



ESTUDIO DE EVALUACION FINAL

PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES “VAMOS PERÚ” - REGIÓN LA LIBERTAD

C-15-11

LÍNEA 2: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTITUCION EVALUADORA

CONSORCIO OBSERVATORIO PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL -
UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

Lima, Julio de 2018



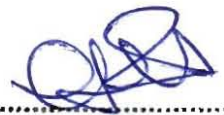
Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CONTENIDO

LISTA DE ACRONIMOS	4
1. RESUMEN EJECUTIVO	5
2. EL PROYECTO.....	7
2.1. Ficha resumen.....	7
2.2. Estrategia de intervención	8
2.3. Período del proyecto	8
2.4. Proceso de Focalización, registro y selección de beneficiarios	8
2.4.1 Estrategias de Focalización	8
2.4.2 Convocatoria de beneficiarios	9
2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios	9
2.4.4 Registro de beneficiarios.....	10
2.5. Proceso de evaluación y certificación.....	10
2.6. Proceso de entrega de Plan de empleabilidad	11
2.7. Costo del proyecto	11
3. EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO	12
3.1. Objetivos del estudio	12
3.1.1 Objetivo General	12
3.1.2 Objetivos Específicos.....	12
3.2. Metodología del estudio	12
3.2.1. Encuesta a beneficiarios	12
3.2.1.1. Diseño muestral aplicado	12
3.2.1.2. Trabajo de campo	13
3.2.1.3. Focus group y entrevistas a profundidad	13
3.2.2. Revisión documentaria.....	14
3.2.3. Periodo de referencia	14
4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	14
4.1. Caracterización de la población beneficiaria	14
4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios.....	14
4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios.....	15
4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada	16
4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo	16
4.1.5 Condición de actividad de los beneficiarios.....	18
4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados	18
4.1.7 Indicadores de calidad del empleo en la ocupación principal de los beneficiarios	19
4.1.8 Población beneficiaria según decisión de participación en el proceso de certificación	22
4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral	24
4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria.....	26
4.1.11 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad.....	27
4.1.12 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación.....	28
4.2. Evolución de los indicadores del marco lógico, antes y después del proyecto.....	30
4.3. Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto	32


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.3.1. Pertinencia	32
4.3.2. Eficacia	34
4.3.3. Eficiencia.....	35
4.3.4. Sostenibilidad.....	35
5. LECCIONES APRENDIDAS	36
5.1 Para la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios	36
5.2 Para la Certificación	37
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
6.1. Conclusiones.....	38
6.2. Recomendaciones.....	40
7. REFERENCIAS.....	41
8. ANEXOS	42



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

LISTA DE ACRONIMOS

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



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

1. RESUMEN EJECUTIVO

El documento presenta el Estudio de Evaluación Final (EEF) del proyecto C-15-11 "Certificación de Competencias Laborales – Cocina – Atención en salón de comidas y Bebidas/eventos – Bartender – Instalaciones Eléctricas en Edificaciones - Trujillo, La Libertad", encargado por FE en el marco de su 15° Concurso de Proyectos y que corresponde a la Línea 2 de Certificación de Competencias Laborales. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FE, estudio que ha permitido conocer la situación socioeconómica laboral de los beneficiarios después de la intervención del proyecto, comparada con la que se tuvo antes de su inicio, y el contexto socioeconómico y laboral en el ámbito de intervención del mismo.

Dicho proyecto fue implementado por la Institución Ejecutora "PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES - IMPULSA PERÚ" Unidad Zonal LA LIBERTAD, en el ámbito de la provincia de LA LIBERTAD de la Región de LA LIBERTAD a partir del 01 de octubre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017¹, cuyo propósito fue que "*Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral del distrito de LA LIBERTAD de la provincia de LA LIBERTAD, 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 de los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la provincia de Trujillo, correspondiente a los Perfiles Ocupacionales de: Cocinero - Mozo - Bartender – Instalador Electricista de Edificaciones. El Proyecto de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con CENFOTUR y Empresa Contrastadora HB Inversiones E.I.R.L. logrando así evaluar a 640 personas.

Para el levantamiento de la información del EEF se ha aplicado la ESEL suministrada por FE a una muestra de 258 beneficiarios. Igualmente se han aplicado otros instrumentos cualitativos para obtener información primaria de los diferentes actores (*Focus Group* a beneficiarios, entrevista a ET, entrevista a empresarios y entrevista a representantes de Instituciones Públicas).

La participación de los beneficiarios hombres en el proyecto es del 57,8%, siendo mayoritaria respecto a la participación de las beneficiarias mujeres que cuentan con un 42,2%. La edad promedio de la población beneficiaria es de 29 años de edad.

De otro lado, sobre la condición de actividad de los beneficiarios del proyecto, para la EF se ha obtenido que el 79,8% de beneficiarios se encuentra Ocupado y el 8,1% Desocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 20,2 puntos porcentuales de Ocupados y, de un aumento de 8,1 y 12 puntos porcentuales de Desocupados e Inactivos respectivamente. Las ocupaciones principales de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido, para la EF, Cocinero y Mozo con un 31% y 29,1% respectivamente. La proporción de Mozos disminuyendo en 0,7 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (29,8%) y en segundo lugar la ocupación de Cocinero

¹ FONDOEMPLEO. Cuadro consolidado de Beneficiarios C-15-11.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

disminuye, frente a la LB, en 0,4 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Camarero y Azafata, en general, con un 18,9%. Otras ocupaciones es la Barman con 17%.

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 975,28 aumentando en S/. 31.76 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 3,82. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 37 horas.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 100% voluntaria. La principal motivación, para el 72,9% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 70,5% consideró para mejorar sus ingresos laborales; un 38% evaluar su desempeño en su ocupación y un 8,9% para ascender.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 85,7% por que quieren dar una buena imagen a sus clientes, el 10,1% fue porque tienen una buena política de recursos humanos y para el 1,2% porque quieren saber en qué capacitar.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 92,6% como Competente Laboral y en un 7,4% No Competente Laboral. El 93,8% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 6,2% no lo recibió. 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%.

Finalmente, es preciso mencionar que el proyecto ha logrado aceptable eficacia de parte de quienes estuvieron involucrados en su desarrollo, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido aceptable, lográndose un 89% de ejecución del presupuesto desembolsado por Fondoempleo.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

2. EL PROYECTO

2.1. Ficha resumen

La información del proyecto es la siguiente:

CUADRO 2.1 REGIÓN LA LIBERTAD: INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Nombre del proyecto	Certificación de Competencias Laborales – Cocina – Atención en Salón de Comidas y Bebidas/eventos - Bartender – Instalaciones Eléctricas de Edificaciones – Trujillo, La Libertad
Código del Proyecto	C-15-11
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 Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la provincia de Trujillo que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.
Nº y tipo de beneficiarios	- 640 trabajadores evaluados de los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la provincia de Trujillo, reciben sus planes de empleabilidad. - 448 trabajadores con experiencia laboral de la provincia de Trujillo en los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la Provincia Trujillo, obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).
Ámbito de ejecución del Proyecto	Región: LA LIBERTAD
	Provincia: LA LIBERTAD
	Distritos: Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry
Duración del Proyecto	12 meses
Presupuesto Total del Proyecto	S/. 725,492.05
Monto solicitado a FONDOEMPLEO	S/. 580,338.78
Contrapartida	S/. 145,153.27

Fuente: POA de la IE.

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

2.2. Estrategia de intervención

De acuerdo al Proyecto C-15-11, la implementación del proyecto parte de los siguientes procesos:

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

2.3. Período del proyecto

Según lo señalado en el Informe Técnico de la IE, el proyecto inició sus actividades en junio de 2016 y culminó en diciembre de 2017 (en sesión del 05 de octubre de 2017, el consejo directivo de FONDOEMPLEO aprobó la ampliación del plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2017)

2.4. Proceso de Focalización, registro y selección de beneficiarios

La información que se presenta a continuación se sustenta en la entrevista realizada al IE del proyecto así como en el documento del Proyecto C-15-11.

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, 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. Así mismo, se han organizado acercamiento de nosotros hacia las empresas y talleres informativos en coordinación con los municipios en cada zona de intervención, en forma conjunta con las municipalidades.

2.4.2 Convocatoria de beneficiarios

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

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

2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios

2.4.3.1 Criterios de selección socio laborales

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

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

2.4.3.2 Criterios de selección de experiencia laboral

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

- Contar con dos años de experiencia laboral (experiencia general en toda su historia laboral).
- Contar con un año de experiencia específica en la ocupación en la que será evaluado: Cocina - Atención salón comida y bebidas - Bartender – Instalaciones eléctricas en Edificaciones.
- Presentarse de manera voluntaria sin ningún tipo de coacción.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

2.4.4 Registro de beneficiarios

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

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

2.5. Proceso de evaluación y certificación²

El proceso de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con CENFOTUR y Empresa Contrastadora HB Inversiones E.I.R.L. logrando así evaluar a 625 personas.

CUADRO 2.2 REGIÓN LA LIBERTAD: BENEFICIARIOS EVALUADOS Y CERTIFICADOS

	Nº Meta programada evaluados	Nº Beneficiarios evaluados	Nº Beneficiarios certificados
Cocina	180	180	135
Atención Salón Comida Bebidas - Eventos	300	300	289
Bartender	100	100	88
Instalaciones eléctricas en edificaciones	60	45	45
TOTAL	640	625	557

Fuente: Datos de la IE al 31 de Diciembre 2017
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.

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

2.6. Proceso de entrega de Plan de empleabilidad

La elaboración de los planes de empleabilidad ha estado a cargo de los respectivos evaluadores; se ha procedido a verificar que la entrega se ha dado después de concluida la evaluación o máximo al día siguiente de la fecha de realización. En las actividades de seguimiento se ha verificado que los evaluadores hayan realizado la retroalimentación con los evaluados, incidiendo en sus fortalezas y debilidades, así como las recomendaciones respectivas, al beneficiario. Se ha entregado 625 planes de empleabilidad.

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

2.7. Costo del proyecto

Se evidencia un 11% de no ejecución presupuestal, en cuanto al fondo aprobado por FE; según lo indicado por el Informe Final de la IE, esto se debería a que faltó una buena programación del presupuesto en el diseño del proyecto y la optimización del gasto en la ejecución de las actividades. El monto comprometido por la IE se cumplió en un 90%.

CUADRO 2.3 REGIÓN LA LIBERTAD: EJECUCIÓN FINANCIERA SEGÚN FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Fuente de financiamiento	Presupuesto Aprobado \$/.	Presupuesto Ejecutado \$/.	% de Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Aprobado
FONDOEMPLEO ^{1/}	550,577.82	489,077.78	89%


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Institución Ejecutora – Impulsa Perú	145,153.27	130,003.97	90%
TOTAL	695,731.09	619,081.75	89%

1/ Sin incluir LB y EF.

Fuente: Informe Final de la IE

Elaboración: Propia

3. EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

3.1. Objetivos del estudio

3.1.1 Objetivo General

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

3.1.2 Objetivos Específicos

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

3.2. Metodología del estudio

3.2.1. Encuesta a beneficiarios

3.2.1.1. Diseño muestral aplicado

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

CUADRO 3.1 REGIÓN LA LIBERTAD: MUESTRA Y ENCUESTAS REALIZADAS

Proyecto	Muestra determinada por FE	Encuestas realizadas en LB	Encuestas realizadas en EF
C-15-11	240	265	258

Fuente: Estudio de Línea de Base del Proyecto C-15-11

Elaboración: Propia


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

El diseño muestral es probabilístico y simple. El nivel de confianza es de 95% y el margen de error es de 6.24%. Se determinó un tamaño de muestra de 240 beneficiarios. Para la LB se encuestaron a 265 y, en la EF, se encuestaron a 258 (Anexo 02 del TDR). El factor de expansión usado fue 2.48.

3.2.1.2. Trabajo de campo

Los encuestadores seleccionados para aplicar la ESEL, fueron contactados mediante la bolsa de trabajo del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión y del Instituto Internacional de Sistemas Empresariales, de la carrera de Enfermería y Logística y Almacén, respectivamente. Estos encuestadores fueron liderados y supervisados en campo por dos Especialistas del Consorcio UCCS-ODT, profesionales de la carrera de Economía; y por dos especialistas en el tema de la Certificación de Competencias Laborales que el Consorcio puso a disposición para asegurar la calidad del proceso de recojo de información cualitativo y cuantitativo. La capacitación a los encuestadores se realizó, en un aula de capacitación especialmente acondicionada, con una duración de 02 días. Se abordó la temática del mercado laboral y de la Certificación de Competencias Laborales. En específico se trabajarán los 6 temas relacionados al cuestionario a aplicar, a saber: Los datos generales del beneficiario; Educación y Capacitación para el trabajo; Condición de actividad; Empleo dependiente; Empleo independiente; Sobre el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales. Al final de la capacitación se realizaron ejercicios presenciales y una prueba del diligenciamiento de la encuesta.

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

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

3.2.1.3. Focus group y entrevistas a profundidad

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



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

- ❖ Entrevista a la IE: Se ejecutó una entrevista al supervisor de campo del Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales "Impulsa Perú", al sr. Jorge Luis Cueva.
- ❖ Entrevista a empresas: Se realizaron dos entrevistas a los encargados y/o administradores del restaurante Turístico El Paisa y al Country Club de Trujillo, empresas de servicio de comida y recreación respectivamente.
- ❖ Entrevista a dos evaluadores de la Certificación de Competencias Laborales: Se efectuó dos entrevista, una a la Sra. Paola Gonzales, evaluadora del perfil ocupacional de atención y eventos y otra al Sr. Wilson Tapia, evaluador en el perfil de atención en sala, ambos del Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR). *-
- ❖ Realización de un focus group a los beneficiarios: Se realizó un focus group con la participación de 5 beneficiarios en los perfiles de cocina, atención en salón de comida bebida/ eventos y servicio de bebidas del área de bar.

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

3.2.2. Revisión documentaria

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

3.2.3. Periodo de referencia

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

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

4.1. Caracterización de la población beneficiaria

4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios

La participación de los beneficiarios hombres en el proyecto es del 57,8%, siendo mayoritaria respecto a la participación de las beneficiarias mujeres que cuentan con un 42,2%, tal como puede apreciarse en el Cuadro 4.1. La edad promedio de la población beneficiaria es de 29 años de edad, de este modo el 66,6% de participantes es menor a 30 años de edad, el 20,2% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 10,5% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 2,7% de beneficiarios tienen más de 51 años.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	57.8
Mujer	42.2
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	640
Edad (Promedio)	29.9 (9)
Rangos de edades (años)	
Menores de 30 años	66.6
De 31 a 40 años	20.2
De 41 a 50 años	10.5
Más de 51 años	2.7
Total (%)	100,0
Total de beneficiarios	640
% de beneficiarios cuya lengua materna es diferente al castellano	0

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

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

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

4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios

Con respecto al nivel educativo alcanzado por los beneficiarios, el 64% ha alcanzado el nivel secundario, el 14,7% no completó el nivel universitario. El 1,6% de los beneficiarios completó sus estudios en la universidad. El 3,9% del total de beneficiarios cuenta con educación secundaria incompleta. Finalmente, el 15,4% de los beneficiarios cuenta con educación superior No Universitaria completa e incompleta. Cabe precisar que no hay una variación respecto a la información obtenida en la LB.

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

Nivel de educación	Línea de base	Evaluación final	Variación (%)
	(a)	(b)	(a - b)
Sin nivel/inicial	0.00	0.00	0.00
Primaria incompleta	0.00	0.00	0.00
Primaria completa	0.40	0.40	0.00
Secundaria incompleta	3.90	3.90	0.00
Secundaria completa	64.00	64.00	0.00
Superior No Universitaria incompleta	5.8	5.8	0.00
Superior No Universitaria completa	9.60	9.60	0.00
Superior Universitaria incompleta	14.70	14.70	0.00


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Superior Universitaria completa	1.60	1.60	0.00
Otros	0.00	0.00	0.00
Total (%)	100%	100%	0,0
Total beneficiarios	640	640	0,0

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

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

4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada

Entre los trabajadores que estudiaron una carrera técnica o universitaria, el 39,1% desempeña una ocupación que no corresponde a la carrera que estudió, mostrando cambios respecto a la LB. De otro lado el 60,9% de los beneficiarios se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudio, mostrando también cambios observables frente a la LB.

CUADRO 4.3 REGIÓN LA LIBERTAD: EVALUACIÓN FINAL – ADECUACIÓN OCUPACIONAL, Febrero 2018, %

Indicador	LB (a)	EF (b)	Variación (b-a)
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que no corresponde con la carrera que estudió	41.40%	39.10%	-2.30%
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudió	58.60%	60.90%	2.30%

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

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

4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo

El número de beneficiarios que recibieron capacitación posterior al período de referencia de la LB, ha sido de 26 colaboradores, y 73 en la EF. Es importante resaltar que el 22% en la LB y, el 100% en la EF corresponden a capacitaciones financiadas totalmente por la propia empresa. Asimismo, el 11,1% en la LB y el 100% en la EF de las capacitaciones fueron dictadas por una Universidad. Como se puede observar, la capacitación para el trabajo se ha visto beneficiada y son los empleadores que invierten en una capacitación de su personal evaluados o certificados.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicadores	Línea de base				Evaluación final			
	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total
% de beneficiarios que ha seguido capacitación para el trabajo, respecto al total de beneficiarios del proyecto	100,0	100,0	100,0	5,8	100,0	100,0	100,0	6,7
Tipo de institución que dictó la capacitación								
Universidad	0	25,0	0	11.1	100	100	0,0	100
Inst. de Educación superior	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
CETPRO	20	0	0	11.1	0,0	0,0	0,0	0,0
Municipalidad	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0
La propia empresa	60	0	0	33.4	0,0	0	0	0,0
Otro	20	75	0,0	44.4	0,0	0,0	0	0,0
Total (%)	100,0	100,0	0	100,0	100,0	100,0	0	100,0
Total beneficiarios	12	10	0	22	7	55	0	62
Fuente de financiamiento de la capacitación								
Propio	20	25	0	22.2	0	0,0	0	0
Financiado por la empresa y por mi	0	25	0	11.2	0	0,0	0,0	0
Financiado totalmente por la empresa	40	0	0	22.2	100	100,0	0	100
Financiado por terceros	40	50	0,0	44.4	0	0,0	0,0	0,0
Financiado por el proyecto	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0
Total (%)	100,0	100,0	0	100,0	100,0	100,0	0	100,0
Total beneficiarios	12	10	0	22	7	55	0	62
% que obtuvo alguna certificación por la capacitación	80%	75%	0	77.80%	100%	100%	0	100%

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

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

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

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

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

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 79,8% de beneficiarios se encuentra Ocupado y el 8,1% Desocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 20,2 puntos porcentuales de Ocupados y, de un aumento de 8,1 y 12 puntos porcentuales de Desocupados e Inactivos respectivamente.

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

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupados	100,0	79.80	-20.2
Desocupados	0.00	8.10	8.1
Inactivos	0.00	12.00	12.0
Total (%)	100,0	100.00	
Total beneficiarios	640	640	

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

4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados

Las ocupaciones principales de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido, para la EF, Cocinero y Mozo con un 31% y 29,1% respectivamente. La proporción de Mozos disminuyendo en 0,7 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (29,8%) y en segundo lugar la ocupación de Cocinero disminuye, frente a la LB, en 0,4 puntos porcentuales. La otra ocupación frecuente ha sido la de Camarero y Azafata, en general, con un 18,9%. Otras ocupaciones es la Barman con 17%.

En cuanto al tamaño de la empresa donde trabajan los beneficiarios, el 55,3% trabaja en Empresas con 11 a 50 trabajadores, disminuyendo en 10,2 puntos porcentuales frente a la LB, el 31,1% trabaja en Empresas de 2 a 10 trabajadores; finalmente un 12,6% de beneficiarios indica que trabaja en empresas de 51 a 200 trabajadores.

Respecto a la experiencia laboral, los beneficiarios han mostrado que cuentan con amplia experiencia en sus ocupaciones. Así, los beneficiarios con experiencia laboral en la ocupación han trabajado un promedio de 69,9 meses, mientras que su experiencia laboral en total representa 123 meses, 3 más respecto a la LB.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupación desempeñada			
Camarero y Azafata	22.5	18.9	-3.6
Administradores, otros	0.4	1.0	0.6
Barman	16.3	17	0.7
Mozo	29.8	29.1	-0.7
Cocinero	30.6	31	0.4
Portero, Hotel	0.4	0	-0.4
Estibador cargador de barcos		0.5	0.5
Servicios General		0.5	0.5
Cajero, restaurante		1	1
Jefe de camareros		1	1
Total (%)	100.0	100.0	0.0
Número de casos	640	511	0.0
Estructura de mercado			
Independientes	0	1	1.0
De 2 a 10 trabajadores	27.5	31.1	3.6
De 11 a 50 trabajadores	65.5	55.3	-10.2
De 51 a 200 trabajadores	7	12.6	5.6
Más de 200 trabajadores	0	0	0.0
Total (%)	100.0	100.0	0.0
Total beneficiarios	640	511	0.0
Promedio de la experiencia laboral en la ocupación en la empresa (Meses)	67.4	69.9	2.5
Promedio de experiencia laboral en la empresa (Meses)	120.47	123.47	3

Nota: En EF es 511, dado que el 79,8% de 640 se encontraba ocupado.

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

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

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

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 975,28 aumentando en S/. 31.76 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 3,82. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 37 horas, ver Gráficos 4.1, 4.2 y 4.3. Esto se debería a que a algunos trabajadores tuvieran más responsabilidades en el trabajo, dado que tendrían un mejor desempeño, gracias a la certificación³. En cuanto al tipo de contrato de trabajo, el 71,6% de beneficiarios se encontraba con contrato a plazo fijo con una disminución de 0,5 puntos porcentuales frente a la LB; dado que hubo un porcentaje de movilidad de contrato a plazo fijo a contrato indefinido o sin contrato en 13,4% y 7,8% respectivamente⁴. Asimismo, el 15,7% de beneficiarios contaba con contrato indefinido permanente, con un incremento de 3,3 puntos porcentuales en relación a la LB. No contaban con contrato el 8,3% con una disminución de 1,4 puntos porcentuales en comparación con la LB. En el acceso a un seguro de salud un 90,2% de beneficiarios se encontraba en ESSALUD, un 2% de beneficiarios que se encontraban afiliados al SIS y sin seguro el 7,8%. Respecto del acceso

³ Según los datos de ingreso mensual en comparación con los que continuaban en el mismo lugar de trabajo.

⁴ Según la matriz de movilidad (Ver anexo 1)


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

de los beneficiarios a algún sistema de pensiones el 80,4% indicó en la EF estar en una AFP, un 10,8% estaba adscrito a la ONP; finalmente un 8,8% de beneficiarios no se encontraba aportando al sistema de pensiones.

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

Indicador	Unidad de medida	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ingreso mensual (Promedio)	S/	943.52 (467.75)	975.28 (312.18)	31.76
Ingreso por hora (Promedio)	S/	4.91 (2.20)	3.82 (1.58)	-1.09
Jornada laboral (Promedio x semana)	Horas	46 (7)	37 (6)	-9.34
Tipo de contrato de trabajo				
Contrato indefinido, permanente	%	12.4	15.7	-3.30
Contrato a plazo fijo	%	72.1	71.6	0.50
Estuvo en período de prueba	%	0.0	0.5	-0.50
Convenio de Formación Laboral	%	0.0	0.0	0.00
Prácticas pre profesionales	%	0.0	0.5	-0.50
Contrato de aprendizaje	%	0.0	0.0	0.00
Locación de servicios no personales	%	0.0	0.0	0.00
Otro	%	5.8	3.4	2.40
No sabe	%	9.7	8.3	1.40
Sin contrato	%	0.0	0.0	0.00
Total	%	100.0	100.0	0.00
Total beneficiarios		640	506	
Acceso a seguro de salud				
ESSALUD	%		90.2	
SIS	%		2.0	
Privado	%		0.0	
Sin seguro de salud	%		7.8	
Total	%		100.0	
Total beneficiarios			506	
Acceso a sistema de pensiones				
AFP	%		80.4	
ONP	%		10.8	
Otro	%		0.0	
Sin seguro de pensiones	%		8.8	
Total	%		100.0	
Total beneficiarios			506	

Nota 1: En E.F. es 506, dado que el 99,0% de 511 era asalariado y tenía algún tipo de contrato.

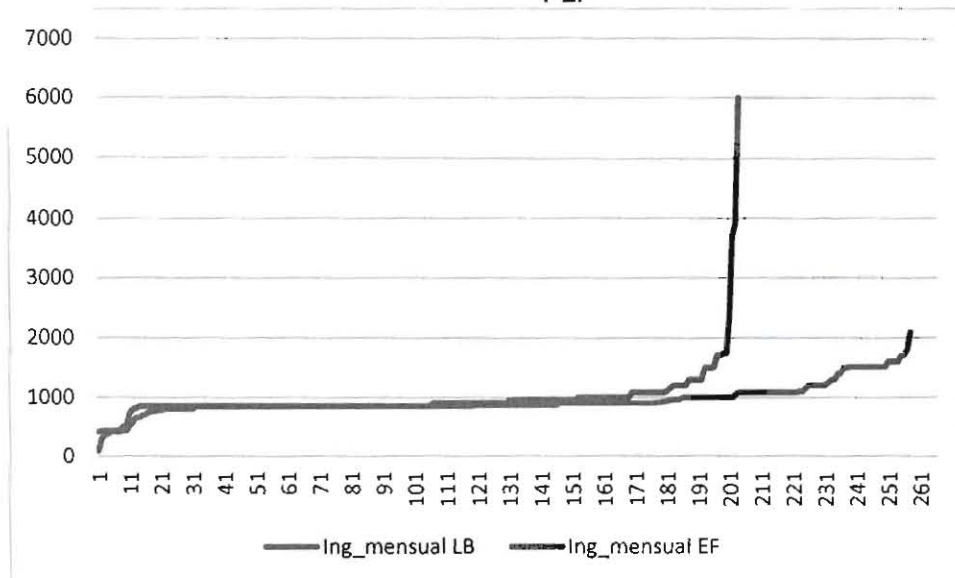
Nota 2: La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.

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

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

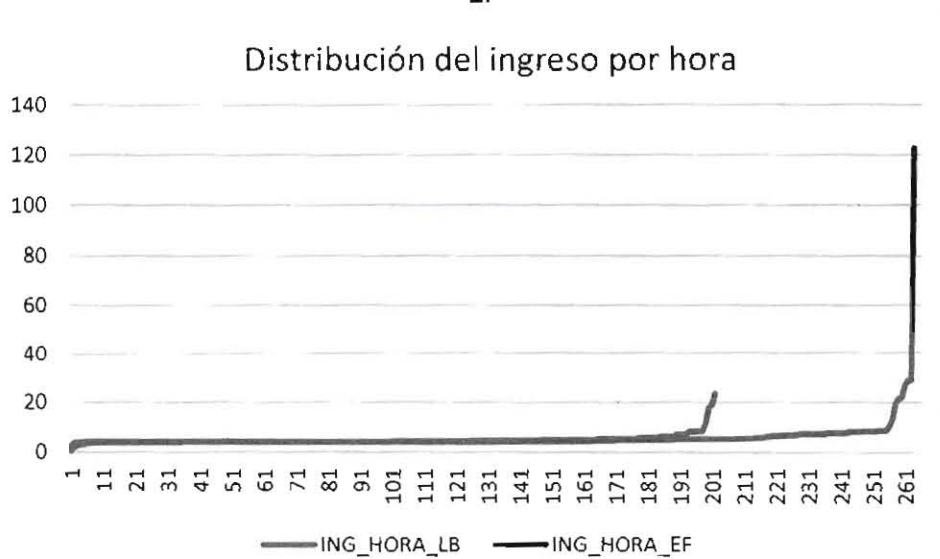

 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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



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

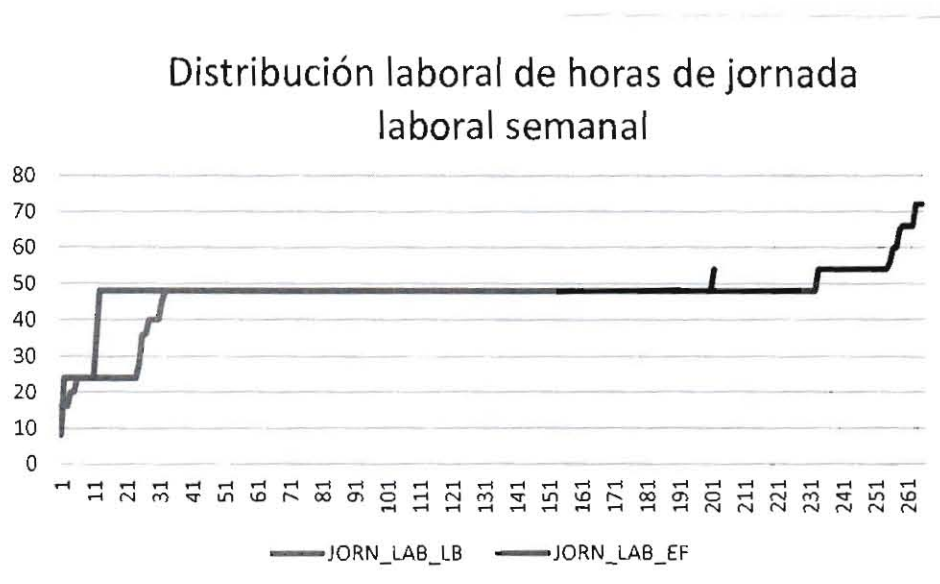
GRÁFICO 4.2 REGIÓN LA LIBERTAD: DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS POR HORA EN LA LB Y EF



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


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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



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

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

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

El 68,6% de los beneficiarios se informaron del proceso de Certificación mediante un representante de la empresa en la que labora, por otro lado 33,3% se informaron mediante una charla de la Institución Certificadora (IE) promovida por la empresa, ninguno de los beneficiarios se ha enterado por medio de folleto, revista o periódico.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 100% voluntaria. La principal motivación, para el 72,9% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 70,5% consideró para mejorar sus ingresos laborales; un 38% evaluar su desempeño en su ocupación y un 8,9% para ascender.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 85,7% por que quieren dar una buena imagen a sus clientes, el 10,1% fue porque tienen una buena política de recursos humanos y para el 1,2% porque quieren saber en qué capacitar. De otro lado, el 21,7% de los beneficiarios consideraron en un inicio del proceso que este sería algo difícil, y un 76% algo fácil. En contraste a la finalización del proceso el 86,8% de los beneficiarios lo consideraron como algo fácil.

Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Evaluación final
Medios de información sobre la evaluación de CCL^{1/}	
Por un folleto, revista, periódico	0
Por algún representante de la empresa en la que labora	68.6
La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa	33.3
Por medio de un amigo, familiar o vecino	0
Otro	0
Participación de los beneficiarios en la evaluación de CCL	
Voluntaria	100
Obligatoria	0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
Principal motivación para participar del proceso evaluativo^{1/}	
Para mejorar mis ingresos laborales	70.5
Para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo	72.9
Para ascender en la empresa	8.9
Para evaluar mi desempeño en la ocupación	38
Otra	0.8
Percepción sobre los motivos de la empresa para participar en el proceso de CCL	
Porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes	85.7
Porque tiene una buena política frente a los recursos humanos	10.1
Porque quiere saber en qué capacitar	1.2
Porque quiere seleccionar a los mejores trabajadores	2.7
No sabe	0.4
Otra	0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
A inicios del proceso, el beneficiario consideró que éste sería	
Muy difícil	0.4
Algo difícil	21.7
Algo fácil	76
Muy fácil	1.9
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
Cuando culmina todo el proceso, el beneficiario considera que éste resultó	
Muy difícil	0
Algo difícil	10.9
Algo fácil	86.8
Muy fácil	2.3
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640

^{1/}Pregunta de respuesta múltiple

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

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


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral

Sobre la percepción del beneficiario del proceso de evaluación, en la EF, tanto para los Certificados como Competentes Laboralmente como para los que no lograron la certificación, los beneficiarios indicaron que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación, el 32.2% está muy de acuerdo, el 67,8% está de acuerdo, respecto a si el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL antes del proceso de evaluación, el 32,2% se manifiesta estar muy de acuerdo, el 67,8% está de acuerdo.

Así también, respecto a si el lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso, el 34,9% está muy de acuerdo, el 65,1% está de acuerdo; en lo referido a que si los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles, el 67,1% indicó que está de acuerdo, el 32,9% está muy de acuerdo. Un 69% está de acuerdo en que la retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente, el 30,6% indicó que está muy de acuerdo con esta acotación, mientras que un 0,4% está en desacuerdo y nadie indicó estar muy en desacuerdo.

Por último, el 67,8% está de acuerdo en que el evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación, el 32,2% señaló estar muy de acuerdo; también un 67,1% está de acuerdo en que los tiempos de la evaluación fueron adecuados, el 30,6% señaló estar muy de acuerdo, frente a un 2,3% que está en desacuerdo y muy en desacuerdo. El 64,2% está de acuerdo en que el ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo, el 35% indicó estar muy de acuerdo.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria

Los beneficiarios no se prepararon para la evaluación en un 94,6% mientras que un 5,4% si se preparó. El 21,4% recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación; el 27% revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar y el 7,1% antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 92,6% como Competente Laboral y en un 7,4% No Competente Laboral.

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

Indicador	Evaluación final
Los beneficiarios ¿se prepararon para la evaluación? (%)	
Si	5.40
No	94.60
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿En qué consistió la preparación? (%)	
Revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar	71.40
Recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación	21.40
Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador	7.10
Otra	0.00
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	35
¿Cuál fue el resultado de su evaluación? (%)	
Competente Laboral	92.60
No competente laboral	7.40
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640

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

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

4.1.1. Resultados de la evaluación de competencia laboral

Los beneficiarios (aquellos que fueron evaluados y cuyo resultado fue "competente laboralmente") consideran estar conforme, en un 93,4%, respecto al resultado. Sobre las razones que los beneficiarios consideran para no estar de acuerdo con el resultado de su evaluación, el 50% indican que el evaluador no fue claro, preciso en su explicación.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Está de acuerdo con el resultado de su evaluación		Total
	Si	No	
Resultado de la evaluación			
Competente laboral	93.4	0.0	99.2
No competente laboral	6.6	100.0	0.8
Total (%)	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	635	5	640
¿Por qué no está de acuerdo con el resultado de su evaluación?			
La evaluación trató temas que no corresponden a mi perfil ocupacional	0,0	0,0	0.0
El evaluador no fue claro, preciso en su explicación	0,0	50.0	50.0
El evaluador no fue transparente/correcto en su evaluación	0,0	0,0	0,0
El lugar donde se realizó la evaluación no fue el más adecuado	0,0	0.0	0.0
Otro	0,0	50.0	50.0
Total (%)	-	100,0	100,0
Total beneficiarios	0	5	5

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

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

4.1.11 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad

El 93,8% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 6,2% no lo recibió. Siendo el 94,2% los beneficiarios que leyeron su plan de Empleabilidad y un 5,8% no le dio lectura. EL 100% 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%, justificando que el Plan de Empleabilidad contiene información muy general en un 60% y el 40% considera que el Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones. Finalmente, el 94,6% de los beneficiarios recibió su certificado y un 5,4% no lo recibió.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Evaluación final
¿Recibió su Plan de Empleabilidad?	
Si	93.80
No	6.20
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Leyó su Plan de Empleabilidad?	
Si	94.20
No	5.80
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	600
¿Considera que el Plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación?	
Si, totalmente	97.80
Si, parcialmente	2.20
No	0.0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	556
¿Por qué?	
El Plan contiene información muy general	60.0
El Plan no me brinda alternativas de solución	0.0
El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones	40.0
Otra	0.0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	12
¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?	
No tiene tiempo para leerlo	100.0
No le interesa leerlo	0.0
No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación	0,0
Otro	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	35
¿Recibió su certificado o constancia?	
Si	94.60
No	5.40
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640

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

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

4.1.12 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación

En cuanto a que han conseguido los beneficios del proceso de CCL, un 52,7% ha mejorado su desempeño y productividad; un 28,7 % ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros; un 13,2% ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral, el 8,9% ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades. A un 29,5% no le ha traído ningún beneficio permitido.


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

En cuanto a situaciones negativas que han tenido después del proceso CCL, el 97,68% no han tenido situaciones negativas.

De otro lado, para mejorar las condiciones laborales de trabajo, además del proceso CCL, el 58,4% de los beneficiarios necesita capacitarse en administración/gestión/dirección de negocios; un 38,8% necesita capacitarse en cursos técnicos productivos, el 1,2% en el fortalecimiento de habilidades personales. Un 32,6% de colaboradores hubiesen estado dispuestos a pagar por su evaluación. Un 99,6% menos de 50 soles.

CUADRO 4.13 REGIÓN LA LIBERTAD: EVALUACIÓN FINAL - BENEFICIARIOS POR DIVERSAS VARIABLES REFERIDAS A LA CERTIFICACIÓN, Febrero 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	8.9
Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo	28.7
Ha obtenido un aumento de sueldo	3.9
Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad	4.7
Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo	52.7
Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad	3.1
Le ha permitido postular a empresas más grandes	3.1
Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral	13.2
La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación	3.5
No le ha traído ningún beneficio permitido	29.5
Le ha permitido permanecer en la empresa, (trabajadores se certifiquen)	3.5
Otra	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	0.4
Ha descendido en jerarquía en su centro laboral	0.4
Ha tenido problemas con sus jefes	0,0
No le han aumentado el sueldo/salario	1.6
No ha ocurrido ninguna situación negativa	97.6
Otras	0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Qué es lo que necesitaría, además de la certificación de competencias laborales, para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?	
Capacitación en cursos técnicos – productivos	38.8
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	58.4
Fortalecimiento de habilidades personales	1.2
Asesoría especializada en temas laborales	0.8
Información de oportunidades de empleo	0.4
Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV	0.4
No necesito nada	0
Otra	0,0


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Evaluación final
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?	
Si	32.6
No	67.4
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640
¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por ser evaluado?	
Rangos de monto	
Menos a S/. 20.00	99.6
De S/. 21.00 a S/. 50.00	0.4
Más de S/. 50.00	0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	640

1/ Pregunta de respuesta múltiple

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

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

4.2. Evolución de los indicadores del marco lógico, antes y después del proyecto⁵

Finalizado el Proyecto, según lo indicado en el Informe Final del proyecto, resalta que el propósito ha sido cumplido a un 100%, los componentes en 98%, los productos en 100% y las actividades se han cumplido en 94% respecto de las metas programadas.

En relación al Componente *Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de LA LIBERTAD*, con 625 trabajadores evaluados se ha cumplido parcialmente la meta programada (640).

En relación a las personas certificados se ha cumplido totalmente con la meta; se programó 448 y se han entregado 557 certificados. En el caso de las empresas que reciben sus resultados del proceso de evaluación se ha logrado completar en 100% la meta de evaluación de 6 Informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación de sus trabajadores.

⁵ Información recolectada del Informe de cierre preparado por el Gestor de Proyecto: Abel Meza Lopez. La Libertad, marzo de 2018.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicadores del marco lógico	Indicador y Meta	Línea de base	Evaluación Final
Propósito Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la provincia de Trujillo que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.	Al finalizar el proyecto, 448 trabajadores con experiencia laboral de la provincia de Trujillo en los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la Provincia Trujillo, obtienen su certificación de competencias laborales (CCL)	No corresponde	El 100% de los trabajadores evaluados obtuvieron la calificación de competentes laboralmente. Se debería colocar el número de los trabajadores certificados, que son 557.
Componente: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores en los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la provincia de Trujillo. Región de La Libertad.	Al finalizar el proyecto, 640 trabajadores evaluados de los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la provincia de Trujillo, reciben sus planes de empleabilidad.	No corresponde a ELB	625 trabajadores evaluados.
Producto 1.1. Beneficiarios seleccionados y registrados.	704 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos en los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la provincia de Trujillo. Región de La Libertad; cuentan con expedientes de registro (entre los meses 4 y 11)	704 colaboradores seleccionados en los perfiles ocupacionales de: Evaluador Fitosanitario - Cocinero - Mozo - Bartender – Instalador Electricista de Edificaciones.	749 trabajadores con experiencia laboral, de distritos de intervención, seleccionados.
Producto 1.2. Trabajadores evaluados y certificados.	640 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y 448 trabajadores certificados en sus competencias laborales, en los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El Porvenir, La Esperanza y Salaverry de la provincia de Trujillo. Región de La Libertad.	581 trabajadores evaluados en los Perfiles Ocupacionales de: Evaluador Fitosanitario - Cocinero - Mozo - Bartender – Instalador Electricista de Edificaciones	625 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados y certificados.
Producto 1.3. Empresas reciben un Informe de Resultados de la evaluación.	6 informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, serán entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio (entre los meses 7 y 11)	5 informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación	63 informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación

Fuente de verificación: Informe Final de Proyecto, Febrero 2018. Gestión de Proyectos. FONDOEMPLEO.
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 presenta altos niveles de pertinencia, pues los trabajadores beneficiados del servicio de Certificación de Competencias Laborales cuentan con herramientas que mejoran sus niveles de empleabilidad; asimismo los planes de empleabilidad que se han entregados a los trabajadores permiten construir un nexo directo con el mundo laboral además es útil para los fines de capacitación de los trabajadores dado que las empresas necesitan a personas capacitadas en cada perfil que demandan.

En atención a las entrevistas y las encuestas realizadas, es claro que la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales es importante para la mejora de las condiciones laborales de los beneficiarios, ya que con la obtención del Certificado de Competencias Laborales se reconoce de manera real y formal, las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y, además, orienta a mejorar sus competencias de forma personalizada.

En este sentido, se considera que la intervención del Proyecto "Certificación de Competencias Laborales - Cocina - Atención salón comida y bebidas/eventos - Bartender – Instalaciones eléctricas en Edificaciones" es pertinente dado que aporta en mejorar el reconocimiento de las competencias laborales así mismo induce a mejorar los ingresos laborales y en consecuencia las condiciones de vida de los beneficiarios en la REGIÓN LA LIBERTAD. Conviene resaltar por último que los distritos elegidos de La Libertad presentan una población con mayor movilidad y menor tiempo de traslado y un tejido empresarial relevante. Los beneficiarios focalizados y seleccionados por el Proyecto cumplían todos los requisitos mínimos establecidos por la IE y FE, acerca de los cuales podemos precisar sus características en el siguiente cuadro:

CUADRO 4.15 REGIÓN LA LIBERTAD: COMPARACIÓN SOBRE CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS

	Características planificadas en Perfil de Proyecto	Características encontradas en EEF	
Edad	Mayores de 18 años	Mayor de 18 años :	100,00%
		Edad promedio :	29 años
Situación laboral	Trabajadores independientes, dependientes (o desempleados)	100% trabajadores dependientes.	
		79,8% ocupados	
Experiencia laboral	02 años experiencia laboral mínima	123 meses de experiencia laboral en general	
Experiencia en el puesto a certificar	01 año de experiencia específica	69.9 meses de experiencia promedio en el puesto (en la empresa actual)	

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

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


 Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

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

CUADRO 4.16 REGIÓN LA LIBERTAD: RIESGOS IDENTIFICADOS Y EFECTOS PRESENTADOS

RIESGO IDENTIFICADO	EFECTOS DEL RIESGO IDENTIFICADO	EFECTOS PRESENTADOS EN LA EJECUCIÓN
Negativa de las empresas comprometidas para participar en el proceso de ejecución de servicio.	Muy baja. Los casos presentados son escasos	Ninguno. Se organizó un evento denominado Desayuno Empresarial en la etapa de promoción y convocatoria a fin de asegurar la mayor cantidad de empresas formales y trabajadores interesados del servicio e CCL. En el Hotel Hilton, cambiaron al jefe de RR.HH , pero el acercamiento se hizo con el gerente y dispuso otro personal.
Impactos negativos por la presencia del fenómeno del Niño en el desempeño de los perfiles ocupacionales identificados	Alta.	Se coordinó con el Centro Certificador y los beneficiarios la reprogramación para el momento oportuno del servicio de CCL.
Accidentes en las pruebas de desempeño de CCL en los perfiles identificados en la provincia La Libertad	Muy baja. Los casos presentados son nulos.	Se consideró un seguro asumido por el Centro de Certificación y/o la empresa solicitante del servicio para sus trabajadores.

Fuente: Proyecto C 15-11, PROYECTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.
Elaboración: Consorcio Observatorio para el Desarrollo Territorial - Universidad Católica Sedes Sapientiae

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

4.3.2. Eficacia

El proyecto ha logrado aceptables niveles de eficacia de los actores involucrados en su desarrollo, para un mejor análisis se presentan los mismos en dos categorías: de beneficiarios y de empresas.

➤ A nivel de Beneficiarios:

En La Libertad existen trabajadores que necesitan certificar sus competencias laborales adquiridas típicamente a través de la experiencia en perfiles como Cocinero - Mozo - Bartender – Instalador Electricista de Edificaciones; típicamente estas personas son de bajos recursos económicos y cuentan con bajos niveles educativos y para convocarlos se realizó encuentros, por un lado con las asociaciones de empresarios del rubro de servicios, como hoteles, restaurantes y afines como con la cámara de comercio de turismo de la región y por el otro lado, con los sindicatos de trabajadores. Asimismo, se realizó eventos en las municipalidades y difusión en los medios de comunicación locales.

Además, según los beneficiarios participantes del focus group⁷, el proyecto es innovador debido que los incentivan, además, aprenden y experimentan cosas nuevas. De otro lado la IE ha cumplido con la entrega de sus planes de empleabilidad.

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

➤ A nivel de Empresas:

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

Por ejemplo, para el administrador del restaurante turístico El Paisa su empresa decidió participar de la certificación porque tenía el objetivo de poder estandarizar las actividades de su personal dado que el personal aprende muchas veces habilidades en base a los tareas y actividades que van realizando, pero no tenían un certificado que acredite ello, por eso cuando los trabajadores obtuvieron la certificación se sintieron un tanto realizados, hubo mucha expectativa de parte de ellos que al ser aprobados se veía una satisfacción personal y eso se reflejaba cuando interactuaban en sus trabajos, por

⁷ Entrevista a Cristian Criss, Luz Jimena Rodríguez, Ivan Eduardo Navarro, Julio Flores, Erick, Trabajadores del restaurante Cevichería DON RULO, Región La Libertad.

ello la empresa si volvería a participar del proceso de Certificación de Competencias Laborales.

Asimismo, afirma que conoce los resultados del proceso de evaluación de la certificación de competencias laborales, ya que le brindaron un informe al respecto, por lo cual, se muestra satisfecho con el nivel que obtuvieron sus trabajadores, asimismo, nos comenta que la empresa siempre motiva a sus trabajadores con diversos temas. Los trabajadores han mostrado más interés, además, ponen más pasión a sus actividades, han obtenido más conocimientos y se muestran más comprometidos.

4.3.3. Eficiencia

La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido la óptima, lográndose un 89% de ejecución del presupuesto total. De este modo es posible analizar, según fuentes de financiamiento, la ejecución presupuestal, apreciándose una considerable eficiencia entre lo que se programó y lo que se ejecutó:

CUADRO 4.17 REGIÓN LA LIBERTAD: PROGRAMADO Y EJECUCIÓN

Fuente de financiamiento	Programado S/	Ejecutado S/	% de ejecución
Presupuesto a Desembolsar (Sin LB y EF)	550,577.82	489,077.78	89%
Institución Ejecutora	145,153.27	130,003.97	90%
COSTO DEL PROYECTO	695,731.08	619,081.75	89%

Fuentes: Informe final del Proyecto, Febrero 2018

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

4.3.4. Sostenibilidad

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

Por otro lado, mejoras en el capital humano (trabajadores), permite avanzar hacia mayores niveles de desarrollo económico⁸. Por lo que tener en la empresa trabajadores certificados, hace que se mejore el servicio de esta y por ende una mayor demanda que se traduce en mayores ingresos. En consecuencia de ello, el empresario se da cuenta que tiene que profesionalizar su servicio y realiza capacitaciones continuas al trabajador⁹.

¹Teoría del capital humano (Becker, 1964)

⁹ Según el sr. Jorge Luis Cueva de la I.E. en la entrevista realizada.


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Asimismo, conviene mencionar que, según el Informe de Cierre, se brindó planes de empleabilidad a los 625 trabajadores evaluados, quienes en su gran mayoría identificaron las debilidades y fortalezas a través de la evaluación personalizada en el puesto ocupacional relacionado al perfil en el cual se evaluó, dicho aspecto permitió que los beneficiarios identificaran las oportunidades de mejora y que estas sean aplicadas en su labor diaria beneficiando a la productividad de las empresas donde trabajan. Esto implica que el proyecto será sostenible pues existen trabajadores que contando con una certificación, pueden aprovechar oportunidades tanto en la empresa donde se desempeñan así como aquellas que se le presenten en el mercado de trabajo; además genera externalidades positivas pues, en algunos casos es un aliciente para que los trabajadores que por motivos personales, no pudieron concluir con estudios superiores los terminen, según sus propias palabras.

5. LECCIONES APRENDIDAS

5.1 Para la focalización, selección, evaluación y acercamiento empresarial

- El proceso de acercamiento empresarial y sensibilización de trabajadores debe ser iniciado y realizado por el equipo del proyecto, aspecto que permite identificar con mayor facilidad a los beneficiarios del proyecto.
- En el material promocional se debe exigir a los centros certificadores que incluyan en su material el detalle de los criterios de evaluación y/o indicadores de desempeño por unidad de competencia de los perfiles a evaluar, en términos claros, sencillos, concretos y concordantes con lo precisado en el mapa funcional aprobado.
- Es importante que el material de difusión sea desarrollado por los evaluadores (expertos en el perfil ocupacional), y antes de ser impresos, aprobados por el Programa Impulsa Perú, en base a los lineamientos del sector.
- Los centros de certificación deben incluir en el plan de trabajo la fecha y el responsable de la Dirección de Normalización, que alcance las herramientas de evaluación actualizadas de los perfiles ocupacionales a evaluar, el objetivo es garantizar que los centros certificadores están utilizando herramientas actualizadas y vigentes, concordantes con los lineamientos del sector.
- Los centros de certificación deben alcanzar junto con el plan de trabajo, la propuesta de evaluadores asignados para brindar el servicio de Certificación de Competencias Laborales con sus respectivos CV, validados por el representante legal del Centro Certificador, ello con la finalidad de asegurar que los evaluadores propuestos cuentan con la experiencia en la ocupación, y sobre todo con herramientas metodológicas (adquiridas a través de la experiencia y de estudios certificados) de educación para adultos, que contribuya a una adecuada interrelación y comunicación con el evaluado, y por ende a la calidad del servicio de evaluación.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- Recordar que el proceso tiene como énfasis el reconocimiento de competencias laborales adquiridas empíricamente, ya sea por experiencia laboral o por algunas capacitaciones, y que este reconocimiento será a nivel nacional.
- La promoción del servicio, en las afuera de la oficina atrae a trabajadores dependientes eso tiene gran impacto porque son personas que realmente necesitaban el programa. Durante la focalización es clave hacer notar la diferencia entre la ocupación que desempeñan los trabajadores, y los perfiles ocupacionales.

5.2 Para la Certificación

- La reserva y la absoluta discreción debe de ser practicados con especial celo y cuidado en el momento de comunicar resultados, especialmente de aquellos que no lograron la Certificación.
- Definir las funciones de los equipos regionales presentados por los centros de certificación asignados a la región para evitar duplicidad de funciones que pongan en riesgo la calidad de los procesos del servicio de Certificación de Competencias Laborales.
- Solicitar inducción presencial del servicio de Certificación de Competencias Laborales, como parte de actividades de fortalecimiento del equipo en criterios de focalización en la sede central donde participen activamente funcionarios responsables del servicio de la Dirección de Normalización del MTPE.
- Como mecanismo de reconocimiento y de efectiva vinculación con la empresa se debe garantizar durante las distintas ceremonias de certificación la presencia de ejecutivos de las empresas, tanto del área de recursos humanos como los de la alta gerencia, así como los del programa y de la autoridad del gobierno regional. Típicamente esta presencia motiva aún más el esfuerzo realizado por los beneficiarios.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- ✓ Al término del proyecto de Certificación de competencias laborales (CCL) en la región de La Libertad, se tenían 557 beneficiarios que recibieron su certificado según el Informe de Cierre.
- ✓ Asimismo, se tenían 625 beneficiarios que recibieron su plan de empleabilidad, de la provincia de Trujillo, en los distritos de Trujillo, Huanchaco, Víctor Larco Herrera, Moche, Florencia de Mora, El porvenir, La Esperanza y Salaverry.
- ✓ Los beneficiarios se certificaron en tres perfiles los cuales fueron: cocina, atención en salón de comidas y bebidas/ eventos y servicios de bebidas del área de bar¹⁰.
- ✓ El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 975,28 aumentando en S/. 31.76 frente a la LB. Esto se debería a que a algunos trabajadores tuvieron más responsabilidades en el trabajo, dado que tendrían un mejor desempeño, gracias a la certificación. El ingreso promedio por hora fue de S/. 3,82. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 37 horas.
- ✓ La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 100% voluntaria. La principal motivación, para el 72,9% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 70,5% consideró para mejorar sus ingresos laborales; un 38% evaluar su desempeño en su ocupación y un 8,9% para ascender.
- ✓ En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 92,6% como Competente Laboral y en un 7,4% No Competente Laboral. El 93,8% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 6,2% no lo recibió. Siendo el 94,2% los beneficiarios que leyeron su plan de Empleabilidad y un 5,8% no le dio lectura. EL 100% 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%.
- ✓ La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido la óptima, lográndose un 89% de ejecución del presupuesto total.

¹⁰ Según conclusión del presente estudio de evaluación final


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- ✓ Finalizado el Proyecto, según lo indicado en el Informe Final del proyecto, resalta que el propósito ha sido cumplido a un 100%, los componentes en 98%, los productos en 100% y las actividades se han cumplido en 94% respecto de las metas programadas.
- ✓ En relación al Componente Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de LA LIBERTAD, con 625 trabajadores evaluados se ha cumplido la meta programada (640) al 98,0%¹¹.
- ✓ En relación a las personas certificados se ha cumplido totalmente con la meta; se programó 448 y se han entregado 557 certificados¹². En el caso de las empresas que reciben sus resultados del proceso de evaluación se ha logrado completar en 100% la meta de evaluación de 6 Informes de resultados del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación de sus trabajadores.
- ✓ La sostenibilidad se observa garantizada pues, las empresas que han participado de la CCL se han visto favorecidas en el mejor servicio de sus trabajadores; además a través de los planes de empleabilidad de sus trabajadores, estos contribuyen a la mejora de las habilidades de sus trabajadores.
- ✓ Por otro lado, se ha logrado que los trabajadores cuenten con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales, esto a través de la evaluación pero también y más precisamente a través de la certificación. Los planes de empleabilidad les permitirán tomar medidas correctivas en aquellos aspectos a mejorar y, fortalecer los aspectos donde son más competentes.

¹¹ Según Informe de Cierre, en los resultados a nivel de indicadores de Componente.

¹² Según Informe de Cierre, en los resultados a nivel de indicadores de Propósito.



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

6.2. Recomendaciones

- ✓ Es preciso que los planes de empleabilidad sean ágiles de manera que los beneficiarios lo puedan entender fácilmente. Asimismo, entregar personalmente a los beneficiarios, dado que algunos siendo evaluados no recibieron.
- ✓ Mejorar los tiempos de entrega de los Certificados, de manera que no se tenga personas evaluadas y catalogadas como competente laboralmente sin su certificado respectivo.
- ✓ En relación al proceso de focalización y evaluación recomendamos desarrollar un proceso interactivo, donde el focalizador y, en su momento el evaluador, tengan las herramientas y capacidades suficientes de entregar una continua retroalimentación precisa al trabajador en relación tanto a los detalles como al modo específico en que se desenvuelve el proceso. En ese sentido se recomienda que los focalizadores y evaluadores cuenten con amplia experiencia de trabajo y enseñanza usando métodos de andragogía.
- ✓ Además, recomendamos que la focalización identifique la demanda de competencias laborales, según cadenas de valor en áreas geográficas específicas (región, provincia, distritos, urbano o rural) donde se concentra la población a atender, y según ello priorizar la asignación del presupuestal del proyecto.
- ✓ Una herramienta poderosa para ello sería construir un mapa de principales cadenas de valor en los territorios y las consecuentes competencias laborales a desarrollar usando para ello fuentes secundarias como la que proporciona, MINCETUR, PRODUCE, MTPE y en específico los datos del INEI a través de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, la misma que se realiza año a año; y la Encuesta de Demanda Ocupacional realizada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que se realiza anualmente y por regiones.
- ✓ Es importante listar los Centros de Certificación de Competencias disponibles en la región pues cuando un centro tiene presencia en la región típicamente cuenta con capacidad de gestión y logística, se ha observado que cuando las entidades certificadoras no son de la región, el proceso de evaluación y certificación es más dificultoso.
- ✓ Recomendamos asimismo que la persona encargada del proyecto cuente con los archivos del proyecto tanto en formato físico como en digital para que realice, ex-ante, una exposición del mismo como indicador de la comprensión de los ítems y tópicos que conforman el proyecto tanto en los aspectos técnicos como en los aspectos financieros.
- ✓ La convocatoria de FE debe contemplar para el desarrollo de la línea 2 un componente y presupuesto para la capacitación de los colaboradores que certifiquen y no certifiquen.
- ✓ Finalmente, en la supervisión y monitoreo del Servicio de Certificación de Competencias Laborales se debe incluir dentro de los criterios en la ficha de supervisión el verificar que las pruebas de desempeño y conocimiento estén calificadas antes de iniciar la redacción del plan de empleabilidad.
- ✓ Se requiere promover una capacitación previa a la evaluación (diferente a la orientación previa del proceso de evaluación) a los candidatos aptos, que genere mayor exigencia y



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

compromiso de parte del evaluado en participar en el servicio y genere la estandarización de criterios de desempeño, y la mejora en la elaboración de los planes de empleabilidad que serán entregados al evaluado.

7. REFERENCIAS

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



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

8. ANEXOS

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

TIPO DE CONTRATO DESPUÉS DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	TIPO DE CONTRATO ANTES DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES			
	Contrato indefinido, permanente	Contrato a plazo fijo	No sabe	Sin contrato
Contrato indefinido, permanente	35 39,8	55 13,4	0 0,0	3 5,7
Contrato a plazo fijo	41 46,6	302 73,8	44 100,0	38 71,7
Estuvo en periodo de prueba	0 0,0	3 0,7	0 0,0	0 0,0
Locación de servicios, servicios no personales	3 3,4	0 0,0	0 0,0	0 0,0
No sabe	3 3,4	17 4,2	0 0,0	0 0,0
Sin contrato	6 6,8	32 7,8	0 0,0	12 22,6
Total	88 100,0	409 100,0	44 100,0	53 100,0

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

Nota: Dicha matriz toma en consideración solo los datos de tipos de contrato que se interceptan tanto de Línea de base como de Evaluación final.

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


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

ANEXO 2: LISTA DE BENEFICIARIOS ENCUESTADOS

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
1	GARCIA	PAUCAR	YURI MEYLIN	70342765	LA ESPERANZA	988423359
2	COLLAZOS	PLACENCIA	ERIKA JEANETTE	47191800	TRUJILLO	992025204
3	FERNANDEZ	SIGÜEÑAS	ROBERT WELDER	71007181	HUANCHACO	968849012
4	RAMIREZ	GARAY	WILMER EDILBERTO	00370231	LA ESPERANZA	975077840
5	CRUZ	SAAVEDRA	DANNA REGHYNA	46593056	TRUJILLO	998879464
6	OSORIO	RAMOS	WILMER ALONSO	41875657	LAREDO	933744834
7	FERNANDEZ	HUANUCO	MAURICIO RAFAEL	18228834	MOCHE	948941275
8	CHAVEZ	RODRIGUEZ	CHRISTIAM CHARLIE	41748386	TRUJILLO	979075748
9	MIRANDA	CURIMOZON	NERVITA AURORA	48549527	EL PORVENIR	970263890
10	VASQUEZ	ROSALES	SONIA ELVIRA	18164530	FLORENCIA DE MORA	956086089
11	GUZMAN	SANCHEZ	FIGORELLA DEL CARMEN	46732991	TRUJILLO	950934433
12	ESCOBEDO	IPARRAGUIRRE	HENRRY MELDER	71813925	EL PORVENIR	933998857
13	CEOPA	AMACIFUEN	ROSA	18169565	LA ESPERANZA	949893623
14	BOCANEGRA	VASQUEZ	WALTER ANIBAL	10285638	TRUJILLO	997739229
15	GARCIA	GAMBOA	JAVIER BARTOLOME	46993367	EL PORVENIR	949834415
16	LEYVA	MARIN	EDWARD MOISES	44107167	LA ESPERANZA	949966777
17	PESANTES	RODRIGUEZ	MILI NOEMI	48073580	LA ESPERANZA	988802320
18	SIFUENTES	CUYUBAMBA	BERENISSE	74140345	LA ESPERANZA	961309334
19	BAILON	CORDOVA	ELIAS	47002407	TRUJILLO	986749324
20	MACO	SOPLOPUCO	FRAY JULL	45428753	EL PORVENIR	944275547
21	AVILA	POLO	NANCY RITA	71943333	FLORENCIA DE MORA	964180392
22	ASIPALI	CARITIMARI	NORMA ISABEL	70676327	HUANCHACO	932961848
23	SALINAS	RODRIGUEZ	KARINA ISABEL	47230377	LA ESPERANZA	976334350
24	VALLADOLID	CORREA	JOSE SANTOS	48383027	TRUJILLO	949731416
25	SANTISTEBAN	MANRIQUE	EDUARDO BRUCE	77125940	EL PORVENIR	941912007
26	RODRIGUEZ	CENTURION	YVONNE BIERETH	48363271	TRUJILLO	943099315
27	CABALLERO	ASMAT	IRIS BEATRIZ	71017519	MOCHE	933696085
28	CASTRO	ALEJO	MIGUEL ANGEL	44902984	LA ESPERANZA	934988529
29	RAMIREZ	TORRES	SANDRA ELIZABETH	48094638	SALAVERRY	969592029
30	LEYVA	VILLANUEVA	LUIS ALBERTO	62855615	LA ESPERANZA	938197527
31	RAMOS	JULON	JESSENIA DEL	76371386	TRUJILLO	945965100


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

			PILAR			
32	MONJA	PUPUCHE	KENYI PAUL	76397911	TRUJILLO	955305710
33	MONJA	PUPUCHE	DIEGO ARMANDO	45881412	TRUJILLO	975715293
34	ESPIRITU	ROJAS	KIARA DEL ROSARIO	46858361	MOCHE	942975256
35	VELEZMORO	FERNANDEZ	DEYVER ANTHONY	70550573	MOCHE	949902729
36	FERRER	AZABACHE	CHRISTIAN JEANPIER	76189020	MOCHE	922053604
37	SAMILLAN	AGUILAR DE LEON	KOTY PATRICIA	74698599	MOCHE	970842513
38	TORRES	MENDOZA	MARIA FREDESBINDA	71830246	TRUJILLO	976009021
39	MONTENEGRO	ZARATE	JENY BEATRIZ	18190595	HUANCHACO	953683520
40	MARREROS	ROJAS	JUNIOR ADOLFO	42335339	LA ESPERANZA	923271114
41	GARCIA	GONZALES	SEGUNDO LORENZO	80174610	LA ESPERANZA	949284557
42	TELLO	RUDAS	SEGUNDO SANTIAGO	47040271	LA ESPERANZA	993073679
43	MORALES	PORTAL	CARLOS JHONATAN	47389003	LA ESPERANZA	992934637
44	ACEVEDO	DIAZ	BLANCA JANET	18174504	TRUJILLO	949900093
45	TABOADA	MIO	DANNY JULL	45645193	TRUJILLO	977292513
46	CHANDUVI	LEIGH	VERONICA DE LOS MILAGROS	42608197	TRUJILLO	948126967
47	MARTINEZ	RODRIGUEZ	SONIA GIOVANY	40500570	LA ESPERANZA	976517200
48	GALLARDO	VELIZ	IRWIN	45474903	TRUJILLO	44225803
49	DOMINGUEZ	JARA	LAURA REGINA	73195391	EL PORVENIR	921185799
50	CORTIJO	CASTILLO	ROSA MARIBEL	18141713	TRUJILLO	920211825
51	HUANES	VILCHEZ	MARIA DE FATIMA	72798728	TRUJILLO	949597659
52	VILLACORTA	GARCIA	EDWIN DANIEL	46385032	TRUJILLO	998996431
53	CESPEDES	SALVADOR	MARIA JOSE CAROLINA	76600160	TRUJILLO	966778305
54	TORRES	BENITES	EDER ARTURO	70288103	LA ESPERANZA	979539821
55	LEON	CHAVEZ	MARIO	42417791	LA ESPERANZA	948096823
56	MENDOZA	ROJAS	WILLY HERNANDO	70490564	LA ESPERANZA	953143728
57	PULIDO	DE VARGAS	MARIA ADRIANA	18041663	FLORENCIA DE MORA	44221544
58	MARIN	ARTEAGA	BRYAN JHACKSON	47494762	EL PORVENIR	973442240
59	BAZAN	MEDINA	ANA MARIA	46697052	TRUJILLO	948732202
60	ALAYO	ARTEAGA	JOSE GERARDO	47201716	TRUJILLO	932325292
61	HORNA	ANGULO	JEYLU FIORELLA	44953326	FLORENCIA DE MORA	967738307
62	CRUZ	QUIROZ	EMILY LIZETH	46258464	MOCHE	986461143


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

63	RODRIGUEZ	LEON	DIEGO ISMAEL	72439608	LA ESPERANZA	935098762
64	CUEVA	CRUZADO	ELAINE CONSUELO YESENIA	46585749	TRUJILLO	961897520
65	LOPEZ	CHAVEZ	BRUNO GERARDO	70009894	HUANCHACO	932216906
66	LEYVA	SOLANO	JOSELYN WINNY	71101731	TRUJILLO	961364063
67	TORRES	MONSEFU	EDWIN OMAR	47682588	TRUJILLO	996370407
68	SOTO	GARCIA	JAHAYRA JAZMIN	70258592	VICTOR LARCO HERRERA	998807920
69	MENDOZA	GAMBOA	MARYORI KATHERINE	76723648	VICTOR LARCO HERRERA	992901479
70	MORON	AGUILAR	GILIEN ISAMAR	47869033	EL PORVENIR	960194575
71	ALVARADO	GARCIA	MARIANA ALESSANDRA	71510247	VICTOR LARCO HERRERA	983790906
72	GAMBOA	BRICEÑO	GERONIMO OCTAVIO	75844592	VICTOR LARCO HERRERA	975851507
73	RODRIGUEZ	RODRIGUEZ	YERSON JUNIOR	74460456	EL PORVENIR	949235623
74	RAMIREZ	YAHUARCANI	BLANCA NIEVES	43881125	LA ESPERANZA	930391568
75	JAUREGUI	FUENTES	INDIRA DUBERLI	42933870	LA ESPERANZA	970811552
76	CARLOS	BERNILLA	FAUSTINA	40090635	VICTOR LARCO HERRERA	975751167
77	NARRO	GUARNIZ	BLANCA FLOR	43423265	LA ESPERANZA	973439303
78	CHINCHAY	BAZAN	YENNIFER GRINALDY	74201622	VICTOR LARCO HERRERA	960713029
79	HUAYLLA	VALERIO	FRANCO DUBERLI	44966182	EL PORVENIR	959567822
80	GUTIERREZ	GONZALES	CARLA YESENIA	75137326	EL PORVENIR	996856975
81	HILARIO	VILLANUEVA	BRAYAN EDUARDO	74137145	EL PORVENIR	978796123
82	CARBAJAL	LUJAN	VILMA ESTHER	18067984	VICTOR LARCO HERRERA	959974167
83	VEGA	HUAMAN	LAURA FRESIA	18171716	MOCHE	948902002
84	AGUIRRE	MONTENEGRO	DIANA MELISSA	46890661	TRUJILLO	972748787
85	ALBUJAR	INFANTE	MALU HAYDEE	03646138	MOCHE	968934878
86	ARROYO	GRADOS	SEGUNDO LUIS	41883013	VICTOR LARCO HERRERA	972869855
87	FALCON	ALCANTARA	DEVORA	47993243	TRUJILLO	954337241
88	ASALDE	BARROS	JOSE MOISES	18220295	TRUJILLO	948892324
89	YUPANQUI	JIMENEZ	JHONATHAN JOEL	47873780	VICTOR LARCO HERRERA	990902423
90	AMAYO	RIEGA	MARLON ARISTIDES	40824029	VICTOR LARCO HERRERA	948245361
91	GUTIERREZ	VILCHEZ	BRANDON OMAR	71330319	MOCHE	977126868
92	ROJAS	MARRON	OSCAR GIANCARLO	46748914	VICTOR LARCO HERRERA	930777442
93	BOBADILLA	JULCA	FLOR DE MARIA	42443380	LA ESPERANZA	964179417
94	ZURITA	RODRIGUEZ	JULIANA PAOLA	41831899	VICTOR LARCO	951498675


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

					HERRERA	
95	ZABALETA	OJEDA	DELEI YOVANY	76937243	TRUJILLO	988170637
96	ESCOBAR	BARBOZA	CLUBER ENELSON	46383850	TRUJILLO	044 251937
97	POLO	CUEVA	LILIANA PETRONILA	48171518	EL PORVENIR	989603771
98	LAZARO	PELAEZ	WILLY HENRY	18062211	EL PORVENIR	951369116
99	GUTIERREZ	GUTIERREZ	HILDA LUCINDA	41095167	FLORENCIA DE MORA	988876453
100	ROSARIO	LAUREANO	LUIS ALBERTO	80386924	LA ESPERANZA	948017362
101	RODRIGUEZ	SANTILLAN	MARIA LAURA	18138881	TRUJILLO	942968798
102	TORRES	FERNANDEZ	LUZ MARIA	70340539	LA ESPERANZA	44406776
103	LIMO	GORDILLO	PATRICIA RAQUEL	43299205	TRUJILLO	956642881
104	ZAVALETA	TORRES	JEAN CARLO	47315530	TRUJILLO	992279957
105	VILLALOBOS	DIAZ	GUILLERMO LUIS	70649728	LA ESPERANZA	935674693
106	DIAZ	AGUILAR	IORELLA BRIGITH	70330436	LA ESPERANZA	936327746
107	ANGASPILCO	PIEDRA	JIMMY HERALDO	73634748	TRUJILLO	977509739
108	PANTA	FARFAN	CESAR AUGUSTO	76620795	TRUJILLO	953851926
109	CESPEDES	TINEO	EDDY JHONATAN	73045392	VICTOR LARCO HERRERA	955191233
110	PALMA	MENDOZA	JAIR EDSON	70755949	VICTOR LARCO HERRERA	992654268
111	FLORES	GAMBOA	JUAN JOSE ESTEBAN	71246377	TRUJILLO	957328077
112	QUISPE	JULCA	FRANK EDINSON	47301195	TRUJILLO	969711384
113	ESPINOZA	BOCANEGRA	JAVIER MIGUEL	19098429	TRUJILLO	992934402
114	LINGAN	SALDAÑA	RENZO ISAI	48241007	TRUJILLO	990247043
115	DAVILA	VALLE	VANESSA MAYORI	45358643	TRUJILLO	952315554
116	CHUQUILIN	SANCHEZ	OLBER ADAN	47814719	TRUJILLO	978822539
117	RODRIGUEZ	ABARCA	JHAIR STING	48596346	EL PORVENIR	956136965
118	ESQUERRE	BENITES	CARLOS ALBERTO	18067920	VICTOR LARCO HERRERA	944318548
119	SILVA	AREVALO	DIVEL JOSIMAR	43953854	TRUJILLO	944347461
120	IPANAQUE	CUBA	JUAN CARLOS	48398986	VICTOR LARCO HERRERA	966209478
121	VELASQUEZ	BECERRA	LUIZ DANILO	77013696	TRUJILLO	949300332
122	VALDEZ	GARCIA	DIONICIO ALDO	48860823	TRUJILLO	962374465
123	BACILIO	VILLANUEVA	JESUS LEONARDO	18116808	FLORENCIA DE MORA	949102279
124	GARCIA	CORTEZ	LILIANA LUZ	18117593	FLORENCIA DE MORA	943717372
125	ACOSTA	OTINIANO	MARCO ANTONIO	18118259	EL PORVENIR	936343077
126	BACILIO	VILLANUEVA	PEDRO	17929051	FLORENCIA DE MORA	949102790


 Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

127	TOLENTINO	VALDERRAMA	RUOLLY	80169272	TRUJILLO	968678679
128	OCAS	AGUILAR	SILVIA LUZ	76644862	VICTOR LARCO HERRERA	943210499
129	BACILIO	BENITES	ALLEN AUGUSTO	41789126	FLORENCIA DE MORA	949390074
130	ASMAT	LOPEZ	VICENTE FERRER	47186733	MOCHE	968326412
131	DIAZ	GUTIERREZ	CESAR JOSEPH	48303959	HUANCHACO	978381659
132	MENDOZA	MARQUINA	MARCOS ABEL	72189783	LA ESPERANZA	958405549
133	GARCIA	CRESPIN	SANTOS ESTHER	77660034	HUANCHACO	969178178
134	AVILA	LUJAN	LUIS ANGEL	45217666	TRUJILLO	924479905
135	RAMIREZ	PEREZ	MIGUEL ANGEL	72542958	LA ESPERANZA	961893191
136	SALCEDO	MORIN	LUIS ANTONIO	18150056	TRUJILLO	941163111
137	PINEDO	BALQUI	CHRISTIAN CHRISS	43820744	TRUJILLO	955875336
138	ESTEVEZ	DEZA	LUIS ANTONIO	46637169	TRUJILLO	976861344
139	SEGURA	JAUREGUI	CONNIE KARRY	48707376	LA ESPERANZA	971517791
140	AREVALO	RODRIGUEZ	ROXANA MARIBEL	44593654	LA ESPERANZA	951038142
141	RUIZ	SIANCAS	ERGUIL	18842429	TRUJILLO	953944156
142	CORCUERA	ACOSTA	WILLAN JUILLIANO	26935301	HUANCHACO	995522291
143	PORTAL	MALCA	GLADYS LISSET	45946420	LA ESPERANZA	957963325
144	SUAREZ	CASTILLO	JOSE PAULO	42962811	SALAVERRY	969784605
145	MALCA	PEREZ	MARIA CRUZ	80351190	LA ESPERANZA	957963325
146	MEDINA	ESTACIO	AGUEDITA	48310230	LA ESPERANZA	44221540
147	ROJAS	PUERTAS	DARWIN	44859778	LA ESPERANZA	953112332
148	VASQUEZ	ARANA	WILDER	71858877	TRUJILLO	990707329
149	TAM	CHAVEZ	AUGUSTO ISMAEL	46227708	VICTOR LARCO HERRERA	934544455
150	FIGUEROA	CURO	ERICK MANUEL	72031759	TRUJILLO	992636791
151	JIMENEZ	RODRIGUEZ	LUZ CLARITA	73098226	EL PORVENIR	982276945
152	GUERRERO	RICALDE	JOSE BRYAN STEWAR	74501423	VICTOR LARCO HERRERA	948263392
153	GONZALEZ	LORA	SUSAN ARLYN	46073718	TRUJILLO	945724249
154	GIVES	NAVARRETE DE MONTERO	RAQUEL DENISSE	42487876	TRUJILLO	973873401
155	ABANTO	LAYZA	YOANA MARICRUZ	47733982	TRUJILLO	941309201
156	TERRONES	MENDOZA	STIP DERIAN	48790877	TRUJILLO	959147465
157	LOPEZ	VEGA	MARIO ELISEO	45912974	TRUJILLO	930107604
158	RAFAEL	HIDALGO	RUTH EVA	48379069	TRUJILLO	994513924
159	ALVAREZ	CHECA	LUISANDRO HIPOLITO	72381154	TRUJILLO	957332115
160	FLORES	PEÑA	DIONICIA	18064260	MOCHE	943726149
161	GONZALES	VARGAS	GEOVANI JULIO	40560825	HUANCHACO	970026687
162	RAMOS	RAMOS	HENER BRIYAN	72689510	HUANCHACO	959089587
163	CONTRERAS	URQUIZO	SANTOS	44534259	TRUJILLO	938164212


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

			MARLENY			
164	VASQUEZ	ULLOA	MARIA DEL PILAR	18102598	LA ESPERANZA	972920622
165	MOZOMBITE	GALAN	SEINER ADAN	46984993	LA ESPERANZA	988786400
166	SEMINARIO	MIJAHUANGA	ALBERTO	48058479	HUANCHACO	979362088
167	NEYRA	LOZADA	MARIA DEL CARMEN	06435957	TRUJILLO	971577665
168	TAPIA	VILLACORTA	JOSE ANTONIO	43609073	TRUJILLO	987986390
169	ABANTO	MEDINA	FERNANDO TEODORO	45545691	HUANCHACO	934974356
170	QUISPE	DAGA	WALTER	47738432	HUANCHACO	990469636
171	BARON	ANGULO	ROCIO DEL PILAR	18201939	LA ESPERANZA	949642644
172	ASMAT	CORNELIO	VICTOR FELIX	18014234	TRUJILLO	948238934
173	CARRANZA	CASTILLO	FAUSTINIANO EBER	40784075	TRUJILLO	947917172
174	UGAZ	NEMOTTO	GRISelda PATRICIA	17868588	TRUJILLO	976230608
175	NARRO	BUENO	ZUNILDA PATRICIA GIOVANA	72220594	TRUJILLO	947912819
176	JIMENEZ	CASTILLO	ERIKA VANNY	18189388	TRUJILLO	971246803
177	VASQUEZ	ZURITA	EDELMIRA	40047502	EL PORVENIR	959141005
178	RODRIGUEZ	SANCHEZ	ROBERTO JEREMY	71534252	VICTOR LARCO HERRERA	963702357
179	FACHO	ANGELES	TANIA CARITO	47259406	TRUJILLO	986902911
180	BOCANEGRA	VELASQUEZ	HECTOR MANUEL	74920422	VICTOR LARCO HERRERA	948275514
181	BALCAZAR	FERNANDEZ	MAYRA ROSA	44882939	TRUJILLO	949741086
182	MIÑANO	SANCHEZ	VICTOR HUGO	48418480	EL PORVENIR	44409413
183	TELLO	RIOS	GISELLA	72024357	TRUJILLO	943172680
184	APONTE	TORRES	DIANA PAMELA	62689054	TRUJILLO	947182637
185	LEON	VARGAS	ROBERT ESTIBEN	73622008	VICTOR LARCO HERRERA	942474132
186	MORETO	LINARES	MARIA VERONICA	42613401	TRUJILLO	961833172
187	ROMERO	CALDERON	MARCO ANTONIO	18194193	VICTOR LARCO HERRERA	949179201
188	MELENDEZ	DIAZ	PERSY RAUL	43853973	LA ESPERANZA	949233975
189	BURGOS	LIÑAN	EVELYN DEL PILAR	47507599	MOCHE	939056180
190	QUIROZ	RIVAS	KATHERINE LUCERO	45978290	EL PORVENIR	968739585
191	PARRAVICINE	NAVARRO	KRISMART ANTHONY	70250938	VICTOR LARCO HERRERA	998855010
192	PEREZ	GASTULO	ANIBAL ALEJANDRO	70321322	LA ESPERANZA	992027768
193	LEON	DAVALOS	PEPE EUSEBIO	18067812	VICTOR LARCO HERRERA	969394823
194	ORTEGA	RODRIGUEZ	JORGE EDWIN	70512114	VICTOR LARCO HERRERA	998900334


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

195	TOLEDO	BUSTAMANTE	LUCIANA ANDREA	48129388	TRUJILLO	961716899
196	RODAS	VALVERDE	WILLIAM COLBERT	48403506	TRUJILLO	994401297
197	VENEROS	ESQUIVEL	JOSE GIANPAUL	48242722	EL PORVENIR	950073997
198	CASTAÑEDA	CUEVA	LIZZET JHENYFER	70692979	VICTOR LARCO HERRERA	985046131
199	LEDESMA	PARTOR	ROBERTO JOEL	47265890	TRUJILLO	948186011
200	CHAVARRY	VASQUEZ	ADRIANA ESTEFANIA	72430089	VICTOR LARCO HERRERA	956852469
201	SALAZAR	RUIZ	ALLYSON DHARIAN	74691801	LAREDO	977121574
202	HUIMAN	SALAZAR	RAYZA ROSALYNN JUSSARA	48036650	TRUJILLO	963243563
203	PEREZ	ARAUJO	JORGE CHRISTOPHER KEVIN	71231930	TRUJILLO	936853766
204	CASTAÑEDA	PAIRAZAMAN	DENIS BRAEJHAN	76982178	TRUJILLO	999942743
205	ESPEJO	CABOS	JEAN POOL	72465507	HUANCHACO	937220809
206	PANTALEON	DIAZ	ANGIE SOLANGE	75367151	TRUJILLO	943984869
207	DIAZ	AMAYA	VICTOR ALFONSO	43408361	TRUJILLO	991432611
208	MENDOZA	HUARANCCA	GIMY MIKE	44835260	TRUJILLO	949445026
209	MORALES	PORTOCARRERO	MARLON ALEJANDRO	42257745	HUANCHACO	945391741
210	MERINO	SALAZAR	ISABELLA NOHELI	44107198	TRUJILLO	941816120
211	NARRO	ARRASCO DE JIMENEZ	ANA CECILIA	19237460	HUANCHACO	996958991
212	PIMINCHUMO	GONZALEZ	LUIS ANGEL	70009391	HUANCHACO	921212814
213	GASTAÑADUI	CRUZ	VICENTE ANTHONY	41723709	VICTOR LARCO HERRERA	945483792
214	QUEVEDO	CABALLERO	SANTOS MILCIADES	08273512	TRUJILLO	948258294
215	GONZALES	RODRIGUEZ	CINTHYA FIORELLA	70309518	LA ESPERANZA	945715267
216	SETO	BEJARANO	JOSE TAKESHI	47034228	TRUJILLO	995559941
217	GUTIERREZ	CARRANZA	HUGO JAVIER	19092281	FLORENCIA DE MORA	944221876
218	FRANCO	ANAYA	VICTOR HUGO	72840776	TRUJILLO	940220793
219	ACEVEDO	PEREZ	JUAN JULIO	18172221	VICTOR LARCO HERRERA	949608353
220	RIOS	PONCE DE LEON	ROGER GABRIEL	47658476	TRUJILLO	954458856
221	CARRANZA	TORRES	JUAN MARTIN	76652102	EL PORVENIR	968036485
222	ALVAREZ	PERALES	KRISBHEL GRASSIEL	47511867	TRUJILLO	969222833
223	NUNURA	BENITES	LORENA VALENTINA	71216701	TRUJILLO	964595837
224	SANCHEZ	TELLO	JOSE LUIS	70667739	TRUJILLO	987876109


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

225	MARTINEZ	MENDOZA	JORGE ANTHONY	70618931	VICTOR LARCO HERRERA	961898528
226	PRADO	IBAÑEZ	LUISAMARIA ANTONELLA	72884844	TRUJILLO	943343348
227	JIMENEZ	PAREDES	MARIELA YULIANNA	43927585	FLORENCIA DE MORA	966702367
228	NOVOA	VASQUEZ	THAMY DEL PILAR	74728887	TRUJILLO	955063119
229	FLORES	CASTAÑEDA	BENJAMIN BEYKER	71790462	TRUJILLO	986332951
230	DECENO	VELASQUEZ	ROOY EDUARDO SIXTO	41084683	VICTOR LARCO HERRERA	940157256
231	IPANAQUE	APARCANA	JIMMY RONALD	42757500	TRUJILLO	951756137
232	YUPANQUI	PLASENCIA	NANCY ISABEL	43459331	TRUJILLO	973439486
233	YABAR	AVALOS	JOB MOISES	70287709	LA ESPERANZA	988170838
234	HONORIO	GONZALEZ	CARLOS HUMBERTO	42762972	VICTOR LARCO HERRERA	948776565
235	DIONICIO	SILVA	GIONELLA MILAGRITOS	75494716	VICTOR LARCO HERRERA	953166300
236	PELAEZ	MUÑOZ	ROSSANA ELIZABETH	70406227	TRUJILLO	949385996
237	PALACIOS	CARMONA	SHIRLEY LIZBETH	73265063	VICTOR LARCO HERRERA	936856528
238	BENITEZ	BARBARAN	EDWIN JORGE	48319651	HUANCHACO	990494049
239	MIRANDA	CRISANTO	DANY MICHEL	45178762	EL PORVENIR	44536268
240	SORALUZ	OCAS	VANNIA MARLENY	74662076	TRUJILLO	972082652
241	CORDOVA	PAZ SOLDAN	OMAR MARKUS	40407222	TRUJILLO	992266558
242	SIFUENTES	PAREDES	CRISTHIAN JOEL	62846652	SALAVERRY	934600942
243	MUR	ZAPATA	ANNY ARU	70370558	TRUJILLO	948333958
244	BETETA	TINCOPA	DAVID OSWALDO	72319364	TRUJILLO	951366574
245	ZAPATA	GONZALES	VICTOR MANUEL	70266101	VICTOR LARCO HERRERA	937516589
246	FRANCO	GARCIA	CELIS ROGGERI	47856255	LA ESPERANZA	963964545
247	CANTURIN	MUÑOZ	GEORDY FRITZ	70259908	VICTOR LARCO HERRERA	970936956
248	PRETEL	RODRIGUEZ	RUTH ARELI	44178752	TRUJILLO	965772799
249	FARRO	GONZALEZ	JESUS ALBERTO	42107591	TRUJILLO	945970210
250	SANCHEZ	HUAMAN	JHONY JOSE	40135906	LA ESPERANZA	974148926
251	SEGURA	LEON	GEYLLER VICENTE	45836970	LA ESPERANZA	993590117
252	SANCHEZ	MENDOZA	JUAN CARLOS	42762540	TRUJILLO	996826710
253	ORTIZ	VELA	KATHERINE KATIUSKA	76233154	TRUJILLO	977168578
254	DE LA CRUZ	LAVALLE	GINO DAVID	46169801	VICTOR LARCO HERRERA	953656147
255	ANGELATS	CUBAS	JAIME ANTONIO	43153423	TRUJILLO	954703536
256	HUACCHA	COTRINA	RAMIRO	72103278	TRUJILLO	961466045


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

257	CABRERA	JACOBO	CARLOS ALBERTO	70598866	TRUJILLO	976297004
258	ISUIZA	TIHUAY	JESSICA PATRICIA	46781126	TRUJILLO	971020911



Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

B. Descripción de los instrumentos cualitativos

1. Focus group para beneficiarios de cada proyecto

Propuesta de Guía de focus group para beneficiarios de cada proyecto

Introducción

- Bienvenida a los participantes
- Presentación del moderador

Preguntas:

1. Aspectos generales en el que participan los beneficiarios

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

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

a) Institución Ejecutora:

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

b) Evaluadores:

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

c) Institución pública:

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


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

<p>3. ¿Tiene conocimiento si se abrió algún curso de capacitación que permita mejorar las debilidades o amenazas detectadas en los planes de empleabilidad?</p> <p>d) Empresa:</p> <p>1. ¿Sabe usted por qué la empresa donde trabaja ha participado en el programa de ECCL?</p> <p>2. ¿En qué le ha apoyado la empresa para participar en el proceso de ECCL? (permiso, movilidad, simulacro de la prueba)</p> <p>e) Factores para participar en el proceso de ECCL</p> <p>1. ¿Qué aspectos motivaron su decisión para participar en el proceso ECCL?</p> <p>2. ¿Conoce usted a personas que ya certificaron sus competencias laborales?</p> <p>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).</p> <p>f) Logros percibidos y perspectivas de mejora del beneficiario</p> <p>1. ¿Qué mejoras laborales espera alcanzar después de haber recibido la certificación?</p> <p>2. ¿Consiguió ya algunas mejoras en la relación con su empresa?</p> <p>3. ¿Otra empresa se ha acercado para hacerle una propuesta de empleo?</p> <p>4. ¿Te pareció adecuado el plan de empleabilidad otorgado por el evaluador del Centro de Certificación de Competencias Laborales?</p> <p>5. ¿Qué logros personales ha conseguido al terminar el proceso de ECCL (mayor autoestima, deseos de superación)?</p> <p>6. ¿La certificación de competencias laborales ha mejorado su reconocimiento en el lugar de trabajo?</p> <p>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?</p> <p>8. ¿Percibe usted que el certificado de competencias laborales es reconocido por el mercado formativo?</p> <p>9. ¿Percibe usted que el certificado de competencias laborales es reconocido por el mercado laboral?</p> <p>g) Evaluación final de la certificación</p> <p>1. ¿Qué aspectos considera muy acertados del proceso de ECCL?</p> <p>2. ¿Cambió su opinión acerca de la certificación de competencias laborales luego de haber participado en el proyecto?</p> <p>3. ¿Recomendaría a otra persona participar en el proceso de ECCL? ¿Por qué?</p>

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.

<p>a) Guía de preguntas para entrevista a profundidad aplicarse a la Institución Ejecutora</p> <p>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:</p> <p>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:</p>


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

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

- ¿Cuáles son las actividades críticas del proyecto, es decir, aquellas imprescindibles para el logro de los resultados?
- ¿Se lograron llevar a cabo todas las actividades de acuerdo a lo previsto?
- En caso de no haberse logrado, ¿qué motivos explican esta situación?
- ¿La estrategia de focalización aplicada fue la más efectiva?, ¿Cuáles son los principales resultados de la focalización y qué limitaciones enfrentó durante su ejecución?
- ¿El proceso de evaluación de CCL se llevó en los plazos adecuados y tomando en cuenta el perfil de los beneficiarios?
- ¿El diseño y la implementación del proyecto incorporaron factores socio-culturales de los beneficiarios, es decir, el proyecto identificó y consideró las percepciones de los beneficiarios sobre sus necesidades, problemas y posibles soluciones en el diseño e implementación de las diferentes actividades del proyecto? Si la respuesta es afirmativa, ¿qué cambios se realizaron y cuál fue su efectividad?
- ¿Existe evidencias de sesgos en los resultados de la evaluación por evaluador?
- Según Ud., ¿Cuál es la calidad del monitoreo interno de la IE y de los mecanismos establecidos por la IE para incorporar las recomendaciones del monitoreo externo de Fondoempleo.

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

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

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

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

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

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

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


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

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

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

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

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

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

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


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

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

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT