivel de confianza es de 95% y el nuevo margen de error, en atención al incremento de muestra según lo requerido por FE, es de 4,89%. FE determinó un tamaño de muestra de 240 beneficiarios (Anexo 02 del TDR). Para la LB se encuestaron a 263 y, en la EF, se encuestaron a 262. El factor de expansión usado fue 2,44.

Cabe indicar que para la elaboración de la LB se incrementó un 10% esta muestra determinada (haciendo un total de 263) considerando la posibilidad de necesitar más elementos muestrales para la Evaluación Final. Al respecto, del Cuadro 3.3 se puede observar que en el levantamiento de información para la EF no se pudo ubicar a 01 beneficiario, a pesar de los diversos esfuerzos; sin embargo, se debe precisar que no afecta a lo determinado por FE.

3.2.5.2 Trabajo de campo

Los encuestadores seleccionados para aplicar la ESEL en la EF, fueron tres jóvenes de las carreras de Contabilidad, Administración y Economía de las Universidades Alas Peruanas, San Luis Gonzaga y Callao. 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 cualitativa y cuantitativa.

Los Especialistas – Supervisores recibieron una capacitación sobre el adecuado diligenciamiento de la ESEL de la EF, de las entrevistas estructuradas y el focus group, considerándose ejemplos prácticos y reales. Asimismo, se efectuó la revisión exhaustiva del manual del encuestador y del diccionario de variables entregados por FE. Esto durante un taller de capacitación que duró 5 horas el día 06 de diciembre de 2017.

Así mismo, los Especialistas – Supervisores realizaron una réplica de capacitación a los encuestadores seleccionados sobre la ESEL de la EF, esta capacitación tuvo como finalidad orientar e informar a los encuestadores acerca de los objetivos de la encuesta, explicar el significado y el sentido de cada pregunta y, a través de la solución de casuística interpretar correctamente la respuesta del entrevistado con las alternativas de las respuestas contenidos en la ficha. El taller de capacitación se efectuó los días 01 y 02 de diciembre de 2017. Se abordó la temática del mercado laboral y de la 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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

las viviendas respectivas. La facilidad encontrada 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, el especialista realizó diariamente actividades de supervisión. En particular, se consideró que el primer día del trabajo de campo se inicie, en lo posible, en la sede de la IE de manera que el especialista pueda supervisar y absolver eventuales consultas que los encuestadores tengan. Los mismos encuestadores tuvieron la responsabilidad de digitar las encuestas a un aplicativo ad hoc, las mismas que previamente fueron consistenciadas y codificadas por el especialista a cargo.

3.2.6 Focus group y entrevistas a profundidad

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

- ❖ Entrevista a la IE: Se ejecutó una entrevista al Jefe de Proyecto del Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales "Impulsa Perú" de la región Ica, al Sr. Roger Daniel García Cajo.
- ❖ Entrevista a institución pública relacionada al sector económico donde interviene el Proyecto: Se ejecutaron dos entrevistas, Sra. Marta Travezan Moreyra, Directora de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la DRTPE de Ica, y a los Sres. Alan Huatequi Sejuro y Fátima Quispe representantes de la DIRCETUR de Ica.
- ❖ Entrevista a empresas: Se realizó una entrevista al Responsable de Recursos Humanos del Hotel Hilton.
- ❖ Entrevista a responsables de los Centros de Certificación de Competencias Laborales: Se efectuaron entrevistas al Sr. José Andrés Duran, Coordinador del Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR) y a la Sra. Lourdes Seminario, Coordinadora de TECSUP de la región de Ica.
- ❖ Entrevista a instituciones de formación profesional vinculadas a los sectores donde se realizó el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales: Se realizaron dos entrevistas, al Sr. Carlos Cruces Eduardo, Administrador y Andrés Martínez, Nutricionista de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga; y a la Sra. Rosa García Anchante, Directora del CETPRO Ica.
- ❖ Realización de un focus group a los beneficiarios: Se realizó un focus group con la participación de beneficiarios de los perfiles ocupacionales de Aplicación Fitosanitaria, Atención en salón de comidas y bebidas, Cocina y Limpieza. siendo un total de ocho beneficiarios (Wilca Choque, Ruth Raquel; Ychpas Velásquez, Alexis Hernán; Rojas


Giancarlo Mascallero Luperdi
ASOCIADO UCSS - 01

Machado, Julio Fernando; Chacón Quispe, Deivys Danny; Quistan Ochavano, Iveth; Garay Quispe, Lucio Cosme; Huánuco Quichica, William Jesús; y Raymundes Cerpa, Gref Nayguer).

El personal encargado de desarrollar el trabajo de campo ha realizado dicha labor entre el 08 al 18 de diciembre de 2017 para recabar tanto la información cualitativa como cuantitativa.

3.2.7 Revisión documentaria

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

3.2.8 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 08 al 18 de 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 en el proyecto ha sido equitativo, es decir la participación de hombres fue de 50,8%, mientras que el de mujeres fue de 49,2%, tal como puede apreciarse en el Cuadro 4.1. La edad promedio de la población beneficiaria es de 37 años de edad, de este modo el 37% de participantes es menor a 30 años de edad, el 24,8% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 22,9% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 15,3% de beneficiarios tienen más de 50 años.

**CUADRO 4.1 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL -
INDICADORES PERSONALES DE LOS BENEFICIARIOS,
Diciembre de 2017, (%)**

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	50,8
Mujer	49,2
Total (%)	100,0


Giancarlo Mascellaro Luperd
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Resultado
Total de beneficiarios	640
Edad (Promedio)	37 (11)
Rangos de edades (años)	
Menores de 30 años	37,0
De 31 a 40 años	24,8
De 41 a 50 años	22,9
Más de 50 años	15,3
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	640
% de beneficiarios cuya lengua materna es diferente al castellano	0,0

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

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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 66,8% ha alcanzado el nivel secundario, el 24,4% completó un nivel educativo superior no universitario. El 3,8% de los beneficiarios completó sus estudios en la universidad, mientras que el 4,2% no. Cabe precisar que no hay una variación respecto a la información obtenida en la LB.

CUADRO 4.2 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES EDUCATIVOS DE LOS BENEFICIARIOS, Diciembre de 2017, (%)

Nivel de educación	Línea de base	Evaluación final	Variación (%)
	(a)	(b)	(b - a)
Sin nivel/inicial	0,0	0,0	0,0
Primaria incompleta	0,4	0,4	0,0
Primaria completa	3,1	3,1	0,0
Secundaria incompleta	3,8	3,8	0,0
Secundaria completa	59,5	59,5	0,0
Superior No Universitaria incompleta	4,2	4,2	0,0
Superior No Universitaria completa	20,2	20,2	0,0
Superior Universitaria incompleta	4,2	4,2	0,0
Superior Universitaria completa	3,8	3,8	0,0
Otros	0,8	0,8	0,0
Total (%)	100,0	100,0	0,0
Total beneficiarios	640	640	0,0

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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 84,9% desempeña una ocupación que no corresponde a la carrera que estudió, mostrando un descenso de 2,4 puntos porcentuales frente a la LB, así también sólo un 15,1% de los beneficiarios se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudio, incrementando en 2,4 puntos porcentuales frente a la LB.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

**CUADRO 4.3 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL – ADECUACIÓN OCUPACIONAL,
Diciembre de 2017, (%)**

Indicador	LB (a)	EF (b)	Variación (b-a)
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que no corresponde con la carrera que estudió	87,3	84,9	-2,4
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudió	12,7	15,1	2,4

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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

4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo

El número de beneficiarios que recibieron capacitación posterior al período de referencia del LB, ha sido de 69 colaboradores, capacitados en función de su puesto de trabajo. Previo a dicho período (LB) se tenía que 19 colaboradores habían recibido capacitación (12 capacitados en función de su puesto de trabajo), sin embargo es importante resaltar que en la LB estos trabajadores fueron capacitados por Institutos de educación superior y CETPRO's, mientras que para la EF las capacitaciones realizadas fueron, en su mayoría (91,2%), en la propia empresa. Así mismo, la capacitación recibida fue financiada por los mismos trabajadores (62,5%) o por terceros (37,5%) en la LB, mientras que en la EF la capacitación realizada por los trabajadores fue financiada en un 88,2% por la empresa.

De los colaboradores que han accedido a una capacitación, el 87,5% en la LB y el 85,3% en la EF han logrado obtener una certificación por dicha capacitación.



CUADRO 4.4 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DE LOS BENEFICIARIOS, Diciembre de 2017

Indicadores	Linea de base			Evaluación final				
	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total
% de beneficiarios que ha seguido capacitación para el trabajo, respecto al total de beneficiarios del proyecto	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	13,1
Tipo de institución que dictó la capacitación								
Universidad	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0	2,9
Inst. de Educación superior	40,0	100,0	100,0	62,5	0,0	0,0	0,0	0,0
CETPRO	60,0	0,0	0,0	37,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Municipalidad	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
La propia empresa	0,0	0,0	0,0	0,0	96,6	0,0	100,0	91,2
Otro(especificar)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	5,9
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	12	2	5	19	71	5	7	83
Fuente de financiamiento de la capacitación								
Propio	60,0	100,0	50,0	62,5	0,0	50,0	0,0	2,9
Financiado por la empresa y por mi	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	33,3	8,8
Financiado totalmente por la empresa	0,0	0,0	0,0	0,0	93,1	50,0	66,7	88,2
Financiado por terceros	40,0	0,0	50,0	37,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Financiado por el proyecto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	12	2	5	19	71	5	7	83
% que obtuvo alguna certificación por la capacitación	80,0	100,0	100,0	87,5	93,1	50,0	33,3	85,3

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, diciembre 2017.

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

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 85,9% de beneficiarios se encuentra Ocupado, el 11,5% Desocupados y el 2,7% Inactivos. Al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 14,1 puntos porcentuales de Ocupados.

CUADRO 4.5 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS BENEFICIARIOS, Diciembre de 2017, (%)

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupados	100,0	85,9	-14,1
Desocupados	0,0	11,5	11,5
Inactivos	0,0	2,7	2,7
Total (%)	100,0	100,0	
Total beneficiarios	640	640	

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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 Cocinero con un 25,8%, incrementándose en 2,5 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (23,3%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Barman con un incremento frente a la LB de 1,8 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Peón agrícola en general, con un 12,9%, la misma que presenta una disminución de 0,3%. Otras ocupaciones menos representativas para la EF son Barman con un 4,9%, que representa un incremento de 1,5 puntos porcentuales respecto a la LB, mientras que Azafata, servicio de comidas/personal, que ha disminuido en 2,4 puntos porcentuales respecto a la Línea de Base.

En cuanto al tamaño de la empresa donde trabajan los beneficiarios, el 30,9% trabaja en Empresas de más de 200 trabajadores, incrementando en 13,7 puntos porcentuales frente a la LB, el 61,4% trabaja en Empresas de 11 a 50 trabajadores, disminuyendo en 7,3 puntos porcentuales frente a la LB, y el 3,1% trabaja en Empresas de 51 a 200 personas, disminuyendo en 6,8 puntos porcentuales frente a la LB; finalmente un 0,8% de beneficiarios indica que trabaja como independientes.

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 58 meses, mientras que su experiencia laboral en total representa cerca a los 169 meses, 3 puntos más respecto a la LB.

CUADRO 4.6 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES SOBRE LA OCUPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS, Diciembre de 2017, (%)

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupación desempeñada			
Azafata, servicio de comidas/personal	9,5	7,1	-2,4
Barman	3,4	4,9	1,5
Mozo	11,5	11,1	-0,4
Cocinero	23,3	25,8	2,5
Peón de limpieza de aeronaves, autobuses, fábricas, etc.	10,7	10,2	-0,5
Empleado, edificio/ apartamentos (limpieza)	29,0	24,4	-4,6
Peón agrícola en general	12,6	12,9	0,3
Ecologista		0,4	0,4
Enfermero, nivel superior/ hospital		0,4	0,4
Técnico, ingeniería civil/ estructuras		0,4	0,4
Supervisor de campo		0,4	0,4
Pescador, costero		0,4	0,4
Conductor - chofer de maquinaria agrícola		0,4	0,4
Caballerizo (obrero)		0,4	0,4
Obrero avicultor, ayudante		0,4	0,4
Total (%)	100,0	100,0	
Total beneficiarios	640	550	
Estructura de mercado			
Independientes	0,8	0,8	0,0
De 2 a 10 personas	3,4	3,9	0,5
De 11 a 50 trabajadores	68,7	61,4	-7,3
De 51 a 200 trabajadores	9,9	3,1	-6,8
Más de 200 trabajadores	17,2	30,9	13,7
Total (%)	100,0	100,0	
Total beneficiarios	640	550	
Promedio de la experiencia laboral en la ocupación en la empresa (Meses)	66,5 (56,5)	66,2 (58,2)	-0,3
Promedio de experiencia laboral en la empresa (Meses)	165,7 (120,6)	168,7 (120,6)	3,0

Nota: En la evaluación final, la población ocupada equivale al 85,9% (550) de la población total, toda vez que el 14,2% se encuentra en condición de desocupado o inactivo.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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/. 797,30 disminuyéndose en S/. 107,7 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 3,9, presentando también una disminución (S/. 0,6). La jornada laboral —en promedio por semana— fue de 41,2 horas, con una caída de 6,8 horas a la semana en relación a la LB, ver Gráficos 4.1, 4.2 y 4.3. En cuanto al tipo de contrato de trabajo, el 89,7% de beneficiarios se encontraba con contrato a plazo fijo con una baja de 2,3 puntos porcentuales frente a la LB, el 4,5% de beneficiarios contaba con contrato indefinido, permanente, con un aumento de 4,1 puntos porcentuales en relación a la LB. No contaban con contrato el 0,4% al igual que en la LB.

En el acceso a un seguro de salud un 92,4% de beneficiarios se encontraba en ESSALUD, un 1,8% de beneficiarios se encontraba afiliado al SIS y un 0,9% de beneficiarios contaba con un seguro privado. Respecto del acceso de los beneficiarios a algún sistema de pensiones el 57% indicó en la EF estar en una AFP, un 30% estaba adscrito a la ONP; finalmente un 11,7% de beneficiarios no se encontraba aportando al sistema de pensiones.

CUADRO 4.7 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS, Diciembre de 2017

Indicador	Unidad de medida	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ingreso mensual (Promedio)	S/.	905,0 (200,8)	797,3 (385,6)	-107,7
Ingreso por hora (Promedio)	S/.	4,4 (1,2)	3,9 (1,9)	-0,6
Jornada laboral (Promedio x semana)	Horas	48,0 (5,0)	41,2 (17,3)	-6,8
Tipo de contrato de trabajo				
Contrato indefinido, permanente	%	0,4	4,5	4,1
Contrato a plazo fijo	%	92,0	89,7	-2,3
Estuvo en período de prueba	%	1,5	1,8	0,3
Convenio de Formación Laboral	%	0,0	0,4	0,4
Prácticas pre profesionales	%	0,0	0,0	0,0
Contrato de aprendizaje	%	0,0	0,0	0,0
Locación de servicios no personales	%	0,0	0,0	0,0
Otro	%	0,4	0,0	-0,4
No sabe	%	5,3	3,1	-2,2
Sin contrato	%	0,4	0,4	0,0
Total	%	100,0	100,0	
Total beneficiarios		640	545	
Acceso a seguro de salud				
ESSALUD	%	-	92,4	-
SIS	%	-	1,8	-
Privado	%	-	0,9	-
Sin seguro de salud	%	-	4,9	-
Total	%		100,0	
Total beneficiarios			545	
Acceso a sistema de pensiones				
AFP	%	-	57,0	-
ONP	%	-	30,0	-
Otro	%	-	1,3	-
Sin seguro de pensiones	%	-	11,7	-
Total	%		100,0	
Total beneficiarios			545	

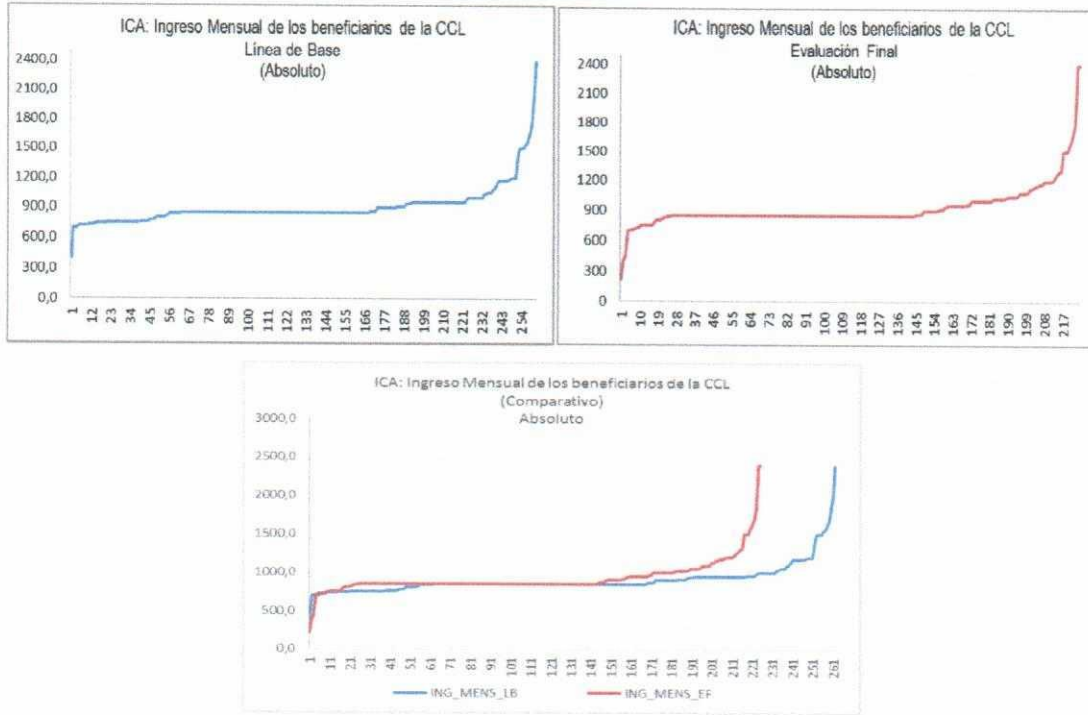
Nota 1: La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.

Nota 2: La población considerada es de 545, que es población asalariada y tiene algún tipo de contrato.

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

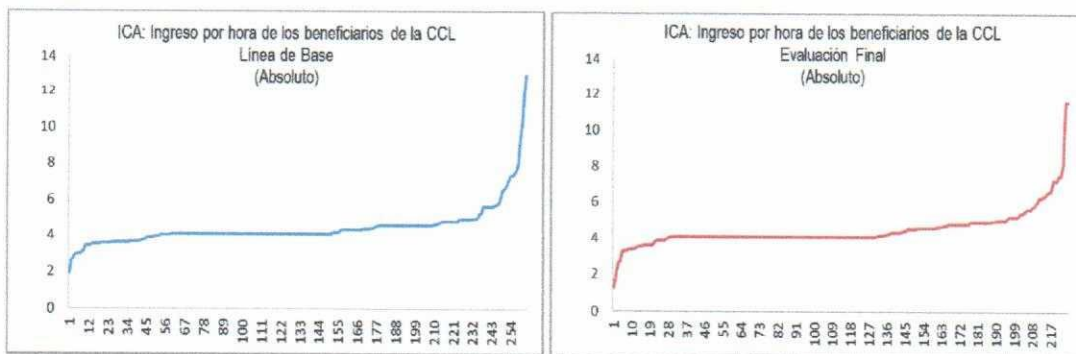
Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

GRÁFICO 4.1 REGIÓN ICA: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS MENSUALES EN LA LB Y EF, Diciembre de 2017



Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.
 Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

GRÁFICO 4.2 REGIÓN ICA: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS POR HORA EN LA LB Y EF, Diciembre 2017

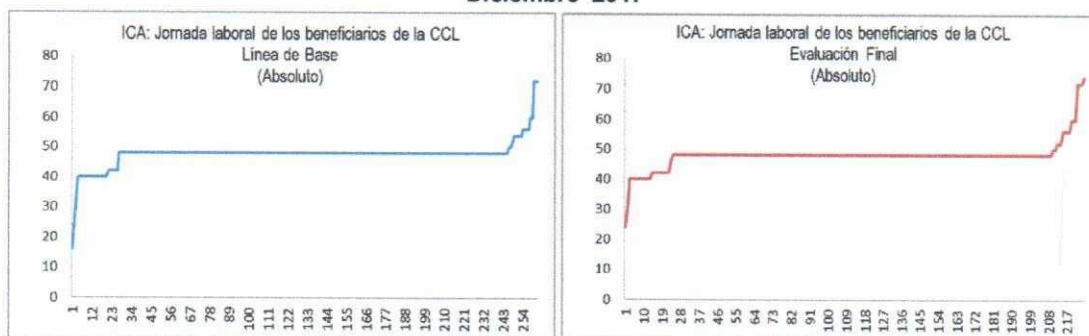




Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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

GRÁFICO 4.3 REGIÓN ICA: DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LA LB Y EF, Diciembre 2017



Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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 54,6% de los beneficiarios se informaron del proceso de Certificación mediante una charla de la Institución Certificadora (IE) promovida por la empresa, por otro lado 76,7% se informaron mediante un representante de la empresa en la que labora, el 36,6% de los beneficiarios se han enterado por medio de un amigo, familiar o vecino y el 34,7% por un folleto, revista, periódico.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 100% voluntaria. La principal motivación, para el 61,8% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 52,7% para ascender en la empresa; un

46,6% para mejorar sus ingresos laborales y un 43,1% para evaluar su desempeño en la ocupación.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL, para un 40,8% fue para saber en qué capacitar, para un 34% fue para seleccionar a los mejores trabajadores, para un 12,6% porque tiene una buena política frente a los recursos humanos, y un 5% no sabe. De otro lado, el 17,2% de los beneficiarios consideraron en un inicio del proceso que este sería algo fácil, 67,9% lo consideraron algo difícil, y muy fácil 14,9%, cabe precisar que ninguno de los beneficiarios lo consideró muy fácil. En contraste a la finalización del proceso el 53,8% de los beneficiarios lo consideraron como algo fácil, 40,8% como muy fácil, 4,6% algo difícil y el 0,8% muy difícil.

CUADRO 4.8 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - SOBRE LA DECISIÓN DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN, Diciembre de 2017

Indicador	Evaluación final
Medios de información sobre la evaluación de CCL^{1/}	
Por un folleto, revista, periódico	34,7
Por algún representante de la empresa en la que labora	76,7
La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa	54,6
Por medio de un amigo, familiar o vecino	36,6
Otro	1,1
Participación de los beneficiarios en la evaluación de CCL	
Voluntaria	100,0
Obligatoria	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
Principal motivación para participar del proceso evaluativo^{1/}	
Para mejorar mis ingresos laborales	46,6
Para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo	61,8
Para ascender en la empresa	52,7
Para evaluar mi desempeño en la ocupación	43,1
Para mejorar mis oportunidades laborales como independiente	9,5
Otra	0,0
Percepción sobre los motivos de la empresa para participar en el proceso de CCL	
Porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes	7,6
Porque tiene una buena política frente a los recursos humanos	12,6
Porque quiere saber en qué capacitar	40,8
Porque quiere seleccionar a los mejores trabajadores	34,0
No sabe	5,0
Otra	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
A inicios del proceso, el beneficiario consideró que éste sería	
Muy difícil	14,9
Algo difícil	67,9
Algo fácil	17,2
Muy fácil	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
Cuando culmina todo el proceso, el beneficiario considera que éste resultó	
Muy difícil	0,8

Indicador	Evaluación final
Algo difícil	4,6
Algo fácil	53,8
Muy fácil	40,8
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640

1/Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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 y tanto para los Certificados como Competentes Laboralmente como para los que no lograron la certificación, el 5,3% está muy de acuerdo en que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación y el 91,6% está de acuerdo, frente a un 3,1% que está en desacuerdo; de igual modo el 8,8% está muy de acuerdo en que antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL, y 87,4% se manifiesta de acuerdo, siendo un 3,4% que están en desacuerdo y el 0,4% muy en desacuerdo.

Así también, el 16,4% está muy de acuerdo en manifestar que el lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso, el 75,2% está de acuerdo, mientras que el 8,0% indica estar en desacuerdo y el 0,4% está muy en desacuerdo; en otro aspecto, el 13,4% está muy de acuerdo en que los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles y el 77,9% está de acuerdo, frente a un 8,8% que estaba en desacuerdo. Un 5,7% está muy de acuerdo en que la retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente y el 79,8% está de acuerdo, mientras que un 9,5% está en desacuerdo.

Por último, el 6,1% está muy de acuerdo en que el evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación y el 84,4% está de acuerdo, frente a un 9,5% que está en desacuerdo; también el 6,5% está muy de acuerdo en que los tiempos de la evaluación fueron adecuados y el 84,4% está de acuerdo, frente a un 14,5% que está en desacuerdo. El 8,0% está muy de acuerdo en que el ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo y el 79,0% está de acuerdo, frente a un 4,2% que está en desacuerdo.

4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria

Los beneficiarios no se prepararon para la evaluación en un 25,6% mientras que un 74,4% si se preparó. El 19,0% recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación, el 5,6% revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar, y el 71,3% recibió capacitación del centro certificador antes de la evaluación.

CUADRO 4.10 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - PREPARACIÓN DEL BENEFICIARIO EN EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN, Diciembre de 2017, (%)

Indicador	Evaluación final
Los beneficiarios ¿se prepararon para la evaluación? (%)	
Si	74,4
No	25,6
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿En qué consistió la preparación? (%)	
Revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar	5,6
Recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación	19,0
Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador	71,3
Otra	4,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Cuál fue el resultado de su evaluación? (%)	
Competente Laboral	96,9
No competente laboral	3,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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

4.1.11 Resultados de la evaluación de competencia laboral

El resultado de la evaluación para los beneficiarios considera al 96,9% competente laboral y al 3,1% no competente laboral. Sobre las razones que los beneficiarios consideran estar en desacuerdo con el resultado de su evaluación, el total de los 2 casos atribuyeron a otros factores.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO IICSS - ONT

CUADRO 4.11 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - BENEFICIARIOS POR RESULTADO EN LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL, SEGÚN CONFORMIDAD CON EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN, Diciembre de 2017, (%)

Indicador	Está de acuerdo con el resultado de su evaluación		Total
	Si	No	
Resultado de la evaluación			
Competente laboral	97,3	0,0	99,7
No competente laboral	2,7	100,0	0,3
Total (%)	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	638	2	640
¿Por qué no está de acuerdo con el resultado de su evaluación?			
La evaluación trató temas que no corresponden a mi perfil ocupacional	0,0	0,0	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	0,0	0,0
Otro	0,0	100,0	100,0
Total (%)	0,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	0	2	2

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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

4.1.12 Percepciones sobre el Plan de Empleabilidad

El 91,2% de los beneficiarios recibieron su Plan de Empleabilidad, mientras que el 8,8% no lo recibió. Siendo el 94,6% los beneficiarios que leyeron su Plan de Empleabilidad y un 5,4% no le dio lectura. El 76,9% de los que no leyeron manifestaron que no tienen tiempo para leerlo.

Un 97,8% 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 el 2,2% indicó que le ofrece información suficiente parcialmente. De estos últimos, se resalta que los beneficiarios consideran que el Plan de Empleabilidad contiene información muy general en un 80,8%, y un 20,0% señala que contiene información poco precisa que permita tomar decisiones. Finalmente, el 93,9% de los beneficiarios recibió su certificado y un 6,1% no lo recibió.

CUADRO 4.12 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - BENEFICIARIOS POR DIVERSAS VARIABLES REFERIDAS AL PLAN DE EMPLEABILIDAD, Diciembre de 2017, (%)

Indicador	Evaluación final
¿Recibió su Plan de Empleabilidad?	
Si	91,2
No	8,8
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Leyó su Plan de Empleabilidad?	


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Evaluación final
Si	94,6
No	5,4
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	584
¿Considera que el Plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación?	
Si, totalmente	97,8
Si, parcialmente	2,2
No	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	550
¿Por qué?	
El Plan contiene información muy general	80,0
El Plan no me brinda alternativas de solución	0,0
El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones	20,0
Otra	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	12
¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?	
No tiene tiempo para leerlo	76,9
No le interesa leerlo	15,4
No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación	0,0
Otro	7,7
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	32
¿Recibió su certificado o constancia?	
Si	93,9
No	6,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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

4.1.13 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación

En cuanto a los beneficios que han conseguido del proceso de CCL, el 82,1% ha mejorado su desempeño y productividad, un 67,6% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros, a un 40,5% le ha permitido permanecer en la empresa, el 53,8% ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación, un 9,5% ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral, a un 19,8% la empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación, un 9,5% ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad en su empresa, sin embargo un 25,6% no le ha traído ningún beneficio. Por último, al 21,4% le ha permitido postular a empresas más grandes y al 28,2% le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad.

En cuanto a situaciones negativas que han tenido después del proceso CCL, el 66,8% no han tenido situaciones negativas, el 3,1% permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno, el 0,8% ha perdido el empleo, al 27,9% no le han aumentado el

suelo/salario y al 0,4% ha descendido en jerarquía en su centro laboral y ha tenido problemas con sus jefes.

Para mejorar las condiciones laborales de trabajo, además del proceso CCL, el 64,5% de los beneficiarios necesita capacitarse en cursos técnicos-productivos; un 11,5% en capacitarse en Administración, gestión/dirección de negocios, el 2,7% en fortalecimiento de habilidades personales, el 3,4% en información sobre oportunidades de empleo, un 16% en asesoría especializada en temas laborales y un 0,8% no necesita nada. Un 80,5% de colaboradores hubiesen estado dispuestos a pagar por su evaluación. Un 53,1% podría pagar montos de menos de S/. 20.00, el 41,2% entre 21 y 50 soles y solo el 5,7% más de 50 soles.

CUADRO 4.13 REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL - BENEFICIARIOS POR DIVERSAS VARIABLES REFERIDAS A LA CERTIFICACIÓN, Diciembre de 2017, (%)

Indicador	Evaluación final
¿Cuáles son los beneficios que Usted ha conseguido del proceso de certificación de competencias laborales?^{1/}	
Ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación	53,8
Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo	67,6
Ha obtenido un aumento de sueldo	9,2
Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad	9,5
Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo	82,1
Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad	28,2
Le ha permitido postular a empresas más grandes	21,4
Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral	9,5
La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación	19,8
No le ha traído ningún beneficio permitido	25,6
Le ha permitido permanecer en la empresa, (trabajadores se certifiquen)	40,5
Otra	0,8
¿Qué situaciones negativas han tenido lugar después del proceso de certificación de competencias laborales?	
Ha perdido el empleo	0,8
Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno	3,1
Ha descendido en jerarquía en su centro laboral	0,4
Ha tenido problemas con sus jefes	0,4
No le han aumentado el sueldo/salario	27,9
No ha ocurrido ninguna situación negativa	66,8
Otras	0,8
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Qué es lo que necesitaría, además de la certificación de competencias laborales, para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?	
Capacitación en cursos técnicos – productivos	64,5
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	11,5
Fortalecimiento de habilidades personales	2,7
Asesoría especializada en temas laborales	16,0
Información de oportunidades de empleo	3,4

Indicador	Evaluación final
Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV	0,0
No necesito nada	1,1
Otra	0,8
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?	
Si	80,5
No	19,5
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por ser evaluado?	
Rangos de monto	
Menos a S/. 20.00	53,1
De S/. 21.00 a S/. 50.00	41,2
Más de S/. 50.00	5,7
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640

1/ Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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

A la finalización del Proyecto se resalta que todos los productos del Componente han alcanzado, e incluso superado, la meta programada. Así, la meta del Propósito del proyecto (Al finalizar el proyecto, 448 trabajadores con experiencia laboral de los distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales) ha sido superada en 30,1%.

En relación al Componente (Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Ica, Los Aquijes, Santiago, Pachacutec, Pueblo Nuevo y Salas de la provincia de Ica y en los distritos de Paracas, Pisco y San Andrés de la provincia de Pisco), con 640 trabajadores evaluados, superó en 1,4% de la meta programada.

Para del producto 1.1 la meta fue superada en 4,3%, para el producto 1.2 la meta fue superada en 1,4% para el caso de trabajadores evaluados, y para el caso de trabajadores que obtuvieron su certificación, ésta fue superada en 30,1%; y para el producto 1.3 se ha superado la meta planteada en 11 empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio.

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

Indicadores del marco lógico	Indicador y Meta (a)	Línea de base	Evaluación Final (b)	Unidad de medida	Variación (%) (b - a)
Propósito: Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de Ica, Los Aquijes, Santiago, Pachacutec, Pueblo Nuevo y Salas de la provincia de Ica y en los distritos de Paracas, Pisco y San Andrés de la provincia de Pisco; que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.	Al finalizar el proyecto, 448 trabajadores con experiencia laboral de los distritos de Ica, Los Aquijes y Salas de la provincia de Ica y en los distritos de Paracas, Pisco y San Andrés de la provincia de Pisco, obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).	No corresponde a ELB.	583 trabajadores obtienen su certificación de competencias laborales (CCL) ¹¹ .	Trabajadores certificados	30,1%
Componente: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores en los distritos de Ica, Los Aquijes, Santiago, Pachacutec, Pueblo Nuevo y Salas de la provincia de Ica y en los distritos de Paracas, Pisco y San Andrés de la provincia de Pisco.	Al finalizar el proyecto, 640 trabajadores evaluados de la provincia de Ica en los distritos de Ica, Salas, Santiago, Pachacutec - Guadalupe, Pueblo Nuevo y Los Aquijes; provincia Pisco, de los distritos de Pisco, Paracas y San Andrés, reciben sus planes de empleabilidad.	No corresponde a ELB.	649 trabajadores evaluados	Trabajadores evaluados	1,4%
Producto 1.1: Beneficiarios seleccionados	704 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG (entre los meses 4 y 11)	329 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG	734 beneficiarios seleccionados e inscritos en el aplicativo SISREG	Trabajadores seleccionados e inscritos	4,3%
Producto 1.2: Beneficiarios evaluados y certificados	640 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados	- 240 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados	- 649 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados	- Trabajadores certificados	1,4%
	448 trabajadores certificados en sus competencias laborales, de los distritos de intervención	- 216 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales.	- 583 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales.	- Trabajadores certificados	30,1%
Producto 1.3: Empresas reciben un Informe de resultados de la evaluación	7 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, son entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio	No corresponde a ELB.	18 Informes de resultado, con el plan de capacitación, son entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio	Informes	157,1%

¹¹ Sin embargo a nivel de los resultados de la ESEL, 604 beneficiarios habrían obtenido la Certificación de Competencias Laborales.

Fuente: Impulsa Perú - Informe de Cierre de proyecto C-15-09, enero 2018.

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

4.3 Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto

4.3.1 Pertinencia

La propuesta evidencia su pertinencia, dado que para la delimitación del ámbito de intervención del proyecto de certificación de competencias laborales, se ha tomado en cuenta las restricciones de oferta del servicio de certificación y, por el lado de la demanda de certificación, la concentración de la PEA y la participación productiva, en términos de las provincias de la región Ica.

Según el OSEL de la DRTPE Ica, en el año 2016 en la región Ica la actividad económica que mostró mayor dinamismo en la rama de servicios, seguida de la actividad extractiva⁴, sin embargo, todas las demás ramas son importantes. Este dinamismo orientaron las visitas de la IE para obtener las cartas de intención por parte de los empresarios interesados en la certificación de las competencias laborales de sus trabajadores. En particular, por las restricciones de oferta de CCL.

Además, los beneficiarios focalizados y seleccionados por el Proyecto cumplían todos los requisitos mínimos establecidos por la IE y FE, para ello, en la focalización se realizó un acercamiento a los trabajadores interesados en certificar sus competencias laborales, visitando para ello, durante la ejecución del proyecto, a un total de 150 empresas, en donde se dio a conocer los beneficios, requisitos del proyecto y se sensibilizó sobre el proceso de CCL, así también, se visitaron instituciones públicas (Municipalidad Provincial de Ica, Municipalidad Distrital de Santiago, Municipalidad Distrital Salas, Municipalidad Provincial de Pisco – Paracas). Cabe precisar que las actividades de focalización, selección y registro de beneficiarios estuvieron enmarcadas dentro de la Directiva General N° 003-2017-MTPE/3/24.3/CE (focalización, acreditación y registro) y Resolución Directoral General N° 102-2017-MTPE/3/19 (Protocolo de evaluación y Certificación de Competencias Laborales para los Centros de Certificación de Competencias Laborales). 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 ICA: COMPARACIÓN SOBRE CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS

	Características planificadas en Perfil de Proyecto	Características encontradas en EF	
Edad	Mayores de 18 años	Mayor de 18 años :	100,00%
		Edad promedio :	37 años
Situación laboral	Trabajadores independientes, dependientes (o desempleados)	99,2% trabajadores dependientes	
		85,9% trabajadores ocupados	
Experiencia laboral	02 años experiencia laboral mínima	169 meses de experiencia laboral (en la empresa actual)	
Experiencia en el puesto a certificar	01 año de experiencia específica	66 meses de experiencia promedio en el puesto (en la empresa actual)	

Fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, diciembre 2017.

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

⁴ Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica – Observatorio Socioeconómico Laboral (OSEL): "Indicadores del mercado laboral en la región Ica, 2016".

Los indicadores del proyecto se han definido apropiadamente, de modo que cada uno de los que la IE determinó para el Marco Lógico⁵ han sido factibles y claros de medir, ello se evidencia en la medición de avances y grado de cumplimiento de productos e indicadores que FE realiza en sus informes de supervisión, así como en el Informe de Cierre del Proyecto.

4.3.2 Eficacia

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

➤ A nivel de Beneficiarios

Los colaboradores entrevistados manifiestan su conformidad con el proceso de evaluación y certificación, habiéndoles traído mayormente beneficios para su carrera laboral, también indican que sólo la certificación como tal no es insuficiente para lograr un mejor salario o reconocimiento laboral.

La información brindada sobre la característica del proceso de CCL ha sido adecuada, toda vez que manifiesta que dicha información les ha servido como apoyo necesario para tomar la decisión de postular a la selección, es así que todos los participantes se han presentado de manera voluntaria. De otro lado la IE ha cumplido con la entrega de sus planes de empleabilidad, documento orientador que les permitirá conocer las fortalezas y debilidades evidenciadas durante la evaluación de competencias laborales, así como recibir sugerencias sobre cómo lograr un óptimo desempeño en su ocupación.

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.

➤ A nivel de Empresas

Los responsables de las empresas entrevistadas, muestran una muy buena aceptación y apertura sobre el proceso, en general calificaron bien al proyecto, ya que ayuda a sus trabajadores para mejorar sus condiciones laborales; y mejora la empresa.

Consideran positivo el efecto de la Certificación, ya que los colaboradores Certificados podrán, además de los certificados de trabajo, contar con un documento oficial que los acredita como competentes laboralmente en la ocupación que desempeñan. Cabe precisar que, la empresa capacita a sus trabajadores de manera interna.

⁵ En el Cuadro 4.14. se aprecian los indicadores y sus mediciones en la ELB y EEF.

4.3.3 Eficiencia

La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que se puede considerar que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada, lográndose un 89,39% de ejecución del presupuesto aprobado con un cumplimiento promedio del 89,05% de las actividades previstas del Componente.

CUADRO 4.17 REGIÓN ICA: PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN

Concepto	Último POA Aprobado S/.	Ejecutado S/.	% de ejecución
Componente: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores en los distritos de Ica, Los Aquijes, Santiago, Pachacutec, Pueblo Nuevo y Salas de la provincia de Ica y en los distritos de Paracas, Pisco y San Andrés de la provincia de Pisco.	551 066,22	490 719,56	89,05
COSTO DEL PROYECTO	699 213,16	625 038,59	89,39

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

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

4.3.4 Sostenibilidad

El Proyecto puede calificarse como parcialmente sostenible en tanto ha logrado que los beneficiarios y las personas evaluadas y certificadas cuentan con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales. Sin embargo, según la ESEL, casi la totalidad de las personas evaluadas cuentan con un plan de empleabilidad que les permitirá tomar medidas correctivas en aquellos aspectos a mejorar y fortalecer donde son más competentes.

Las empresas que han participado del proyecto a través de la evaluación y certificación de competencias laborales también se han visto favorecidas ya que pueden presentarse a oportunidades de mercado evidenciando que cuentan con personal debidamente certificado. Así también, las empresas que han recibido el plan de capacitación podrán planificar el desarrollo de capacidades para contribuir en la mejora de las competencias de sus trabajadores.

En este sentido para asegurar la sostenibilidad del servicio de certificación, se debe contar con el involucramiento constante de socios estratégicos, como la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, las municipalidades distritales, la Cámara de Comercio de Ica, los representantes de las empresas e instituciones y los Centros de Certificación, a fin de que todos ellos puedan hacer seguimiento de los trabajadores a lo largo del tiempo para ver su evolución y logros obtenidos luego de su certificación.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

5. LECCIONES APRENDIDAS

5.1 En la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios

- Priorizar la firma de contrato o convenios con las entidades certificadoras para asegurar la ejecución de las metas programadas y dentro de los periodos establecidos.
- Trabajar de manera articulada con los diferentes aliados estratégicos de los sectores públicos y privados, especialmente del empresariado local involucrado en el servicio de certificación de competencias laborales, dicha articulación resulta positiva porque brinda empoderamiento al proceso de CCL, sobre todo si es con el estado.
- Los centros de certificación de competencias laborales deben contratar a focalizadores, coordinadores, evaluadores con experiencia y conocimiento de los procesos de evaluación y certificación de competencias, siendo muy importante que tengan conocimiento de la zona de intervención.
- Para la focalización es importante visibilizar la ocupación que desempeñan los trabajadores de los diferentes perfiles, así como su aporte al desarrollo de la región Ica. Además mencionar que luego del proceso se logrará el reconocimiento de sus competencias laborales adquiridas empíricamente, ya sea por experiencia laboral o por algunas capacitaciones, y que este reconocimiento será a nivel nacional, mediante la obtención del certificado según el perfil en que fue evaluado.
- 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.
- La difusión masiva de los criterios de evaluación y/o indicadores de desempeño por unidad de competencia de los perfiles a evaluar debe estar garantizada, asimismo el lenguaje debe ser ágil, ameno, claro, sencillo, concreto y acorde al mapa funcional aprobado y actualizado según los parámetros que brinda la Dirección de Normalización de Competencias Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- El apoyo de los medios de comunicación masiva es efectivo, evidenciándose que es posible lograr de manera gratuita espacios televisivos que promuevan el Proyecto.

5.2 En la Certificación

- Contar con más centros de certificación de competencias laborales acreditados, de manera que el Programa tenga más alternativas de selección de la entidad que realice los procesos de evaluación y certificación de los perfiles seleccionados. Así también, deberán contar con más de un evaluador por perfil ocupacional, para que de esta manera puedan aligerar el proceso de evaluación de los trabajadores, sin causar perjuicios, en tiempos, a ellos como a las empresas.
- Hacer mayor difusión de los resultados del proyecto respecto a los trabajadores que fueron certificados, que contribuya a que el proceso de certificación sea valorado por el empresariado al momento de contratar a un trabajador y/o re categorizar a un trabajador certificado.
- Tener especial cuidado en el momento y forma de comunicar los resultados de la evaluación a los beneficiarios, especialmente a quienes no lograron la Certificación, ello a fin de no desmotivarlos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- ✓ Las personas evaluadas cuentan con un Plan de Empleabilidad que les permitirá tomar medidas correctivas en aquellos aspectos a mejorar y fortalecer donde son más competentes. El 97,8% de los trabajadores evaluados considera que el Plan de Empleabilidad entregado le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño.
- ✓ Se ha distinguido una gran satisfacción de los beneficiarios, quienes estuvieron motivados al ser reconocidos (Certificados) como trabajadores Competentes Laboralmente. En cuanto a los beneficios que han pasado del proceso de CCL, el 82,1% ha mejorado su desempeño y productividad, un 67,6% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros, el 53,8% ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades. Esto implica que, en el mediano plazo también las empresas en las que laboran los trabajadores mejorarán sus niveles de competitividad, al tener trabajadores motivados y productivos; asimismo, se espera que los trabajadores mejoren sus niveles de autoestima dado que sus pares, es decir los otros trabajadores, los reconocen como laboriosos y productivos.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- ✓ Sobre la percepción del beneficiario del proceso de evaluación, en la EF y tanto para los Certificados como Competentes Laboralmente como para los que no lograron la certificación, el 91,6% está de acuerdo en que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación; de igual modo el 87,4% se manifiesta de acuerdo en que antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL, siendo un 3,4% que están en desacuerdo. El hecho que los beneficiarios perciban que el evaluador proporcionó información clara y precisa implica que el proceso de evaluación resultó entendible en particular en lo relacionado a los procesos para la certificación de las competencias de los trabajadores.
- ✓ El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 797,30 disminuyéndose en S/. 107,69 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 3,85. Asimismo, la jornada laboral –en promedio por semana– fue de 41 horas.
- ✓ A la finalización del Proyecto, resalta que todos los productos del Componente han alcanzado la meta programada. A nivel de Propósito y Componente del proyecto, las metas han sido superadas en 30,1% y 1,4%, respectivamente.
- ✓ La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que se puede considerar que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada, lográndose un 89,05% de ejecución del presupuesto aprobado con un cumplimiento promedio del 101,4% de las actividades previstas del Componente 1.
- ✓ El proyecto ha respondido a los criterios técnicos exigido en las bases del 15° Concurso de Proyectos en relación a la población beneficiaria, los trabajadores evaluados han completado los requisitos exigidos y se han presentado de manera voluntaria. Ello indica que la etapa de Focalización y Selección de postulantes ha sido la adecuada.

Así también, puede calificarse como sostenible en tanto ha logrado que los beneficiarios y las personas evaluadas y certificadas cuenten con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales. Y, las empresas por las empresas que han participado de la CCL que 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.

- ✓ Conviene indicar que el proyecto ha sido pertinente a la realidad socioeconómica laboral de Ica, toda vez que repercute en favor de la población ocupada en esta región.
- ✓ Según el Informe de Cierre del proyecto, fueron 583 los trabajadores que obtuvieron su Certificado de Competencias Laborales en la región de Ica. Sin embargo a nivel de los



resultados de la ESEL, fueron 604 los trabajadores que habrían obtenido esta Certificación.

- ✓ De igual manera, según el Informe de Cierre, todos los trabajadores evaluados recibieron su Plan de Empleabilidad, sin embargo, según la ESEL sólo el 91,2% habría recibido dicho Plan.

6.2 Recomendaciones

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

Para ello será importante listar la documentación que deberá tener como fundamento para su óptimo desempeño, por ejemplo, recomendamos que el gestor del proyecto cuente con los archivos del proyecto tanto en formato física como en digital y que realice una exposición del mismo para conocer la comprensión de los ítems y tópicos que conforman el proyecto tanto en los aspectos técnicos como en los aspectos financieros.

- ✓ Se debe de articular de manera más efectiva el trabajo contable de la sede central con la unidad administrativa del Proyecto, de modo de contar con información financiera y requerimientos de pagos de manera oportuna y tomar medidas correctivas a tiempo. Para ello se recomienda implementar una plataforma digital que permita la integración, en tiempo real, de toda la información que se genere. Esta plataforma digital deberá de contener información de la ejecución financiera del proyecto, así como de la ejecución física o real del mismo; de manera que se vincule los avances o demoras en los aspectos financieros con los avances o demoras en los aspectos reales del proyecto y sus componentes.
- ✓ La convocatoria de FE debería de contemplar para el desarrollo de la Línea 2 un componente, y su presupuesto, para la capacitación de los beneficiarios que certifiquen y los que no certifiquen. Debemos recordar que, en este proyecto, solo se ha considerado un componente para la evaluación y certificación de competencias laborales, y no para apoyar a aquellos beneficiarios que quieran mejorar o adquirir nuevas competencias para su adecuado desempeño en la ocupación que realizan.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- ✓ Se cuenta con un mercado potencial de colaboradores y trabajadores dispuestos a evaluarse, y de esta manera mejorar su productividad, recordemos que uno de los beneficios de los que han conseguido evaluarse es que han mejorado su desempeño y productividad. Recomendamos pues identificar procedimientos o actividades claves del proceso de CCL por cada ocupación que debemos mejorar para así considerar esa información en nuevas convocatorias, además se debe tomar nota que la atención a esta población aportará positivamente al desarrollo de las provincias de Ica y Pisco, y de los distritos que lo componen.
- ✓ Para no generar falsas expectativas, 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, toda vez, que la IE está considerando sólo el componente de Evaluación y Certificación.
- ✓ Se recomienda también contar con un staff de evaluadores 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 de cumplir las metas de evaluación en los plazos indicados. Además se deberá coordinar con las empresas el mejor modo de estimular y premiar la evaluación de sus colaboradores, tanto en la prueba de conocimiento como posterior a la entrega de Certificados.
- ✓ En la entrega del Plan de Empleabilidad y retroalimentación de puntos débiles y fuertes, por parte de los Evaluadores, se recomienda garantizar que el colaborador quede claro de los puntos clave que contiene el Plan y que debe mejorar, especialmente en aquellos trabajadores que no lograron la certificación.
- ✓ Es importante apoyarse en los medios de comunicación masiva y continuar con las alianzas con la radio, TV y periódicos locales, así como realizar difusión en redes sociales, por ejemplo crear un canal en You Tube que promocionen el proyecto.
- ✓ Respecto al seguimiento y monitoreo, se recomienda realizar acciones que garanticen la continuidad y sostenibilidad del servicio, debido al interés de las autoridades locales, empresas públicas y privadas, a fin de mejorar y manejar estándares de calidad óptimos y las consecuentes mejoras en las competencias laborales.
- ✓ Por último, se recomienda que la persona encargada de realizar el Informe Final y de Cierre verifique las cifras de los resultados finales de la intervención del proceso de CCL beneficiarios, a fin de que no se encuentren diferencias visibles entre lo que los beneficiarios indican y lo que El ha reportado.

7. REFERENCIAS

- DRTPE de Ica – OSEL (2016). "Indicadores del mercado laboral en la región Ica, 2016".
- FONDOEMPLEO (2016). *Manual para la Presentación del Estudio de Evaluación Final. 15° Concurso de FONDOEMPLEO*. Lima, Perú.
- 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.
- 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.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

8. ANEXOS

ANEXO 1: LISTA DE BENEFICIARIOS ENCUESTADOS EN LA EF

Nombre del Proyecto: "CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN ICA"
Institución Ejecutora: "IMPULSA PERÚ"

Relación de Beneficiarios al: 31 de octubre del 2017

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
1	ABREGU	VILLANUEVA	JUAN ENRIQUE STICK	71339837	SAN ANDRES	944995507
2	ACOSTA	CHAPOÑAN	YON FRANCO	47291405	PARACAS	950405474
3	AGUADO	PECHO	MARIA AMPARO	21476836	LOS AQUIJES	959546081
4	AJALCRIÑA	LUDEÑA	LENIN ORSON	46099451	LOS AQUIJES	231016
5	ALARCON	FLORES	JULIA	21482054	LA TINGUIÑA	987726732
6	ALARCON	SALVATIERRA	JESUS RENE	42431730	PARACAS	991270513
7	ALE	JIMENEZ	JHON DEYBBI	43435416	ICA	956810756
8	ALIAGA	TINEO	JULIO ALEX	21562726	ICA	996543305
9	ALMIDON	CCAPACCA	REYNA ISABEL	71393494	ICA	930104107
10	ALVITES	ALEJO	ELEO HUBER	43542162	PARCONA	957621991
11	ALVITES	CASTRO	BILMA IRMA	21544643	PARCONA	996328066
12	ANCCO	CARBAJAL	ROLANDO	42543122	SANTIAGO	995496533
13	ANDIA	PIZARRO	EVELYN MARLY	43118625	SAN ANDRES	957439913
14	APARCANA	VALENTIN	JUAN CARLOS	40365166	LOS AQUIJES	999465049
15	APARCANA	UCHUYA	ADER YOEL	71030493	ICA	920102587
16	AQUIJE	SIGAMA	JESSICA FLOR	47499671	SAN ANDRES	991201324
17	ROJAS	ARCILA DE PACHERRES	MARITA FELICIA	16663770	PISCO	976980895
18	ARGUEDAS	YACTA	EVIE JULIANA	22312943	SAN CLEMENTE	966948394
19	ARMAS	ABANTO	SANTOS ORLANDO	18212737	PISCO	962927114
20	ARQUIÑEJO	ESPINOZA	MARIA LUZ	21534746	PARCONA	956407893
21	ARTEAGA	ASCONA	DARIA ADELAIDA	22302567	SAN CLEMENTE	949194366
22	ARTEAGA	GALLARDO	JULIO CESAR	22296862	SAN CLEMENTE	955995506
23	ASCENCIO	PACHECO	LUIS ALFREDO	43932344	PUEBLO NUEVO	966599209
24	ASCONA	CUBA	HERMELINDA PAULINA	22273524	SAN ANDRES	956114937
25	AURELIO	JULIAN	HAYDEE ANDREA	47891852	ICA	945663890
26	BARRIENTOS	ZARATE	IRWIN LUIS	47452793	ICA	976985385
27	BARRIENTOS	QUISPE	LEONCIO MENANDRO	41461742	ICA	985529037
28	BAUTISTA	QUISPE	HILDA	21865008	PISCO	939760756
29	BELLIDO	MAYURI	DAYANA LIZBETT	73120036	PISCO	985726732
30	BENDEZU	GUEVARA	ENRIQUE WILFREDO	09803999	ICA	980596854
31	BENDEZU	MEJIA	REGNER WAGNER	44797502	SUBTANJALLA	956171152
32	BERROCAL	ALEGRIA	BEATRIZ ROSARIO	22302956	PISCO	999516819
33	BERROCAL	ALEGRIA	SONIA FLORINDA	40060854	PISCO	980118605
34	BERROCAL	ALEGRIA	CLEOFE ZENNAIDA	22313615	PISCO	978262565
35	BORDA	YARASCA	ABEL YSAI	43046551	PARCONA	925422570
36	BOZA	HUARACA	DAYGRO	44027817	LOS AQUIJES	956663050
37	BRAVO	PALACIOS	ELSA MARIA	21550914	PARCONA	997860339
38	BRICEÑO	AYALA	JORGE	22306301	PISCO	956812256
39	CABRERA	CHACALIAZA	MILAGROS DEL ROSARIO	72371120	ICA	942739980
40	CABRERA	ROJAS	MERY LUZ	21538351	SUBTANJALLA	996273519
41	CACCHA	CARAZAS	NELLY	22272889	PISCO	956558125
42	CAJO	BARRERA	EDWARD GONZALO	47602896	SAN ANDRES	942135211
43	CAMPOS	MUÑANTE	JULISSA JANETT	22300161	PISCO	937623120

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
44	CAMPOS	NAVARRO	LUIS MIGUEL	76477943	ICA	955971351
45	CAMPOS	FERNANDEZ	JORGE ALBERTO	44689090	LA TINGUIÑA	252818
46	CARIGNANO	RIOS	DODINO ANLLELO	21545103	ICA	975731798
47	CARPIO	FUENTES	JOSE DAVID	76649805	PARCONA	958553567
48	CAVERO	CANAVAL	ANGEL ALEJANDRO	47194477	PISCO	956569522
49	CAVERO	CALDERON	CECILIA VERIDIANA	21480678	PACHACUTEC	997123666
50	CCENCHO	FLORES	WILLIAMS KENNY	42591538	LA TINGUIÑA	999021688
51	CCONISLLA	CHOQUE	ANA LUCIA	46108352	SUBTANJALLA	989993156
52	CHACALIAZA	FALCONI	JULIA YMAR	42938712	SAN ANDRES	988991860
53	CHACALIAZA	CHAVEZ	DORA ELVIRA	22303334	PISCO	945861755
54	CHACON	QUISPE	DEIVYS DANNY	40744348	ICA	939286007
55	CHAMPE	CUCHO	SONIA AURORA	70268521	PARACAS	950607834
56	CHANCO	GUTIERREZ	LISANDRO OSWALDO	44493633	LOS AQUIJES	971380470
57	CHAVEZ	ARCOS	LILIANA CARLOTA	22278829	SAN CLEMENTE	956542216
58	CHAVEZ	HERRERA	ANDREA YDUVINA	22306847	TUPAC AMARU INCA	959953017
59	CHICNES	ROJAS	SANTOS	44371475	ICA	965051103
60	CHAUCA	ARQUIÑEJO	JOAN CLIFORD	44411694	ICA	975718730
61	COMENA	MORAN	EDDER JOSE	71781387	SAN ANDRES	967774598
62	CORDOVA	MELENDEZ	YESENIA KARENINA	41231743	ICA	945254791
63	CRUZ	SIMON	CARLOS ALFONSO	46412556	ICA	945113104
64	CUADROS	GONZALES	CRISTHIAN JESUS	73048812	ICA	969553665
65	CUBA	YARMA	DIEGO ARMANDO	41651595	ICA	967694139
66	CUETO	URBANO	ADRIANA PASCUALA	22257283	PISCO	955942747
67	DONAYRE	GABRIEL	YESSICA GRACIELA	40130245	ICA	943407557
68	DONAYRE	OJANAMA	CARLOS EDUARDO	73150208	LOS AQUIJES	910195719
69	DONAYRE	VALENCIA	CLAVEL JACINTO	00016562	PUEBLO NUEVO	955614785
70	DONAYRE	VALENCIA	CARLOS ALBERTO	21144713	LOS AQUIJES	910349991
71	DURAN	CHOCCE	EDGAR JESUS	10429220	PARCONA	988831542
72	ECOS	YATACO	WALTER	21835377	GROCIO PRADO	947025060
73	ELIAS	TORREALVA	ALEJANDRO BERNARDINO	21473132	LOS AQUIJES	956156001
74	ENCISO	FLORES	INGRIT YERALDINNE	75584196	SUBTANJALLA	938687522
75	ENCISO	PEREZ	EVELYN ROSELLINE	46509935	ICA	975138288
76	ESCALANTE	QUIHUE	VALERIO	21523371	ICA	956302143
77	ESCOBAR	ARTEAGA	JUAN JOSE	22298163	PISCO	953655698
78	FAJARDO	DIAZ	MILAGROS MEDALIT	46556924	SAN ANDRES	977840236
79	FARFAN	DE LA CRUZ	JORGE MARTIN	70360228	SAN ANDRES	981559423
80	FERNANDEZ	LUIS	SANDRO	45017132	PISCO	956143576
81	FERNANDEZ	ORTIZ	ALEX SNAYDER	71806667	LA TINGUIÑA	933024782
82	FIGUEROA	QUIJANDRIA	SUGELÉN LUCIA	41584982	SUBTANJALLA	956505924
83	FLORES	AQUIJE	ANTHONY ROWEL	70287441	PISCO	921868117
84	FLORES	BAUTISTA	FELICITA ARSENA	21441735	ICA	956926132
85	FLORES	CASTILLA	LUISA MARGARITA	22303332	PISCO	533057
86	FLORES	DE UCULMANA	GLADYS SOLEDAD	21414814	PARCONA	956802669
87	FLORES	ORELLANA	DELIA MARICRUZ	47648282	PARCONA	980151681
88	FLORES	URIBE	YULIANA ROSARIO	41597517	SAN CLEMENTE	953617279
89	FUENTES	BENDEZU	LUIS REYNALDO	22247792	LOS AQUIJES	952526293
90	FUENTES	DE LA CRUZ	MARIA LUISA	42185311	LOS AQUIJES	960997894
91	GAMBOA	GUTIERREZ	AYDE	80632795	LA TINGUIÑA	949902807
92	GARAY	QUISPE	LUCIO COSME	21561263	ICA	936002838
93	GARCIA	CARLOS	LUIS ENRIQUE	41538428	SAN ANDRES	995271720
94	GARCIA	GARCIA	NELLY ROSA	75702554	SALAS	999982385
95	GARCIA	LEGARIO	ANGELUCA ROSSI	45048439	SAN CLEMENTE	935302440
96	GARCIA	SALVADOR	NORA VIVIANA	44493722	PISCO	936015492
97	GARCIA	YAYA	KATTIA ESTEFANY	73832057	PISCO	971579446
98	GASTELU	REYES	JENNY FLOR	21521318	SUBTANJALLA	955211208
99	GIRALDO	HERNANDEZ	EDITH ROSARIO	22271672	PISCO	963984596
100	GONZALES	CULE	CARLOS ENRIQUE	47499517	ICA	998639505
101	GRIMALDO	MOQUILLAZA	ADRIANA JACKELINE	22299620	PISCO	943443872

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
102	GRIMALDO	PROSOPIO	YENNY MARIBEL	42113361	ICA	988406664
103	GUERRA	CHIPANA	JUAN LUIS	47063055	ICA	996794315
104	GUEVARA	HUAYANCA	MARIA LIZETH	40842874	ICA	957660081
105	GUIZADO	DE ALHUAY	MARCOSA	31186989	ICA	995435922
106	GUTIERREZ	CARBAJAL	ISABEL REYNA	09802284	PARCONA	945879849
107	GUTIERREZ	CRUZATT	ZENON	40021865	SAN CLEMENTE	976787760
108	GUTIERREZ	TOMAYLLA	OSCAR YINO	48574110	ICA	999321055
109	HERNANDEZ	CABRERA	JORGE LUIS	42905855	SALAS	942597028
110	HERNANDEZ	CASTILLA	JESUS ANDRES	80002196	LOS AQUIJES	952509701
111	HERNANDEZ	FRANCO	MAURY JHONEL	46932235	SAN JUAN BAUTISTA	952984293
112	HERNANDEZ	RAMIREZ	PEDRO ABEL	43429699	PISCO	984616279
113	HERRERA	CHUQUIZUTA	PAOLA YAMALIT	46434234	PISCO	985873438
114	HERRERA	TOVAR	PAUL MIGUEL	21488675	PARCONA	938275992
115	HOYOS	SILVA	DAVID	33818989	ICA	965983238
116	HUALLPA	LLAMOCCA	MARCELINO	21550312	ICA	944894971
117	HUAMAN	HUALLANCA	OSCAR	21565918	PARCONA	979803620
118	HUAMAN	HUARIPUMA	JANET EMILIA	22313934	PISCO	532001
119	HUAMAN	MORALES	DELIA FLOR	22302939	PISCO	975651661
120	HUAMANI	FERREL	ROLANDO	21445933	ICA	955401613
121	HUAMANI	NAVARRETE	HECTOR JORGE	44806010	LOS AQUIJES	968175944
122	HUAMANI	PUZA	ISABEL	22251760	PISCO	999476934
123	HUAMANI	VACAS	RAUL RAYMUNDO	22275309	SAN ANDRES	939754454
124	HUANACO	QUICHICA	WILLIAM JESUS	21577108	PARCONA	947869267
125	HUAPAYA	FLORES	OSCAR RAUL	09924098	PARACAS	994191592
126	HUARANCCA	MARCOS	ALDO REYNALDO	42604278	SANTIAGO	999559471
127	HUARANCCA	SOTO	NANCY ISABEL	21545990	SUBTANJALLA	999910171
128	HUARCAYA	GUTIERREZ	ROLLER ELVIS	72760115	LOS AQUIJES	942690581
129	HUAROTO	CESPEDES	MARIA LILIANA	22289079	TUPAC AMARU INCA	956409114
130	HUAYANCA	GAMBOA	RITA ESTHER	21475115	LOS AQUIJES	976973540
131	HUAYANCA	PINEDA	CARMEN MILAGROS	40030889	SUBTANJALLA	984318430
132	HUAYANCA	ESPINO	JOSE ALBERTO	21574570	ICA	988066118
133	HUAYTA	GUTIERREZ	GISSEL STANY	46999514	PARCONA	945666480
134	HUERTA	QUISPE	ROGER MAXIMO	40904023	PARACAS	989109164
135	HUILLCAS	CORDOVA	LADY ROSA	41557811	SUBTANJALLA	944421977
136	HUAMANI	SALAZAR	DIANA LETICIA	45541290	PISCO	984507174
137	JAICO	RAMIREZ	LUCERO IVONNE	47480565	PARCONA	993889462
138	JAYO	BENDEZU	EDISON DAYMER	44719039	ICA	953654095
139	JAYO	FERNANDEZ	GREGORIO	21572845	PARCONA	963657498
140	JIMENEZ	LOZA	MARIA LUISA	22294186	TUPAC AMARU INCA	945262062
141	JIMENEZ	BARRUETA	ROSA ALBINA	07641459	PISCO	996230206
142	JORGE	INGA	LIZETH CAROL	76660991	SUBTANJALLA	995176387
143	JUSCAMAYTA	SIGUAS	JHONATAN PAUL	76252052	SAN JUAN BAUTISTA	924610932
144	LAGOS	VILLA	OSCAR LUWI	45056592	PARCONA	966787833
145	LANDA	RAMOS	LEONARDO LUIS	41978750	ICA	932844878
146	LAURENTE	HUAMAN	AYME RUFINA	22289264	PISCO	996954436
147	LEON	BAZAN	MARTIN MODESTO	23865756	ICA	948666600
148	LIBERATO	MARQUEZ	ELSA NORMA	10477239	LA TINGUINA	956917810
149	LICAS	SOTO	EFRAIN AMANCIO	21491164	LOS AQUIJES	966881120
150	LOPEZ	FERNANDEZ	AUSBERTO POLIENTE	08982375	PARCONA	975087643
151	LUJAN	MORAN	LUIS VICTOR	40005345	ICA	975716499
152	LUJAN	RAMOS	JENNER AMERICO	73245504	SALAS	975951536
153	LUNA	MAURTUA	VIRGINIA DE GUADALUPE	22289208	PISCO	922153008
154	MALDONADO	FLORES	MARIA LUISA	22250939	PISCO	922862121
155	MALDONADO	MALLMA	EDIHT FLOR	43496344	SANTIAGO	979344433
156	MANTARI	DONAYRE	RONIN ORLANDO	40767661	PISCO	951555849
157	MANTARI	SALAZAR	LUIS ERNESTO	22309910	PARACAS	980998778
158	MANTARI	SALAZAR	CARLOS GUILLERMO	22282654	PARACAS	999112518
159	MARQUEZ	CABELLO	TEODORO JUAN ISRAEL	46802962	ICA	933066901

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
160	MARTINEZ	QUISPE	ANDRES VALENTIN	40825781	PARCONA	975756098
161	MATIAS	PIZARRO	JUANA ALICIA	22310499	SAN ANDRES	964888424
162	MAYAUTE	AGUILAR	EVER ENRIQUE	43203727	ICA	964981716
163	MEDINA	QUISPE	BUENAVENTURA	21467798	LA TINGUIÑA	965839400
164	MEDINA	HUARCAYA	OLGA JESUS	21457189	SUBTANJALLA	985726732
165	MEJIA	PALOMINO	EDITH MELCHORA	76764017	ICA	956860059
166	MEJIA	VARGAS	SANTOS BACILIO	21576579	ICA	959639571
167	MENDOZA	FLORES	LUIGGI BRANDOM	70325563	LA TINGUIÑA	934055914
168	MORALES	MARTINEZ	JOSEFINA EDITH	22288967	PISCO	507318
169	MORAN	DIAZ	ALEXIS ALBERTO	72216023	SAN ANDRES	983538487
170	MUNAYCO	AGUELA	GIOVANA RUMUALDA	22270768	PISCO	956725346
171	MUÑANTE	DIAZ	ANAIZ VICTORIA	42181924	SAN ANDRES	950626529
172	MUÑANTE	TOLEDO	JESSICA ROCIO	22277941	PISCO	956105643
173	MUÑANTE	HUALPA	JESUS JERSON	70118311	PARCONA	956728587
174	MUÑANTE	SUBAUSTE	OMAR MANUEL	71608630	TATE	960990257
175	MUÑOZ	CORDOVA	JEFFERSON ARMANDO	71831042	ICA	956888096
176	NOLASCO	CASTRO	JACKELINE ALEJANDRINA	43139570	PISCO	944631084
177	NUÑEZ	PURILLA	CESAR IOMAR	48748455	ICA	930875174
178	OLAYBEL	ORMEÑO	ROSA MELCHORA	22300675	PISCO	970976632
179	OLIVARES	LAURA	ELIA YURI	40737445	SAN CLEMENTE	950841972
180	OLIVARES	ASTUCASA	CARLOS ENRIQUE	22276722	TUPAC AMARU INCA	955658409
181	OSCO	HUAMAN	LITO	21552285	PARCONA	995327570
182	PACHECO	VASCONZUELOS	LUIS ANGEL	22288565	TUPAC AMARU INCA	998011492
183	PACHERRES	TORO	PEDRO PABLO	22307937	PISCO	956805567
184	PALOMINO	HILARIO	JOSE CARLOS	44719014	LA TINGUIÑA	928040511
185	PALOMINO	TACSI	CIRILO	42735866	PISCO	971675925
186	PARAVECINO	JUNCHAYA	MARCIA ROSA	72230806	SAN JOSE DE LOS MOLINOS	982293172
187	PAREDES	PAZ	TERESA JESUS	44718128	SALAS	944406928
188	PARI	QUISPE DE GONZALES	ALICIA SUSANA	22273416	PISCO	985726732
189	PARIONA	HUAMANI	ELIANA CAROLINA	74070735	ICA	982618672
190	PASACHE	GUEVARA	BRYSON FERNANDO	76411211	ICA	941555226
191	PATIÑO	TIPACTI	JOSE ALBERTO	72229492	PUEBLO NUEVO	977404849
192	PEÑA	SANCHEZ	JULISSA JUNET	21537347	SALAS	935265275
193	PEZET	CHILQUILLO	ROSA TOMASA	09953475	ICA	986109912
194	PISCO	RIOS	DANIEL	05868684	LOS AQUIJES	983681112
195	PISCONTE	HUARCAYA	SHEILA PATRICIA	61684217	ICA	948574237
196	PONCE	VILLANUEVA	JOEL	46548501	SANTIAGO	941452345
197	PORTALES	ARMEJO DE KU	RUTH ALEXANDRA	40016122	PISCO	998297966
198	QUIROZ	ADVINCULA	REYNA GABRIELA	80026337	PISCO	958442002
199	QUISPE	HERNANDEZ	ARMANDO RUBEN	21479691	PACHACUTEC	990598304
200	QUISPE	LUNASCO	WILFREDO	21402554	LA TINGUIÑA	932851987
201	QUISPE	QUISPE	ALODIO	48597561	PARCONA	910309859
202	QUISPE	RAQUI	KATHIA ELIZABETH	45907217	ICA	998093427
203	QUISTAN	OCHAVANO	IVETH	42063064	PUEBLO NUEVO	995002986
204	RAMIREZ	HERNANDEZ	HERMILA MAGDALENA	22251250	PISCO	969673549
205	RAMIREZ	MALDONADO	YONATHAN ERICK	47191285	SAN ANDRES	938155898
206	RAMIREZ	PALOMINO	CARMEN LIDIA	21550606	PARCONA	960159514
207	RAMIREZ	PALOMINO	MARIA ELENA	21553594	PARCONA	984303756
208	RAMOS	GARAMENDI	ANTHONY MIGUEL ANGEL	72404992	PARCONA	942148577
209	RAMOS	PEREZ	RAZURI	41274039	LOS AQUIJES	995812642
210	RAYMUNDES	CERPA	GREF NAYGUER	45693250	ICA	970075869
211	RIOS	CARPIO	MARIA YSABEL	22292880	SAN CLEMENTE	988531057
212	RISCO	BRAVO	JOSE LUIS	72687823	ICA	977397375
213	ROBLES	ROMO	CINTYA FABIOLA	46978427	SAN ANDRES	986585907
214	ROBLES	TRILLO	PIER WALDIR	71230321	ICA	910715181
215	RODRIGUEZ	CASTILLO	FREDDY ALBERTO	47876680	PARACAS	945198474
216	RODRIGUEZ	FRANCO	VLADIMIR AARON	72841349	ICA	993341572

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
217	ROJAS	BARAZORDA	GERTRUDES	43235329	PARACAS	972205009
218	ROJAS	MACHADO	JULIO FERNANDO	44135675	LOS AQUIJES	934210059
219	ROJAS	MELGAR	RAISA YASMIN	70165643	ICA	920106952
220	ROJAS	TOLEDO	CARMEN ROSA	41418779	SAN CLEMENTE	996148367
221	ROMERO	NUÑEZ	PAOLA ELIZABETH	43837592	PISCO	999444860
222	ROQUE	FLORES	GREYS ROSSINA	22301567	LOS AQUIJES	947797748
223	ROSAS	HERNANDEZ	ALEJANDRO ISAAC	21410089	ICA	956206284
224	SAGARDIA	CASTRO	LINDA MARIANELLA	22256698	SAN CLEMENTE	978834853
225	SALAS	PALOMINO	EMMA AYDEE	44568653	ICA	959020029
226	SALAS	SEGOVIA	LUZ CATALINA	44272821	SAN CLEMENTE	934480182
227	SALAZAR	CHIRINOS	SERGIO ANTONIO	46966304	PARACAS	944907238
228	SALAZAR	SAENZ	JOSE LUIS	41573176	ICA	966980571
229	SALCEDO	SOTO	ROCIO BETSABE	42951720	ICA	949424087
230	SANGAMA	VELA	WINDER	42441028	ICA	924414256
231	SANTI	GONZALES	CINTHYA JANETH	45204065	SUBTANJALLA	966500176
232	SAYRITUPAC	CALDERON	VICTOR ABEL	21457692	ICA	956159628
233	SILVESTRE	CARTAGENA	HELENS JANNETH	45892263	SANTIAGO	956169175
234	SOTO	ACOSTA	CHRISTOPHER ANGEL	77809121	SAN ANDRES	997842956
235	SOTO	TASAYCO	DIEGO HUMBERTO	72691572	PISCO	949707087
236	SUAREZ	HUAMAN	ALEXIS ELICHSON	77377523	LOS AQUIJES	971478775
237	TIPA	CACHIQUE	JAVIER	43038697	PARCONA	999532741
238	TOCAFFONDI	CHIPANA	SHEILA LIZANKA	70191882	PISCO	947964385
239	TOLEDO	LOVERA	GLADYS LIZET	47808645	SALAS	969908004
240	TOLEDO	RAMOS	CARMEN ROSA	22296794	SAN CLEMENTE	956489415
241	TORNERO	HERRERA	EVELYN KELLY	41682705	SAN ANDRES	945171206
242	TORRES	ORE	JUANA OLINDA	22271365	TUPAC AMARU INCA	956889153
243	TORRES	QUISPE	MARIA ISABEL	71991062	LOS AQUIJES	944410446
244	TORRES	ROMERO	ELEUTERIA MIRTHA	22290399	PISCO	943241829
245	TRILLO	HUACA	ANDRES ROBERTO	22295096	TUPAC AMARU INCA	956400409
246	TRILLO	QUISPE VDA DE MUNAYCO	NORMA PATRICIA	22291443	PISCO	956269920
247	TRONCOS	GONZA	AVIGAIL	46458151	LOS AQUIJES	941719826
248	UCHUYA	GOMEZ	ALEIDA FELICITA	21474416	PARCONA	996379943
249	UCULMANA	FLORES	HILDA ADELAIDA	75024091	PARCONA	939756347
250	VALENCIA	CASTRO	NESTOR FAQUELI	40628408	LA TINGUIÑA	980208912
251	VEGA	HUACHUA	ALDO ALEJANDRO	44218261	PARCONA	964782764
252	VENTURA	HORNA	PAULA ROSA	80018634	SUBTANJALLA	935111385
253	VILCA	CHOQUE	RUTH RAQUEL	47037137	PARCONA	961984721
254	VILLA	SIGUAS	FELICITA MARIA	09859338	TUPAC AMARU INCA	988292243
255	VILLEGAS	TORRES	EDSON JESUS	70177289	ICA	985726732
256	WEILL	VILCA	CHRISTIAN ANDRE	46228361	ICA	975315807
257	YARASCA	GUILLEN	CARLOS OMAR	44337144	PARCONA	972056369
258	YATACO	BOADA	LUIS EDGAR	22309101	PISCO	978191433
259	YBARRA	GIRALDO	VICTOR JESUS	73512162	PISCO	966559099
260	YCHPAS	VELASQUEZ	ALEXIS HERNAN	75924418	ICA	939288516
261	ZEGARRA	MATTA	EVELYN YURADIL	71917402	ICA	980915880
262	ZUÑIGA	CARDENAS	SOLEIL EMILY	44142594	ICA	984456390



ANEXO 2: INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS APLICADOS EN LA EF

A. Descripción de los instrumentos cuantitativos

ENCUESTA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 2 EVALUACIÓN FINAL - 15° CONCURSO

Código de proyecto # de encuesta

A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO

A.1 Nombre completo
A.2 DNI

B. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

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

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

B.2 Nombre del curso, diplomado, especialización	B.3 Financiamiento	B.4 Tipo de Institución que dictó el curso	B.5 ¿Usted obtuvo algún diploma, constancia o certificado?
	1. Propio 2. Financiado por la empresa y por mi 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 LABORALE

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 3 Martes 5 Jueves 7 Sábado
2 Lunes 4 Miércoles 6 Viernes 8 Total

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

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

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 4 De 21 a 50 personas 7 Más de 500 personas
2 Menos de 10 personas 5 De 51 a 100 personas
3 De 11 a 20 personas 6 De 101 a 500 personas

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 4 Falta de experiencia 7 Problema de salud
2 Se cansó de buscar 5 Sus estudios no lo permiten 8 Falta de documentos
3 Por su edad 6 Las tareas del hogar se lo impidieron 9 Otro (especificar)


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

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

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

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

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

3 La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa

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

1 Voluntaria 2 Obligatoria

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

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

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

3 Para ascender en la empresa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D.9 ¿En qué consistió su preparación?

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

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

3 Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador

4 Otra (Especifique) _____

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

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

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

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

3. El lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso

4. Los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles

5. La retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente

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

7. Los tiempos de la evaluación fueron adecuados

8. El ambiente donde se realizó la evaluación 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 (Pasar a D.14) 2 No

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

1 La evaluación trató temas que no corresponden a mi perfil ocupacional

2 El evaluador no fue claro, preciso en su explicación

3 El evaluador no fue transparente/correcto en su evaluación

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

5 Otro _____

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

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

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

1 Si, totalmente 2 Si, parcialmente 3 No

D.17 Si D.16=2 o 3, ¿Por qué?

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

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

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

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

2 No le interesa leerlo 4 Otro _____

D.19 Sólo si D.11-1=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 esta 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? Si/ _____

E. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA FICHA

E.1 Nombre del encuestador _____

E.2 Nombre del supervisor _____

E.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

E.4 Comentarios/observaciones _____


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 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

1. Bienvenida a los participantes
2. 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:

1. 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?


Giancarlo Mascallero Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

2. ¿Qué estrategias ha utilizado Ud., para la difusión, focalización y sensibilización a empresa y trabajadores?
3. Para usted ¿los riesgos previstos han tenido acierto o recurrieron a otras acciones para el logro de los objetivos?
4. Con respecto a la participación de los aliados/socios en la zona de intervención del proyecto ¿considera Ud. que resultó adecuada?
5. 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:
6. ¿Cuáles son las actividades críticas del proyecto, es decir, aquellas imprescindibles para el logro de los resultados?
7. ¿Se lograron llevar a cabo todas las actividades de acuerdo a lo previsto?
8. En caso de no haberse logrado, ¿qué motivos explican esta situación?
9. ¿La estrategia de focalización aplicada fue la más efectiva?, ¿Cuáles son los principales resultados de la focalización y qué limitaciones enfrentó durante su ejecución?
10. ¿El proceso de evaluación de CCL se llevó en los plazos adecuados y tomando en cuenta el perfil de los beneficiarios?
11. ¿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?
12. ¿Existe evidencias de sesgos en los resultados de la evaluación por evaluador?
13. 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:
14. ¿Cuál es la capacidad de la IE para administrar el presupuesto del proyecto?
15. ¿Los recursos (personal, económicos, infraestructura, etc.) asignados fueron los necesarios?
16. ¿El proyecto gastó todo lo previsto?
17. ¿En algunas actividades se gastó más o menos de lo previsto?, ¿a qué se debió ese resultado?
18. ¿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?
19. ¿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:
20. ¿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?
21. ¿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.

22. ¿Cuál es la problemática de sus trabajadores evaluados en términos de competencias laborales antes del proceso de CCL?
23. ¿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?

24. ¿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?
25. ¿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?
26. ¿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?
27. ¿Su empresa ha implementado acciones después de los resultados de la CCL?, Detalle.
28. ¿Qué situaciones positivas se han presentado después de la CCL en el desempeño y productividad de sus trabajadores?, Explique.
29. ¿Qué situaciones negativas se han presentado después de la CCL en los trabajadores evaluados?
30. ¿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.

31. ¿Cuáles considera son los beneficios de la CCL para la empresa y para el trabajador?
32. ¿Cuál es la problemática de los trabajadores que ha evaluado en el proyecto (mencionar nombre del proyecto) en términos de sus competencias laborales?
33. ¿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?
34. ¿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?
35. ¿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?
36. ¿Considera que el Plan de Empleabilidad entregado a los trabajadores evaluados por el proyecto les brinda elementos suficientes para que mejoren sus competencias laborales?
37. ¿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.

38. ¿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?
39. ¿Conoce en qué consiste la CCL? Si responde que sí, explique.
40. 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?

41. ¿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.

1. Su Institución ¿Conoce el proceso de CCL y está acreditado para realizar dicho proceso? Si responde si, explique.
2. ¿Ha participado en algún proceso de CCL? Si responde que sí, cuál fue su experiencia.
3. ¿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.
4. ¿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?
5. ¿Considera que la CCL puede ser instrumento útil para mejorar la articulación entre centro formativo y empresa? Si indica que sí, explique.
6. ¿Cuál es su opinión acerca de la CCL? Explique.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT