

ESTUDIO DE EVALUACIÓN FINAL

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

C-15-10

LÍNEA 2: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTITUCION EVALUADORA

CONSORCIO OBSERVATORIO PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL -
UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

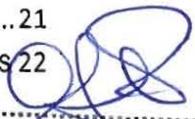
Lima, Julio de 2018



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CONTENIDO

LISTA DE ACRÓNIMOS	4
1. RESUMEN EJECUTIVO	5
2. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO	7
2.1 Ficha resumen	7
2.2 Estrategia de intervención	7
2.3 Período del proyecto	8
2.4 Proceso de Focalización, registro y selección de beneficiarios	8
2.4.1 Estrategias de Focalización	8
2.4.2 Convocatoria de beneficiarios	9
2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios	9
2.4.3.1 Criterios de selección socio laborales	9
2.4.3.2 Criterios de selección de experiencia laboral	9
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 Período de referencia	17
4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	17
4.1 Caracterización de la población beneficiaria	17
4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios	17
4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios	18
4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada	18
4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo	19
4.1.5 Condición de actividad de los beneficiarios	21
4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados	21
4.1.7 Indicadores de calidad del empleo en la ocupación principal de los beneficiarios	22


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.8 Población beneficiaria según decisión de participación en el proceso de certificación	25
4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral	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.....	38
5. LECCIONES APRENDIDAS	39
5.1 En la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios	39
5.2 En la Certificación	40
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
6.1 Conclusiones.....	40
6.2 Recomendaciones.....	42
7. REFERENCIAS.....	45
8. ANEXOS	46



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-15-10 "Certificación de Competencias Laborales – Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Instalador electricista de edificaciones - Huancayo, Junín", 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 Junín a partir de junio de 2016 hasta diciembre de 2017¹, cuyo propósito fue la "Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de Huancayo, El Tambo y Viquez de la provincia Huancayo, 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 Huancayo, El Tambo y Viquez de la provincia de Huancayo.

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 y iii) Servicio de limpieza. El Proyecto de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con las Entidades Certificadoras de CENFOTUR, IFB CERTUS y CEFOP LA LIBERTAD, logrando así evaluar a 650 personas², 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 257 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 en su mayoría mujeres (66,9%). La edad promedio de la población beneficiaria es de 36 años de edad, el 35,4% de participantes es menor a 30 años de edad, el 26,8% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 29,2% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 8,6% 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 88,7% de beneficiarios se encuentra Ocupado y el 9,7% Desocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 11,3 puntos porcentuales de Ocupados. La ocupación principal de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido para la EF Empleado, Edificio/Apartamentos (Limpieza) con un 45,1%, disminuyendo en 0,8 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (45,9%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Cocinero, Chef con un 19,5%, incrementando en 0,8 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (18,7%). La otra

¹ FONDOEMPLEO. Informe final del Proyecto C-15-10. diciembre de 2017. El proyecto tuvo una duración de 15 meses operativos por ampliación de agenda, dado que se tiene 4 meses de acciones preparatorias por ello empieza en octubre 2016.

² FONDOEMPLEO. Informe de Cierre del Proyecto C-15-10, febrero de 2018.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

ocupación frecuente ha sido la de Azafata, Servicio de comidas/ Personal con una disminución frente a la LB de 0,4 puntos porcentuales. La composición porcentual de las otras ocupaciones han variado ligeramente en la EF respecto de la LB, excepto el de Administrador de empresas, que ha permanecido igual respecto a la Línea de Base.

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 970,8 disminuyéndose en S/. 89,7 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 4,8. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 43 horas, con una caída de 6,9 horas a la semana en relación a la LB.

En relación al proceso de Certificación, se evidencia que la participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 99,6% voluntaria y 0,4% de manera obligatoria. La principal motivación, para el 77,3% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 37,9% para mejorar sus ingresos laborales; un 8,6% para ascender en la empresa y un 19,1% 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 34,2% fue para seleccionar a los mejores trabajadores y para un 29,6% porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 94,6% como Competente Laboral y en un 5,4% No Competente Laboral. El 93,4% de los beneficiarios recibieron su Plan de Empleabilidad, mientras que el 6,6% no lo recibió. Siendo el 93,3% los beneficiarios que leyeron su Plan de Empleabilidad y un 6,7% no le dio lectura. El 81,3% 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 20%, un 40% considera que la información no brinda alternativas de solución; y que contiene información poco precisa que permita tomar decisiones un 20%. El 93,8% de los beneficiarios recibió su certificado y un 6,2% 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 los distritos de la provincia de Huancayo de la región Junín.

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 86,2% de ejecución del presupuesto aprobado³ con un cumplimiento total de las actividades previstas del Componente 1.

³ Cifra estimada, toda vez que la IE, a la fecha de presentación del informe final, indicó que existen montos pendientes de ejecución.

2. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO

2.1 Ficha resumen

La información del proyecto es la siguiente:

CUADRO 2.1 REGIÓN JUNÍN: INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del proyecto	Certificación de Competencias Laborales - Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Instalador electricista de edificaciones - Huancayo, Junín.
Código del Proyecto	C-15-10
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 Huancayo, El Tambo y Viquez de la provincia Huancayo, 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"> 715 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de Huancayo, El Tambo y Viquez de la provincia de Huancayo; cuentan con expediente de registro. 650 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (250 en el perfil de servicio de limpieza, 200 de cocina, 100 de atención en salón de comidas y bebidas / eventos y 100 de Instalaciones Eléctricas en Edificaciones en sus competencias laborales. 455 trabajadores certificados en sus competencias laborales, de los distritos de Huancayo, El Tambo, y Viques de la provincia de Huancayo.
Ámbito de ejecución del Proyecto	Región: Junin
	Provincias: Huancayo
	Distritos: Huancayo, El Tambo y Viquez.
Duración del Proyecto	15 meses ^{1/}
Presupuesto Total del Proyecto	S/. 732 721,85
Monto solicitado a FONDOEMPLEO	S/. 586 469,58
Contrapartida	S/. 146 252,27

^{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-15-10, la implementación del proyecto parte de los siguientes procesos:


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

- 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

La información que se presenta a continuación se sustenta en la entrevista realizada al IE del proyecto así como en el documento del Proyecto C-15-10.

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.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

- Finalmente, se realizaron campañas de difusión y promoción utilizando diversos medios de comunicación masivos de los distritos de la zona de intervención, para informar a la población objetivo sobre las bondades del proyecto. Asimismo, 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).


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- Contar con un año de experiencia específica en la ocupación en la que será evaluado: Operario de limpieza, Cocinero, Mozo e 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 650 evaluaciones, se logró un 89,08% de candidatos calificados como Competentes Laboralmente (certificados) en las diferentes unidades de competencia; el número de beneficiarios certificados es de 579.

CUADRO 2.2 REGIÓN JUNÍN: BENEFICIARIOS EVALUADOS Y CERTIFICADOS

Perfil	Número de beneficiarios evaluados	Número de beneficiarios certificados
Atención en salón de comida y bebidas / eventos	147	144
Cocina	200	150
Servicio de limpieza	303	285
TOTAL	650	579

Fuente: Informe de cierre del proyecto
Elaboración: Propia

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

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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 Empleabilidad⁴, entre abril y diciembre 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 entregó setenta y ocho (78) informes de resultados de evaluación, con los planes de capacitación, a igual número de empresas donde sus trabajadores fueron evaluados, con la finalidad de que los beneficiarios que no lograron ser calificados como Competentes Laboralmente fortalezcan sus capacidades a partir de lo descrito en el Plan de Capacitación y que las empresas tengan el interés para implementar dicho plan de tal forma que haya un beneficio mutuo y que se note en la producción.

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

Así mismo, la IE manifestó que un factor importante que favoreció el incremento de esta meta, fue la contratación de una consultora para elaborar y complementar el Informe de Resultados y Planes de capacitación presentados por CENFOTUR.

⁴ 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 93,4% habría recibido el Plan de Empleabilidad.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

2.7 Costo del proyecto

Se ha ejecutado el 86,2% del total del presupuesto aprobado en el último POA, indicando la IE que esta diferencia se debe a una menor ejecución en la actividad de evaluación de Competencias Laborales y del gasto en las actividades de imprevistos y supervisión interna. Adicionalmente, indicaron que no utilizaron lo programado en gastos de funcionamiento, alquiler de oficina y gastos de pasajes y viáticos.

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

Fuente de financiamiento	Presupuesto Total S/.	Total ejecutado S/.	% de Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Aprobado
FONDOEMPLEO ^{1/}	556 394,22	488 326,63	87,8%
Institución Ejecutora	146 252,27	117 440,91	80,3%
TOTAL	702 646,49	605 767,54	86,2%

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

Fuente: Informe de Cierre del proyecto

Elaboración: Propia



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

3. EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

3.1 Objetivos del estudio

3.1.1 Objetivo General

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

3.1.2 Objetivos Específicos

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

3.2 Metodología del estudio

3.2.1 Marco poblacional

El marco poblacional corresponde a los beneficiarios del Proyecto C-15-10 de la Región Junín de los distritos de Huancayo y El Tambo de la provincia Huancayo⁵. El número de beneficiarios que conforman dicho marco poblacional totalizan los 650 beneficiarios.

3.2.2 Estrategia de incorporación de beneficiarios

El proceso de selección de los beneficiarios se realizó de manera secuencial, de modo que su incorporación al proyecto, igualmente, se realizó de manera secuencial.

3.2.3 Metas de beneficiarios según la propuesta de la IE

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

⁵ Según lo indicado en el Informe de Cierre del proyecto, el distrito de Viques no participó por la menor concentración de la población y la demora de CENFORTUR en realizar definiciones de su estrategia de evaluación.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 3.1 REGIÓN JUNÍN: METAS DE BENEFICIARIOS

Beneficiarios	Meta propuesta
Colaboradores seleccionados	715
Colaboradores evaluados	650
Colaboradores certificados	455

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 Junín, en un espacio adecuado para personal responsable de la supervisión del proyecto.

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

CENTRO DE CERTIFICACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	VIGENCIA DE AUTORIZACIÓN MTPE
CENFOTUR	Cocina	19/10/2018
	Atención en salón de comidas y bebidas/eventos	18/10/2018
	Servicios de limpieza	19/02/2021
CEFOP La Libertad	Atención en salón de comidas y bebidas/eventos	14/08/2018
IFB CERTUS	Servicio de limpieza	11/04/2020

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 277 beneficiarios los mismos que para la EF deberían ser encuestados, cabe precisar que se cumplió con el 100% de la muestra determinada por FE, tal como puede verse en la siguiente tabla:

CUADRO 3.3 REGIÓN JUNÍN: MUESTRA Y ENCUESTAS REALIZADAS

Proyecto	Muestra determinada por FE	Encuestas realizadas en LB	Encuestas realizadas en EF
C-15-10	242	277	257

Fuente: Estudio de Línea de Base del Proyecto C-15-10
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 4,75%. FE determinó un tamaño de muestra de 242 beneficiarios (Anexo 02 del TDR). Para la LB se encuestaron a 277 y, en la EF, se encuestaron a 257. El factor de expansión usado fue 2,53.

Cabe indicar que para la elaboración de la LB se incrementó un 10% a esta muestra determinada (haciendo un total de 277) considerando la posibilidad de necesitar más elementos muestrales para la Evaluación Final. Al respecto, del Cuadro 3.3 se puede observar que en el levantamiento de información para la EF no se pudieron ubicar a 20 beneficiarios, a pesar de los diversos esfuerzos por ubicarlos; sin embargo, se debe precisar que no afecta a lo determinado por FE.

3.2.5.2 Trabajo de campo

Los encuestadores seleccionados para aplicar la ESEL en la EF, fueron jóvenes de las carreras de Ingeniería y Comunicación (egresados y estudiantes) de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Estos encuestadores fueron liderados y supervisados en campo por dos Especialistas del Consorcio UCSS-ODT, profesionales de la carrera de Economía; y por dos especialistas en el tema de la Certificación de Competencias Laborales que el Consorcio puso a disposición para asegurar la calidad del proceso de recojo de información 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 17 de febrero de 2018.

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 22 y 23 de febrero de 2018. 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 empresas: Se realizaron cuatro entrevistas, al Sra. Tatiana Palacios, Asistente Administrativa del Restaurante Turístico Huancahuasi, al Sr. Jorge Huaranga, Jefe de Área de SILSA, y a la Sra. Johana Huaraca, Encargada de Personal del Restaurante Toto Pizza.
- ❖ Entrevista a responsables de la Certificación de Competencias Laborales: Se efectuó una entrevista, a la Sra. Haydee Carrasco Portugal, Jefa de Proyectos de la CCL.
- ❖ 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. Sergio Efió, Encargado del Área Académica de la carrera de Gastronómica del Instituto Continental y al Sr. Yony Hurtado, Encargado del Área Académica del Instituto Superior Gastronómico Hoja Azul.
- ❖ Entrevista a entidades vinculadas a los perfiles ocupacionales para la CCL: Se efectuó una entrevista, a la Sra. Gregoria Flores, Encargada del Área de Turismo de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo (DIRCETUR).
- ❖ Realización de un focus group a los beneficiarios: Se realizó un focus group con la participación de beneficiarios de los perfiles ocupacionales de Atención en salón de Comidas y Bebidas / Eventos, Cocina y Servicio de Limpieza, siendo un total de cuatro beneficiarios (Yeny Victoria Chagua Porras, Daysi Eva Sánchez Robles, Nilda Crispín Boza, Nores Lilia Huachos Huiza, Rosalina Elizabeth Mendoza Roberto).

El personal encargado de desarrollar el trabajo de campo ha realizado dicha labor entre el 25 de febrero al 06 de marzo de 2018 para recabar tanto la información cualitativa como cuantitativa.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

3.2.7 Revisión documentaria

- Documento de proyecto (aprobado en la Convocatoria 15 de FE)
- Plan Operativo Anual del proyecto aprobado por FE.
- Informes de Avances presentado por la IE a FE.
- Informe Final presentado por la IE a FE.
- Informes de supervisión de FE.
- Informe 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 del 25 de febrero al 06 de marzo de 2018.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

4.1 Caracterización de la población beneficiaria

4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios

La participación de los beneficiarios hombres en el proyecto es de 33,1%, siendo minoritaria respecto a la participación de las beneficiarias mujeres que cuentan con un 66,9%, tal como puede apreciarse en el Cuadro 4.1. La edad promedio de la población beneficiaria es de 36 años de edad, de este modo el 35,4% de participantes es menor a 30 años de edad, el 26,8% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 29,2% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 8,6% de beneficiarios tienen más de 50 años. Así mismo, el 9,7% de los beneficiarios han indicado que tienen una lengua materna diferente al castellano.

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

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	33,1%
Mujer	66,9%
Total (%)	100,0%
Total de beneficiarios	650
Edad (Promedio)	36 (11)
Rangos de edades (años)	
Menores de 30 años	35,4
De 31 a 40 años	26,8
De 41 a 50 años	29,2
Más de 50 años	8,6
Total (%)	100,0%
Total de beneficiarios	650,0


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Resultado
% de beneficiarios cuya lengua materna es diferente al castellano	9,7

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

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

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

4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios

Con respecto al nivel educativo alcanzado por los beneficiarios en la EF se evidencia una ligera variación respecto a la LB. En la EF el 61,1% ha alcanzado el nivel secundario, el 25,3% completó un nivel educativo superior no universitario. El 5,1% de los beneficiarios completó sus estudios en la universidad, mientras que el 0,8% no. El 7,0% del total de beneficiarios cuenta con educación primaria sea esta completa o incompleta.

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

Nivel de educación	Línea de base	Evaluación final	Variación (%)
	(a)	(b)	(b - a)
Sin nivel/inicial	0,0	0,0	0,0
Primaria incompleta	4,0	3,9	-0,1
Primaria completa	3,2	3,1	-0,1
Secundaria incompleta	8,7	8,2	-0,5
Secundaria completa	52,3	52,9	0,6
Superior No Universitaria incompleta	10,8	10,9	0,1
Superior No Universitaria completa	14,1	14,4	0,3
Superior Universitaria incompleta	5,4	5,1	-0,3
Superior Universitaria completa	0,7	0,8	0,1
Otros	0,7	0,8	0,1
Total (%)	100,0	100,0	0,0
Total beneficiarios	650	650	0,0

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

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

4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada

Entre los trabajadores que estudiaron una carrera técnica o universitaria, el 54,8% desempeña una ocupación que no corresponde a la carrera que estudió, mostrando un ascenso de 1% frente a la LB, así también un 45,2% de los beneficiarios se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudio, disminuyendo en un punto porcentuales frente a la LB.


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

**CUADRO 4.3 REGIÓN JUNÍN: EVALUACIÓN FINAL – ADECUACIÓN OCUPACIONAL,
Marzo de 2018, (%)**

Indicador	LB (a)	EF (b)	Variación (b-a)
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que no corresponde con la carrera que estudió	53,8%	54,8%	1,0%
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudió	46,2%	45,2%	-1,0%

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

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 205 colaboradores, capacitados en función de su puesto de trabajo. Previo a dicho período (LB) se tenía que 387 colaboradores habían recibido capacitación (309 capacitados en función de su puesto de trabajo), sin embargo es importante resaltar que el 93,3% en la EF y 86,3% en la LB corresponden a capacitaciones dictadas por la propia empresa. Cabe resaltar que el 5,2% en la LB de las capacitaciones fueron dictadas por una Institución de Educación Superior, mientras que en la EF fue el 3,5%. Así mismo la empresa ha financiado totalmente la capacitación en un 89,5% en la LB y en un 87,7% en la EF, asumiendo el propio beneficiario el pago de su capacitación en 6,5% en la LB y en nada en la EF.

De los colaboradores que han accedido a una capacitación, el 81,7% en la LB y el 40,4% en la EF han logrado obtener una certificación por dicha capacitación.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicadores	Línea de base				Evaluación final			
	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total
% de beneficiarios que ha seguido capacitación para el trabajo, respecto al total de beneficiarios del proyecto	93,1	40,0	100,0	81,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Tipo de institución que dictó la capacitación								
Universidad	0,8	5,6	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Inst. de Educación superior	2,5	22,2	7,7	5,2	4,0	0,0	0,0	3,5
CETPRO	5,7	16,7	0,0	6,5	2,0	0,0	0,0	1,8
Municipalidad	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	1,8
La propia empresa	90,2	55,6	92,3	86,3	92,0	100,0	100,0	93,0
Otro(especificar)	0,8	0,0	0,0	0,7	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	309	46	33	387	126	15	3	144
Fuente de financiamiento de la capacitación								
Propio	3,3	27,8	7,7	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Financiado por la empresa y por mi	2,5	0,0	0,0	2,0	8,0	0,0	0,0	7,0
Financiado totalmente por la empresa	92,6	66,7	92,3	89,5	86,0	100,0	100,0	87,7
Financiado por terceros	1,6	5,6	0,0	2,0	6,0	0,0	0,0	5,3
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	309	46	33	387	126,0	15	3	144
% que obtuvo alguna certificación por la capacitación	81,1	83,3	84,6	81,7	38,0	66,7	100,0	40,4

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).

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

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

CONSEJO REPRESENTANTE
Municipalidad de Junín
Municipalidad de Tarma
Municipalidad de Huancayo
Municipalidad de Pisco
Municipalidad de Arequipa
Municipalidad de Ica
Municipalidad de Lima
Municipalidad de Piura
Municipalidad de Tumbes
Municipalidad de Trujillo
Municipalidad de Chiclayo
Municipalidad de Lambayeque
Municipalidad de La Libertad
Municipalidad de Moquegua
Municipalidad de Tacna
Municipalidad de Arequipa
Municipalidad de Ica
Municipalidad de Lima
Municipalidad de Piura
Municipalidad de Tumbes
Municipalidad de Trujillo
Municipalidad de Chiclayo
Municipalidad de Lambayeque
Municipalidad de La Libertad
Municipalidad de Moquegua
Municipalidad de Tacna

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 88,7% de beneficiarios se encuentran Ocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 11,3 puntos porcentuales. Cabe precisar que se ha incrementado en un 9,7% el número de desocupados en la EF.

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

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupados	100,0	88,7	-11,3
Desocupados	0,0	9,7	9,7
Inactivos	0,0	1,6	1,6
Total (%)	100,0	100,0	
Total beneficiarios	650	650	

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

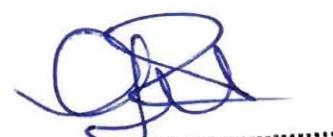
Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados

La ocupación principal de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido para la EF el Empleado, Edificio/Apartamentos (Limpieza) con un 45,1%, disminuyendo en 0,8 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (45,9%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Cocinero, Chef con un 19,5%, incrementando en 0,8 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (18,7%). La otra ocupación frecuente ha sido la de Azafata, Servicio de comidas/ Personal con una disminución frente a la LB de 0,4 puntos porcentuales. La composición porcentual de las otras ocupaciones han variado ligeramente en la EF respecto de la LB, excepto el de Administrador de empresas, que ha permanecido igual respecto a la Línea de Base.

En cuanto al tamaño de la empresa donde trabajan los beneficiarios, el 18,6% trabaja en Empresas de 51 a 200 trabajadores, disminuyendo en 7,3 puntos porcentuales frente a la LB, el 38,1% trabaja en Empresas de 11 a 50 trabajadores, disminuyendo en 21,0 puntos porcentuales frente a la LB. Cabe precisar que en la EF no se han encontrado trabajadores en empresas de más de 200 trabajadores o que sólo trabajan de manera independiente.

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 57,7 meses, mientras que su experiencia laboral en total representa 131,3 meses, 3,3 puntos menos respecto a la LB.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupación desempeñada			
Administrador de empresas	0,4	0,4	0,0
Gerent. Adm., Agencia de Limpieza y Desinfección	0,0	0,4	0,4
Empleado, Distribución/ correspondencia	0,4	0,4	0,0
Cajero, contabilidad de caja	0,4	0,0	-0,4
Jefe de Camareros	0,8	0,4	-0,4
Cocinero, Chef	18,7	19,5	0,8
Azafata, Servicio de comidas/ Personal	9,7	9,3	-0,4
Mozo	5,1	5,3	0,2
Jefe de Cocina	0,8	1,8	1,0
Ayudante de Cocina	5,1	4,4	-0,7
Hornero de pan	0,8	0,9	0,1
Cocinero	8,9	8,8	-0,1
Mesero	1,9	1,3	-0,6
Lavaplatos de: Cantina, Hotel, Restaurante	1,2	1,3	0,1
Limpiador de: Fabricas, Hoteles, Oficinas y Restaurantes	0,0	0,4	0,4
Empleado, Edificio/Apartamentos(Limpieza)	45,9	45,1	-0,8
Total (%)	100,0	100,0	0,0
Total beneficiarios	650	572	-78
Estructura de mercado			
Independientes	0,8	0,0	0,8
De 2 a 10 personas	33,9	43,4	-9,5
De 11 a 50 trabajadores	17,1	38,1	-21,0
De 51 a 200 trabajadores	11,3	18,6	-7,3
Más de 200 trabajadores	37,0	0,0	37,0
Total (%)	100,0	100,0	0,0
Total beneficiarios	650	572	78,0
Promedio de la experiencia laboral en la ocupación en la empresa (Meses)	63,0 (63)	57,7 (34,2)	-3,3
Promedio de experiencia laboral en la empresa (Meses)	128,0 (93)	131,3 (93,3)	-3,3

Nota: En la evaluación final, la población ocupada equivale al 88,7% de la población total, toda vez que el 11,3% se encuentra en condición de desocupado o inactivo.

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

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

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/. 970,8 disminuyendo en S/. 89,7 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 4,8 disminuyendo ligeramente respecto a la LB. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 43 horas, con una caída de 6,9 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 75,9% de beneficiarios se encontraba con contrato a plazo fijo con un incremento de 11,6 puntos porcentuales frente a la LB, el 12,1% de beneficiarios contaba con contrato indefinido, permanente, con una disminución de 4,4 puntos porcentuales en relación a la LB. No contaban con contrato el 0,9%.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

En el acceso a un seguro de salud un 73,0% de beneficiarios se encontraba en ESSALUD, un 1,3 de beneficiarios se encontraba afiliado al SIS y un 2,2% de beneficiarios contaba con un seguro privado. Respecto del acceso de los beneficiarios a algún sistema de pensiones el 58,9% indicó en la EF estar en una AFP, un 4,9% estaba adscrito a la ONP; finalmente un 33,5% de beneficiarios no se encontraba aportando al sistema de pensiones.

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

Indicador	Unidad de medida	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ingreso mensual (Promedio)	Sl.	1 060,5 (821)	970,8 (1 602)	-89,7
Ingreso por hora (Promedio)	Sl.	4,9 (3,7)	4,8 (8,2)	-0,1
Jornada laboral (Promedio x semana)	Horas	49,9 (7,1)	43,0 (17,2)	-6,9
Tipo de contrato de trabajo				
Contrato indefinido, permanente	%	16,5	12,1	-4,4
Contrato a plazo fijo	%	64,3	75,9	11,6
Estuvo en período de prueba	%	0,0	0,0	0,0
Convenio de Formación Laboral	%	0,0	0,0	0,0
Prácticas pre profesionales	%	0,0	0,0	0,0
Contrato de aprendizaje	%	0,4	0,0	-0,4
Locación de servicios no personales	%	0,0	0,9	0,9
Otro	%	0,0	3,1	3,1
No sabe	%	18,8	8,0	-10,8
Sin contrato	%	0,0	0,9	0,9
Total	%	100,0	100,0	0,0
Total beneficiarios		645	567	-78,0
Acceso a seguro de salud				
ESSALUD	%	-	73,0	-
SIS	%	-	1,3	-
Privado	%	-	2,2	-
Sin seguro de salud	%	-	23,5	-
Total	%		100,0	
Total beneficiarios			572	
Acceso a sistema de pensiones				
AFP	%	-	58,9	-
ONP	%	-	4,9	-
Otro	%	-	2,7	-
Sin seguro de pensiones	%	-	33,5	-
Total	%		100,0	
Total beneficiarios			567	

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

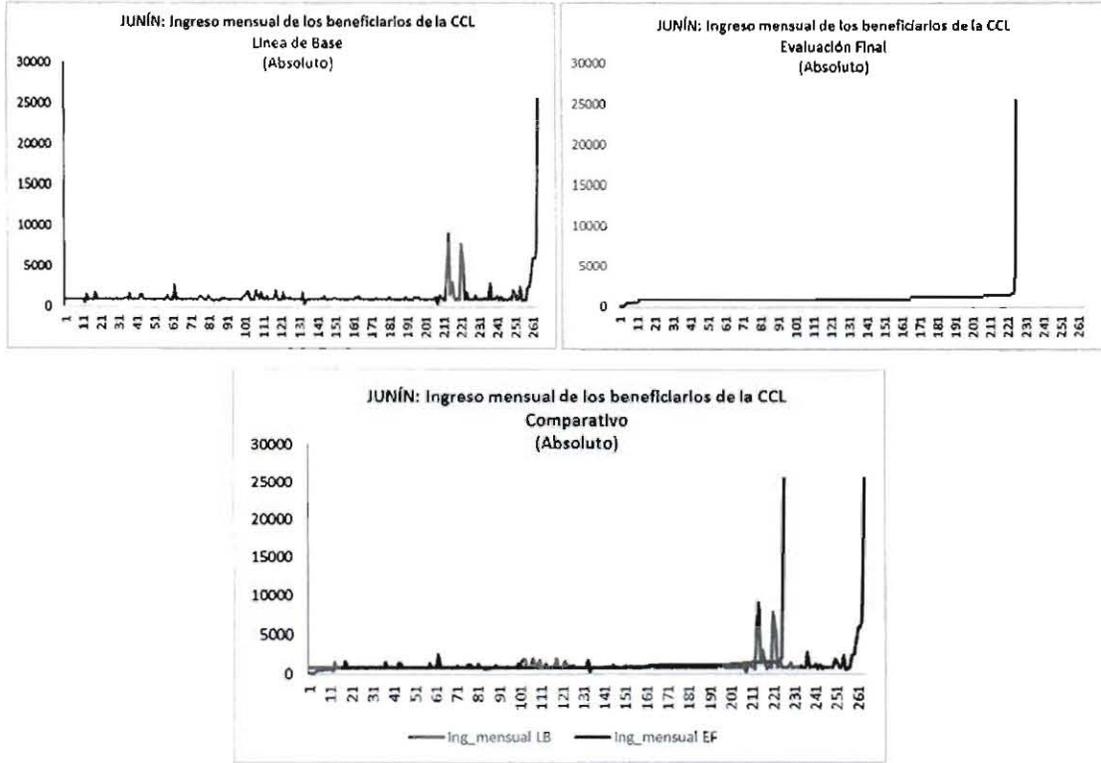
Nota 2: La población considerada es de 567, que es población asalariada y tiene algún tipo de contrato.

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

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

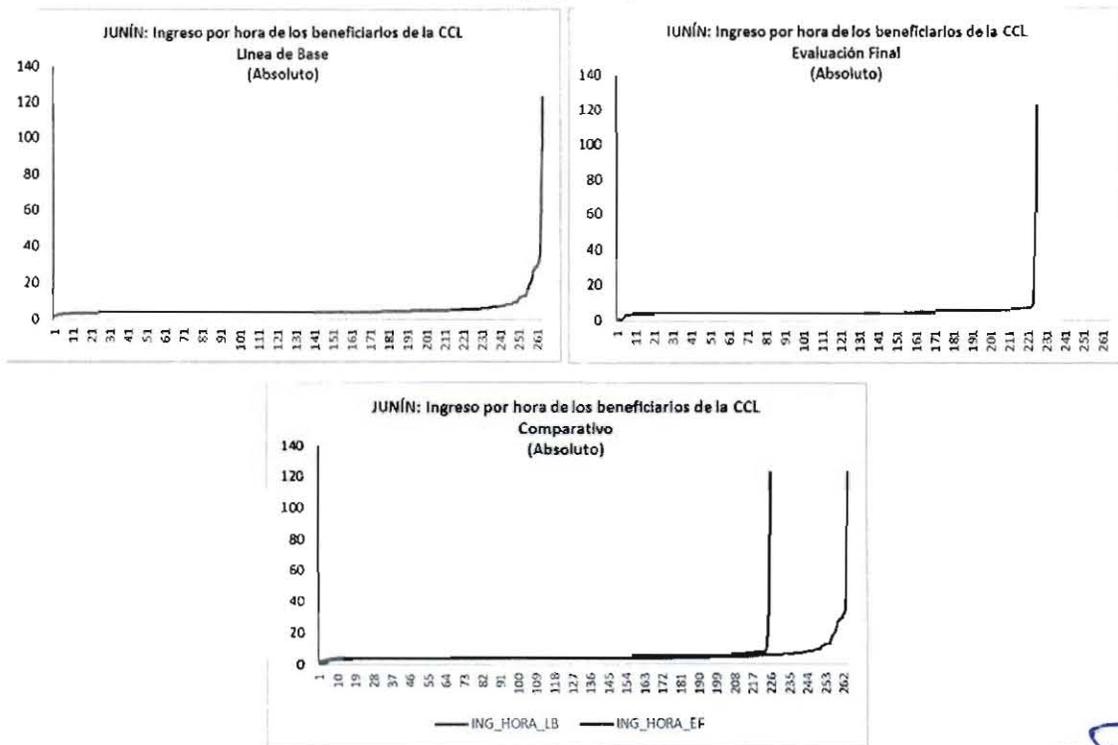

Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

GRÁFICO 4.1 REGIÓN JUNÍN: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS MENSUALES EN LA LB Y EF, Marzo de 2018



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

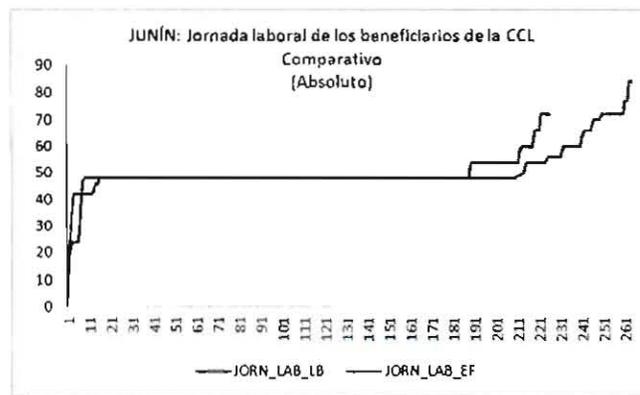
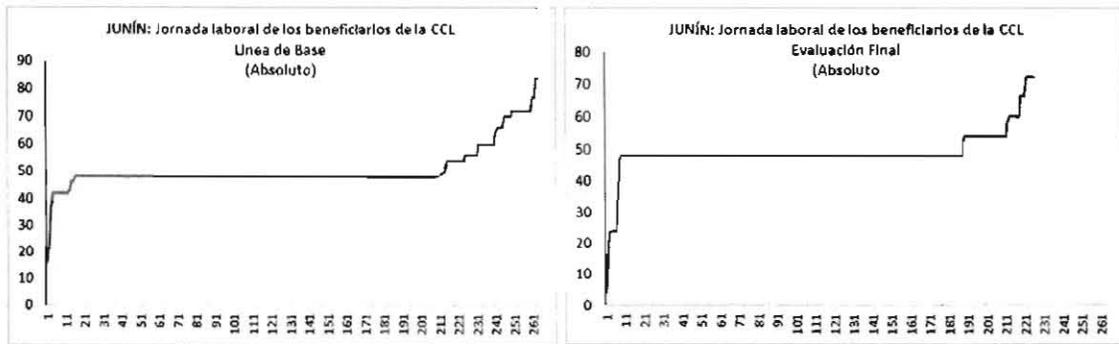
GRÁFICO 4.2 REGIÓN JUNÍN: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS POR HORA EN LA LB Y EF, Marzo 2018



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

Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

GRÁFICO 4.3 REGIÓN JUNÍN: DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LA LB Y EF, Marzo 2018



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

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

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

El 17,2% de los beneficiarios se informaron del proceso de Certificación mediante una charla de la Institución Certificadora (IE) promovida por la empresa, por otro lado 80,9% se informaron mediante un representante de la empresa en la que labora, el 1,6% de los beneficiarios se han enterado por medio de un amigo, familiar o vecino y el 0,4% por un folleto, revista, periódico.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 99,6% voluntaria y 0,4% de manera obligatoria. La principal motivación, para el 77,3% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 37,9% para mejorar sus ingresos laborales; un 8,6% para ascender en la empresa y un 19,1% 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 29,6% fue porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes, para un 34,2% fue para seleccionar a los mejores trabajadores, para un 12,1% porque tiene una buena política frente a los recursos humanos, y un 23,7% no sabe. De otro lado, el 19,1% de los beneficiarios consideraron en un inicio del proceso que este sería algo fácil, 61,5% lo consideraron algo difícil, muy fácil 0,8% y un 18,7% lo consideraron al inicio


Giancarlo Mascellaro Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

como muy difícil. En contraste a la finalización del proceso el 49,0% de los beneficiarios lo consideraron como algo fácil, 45,5% como algo muy fácil y 5,5% como algo difícil o muy difícil.

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

Indicador	Evaluación final
Medios de información sobre la evaluación de CCL^{1/}	
Por un folleto, revista, periódico	0,4
Por algún representante de la empresa en la que labora	80,9
La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa	17,2
Por medio de un amigo, familiar o vecino	1,6
Otro	1,2
Participación de los beneficiarios en la evaluación de CCL	
Voluntaria	99,6
Obligatoria	0,4
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650
Principal motivación para participar del proceso evaluativo^{1/}	
Para mejorar mis ingresos laborales	37,9
Para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo	77,3
Para ascender en la empresa	8,6
Para evaluar mi desempeño en la ocupación	19,1
Para mejorar mis oportunidades laborales como independiente	1,6
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	29,6
Porque tiene una buena política frente a los recursos humanos	12,1
Porque quiere saber en qué capacitar	0,4
Porque quiere seleccionar a los mejores trabajadores	34,2
No sabe	23,7
Otra	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650
A inicios del proceso, el beneficiario consideró que éste sería	
Muy difícil	18,7
Algo difícil	61,5
Algo fácil	19,1
Muy fácil	0,8
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650
Cuando culmina todo el proceso, el beneficiario considera que éste resultó	
Muy difícil	1,6
Algo difícil	3,9
Algo fácil	49,0
Muy fácil	45,5
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650

^{1/}Pregunta de respuesta múltiple

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

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


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral

Sobre la percepción del beneficiario del proceso de evaluación, en la EF y tanto para los Certificados como Competentes Laboralmente como para los que no lograron la certificación, el 63,4% está de acuerdo en que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación, frente a un 3,1% que está en desacuerdo; de igual modo 79,0% 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 3,1% que están en desacuerdo.

Así también el 79,4% está de acuerdo en manifestar que el lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso, mientras que el 1,6% indica estar en desacuerdo; en otro aspecto, 77,8% está de acuerdo en que los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles, frente a un 2,7% que estaba en desacuerdo. Un 79,8% está de acuerdo en que la retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente, mientras que un 5,4% está en desacuerdo.

Por último, el 78,2% está de acuerdo en que el evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación, frente a un 1,9% que está en desacuerdo; también un 78,2% considera que los tiempos de la evaluación fueron adecuados, frente a un 2,3% que está en desacuerdo. El 56,0% considera que el ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo, frente a un 19,5% que no.



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

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

Indicador	Resultado de la evaluación								Total			
	Competente laboral				No competente laboral				Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo				
Los beneficiarios consideran que: (%)												
Antes del proceso de evaluación, el evaluador me proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación	34,6	61,7	3,3	0,4	7,1	92,9	0,0	0,0	33,1	63,4	3,1	0,4
Antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL	18,5	77,8	3,3	0,4	0,0	100,0	0,0	0,0	17,5	79,0	3,1	0,4
El lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso	20,2	78,2	1,6	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	19,1	79,4	1,6	0,0
Los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles	20,2	77,0	2,9	0,0	7,1	92,9	0,0	0,0	19,5	77,8	2,7	0,0
La retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente	15,2	78,6	5,8	0,4	0,0	100,0	0,0	0,0	14,4	79,8	5,4	0,4
El evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación	21,0	77,0	2,1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	19,8	78,2	1,9	0,0
Los tiempos de la evaluación fueron adecuados	19,3	77,4	2,5	0,8	0,0	100,0	0,0	0,0	18,3	78,6	2,3	0,8
El ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo	21,8	53,9	20,2	4,1	0,0	92,9	7,1	0,0	20,6	56,0	19,5	3,9

fuente: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, marzo 2018.

laboración: Consejo Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae.

REPRESENTANTE
 MASCALLARO Luperdi
 COMERCIO UCSS - ODT

4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria

Los beneficiarios no se prepararon para la evaluación en un 72% mientras que un 28% si se preparó. El 30,6% recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación, el 61,1% revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar, y el 2,8% recibió capacitación del centro certificador antes de la evaluación. El resultado de la evaluación para los beneficiarios considera al 94,6% competente laboral y al 5,4% no competente laboral.

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

Indicador	Evaluación final
Los beneficiarios ¿se prepararon para la evaluación? (%)	
Si	28,0
No	72,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650
¿En qué consistió la preparación? (%)	
Revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar	61,1
Recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación	30,6
Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador	5,6
Otra	2,8
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650
¿Cuál fue el resultado de su evaluación? (%)	
Competente Laboral	94,6
No competente laboral	5,4
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650

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

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

4.1.11 Resultados de la evaluación de competencia laboral

Del total de beneficiarios que fueron considerados como competentes laboralmente, el 99,6% está de acuerdo con el resultado de la evaluación, mientras que la totalidad de los beneficiarios que fueron considerados como no competente laboralmente no están de acuerdo con la evaluación. Sobre las razones que los beneficiarios consideran estar en desacuerdo con el resultado de su evaluación, el 38,5% atribuyeron a que el lugar donde se realizó la evaluación no fue el más adecuado y el 61,5% a otros factores.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Está de acuerdo con el resultado de su evaluación		Total
	Si	No	
Resultado de la evaluación			
Competente laboral	99,6	0,0	94,9
No competente laboral	0,4	100,0	5,1
Total (%)	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	617	33	650
¿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	38,5	38,5
Otro	0,0	61,5	61,5
Total (%)	0,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	0	33	33

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

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

4.1.12 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad

El 93,4% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 6,6% no lo recibió. Siendo el 93,3% los beneficiarios que leyeron su plan de Empleabilidad y un 6,7% no le dio lectura. El 81,3% 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 sólo parcialmente un 2,2%.

Resalta que los beneficiarios consideran que el Plan de Empleabilidad contiene información muy general en un 20%, un 40% considera que la información no brinda alternativas de solución; y que contiene información poco precisa que permita tomar decisiones un 20%. Finalmente, el 93,8% de los beneficiarios recibió su certificado y un 6,2% no lo recibió.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Evaluación final
¿Recibió su Plan de Empleabilidad?	
Si	93,4
No	6,6
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650
¿Leyó su Plan de Empleabilidad?	
Si	93,3
No	6,7
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	607
¿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	567
¿Por qué?	
El Plan contiene información muy general	20,0
El Plan no me brinda alternativas de solución	40,0
El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones	20,0
Otra	20,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	13
¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?	
No tiene tiempo para leerlo	81,3
No le interesa leerlo	6,3
No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación	12,5
Otro	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	40
¿Recibió su certificado o constancia?	
Si	93,8
No	6,2
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650

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

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 81,3% ha mejorado su desempeño y productividad, un 6,3% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros y también le ha permitido permanecer en la empresa, el 81,3% ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación, un 81,3% la empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación, un 12,5% ha obtenido un aumento de


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

sueldo, sin embargo un 6,3% no le ha traído ningún beneficio. Por último, al 12,5% le ha permitido postular a empresas más grandes.

En cuanto a situaciones negativas que han tenido después del proceso CCL, el 0,8% no han tenido situaciones negativas, al 76,6% no le han aumentado el sueldo/salario y al 0,4% ha descendido en jerarquía en su centro laboral y al 10,1% ha tenido problemas con sus jefes.

Para mejorar las condiciones laborales de trabajo, además del proceso CCL, el 43,6% de los beneficiarios necesita capacitarse en cursos técnicos-productivos; un 34,2% en capacitarse en Administración, gestión/dirección de negocios, el 2,7% en fortalecimiento de habilidades personales, el 10,9% en información sobre oportunidades de empleo, un 3,1% en asesoría especializada en temas laborales, un 1,9% a aprender a afrontar una entrevista de trabajo, elaborar CV y un 2,7% no necesita nada. Un 61,5% de colaboradores hubiesen estado dispuestos a pagar por su evaluación. Un 91,8% podría pagar montos de menos de S/. 20.00, el 7,4% entre 21 y 50 soles y solo el 0,8% más de 50 soles.

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

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	81,3
Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo	6,3
Ha obtenido un aumento de sueldo	12,5
Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad	0,0
Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo	81,3
Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad	6,3
Le ha permitido postular a empresas más grandes	12,5
Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral	0,0
La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación	81,3
No le ha traído ningún beneficio permitido	6,3
Le ha permitido permanecer en la empresa, (trabajadores se certifiquen)	12,5
Otra	0,0
¿Qué situaciones negativas han tenido lugar después del proceso de certificación de competencias laborales?	
Ha perdido el empleo	0,0
Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno	12,1
Ha descendido en jerarquía en su centro laboral	0,4
Ha tenido problemas con sus jefes	10,1
No le han aumentado el sueldo/salario	76,7
No ha ocurrido ninguna situación negativa	0,8
Otras	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Evaluación final
¿Qué es lo que necesitaría, además de la certificación de competencias laborales, para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?	
Capacitación en cursos técnicos – productivos	43,6
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	34,2
Fortalecimiento de habilidades personales	2,7
Asesoría especializada en temas laborales	3,1
Información de oportunidades de empleo	10,9
Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV	1,9
No necesito nada	0,8
Otra	2,7
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650
¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?	
Si	61,5
No	38,5
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650
¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por ser evaluado?	
Rangos de monto	
Menos a S/. 20.00	91,8
De S/. 21.00 a S/. 50.00	7,4
Más de S/. 50.00	0,8
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	650

1/ Pregunta de respuesta múltiple

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

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

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

A la finalización del Proyecto se resalta que no todos los productos del Componente 1 han alcanzado la meta programada. Sin embargo, la meta del Propósito del proyecto (al finalizar el proyecto, 455 trabajadores con experiencia laboral de los distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales) ha sido superada en 26,4%.

En relación al Componente (Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores en los distritos de Huancayo, El Tambo y Viquez de la provincia de Huancayo. Región Junín), con 650 trabajadores evaluados, alcanzando el 100% de la meta programada.

Para del producto 1.1, la meta programada ha sido superada, mientras que, para el producto 1.2, la meta programada de trabajadores evaluados y certificados ha sido alcanzada, sin embargo, y para el producto 1.3 se ha superado la meta planteada de empresas con trabajadores evaluados pero no certificados que recibieron plan de capacitación.


Giancarlo Ancellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.14 REGIÓN JUNÍN: 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 Huancayo, El Tambo y Viquez de la provincia Huancayo, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.	Al finalizar el proyecto, 455 trabajadores con experiencia laboral de la provincia de Huancayo, obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).	No corresponde al ELB	579 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales ¹⁹ .	Trabajadores certificados	27,3%
Componente: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores en los distritos de Huancayo, El Tambo y Viquez de la provincia de Huancayo. Región Junín.	Al finalizar el proyecto, 650 trabajadores evaluados de la provincia de Huancayo en los distritos de Huancayo, El Tambo y Viquez reciben sus planes de empleabilidad.	No corresponde al ELB	650 trabajadores evaluados	Trabajadores evaluados	0%
Producto 1.1: Beneficiarios seleccionados	715 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	788 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	797 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	Trabajadores seleccionados e inscritos	11,5%
Producto 1.2: Beneficiarios evaluados y certificados	650 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (250 en el perfil de servicio de limpieza, 200 de cocina, 100 de atención en salón de comidas y bebidas / eventos y 100 de Instalaciones Eléctricas en Edificaciones) en sus competencias laborales	650 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados en sus competencias laborales.	650 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (303 en el perfil de servicio de limpieza, 200 de cocina y 147 de atención en salón de comidas y bebidas / eventos) en sus competencias laborales.	Trabajadores evaluados	0%
		579 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales.	579 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales ¹⁹ .	Trabajadores certificados	0%
Producto 1.3: Empresas reciben un Informe de Resultados de la evaluación	6 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, son entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio	6 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, son entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio.	78 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio	Empresas	1200%

¹⁹ Sin embargo a nivel de los resultados de la ESEL, 615 beneficiarios habrían obtenido la Certificación de Competencias Laborales.

Fuente: Informe de Cierre de Proyecto, diciembre 2017.

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 los distritos de la provincia de Huancayo de la región Junín.

Así, según el OSEL de la DRTPE Junín, en el año 2014 en la región Junín la actividad económica que concentró mayor PEA ocupada fueron Extractiva (37,8%) y Servicios (31,7%). 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, acerca de los cuales podemos precisar sus características en el siguiente cuadro:

CUADRO 4.15 REGIÓN JUNÍN: 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 :	36 años
Situación laboral	Trabajadores independientes, dependientes (o desempleados)	100,0% trabajadores dependientes.	
		88,7% trabajadores ocupados	
Experiencia laboral	02 años experiencia laboral mínima	57,7 meses de experiencia laboral (en la empresa actual)	
Experiencia en el puesto a certificar	01 año de experiencia específica	131,3 meses de experiencia promedio en el puesto (en la empresa actual)	

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

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

Los indicadores del proyecto se han definido apropiadamente, de modo que cada uno de los que la IE determinó para el Marco Lógico⁶ han sido factibles 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.

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

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


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.16 REGIÓN JUNÍN: RIESGOS IDENTIFICADOS Y EFECTOS PRESENTADOS

RIESGO IDENTIFICADO	EFECTOS DEL RIESGO IDENTIFICADO	EFECTOS PRESENTADOS EN LA EJECUCIÓN
Accidentes en las pruebas de desempeño de CCL en los perfiles identificados.	No se evaluarían a los trabajadores.	No se presentó, pero, de acuerdo con los riesgos propios del perfil ocupacional, se previó las respectivas medidas de seguridad. Se considera un seguro que es asumido por el Centro de Certificación y/o la empresa solicitante del servicio para sus trabajadores.
Negativa de las empresas comprometidas para participar en el proceso de ejecución de servicio.	No se evaluarían a los trabajadores.	Durante la etapa de convocatoria se buscó de manera inmediata a otras empresas interesadas, para garantizar la continuidad del proceso y por lo tanto el cumplimiento de las metas.
Empresas comprometidas no cumplen con los requisitos mínimos para desarrollar el proceso de evaluación de trabajadores.	Retraso en la ejecución del servicio. No se evaluarían a los trabajadores.	No se presentó, sin embargo se tenía como contingencia buscar de manera inmediata reemplazos, para garantizar la continuidad del proceso y por lo tanto el cumplimiento de las metas.
Conflictos sociales en la Región Junín. Hasta la fecha se han registrado 12 conflictos sociales de los cuales 02 se han registrado en el distrito de Huancayo, reasentamiento de Morococha, el tratamiento y disposición final de residuos sólidos.	Retraso en la ejecución del servicio.	No se presentó, sin embargo, en atención a la experiencia de Impulsa Perú, en situaciones de conflicto social se evalúa la situación para, principalmente, garantizar la seguridad integral de los beneficiarios; en caso no existan las condiciones apropiadas, se coordinaría con el Centro Certificador y los beneficiarios, la postergación para el momento oportuno del servicio de CCL.

Fuente: Proyecto C 15-10, Proyecto de Certificación de Competencias Laborales
Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

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 que la certificación de competencias laborales es un documento que les permite acreditar frente a sus respectivas empresas que realizan sus labores de acuerdo a los procedimientos establecidos, sin embargo muchos de ellos han tenido como motivación principal el aumento de su salario, que en muchos casos es el sueldo básico, luego de eso esperan poder obtener un cargo de mayor jerarquía como jefes de grupo y posteriormente como jefes.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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 la mayoría se ha 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. Así también, el apoyo recibido por parte de la EI como intermediador ante la empresa fue oportuna, debido a los permisos que obtuvieron al momento de dar su evaluación.

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

➤ A nivel de Empresas

Los responsables de las empresas entrevistadas, muestran una buena aceptación y apertura sobre el proceso, en general calificaron muy bien al proyecto, ya que ayuda a sus trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y mejora la empresa en materia de productividad, puntualidad y el seguimiento correcto de los procedimientos. Además de que los favorece convirtiéndose más competitivos en el mercado, dado que cuentan con trabajadores certificados en competencias laborales en la ocupación que desempeñan.

Consideran positivo el efecto de la Certificación, ya que los colaboradores Certificados podrán, además de obtener los certificados de trabajo que los acredita como competentes laboralmente en la ocupación que desempeñan, puedan percibir una mejora salarial.

4.3.3 Eficiencia

La gestión del proyecto ha logrado un nivel de eficiencia medianamente aceptable, dado que se puede considerar que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada (contrato de un centro de certificación por un monto menor al presupuestado, no se realizaron contratos de personal ni alquiler de oficina desde el primer mes del proyecto, y no se dispuso del presupuesto considerado en Imprevistos, Supervisión y Gastos Administrativos), así mismo no se utilizó el presupuesto programado para alquiler de oficina y gastos de pasajes y viáticos. Lográndose un 86,2% de ejecución del presupuesto aprobado, con un cumplimiento total de las actividades previstas del Componente 1.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.17 REGIÓN JUNÍN: PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN

Concepto	Último POA Aprobado S/.	Ejecutado S/.	% de ejecución
Componente 1: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Huancayo, El Tambo y Viquez de la provincia de Huancayo.	407 455,05	355 458,11	87,2%
COSTO DEL PROYECTO	702 646,49	605 767,54	86,2%

Fuente: Informe de cierre del Proyecto.

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

4.3.4 Sostenibilidad

El Proyecto puede calificarse como sostenible en tanto ha logrado que los beneficiarios y las personas evaluadas y certificadas puedan contar con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales. Así también, 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 también se han visto favorecidas ya que pueden presentarse a oportunidades de mercado para prestar servicios evidenciando que cuentan con personal debidamente certificado. Así también, las empresas que recibieron el plan de capacitación podrán planificar su inversión y tiempo para contribuir en la mejora de las competencias de sus trabajadores.

La IE ha mostrado en toda la ejecución del proyecto capacidad de ejecución presupuestal, contando con capacidad organizativa institucional tanto para la implementación de las evaluaciones, como en agente promotor de las Certificaciones. Esto se aprecia en la descripción de las "Lecciones aprendidas" que detalla la IE en su Informe de Cierre, donde precisa, entre otros, que: (i) para cada empresa y/o asociación de productores participante en el proyecto, se hizo entrega formal de los resultados del proceso de evaluación y los planes de capacitación, los mismo que han orientado procesos futuros de capacitación in house, así como insumo para que las instituciones educativas puedan diseñar programas de formación laboral de los trabajadores; (ii) incluir en los términos de referencia la evaluación en situación simulada, si es que se va a realizar en la región, para que el centro certificador tome las previsiones del caso desde el inicio del Proyecto.



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 Impulsa Perú 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

- 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 Junín. 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.
- Así también, es importante contar con equipo de focalización y coordinación de los Centros de Certificación de Competencia Laboral, con personal que radique la zona de intervención; sin embargo, es un complemento importante también contar con profesionales de experiencia en el proceso de CCL sean o no de la región.
- El nivel educativo de los trabajadores ha sido un factor importante a considerar en la aplicación de las pruebas de conocimiento, considerando que deben existir diferentes tipos de instrumentos de evaluación que se ajusten a las necesidades de los beneficiarios sin perder el objetivo de la prueba.
- Es importante que los Centros de Certificación de CL adjunten a su Plan de Trabajo la propuesta de evaluadores asignados con sus respectivos currículos vitae, validados por el representante del Centro Certificador, con el objeto de garantizar que estos cuenten con la experiencia en el perfil ocupacional y las herramientas metodológicas para brindar un óptimo servicio de CCL. Al respecto, es necesario precisar que, el MTPE a través de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, autoriza a los evaluadores según perfil ocupacional luego de que estos hayan pasado satisfactoriamente las evaluaciones que les realizan.
- Además de recurrir a la Cámara de Comercio de Junín para contar con una base de datos actualizada de empresas del sector objetivo, una fuente importante de información con la que se contó fueron las municipalidades a través de sus oficinas de Desarrollo Económico.
- El apoyo de los medios de comunicación masiva es efectivo, evidenciándose que es posible lograr de manera gratuita espacios televisivos que promocionen el Proyecto.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- Reforzar la información brindada a los Centros de Certificación de Competencia Laboral, respecto a los protocolos, formatos y registros regulados por el MTPE, para evitar retrasos o confusiones.

5.2 En la Certificación

- Garantizar la presencia de directivos de las empresas, autoridades de la DRTPE y de la IE en las ceremonias de entregas de certificados, ya que las mismas realzan y motivan el esfuerzo realizado por los beneficiarios.
- 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.
- Los evaluadores deberán tener mayor claridad, en el momento de las evaluaciones, las fechas de entregas de los certificados, dado que es un tema de pregunta recurrente por parte de los beneficiarios.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- ✓ El proyecto ha respondido a los criterios técnicos exigidos en las bases de la 15va. Convocatoria 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 que han participado de la CCL se han visto favorecidas ya que tienen la posibilidad de ampliar su mercado al contar con personal debidamente certificado; además a través de los planes de empleabilidad de sus trabajadores, estos contribuyen a la mejora de las habilidades de sus trabajadores.

- ✓ 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


Giancarlo Mascellaro Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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 81,3% ha mejorado su desempeño y productividad, y ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades, a un 12,5% le ha permitido postular a empresas más grandes. 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 los trabajadores mejoran sus niveles de autoestima dado que sus pares, es decir los otros trabajadores, los reconocen como laboriosos y productivos.
- ✓ 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 63,4% está de acuerdo en que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación, frente a un 3,1% que está en desacuerdo; de igual modo 79,0% 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 3,1% 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/. 970,8 disminuyéndose en S/. 89,7 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 4,8. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 43 horas, con una caída de 6,9 horas a la semana en relación a la LB.
- ✓ Asimismo, los trabajadores evaluados han completado los requisitos exigidos y se han presentado de manera voluntaria el 99,6%. Ello indica que la etapa de Focalización y Selección de postulantes ha sido la adecuada y por lo observado no se registraron filtraciones.
- ✓ A la finalización del Proyecto, resalta que todos los productos del Componente 1 han alcanzado e incluso superado, la meta programada. Así mismo, la meta del Propósito del proyecto ha sido superada en 26,4%.
- ✓ En relación al Componente "Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores en los distritos de la provincia de Huancayo", 650 trabajadores han sido evaluados y se ha cumplido la meta programada.


Giancarlo Mascellaro Lupatini
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- ✓ La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada, lográndose un 86,2% de ejecución del presupuesto aprobado con un cumplimiento total de las actividades previstas del Componente 1.
- ✓ Conviene indicar que el proyecto ha sido pertinente a la realidad socioeconómica laboral de Junín, lo que repercute en favor de la población ocupada en esta región.
- ✓ Según el Informe de Cierre del proyecto, fueron 579 los trabajadores que obtuvieron su Certificado de Competencias Laborales en la región de Junín. Sin embargo a nivel de los resultados de la ESEL, fueron 615 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 93,4% 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 imbuído 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 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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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.
- ✓ 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 los procedimientos o actividades claves del proceso de CCL por cada ocupación, los que deberán de 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 la provincia de Huancayo y los distritos que lo componen.
- ✓ 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 al colaborador le quede claro de los puntos clave que contiene el Plan y que debe mejorar, especialmente en aquellos trabajadores que no lograron la certificación.
- ✓ Recomendamos contar con contratos y convenios con las entidades certificadoras bien definidos en el valor de los servicios, metas, tiempo de ejecución, productos a entregar y detallarse los compromisos que deben asumir a fin de asegurar la calidad de los servicios (materiales a entregar, insumos, selección del perfil de evaluadores, equipo de trabajo disponible y en la zona); con ello se evitaría contratiempos y mejoraría la calidad en el servicio.
- ✓ 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.


Giancarlo Mascellaro Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCS3 - OPT

- ✓ Por último, se recomienda que la persona encargada de realizar el Informe Final y de Cierre verifique las cifras de los resultados finales de la intervención del proceso de CCL beneficiarios, a fin de que no se encuentren diferencias visibles entre lo que los beneficiarios indican y lo que El ha reportado.



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

7. REFERENCIAS

- DRTPE de Junín – OSEL (2015). "Indicadores del mercado de trabajo de la región Junín, noviembre 2015".
- FONDOEMPLEO (2016). *Manual para la Presentación del Estudio de Línea de Base. 15° Concurso de FONDOEMPLEO*. Lima, Perú.
- IMPULSA Perú (2016). Proyecto de Certificación de Competencias Laborales – Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Instalador electricista de edificaciones - Huancayo, Junín.
- 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 (2017). Resolución Directoral N° 102-2017-MTPE/3/19, Aprobación del Protocolo de Evaluación de Competencias Laborales para los Centros de Certificación de Competencias Laborales (vigente a partir del 18 de setiembre de 2017).
- MTPE (2017). Resolución Directoral N° 019-2017-MTPE/3/19, Aprobación del Protocolo de Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales (vigente a partir del 03 de julio de 2017).
- Término de Referencia (2016). Elaboración de estudio de Línea de Base del proyecto "Certificación de Competencias Laborales - Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Representante de ventas - Panadero – Junín y San Román, Junín", (C-15-10).



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 JUNÍN"

Institución Ejecutora: "IMPULSA PERÚ"

Relación de Beneficiarios al: 31 de diciembre de 2017

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
1	ADRIANO	MUNIVE	ZENAIDA CECILIA	74423007	HUAYUCACHI	969048317
2	ALVARADO	SUCLUPE	GEORGE EMMANUEL	47537317	HUANCAYO	921656371
3	ANDIA	ANTICONA	JHON ALBERTO	41410594	HUANCAYO	947261976
4	AYBAR	CALDERON	FORTUNATO LOLI	20096340	EL TAMBO	964348336
5	BOZA	CRISPIN	NILDA	46077293	EL TAMBO	928758020
6	CAMPODONICO	MATIAS	JUAN JOSE	72736692	HUANCAYO	952298018
7	CAMPOS	HUARACA	SHARON RITA	72774240	HUANCAYO	951938623
8	CARDENAS	SALVATIERRA	ELIDA CECILIA	43207713	CHILCA	945866755
9	CHIRINOS	FLORES	JHEFERSON BOGNER	74387501	QUICHUAY	962209117
10	CUEVA	PERALTA	ANGELICA VANESSA	44127965	SAN AGUSTIN	954934340
11	DANTE	EGOAVIL	SALY FIORELLA	76818912	EL TAMBO	995864380
12	DAVILA	VASQUEZ	ANALI	73016305	SAN JERONIMO DE TUNAN	948874185
13	FLORES	CAPCHA	ELIZABETH YURITHZA	48857381	HUANCAN	952595881
14	FLORES	PRADO	VICTORIA	20075339	EL TAMBO	
15	GUTIERREZ	GALVEZ	MIGUEL ANGEL	44816282	HUANCAYO	930690898
16	HUACHOS	HUIZA	NORES LILIA	44796025	HUANCAYO	950930964
17	HURTADO	QUINTO	ROSALINDA FIORELA	73593375	CONCEPCION	977848905
18	LANDEO	BLAZ	RICHARD	43374359	EL TAMBO	964583574
19	LAUREANO	SALAZAR	GERARDO OMAR	76525184	EL TAMBO	975750089
20	LEON	ISURRAGA	NATALY MILAGROS	43419831	EL TAMBO	958425305
21	LEON	JUAN DE DIOS	JONATHAN JOHANN	47494349	EL TAMBO	947481908
22	LIMACO	FLORES	ERLINDA MARIA	71468581	HUANCAYO	976530343
23	LIMACO	FLORES	TEODOLINDA MAGDALENA	44882311	EL TAMBO	975325039
24	LOPEZ	GUEVARA	WILIAM	45330627	HUANCAYO	971000049
25	MACHA	ROJAS	RAUL NELSON	70144471	HUANCAYO	951352227
26	MARTICORENA	ALCANTARA	ESSY BEYSSI	44921877	ORCOTUNA	966504777
27	MONTES	CONDORI	YESICA	77234414	HUAYUCACHI	952595742
28	ORDÓÑEZ	ACOSTA	VLADIMIR	75216173	EL TAMBO	936018281
29	ORRILLO	FERNANDEZ	WILMER	76781758	HUANCAYO	923275172
30	PALOMINO	SALVATIERRA	VICTOR HUGO	72372775	SAN JUAN DE YSCOS	926551847
31	PEÑA	BARRA	ESTEFANY OLGA	76672443	EL TAMBO	982122165
32	POVIS	GUADALUPE	NATALY ERIKA	46584077	EL TAMBO	964715793
33	PRADO	ADAUTO	ROSA ELVIRA	42754467	HUANCAYO	979020226
34	QUINTO	MEDRANO	MEDIS	71867506	HUACHAC	947044068
35	RECUAY	MAMANI	DIAMELA HIBET	70079483	EL TAMBO	988871944
36	RODRIGUEZ	MORALES	JESUS ANGEL	42603577	HUANCAYO	956651132
37	RÓMERO	HURTADO	ERIKA MILAGRO	42887542	PILCOMAYO	954942413
38	ROMERO	TOVAR	ELSI THALIA	74421285	HUAYUCACHI	920055448
39	RUIZ	MOSQUERA	GABRIELA CECILIA	46182283	CHILCA	977194727
40	SARABIA	SUASNABAR	SONIA NATALY	43277684	EL TAMBO	994886344
41	SOTO	GAMBOA	WANDERSON	77080899	HUANCAYO	939129427
42	SULLCA	QUISPE	BEATRIZ	42947064	CHUPACA	968822525
43	VEGA	BARJA	NOEMI LESLIE	70042873	HUANCAYO	924629877
44	VILLANO	CARRION	NANAI EMILYN	47664996	HUANCAYO	943613433
45	YAMUNAQUE	MORALES	GIAN MARCOS	47806526	EL TAMBO	974123180
46	ALANYA	ANTONIO	JHON BLADI	75614153	SAN JERONIMO DE TUNAN	988009434
47	ALIAGA	FLORES	JUAN PABLO	74162365	EL TAMBO	968788012
48	ALVARADO	QUISPE	JESUS	43801757	EL TAMBO	964639300

Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
49	ANDAMAYO	ROMERO	JOEL JUAN	47728967	HUANCAYO	949364302
50	ARAUJO	GABRIEL	ALBERTO	23683646	CHILCA	979268605
51	ARELLANO	CAÑARI	MARIA ISABEL	20088532	EL TAMBO	936358733
52	ASTUHUAMAN	ALDERETE	RUBEN DARIO	20900517	EL TAMBO	967001090
53	AVELLANEDA	DE ROSALES	AIDA YOLANDA	20020001	EL TAMBO	969143389
54	AYLAS	LOBON	YERSI BRAYAN	70304958	JULCAN	957491601
55	BALBIN	PRIETO	EDISON	48168624	HUAYUCACHI	955771163
56	BARRETO	VASQUEZ	YULISSA JANNET	20073019	EL TAMBO	998630647
57	BASURTO	JUAN DE DIOS	HECTOR LORENZO	20021842	HUANCAYO	964793277
58	BAUTISTA	CHIHUAN	JUAN DAVID	46319816	SICAYA	968087357
59	CAMAYO	PEÑA	ROSA	10112942	EL TAMBO	975303711
60	CAMPOS	RIVERA	JAVIER HUMBERTO	41589571	CHUPACA	981921206
61	CAPCHA	MEREGILDO	VICTOR	42206218	EL TAMBO	969741666
62	CARDENAS	HUAMANI	YOFREE DENIS	48584612	EL TAMBO	936579545
63	CARDENAS	PAITAN	GIOVANNA	07530729	EL TAMBO	932775459
64	CARLOS	PAUCAR	YONY RICHARD	20082766	HUANCAYO	980958284
65	CASOUERO	VELIT	RUBEN DARIO	42479632	HUANCAYO	964772676
66	CCENTE	CASTRO	MARTIN	41601708	HUANCAYO	953565120
67	CCENTE	VELIZ	LUCIA KATHERINE	75282474	HUANCAYO	971148847
68	CHAVEZ	ROMERO	TANIA ELIZABETH	48420737	SAN AGUSTIN	957962935
69	CORNEJO	CURI	MAYUMI MIRLA	47866070	HUAYUCACHI	968385075
70	CORTELEZZI	ROQUE	MIGUEL ANGEL	20032968	EL TAMBO	954862704
71	CUSICHE	GAVILAN	EFRACINA	44251272	HUANCAYO	991984245
72	DE LA CRUZ	ACUÑA	DIONE	46303839	CHILCA	949403516
73	DE LA CRUZ	VITOR	YOBANA MILAGROS	62159786	EL TAMBO	943239316
74	ENRIQUEZ	ESCOBAR	EDGAR	77923973	CHUPACA	967516099
75	ESPINAL	CONTRERAS	MERCEDES FLORENTINA	45154150	EL TAMBO	978803466
76	ESPINAL	ROMANI	ROLY	46406015	HUANCAYO	932621426
77	GAMARRA	PEÑA	ALICIA NOEMI	20051186	EL TAMBO	920240848
78	GARCIA	MEZA	BRENZ SHUBERT	70398454	HUANCAYO	940631171
79	GARCIA	PEREZ	MOISES NOE	71662160	EL TAMBO	957991130
80	GONZALES	AGUIRRE	RAOUEL ELIZABETH	80597474	HUANCAYO	978819376
81	HUACAYCHUCO	HUAIRA	MISLEY JORGE	44745924	EL TAMBO	969270991
82	HUAMAN	FERNANDEZ	JHON	71350473	HUANCAYO	938727464
83	ICHPAS	JANAMPA	LUIS FERNANDO	72285913	HUANCAYO	949429050
84	JACAY	FLORES DE GUTARATE	ANA MARIA	44550502	EL TAMBO	991594697
85	JAUREGUI	SANTIVANEZ	CARLOS DAVID	71244648	HUANCAYO	943202267
86	LEONARDO	ORTEGA	EVA MILAGROS	20070450	EL TAMBO	964859874
87	LOPEZ	CARBAJAL	ADAN	45571833	EL TAMBO	970979206
88	MACUCACHI	CARHUALLANQUI	EDISON	46517226	HUAMANCACA CHICO	954905043
89	MALLMA	MANYARI	JEANS JACK	71264130	EL TAMBO	950528997
90	MALLOUI	CANCHARI	SILVIO PELAYO	19913809	EL TAMBO	964662879
91	MALPICA	SOTO	SOFIA ROLANDA	76585711	HUANCAYO	962541004
92	MANRRIQUE	ENCISO	RONAL	44376431	EL TAMBO	934936134
93	MAURATE	CAMARENA	EDUARDO LUIS	70943159	EL TAMBO	967805081
94	MENDOZA	ROBERTO	ROSALINA ELISABET	45168805	HUANCAYO	932656598
95	MEZA	FLORES	MAYRA VERENIZ	43549162	HUANCAYO	964443055
96	MIGUEL	MAYTA	NERIDA OLINDA	20670625	HUANCAYO	956246497
97	MIRANDA	ZEGARRA	ERIK ALCIDES	44610661	HUANCAYO	934670334
98	ORE	TAIPE	JERSON JEAN	70019344	EL TAMBO	924168483
99	ORIHUELA	HUAYNALAYA	TOPSY GABY	74149327	EL TAMBO	999332398
100	PANDO	LEON	SUSAN TARCILA	19817538	HUANCAYO	985056370
101	PARI	JURADO	ARMANDO	23201796	CHILCA	945566420
102	PAULINO	CABELLO	REINA ISABEL	42220054	EL TAMBO	939762940
103	PEINADO	DAVILA	YANINA	20115906	EL TAMBO	961342364
104	PERALTA	INGA	JORDAN VLADIMIR	47832061	HUANCAYO	984977392
105	PEREZ	TORRES	SOLEDAD VICTORIA	20052844	HUANCAYO	964139959


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
106	POMA	RIVEROS	NICOLAS ANTONY	75980615	CHILCA	966260451
107	PDRRAS	ARTICA	ANATDLIA GRICELDA	20553901	HUANCAYO	988730864
108	PRAOO	AQUINO	JOSE	72960752	EL TAMBO	924952545
109	QUINTANILLA	GALARZA	HAYDEE ANGELICA	20007831	EL TAMBO	974664025
110	QUIROZ	MARIN	LUZ BEATRIZ	20023015	PILCOMAYO	387250
111	QUISPE	DIAZ	MICHAEL STEVEN	42417158	EL TAMBO	957429762
112	QUISPE	PRIETO	CINTHYA	47628949	CHILCA	974627393
113	QUISPE	SANTANDER	JULIO CESAR	46084935	CHILCA	939519544
114	QUISPE	ZEVALLS	MAYOQUER ROLI	43726179	HUANCAYO	954800717
115	RAMOS	DURAN	LUIS ALEJANDRO	76818148	HUANCAYO	924705740
116	RAMOS	HUAMANI	MAURO	40194116	SAN AGUSTIN	998525317
117	RAMOS	HUILLCAS	WALTER JORGE	80008716	HUANCAYO	944410856
118	RAMOS	PACHECO	ELADIO	28564105	HUANCAYO	993987411
119	RECUAY	MAMANI	MAIKOL NELL	70079481	EL TAMBO	992038466
120	REYES	RAMOS	ESTHER YOVANA	40897016	HUANCAYO	997668566
121	ROBERTO	QUISPE	JAVIER BENIGNO	20051469	HUANCAYO	964998115
122	ROJAS	HUAMAN	KATERIN IRIS	48244074	HUANCAYO	964577683
123	SALAZAR	NAVARRO	NANCY	71923805	EL TAMBO	982661689
124	SAMANIEGO	CASAÑO	EDWIN PEDRO	71816850	HUANCAYO	945451617
125	SANTIVANEZ	CABELLO	DIANA CAROLINA	46797091	EL TAMBO	998705476
126	SOLLER	ASTO	JHAQUELIN	47080370	CHILCA	992061829
127	TAIPE	PALOMINO	NEHEMIAS	73279208	EL TAMBO	968283863
128	TAQUIA	PATILLA	TERESA ELENA	19828397	HUANCAYO	932879819
129	TORRES	ROJAS	CARLOS FAUSTINO	41542843	HUANCAYO	988404792
130	VALDIVIEZO	SEGURA	JHAN HEYTER	71883232	EL TAMBO	988456758
131	VEGA	ECHAVARRIA	CARLOS WILFREDO	70656441	EL TAMBO	947230884
132	VELARDE	ARRIETA	DORIS	19870756	CHILCA	954066745
133	VELASQUEZ	CANTO	ERICK	76331556	CHILCA	989500422
134	VELASQUEZ	HERRERA	NORA DINA	20042599	CHILCA	981811461
135	VILA	VALLEJOS	KENI	71375921	HUANCAYO	954124205
136	VILLEGAS	BENAVIDES	JESUS MOISES	46715442	EL TAMBO	977103829
137	VITTES	LAZARO	ADRIANA ESTEFANI	71721405	HUANCAYO	940046361
138	VIVAS	CRISOSTOMO	REBER ALEX	47314312	CHUPACA	999719006
139	YAPIAS	RUIZ	MARCO ANTONIO	70400220	EL TAMBO	944697510
140	ACUÑA	SANTOS	DOLLY BETH STELLA	48447365	HUAMANCACA CHICO	964789903
141	ADAUTO	BACA	FLORANGEL HAYDEE	80633300	HUANCAN	995028775
142	AGUIRRE	BORJA	MARISOL GLADYS	20049561	HUANCAYO	947755788
143	ALARCON	MUCHA	EDUARDO FRANCO	73060034	EL TAMBO	942112728
144	ALCEDO	SIXTO	MARLENI	46857063	HUANCAYO	995618155
145	ALIAGA	CHUQUILLANQUI	ROSA MARGARITA	80522986	HUANCAYO	948407060
146	ALIAGA	GAVILAN	LIZ LEYLA	20044752	CHUPACA	933646626
147	ALIAGA	JULCARJMA	NILDA LEONORA	20099026	EL TAMBO	992493560
148	ALTEZ	DUEÑAS	EVA	10676921	EL TAMBO	944947679
149	ALVARO	GARCIA	ESTHER RUTH	20075964	EL TAMBO	945630046
150	ANTEZANA	ESPINOZA	EVA SINFOROSA	23560358	HUANCAYO	930292516
151	ARIZA	ALVAREZ	CARMEN DEL ROSARIO	21298266	PILCOMAYO	975935126
152	ARREDONDO	SAMANIEGO	AIDA TEODORA	48883234	HUANCAYO	936885513
153	ATENCIO	APAZA	GRACIELA	00961847	HUANCAYO	954042256
154	AVILA	LARA	ROSA LUZ	42437242	TRES DE DICIEMBRE	920454143
155	BALDEON	RUIZ	CLAUDIA	19804565	HUANCAYO	975037116
156	BALTAZAR	CASTILLO	YENNY ANA	42468006	EL TAMBO	982344468
157	BAZAN	ESCALANTE	CIRA ELIZABETH	21298919	EL TAMBO	984272499
158	BAZAN	MEZA	CLARIZA	41673954	HUANCAYO	963552570
159	BOZA	LOBOS	FELIMON LORENZO	42547392	PILCOMAYO	993448549
160	CACERES	LIMAS	NORMA	20076416	HUANCAYO	965239584
161	CAJAHUANCA	VALVERDE	EDITH MARIBEL	21267269	EL TAMBO	942634599
162	CAMARGO	HUALLPA	MARITZA	42077982	HUANCAYO	941750984
163	CARBAJAL	CARHUANCHO	CATALINA	41316597	PILCOMAYO	964493061

Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrto	Teléfono
164	CARDENAS	SOTO	MARIA ELENA	21260493	HUANCAYO	997129136
165	CASTAÑEDA	BERROCAL	YONG	41363991	HUAMANCACA CHICO	920454143
166	CASTILLO	RAMOS	TEODORA	23271348	EL TAMBO	54055739
167	CASTRO	MUÑOZ	ISMAEL	20022410	CHILCA	978554122
168	CERRON	MARTINEZ	BEATRIZ NELLY	42235775	CHUPACA	943895389
169	CHAGUA	PORRAS	YENY VICTORIA	20073025	EL TAMBO	964444611
170	CHOOUE	CRISPIN	TOMASA	23274548	PILCOMAYO	969484818
171	COCA	OUISPE	HERMELINDA ROSA	20070923	EL TAMBO	981609114
172	CORDOVA	MATEO	MERCEDES IRMA	21274469	EL TAMBO	956450503
173	CRISPIN	OREJON	ALICIA	40272902	CHILCA	991339248
174	CURI	POMA	NANCY BEATRIZ	20099147	EL TAMBO	996642014
175	CURI	POMA	SANDRA MARIA	45665652	EL TAMBO	949977890
176	DAGA	RODRIGUEZ	JUAN CARLOS	40217079	PILCOMAYO	937648873
177	DAMIAN	TACZA	ANA MARIA LUZ	19855274	EL TAMBO	921585588
178	DAMIAN	TACZA	RUTH GLADYS	20024642	EL TAMBO	994735123
179	DAMIAN	TACZA	VILMA NANCY	20073539	EL TAMBO	957962782
180	DE LA CRUZ	DEUDOR	GUISELA ALBINA	42406884	EL TAMBO	949949998
181	DE LA CRUZ	ESTRADA	ANA	20078114	HUANCAYO	998863944
182	DE LA CRUZ	ORTIZ	SABINA ANDREA	41579818	HUANCAYO	996602322
183	DE LA CRUZ	RAMOS	ANA ISABEL	40518428	SAN AGUSTIN	964916096
184	DIAZ	HUAMANI	MIRIAM	40492393	EL TAMBO	948666828
185	ECHAVARRIA	GUTIERREZ	ELIZABETH LILIANA	20122111	EL TAMBO	959695612
186	FIALLEGA	NICARDO	ANA VICTORIA	41364797	HUANCAYO	948725661
187	FLORES	VITOR	MARTA LUZ	21259438	EL TAMBO	985747883
188	GARCIA	LOROÑA	YOLANDA GIOVANNA	41454839	OUILCAS	985864251
189	GOMEZ	ACOSTA	ANA ISABEL	44099932	EL TAMBO	985137178
190	GOMEZ	CURILLA	VILMA	43678652	AHUAC	925260478
191	GOMEZ	MUÑOZ	VIRGINIA	46484147	SAN AGUSTIN	959094347
192	GOMEZ	RAMOS	LUZ MARGARITA	19928729	EL TAMBO	991108458
193	GONZALES	CASTAÑEDA	HITLER WILSON	19939899	HUAMANCACA CHICO	945227737
194	GUILLEN	GUZMAN	ROSA	40726532	HUANCAYO	
195	HUAMAN	CAMAC	ZAIDA CLEOFE	21259525	EL TAMBO	
196	HUAMAN	HUAMANI	LUCILA REYDA	42191067	HUANCAYO	961653181
197	HUAMAN	OUIINTO	ANDREA	20068857	CHILCA	980378642
198	HUAMAN	OUIINTO	ROSALI	42315671	CHILCA	942835099
199	HUARCAYA	ROJAS	CELIA	42299469	EL TAMBO	964006434
200	JIMENEZ	ORELLANA	ELY	40292088	SAN JUAN DE YSCOS	956891821
201	JULCA	HINOSTROZA	MARLENE NANCY	20659800	EL TAMBO	964782141
202	JUÑO	CHOCCELAHUA	ALEJANDRINA	23463061	EL TAMBO	947949545
203	LAURA	BONIFACIO	SOLEDAD AGUEDA	20059165	CHILCA	955803485
204	LAURA	GARCIA	EDITH MIRIAM	40378396	EL TAMBO	959256719
205	LEON	GARCIA DE OSORES	AUREA	20088503	HUANCAYO	942353187
206	LEON	HUARANGA	BETTY VIVIANA	21298423	EL TAMBO	993616600
207	LLANTOY	CCENCHO	EPIFANIA	44343853	HUANCAYO	994636277
208	LOZANO	CERRON	AUREA VICTORIA	43445298	AHUAC	962919798
209	LUCAS	CONDORI	ALEJANDRA	20031704	HUAYUCACHI	990408113
210	LUIS	COCA	BRAYAN JEAN CARLO	72875468	EL TAMBO	948162508
211	LUIS	MAYOR	MARIA DE LOS ANGELES	44694763	EL TAMBO	966193816
212	LUIS	SORIANO	SARA ROSARIO	20118989	EL TAMBO	998441690
213	MEDINA	GAMARRA	SHEYLA SHARON	41929795	EL TAMBO	957974653
214	MERLO	SANTANA	EDITH	41166290	CONCEPCION	942478725
215	MEZA	BERROSPI	FLOR DE MARIA	80632947	CHILCA	934155272
216	MORALES	GOMEZ	ROSA VICTORIA	21257474	EL TAMBO	962889937
217	MORAN	OUISPE	MARLENE MARIVEL	20072205	HUANCAYO	968365395
218	MURILLO	CAPA	LUCIO	10746781	PILCOMAYO	985102665
219	ORE	OSCO	ADELINA CECILIA	21099018	SAN AGUSTIN	954375920
220	ORIHUELA	AQUINO	EVA NANCY	20092932	CHUPACA	964904912
221	PAHUACHO	ESPEJO	ANYELA MARGARITA	42549632	HUANCAYO	968298562


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
222	PALACIN	ALVARADO	GLADYS	09198560	EL TAMBO	964052330
223	PALOMINO	TOMAS	SONIA BRIGIDA	80543577	EL TAMBO	964478225
224	PANTOJA	RIVERA	VIRGINIA MERCEDES	21288902	EL TAMBO	947617670
225	PARIONA	INGA DE SEDANO	LUCINDA	23227468	CHILCA	986952705
226	PARIONA	VASQUEZ	SUSY LUZ	20077611	HUANCAYO	999349395
227	PAYANO	CHICMANA	VLADIMIR ARNOL	73268968	EL TAMBO	958861931
228	PAZ	ALMORA	CAROLA JACQUELIN	41994849	HUANCAYO	945378140
229	PIÑAS	CASTRO	ELIZABETH BEATRIZ	80599048	CHUPACA	966233330
230	POMA	PEREZ	JANET AQUILA	20107693	EL TAMBO	964026689
231	POMA	PEREZ	MIRIAM BETTY	20122713	EL TAMBO	963934744
232	QUINTANA	LAURO	EVA ELIZABETH	20045555	HUANCAYO	962774582
233	QUINTO	DAMIAN	ABILIA FORTUNATA	20434592	CHUPACA	957366170
234	QUISPE	PALOMINO	GERTRUDEZ	28290998	EL TAMBO	954933657
235	RIVERA	MALPARTIDA	IRIS LUZ	20055644	EL TAMBO	998411361
236	RONDON	ROSALES	KIARA KARINA	70943138	PILCOMAYO	998533877
237	ROSALES	CARHUANCHO	GLORIA	45284907	PILCOMAYO	966125894
238	RUIZ	RAMIREZ	MERCEDES JULIA	80022198	PILCOMAYO	954966034
239	SALAZAR	ESPINOZA	LUZ MILAGROS	43767758	HUANCAYO	966811375
240	SALGADO	BARRIOS	EDA MARIVEL	07064369	PILCOMAYO	942137666
241	SALVADOR	ESPINOZA	SONIA EDUVINA	40636000	CHUPACA	937424378
242	SALVADOR	TORRES	MIRIAM JANET	41180731	HUANCAYO	952239946
243	SANABRIA	CHUQUILLANQUI	IDA VALENTINA	43185766	HUANCAYO	980083766
244	SANCHEZ	ROBLES	ANITA SONIA	19925316	EL TAMBO	990587897
245	SANCHEZ	ROBLES	DAYSY EVA	19870089	EL TAMBO	957921469
246	SAYAJO	MAYHUA	HILDA	20113071	EL TAMBO	961816881
247	SOLIS	LUIS	GHIRENE	04079706	EL TAMBO	971263749
248	SOTACURO	TITO	TEODORA	80085205	EL TAMBO	956043443
249	SOTO	SOLIER	JAQUELINE IRMA	42861836	HUANCAYO	948382112
250	SURICHAQUI	YANGALI	LUSMILA	20096937	CHILCA	964717129
251	TAIPE	MARTINEZ	MARISOL DINA	20053237	EL TAMBO	933700321
252	TAIPE	QUISPE	MARIA MAGDALENA	70192579	PILCOMAYO	995564250
253	UNOCC	LANDA	ESTHER MARITZA	42244259	HUANCAYO	995247339
254	VALCARCEL	TUPAYACHI	ROCIO DEL PILAR	09172948	EL TAMBO	954435892
255	VALENTIN	VEGA	YULIANA KATERINE	43969482	EL TAMBO	944918003
256	VELASQUEZ	QUISPELAYA	HILDA MARIA	20669109	EL TAMBO	923392481
257	VICTORIO	GUADALUPE	GLADYS LUZ	41021014	EL TAMBO	975135036


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

**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 Sí 2 No (Ir a C.1)

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

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

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

C.1 ¿Actualmente te encuentras trabajando? 1 Sí (incluye de vacaciones, licencia, etc) 2 No (desempleado) (Ir a C.18)

C.2 ¿Continúas en la empresa donde trabajabas antes del proceso de certificación de competencias laborales?
1 Sí 2 No

C.3 ¿Continúas en la misma ocupación que desempeñabas antes del proceso de certificación de competencias laborales?
1 Sí (Pasar 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 Sí 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 8 Contrato de aprendizaje
2 Contrato a plazo fijo 7 Locación de Servicios, Servicios No Personales
3 Estuvo en período 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 Sí, ESSALUD 2 Sí, SIS 3 Sí, 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. Sí 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 Sí 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 Sa 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 EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

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

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

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

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

3 La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa

D 3 ¿Su participación en el proceso de evaluación de 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, ¿creyo 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 reprodujo adecuadamente las condiciones de un trabajo

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

D 12 ¿Está de acuerdo con el resultado de su evaluación? 1 Si (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.10)

D.15 ¿Leyó su Plan de Empleabilidad? 1 Si 2 No (Pasar a D.10)

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 permite 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 id ha capacitado en reconocimiento a su certificación

10 No le ha traido ningún beneficio

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

12 Otra (Especifique) _____

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

1 He 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 He 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? S/. _____

E. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA FICHA

E.1 Nombre del encuestador _____

E 2 Nombre del supervisor _____

E 3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

E 4 Comentarios/observaciones _____


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

B. Descripción de los instrumentos cualitativos

1. Focus group para beneficiarios de cada proyecto

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

Introducción

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


 Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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?
2. ¿Qué estrategias ha utilizado Ud., para la difusión, focalización y sensibilización a empresa y trabajadores?


Giancarlo Mascellaro Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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?


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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?


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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 sí, 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 sí, explique e indique las principales condiciones.
4. ¿Informa a la población de sus egresados sobre la posibilidad de acceder a la CCL? Si es sí, con qué instrumentos de difusión y cuanta población egresada ha accedido a una CCL?
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