



ESTUDIO DE EVALUACIÓN FINAL

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

C-15-12

LÍNEA 2: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTITUCION EVALUADORA

CONSORCIO OBSERVATORIO PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL -
UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

Lima, Junio de 2018


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

CONTENIDO

LISTA DE ACRÓNIMOS.....	4
1. RESUMEN EJECUTIVO.....	5
2. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO	7
2.1 Ficha resumen	7
2.2 Estrategia de intervención.....	8
2.3 Período del proyecto	8
2.4 Proceso de Focalización, registro y selección de beneficiarios.....	8
2.4.1 Estrategias de Focalización	8
2.4.2 Convocatoria de beneficiarios.....	9
2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios.....	9
2.4.3.1 Criterios de selección socio laborales.....	9
2.4.3.2 Criterios de selección de experiencia laboral.....	10
2.4.4 Registro de beneficiarios	10
2.5 Proceso de evaluación y certificación	10
2.6 Proceso de entrega de Plan de Capacitación a las empresas para fortalecer las competencias laborales de los trabajadores no certificados.....	11
2.7 Costo del proyecto	12
3. EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO.....	13
3.1 Objetivos del estudio.....	13
3.1.1 Objetivo General.....	13
3.1.2 Objetivos Específicos	13
3.2 Metodología del estudio	13
3.2.1 Marco poblacional.....	13
3.2.2 Estrategia de incorporación de beneficiarios	13
3.2.3 Metas de beneficiarios según la propuesta de la IE	13
3.2.4 Centros de Certificación de Competencias Laborales de la IE.....	14
3.2.5 Encuesta a beneficiarios.....	14
3.2.5.1 Diseño muestral aplicado.....	14
3.2.5.2 Trabajo de campo	15
3.2.6 Focus group y entrevistas a profundidad	16
3.2.7 Revisión documentaria	16
3.2.8 Periodo de referencia	17
4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	17
4.1 Caracterización de la población beneficiaria.....	17
4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios	17
4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios.....	18
4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada.....	18
4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo	19
4.1.5 Condición de actividad de los beneficiarios	21
4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados	21
4.1.7 Indicadores de calidad del empleo en la ocupación principal de los beneficiarios.....	23


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.8 Población beneficiaria según decisión de participación en el proceso de certificación	26
4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral	27
4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria	30
4.1.11 Resultados de la evaluación de competencia laboral	30
4.1.12 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad	31
4.1.13 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación	32
4.2 Evolución de los indicadores del marco lógico, antes y después del proyecto	34
4.3 Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto	36
4.3.1 Pertinencia	36
4.3.2 Eficacia	37
4.3.3 Eficiencia	38
4.3.4 Sostenibilidad	38
5. LECCIONES APRENDIDAS	39
5.1 En la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios	39
5.2 En la Certificación	40
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
6.1 Conclusiones	41
6.2 Recomendaciones	42
7. REFERENCIAS	45


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

LISTA DE ACRÓNIMOS

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



Giancarlo Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

1. RESUMEN EJECUTIVO

El documento presenta el EEF del proyecto C-15-12 "Certificación de Competencias Laborales – Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Representante de ventas - Panadero – Puno y San Román, Puno", 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 PERU", en el ámbito de la región de Puno a partir del 01 de junio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017¹, cuyo propósito fue la "Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Plataria, San Antonio, Tiquillaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román, 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 fueron los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Plataria, San Antonio y Tiquillaca de la provincia de Puno, y los distritos de Juliaca, Caracoto y Cabana de la provincia de San Román.

A través del proyecto se evaluaron y certificaron competencias laborales a trabajadores en los Perfiles Ocupacionales de: i) Panadería, ii) Servicio de Limpieza, iii) Atención en Salón de Comida Bebidas / Eventos, iv) Cocina y v) Representante de Ventas. El Proyecto de Certificación de Competencias Laborales, se llevó a cabo mediante los convenios suscritos con las Entidades Certificadoras de CENFOTUR, NOVA y KHIPU, logrando así evaluar a 690 personas², mayores a 18 años de edad.

Para el levantamiento de la información de la EF se ha aplicado la ESEL suministrada por FE a una muestra de 246 beneficiarios. Igualmente se han aplicado otros instrumentos cualitativos para obtener información primaria de los diferentes actores (Focus Group a beneficiarios, entrevista a IE, entrevista a empresarios, Centro de formación y entrevista a representantes de Instituciones Públicas).

Las características principales de la población beneficiaria atendida evidencian que la participación de los beneficiarios ha sido equitativa entre hombres y mujeres (50% para cada uno). La edad promedio de la población beneficiaria es de 32 años de edad, el 49,2% de participantes es menor a 30 años de edad, el 33,7% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 13,0% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 4,1% de beneficiarios tienen más de 50 años.

De otro lado, sobre la condición de actividad de los beneficiarios del proyecto, para la EF se ha obtenido que el 92,7% de beneficiarios se encuentra Ocupado y el 5,3% Desocupados, al

¹ FONDOEMPLEO. Informe final del Proyecto C-15-12, diciembre de 2017. Considera la ampliación de plazo, por lo que efectivamente son 15 meses operativos más 4 meses de acciones preparatorias, haciendo un total de 19 meses, empezando en octubre 2016 el proyecto.

² FONDOEMPLEO. Informe final del Proyecto C-15-12, diciembre de 2017.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 7,3 puntos porcentuales de Ocupados. La ocupación principal de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido para la EF Empleado, Edificio/Apartamentos (Limpieza) con un 27,2%, incrementando en 1,2 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (26,0%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Mozo con un 20,6%, disminuyendo en 3,4 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (24,0%). La otra ocupación frecuente ha sido la de Cocinero, Chef con un ligero crecimiento frente a la LB de 0,1 puntos porcentual. La composición porcentual de las otras ocupaciones ha variado ligeramente en la EF respecto de la LB, y otras que han permanecido igual respecto a lo reportado en la Línea de Base.

El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 889,8 disminuyendo en S/. 27,9 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 4,3. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 48,2 horas, con un ligero incremento de 0,3 horas a la semana en relación a la LB.

En relación al proceso de Certificación, se evidencia que la participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 98,8% voluntaria y 1,2% de manera obligatoria. La principal motivación, para el 55,7% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 40,7% para evaluar su desempeño en la ocupación; un 12,2% para ascender en la empresa y un 11,8% para mejorar sus ingresos laborales.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 37,8% fue porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes, para un 19,1% fue para seleccionar a los mejores trabajadores, para un 14,2% quiere saber en qué capacitar y, para un 11,8% porque tiene una buena política frente a los recursos humanos.

En cuanto al resultado de la evaluación los beneficiarios fueron considerados en un 95,5% Competente Laboral y al 4,5% No Competente Laboral. El 82,9% de los beneficiarios recibieron su plan de empleabilidad, mientras que el 17,1% no lo recibió. Siendo el 89,2% de los beneficiarios que leyeron su Plan de Empleabilidad y un 10,8% no le dio lectura. El 59,1% de los que no leyeron manifestaron que no tienen tiempo para leerlo y el 40,9% indicaron que les interesó leerlo. Resalta que los beneficiarios consideran que el Plan de Empleabilidad contiene información muy general en un 68,2%, un 9,1% considera que la información no brinda alternativas de solución; y que contiene información poco precisa que permita tomar decisiones un 20,5%. Finalmente, el 90,7% de los beneficiarios recibió su certificado y un 9,3% no lo recibió.

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

Finalmente, es preciso mencionar que la gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada, lográndose un 91,5% de ejecución del presupuesto aprobado con un cumplimiento del 100% de las actividades previstas.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

2. ASPECTOS GENERALES DEL PROYECTO

2.1 Ficha resumen

La información del proyecto es la siguiente:

CUADRO 2.1 REGIÓN PUNO: INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del proyecto	Certificación de Competencias Laborales – Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Representante de ventas - Panadero – Puno y San Román, Puno.
Código del Proyecto	C-15-12
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 Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Plataria, San Antonio, Tiquillaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.
Nº y tipo de beneficiarios	<ol style="list-style-type: none"> 748 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Plataria, San Antonio, Tiquillaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román; cuentan con expedientes de registro. 680 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (160 en el perfil Servicio de Limpieza, 160 de cocina (a), 160 de Atención Salón Comida Bebidas - Eventos, 100 representantes de ventas y 100 de panadería. 476 trabajadores certificados en sus competencias laborales, de los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Plataria, San Antonio, Tiquillaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román.
Ámbito de ejecución del Proyecto	Región: Puno
	Provincias: Puno y San Román
	Provincia: Puno Distritos: Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Plataria, San Antonio y Tiquillaca. Provincia: San Román Distritos: Juliaca, Caracoto y Cabana.
Duración del Proyecto	19 meses ^{1/}
Presupuesto Total del Proyecto	S/. 732 864,05
Monto solicitado a FONDOEMPLEO	S/. 585 954,78
Contrapartida	S/. 146 909,27

1/ Según lo reportado en el Informe de Cierre del proyecto. Considera la ampliación de plazo, por lo que efectivamente son 15 meses operativos más 4 meses de acciones preparatorias, haciendo un total de 19 meses, empezando en octubre 2016 el proyecto.

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-15-12, la implementación del proyecto parte de los siguientes procesos:

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

2.3 Período del proyecto

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

	Período
Inicio	01 de octubre de 2016
Término	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-15-12.

2.4.1 Estrategias de Focalización

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

- Mapeo de empresas potencialmente participantes, a partir del cual, los promotores del proyecto realizaron visitas de orientación y captación. Uso de materiales de promoción y difusión, volantes, afiches, banners.
- Visitas a las empresas para sensibilizar y garantizar la participación de sus colaboradores, así como, las autorizaciones correspondientes para la realización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
- Articulación con aliados estratégicos como las municipalidades de las zonas de intervención, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Cámara de Comercio, empresas y los mismos Centros de Certificación de Competencia Laboral.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

- Reuniones de información y consulta con los trabajadores, sobre el proceso de certificación de competencias laborales, indagándose su intención de participar de manera voluntaria en el proceso; así mismo, se entregó material informativo donde se describen los perfiles a evaluar y los formatos estipulados en los protocolos del MTPE para su llenado y posterior verificación por parte de la IE.
- Finalmente, se realizaron campañas de difusión y promoción utilizando diversos medios de comunicación masivos de los distritos de la zona de intervención (impresos, sonoros, visuales y audiovisuales), para informar a la población objetivo sobre las bondades del proyecto. Asimismo, se han organizado conferencias de prensa, entrevista radiales y televisivas, página web del programa, acercamiento de nosotros hacia las empresas y talleres informativos en coordinación con los municipios en cada zona de intervención, en forma conjunta con las municipalidades.

2.4.2 Convocatoria de beneficiarios

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

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

2.4.3 Criterios de selección de beneficiarios

2.4.3.1 Criterios de selección socio laborales

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

- Mayoría de edad
- Información personal
- Compromiso con el programa
- Situación de desempleo
- Situación de riesgo de desempleo
- Situación de subempleo
- Situación de trabajo independiente
- Ingreso mensual menor o igual a S/ 2 000


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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: Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Representante de ventas - Panadero.
- Presentarse de manera voluntaria sin ningún tipo de coacción.

2.4.4 Registro de beneficiarios

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

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

2.5 Proceso de evaluación y certificación

En el proceso de evaluación de competencias se realizaron 690 evaluaciones, se logró un 92,75% de candidatos calificados como Competentes Laboralmente (certificados) en las diferentes unidades de competencia; el número de beneficiarios certificados es de 640.

CUADRO 2.2 REGIÓN PUNO: BENEFICIARIOS EVALUADOS Y CERTIFICADOS

Perfil	Número de beneficiarios evaluados	Número de beneficiarios certificados
Panadería	103	101
Servicio de Limpieza	160	155
Atención en Salón de Comida, Bebidas / Eventos	160	155
Cocina	160	125
Representante de Ventas	107	104
TOTAL	690	640

Fuente: Informe de cierre del proyecto.
Elaboración: Propia.

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

Charlas de Orientación: Se ha incluido de 15 a 20 minutos para la entrevista y charla de orientación, luego la evaluación de conocimientos han sido 30 minutos y para la evaluación


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

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

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

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

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

La IE entregó 20 informes de resultados de evaluación, con los planes de capacitación, a las empresas donde sus trabajadores fueron evaluados, con la finalidad de que los beneficiarios que no lograron ser calificados como Competentes Laboralmente fortalezcan sus capacidades a partir de lo descrito en el Plan de Capacitación y que las empresas tengan el interés para implementar dicho plan de tal forma que haya un beneficio mutuo y que se note en la producción.

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

³ Según datos de la IE, Informe Final de Proyecto, confirmado en datos globales por el Informe de Cierre de Proyecto del Gestor de Proyectos de FE. Sin embargo a nivel de los resultados de la FSEL solo el 82.9% habría recibido el Plan de Empleabilidad.


Giancarlo Mascellaro Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

2.7 Costo del proyecto

Se ha ejecutado el 91,5% del total del presupuesto aprobado en el último POA, indicando la IE que esta diferencia se debe a la devolución que tiene que hacer un centro Certificador contratado.

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

Fuente de financiamiento	Presupuesto Total S/.	Total ejecutado S/.	% de Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Aprobado
FONDOEMPLEO ^{1/}	555 905,81	510 064,86	91,8%
Institución Ejecutora	146 909,27	132 905,21	90,5%
TOTAL	702 815,08	642 970,07	91,5%

1/ Se refiere al monto aprobado y transferido por F.E. (no incluye LB y EF).

Fuente: Informe de Cierre del proyecto

Elaboración: Propia


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

3. EVALUACIÓN FINAL DEL PROYECTO

3.1 Objetivos del estudio

3.1.1 Objetivo General

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

3.1.2 Objetivos Específicos

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

3.2 Metodología del estudio

3.2.1 Marco poblacional

El marco poblacional corresponde a los beneficiarios del Proyecto C-15-12 de la Región Puno de las provincias de Puno y San Román. El número de beneficiarios que conforman dicho marco poblacional totalizan los 680 beneficiarios.

3.2.2 Estrategia de incorporación de beneficiarios

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

3.2.3 Metas de beneficiarios según la propuesta de la IE

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

CUADRO 3.1 REGIÓN PUNO: METAS DE BENEFICIARIOS

Beneficiarios	Meta propuesta
Colaboradores seleccionados	748
Colaboradores evaluados	680
Colaboradores certificados	476

Fuente: POA de la IE.
Elaboración: Propia


Giancarlo Mascellaro Lupardi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

3.2.4 Centros de Certificación de Competencias Laborales de la IE

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

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

CENTRO DE CERTIFICACIÓN	PERFIL OCUPACIONAL	N° DE CONSTANCIA DE AUTORIZACION	VIGENCIA DE AUTORIZACIÓN MTPE
CENFOTUR	Cocina	Constancia N° 004-2016	19/10/2018
	Atención en salón de comidas y bebidas/eventos	Constancia N° 006-2016	18/10/2018
	Servicios de limpieza	Constancia N° 001-2016	19/02/2018
CORPORACIÓN KHIPU S.A.C.(*)	Representante de ventas	Constancia N° 010-2013	03/03/2017
NOVA(*)	Panadero	Constancia N° 011-2015	12/03/2017

(*) Al momento de la elaboración del proyecto, la vigencia de las autorizaciones tenían esa fecha de caducidad, a la fecha la vigencia de autorización es 19 de abril de 2020. Cabe precisar que, según las normas del MTPE, los Centros Certificadores pueden presentar la solicitud de renovación de la autorización cuarenta y cinco (45) días antes de culminada la vigencia, esta renovación es por 3 años más.

Fuente: Proyecto C-15-12 de la IE

3.2.5 Encuesta a beneficiarios

3.2.5.1 Diseño muestral aplicado

En la realización de la LB se consideró un tamaño de muestra de 271 beneficiarios los mismos que para la EF deberían ser encuestados, cabe precisar que se cumplió con el 100% de la muestra determinada por FE, tal como puede verse en la siguiente tabla:

CUADRO 3.3 REGIÓN PUNO: MUESTRA Y ENCUESTAS REALIZADAS

Proyecto	Muestra determinada por FE	Encuestas realizadas en LB	Encuestas realizadas en EF
C-15-12	246	271	246

Fuente: Estudio de Línea de Base del Proyecto C-15-12

Elaboración: Propia

El diseño muestral es probabilístico y simple. El nivel de confianza es de 95% y mantiene el margen de error definido por FE 5%. FE determinó un tamaño de muestra de 246 beneficiarios (Anexo 02 del TDR). Para la LB se encuestaron a 271 y, en la EF, se encuestaron a 246. El factor de expansión usado fue 2,76.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Cabe indicar que para la elaboración de la LB se incrementó un 10% a esta muestra determinada (haciendo un total de 271) considerando la posibilidad de necesitar más elementos muestrales para la Evaluación Final. Al respecto, del Cuadro 3.3 se puede observar que en el levantamiento de información para la EF no se pudieron ubicar a 25 beneficiarios, a pesar de los diversos esfuerzos por ubicarlos; sin embargo, se debe precisar que no afecta a lo determinado por FE.

3.2.5.2 Trabajo de campo

Los encuestadores seleccionados para aplicar la ESEL en la EF, fueron jóvenes universitarios. Estos encuestadores fueron liderados y supervisados en campo por dos Especialistas del Consorcio UCCS-ODT, profesionales de la carrera de Economía; y por dos especialistas en el tema de la Certificación de Competencias Laborales que el Consorcio puso a disposición para asegurar la calidad del proceso de recojo de información cualitativa y cuantitativa.

Los Especialistas – Supervisores recibieron una capacitación sobre el adecuado diligenciamiento de la ESEL de la EF, de las entrevistas estructuradas y el Focus group, considerándose ejemplos prácticos y reales. Asimismo, se efectuó la revisión exhaustiva del manual del encuestador y del diccionario de variables entregados por FE. *Esto durante un taller de capacitación que duró 5 horas el día 09 de febrero de 2018.

Así mismo, los Especialistas – Supervisores realizaron una réplica de capacitación a los encuestadores seleccionados sobre la ESEL de la EF, esta capacitación tuvo como finalidad orientar e informar a los encuestadores acerca de los objetivos de la encuesta, explicar el significado y el sentido de cada pregunta y, a través de la solución de casuística interpretar correctamente la respuesta del entrevistado con las alternativas de las respuestas contenidos en la ficha. El taller de capacitación se efectuó los días 11 y 12 de febrero de 2018. Se abordó la temática del mercado laboral y de la Certificación de Competencias Laborales. Al final de la capacitación se realizaron ejercicios presenciales y una prueba del diligenciamiento de la encuesta.

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

El acompañamiento y la supervisión de los encuestadores fue otro elemento tomado en consideración; por esto, el especialista realizó diariamente actividades de supervisión. En particular, se consideró que el primer día del trabajo de campo se inicie, en lo posible, en la sede de la IE de manera que el especialista pueda supervisar y absolver eventuales consultas que los encuestadores tengan. Los mismos encuestadores tuvieron la


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

responsabilidad de digitar las encuestas a un aplicativo ad hoc, las mismas que previamente fueron consistenciadas y codificadas por el especialista a cargo.

3.2.6 Focus group y entrevistas a profundidad

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

- ❖ Entrevista a empresas: Se realizaron cuatro entrevistas, al Sr. Cristian Saco Díaz, Gerente Residente del Hotel José Antonio, al Sr. José Huanca, Director de Turismo de LINCETUR, al Sr. Tito Chaiña Ronald, Jefe de Recursos Humanos de SILSA, y a la Sra. María Pachumi, Jefa de Recursos Humanos del Hotel SONESTA Posada del Inca.
- ❖ Entrevista a responsables de los Centros de Certificación de Competencias Laborales: Se efectuaron dos entrevistas, una al Sr. Alejandro Huambachano, Evaluador del Perfil de Atención en salón de comida y bebidas/eventos de CENFOTUR, y al Sr. Luis La Rosa, Evaluador de NOVA.
- ❖ Entrevista a instituciones de formación profesional vinculadas a los sectores donde se realizó el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales: Se realizaron dos entrevistas a la Sra. Elena Quiñonez, Coordinadora del Grupo ESDIT de Puno y a la Sra. Bernardina Quispe, Coordinadora del Instituto San Luis de Alba de Puno.
- ❖ Realización de un focus group a los beneficiarios: Se realizó un focus group con la participación de beneficiarios de los perfiles ocupacionales de Panadería, Cocina y Servicio de Limpieza, siendo un total de cuatro beneficiarios (Ticona Ticona, José Hugo; Tisnado Quispe, Serafín Wilfredo; Quispe Ponce, Williams Leónidas; y Huarilloclla Mamani, Martha).

El personal encargado de desarrollar el trabajo de campo ha realizado dicha labor entre el 15 al 25 de febrero de 2018 para recabar tanto la información cualitativa como cuantitativa.

3.2.7 Revisión documentaria

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

3.2.8 Período de referencia

El período de referencia de la información cuantitativa y cualitativa recogida a través de la ESEL y otros instrumentos para la presente EF es del 15 al 25 de febrero de 2018.

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

4.1 Caracterización de la población beneficiaria

4.1.1 Indicadores personales de los beneficiarios

La participación de los beneficiarios ha sido equitativa entre hombres y mujeres (50% para cada uno), tal como puede apreciarse en el Cuadro 4.1. La edad promedio de la población beneficiaria es de 32 años de edad, de este modo el 49,2% de participantes es menor a 30 años de edad, el 33,7% de participantes tiene una edad entre los 31 a 40 años, el 13,0% se ubica en el rango de 41 a 50 años y un 4,1% de beneficiarios tienen más de 50 años. Así mismo, el 65,4% de los beneficiarios han indicado que tienen una lengua materna diferente al castellano.

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

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	50,0%
Mujer	50,0%
Total (%)	100,0%
Total de beneficiarios	680
Edad (Promedio)	32 (9)
Rangos de edades (años)	
Menores de 30 años	49,2%
De 31 a 40 años	33,7%
De 41 a 50 años	13,0%
Más de 50 años	4,1%
Total (%)	100,0%
Total de beneficiarios	680
% de beneficiarios cuya lengua materna es diferente al castellano	65,4

Nota: La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.
Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, marzo 2018.

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.2 Indicadores educativos de los beneficiarios

Con respecto al nivel educativo alcanzado por los beneficiarios en la EF no se ha presentado variación alguna respecto a lo presentado en la LB. En la EF el 34,6% ha alcanzado el nivel secundario, el 24,4% completó un nivel educativo superior no universitario. El 9,3% de los beneficiarios completó sus estudios en la universidad, mientras que el 15,0% no. El 1,6% del total de beneficiarios cuenta con educación primaria sea esta completa o incompleta.

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

Nivel de educación	Línea de base (a)	Evaluación final (b)	Variación (%) (b - a)
Sin nivel/inicial	0,0	0,0	0,0
Primaria incompleta	0,4	0,4	0,0
Primaria completa	1,2	1,2	0,0
Secundaria incompleta	3,7	3,7	0,0
Secundaria completa	30,9	30,9	0,0
Superior No Universitaria incompleta	12,6	12,6	0,0
Superior No Universitaria completa	24,4	24,4	0,0
Superior Universitaria incompleta	15,0	15,0	0,0
Superior Universitaria completa	9,3	9,3	0,0
Otros	2,4	2,4	0,0
Total (%)	1,0	1,0	0,0
Total beneficiarios	680	680	0,0

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

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

4.1.3 Correspondencia de la carrera estudiada con la ocupación desempeñada

Entre los trabajadores que estudiaron una carrera técnica o universitaria, el 33,3% desempeña una ocupación que no corresponde a la carrera que estudió, mostrando un ascenso de 0,8% frente a la LB, así también un 66,7% de los beneficiarios se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudio, disminuyendo en 0,8 puntos porcentuales frente a la LB.

CUADRO 4.3 REGIÓN PUNO: EVALUACIÓN FINAL - ADECUACIÓN OCUPACIONAL, Marzo de 2018, (%)

Indicador	LB (a)	EF (b)	Variación (b-a)
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que no corresponde con la carrera que estudió	32,5%	33,3%	0,8%
% de beneficiarios que se desempeña en una ocupación que corresponde con la carrera que estudió	67,5%	66,7%	-0,8%

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

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.4 Población Beneficiaria según Capacitación para el Trabajo

El número de beneficiarios que recibieron capacitación posterior al período de referencia del LB, ha sido de 47 colaboradores, capacitados en función de su puesto de trabajo. Previo a dicho período (LB) se tenía que 81 colaboradores habían recibido capacitación (39 capacitados en función de su puesto de trabajo), sin embargo es importante resaltar que el 26,7% en la LB y 60,0% en la EF corresponden a capacitaciones dictadas por la propia empresa. Cabe resaltar que el 12,9% en la LB de las capacitaciones fueron dictadas por una Institución de Educación Superior, mientras que en la EF fue el 3,4%. Así mismo la empresa ha financiado totalmente la capacitación en un 25,8% en la LB y en un 62,1% en la EF, asumiendo el propio beneficiario el pago de su capacitación en 41,9% en la LB y el 31% en la EF.

De los colaboradores que han accedido a una capacitación, el 77,4% en la LB y el 51,7% en la EF han logrado obtener una certificación por dicha capacitación.


Ciancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicadores	Línea de base				Evaluación final			
	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total	Capacitación específica 1/	Capacitación específica en otra ocupación 2/	Capacitación general 3/	Total
% de beneficiarios que ha seguido capacitación para el trabajo, respecto al total de beneficiarios del proyecto	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0
Tipo de institución que dictó la capacitación								
Universidad	13,3	36,3	20,0	22,6	16,7	9,1	0,0	13,8
Inst. de Educación superior	6,7	27,3	0,0	12,9	0,0	9,1	0,0	3,4
CETPRO	0,0	9,1	20,0	6,5	5,6	9,1	0,0	6,9
Municipalidad	6,7	9,1	0,0	6,5	11,1	18,2	0,0	13,8
La propia empresa	26,7	9,1	20,0	19,4	50,0	54,5	0,0	51,7
Otro(especificar)	46,7	9,1	40,0	32,3	16,7	0,0	0,0	10,3
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0
Total beneficiarios	41	30	14	85	50	30	0	80
Fuente de financiamiento de la capacitación								
Propio	26,7	45,5	80,0	41,9	33,3	27,3	0,0	31,0
Financiado por la empresa y por mi	13,3	0,0	0,0	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Financiado totalmente por la empresa	26,7	36,4	0,0	25,8	61,1	63,6	0,0	62,1
Financiado por terceros	33,3	18,2	20,0	25,8	5,6	9,1	0,0	6,9
Financiado por el proyecto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0
Total beneficiarios	41	30	14	85	50	30	0	80
% que obtuvo alguna certificación por la capacitación	73,3	72,7	100,0	77,4	50,0	54,5	0,0	51,7

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, marzo 2018.

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.1.5 Condición de actividad de los beneficiarios

Sobre la condición de actividad de los beneficiarios del proyecto, para la EF se ha obtenido que el 92,7% de beneficiarios se encuentran Ocupados, al realizar la comparación con lo reportado en la LB se evidencia que hay una disminución de 7,3 puntos porcentuales. Cabe precisar que se ha incrementado en un 5,3% el número de desocupados en la EF.

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

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupados	100,0	92,7	-7,3
Desocupados	0,00	5,3	5,3
Inactivos	0,00	2,0	2,0
Total (%)	100,0	100,0	
Total beneficiarios	680	680	

Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, marzo 2018

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

4.1.6 Indicadores sobre la ocupación principal de los beneficiarios ocupados

La ocupación principal de los beneficiarios ocupados, de acuerdo a su actividad económica, ha sido para la EF el Empleado, Edificio/Apartamentos (Limpieza) con un 27,2%, incrementando en 1,2 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (26,0%), en segundo lugar se encontró la ocupación de Mozo con un 20,6%, disminuyendo en 3,4 puntos porcentuales frente a lo reportado en la LB (24,0%). La otra ocupación frecuente ha sido la de Cocinero, Chef con un ligero crecimiento frente a la LB de 0,1 puntos porcentual. La composición porcentual de las otras ocupaciones ha variado ligeramente en la EF respecto de la LB, y otras que han permanecido igual respecto a lo reportado en la Línea de Base.

En cuanto al tamaño de la empresa donde trabajan los beneficiarios, el 44,7% trabaja en Empresas de 11 a 50 trabajadores, incrementando en 12,2 puntos porcentuales frente a la LB, el 20,6% trabaja en Empresas de 51 a 200 trabajadores, incrementando también en 16,5 puntos porcentuales frente a la LB. Cabe precisar que en la EF se ha presentado la disminución más alta (31,2%) en empresas de más de 200 trabajadores frente a lo reportado en la LB.

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 62,1 meses, mientras que su experiencia laboral en total representa 117,6 meses, 3,0 puntos más respecto a la LB.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ocupación desempeñada			
Conserjes	0,4	0,0	-0,4
Supervisor de producción	2,0	1,8	-0,2
Mozo	24,0	20,6	-3,4
Panadero-Pastelero, en general	12,2	11,8	-0,4
Ayudante de Panadería	2,4	1,3	-1,1
Oficial de masa o de pala, panadería	0,0	0,9	0,9
Cocinero	8,5	8,8	0,3
Azafata, Servicio de comida/Personal	1,2	0,9	-0,3
Encargado de Bar	0,0	0,4	0,4
Barman	0,4	0,4	0,0
Jefe de Cocina	1,6	1,3	-0,3
Ayudante de Cocina	3,7	3,9	0,2
Administrador de empresas	1,2	1,3	0,1
Jefe de Almacén	0,4	0,4	0,0
Secretaria	0,4	0,4	0,0
Empleado, Caja	0,4	0,4	0,0
Jefe de Camareros	0,8	0,9	0,1
Cocinero, Chef	12,6	12,7	0,1
Chofer de Montacargas (Excepto Construcción)	0,4	0,4	0,0
Empleado, Edificio / Apartamentos (Limpieza)	26,0	27,2	1,2
Recolector de Frutos, Hojas de Té, Café, etc.	0,0	0,4	0,4
Producción de carne y pescado	0,0	0,4	0,4
Taxista	0,0	0,4	0,4
Jardinero	0,0	0,4	0,4
Artesano del cuero, en general	0,0	0,4	0,4
Técnico mecánico	0,0	0,4	0,4
Hornero de pan	0,4	0,0	-0,4
Cocinero, vegetales	0,4	0,4	0,0
Botones	0,4	0,4	0,0
Cajero, tienda	0,0	0,4	0,4
Total (%)	100,0	100,0	0,0
Total beneficiarios	680	630	-50
Estructura de mercado			
Independientes	2,0	1,8	-0,2
De 2 a 10 personas	23,3	25,9	2,6
De 11 a 50 trabajadores	32,5	44,7	12,2
De 51 a 200 trabajadores	4,1	20,6	16,5
Más de 200 trabajadores	38,2	7,0	-31,2
Total (%)	100,0	100,0	0,0
Total beneficiarios	680	630	-50
Promedio de la experiencia laboral en la ocupación en la empresa (Meses)	58,3 (61,6)	62,1 (61,7)	3,7
Promedio de experiencia laboral en la empresa (Meses)	114,6 (98,6)	117,6 (98,6)	3,0

Nota: En la evaluación final, la población ocupada equivale al 92.7% (630) de la población total, toda vez que el 7,3% se encuentra en condición de desocupado o inactivo.

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

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


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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/. 889,8 disminuyendo en S/. 27,9 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 4,3 disminuyendo ligeramente respecto a la LB. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 48,2 horas, con un ligero incremento de 0,3 horas a la semana en relación a la LB, ver Gráficos 4.1, 4.2 y 4.3. En cuanto al tipo de contrato de trabajo, el 47,8% de beneficiarios se encontraba con contrato a plazo fijo con una disminución de 9,5 puntos porcentuales frente a la LB, el 21,9% de beneficiarios contaba con contrato indefinido, permanente, con un incremento de 3,2 puntos porcentuales en relación a la LB. No contaban con contrato el 4,0%.

En el acceso a un seguro de salud un 71,4% de beneficiarios se encontraba en ESSALUD, un 8,0 de beneficiarios se encontraba afiliado al SIS y un 0,9% de beneficiarios contaba con un seguro privado. Respecto del acceso de los beneficiarios a algún sistema de pensiones el 52,2% indicó en la EF estar en una AFP, un 18,3% estaba adscrito a la ONP; finalmente un 29,0% de beneficiarios no se encontraba aportando al sistema de pensiones.

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

Indicador	Unidad de medida	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Ingreso mensual (Promedio)	S/.	917,7 (393,2)	889,8 (592,5)	-27,9
Ingreso por hora (Promedio)	S/.	4,6 (2,6)	4,3 (2,8)	-0,3
Jornada laboral (Promedio x semana)	Horas	47,9 (9,4)	48,2 (32,4)	0,3
Tipo de contrato de trabajo				
Contrato indefinido, permanente	%	18,7	21,9	3,2
Contrato a plazo fijo	%	57,3	47,8	-9,5
Estuvo en período de prueba	%	0,4	0,4	0,0
Convenio de Formación Laboral	%	0,0	0,0	0,0
Prácticas pre profesionales	%	0,8	0,4	-0,4
Contrato de aprendizaje	%	0,0	0,0	0,0
Locación de servicios no personales	%	0,0	2,7	2,7
Otro	%	0,0	4,5	4,5
No sabe	%	22,4	18,3	-4,1
Sin contrato	%	0,4	4,0	3,6
Total	%	100,0	100,0	0,0
Total beneficiarios		666	619	-47,0
Acceso a seguro de salud				
ESSALUD	%	-	71,4	-
SIS	%	-	8,0	-
Privado	%	-	0,9	-
Sin seguro de salud	%	-	19,6	-
Total	%		100,0	


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Unidad de medida	ELB (a)	EEF (b)	Variación (b-a)
Total beneficiarios			619	
Acceso a sistema de pensiones				
AFP	%	-	52,2	-
ONP	%	-	18,3	-
Otro	%	-	0,4	-
Sin seguro de pensiones	%	-	29,0	-
Total	%		100,0	
Total beneficiarios			619	

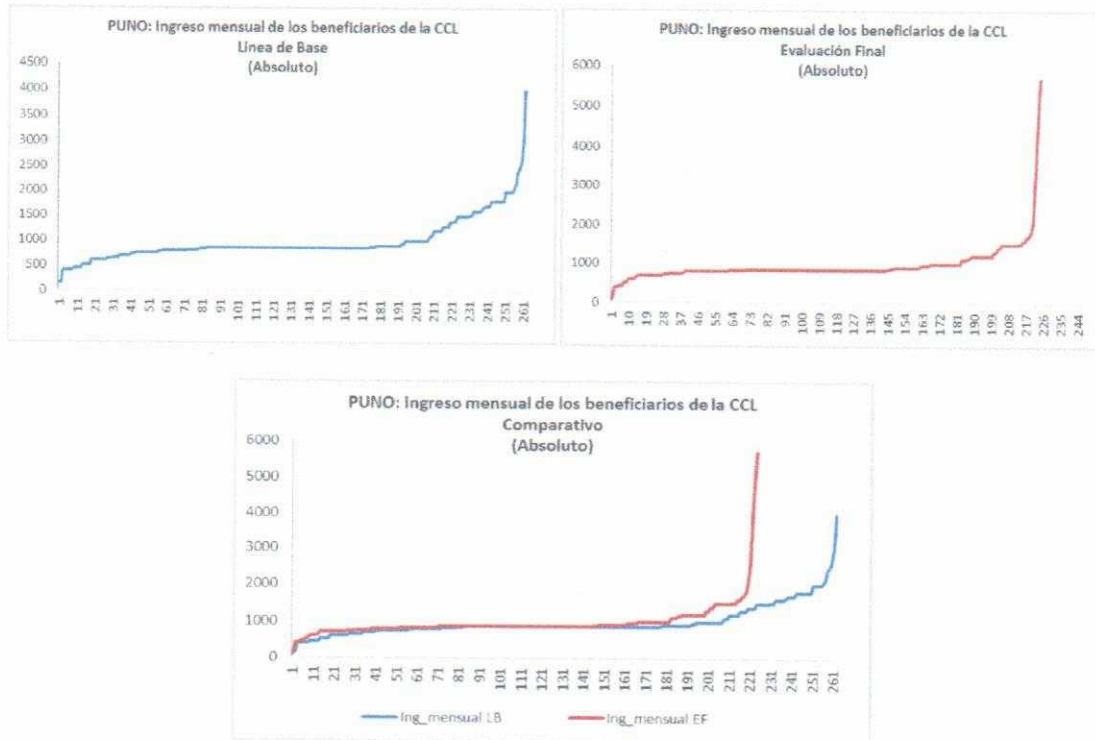
Nota 1: La información entre paréntesis corresponde a la desviación estándar.

Nota 2: La población considerada es de 619, que es población asalariada y tiene algún tipo de contrato.

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

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

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

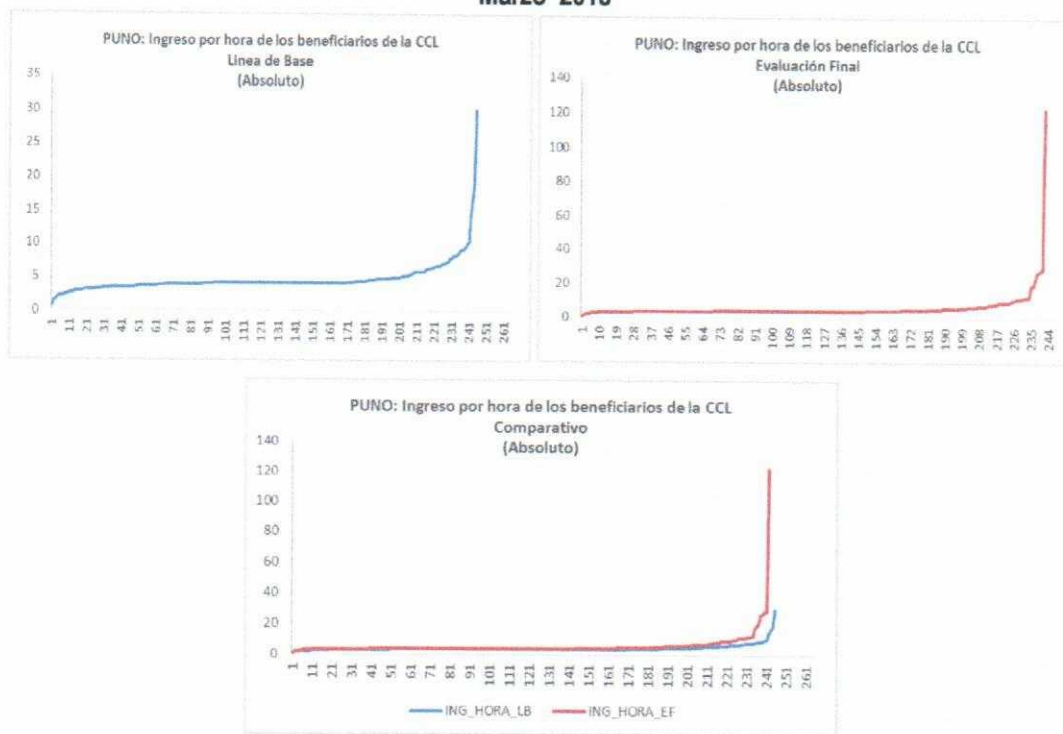


Fuentes: Encuesta Socio Económica y Laboral EF, marzo 2018.

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

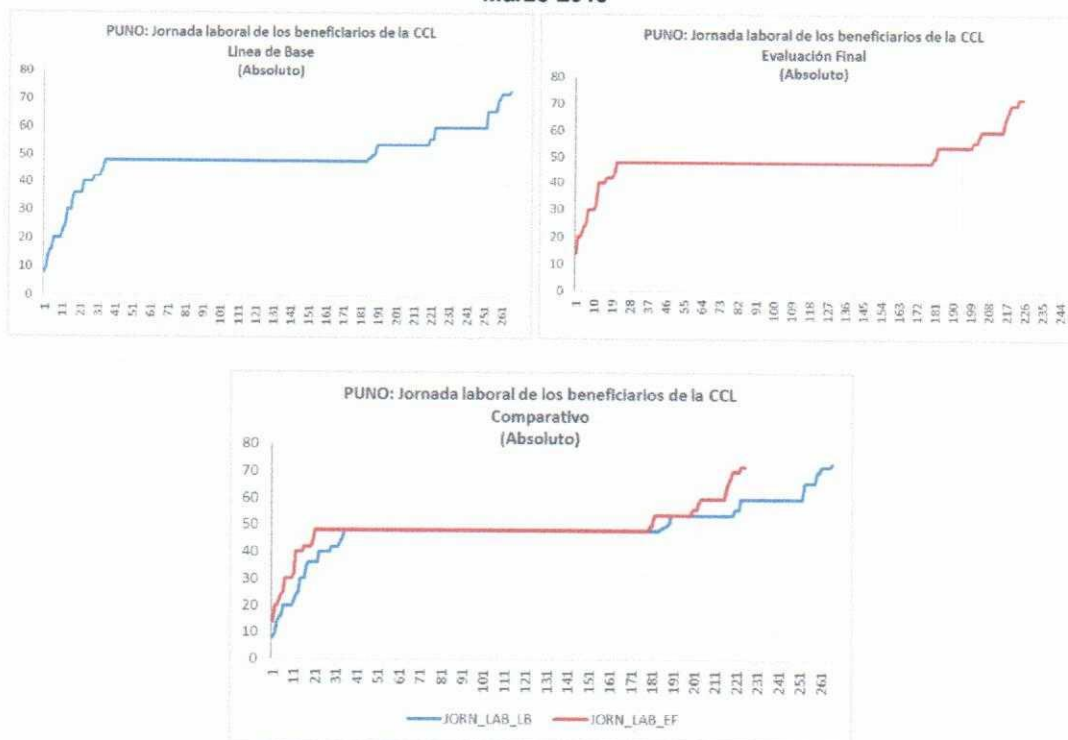
Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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



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

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



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

Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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 49,6% de los beneficiarios se informaron del proceso de Certificación mediante un representante de la empresa en la que labora, por otro lado 43,9% se informaron mediante una charla de la Institución Certificadora (IE) promovida por la empresa, el 4,5% de los beneficiarios se han enterado por medio de un amigo, familiar o vecino y el 2,0% por un folleto, revista, periódico.

La participación de los beneficiarios en el proceso de certificación fue en un 98,8% voluntaria y 1,2% de manera obligatoria. La principal motivación, para el 55,7% de beneficiarios, fue obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo; un 40,7% para evaluar su desempeño en la ocupación; un 12,2% para ascender en la empresa y un 11,8% para mejorar sus ingresos laborales.

La percepción de los beneficiarios sobre lo que motivó a la empresa para participar en el proceso de CCL para un 37,8% fue porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes, para un 19,1% fue para seleccionar a los mejores trabajadores, para un 14,2% quiere saber en qué capacitar, para un 11,8% porque tiene una buena política frente a los recursos humanos, y un 13,4% no sabe. De otro lado, el 52,8% lo consideraron en un inicio del proceso que este sería algo difícil, el 39,0% de los beneficiarios consideraron algo fácil, muy fácil el 0,4% y un 7,7% lo consideraron al inicio como muy difícil. En contraste a la finalización del proceso el 74,0% de los beneficiarios lo consideraron como algo fácil, 16,7% como algo muy fácil y 9,3% como algo difícil.

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

Indicador	Evaluación final
Medios de información sobre la evaluación de CCL^{1/}	
Por un folleto, revista, periódico	2,0
Por algún representante de la empresa en la que labora	49,6
La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa	43,9
Por medio de un amigo, familiar o vecino	4,5
Otro	0,4
Participación de los beneficiarios en la evaluación de CCL	
Voluntaria	98,8
Obligatoria	1,2
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680
Principal motivación para participar del proceso evaluativo^{1/}	
Para mejorar mis ingresos laborales	11,8
Para obtener un certificado que le permita postular a cualquier trabajo	55,7
Para ascender en la empresa	12,2
Para evaluar mi desempeño en la ocupación	40,7
Para mejorar mis oportunidades laborales como independiente	17,9


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Evaluación final
Otra	8,9
Percepción sobre los motivos de la empresa para participar en el proceso de CCL	
Porque quiere tener una buena imagen frente a los clientes	37,8
Porque tiene una buena política frente a los recursos humanos	11,8
Porque quiere saber en qué capacitar	14,2
Porque quiere seleccionar a los mejores trabajadores	19,1
No sabe	13,4
Otra	3,7
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680
A inicios del proceso, el beneficiario consideró que éste sería	
Muy difícil	7,7
Algo difícil	52,8
Algo fácil	39,0
Muy fácil	0,4
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680
Cuando culmina todo el proceso, el beneficiario considera que éste resultó	
Muy difícil	0,0
Algo difícil	9,3
Algo fácil	74,0
Muy fácil	16,7
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680

1/Pregunta de respuesta múltiple

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

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

4.1.9 Percepción del proceso de Evaluación de Competencia Laboral

Sobre la percepción del beneficiario del proceso de evaluación, en la EF y tanto para los Certificados como Competentes Laboralmente como para los que no lograron la certificación, el 63,4% está de acuerdo en que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación, frente a un 12,2% que está en desacuerdo; de igual modo 68,7% se manifiesta de acuerdo en que antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL, siendo un 7,7% que están en desacuerdo.

Así también el 67,9% está de acuerdo en manifestar que el lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso, mientras que el 6,5% indica estar en desacuerdo; en otro aspecto, 70,7% está de acuerdo en que los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles, frente a un 4,1% que estaba en desacuerdo. Un 68,3% está de acuerdo en que la retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente, mientras que un 6,5% está en desacuerdo.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Por último, el 64,7% está de acuerdo en que el evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación, frente a un 8,9% que está en desacuerdo; también un 60,6% considera que los tiempos de la evaluación fueron adecuados, frente a un 14,6% que está en desacuerdo. El 65,0% considera que el ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo, frente a un 9,8% que no.



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

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

Indicador	Resultado de la evaluación												
	Competente laboral				No competente laboral				Total				
	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Los beneficiarios consideran que: (%)													
Antes del proceso de evaluación, el evaluador me proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación	23,4	64,7	11,1	0,9	27,3	36,4	36,4	0,0	23,6	63,4	12,2	0,8	
Antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL	23,0	68,9	7,7	0,4	27,3	63,6	9,1	0,0	23,2	68,7	7,7	0,4	
El lenguaje utilizado por el evaluador fue claro y preciso	25,5	68,1	6,4	0,0	27,3	63,6	9,1	0,0	25,6	67,9	6,5	0,0	
Los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles	23,8	71,5	3,8	0,9	27,3	54,5	9,1	9,1	24,0	70,7	4,1	1,2	
La retroalimentación con el evaluador fue a tiempo y pertinente	25,1	68,1	6,4	0,4	9,1	72,7	9,1	9,1	24,4	68,3	6,5	0,8	
El evaluador demostró dominio técnico y conocimiento del proceso de evaluación	26,0	65,1	8,9	0,0	36,4	54,5	9,1	0,0	26,4	64,7	8,9	0,0	
Los tiempos de la evaluación fueron adecuados	24,7	61,3	14,0	0,0	18,2	45,5	27,2	9,1	24,4	60,6	14,6	0,4	
El ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de trabajo	25,1	66,0	8,9	0,0	18,2	45,5	27,2	9,1	24,8	65,0	9,8	0,4	

4.1.10 Preparación para la evaluación de la población beneficiaria

Los beneficiarios no se prepararon para la evaluación en un 55,3% mientras que un 44,7% si se preparó. El 33,6% recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación, el 38,2% revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar, y el 27,3% recibió capacitación del centro certificador antes de la evaluación. El resultado de la evaluación para los beneficiarios considera al 95,5% competente laboral y al 4,5% no competente laboral.

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

Indicador	Evaluación final
Los beneficiarios ¿se prepararon para la evaluación? (%)	
Si	44,7
No	55,3
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680
¿En qué consistió la preparación? (%)	
Revisó manuales o documentos técnicos vinculados a la unidad de competencia a evaluar	38,2
Recibió recomendaciones de amigos o compañeros de trabajo que conocen del proceso de certificación	33,6
Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador	27,3
Otra	0,9
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680
¿Cuál fue el resultado de su evaluación? (%)	
Competente Laboral	95,5
No competente laboral	4,5
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680

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

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

4.1.11 Resultados de la evaluación de competencia laboral

Del total de beneficiarios que fueron considerados como competentes laboralmente, el 98,7% está de acuerdo con el resultado de la evaluación, mientras que el 88,9% de los beneficiarios que fueron considerados como no competente laboralmente no están de acuerdo con la evaluación. Sobre las razones que los beneficiarios consideran estar en desacuerdo con el resultado de su evaluación, el 33,3% atribuyeron a que el lugar donde se realizó la evaluación no fue el más adecuado, así como que el evaluador no fue claro, preciso en su explicación, mientras que el 11,1% lo atribuye a otros factores.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Está de acuerdo con el resultado de su evaluación		Total
	Si	No	
Resultado de la evaluación			
Competente laboral	98,7	11,1	95,5
No competente laboral	1,3	88,9	4,5
Total (%)	100,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	655	25	680
¿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	11,1	11,1
El evaluador no fue claro, preciso en su explicación	0,0	33,3	33,3
El evaluador no fue transparente/correcto en su evaluación	0,0	11,1	11,1
El lugar donde se realizó la evaluación no fue el más adecuado	0,0	33,3	33,3
Otro	0,0	11,1	11,1
Total (%)	0,0	100,0	100,0
Total beneficiarios	0	25	25

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

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

4.1.12 Percepciones sobre el Plan de empleabilidad

El 82,9% de los beneficiarios recibieron su Plan de Empleabilidad, mientras que el 17,1% no lo recibió. Siendo el 89,2% de los beneficiarios que leyeron su Plan de Empleabilidad y un 10,8% no le dio lectura. El 59,1% de los que no leyeron manifestaron que no tienen tiempo para leerlo y el 40,9% indicaron que les interesó leerlo.

Un 75,8% 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 20,9%.

Resalta que los beneficiarios consideran que el Plan de Empleabilidad contiene información muy general en un 68,2%, un 9,1% considera que la información no brinda alternativas de solución; y que contiene información poco precisa que permita tomar decisiones un 20,5%. Finalmente, el 90,7% de los beneficiarios recibió su certificado y un 9,3% no lo recibió.


Giancarlo Massellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicador	Evaluación final
¿Recibió su Plan de Empleabilidad?	
Si	82,9
No	17,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680
¿Leyó su Plan de Empleabilidad?	
Si	89,2
No	10,8
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	564
¿Considera que el Plan de Empleabilidad le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación?	
Si, totalmente	75,8
Si, parcialmente	20,9
No	3,3
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	503
¿Por qué?	
El Plan contiene información muy general	68,2
El Plan no me brinda alternativas de solución	9,1
El Plan contiene información poco precisa que me permita tomar decisiones	20,5
Otra	2,3
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	122
¿Por qué no leyó su Plan de Empleabilidad?	
No tiene tiempo para leerlo	59,1
No le interesa leerlo	40,9
No está de acuerdo con los resultados del proceso de evaluación	0,0
Otro	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	64
¿Recibió su certificado o constancia?	
Si	90,7
No	9,3
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680

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

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

4.1.13 Percepción de la Población Beneficiaria sobre la Certificación

En cuanto a los beneficios que han conseguido del proceso de CCL, el 69,9% ha mejorado su desempeño y productividad, un 47,3% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros, el 41,5% ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación, un 29,3% ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral, un 24,4% la empresa lo ha capacitado en


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

reconocimiento a su certificación, un 11,0% ha obtenido un aumento de sueldo, sin embargo un 43,9% no le ha traído ningún beneficio. Por último, al 35,0% le ha permitido permanecer en la empresa y al 16,3% le ha permitido postular a empresas más grandes.

En cuanto a situaciones negativas que han tenido después del proceso CCL, el 66,7% no han tenido situaciones negativas, al 24,8% no le han aumentado el sueldo/salario, el 8,1% permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno y el 0,4% ha perdido el empleo.

Para mejorar las condiciones laborales de trabajo, además del proceso CCL, el 28,0% de los beneficiarios necesita capacitarse en cursos técnicos-productivos; un 36,6% en capacitarse en Administración, gestión/dirección de negocios, el 9,8% en fortalecimiento de habilidades personales, el 9,3% en información sobre oportunidades de empleo, un 8,5% en asesoría especializada en temas laborales, un 2,8% a aprender a afrontar una entrevista de trabajo, elaborar CV y un 0,4% no necesita nada. Un 68,7% de colaboradores hubiesen estado dispuestos a pagar por su evaluación. Un 76,4% podría pagar montos de menos de S/. 20.00, el 15,4% entre 21 y 50 soles y solo el 8,1% más de 50 soles.

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

Indicador	Evaluación final
¿Cuáles son los beneficios que Usted ha conseguido del proceso de certificación de competencias laborales?¹	
Ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación	41,5
Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo	47,3
Ha obtenido un aumento de sueldo	11,0
Ha sido promovido a una ocupación de mayor nivel de responsabilidad	21,5
Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo	69,9
Le ha permitido postular a puestos de trabajo de mayor nivel de responsabilidad	15,0
Le ha permitido postular a empresas más grandes	16,3
Ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral	29,3
La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación	24,4
No le ha traído ningún beneficio permitido	43,9
Le ha permitido permanecer en la empresa, (trabajadores se certifiquen)	35,0
Otra	0,0
¿Qué situaciones negativas han tenido lugar después del proceso de certificación de competencias laborales?	
Ha perdido el empleo	0,4
Permanece en el mismo puesto laboral sin reconocimiento alguno	8,1
Ha descendido en jerarquía en su centro laboral	0,0
Ha tenido problemas con sus jefes	0,0
No le han aumentado el sueldo/salario	24,8
No ha ocurrido ninguna situación negativa	66,7
Otras	0,0
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

Indicador	Evaluación final
¿Qué es lo que necesitaría, además de la certificación de competencias laborales, para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?	
Capacitación en cursos técnicos – productivos	28,0
Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios	36,6
Fortalecimiento de habilidades personales	9,8
Asesoría especializada en temas laborales	8,5
Información de oportunidades de empleo	9,3
Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar CV	2,8
No necesito nada	0,4
Otra	4,5
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680
¿Si tuviera que pagar por la certificación de competencias laborales hubiese estado de acuerdo con ser evaluado?	
Si	68,7
No	31,3
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680
¿Cuánto hubiese estado dispuesto a pagar por ser evaluado?	
Rangos de monto	
Menos a S/. 20.00	76,4
De S/. 21.00 a S/. 50.00	15,4
Más de S/. 50.00	8,1
Total (%)	100,0
Total beneficiarios	680

1/ Pregunta de respuesta múltiple

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

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

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

Según el Informe Final del Proyecto se resalta que todos los productos del Componente 1 han alcanzado y superado la meta programada. Sin embargo, la meta del Propósito del proyecto (al finalizar el proyecto, 640 trabajadores con experiencia laboral de los distritos de intervención obtienen su certificación de competencias laborales) ha sido superada en 34,5%.

En relación al Componente. (Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Plataria, San Antonio, Tiquillaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román. Región de Puno), con 690 trabajadores evaluados, alcanzando el 100% de la meta programada. Así mismo, las metas planteadas para los productos 1.1, 1.2 y 1.3 fueron superadas.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

Indicadores del Marco Lógico	Indicador y Meta (a)	Línea de Base	Evaluación Final (b)	Unidad de medida	Variación (%) (b - a)
Propósito: Mejora de la empleabilidad de la PEA con experiencia laboral de los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Platariá, San Antonio, Tiquilaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román, que cuenta con el reconocimiento formal de sus competencias laborales a través de la certificación.	Al finalizar el proyecto, 476 trabajadores con experiencia laboral de las provincias de Puno y San Román, obtienen su certificación de competencias laborales (CCL).	No corresponde al ELB	640 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales ¹ .	Trabajadores certificados	34,5%
Componente: Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Platariá, San Antonio, Tiquilaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román, Región de Puno.	Al finalizar el proyecto, 680 trabajadores evaluados de los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Platariá, San Antonio, Tiquilaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román, reciben sus planes de empleabilidad.	No corresponde al ELB	690 trabajadores evaluados	Trabajadores evaluados	1,5%
Producto 1.1: Beneficiarios seleccionados	748 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	640 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	761 beneficiarios seleccionados para el proceso de evaluación e inscritos en el aplicativo SISREG.	Trabajadores seleccionados e inscritos	1,7%
Producto 1.2: Beneficiarios evaluados y certificados	680 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (160 en el perfil Servicio de Limpieza, 160 de cocina (a), 160 de Atención Salón Comida Bebidas - Eventos, 100 representantes de ventas y 100 de panadería).	583 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados en sus competencias laborales.	690 trabajadores con experiencia laboral, de los distritos de intervención, adecuadamente evaluados (103 en el perfil Panadería, 160 de Cocina, 160 de Atención en Salón de Comidas y Bebidas/Eventos, 160 de Servicio de Limpieza, 107 de Representante de Venta) en sus competencias laborales.	Trabajadores evaluados	1,5%
	476 trabajadores certificados en sus competencias laborales, de los distritos de Puno, Acora, Chuquito, Paucarcolla, Pichacani, Platariá, San Antonio, Tiquilaca de la provincia de Puno y de los distritos de Juliaca, Caracoto, Cabana de la Provincia de San Román.	536 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales.	640 trabajadores obtuvieron la Certificación de Competencias Laborales ¹ .	Trabajadores certificados	34,5%
Producto 1.3: Empresas reciben un Informe de Resultados de la evaluación	7 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, son entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio	20 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, son entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio.	20 Informes de resultado del proceso de evaluación, conteniendo el plan de capacitación, entregados a las empresas cuyos trabajadores accedieron al servicio	Empresas	185,7%

¹ Sin embargo a nivel de los resultados de la ESEL, 611 beneficiarios habrían obtenido la Certificación de Competencias Laborales.

Fuente: Informe de Cierre de Proyecto, diciembre 2017.

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

Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

4.3 Análisis de la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto

4.3.1 Pertinencia

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

Así, según el OSEL de la DRTPE Puno, en el año 2016 en la región Puno la actividad económica que concentró mayor PEA ocupada fueron Extractiva (44,5%) y Servicios (25,0%), así mismo, más del 84% de esta PEA ha alcanzado la educación secundaria. Este dinamismo orientaron las visitas de la IE para obtener las cartas de intención por parte de los empresarios interesados en la certificación de las competencias laborales de sus trabajadores. En particular, por las restricciones de oferta de CCL.

Además, los beneficiarios focalizados y seleccionados por el Proyecto cumplían todos los requisitos mínimos establecidos por la IE y FE, acerca de los cuales podemos precisar sus características en el siguiente cuadro:

CUADRO 4.15 REGIÓN PUNO: COMPARACIÓN SOBRE CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS

	Características planificadas en Perfil de Proyecto	Características encontradas en EF	
Edad	Mayores de 18 años	Mayor de 18 años :	100,00%
		Edad promedio :	32 años
Situación laboral	Trabajadores independientes, dependientes (o desempleados)	98,2% trabajadores dependientes.	
		92,7% trabajadores ocupados	
Experiencia laboral	02 años experiencia laboral mínima	62,1 meses de experiencia laboral (en la empresa actual)	
Experiencia en el puesto a certificar	01 año de experiencia específica	117,6 meses de experiencia promedio en el puesto (en la empresa actual)	

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

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

Los indicadores del proyecto se han definido apropiadamente, de modo que cada uno de los que la IE determinó para el Marco Lógico⁴ han sido factibles y claros de medir, ello se evidencia en la medición de avances y grado de cumplimiento de productos e indicadores que FE realiza en sus informes de supervisión, así como en el Informe de Cierre del Proyecto.

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

⁴ En el Cuadro 4.14. se aprecian los indicadores y sus mediciones en la ELB y EEF.


Giancarlo Mascellaro Luperti
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

CUADRO 4.16 REGIÓN PUNO: RIESGOS IDENTIFICADOS Y EFECTOS PRESENTADOS

RIESGO IDENTIFICADO	EFECTOS DEL RIESGO IDENTIFICADO	EFECTOS PRESENTADOS EN LA EJECUCIÓN
Que habiendo firmado compromiso (empresas) en la fecha próxima a la evaluación en la empresa no se permita el acceso a la evaluación en sus instalaciones	No se evaluarían a los trabajadores.	Durante la etapa de convocatoria se buscó a otras empresas interesadas en facilitar los servicios a sus trabajadores.
Falta de evaluadores con experiencia.	Retraso en la ejecución del servicio.	Se condicionó la contratación del Centro de Certificación a la disponibilidad de evaluadores con las condiciones exigidas por FONDOEMPLEO.
Empresas comprometidas no cumplen con los requisitos mínimos para desarrollar el proceso de evaluación de trabajadores	No se evaluarían a los trabajadores.	Durante la etapa de convocatoria se buscó a otras empresas interesadas en facilitar los servicios a sus trabajadores.

Fuente: Proyecto C 15-12, Proyecto de Certificación de Competencias Laborales.

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

4.3.2 Eficacia

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

➤ A nivel de Beneficiarios

Los colaboradores entrevistados manifiestan su conformidad con el proceso de evaluación y certificación, indicando por un lado que es un documento que les sirve como respaldo cuando deseen presentarse en busca de otro empleo y que es de gran ayuda. Asimismo, refirieron que consideran al proceso de CCL algo innovador, indicando, la mayoría, que no han participado en programas de capacitación y que es la primera vez que están participando en este tipo de proyecto.

La información brindada sobre la característica del proceso de CCL ha sido adecuada, toda vez que manifestaron que es importante e interesante la certificación de competencias laborales, siendo importante para ellos que esta sea de manera voluntaria y gratuita.

De otro lado la IE ha cumplido con la entrega de sus planes de empleabilidad, documento orientador que les permitirá conocer las fortalezas y debilidades evidenciadas durante la evaluación de competencias laborales, así como recibir sugerencias sobre cómo lograr un óptimo desempeño en su ocupación.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

➤ A nivel de Empresas

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

Consideran positivo el efecto de la Certificación, ya que los colaboradores Certificados podrán, además de los certificados de trabajo, contar con un documento oficial que los acredita como competentes laboralmente en la ocupación que desempeñan, que respalden su búsqueda de mejora económica.

4.3.3 Eficiencia

La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que se puede considerar que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada, lográndose en promedio un 91,5% de ejecución del presupuesto aprobado.

CUADRO 4.17 REGIÓN PUNO: PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN

Fuente de financiamiento	Presupuesto Total S/.	Total ejecutado S/.	% de Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Aprobado
FONDOEMPLEO ^{1/}	555 905,81	510 064,86	91,8%
Institución Ejecutora	146 909,27	132 905,21	90,5%
TOTAL	702 815,08	642 970,07	91,5%

Fuentes: Informe final de cierre del Proyecto, diciembre 2017.

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

4.3.4 Sostenibilidad

El Proyecto puede calificarse como parcialmente sostenible en tanto ha logrado que los beneficiarios y las personas evaluadas y certificadas cuentan con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales. Sin embargo, según la ESEL, más del 80% de las personas evaluadas cuentan con un Plan de Empleabilidad que les permitirá tomar medidas correctivas en aquellos aspectos a mejorar y fortalecer donde son más competentes.

Las empresas que han participado del proyecto a través de la evaluación y certificación de competencias también se han visto favorecidas ya que pueden presentarse a oportunidades de mercado para prestar servicios evidenciando que cuentan con personal debidamente certificado. Así también, las empresas que recibieron el plan de capacitación podrán


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

planificar su inversión y tiempo para contribuir en la mejora de las competencias de sus trabajadores, indicaron que aplicarán en un futuro las recomendaciones que les brindaron.

La IE ha mostrado en toda la ejecución del proyecto una adecuada capacidad de ejecución presupuestal, pero por otro lado, cuenta con una baja capacidad organizativa institucional tanto para la implementación de las evaluaciones, como en agente promotor de las Certificaciones. Esto se aprecia en la descripción de las "Lecciones aprendidas" que detalla la IE en su Informe Final, donde precisa, entre otros, que: (i) es importante considerar por lo menos un mes de reunión y planificación antes del inicio del proceso de inscripción para que el equipo técnico posea el tiempo suficiente de presentarse y coordinar con los aliados locales, además del conocimiento territorial de la zona y de las personas. Al iniciarse las actividades de manera apresurada no se realizan con eficiencia; (ii) se debe considerar un taller de capacitación al equipo técnico en el llenado de los formatos y documentos de información exigidos, tales como RAM y Base de datos, de manera más detallada, y complementarla con información impresa o digital que pueda servir de base, con recomendaciones y consideraciones a tener en cuenta.

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

5. LECCIONES APRENDIDAS

5.1 En la focalización, selección y evaluación de los beneficiarios

- Para la focalización es importante visibilizar la ocupación que desempeñan los trabajadores de los diferentes perfiles, así como su aporte al desarrollo de la región Puno. Además mencionar que luego del proceso se logrará el reconocimiento de sus competencias laborales adquiridas empíricamente, ya sea por experiencia laboral o por algunas capacitaciones, y que este reconocimiento será a nivel nacional, mediante la obtención del certificado según el perfil en que fue evaluado.
- Según lo manifestado por la IE, es importante considerar por lo menos un mes de reunión y planificación antes del inicio del proceso de inscripción para que el equipo técnico posea el tiempo suficiente de presentarse y coordinar con los aliados locales, además del conocimiento territorial de la zona y de las personas. Al iniciarse las actividades de manera apresurada no se realizan con eficiencia. Cabe precisar que el proyecto tuvo una duración de diecinueve (19) meses de ejecución, 15 meses operativos más 4 meses de acciones preparatorias, por lo que se considera que es un tiempo razonable para efectuar lo señalado por la IE.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

Así también, se debe considerar un taller de capacitación, por parte de la IE, al equipo técnico en el llenado de los formatos y documentos de información exigidos, tales como RAM y Base de datos, de manera más detallada, y complementarla con información impresa o digital que pueda servir de base, con recomendaciones y consideraciones a tener en cuenta.

- Además de recurrir a la Cámara de Comercio de Puno para contar con una base de datos actualizada de empresas del sector objetivo, una fuente importante de información con la que se contó fueron las municipalidades a través de sus oficinas de Desarrollo Económico.
- El apoyo de los medios de comunicación masiva es efectivo, evidenciándose que es posible lograr de manera gratuita espacios televisivos que promuevan el Proyecto.
- No todos los trabajadores lograron comprometerse en el momento de la sensibilización, pues no presentaron sus documentos o indicaron que se olvidaron. Es importante persistir y apoyar que dichos trabajadores completen toda su información para que sean beneficiarios del proyecto.
- Las edades no deben ser un factor limitante para la certificación de competencia laborales, la IE manifestó en su Informe Final que encontró a un trabajador que podía pasar por el proceso de CCL en el perfil de Servicio de Limpieza y Pendería con una edad de más de 59 años, por lo cual no pudieron participar del proceso.

5.2 En la Certificación

- Garantizar la presencia de directivos de las empresas, autoridades de la DRTPE y de la IE en las ceremonias de entregas de certificados, ya que las mismas realzan y motivan el esfuerzo realizado por los beneficiarios.
- Tener especial cuidado en el momento y forma de comunicar los resultados de la evaluación a los beneficiarios, especialmente a quienes no lograron la Certificación, ello a fin de no desmotivarlos. Así mismo, estos resultados deben estar descritos de manera más amplia y técnica para el fortalecimiento de las capacidades de los beneficiarios.
- Los evaluadores deberán tener mayor claridad en el momento de las evaluaciones y las fechas de entregas de los certificados, dado que es un tema de pregunta recurrente por parte de los beneficiarios.


Giancarlo Mascallaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- ✓ Las personas evaluadas cuentan con un Plan de Empleabilidad que les permitirá tomar medidas correctivas en aquellos aspectos a mejorar y fortalecer donde son más competentes. El 75,8% de los trabajadores evaluados considera que el Plan de Empleabilidad entregado le ofrece información suficiente para tomar decisiones sobre cómo mejorar su desempeño en la ocupación.
- ✓ Se ha distinguido una gran satisfacción de los beneficiarios, quienes estuvieron motivados al ser reconocidos (Certificados) como trabajadores Competentes Laboralmente. En cuanto a los beneficios que han pasado del proceso de CCL, el 69,9% ha mejorado su desempeño y productividad, un 47,3% ha obtenido el reconocimiento de sus compañeros, el 41,5% ha obtenido reconocimiento de su empleador debido a sus habilidades en la ocupación, un 29,3% ha firmado un contrato de trabajo con su empresa que le brinda mayor estabilidad laboral, un 24,4% la empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación, un 11,0% ha obtenido un aumento de sueldo. Esto implica que, en el mediano plazo también las empresas en las que laboran los trabajadores mejorarán sus niveles de competitividad, al tener trabajadores motivados y productivos; asimismo los trabajadores mejoran sus niveles de autoestima dado que sus pares, es decir los otros trabajadores, los reconocen como laboriosos y productivos.
- ✓ No se pudo evaluar a un trabajador que tenía más de 59 años de edad, a pesar que cumplía con los demás requisitos para pasar por el proceso de CCL en el perfil de Servicio de Limpieza.
- ✓ La gestión del proyecto ha logrado un aceptable nivel de eficiencia, dado que la gestión de los recursos asignados ha sido optimizada, lográndose un 91,5% de ejecución del presupuesto aprobado con un cumplimiento promedio del 93,3% de las actividades previstas.
- ✓ Sobre la percepción del beneficiario del proceso de evaluación, en la EF y tanto para los Certificados como Competentes Laboralmente como para los que no lograron la certificación, el 63,4% está de acuerdo en que el evaluador proporcionó información clara y precisa sobre en qué iba a consistir la evaluación, frente a un 12,2% que está en desacuerdo; de igual modo 68,7% se manifiesta de acuerdo en que antes del proceso de evaluación, el proyecto brindó información clara y precisa sobre los beneficios de la CCL, siendo un 7,7% que están en desacuerdo. El hecho que los beneficiarios perciban que el evaluador proporcionó información clara y precisa implica que el proceso de


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

evaluación resultó entendible en particular en lo relacionado a los procesos para la certificación de las competencias de los trabajadores.

- ✓ El ingreso mensual promedio en la EF fue de S/. 889,8 disminuyéndose en S/. 27,9 frente a la LB. El ingreso promedio por hora fue de S/. 4,3. La jornada laboral –en promedio por semana– fue de 48,2 horas, con un ligero incremento de 0,3 horas a la semana en relación a la LB.
- ✓ En relación al Componente "Evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores de los distritos de la provincia de Puno", 640 trabajadores han sido evaluados y se ha cumplido la meta programada.
- ✓ A la finalización del Proyecto, resalta que todos los productos del Componente 1 han alcanzado, incluso superado, las metas programadas.
- ✓ El proyecto ha respondido a los criterios técnicos exigido en las bases de la 15va. Convocatoria en relación a la población beneficiaria, los trabajadores evaluados han completado los requisitos exigidos y se han presentado de manera voluntaria. Ello indica que la etapa de Focalización y Selección de postulantes ha sido la adecuada.

Así también, puede calificarse parcialmente sostenible en tanto ha logrado que los beneficiarios y las personas evaluadas y certificadas cuenten con mejores condiciones para aprovechar nuevas oportunidades laborales.

- ✓ Conviene indicar que el proyecto ha sido pertinente a la realidad socioeconómica laboral de Puno, lo que repercute en favor de la población ocupada en esta región.
- ✓ Según el Informe de Cierre del proyecto, fueron 640 los trabajadores que obtuvieron su Certificado de Competencias Laborales en la región de Ica. Sin embargo a nivel de los resultados de la ESEL, fueron 611 los trabajadores que habrían obtenido esta Certificación.
- ✓ De igual manera, según el Informe de Cierre, todos los trabajadores evaluados (690) recibieron su Plan de Empleabilidad, sin embargo, según la ESEL sólo el 82,9% habría recibido dicho Plan.

6.2 Recomendaciones

- ✓ Es recomendable integrar al diseño del proyecto los mecanismos para la Gestión del Proyecto. El gestor del proyecto no debe verse imbuido en las cargas diarias del proyecto, de manera que pueda tener una visión global de las tareas, calendarios y otras cargas existentes, con el objetivo de detectar las dificultades, proponer soluciones, evaluar los resultados y realizar un seguimiento de su desarrollo. Su participación puede


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

ser beneficiosa también como figura imparcial en situaciones de conflicto que requieran mediación, o en la toma de decisiones que requieran de cierta imparcialidad y enfoque integrado. Asimismo, este gestor debe garantizar la supervisión del proyecto de manera oportuna y que, con la información clara y precisa sobre el alcance, tiempo y costo del proyecto, pueda resolver los eventuales problemas suscitados en la ejecución del proyecto.

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

- ✓ Se debe de articular de manera más efectiva el trabajo contable de la sede central con la unidad administrativa del Proyecto, de modo de contar con información financiera y requerimientos de pagos de manera oportuna y tomar medidas correctivas a tiempo. Para ello se recomienda implementar una plataforma digital que permita la integración, en tiempo real, de toda la información que se genere. Esta plataforma digital deberá de contener información de la ejecución financiera del proyecto, así como de la ejecución física o real del mismo; de manera que se vincule los avances o demoras en los aspectos financieros con los avances o demoras en los aspectos reales del proyecto y sus componentes.
- ✓ La convocatoria de FE debería de contemplar para el desarrollo de la Línea 2 un componente, y su presupuesto, para la capacitación de los beneficiarios que certifiquen y los que no certifiquen. Debemos recordar que, en este proyecto, solo se ha considerado un componente para la evaluación y certificación de competencias laborales, y no para apoyar a aquellos beneficiarios que quieran mejorar o adquirir nuevas competencias para su adecuado desempeño en la ocupación que realizan.
- ✓ Se cuenta con un mercado potencial de colaboradores y trabajadores dispuestos a evaluarse, y de esta manera mejorar su productividad, recordemos que uno de los beneficios de los que han conseguido evaluarse es que han mejorado su desempeño y productividad. Recomendamos pues identificar los procedimientos o actividades claves del proceso de CCL por cada ocupación, los que deberán de mejorar para así considerar esa información en nuevas convocatorias, además se debe tomar nota que la atención a esta población aportará positivamente al desarrollo de la provincia de Puno y San Ramón, y los distritos que lo componen.
- ✓ Para no generar falsas expectativas, se debe insistir en el momento de las charlas de orientación y sensibilización, que el Proyecto no tiene como objetivo Capacitar luego de la Evaluación, toda vez, que la IE está considerando sólo el componente de Evaluación y Certificación.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

- ✓ Se recomienda también contar con un staff de evaluadores dispuestos a adaptarse a los requerimientos y condiciones de las empresas a las que pertenecen los evaluados (por ejemplo, los tiempos en los que se puede disponer, lugares, etc.), de modo de cumplir las metas de evaluación en los plazos indicados. Además se deberá coordinar con las empresas el mejor modo de estimular y premiar la evaluación de sus colaboradores, tanto en la prueba de conocimiento como posterior a la entrega de Certificados.
- ✓ En la entrega del Plan de Empleabilidad y retroalimentación de puntos débiles y fuertes, por parte de los Evaluadores, se recomienda garantizar que al colaborador le quede claro los puntos clave que contiene el Plan y que debe mejorar, especialmente en aquellos trabajadores que no lograron la certificación.
- ✓ Es importante apoyarse en los medios de comunicación masiva y continuar con las alianzas con la radio, TV y periódicos locales, así como realizar difusión en redes sociales, por ejemplo crear un canal en You Tube que promocionen el proyecto.
- ✓ Respecto al seguimiento y monitoreo, se recomienda que la IE continúe con las acciones que garanticen la continuidad y sostenibilidad del servicio, debido al interés de las autoridades locales, empresas públicas y privadas, a fin de mejorar y manejar estándares de calidad óptimos y las consecuentes mejoras en las competencias laborales.
- ✓ Por último, se recomienda que la persona encargada de realizar el Informe Final y de Cierre verifique las cifras de los resultados finales de la intervención del proceso de CCL beneficiarios, a fin de que no se encuentren diferencias visibles entre lo que los beneficiarios indican y lo que El ha reportado.


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

7. REFERENCIAS

- DRTPE de Puno – OSEL (2016). "Panorama Laboral en la región Puno, 2016".
- FONDOEMPLEO (2016). *Manual para la Presentación del Estudio de Línea de Base. 15° Concurso de FONDOEMPLEO*. Lima, Perú.
- IMPULSA Perú (2016). Proyecto de Certificación de Competencias Laborales – Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Representante de ventas - Panadero – Puno y San Román, Puno.
- 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, y modificatoria.
- MTPE (2017). Resolución Directoral N° 102-2017-MTPE/3/19, aprobación del Protocolo de Evaluación de Competencias Laborales para los Centros de Certificación de Competencias Laborales (vigente a partir del 18 de setiembre de 2017).
- MTPE (2017). Resolución Directoral N° 019-2017-MTPE/3/19, aprobación del Protocolo de Autorización de Centros de Certificación de Competencias Laborales (vigente a partir del 03 de julio de 2017).
- Término de Referencia (2016). Elaboración de estudio de Línea de Base del proyecto "Certificación de Competencias Laborales – Operario de limpieza - Cocinero - Mozo - Representante de ventas - Panadero – Puno y San Román, Puno", (C-15-12).


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

ANEXOS

ANEXO 1: LISTA DE BENEFICIARIOS ENCUESTADOS EN LA EF

Nombre del Proyecto: "CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN PUNO"

Institución Ejecutora: "IMPULSA PERÚ"

Fuente: Relación de Beneficiarios al 30 de setiembre de 2017

Nº	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Nº DNI	Distrito	Teléfono
1	RAMIREZ	CONDORI	KATHERINE KARINA	47237391	PUNO	930974002
2	VILLASANTE	CONDORI	SHEILAH MIRTHA	40187955	PUNO	965999978
3	ALIAGA	CHOQUE	MARITZA	45984055	PUNO	993425008
4	GUTIERREZ	CONDORI	SALY EULALIA	76940069	JULIACA	990636120
5	RAMOS	ARENAS	POOL JORHS	70357032	PUNO	943043447
6	SURCO	HUANCA	VANESSA SOLEDAD	75223347	PUNO	938614359
7	PACHAPUMA	MERMA	RUTH SUSANA	46963430	PUNO	930191576
8	QUILLE	CALIZAYA	MARIBEL	42597522	PUNO	951071326
9	SONCCO	ROQUE	LOYOLA LUORDES	70502438	PUNO	951126866
10	ZAPANA	COILA	LUZ IRENE	44000857	PUNO	973289132
11	CCOPA	COLQUE	JUANA CRISTINA	40600139	CHUCUITO	953779152
12	QUILLA	MACHACA	LESLY NAZZIA	41236493	PUNO	950002150
13	QUISPE	MAMANI	EDWIN BERTHY	42655884	PUNO	981963800
14	VELASQUEZ	PAUCCAR	MARCELO	47430641	PUNO	957443985
15	CUENTAS	CONTRERAS DE HOLGUIN	CARMEN ROSA	01289512	PUNO	951449588
16	FLORES	CHOQUE	EDISON ALFREDO	75722860	CHUCUITO	941299757
17	MAMANI	FLORES	DAVID JOSUE	70356369	PUNO	951880806
18	QUISPE	CUTIPA	LUZ NEDI	41566736	PUNO	923261654
19	MAMANI	RIVERA	ELIO	44282630	PUNO	968505054
20	CAMA	PARI	JUAN CARLOS	44913507	YUNGUYO	958075466
21	MONZON	MARCAVILLACA	NELSON JASMANI	42099763	PUNO	951767973
22	CHAMBILLA	TIJOTANI	LUZ MARINA	70817996	PUNO	966432084
23	CONDORI	PHOCCO	ELMER ALIPIO	73653974	PUNO	979366852
24	QUISPE	ORTEGA	NILTON ALEX	72514022	PUNO	950755494
25	CONDORI	TAPIA	KARINA	70062783	PUNO	973831615
26	NUÑEZ	LIMA	WILLY	45702612	PUNO	987980774
27	BARRIGA	BARRIGA	GUILLERMO ENRIQUE	42430317	PUNO	935844425
28	ARCE	MAMANI	YONY DUVERLY	42386282	PUNO	988444497
29	ALVAREZ	TICONA	DIONATHAN	44208248	PUNO	945777710
30	FUYO	TUCTO	VICTOR JAVIER	23987760	PUNO	952725584
31	APAZA	QUISPE	MERY GABRIELA	46703817	PUNO	933194892
32	CACERES	MAMANI	MARGARITA TEOFILA	43461014	PUNO	951039238
33	CUTIPA	FLORES	SANDRA	73654439	CHUCUITO	959606648
34	CONDORI	MENDOZA	JHONY	43658634	PUNO	989474238
35	BARRIOS	SUPO	JHONNY	71439437	PUNO	921664390
36	COILA	COLCA	INOSENCIA	45560482	JULIACA	951116432
37	FLOREZ	CONDORI	JOHANN BERTOLT	45465146	PUNO	988208783
38	QUISPE	CONDORI	KAREN	70002084	PUNO	941200944
39	QUISPE	QUISPE	LIDIA	45441411	PUNO	964153978
40	TITO	LOPE	SANTIAGO	41447565	PUNO	945391571
41	YUCRA	PILCO	MILAGROS YESICA	46583984	PUNO	944243290
42	TEVES	ALCA	LUZ YENNY	46045657	CHUCUITO	951283675
43	BRUNA	APAZA	MARTHA	44494899	CARACOTO	951084078
44	PARICAHUA	MAMANI	ALEX	43221417	JULIACA	982338119
45	QUISPE	MADARIAGA	LOURDES AMERICA	42554928	JULIACA	950971611
46	CONDORI	VARGAS	ROSALIA	01697014	PUNO	934531899
47	NUÑEZ	TISNADO	JUANA MARIA	43864078	PUNO	951061600
48	QUISPE	SANDOVAL	ZORAIDA VERONICA	42880524	PUNO	950440276



Giuseppe Mascelharo Lupertti

 REPRESENTANTE

CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
49	SANTI	PARICELA	EMILIA	43748410	PUNO	969475588
50	AZA	FLOREZ	PAULINA	02429889	CARACOTO	941358258
51	GUTIERREZ	PAUCAR	LISBET MARIELA	77137780	JULIACA	979214197
52	HUANCA	COILA	LUCILA	40704856	JULIACA	983342223
53	QUISPE	CHICAHUARI	FIGRELA BEATRIZ	77383029	JULIACA	970421477
54	ROQUE	CHAYÑA	PETRONILA VERONICA	40601616	JULIACA	944865924
55	ARPI	COAQUIRA	CARLOS MANUEL	42142131	JULIACA	962566652
56	PERLAS	CHAMBI	RENAN EVER	45496487	JULIACA	951100022
57	SANOMAMANI	GUTIERREZ	EVER	47393927	JULIACA	983596911
58	SANOMAMANI	GUTIERREZ	ROLANDO	45198400	JULIACA	958361956
59	HUANCA	LLANQUI	GLADYS	40376925	PUNO	982903841
60	JOSEC	CACERES	NOEMI	48266964	PUNO	985845130
61	CANO	GUTIERREZ	JHOSMELL JUNIORS	71497671	PUNO	950900892
62	VERA	VERA	GIAN CARLOS	73888318	PUNO	993648476
63	ALATA	FLORES	EFREN VICTOR	01309379	PUNO	999280146
64	HUALLPA	FLORES	ANDREA	40433035	PUNO	973195883
65	NUÑEZ	HUISA	MARIA JESUS	01324873	PUNO	950424581
66	ZAPANA	MORALES	PABLO CESAR	70161942	PUNO	987888241
67	HANCCO	MEDINA	PERCY JUVER	47073869	PUNO	950002627
68	HUAMAN	QUIJO	DOMINGA JUANA	01334055	PUNO	935681704
69	JARA	LOZA	CHRISTIAN GRIZZLY	42526570	PUNO	974202808
70	TINTAYA	AVENDAÑO	DANY ANTONI	75389064	PUNO	995590542
71	TICONA	BERNEDO	ROLANDO LUIS	01345234	PUNO	962946192
72	ARAZOLA	MAMANI	ZULEMA	42561364	JULIACA	933171025
73	LAURA	AGUILAR	ELIANA	02306692	JULIACA	932908394
74	ZUÑIGA	MAMANI	GERTRUDIS	40688093	JULIACA	953425672
75	SUPO	MAMANI	OLGA	02448593	JULIACA	941884950
76	APAZA	MAMANI	JUAN LAZARO	02370220	PUNO	951601859
77	NINA	QUISPE	CARLOS ALBERTO	42764406	PUNO	951035259
78	QUISPE	QUISOCALA	ANGELICA	40189870	JULIACA	999176894
79	QUISPE	PONCE	WILLIAMS LEONIDAS	77485218	JULIACA	951682602
80	TEJADA	JUSTO	ELIZABETH YAQUELINE	41014951	JULIACA	954403033
81	YUCRA	VIZA	OLGA YULY	77128806	JULIACA	971184325
82	CHOQUE	FLORES	ELEANA	74236951	PUNO	921442705
83	LLANOS	TORRES	MARIA TERESA	41503890	PUNO	946713119
84	DURAN	CARITA	MAXIMILIANA	02411851	JULIACA	949625533
85	HUANCA	NINA	AGRIPINA	42768633	JULIACA	953861168
86	PAUCAR	CALCINA	YESICA MARLEYNE	44257893	JULIACA	996909082
87	PUMA	COYLA	VIRGINIA	40688094	JULIACA	978620449
88	YANQUI	LUPACA	MAGALI	47642384	JULIACA	951967553
89	CATACORA	ACERO	INES VALENTINA	02428913	JULIACA	951035078
90	CARITA	PINTO	MARUJA	02436372	JULIACA	950855312
91	CHINO	PAYE	ROXANA	40545617	JULIACA	945466870
92	PACCARA	HUANCCO	VICTORIA HERMELINDA	48666127	JULIACA	983375221
93	VELEZ	CHOQUE	NELY	40118258	JULIACA	974965774
94	COILA	HUANCA	MARIA AZUCENA	02427193	JULIACA	971698845
95	HUARILLOCLLA	MAMANI	MARTHA	02167036	JULIACA	957771408
96	ROJAS	ROJAS	ITNHA LUZMILA	02444587	JULIACA	950932675
97	MELGAREJO	ALI	DIOCELIN	47264644	JULIACA	957783717
98	QUIROZ	VELASQUEZ	ERNESTO MARCOS	80388326	PUNO	950000008
99	QUISPE	MEDINA	YENNY LUCIENNY	76126206	CHUCUITO	973579240
100	CARHUANCOTA	CAHUANA	JULIO MIGUEL	70002307	PUNO	943095406
101	APAZA	AROQUIPA	YONY	41401949	PUNO	954985827
102	LAQUIHUANACO	APAZA	BERNARDA	42938412	PUNO	999726322
103	ALEJO	ESCOBEDO	ALEXANDER	45410748	PUNO	955571824
104	CCOYA	PUMA	CHRISTIAN EUSEBIA	70216259	PUNO	936533690
105	FONSECA	CONDORI	DORA INES	71729043	PUNO	989064038
106	QUISPE	CHARCA	HUBERT MEYCOL	43068978	PUNO	950443016

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
107	ARAGON	MIRANDA	GENGIS KHAM	72463695	PUNO	990565472
108	CHOQUE	CHOQUE	JUAN CARLOS	47936570	PUNO	942039483
109	DE LA CRUZ	MARTINEZ	LEONEL	74814954	PUNO	950484307
110	GOMEZ	AMBILLA	GILMAR	47677431	PUNO	978482161
111	CARHUANCOTA	ALEJOS	CONSTANTINO FERRER	09792685	PUNO	995638792
112	CHOQUEHUAYTA	CCAMA	LAURA JULISSA	70412844	PUNO	978185695
113	CONDORI	CONDORI	OLGA FRANCISCA	01340080	PUNO	974216773
114	MAMANI	JAHUIRA	YOLI EDITH	74562707	PUNO	952846382
115	TICONA	TICONA	JOSE HUGO	43715226	PUNO	979399819
116	CORDOVA	OHA	YOXANDER OMAR	41115211	PUNO	982376324
117	RAMOS	MONJE	CARLOS RUBEN	41577759	PUNO	949825985
118	CARCAUSTO	CONSTANCIO	ANA MARIA	01289564	PUNO	984960362
119	CCAMA	ARELLANO	ARALI VANESSA	46382704	PUNO	950523691
120	JALLO	TICONA	ANGELICA BRIGIDA	41126773	PUNO	952475406
121	MEJIA	CALATAYUD	YENI	71431778	PUNO	981970824
122	PURACA	CHECCA	AYDE MARIBEL	41572218	PUNO	986397482
123	CCOYORI	RUIZ	AMERICO	40713801	PUNO	993314547
124	CHILE	MAMANI	LESTER CHAUCER	46540164	PUNO	959729780
125	HOLGUIN	SAYRITUPA	MARIZOL	41725460	CHUCUITO	959152957
126	CAILLAHUA	HUARACHI	NANCY	40521233	PUNO	927010580
127	ARUHUANCA	PAVIO	NOELA	75868335	ACORA	944060924
128	MAMANI	QUISPE	LUZ MARGOT	47609206	PUNO	964814096
129	TURPO	COILA	MIRIAN MAGALI	47194785	PUNO	952557888
130	HUATUCO	MAMANI	JANETH JIMENA	60683249	PUNO	946724664
131	MAMANI	CARITA	ROYER	70238246	PUNO	982666896
132	APAZA	COAQUIRA	ELIZABETH	46583741	PUNO	951517631
133	SUASACA	CURO	ABEL	47335244	PUNO	973645505
134	APAZA	LARICO	MAGDALENA	40963143	PUNO	951120996
135	JUAREZ	MAMANI	JULISSA NATALY	73448876	PUNO	981597496
136	ARI	HUANCCO	LILIAN ERIKA	77389246	PUNO	924730530
137	MUÑOZ	MALDONADO	SANDRA DINA	45225077	PUNO	974710222
138	ARIAS	GARATE	LEONARDO FELIX	42965153	PUNO	956287647
139	CONDORCHOA	DELGADO	HARON EDUARDO	77383653	PUNO	931864362
140	GALARZA	FLORES	MARCOS VICTOR	43015706	PUNO	988237698
141	GONZALES	LOPE	JUSTO GERMAN	01317128	PUNO	946791424
142	PINEDA	GARATE	JUAN MARIANO	46517514	PUNO	973586743
143	VILLALTA	VALERO	DAVID	01342702	PUNO	984987934
144	APAC	AGUIRRE	JUAN DIEGO	72093409	JULIACA	980752532
145	CALAPUJA	CHAYÑA	EDUARDO ALVARO	70773297	JULIACA	991363711
146	CHAMBI	BONIFACIO	FLOR SILVIA	40824135	PUNO	925361598
147	PACHO	GARNICA	ANIBAL SANTIAGO	71374938	PUNO	958387253
148	RAMOS	MAMANI	MARCO RUBEN	45065750	PUNO	939074969
149	RODRIGUEZ	GODOY	CARMEN ROSA	01325564	PUNO	951665525
150	LIVISE	QUISPE	SANDRA DIANE	47424656	PUNO	957046247
151	CONDORI	COAQUIRA	MIGUEL ANGEL	48535625	MOHO	961507172
152	CULQUI	CORTEZ	LUIS GEINER	71963812	JULIACA	932311589
153	CULQUI	CORTEZ	JOSE NILSON	76768772	JULIACA	984857182
154	FLORES	ESCOBEDO	ZORAYDA PAOLA	41957242	PUNO	982377173
155	ESPINOZA	AVENDAÑO	EPIFANIA	01296965	PUNO	944696184
156	TICONA	PATINA	BENANCIO SANTOS	42598061	PUNO	951045415
157	MIRANDA	QUISPE	VALERIANA	02376299	PUNO	951936590
158	QUISPE	VELASQUEZ	RENE	45952874	PAUCARCOLLA	975154783
159	CRUZ	MAMANI	GLICERIO	01264745	CHUCUITO	953941319
160	MOLLEAPAZA	FLORES	BORIS RAUL	44738769	PUNO	959678671
161	TAPIA	CCOSI	GUSTAVO	43692095	PLATERIA	951032186
162	MAMANI	HUAILLA	IRMA	46248016	JULIACA	970931485
163	ESPINOZA	ZUÑIGA	MIRIAM	47542188	JULIACA	953878938
164	MENDOZA	QUISPE	JAROLD RENZO	70899283	JULIACA	933314449


Giancarlo Mascallaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
165	SILLO	ITO	BUENAVENTURO	02427545	JULIACA	951964019
166	SURCO	RIVERA	YENY	40877828	JULIACA	950377203
167	TAPIA	PINO	ZULEMA ESMERALDA	44146080	PUNO	966585040
168	VASQUEZ	PARQUE	KATHERIN DEYSI	77233683	PUNO	951965594
169	PARI	CONDORI	SAMUEL	01210550	PUNO	951647928
170	HUANCA	CCALLO	FLAVIA	42273041	AZANGARO	996708271
171	MACHACA	SULLO DE PONCE	ISABEL	01553322	AZANGARO	950324028
172	CHURA	GALINDO	AUREA KELLY MARICIELO	77168958	PUNO	924591179
173	ACHATA	RODRIGUEZ	CHARLES YEREMY	42099775	PUNO	951950463
174	PONCE	GOMEZ	LUIS ALFREDO	45464434	PUNO	994783274
175	VELASQUEZ	CARRILLO	YORDI ANTONY	76690060	PUNO	989657616
176	GOMEZ	CUTIPA	CESAR EDUARDO	42447802	PUNO	956610024
177	CHIPANA	ORDOÑO	JUANA PETRONA	1336351	PUNO	961792720
178	GONZALES	SALAZAR	MARIA ANTONIETA	01322830	PUNO	973826909
179	GUERRA	GARAMBEL	YIEDDY STARKSKY	70404230	PUNO	950419313
180	HINOJOSA	CHOQUE	MARIBEL	40980530	PUNO	971022229
181	HUARACHI	YUCRA	YONY WILSON	47858109	PUNO	951875481
182	PEREZ	PARI	YUDITH ROXANA	45437870	PUNO	950948672
183	CHIPANA	QUISPE	WALTER RONALD	41681955	PUNO	950035294
184	CHUQUIMAMANI	ORTEGA	MIGUEL ANGEL	47495789	PLATERIA	995521882
185	VARGAS	CONDORI	MIGUEL ANGEL	43199525	PUNO	951535321
186	VIDANGOS	CCOSI	KAREN SAIDA	70336637	PUNO	924028715
187	YUCRA	MAMANI	JAIME	41151368	PUNO	930610126
188	QUISPE	CORONEL	YENI	72088904	PUNO	944072856
189	CHAMBILLA	CUTIPA	DURALI ASHLI	76329059	PUNO	990688115
190	MAMANI	QUIÑONEZ	ALFREDO DAVID	47022455	PUNO	959084155
191	MOLLEAPAZA	FLORES	CINTHIA PAOLA	46025169	PUNO	951050069
192	MOLLEAPAZA	FLORES	CLAUDIA INDIRA	70185047	PUNO	989671369
193	ÑACA	COPA	JOSE LUIS	43562506	PUNO	951410459
194	VELASQUEZ	LUQUE	JUAN EDUARDO	43001930	PUNO	952480134
195	UMIÑA	MACHACA	FAUSTINO	44108547	PUNO	925362409
196	PATATINGO	DAVILA	BRISAYDA	73474175	PUNO	984410879
197	COAQUIRA	LINO	ANALI PAMELA	45464817	PUNO	952301231
198	CAZORLA	CANO	LAURA GRIMELDA	43309225	PUNO	951769080
199	MONTEZA	SANTISTEBAN	DANNY OMAR	42766781	PUNO	951171319
200	COAQUIRA	LINO	MARIELA AMERICA	41044538	PUNO	951486370
201	PRADO	ROJAS	CARLOS ALBERTO	45015207	PUNO	936598420
202	CASTRO	MONTESINOS	XUXA MAJHULY	73440305	PUNO	965716494
203	MAMANI	CALDERON	EDITH JHAKELYN	70847306	PUNO	986810331
204	ARUHUANCA	MAMANI	HENRY	46054314	PUNO	958251524
205	QUISPE	QUISPE	WILBER	44705308	PUNO	957447405
206	CASTILLO	SALCEDO	YONY ALEJANDRO	70309611	JULIACA	973198198
207	MONTESINOS	CHOQUEHUANCA	BRANDON LEE	44229346	AZANGARO	941029659
208	MERMA	CCOYORI	RENE	75658190	JULIACA	990589946
209	CALSIN	CANAZA	DELFIN EFRAIN	41146918	JULIACA	991940150
210	CASTILLO	LARICO	MOISES	45809642	JULIACA	963419991
211	ESCOBAR	LLANOS	FLORENCIO	42233639	JULIACA	988360048
212	MAMANI	YANAPA	GREGORIO	02418467	JULIACA	957805188
213	PARICAHUA	MARTINEZ	ELEUTERIO	02446294	JULIACA	950889601
214	LAYME	QUISPE	JORGUE	01276309	PUNO	950449960
215	TISNAIDO	QUISPE	SERAFIN WILFREDO	01270362	PUNO	951899468
216	VELA	MAMANI	ROSA	01306783	PUNO	978637934
217	CHAMBI	RODRIGUEZ	FREDDY ARTURO	46399974	JULIACA	958234674
218	QUILLIMAMANI	SONCCO	SANDRA ROSY	73820208	JULIACA	973105915
219	SIVINCHA	APAZA	NILDA JANETH	77811697	SANTO TOMAS	910668695
220	UMIYAURI	CCOLLQUE	ALBERTO VICTOR	46565339	JULIACA	973185078
221	CALSIN	PACOMPIA	CESAR	45203135	PUNO	937654840
222	CHIPA	CHAINA	HILDA	73272271	JULIACA	953891356


Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

N°	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	N° DNI	Distrito	Teléfono
223	ENRIQUEZ	MAMANI	LUZ BLANCA	70312234	JULIACA	976917564
224	LIMACHI	VIAMONTE	CARMEN	70312216	TILALI	984606050
225	VISA	CUTIPA	JORGE LUIS	80067423	JULIACA	951936425
226	MAMANI	APAZA	DANIEL EDSON	43368191	JULIACA	975585043
227	HACCA	ZEА	YAMYLETH	72073866	JULIACA	978732670
228	LAURA	TICONA	JHON	70398343	JULIACA	987072209
229	QUISPE	QUECAÑO	JHON FRANCLY	70840149	JULIACA	977610051
230	CAHUARI	PARISACA	EDWIN OSCAR	42451016	PUNO	951220859
231	COILA	QUILCA	FELIPE BENICIO	42655887	PUNO	970470668
232	LLANOS	ZAPATA	ROBERTO JAVIER	47297810	PUNO	979046656
233	VENTURA	TURPO	FLAVIO	46722825	PUNO	974053771
234	CAMAC	HUANCA	LUIS EDEN FREDERING	44469675	PUNO	982071212
235	ACHATA	MURGUIA	MILER DEL SOLAR	74211554	PUNO	956555521
236	BRUNO	ARIAS	JORDY ERICK	47058030	JULIACA	950001046
237	CHOQUEHUANCA	HUAMAN	WILFREDO	46225767	JULIACA	991687336
238	CUSI	CONDORI	JOEL	02036461	PUNO	951642380
239	MAMANI	SUCASAIRE	PEDRO	01204041	PUNO	951573254
240	TINCUSI	CURI	ALEX	72887058	SICUANI	935898328
241	DELGADO DE LA FLOR	MAMANI	JULIO VERNI	45227121	JULIACA	910276819
242	PUMA	PAREDES	YANET ELISA	73653734	JULIACA	972410799
243	CALLO	CALLI	HERBERT	44300430	JULIACA	990705090
244	CONDORI	MAMANI	CESAR AUGUSTO	43089830	JULIACA	933298790
245	HUAMANI	CJULA	ROBER WILFREDO	47242291	JULIACA	984833628
246	TITO	TORRES	NURY YANINA	40055211	PUNO	958222425


 Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

ANEXO 2: INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS APLICADOS EN LA EF

A. Descripción de los instrumentos cuantitativos

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

Código de proyecto # de encuesta

A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO

A.1 Nombre completo
A.2 DNI

B. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

C.3 ¿Continúas en la misma ocupación que desempeñabas antes del proceso de certificación de competencias laborales? 1 Si (Pasará a C.5) 2 No

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

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

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

C.7 ¿Continúas con el sueldo que tenías antes del proceso de certificación de competencias laborales? 1 Si 2 No

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

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

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

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

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

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

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

C.12 ¿Tiene seguro de salud? 1 Si, ESSALUD 2 Si, SIS 3 Si, seguro privado 4 No

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

C.14 ¿Cuál es el sistema de pensiones al que está afiliado?
1 Sistema Privado de Pensiones (AFP) 2 Sistema Nacional de Pensiones (ONP) 3 Otro..... 4 Ninguno

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

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

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

C.17 Si C.16=2, ¿Por qué no estás buscando trabajo?
1 No hay trabajo 4 Falta de experiencia 7 Problema de salud
2 Se cansó de buscar 5 Sus estudios no lo permiten 8 Falta de documentos
3 Por su edad 6 Las tareas del hogar se lo impidieron 9 Otro (especificar)


Giancarlo Mascellaro Luperdi
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT

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

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

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

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

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

3 La institución certificadora realizó una charla promovida por la empresa

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

1 Voluntaria 2 Obligatoria

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

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

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

3 Para ascender en la empresa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D.9 ¿En qué consistió su preparación?

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

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

3 Antes de la evaluación recibió capacitación del centro certificador

4 Otra (Especifique) _____

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

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

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

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

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

4. Los instrumentos de evaluación utilizados eran entendibles

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

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

7. Los tiempos de la evaluación fueron adecuados

8. El ambiente donde se realizó la evaluación reproducía adecuadamente las condiciones de un trabajo

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

D.12 ¿Está de acuerdo con el resultado de su evaluación? 1 Si (Pasarse a D.14) 2 No

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

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

2 El evaluador no fue claro, preciso en su explicación

3 El evaluador no fue transparente/correcto en su evaluación

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

5 Otro _____

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

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

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

1 Si, totalmente 2 Si, parcialmente 3 No

D.17 Si D.16=2 o 3, ¿Por qué?

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

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

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

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

2 No le interesa leerlo 4 Otra _____

D.19 Sólo si D.11-1=1, ¿recibió su certificado o constancia? 1 Si 2 No

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

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

2 Ha obtenido reconocimiento de sus compañeros de trabajo

3 Ha obtenido un aumento de sueldo

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

5 Ha mejorado su desempeño y productividad en el trabajo

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

7 Le ha permitido postular a empresas más grandes

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

9 La empresa lo ha capacitado en reconocimiento a su certificación

10 No le ha traído ningún beneficio

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

12 Otra (Especifique) _____

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

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

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

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

4 Ha tenido problemas con sus jefes

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

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

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

3 Fortalecimiento de habilidades personales 7 No necesito nada

4 Asesoría especializada en temas laborales 8 Otra (Especifique) _____

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

1 Si 2 No

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

E. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA FICHA

E.1 Nombre del encuestador _____

E.2 Nombre del supervisor _____

E.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

E.4 Comentarios/observaciones _____

Glauco Mascallaro Luperti
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

B. Descripción de los instrumentos cualitativos

1. Focus group para beneficiarios de cada proyecto

Propuesta de Guía de Focus group para beneficiarios de cada proyecto

Introducción

1. Bienvenida a los participantes
2. Presentación del moderador

Preguntas:

1. Aspectos generales en el que participan los beneficiarios

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

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

a) Institución Ejecutora:

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

b) Evaluadores:

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

c) Institución pública:

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


 Giancarlo Mascellaro Lupardi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

3. ¿Tiene conocimiento si se abrió algún curso de capacitación que permita mejorar las debilidades o amenazas detectadas en los planes de empleabilidad?

d) Empresa:

1. ¿Sabe usted por qué la empresa donde trabaja ha participado en el programa de ECCL?
2. ¿En qué le ha apoyado la empresa para participar en el proceso de ECCL? (permiso, movilidad, simulacro de la prueba)

e) Factores para participar en el proceso de ECCL

1. ¿Qué aspectos motivaron su decisión para participar en el proceso ECCL?
2. ¿Conoce usted a personas que ya certificaron sus competencias laborales?
3. ¿Considera que las personas que pasaron por el proceso de ECCL mejoraron sus condiciones laborales? (aumento en puestos laborales, mejoras salariales, mayor reconocimiento por la empresa, cambio de tipo de contrato, incremento de beneficios sociales, incremento de jornada laboral, cambio de empresa o cambio a una empresa más grande).

f) Logros percibidos y perspectivas de mejora del beneficiario

1. ¿Qué mejoras laborales espera alcanzar después de haber recibido la certificación?
2. ¿Consiguió ya algunas mejoras en la relación con su empresa?
3. ¿Otra empresa se ha acercado para hacerle una propuesta de empleo?
4. ¿Te pareció adecuado el plan de empleabilidad otorgado por el evaluador del Centro de Certificación de Competencias Laborales?
5. ¿Qué logros personales ha conseguido al terminar el proceso de ECCL (mayor autoestima, deseos de superación)?
6. ¿La certificación de competencias laborales ha mejorado su reconocimiento en el lugar de trabajo?
7. ¿Percibe usted que la evaluación y certificación de competencias laborales (de darse el caso) permite que sea reconocido o que le brinde mejores oportunidades laborales?
8. ¿Percibe usted que el certificado de competencias laborales es reconocido por el mercado formativo?
9. ¿Percibe usted que el certificado de competencias laborales es reconocido por el mercado laboral?

g) Evaluación final de la certificación

1. ¿Qué aspectos considera muy acertados del proceso de ECCL?
2. ¿Cambió su opinión acerca de la certificación de competencias laborales luego de haber participado en el proyecto?
3. ¿Recomendaría a otra persona participar en el proceso de ECCL? ¿Por qué?

2. Entrevistas en Profundidad

Este instrumento es temático y se desarrolla en un espacio en donde el entrevistador(a) debe de tratar de generar de acuerdo a su experticia, un clima de confianza que motive en el entrevistado(a) ser totalmente transparente, veraz y espontáneo en sus respuestas.

La aplicación de las entrevistas en profundidad estará a cargo del especialista de campo que compartirá esta tarea con la actividad de supervisión del levantamiento de las encuestas.

a) Guía de preguntas para entrevista a profundidad aplicarse a la Institución Ejecutora

La entrevista de profundidad que se aplique a los miembros del equipo técnico de la IE, debe responder a los puntos relevantes que se quiere medir en cada proyecto y para ello se considerará las siguientes pautas por cada punto:

1. Pertinencia: Está relacionada con el diseño del proyecto y se refiere a si se establecieron los objetivos correctos de acuerdo a la identificación de los problemas o necesidades reales. Su análisis debe enfocar las siguientes preguntas:

1. En la región en la cual se desarrolló el proyecto, ¿considera usted que en el territorio de intervención contaba con trabajadores interesados en certificación de sus competencias laborales?


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

2. ¿Qué estrategias ha utilizado Ud., para la difusión, focalización y sensibilización a empresa y trabajadores?
3. Para usted ¿los riesgos previstos han tenido acierto o recurrieron a otras acciones para el logro de los objetivos?
4. Con respecto a la participación de los aliados/socios en la zona de intervención del proyecto ¿considera Ud. que resultó adecuada?
5. Para Ud., ¿cómo articularía la ejecución del proyecto con otros agentes regionales para capitalizar las sinergias existentes?

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

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

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

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

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

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

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

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

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


Giancarlo Mascellaro Luperdi
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

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

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

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

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

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

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

38. ¿Cuál es la problemática, en términos del desarrollo de sus competencias laborales, de los trabajadores en el sector económico (indicar sector económico donde interviene el proyecto) en su región?
39. ¿Conoce en qué consiste la CCL? Si responde que sí, explique.
40. Si en b) señaló que sí conoce sobre la CCL, ¿Cuál considera que es la pertinencia y utilidad de la CCL para mejorar el capital humano en el sector económico (indicar sector económico donde interviene el proyecto) en su región?


Giancarlo Mascellaro Luperti
 REPRESENTANTE
 CONSORCIO UCSS - ODT

41. ¿Conoce sobre el proceso de CCL llevado a cabo por el proyecto (mencionar nombre del proyecto)? Si indica que sí, ¿Qué información tiene sobre desarrollo del proyecto?

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

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

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


.....
Giancarlo Mascallaro Luperti
REPRESENTANTE
CONSORCIO UCSS - ODT