



ELABORACIÓN DE ESTUDIO DE EVALUACIÓN FINAL

GRUPO 2

**Evaluación Final del
Proyecto:**

C-12-02

Lima, 20 de Octubre de 2014

Consultor: Ana Maria Sibille



Índice	Nº Pág.
Resumen Ejecutivo.	3
Acrónimos	6
Introducción	7
I. El proyecto	8
1.1 Contexto del proyecto	8
1.2 Institución ejecutora del proyecto	9
1.3 Ámbito del proyecto	9
1.4 Características socio económicas	10
II. Metodología del estudio	11
2.1 Diseño muestral	11
2.2 Fuentes primarias	12
2.3 Fuentes secundarias	14
III. Análisis de ejecución del proyecto	14
3.1 Análisis de la gestión del proyecto	14
3.2 Análisis de aspectos generales	15
IV. Análisis comparativo de resultados del ELB y EEF	17
4.1 Caracterización de beneficiarios	17
4.2 Análisis de indicadores del 1º Componente	20
4.3 Análisis de indicadores del 2º Componente	27
4.4 Análisis de la ocupación principal	30
4.5 Análisis de indicadores básicos de empleo decente	32
4.6 Análisis de indicadores complementarios empleo decente	33
4.7 Habilidades y actitudes para el trabajo y la vida	36
V. Análisis de resultados según criterios de evaluación	36
5.1 Relevancia	36
5.2 Efectividad	37
5.3 Eficiencia	38
5.4 Eficacia	39
5.5 Efectos	42
5.6 Impacto	43
5.7 Aproximación a la sostenibilidad	43
5.8 Aproximación a la replicabilidad	44
VI. Conclusiones y recomendaciones	45
VII. Bibliografía	48
ANEXOS: Relación de beneficiarios encuestados -ML- Archivo fotográfico	

Resumen Ejecutivo

El presente documento expone la Evaluación Final del Proyecto C-12-02 “Capacitación y fortalecimiento de capacidades para la inserción laboral en la región Cusco - provincia del Cusco”, que la Asociación Civil Khipu ejecutó en virtud al Convenio que suscribiera con el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo - FONDOEMPLEO en el marco del 12º Concurso de Proyectos Línea 1; contando con una asignación presupuestal de S/. 791,595.05 Nuevos Soles, y cuyo período de ejecución fue de 18 meses, (11 de diciembre del 2012 al 10 de junio del 2014), habiendo sido ampliado hasta el 04 de Agosto del 2014.

Al respecto, FONDOEMPLEO, ha previsto, como parte de sus procesos regulares de evaluación, la elaboración del Estudio de Línea de Base (ELB) y del Estudio de Evaluación Final (EEF), para poder determinar los efectos que la intervención ha generado en los diferentes actores que participan en el proyecto, e identificar las buenas prácticas, limitaciones y lecciones aprendidas de la ejecución del mismo. De acuerdo a concurso, SASE Consultores fue adjudicado, para la realización de ambos estudios.

El trabajo de campo se realizó entre los días 15 y 30 de agosto de 2014. El procesamiento ha incluido el uso de las variables codificadas en las bases de datos y los cuadros y gráficos de salida solicitados por FONDOEMPLEO y otros incluidos por la consultora a cargo del estudio.

De acuerdo al análisis de la ejecución del proyecto, la Institución Ejecutora Asociación Civil Khipu, para lograr el fin propuesto: “Mejora de la empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes pobres de los distritos de Cusco, San Sebastián, San Jerónimo, Santiago, Poroy, Saylla, Corca y Wanchaq de la provincia de Cusco”, de los 400 jóvenes propuestos seleccionaron 600, quienes cumplían los requisitos de ser mayores de 18 años, en situación de pobreza, que han concluido la secundaria, desempleados o subempleados, residentes en los 6 distritos mencionados.

Según el propósito “Mejorar y facilitar la inserción de beneficiarios al mercado laboral formal”, la Unidad Ejecutora de la Asociación Civil Khipu, con su equipo técnico, desarrollaron el proyecto con 2 componentes:

En el Componente 1º “Formación de competencias laborales de 400 beneficiarios”, la estrategia que utilizó la IE Khipu, fue el trabajo conjunto con los alcaldes de los 8 distritos involucrados para desarrollar el proceso de promoción, focalización y registro de los postulantes que cumplían con los requisitos del proyecto; de ellos la IE Khipu y el equipo técnico evaluó y seleccionó a más de 400 beneficiarios programados, a quienes brindaron capacitación en cinco ocupaciones laborales: para Promotor de ventas, de los 100 programados, lograron capacitar a 163, para Asistente housekeeping alcanzaron capacitar a los 80 programados, para Asistente de cocina capacitaron a los 80 programados, para Operador turístico capacitaron a los 80 programados y para Diseño gráfico capacitaron a los 60 programados. Como resultado de la “Capacitación y fortalecimiento de capacidades para la inserción laboral”, en el Proceso de convocatoria y capacitación laboral lograron el 1º Producto: 507 beneficiarios seleccionados cumplen los requisitos para la capacitación en las ocupaciones propuestas. 1º Producto: 507 beneficiarios capacitados para acceder a un trabajo formal.

En el Componente 2° “Promover espacios de articulación e inserción al mercado laboral”, para insertar a 240 beneficiarios al mercado laboral en la provincia de Cusco desarrollaron numerosas actividades como ferias, presentaciones en TV y medios de comunicación y desayunos empresariales. Como resultado de “Promover espacios de articulación e inserción al mercado laboral”, lograron el 1° Producto: 507 beneficiarios capacitados en la asesoría para la búsqueda de empleo (ABE). 2° Producto: 507 beneficiarios con capacidades para la articulación e inserción al mercado laboral. 3° Producto: 85 Constancias de prácticas laborales y 4° Producto: 241 contratos de trabajo por 3 meses como mínimo.

En relación a los factores de éxito en el logro de los resultados está en relación con el prestigio y reconocimiento local de Asociación Civil KHIPU, como entidad formadora, el contar con un equipo docente (instructores y docentes invitados) en sus diferentes componentes, comprometidos con el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes, especialmente en la última etapa del proyecto, donde han mantenido un alto nivel de compromiso y rendimiento, llevando adelante las actividades propuestas. Así mismo, otro factor fue la correspondencia entre el perfil y la oferta de capacitación con la demanda de las empresas, conociendo de cerca sus expectativas respecto a un nuevo personal, estableciendo vínculos de confianza que han favorecido el desarrollo de la formación.

Respecto al logro de la empleabilidad a largo plazo de los beneficiarios capacitados, se reconoce que el proyecto asegura la acreditación de los conocimientos (técnico-prácticos), las capacidades desarrolladas y fortalecidas en los beneficiarios capacitados en las 5 ocupaciones laborales les habilita para el desempeño dentro del sector servicios o comercio, pudiendo incluso volcar sus capacidades en sus propios hogares como pequeños negocios, al aplicar las técnicas aprendidas, lo cual redundaría en bienestar y mejora de la calidad de vida familiar.

Según el análisis del proyecto, se observa que, ha ofrecido las condiciones y capacidades, para que los beneficiarios puedan acceder a mejores oportunidades laborales acreditando un nivel de capacitación competitivo en el mercado laboral, pasando de condiciones mínimas de PEA ocupada hasta las condiciones de trabajo decente.

Al respecto, alcanzaron resultados muy significativos en los indicadores básicos y complementarios. Lograron colocar en el mercado laboral a 241 beneficiarios con contratos de trabajo decente, de ellos, 73.17% de beneficiarios que perciben ingresos mensuales mayor a una RMV (S/. 750); 63.4% con acceso a seguro de salud; 51.2% con acceso al sistema de pensiones y 78.0% de beneficiarios con categoría ocupacional de dependiente, lo que sin duda alienta a su vez la expectativa de mejoras en los ingresos económicos y por ende en el aporte a la mejora de la calidad de vida del beneficiario y su familia.

Cabe mencionar, un factor negativo que es una externalidad al proyecto, como las temporadas altas y bajas del sector turismo y hotelería en Cusco, cuya demanda específica se restringe a un porcentaje de jóvenes colocados, quienes rotan estacionalmente en el sector, dejando a muchos otros jóvenes sin trabajo.

El proyecto demostró la idoneidad de contribuir a su fin último, expresado en variables que revelan cambios en el aumento de la empleabilidad y en la mejora de las condiciones de calidad de vida de jóvenes pobres de 8 distritos de la provincia de Cusco.

Así mismo, demostró la capacidad de cumplir con su propósito, cuyo indicador de impacto está asociado a mejorar y facilitar la inserción de beneficiarios al mercado laboral formal.

Cabe mencionar que inicialmente consideraron a 400 beneficiarios, cifra que fue reformulada a 507 beneficiarios, quienes al término del proyecto presentan capacidades de tener un empleo decente.

Para el desarrollo del presente EEF, se hicieron las coordinaciones pertinentes con la Unidad Ejecutora del proyecto y con FONDOEMPLEO, quienes brindaron la información necesaria al caso. Así mismo, brindaron amplio apoyo durante el trabajo de campo para el desarrollo de las entrevistas, encuestas y visitas técnicas, razón por la cual se agradece a la IE Khipu y al equipo técnico por las atenciones brindadas para el presente EEF.

ABE	Asesoría para la búsqueda de empleo
AC	Asistente de Cocina
AHK	Asistente Housekeeping
CETPRO	Centro de Educación Técnico Productiva
CT	Counter Turístico - Operador Turístico
CV	Currículum Vitae u hoja de vida
DG	Diseño Gráfico
DNI	Documento Nacional de Identidad
EBL	Estudio de Línea de Base
EEF	Estudio de Evaluación Final
FSEL	Ficha Socio Económica y Laboral
FONDOEMPLEO	Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo
IE	Institución Ejecutora
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
ML	Marco Lógico
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
PBI	Producto Bruto Interno
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
POA	Plan Operativo Anual
PV	Promotor de Ventas
RMV	Remuneración Mínima Vital
SASE	SASE Consultores SAC, del Grupo SASE
TFNR	Trabajo Familiar No Remunerado

Introducción

El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo - FONDOEMPLEO convocó al 12° Concurso de Proyectos el 2011, con el objeto financiar proyectos que se determinan en el marco de programas de promoción del empleo y mejora de la empleabilidad.

La Asociación Civil KHIPU de Cusco, fue receptora principal del financiamiento de FONDOEMPLEO, para ejecutar el Proyecto “C-12-02 “Capacitación y fortalecimiento de capacidades para la inserción laboral en la región Cusco - provincia del Cusco”, iniciando su ejecución el 11 de diciembre 2013, en la marco de la Línea 1. Capacitación e Inserción Laboral, cuyo objetivo es brindar el servicio de capacitación e inserción laboral, en los sectores y ocupaciones más demandadas por el mercado de trabajo con calidad, pertinencia y efectividad.

El propósito del proyecto es mejorar y facilitar la inserción al mercado laboral formal fortaleciendo directamente las capacidades de 400 jóvenes, mayores de 18 años, con secundaria completa, desempleado o subempleado, en situación de pobreza y residir en los distritos de Cusco, San Sebastián, San Jerónimo, Santiago, Poroy, Saylla, Corca, o Wanchaq.

FONDOEMPLEO, como parte de sus procesos regulares de evaluación de acuerdo a concurso, adjudicó a SASE Consultores, la realización del Estudio de Línea de Base (ELB) el cual fue ejecutado en Noviembre del 2013 y el Estudio de Evaluación Final (EEF), motivo del presente informe que se ha llevado a cabo entre los meses de setiembre y octubre, incluyendo la aplicación de la Ficha Socio Económica Laboral (FSEL) a las y los jóvenes beneficiarios tomando como base la muestra identificada en el ELB.

Al respecto, se alcanzó encuestar a 100 jóvenes, como principal fuente de información, a la que se ha sumado fuentes documentales (de formulación del proyecto, de monitoreo, y reportes de gasto por partidas presupuestales). Así mismo, se ha contado con fuentes primarias de información mediante el recojo de testimonios de jóvenes – hombres y mujeres – beneficiarios que laboran en las empresas objeto de la inserción laboral, y a través de entrevistas a los instructores y a docentes invitados de los programas desarrollados, así como a miembros del equipo coordinador del proyecto y del equipo central de gestión en la sede central de la Asociación Civil Khipu en Cusco.

Tomando en consideración los indicadores de componentes establecidos en el Marco Lógico del Proyecto, el presente EEF se centra en analizar el nivel del logro de los objetivos del proyecto, contrastar los resultados del ELB con los encontrados al término del proyecto, analizando la efectividad y eficiencia, así como los efectos alcanzados, su sostenibilidad y su posible replicabilidad, señalando la pertinencia e innovación de la estrategia del proyecto para el logro de sus metas y objetivos, el efecto del proyecto en los diferentes actores, las lecciones aprendidas, los factores facilitadores y limitantes que enfrentó el proyecto en su ejecución.

En la realización del presente estudio se contó con la voluntad de colaboración de la Institución Ejecutora Asociación Civil Khipu y su equipo técnico y administrativo, de igual manera la valiosa participación de cada uno de los jóvenes beneficiarios y empresarios, por su apoyo a brindarnos la información que hizo posible la elaboración y publicación de este documento, por lo cual SASE expresa su reconocimiento y agradecimiento.

I. El Proyecto

1.1 Contexto del Proyecto: Se presenta resumido en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 1: Ficha resumen del Proyecto

CODIGO DEL PROYECTO	C-12-02			
Nombre del Proyecto	Proyecto de capacitación y fortalecimiento de capacidades para la inserción laboral en la región Cusco - provincia del Cusco			
Unidad Ejecutora	Asociación Civil Khipu			
Entidades Asociadas	Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Khipu			
Ámbito	Región Cusco Provincia - Cusco			
	Distritos: Cusco, San Sebastián, San Jerónimo, Santiago, Poroy, Saylla, Corca, Wanchaq.			
Población Objetivo Beneficiaria	Jóvenes mayores de edad, con secundaria completa, preferentemente en situación de pobreza, desempleados o subempleados, residentes en los distritos de la Provincia del Cusco			
Duración del Proyecto	18 meses (Inicio: 11/12/2012 Término: 10/06/2014 – Ampliación al 05/08/2014)			
Fin	Mejora de la empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes pobres de los distritos de San Sebastián, San Jerónimo, Santiago, Poroy, Saylla, y Cusco de la Región Cusco – Provincia del Cusco			
Propósito	Mejorar y facilitar la inserción de beneficiarios al mercado laboral formal.			
Orientación	Capacitación: En cinco ocupaciones laborales: diseñador gráfico, asistente de cocina, asistente housekeeping, operador turístico y promotor de ventas. Comprende clases teórico-prácticas (60-80-100 horas, respectivamente). Cursos dictados con el Enfoque de Competencias Laborales.			
	Inserción laboral: Colocación laboral en empresas del sector hotelería, turismo, comercio e industrias gráficas y en las municipalidades asociadas. Adicionalmente, capacitación para la búsqueda y acercamiento de empleo - ABE y competencias genéricas (habilidades personales, actitudes, valores).			
Componente	Producto	Unidad de medida	Meta total	EEF
Componente 1: Formación de competencias Laborales	507 beneficiarios seleccionados cumplen los requisitos para la capacitación en las ocupaciones propuestas.	Beneficiarios	507	507
	507 beneficiarios capacitados para acceder a un trabajo formal.	Beneficiarios	507	507
Componente 2: Promover espacios de articulación e Inserción al mercado laboral	507 beneficiarios con capacidades para la articulación e inserción al mercado laboral.	Beneficiarios	507	507
	507 beneficiarios capacitados en la asesoría para la búsqueda de empleo.	Beneficiarios	507	507
	80 beneficiarios con prácticas laborales en las diferentes ocupaciones propuestas.	Beneficiarios	80	80
	240 beneficiarios insertados en el mercado laboral formal.	Beneficiarios	240	240
Presupuesto	Total programado S/.	Total ejecutado S/.		Porcentaje invertido
FONDOEMPLEO	756,330.13	690,951.92		91.36%
Asociación Civil KHIPU	35,264.92	35,264.92		100.00%
TOTAL PROYECTO	791,595.05	726,216.84		91.74%

Fuente: Documentación de la IE Khipu – Informe Final del Proyecto C-12-02
Elaboración: SASE Consultores SAC.

1.2 Institución ejecutora del proyecto. La Asociación Civil Khipu en la Región Cusco asume la ejecución del Proyecto C-12-02 “Capacitación y fortalecimiento de capacidades para la inserción laboral en la región Cusco - provincia del Cusco”, en base a su experiencia y responsabilidad social en beneficio de los cusqueños, habiéndose iniciado en 1983 como empresa consultora en servicios e informática; en 1987 como una ONG denominada Asociación Civil de Investigación Tecnológica y Cultural y desde el 2009 opera como una Corporación Educativa Khipu que atiende la educación básica, técnica y universitaria, en el Colegio Khipu, el Instituto KHIPU y la Universidad Global, así mismo tiene alianza estratégica con el Centro de Innovación y Calidad IncaLab.

- La IE Khipu, estuvo a cargo de un Jefe de proyecto, quien contó con un equipo técnico y administrativo, conformado por coordinadores académicos de Comercio, Informática e Industria; un apoyo técnico, una focalizadora, una vinculadora, docentes de los 5 cursos de ocupación laboral: asistente de cocina, asistente housekeeping, diseño gráfico, operador turístico y promotor de ventas; así mismo contaron con facilitadores en ideas de negocios, medio ambiente, equidad de género y asesoría para la búsqueda de empleo.

1.3 Ámbito del proyecto: El área de influencia del proyecto en la Región Cusco, es la provincia del Cusco cuya población al 2012 es de 427,580 personas sobre una extensión territorial de 617 km²; la provincia, cuenta con 8 distritos. Los distritos de mayor extensión son Ccorca, Cusco y San Jerónimo; de mediana extensión son: San Sebastián y Santiago y de menor extensión son Saylla, Poroy y Wanchaq.

Cuadro N° 2: Área de extensión, población y pobreza en las zonas de intervención del Proyecto.

Distritos	Área km ²	Población 2012*			Nivel de pobreza %
		Total	Urbana	Rural	
Cusco	116.22	118,052	115,654	2,398	25.40
Ccorca	188.56	2,346	632	1,714	18.25
Poroy	14.96	6,476	2,975	3,501	18.25
San Jerónimo	103.34	41,617	39,608	2,009	34.70
San Sebastián	89.44	100,585	98,154	2,431	37.10
Santiago	69.72	90,296	88,017	2,279	51.90
Saylla	28.38	4,383	2,704	1,679	37.20
Wanchaq	6.38	63,825	63,825	-	39.10
Total	617.00	427,580	411,569	16,011	-

Fuente: ENAHO-2010/ INEI-2007 Censo Nacional *proyección 2012.
Elaboración: SASE Consultores SAC.

Gráfico 1: Distritos de la provincia de Cusco



1.4 Características socio económicas: Para determinar la población beneficiaria, la IE Khipu analizó la población económicamente activa en Cusco (según ENAHO-2010/ INEI-2007 Censo Nacional. PNUD-2007 Índice de Desarrollo Humano), encontrando que la población desocupada en Cusco era 14,807 (ámbito rural 77% y ámbito urbano 23%), con una tasa de desempleo del 2.63%, el ingreso per cápita familiar promedio de S/. 262.5 Nuevos Soles, y que el 57.4% se encuentra en el nivel de pobreza.

- Así mismo, examinó el aporte del PBI del 2005 y 2010, siendo los sectores de mayor crecimiento en este periodo los sectores comercio con 33.2 % y Restaurantes y hoteles con 39.7% (según el INEI-Cuentas Nacionales /Departamentales 2010), al respecto, analizaron el número de empresas de la industria de manufactura, identificando la demanda ocupacional que requieren las empresas locales, teniendo como base las solicitudes y/ o compromiso de empresas o inversiones.
- De acuerdo a la PEA ocupada, de los sectores económicos en el departamento y provincia del Cusco, la composición porcentual de la población de 333,402 de la PEA ocupada (100%), repartida en un total de 15 actividades, destacan las actividades como el comercio al por mayor con una PEA ocupada de 6,278 (1.88%), el comercio al por menor con una PEA ocupada de 70,691 (21.2%) , hoteles y restaurantes con una PEA ocupada de 30,429 (9.13%) - INEI-Encuestas Nacional de Hogares, 2010.
- Según las principales ocupaciones de nivel técnico operativo, de las Planillas electrónicas en el sector Hotelero Turístico 2010 a 2011 se observa la mayor demanda laboral en las ocupaciones de mozo, cocinero, camarero hotelería y recepcionista, razón por la cual consideraron pertinente la ejecución de cursos relacionados al sector hotelero y turístico y al sector de servicios (comercio).
- Atendiendo al enfoque del proyecto, para la selección de las actividades económicas de mayor relevancia tuvieron en cuenta: a. El número de unidades empresariales existentes en las actividades, b. El empleo que absorben actualmente y capacidad de crear nuevos empleos. c. El dinamismo mostrado con relación a mercados atractivos. d. La capacidad de recuperación directa que su perfeccionamiento y capacitación laboral traería sobre los sectores de mayor pobreza. En la evaluación en las actividades ratificaron la pertinencia de la ejecución de 5 perfiles ocupacionales relacionados al sector servicios y comercio: asistente en servicios básicos de housekeeping, asistente en servicio de cocina, operador turístico, diseñador gráfico y promotor de ventas.
- El proyecto se enmarca en las políticas y planes de desarrollo, considerando que el objetivo fundamental es contribuir a través de la capacitación laboral a una mayor accesibilidad al mercado de trabajo para grupos sociales vulnerables afectados por la desocupación y el subempleo, con el objeto de generar el empleo decente y mejorar sus ingresos y condiciones de vida y de sus familias (Plan Bicentenario 2021. Plan Estratégico Institucional 2010-2013 / MINTRA. Plan Estratégico de Desarrollo Regional Concertado, Cusco al 2021. Plan de Desarrollo de la Municipalidad del Cusco-2008-2021.

- Sobre las experiencias nacionales, se cuenta el Programa de Capacitación Laboral Juvenil - Pro Joven, se creó mediante Resolución Ministerial N°077-96-TR del 02 de setiembre de 1996, siendo incorporado dentro de la estructura programática del entonces Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Desde el 2,006 al 2,011, existen experiencias basadas en capacitación e inserción laboral que han sido promocionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El 2,011 crea el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra", que tiene por finalidad la inserción de los y las jóvenes de 15 a 29 años de edad, de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad, de las familias más pobres de la población urbana-rural. Desde 1998, FONDOEMPLEO, comienza con esta buena iniciativa que gracias al número de empresas aportantes, no solamente ha incrementado el ámbito de intervención sino también, ha ampliado sus líneas de acción que les permite seleccionar y financiar iniciativas que mejoren la empleabilidad decente y contribuyan a la generación de ingresos y empleo en el ámbito urbano y rural.

II. METODOLOGIA DEL ESTUDIO

Para el estudio de evaluación final del Proyecto C-12-02 "Capacitación y fortalecimiento de capacidades para la inserción laboral en la región Cusco - provincia del Cusco", que ejecutó la Asociación Civil Khipu, se ha procurado aplicar, siguiendo los parámetros establecidos por FONDOEMPLEO, una metodología que permite obtener tanto información de carácter cuantitativo como cualitativo, proveniente tanto de fuentes primarias como de fuentes secundarias.

2.1 Diseño muestral: Para cumplir con los objetivos del EEF, se aplicó la Ficha Socioeconómica Laboral (FSEL) de la Línea 1. El marco poblacional los constituyen los beneficiarios y el diseño muestral es probabilístico y simple. Para determinar el tamaño de muestra se asumió en todos los casos los siguientes valores: P = 0.5, Q = 0.5, nivel de confianza = 95% (asociado a valor de k = 1.96), y un margen de error = 10%. Aplicando estos valores y dado que el universo (N) de beneficiarios = 400, para obtener el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{K^2(P)(Q)(N)}{E^2(N-1) + K^2(P)(Q)}$$

- Nivel de confianza = 95%
- Margen de error = 10%,
- Proporción de representatividad (P) = Q = 0.5.
- Tamaño de muestra (n)
- Valor asentado en tablas estadísticas de distribución normal para una confianza prefijada (K) = 1.96
- Tamaño del universo (N) = 400

Aplicando estos valores a la fórmula, el tamaño de la muestra obtenida es de 78 beneficiarios, sin embargo se encuestó a 100 beneficiarios con el objeto de encuestar al mismo número de encuestados del Estudio de Línea de base (octubre, 2013) con el objetivo de contrastar y efectuar la comparación del impacto del proyecto en condiciones semejantes del EEF y los resultados del ELB.

Al respecto, se utilizó una metodología de carácter cuantitativo como cualitativo, proveniente tanto de fuentes primarias como de fuentes secundarias.

2.2 Fuentes primarias: Para la obtención de la información en campo, la misión se llevó a cabo en la primera quincena del mes de setiembre, con la visita a la sede de la Asociación Civil Khipu ejecutora del proyecto en la provincia de Cusco.

2.2.1 Sobre los informantes claves: Con la intermediación de la jefa del proyecto, se logró entrevistar al equipo gestor del proyecto, técnico y administrativo, así mismo a los instructores, docentes que impartieron los cinco perfiles ocupacionales y los cursos transversales. Se ha aplicado en estos casos la entrevista individual o grupal. Así mismo, se visitó las empresas empleadoras, donde se logró entrevistar a los dueños como a los jóvenes en su centro de trabajo, en pleno horario de trabajo.

2.2.2 Encuestas: El trabajo de campo se realizó la primera quincena del mes de setiembre, para el recojo de información en campo se capacitó al encuestador para la aplicación de la Ficha Socioeconómica Laboral (FSEL) de la Línea 1 elaborada por FONDOEMPLEO, "Proyectos de capacitación e inserción laboral", la cual ha sido ejecutada y ajustada atendiendo la exploración de la situación de los beneficiarios directos del proyecto al término del mismo.

- Al respecto, en el ML la población meta era de 400 beneficiarios y en el ELB ejecutado en Noviembre del 2013, la población encontrada fue de 251 beneficiarios, de ellos se encuestaron a 100 beneficiarios; así mismo, para mantener un criterio balanceado de representatividad de la muestra con respecto al universo estadístico, en el presente EEF, se decidió encuestar a los mismos beneficiarios que fueron encuestados en el ELB.
- Sin embargo, de dicha muestra sólo se encontró el 59% de beneficiarios, debido a problemas de ubicación (cambio de domicilio, de ciudad, de número telefónico, horarios de trabajo, errores en el registro domiciliario, etc.), es por ello que, en el EEF el 41% faltante se suplió con los jóvenes beneficiarios, que desde noviembre del 2013 a agosto 2014 terminaron la capacitación y fueron insertados laboralmente, logrando de esta manera resultados más reales con mayor equidad en la proporción de información entre hombres y mujeres de los 507 beneficiarios capacitados en los 5 perfiles ocupacionales.
- La información cuantitativa de la que se da cuenta en este informe corresponde a la muestra y los resultados obtenidos de la aplicación de la FSEL de salida. Mientras tanto la información de orden cualitativa que se presenta y analiza en este informe responde a la obtenida mediante las entrevistas y los grupos focales. La combinación y cruce de información cuantitativa y cualitativa ha permitido dar cuenta de los criterios de evaluación propuestos y que se detallan en el presente informe.
- Se puede señalar que en el proceso del EEF, han participado 140 personas, de ellas: 100 jóvenes beneficiarios encuestados, 19 beneficiarios entrevistados en grupos focales y 21 informantes claves articulados directamente al proyecto, no habiéndose logrado entrevistar a los alcaldes de los distritos, debido a la época de campaña política para su reelección al cargo.

Cuadro N° 3: Número de beneficiarios encuestados en el ELB y EEF

Perfil ocupacional	Nº Beneficiarios	Sexo	Nº Total encuestados en ELB	Nº Total encuestados en EEF
Diseño gráfico	60	Mujeres	16	12
		Hombres	6	7
		Total	22	19
Asistente de cocina	80	Mujeres	20	15
		Hombres	8	5
		Total	28	20
Counter operador turístico	80	Mujeres	10	6
		Hombres	8	6
		Total	18	12
Asistente Housekeeping	124	Mujeres	13	22
		Hombres	8	10
		Total	21	32
Promotor de ventas	163	Mujeres	9	10
		Hombres	2	7
		Total	11	17
Total	507		100%	100%

Elaboración: SASE Consultores SAC.

Cuadro N° 4: Tipo de actor y técnica aplicada a entrevistados

Tipo de actor	Técnica aplicada	Nombre	Cargo
Equipo IE Khipu	Entrevista individual	Portugal del Castillo Roberto	Presidente de Corporación Educativa Khipu
		Félix Quillama Rudy	Jefe de Proyecto
		Loreño Vargas Melisa	Coordinador de Comercio
		Estacio Caipane Teresa	Contadora - Administración
		Niño de Guzmán Yadira	Asistente de jefatura
		Guzmán Jananpa Erwin	Focalizador
Docentes del Proyecto	Entrevista individual y entrevista grupal	Martínez Hernández Mauricio	Profesor de Cocina
		Peña Paredes Mariella	Profesor de Diseño gráfico
		Loayza Pompilla Jannet	Profesor de Operador turístico
		Rodríguez Eliana	Profesor de Housekeeping
		León Casafranca María del C.	Profesor de Promotor de ventas
		Villasante Medrano Oscar	Profesor de Promotor de ventas
Facilitadores del Proyecto	Entrevista grupal e individual	Montesinos Deza Bruno	Facilitador de Ideas de negocio
		Escalante del Alamo Thael	Facilitador de Inglés
		Díaz Ascurra Bibiana	Facilitador de ABE
Empresas	Entrevista individual	Velarde Delgado Karím	Administradora Hoteles Garcilazo
		Patiño Urruche Silvia	Gerente Hospedaje Villa Betty
		Moscoso Perea Jaime	Gerente General Picantería La Cusqueñita
		Rojas Gonzáles Elsa	Gerente Restaurante Heladeros y Café
		Escobar Yabar Jorge Luis	Administrador Agencia Turismo Cusco Visión
		Velarde Arriola Boris	Gerente General Editora Gráfica Aquarela
Beneficiarios	Entrevista grupal e individual	3 Beneficiarios	Diseño gráfico
		2 beneficiarios	Operador turístico
		4 beneficiarios	Asistente de cocina
		5 beneficiarios	Asistente de Housekeeping
		5 beneficiarios	Promotor de ventas

Elaboración: SASE Consultores SAC.

2.3 Fuentes secundarias: Para el análisis de la información del proyecto se ha recurrido a fuentes secundarias, básicamente haciendo una revisión documental, tal como se hiciera en el ELB, a fuentes secundarias en la web atendiendo los temas centrales del proyecto: capacitación laboral de jóvenes e inserción en el mercado laboral,

específicamente en la región Cusco y en el sector ocupacional promovido por el proyecto como son los de servicios (Turismo, Hotelería y Restaurantes), comercio y manufactura.

- Se analizó el contexto en el que se desarrolla el proyecto; las fuentes revisadas en el ELB, fueron básicamente sobre la información relativa a las actividades económicas relevantes y las características del mercado de trabajo en Cusco (tamaño de la PET, tamaño de la PEA, tasa de desempleo, tasa de subempleo, condiciones laborales de los ocupados, entre otras variables). Para ello se revisaron principalmente los resultados de encuestas aplicadas por el INEI (ENAHO).
- Se ha revisado documentos relativos al proyecto desde su formulación a su supervisión según lo proporcionado por FONDOEMPLEO y por la IE Khipu: Convenio del proyecto; Documento del proyecto Formato 1 Línea 1, Plan operativo anual - POA, Matriz de árbol de productos, Presupuesto analítico por fuente de financiamiento, Informes de avance financieros, Base de datos de beneficiarios, Manuales de capacitación, Informes de supervisión interna y externa. Informe ELB.

III. Análisis de ejecución

El análisis de ejecución en el Estudio de Línea de Base, comparado con los hallazgos en el Estudio de Evaluación Final, proporciona valiosa información para comprender los alcances y repercusiones de la intervención realizada, con el proyecto “Capacitación y fortalecimiento de capacidades para la inserción laboral en la Región Cusco – Provincia del Cusco”.

3.1 Análisis de la gestión del Proyecto: Para el desarrollo del proyecto, la IE Khipu, el año 2013 tuvo algunos contratiempos en la gestión del proyecto; el primer Jefe del proyecto, Sr. Fredy Deza de la Vega, quien fue elegido mediante convocatoria en diciembre del 2012, le tomó tiempo asimilar bien el proyecto, laboró 8 meses y renunció en agosto 2013; al respecto la Corporación KHIPU en coordinación y aprobación de la Gestora Senior del Proyecto promovieron al Coordinador del Sector Comercio, Ing. Roger Collantes Carmona, a la jefatura del proyecto la primera semana de setiembre, siendo reconocido por FONDOEMPLEO el 31 de octubre 2013.

- En noviembre del 2014 el Jefe del proyecto solicitó a FONDOEMPLEO la ampliación del plazo para enviar el Segundo Entregable, lo cual fue denegado; y como consecuencia del atraso, el 21 de enero del 2014, FONDOEMPLEO mediante Carta N° 066/GP-FE-2014, suspendió el proyecto. Al respecto el Ing. Roger Collantes renunció, y en esa crítica circunstancia la Dra. Rudy Félix Quillama, Monitora del Proyecto, asumió la responsabilidad de liderar el proyecto, quien con ayuda del equipo técnico y el respaldo de la Corporación Khipu, lograron revertir el escenario al aplicar nuevas estrategias de gestión y lograron enviar el Segundo Entregable a FONDOEMPLEO el 29 de enero de 2014.

El 05 de febrero FONDOEMPLEO, comunicó a la Corporación Khipu la visita de la Supervisora externa, del 19 al 22 de febrero, para evidenciar la nivelación de

las actividades y metas del segundo entregable, tiempo en que el equipo en pleno trabajó arduamente. Al respecto, en la 2ª Acta de Supervisión (11 de marzo), demuestra que las recomendaciones indicadas en la 1ª y 2ª visita de la gestora del proyecto, fueron levantadas de manera óptima. Debido a ello, FONDOEMPLEO mediante Carta N° 211/GP-FE-2014, el 17 de marzo del 2014, después de 53 días levantó la suspensión del proyecto, así mismo, reconoció a la Dra. Rudy Félix como jefa del proyecto, desde ese entonces, con el presupuesto modificado, desarrollaron todas las actividades reprogramadas, hasta el 5/08/2014, fecha en que concluyó el proyecto, logrando pasar las metas establecidas.

3.2 Análisis de aspectos generales

3.2.1 Aspecto demográfico: De acuerdo al análisis de la base de datos sobre el ámbito del proyecto y el número de beneficiarios, en el ELB, de los 400 programados, se encontró que atendieron a 251 beneficiarios y en el EEF, que alcanzaron atender un total de 507 beneficiarios, de 8 distritos de la provincia de Cusco:

- Al respecto, el mayor porcentaje de beneficiarios radican en los distritos de Cusco (31%), San Sebastián (25%), Santiago (20%) y Wanchaq (13%), y en menor porcentaje en los distritos de San Jerónimo (9%), Poroy (1%), Saylla (0.6%) y Ccorca (0.4%). Lo cual está en relación con la población distrital.
- En los cinco perfiles ocupacionales, el número de beneficiarios, guarda cierta relación con el número de habitantes de los distritos del ámbito de acción del proyecto (mayor porcentaje en Cusco, seguido de los distritos de San Sebastián y de Santiago).

Cuadro N° 5: Número de beneficiarios por especialidad y ubicación geográfica

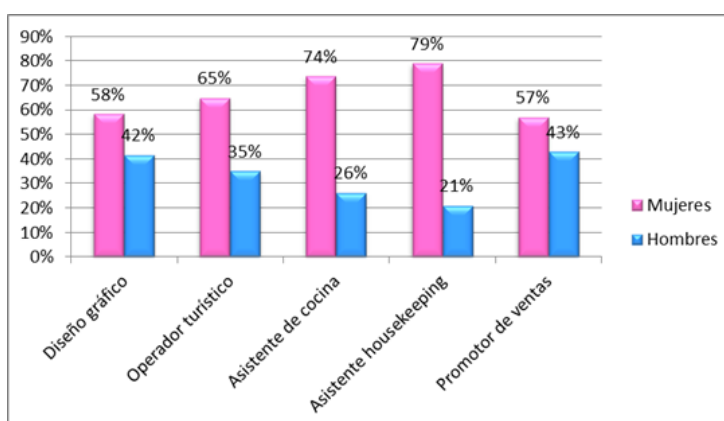
Distritos de Cusco	Población total	Perfil ocupacional de los beneficiarios					Nº Total beneficiarios	% Total
		Diseño gráfico	Asistente cocina	Operador turístico	Asistente housekeeping	Promotor de ventas		
Ccorca	2,346		2				2	0.39
Cusco	118,052	19	23	23	39	53	157	30.97
Poroy	6,476	1	1		3		5	0.99
San Jerónimo	41,617	8	10	8	8	11	45	8.88
San Sebastián	100,585	12	20	29	32	36	129	25.44
Santiago	90,296	12	18	10	31	28	99	19.53
Saylla	4,383			1	2		3	0.59
Wanchaq	63,825	8	6	9	9	35	67	13.21
Total	427,580	60	80	80	124	163	507	100
%		11.83	15.78	15.78	24.46	32.15	100	

Elaboración: SASE Consultores SAC.

3.2.2 Género/Perfil ocupacional: De acuerdo al análisis de la base de datos sobre la relación de género según la especialidad, se confirma lo obtenido en el ELB, para el EEF sobre la base de 507 beneficiarios participantes se encuentra que para el conjunto de los perfiles ocupacionales la participación femenina es mayor, el 66.47% son mujeres y el 33.53% son hombres.

- Los perfiles ocupacionales de mayor participación femenina son para asistente housekeeping el 79.03% y para asistente de cocina el 73.75%. Los perfiles de regular participación femenina son operador turístico el 65%, diseño gráfico el 58.33% y para promotor de ventas el 57.06% son mujeres.
- Según el perfil ocupacional elegido entre los 507 beneficiarios participantes del proyecto, se observa que las ocupaciones más solicitadas y que superaron las metas propuestas fueron: promotor de ventas con un 32.15% y asistente housekeeping con 24.46%. Los perfiles en que alcanzaron la meta preestablecida fue de asistente de cocina con un 15.75%, el de operador turístico con un 15.78% y el de diseño gráfico con un 11.83%.

Gráfico N° 1: Beneficiarios por sexo según perfil ocupacional (Porcentaje)



Fuentes: Informe de cierre del proyecto
Elaboración: SASE Consultores SAC, EEF, Setiembre 2014

3.2.3 Edad/perfil ocupacional. En el ELB sólo se obtuvo, el indicador personal por rango de edades de los beneficiarios en porcentaje, encontrándose que una representación del 45% del total eran jóvenes (entre 18 a 22 años de edad) y el menor porcentaje (7%) en ese entonces era los de 34 a 39 años.

- En el EEF se analizó los rangos de edades por especialidad de los 507 beneficiarios de la base de datos, obteniéndose que el mayor porcentaje de encuestados son jóvenes que tienen entre 18 a 22 años de edad con un representación del 37.1% del total, luego los jóvenes que están entre los rangos de 23 a 17 y de 28 a 33 años que son más o menos similares (23.7 y 24.3%) y el rango de 34 a 39 años que es de bajo porcentaje (12%).
- Los rangos de muy bajo porcentaje son: el de 40 a 44 años (2.4%) que está conformado por 12 beneficiarios de los cuales 6 son promotores de venta y el de 50 a 65 años (0.5%), conformado por 3 beneficiarias, de las cuales 2 son asistentes de cocina y una señora se capacitó en diseño gráfico.

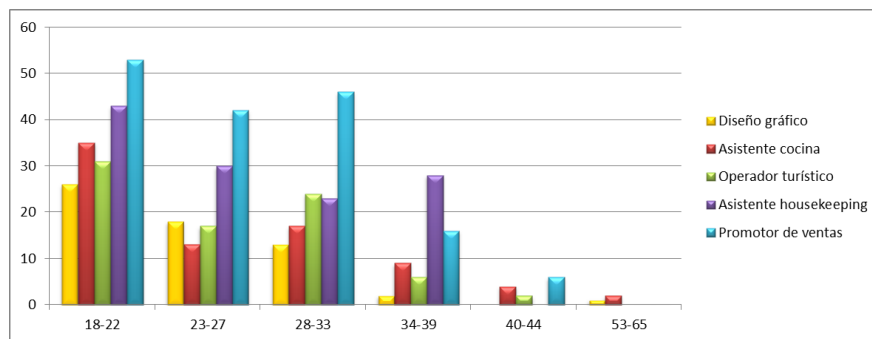
Cuadro N° 6: Beneficiarios según perfil ocupacional por rango de edad

Perfil ocupacional	Edades de los beneficiarios	Total
--------------------	-----------------------------	-------

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	42	44	53	55	65	
Diseño gráfico	5	6	5	2	8	6	3	3	4	2	1	4	2	4	1	1	1				1						1		60
Asistente de cocina	10	6	9	6	4	3	3	2	4	1	4	2	1	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3		1		80
Operador turístico	6	6	6	7	6	4	7	1	3	2	4	5	7	1		7	2	2				1	1	1	1				80
Asistente HouseKeeping	7	6	9	12	9	5	7	9	5	4	5	5	4		6	3	5	6	3	6	4	4							124
Promotor de ventas	7	9	15	7	15	9	8	6	10	9	7	9	7	7	7	9	5	3	2	3	1	2	2	3	1				163
Nº. casos	35	33	44	34	42	27	28	21	26	18	21	25	21	14	18	24	15	14	6	11	7	8	4	7	1	1	1	1	507
Rango	18 - 22					23 - 27					28 - 33					34 - 39					40 - 44			53 - 65					
%	37.1					23.7					24.3					12					2.4			0.5		100			

Fuentes: Informes del proyecto
Elaboración: SASE Consultores SAC

Gráfico N° 2: Beneficiarios según rango de edad por perfil ocupacional



Elaboración: SASE Consultores SAC

3.2.4 Estado civil: Los datos obtenidos en el ELB, en cuanto al estado civil de los beneficiarios se mantienen en el EEF. Del 100% de los encuestados el mayor porcentaje (82%) son divorciados o separados pero con carga familiar (madres solteras), sólo el 17% son solteros y el 1% casado.

IV. Efectos: análisis comparativo de resultados de ELB y EEF

4.1 Caracterización de beneficiarios. Para la aplicación de la Ficha Socio Económica Laboral – FSEL, se consideró encuestar a los mismos 100 encuestados del ELB, pero considerando que los jóvenes que en la primera etapa del 2013 terminaron su capacitación y para su inserción laboral, tomaron destinos diferentes, sea cambiando de domicilio, de celular, razón por la cual no se logró ubicarlos con la información de la base de datos proporcionada por la IE Khipu; sin embargo se alcanzó ubicar a 59 beneficiarios que fueron encuestados en el ELB y que siguen laborando o estudiando en los distritos de Cusco.

- Bajo estas condiciones, al no lograr ubicar a los demás encuestados en el ELB, para completar la muestra de 100 beneficiarios a encuestar en el EEF, hubo que encuestar a 41 beneficiarios más, quienes fueron capacitados en las etapas finales del 2013 y del 2014, logrando así tomar información al 100% de la situación actual de la población beneficiaria del proyecto.

Cuadro N° 7: Beneficiarios encuestados según sexo por perfil ocupacional por tipo de estudio

Perfil ocupacional	Sexo	Beneficiarios del ELB	Beneficiarios adicionales al EEF	N° Total encuestados en el EEF
Diseño gráfico	Mujeres	10	2	12
	Hombres	5	2	7
	Total	15	4	19
Asistente de cocina	Mujeres	11	4	15
	Hombres	5	0	5
	Total	16	4	20
Counter turístico	Mujeres	5	1	6
	Hombres	6	0	6
	Total	11	1	12
Asistente Housekeeping	Mujeres	8	14	22
	Hombres	5	5	10
	Total	13	19	32
Promotor de ventas	Mujeres	3	7	10
	Hombres	1	6	7
	Total	4	13	17
Total		59	41	100

Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.1.1 Formación de corta duración. La FSEL consigna la capacitación para el trabajo durante la realización del proyecto, en referencia a cursos de corta duración, excluyendo los brindados por el proyecto.

Al respecto, en el ELB, a los 2 años antes de ingresar al proyecto del 100% de beneficiarios, sólo el 24% de jóvenes estudiaron un curso corto. Se observa que este porcentaje disminuyó en el EEF, a una semana antes de la encuesta, del 100% de beneficiarios encuestados, sólo el 18% estudiaron un curso corto.

Cuadro N° 8: Estudios de formación de corta duración por especialidad y sexo

Especialidad	Estudio Línea de Base			Estudio de Evaluación Final		
	Estudio en los últimos 2 años un curso corto		Total	Estudio a 1 semana antes un curso corto		Total
	Si	No		Si	No	

Asistente de housekeeping	8	20	28	10	22	32
Femenino	1	7	8	7	15	22
Masculino	7	13	20	3	7	10
Operador turístico	9	13	22	1	11	12
Femenino	4	2	6	0	6	6
Masculino	5	11	16	1	5	6
Asistente de cocina	1	20	21	3	17	20
Femenino	0	8	8	1	14	15
Masculino	1	12	13	2	3	5
Diseño gráfico	6	12	18	3	16	19
Femenino	3	5	8	2	11	13
Masculino	3	7	10	1	5	6
Promotor de ventas	0	11	11	1	16	17
Femenino	0	2	2	1	9	10
Masculino	0	9	9	0	7	7
Total general	24	76	100	18	82	100
%	24%	76%		18%	82%	

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC

4.1.2 Participación en el mercado laboral. Sobre la Actividad laboral en el ELB, el 64% de los beneficiarios estaban ocupados, el 12% estaban desocupados y el 24% estaban inactivos sin ninguna actividad que les genere algún tipo de ingreso familiar. En el EEF, el 75% de los beneficiarios están ocupados, el 7% están desocupados y el 18% estaban inactivos sin ninguna actividad que les genere algún tipo de ingreso familiar.

Cuadro N° 9: Condición de actividad de los beneficiarios (Porcentaje)

Condición de actividad	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
Ocupados	64.0	75.0
Desocupados	12.0	7.0
Inactivos	24.0	18.0
Total (%)	100	100
Número de casos	100	100

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.1.3 Inactividad laboral: En el ELB, la causa de inactividad del 8% de beneficiarios era por falta de documentos y del 7%, por que los estudios no le permitían; no se encontró jóvenes inactivos por problemas de salud o que se cansaran de buscar trabajo. Un joven no contestó. En el EEF: la causa de inactividad del 42% de beneficiarios es porque sus estudios no les permiten, el 15% de beneficiarios manifiesta que, por motivos de salud y el 11.54% manifiesta que, por dedicarse a las tareas del hogar.

Cuadro N° 10: Motivos de la inactividad laboral de los beneficiarios

Motivos	Estudio Línea de Base		Estudio de Evaluación Final	
	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo
No hay trabajo	1	4.35	2	7.69
Se cansó de buscar	0	0.00	1	3.85
Por su edad	3	13.04	1	3.85

Falta de experiencia	3	13.04	1	3.85
Sus estudios no lo permiten	7	30.43	11	42.31
Por dedicarse a las tareas del hogar	1	4.35	3	11.54
Problemas de salud	0	0.00	4	15.38
Falta de documentos	8	34.78	1	3.85
Otros	0	0.00	2	7.69
Total	23	100.00	26	100.00

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.2 Análisis del indicador del 1º Componente. “Formación de competencias Laborales”.

En base a la importancia de la capacitación, se consultó a los profesores y beneficiarios, sobre las competencias laborales técnicas y personales impartidas en el proyecto.

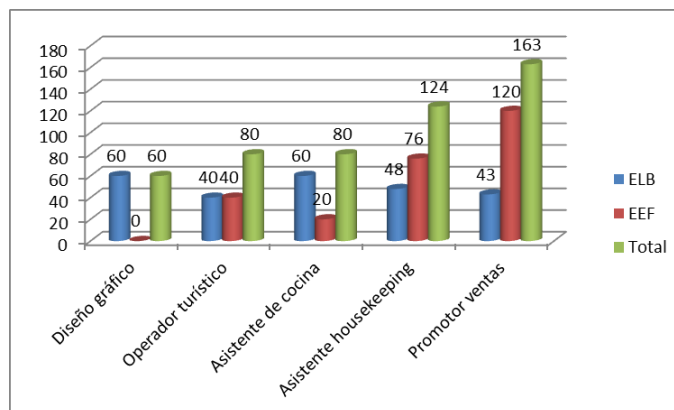
4.2.1 Capacitación en 5 perfiles laborales. En el ELB, (Octubre 2013), se encontró un avance de 251 beneficiarios inscritos quienes fueron capacitados de acuerdo a 5 perfiles ocupacionales: En diseño gráfico de 60 programados, capacitaron a 59 beneficiarios; para operador turístico de 80 programados, capacitaron a 39 beneficiarios; para asistente de cocina de 80 programados, capacitaron 58 beneficiarios; para asistente housekeeping de 80 programados, capacitaron a 46 beneficiarios; para promotor de ventas de 100 programados, capacitaron a 43 beneficiarios. Durante la capacitación, se habían retirado 6 beneficiarios (motivos de salud y horarios de estudios), alcanzaron capacitar a un total de 245 jóvenes.

En el EEF (Setiembre 2014), lograron alcanzar el 100% de los resultados:

Producto 1. En el proceso de convocatoria, lograron convocar a 700 jóvenes de ellos, 600 fueron seleccionados, llegando a inscribir a 507 seleccionados en la base de datos, debido a que cumplían con los requisitos establecidos, para ser capacitados en las ocupaciones laborales propuestas.

Producto 2. Lograron que los 507 beneficiarios, sean capacitados en ocupaciones laborales, 60 beneficiarios (35 mujeres y 25 hombres) para diseño gráfico; 80 beneficiarios (52 mujeres y 28 hombres) para operador turístico, 80 beneficiarios (59 mujeres y 21 hombres) para asistente de cocina, 124 beneficiarios (98 mujeres y 26 hombres) para asistente de housekeeping y 163 beneficiarios (93 mujeres y 70 hombres) para promotor de ventas, con el fin de acceder a un trabajo formal.

Gráfico N° 3: Beneficiarios por tipo de evaluación según perfil ocupacional



Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014
 Elaboración: SASE Consultores SAC.

De los 507 beneficiarios capacitados, se observa que el mayor porcentaje son mujeres (66%) y que los perfiles ocupacionales más solicitados fueron para promotor de ventas con 32% y asistente de housekeeping con 24%. Al respecto, como externalidades se observa que: los cursos para operador turístico, asistente de cocina y diseño gráfico, son de mayor competencia con otras instituciones educativas, sean institutos o universidades que brindan estas profesiones en mayor escala y tiempo; en el caso de cocina y turismo ocupaciones que están más sujetas a las temporadas altas y bajas del turismo en Cusco.

4.2.2 La capacitación según ocupación laboral: Para la capacitación la IE Khipu en base a concurso público seleccionó y contrató instructores ad hoc a las especialidades a dictar: Sr. Mauricio Martínez Hernández, docente de Asistente de cocina; Sras. Greta Gamarra y Eliana Rodríguez, docentes de Asistentes Housekeeping; Srta. Mariella Peña Paredes, docente de Diseño gráfico; Srta. Jeannet Loayza Pompilla, docente de Counter u operador turístico; Sra. María León Casafranca y Sr. Oscar Villasante Medrano, docentes de Promotor de ventas. De igual manera el proyecto contó con facilitadores en los cursos transversales como: Sr. Carlos Alfaro Jiménez, facilitador de Medio ambiente; Srta. Irana Reynaga Viguria, facilitadora de Equidad de género; Sr. Bruno Montesinos, facilitador de Ideas de negocios; Sr. Thael Escalante del Álamo, facilitador de Inglés; Srta. Bibiana Díaz Ascurra y Sr. Julio Bravo Herrera, facilitadores de ABE, Srtas. Roxana Concha y Verioska Pozo Alvarez, facilitadoras de Feria de ventas.

La capacitación impartida en los cinco perfiles ocupacionales por los docentes e instructores y facilitadores tenía 3 meses de duración por curso.

Cuadro N° 11: Beneficiarios por sexo según perfiles ocupacionales y periodo de capacitación

Perfiles ocupacionales	Periodo de capacitación	Beneficiarios capacitados		
		Mujeres	Hombres	Total
Diseño Grafico	03/04/2013	10	10	20
	15/06/2013	10	10	20
	15/08/2013	15	5	20
	Total	35	25	60
Operador turístico	03/04/2013	14	6	20
	15/06/2013	13	7	20
	18/11/2013	13	7	20
	02/04/2014	12	8	20
	Total	52	28	80
Asistente Cocina	03/04/2013	17	3	20
	15/06/2013	17	3	20
	15/08/2013	12	8	20
	18/11/2013	13	7	20
	Total	59	21	80
Asistente Housekeeping	03/04/2013	16	3	19
	15/08/2013	13	8	21
	18/11/2013	17	3	20
	01/04/2014	17	3	20
	22/03/2014	17	3	20
	01/04/2014	18	6	24
	Total	98	26	124
Promotor ventas	15/06/2013	15	5	20
	15/08/2013	18	2	20
	18/11/2013	10	10	20
	17/03/2014	11	9	20
	22/03/2014	6	14	20
	22/03/2014	8	13	21
	24/03/2014	14	7	21
	24/03/2014	11	10	21
Total	93	70	163	
TOTAL		337	170	507

Fuente: Informes IE Base de Datos Proyecto C-12-02
Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.2.3 Información brindada por los profesores: En la presente evaluación final, se entrevistó y encuestó a los instructores de los 5 perfiles ocupacionales, quienes manifestaron lo siguiente:

- De los 507 alumnos matriculados, todos lograron culminar la capacitación.
- Sobre el estado de pobreza de los beneficiarios existe un promedio del 17.22% de jóvenes que eran muy pobres; el 25% eran pobres; el 40.55% eran medianamente pobres y el 17.22% de alumnos no eran pobres. Se observa que faltó una buena selección.
- El 82% de los alumnos asistían a clases por convicción propia, el 7.33% porque los obligaban y el 10.67% por seguir a los amigos.
- El 76.66% de alumnos eran interesados en participar más en clases, el 17.23% eran indiferentes y el 6.11% eran desinteresados.
- El 70.88% asistían puntualmente a clases y el 29.12% eran impuntuales; el 75.55% eran puntuales con las tareas que les dejaban el 24.45% eran impuntuales.
- De acuerdo a la eficiencia académica el 53.33% tenían notas de 16 a 20; el 29.44% tenían de 13 a 15; el 17.22% tenían de 11 a 13 de notas.

Sobre lo académico los profesores consultados, todos estaban de acuerdo con las frases siguientes:

- En la selección de los alumnos debería haber participado un sociólogo o psicólogo, en base a los requisitos socioeconómicos solicitado a los beneficiarios.
- La cantidad de alumnos por especialidad era suficiente de acuerdo a la capacitación.
- El proyecto brindó los conocimientos necesarios y suficientes para fortalecer la profesión escogida por los beneficiarios.
- El proyecto brindó a tiempo los materiales previstos para la capacitación.
- El proyecto brindó para la capacitación teórica el tiempo suficiente para cada curso, sin embargo, para la práctica fue insuficiente.
- El proyecto brindó el local apropiado para el dictado de clases.
- Cada especialidad debería haber tenido más de 3 meses de duración.
- El proyecto brindó información clara y precisa sobre cómo formalizar la inserción laboral de los alumnos.
- El proyecto brindó información clara y precisa sobre cómo hacer y presentar el CV.
- El proyecto brindó las herramientas adecuadas y suficientes para una mejor gestión del trabajo.

La opinión de los profesores encuestados sobre la calidad y relevancia de los servicios ofrecidos por el proyecto, manifestaron que:

- “Son buenos pero se pierde ya que la población beneficiada no es la más necesitada”.
- “El proyecto es una gran oportunidad para mejorar competencias en la población vulnerable”.
- “Los servicios son buenos porque son importantes y útiles en el medio laboral que la ciudad requiere”.
- “Los servicios fueron pertinentes porque responden a una necesidad local”.

Las principales dificultades que tienen los jóvenes para encontrar o ubicarse en un trabajo:

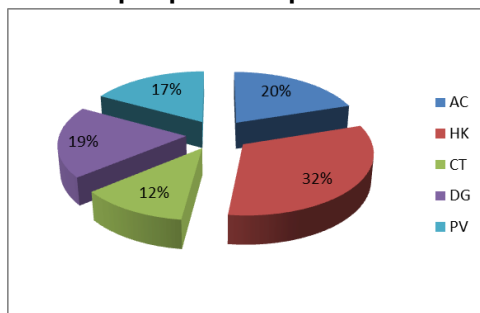
- “Existe un fuerte componente cultural andino, a los beneficiarios les cuesta mucho ser más sociables”.
- “Se debe trabajar más en la autoestima, respeto al compromiso adquirido y en la puntualidad”.
- “Existió desconocimiento sobre las competencias organizacionales que exigen las empresas. Las expectativas tanto de los beneficiarios como de los empleadores son altas”
- “El diseño de la currícula cubre con las necesidades de ciertos tipos de empresas, pero no de otras donde se intentó de inserta a los jóvenes”.
- “En el caso de diseño gráfico e inglés, si los jóvenes no la practican seguido, las competencias adquiridas pueden olvidarse”.
- “La competitividad con otras instituciones que dictan los mismos cursos, les llevan a esforzarse para afianzar sus conocimientos”.
- “Los egresados que tuvieron conocimientos previos, sean en institutos o universidades son más competentes”.

Sobre los principales efectos que el proyecto ha tenido en la vida profesional de los instructores, ellos manifiestan:

- “Gratitud dada y recibida hacia las personas involucradas en el ambiente laboral”
- “Trabajar con personas de calidad que aportan mucho al proyecto”
- “Satisfacción por el reconocimiento de fortalezas, competencias laborales y marketing personal”.
- “Conocer jóvenes con metas y dificultades diferentes y rodearme de un grupo profesional que permite desarrollarme”.
- “Brindar mis conocimientos a gente de escasos recursos para que puedan insertarse al mercado laboral”.
- “Conocer realidades distintas, incrementar mi capacidad de análisis para con los jóvenes; el ser parte de un proyecto de proyección social”.
- “El ser solicitada aún por los jóvenes egresados para dar conferencias en su centro de labor”.

4.2.4 Información obtenida de los beneficiarios: En la presente evaluación final, se entrevistó a los beneficiarios en los focus group, y se encuestó un total de 100 jóvenes beneficiarios, quienes brindaron información sobre la capacitación recibida. El 19% de beneficiarios eran de diseño gráfico (DG); el 12%, de counter turístico (CT), el 20%, de asistente de cocina (AC); el 32%, de asistente housekeeping (HK) y el 17% de promotor de ventas (PV).

Gráfico N° 4: Porcentaje de beneficiarios encuestados por perfil ocupacional



Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

Perfil ocupacional diseño gráfico: A los 19 beneficiarios se les consultó sobre el calificativo que darían a los cursos impartidos en diseño gráfico (buena, regular o mala). Como resultado, se observa que el 55% de alumnos calificó como buena la calidad de capacitación brindada por el proyecto, mientras el 40% lo calificó de regular y 5% mala. Así mismo, calificaron al profesor con una nota promedio de 18, y manifestaron las notas que ellos alcanzaron en los cursos: con 16 nota promedio.

Cuadro N° 12: Opiniones sobre la calidad de los cursos de capacitación y del instructor de Diseño gráfico

Cursos de Capacitación para Diseño Gráfico	Calificación de la capacitación			Nota promedio
	Buena	Regular	Mala	
Manejo de Texto y Figuras.	11	8	0	16
Manejo de Objetos.	10	9	0	16
Color y Herramientas Interactivas I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X.	13	6	0	17
Manejo de Texto y Capas.	13	6	0	17
Retoque Fotográfico I, II, III.	12	7	0	17
Objetos Inteligentes.	7	11	1	16
Manejo de Imágenes en 3D.	7	8	4	15
Filtros	11	6	2	16
Herramientas Interactivas.	10	7	2	16
Promedio Total	10.4	7.5	1	16
%	55	40	5	

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

Perfil ocupacional counter turístico: A los 12 beneficiarios se les consultó sobre el calificativo que darían a los cursos que recibieron (buena, regular, mala). Como resultado, se observa que el 71% de alumnos calificó como buena la calidad de capacitación brindada por el proyecto, mientras el 25% lo calificó de regular y 4% mala. De igual manera, calificaron al instructor con una nota promedio de 17.3, y manifestaron las notas que ellos alcanzaron en los cursos, con 16 nota promedio.

Cuadro N° 13: Opiniones sobre la calidad de los cursos de capacitación y del instructor de Counter turístico

Cursos de capacitación para Counter turístico	Calificación			Nota promedio
	Buena	Regular	Mala	
Tipos de comunicación efectiva.	9	3	0	16
Captación de atención al turista y sus actitudes para dirigir sus emociones de manera positiva	9	2	1	16
Políticas y directivas del trato con el visitante.	8	3	1	15
Principales centros turísticos de la zona.	8	4	0	16
Promedio Total	8.5	3	0.5	16
%	71	25	4	

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

Perfil ocupacional asistente de cocina: A los 20 beneficiarios se consultó sobre la calificativo que darían a los cursos que recibieron (buena, regular, mala). Como resultado, se observa que el 81% de alumnos calificó como buena la calidad de capacitación brindada por el proyecto, mientras el 16% lo calificó de regular y 3% mala. Así mismo, calificaron al instructor con una nota promedio de 19.4, y manifestaron las notas que ellos alcanzaron en los cursos, con 17 nota promedio.

Cuadro N° 14: Opiniones sobre la calidad de los cursos de capacitación y del instructor de Asistente de cocina

Cursos de Capacitación para Asistente de cocina	Calificación			Nota promedio
	Buena	Regular	Mala	
Condiciones de trabajo y seguridad	17	3	0	17
Salud laboral y calidad de vida.	15	5	0	17
Prioridades y secuencia de acción en caso de accidentes	16	3	1	16
Técnicas de primeros auxilios en traumatismos, quemaduras y problemas respiratorios	13	5	2	16
Aspectos generales del área de cocina, su ubicación.	17	3	0	17
Importancia de la higiene en la cocina.	17	3	0	17
Reconoce el área de cocina	18	2	0	17
Aspectos generales de almacenamiento de productos.	16	4	0	18
Normas básicas de almacenamiento.	18	2	0	18
Distribución de los productos: conservación y almacenaje.	17	3	0	17
El equipo y los utensilios	18	2	0	17
Concepto de alimentos, clases de alimentos.	14	4	2	17
Aspectos generales de los alimentos.	15	3	2	17
Examina diversos vegetales (hortalizas, legumbres, verduras, tubérculos, cereales, menestras etc.	15	3	2	17
Promedio Total	16.14	3.214	0.643	17
%	81	16	3	

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

Perfil Ocupacional Asistente housekeeping: A los 32 beneficiarios, se consultó sobre el calificativo que darían a los cursos que recibieron (buena, regular, mala). Como resultado, se observa que el 75% de alumnos calificó como buena la calidad de capacitación brindada por el proyecto, mientras el 24% lo calificó de regular y 1% mala. De igual manera, calificaron al instructor con una nota promedio de 18.41; y manifestaron las notas que ellos alcanzaron en los cursos, con 17 nota promedio.

Cuadro N° 15: Opiniones sobre la calidad de los cursos de capacitación y del instructor de Asistente housekeeping

Cursos de Capacitación para A. Housekeeping	Calificación a la capacitación			Nota promedio
	Buena	Regular	Mala	
Establecimiento de hospedaje.	24	8	0	16
El área de pisos, su importancia	21	11	0	16
Organización dentro de la empresa hotelera	23	9	0	17
Higiene e imagen personal	29	3	0	18
Aplicación de ética y valores en el área de Pisos	26	6	0	17
Técnicas de comunicación y protocolo de atención al cliente.	26	6	0	17
Habitación - Tipos - Clasificación	22	10	0	17
Camas – medidas - tendido de camas	25	6	1	18
Limpieza	25	7	0	17
Blancos - Toallas - Amenities	25	6	1	17
Insumos necesarios para la limpieza de habitaciones.	25	7	0	17
Insumos necesarios para la limpieza de baño.	26	6	0	17
Introducción a la Hotelería	18	14	0	16
Documentación aplicada al área	18	11	3	16
Visita de Hoteles (pasantía).	26	6	0	18
Promedio Total	23.93	7.733	0.333	17
%	75	24	1	

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

Perfil ocupacional promotor de ventas: A los 17 beneficiarios se consultó sobre el calificativo que darían a los cursos que recibieron (buena, regular, mala). Como

resultado, se observa que el 76% de alumnos calificó como buena la calidad de capacitación brindada por el proyecto, mientras el 24% lo calificó de regular y 0% mala. De igual manera, calificaron al instructor con una nota promedio de 17.56, y manifestaron las notas que ellos alcanzaron en los cursos, con 16 de nota promedio.

Cuadro N° 16: Opiniones sobre la calidad de los cursos de capacitación y del instructor de Promotor de ventas

Cursos de Capacitación en Promotor de Ventas	Calificación de la capacitación			Nota promedio
	Buena	Regular	Mala	
Conceptos y desarrollo del marketing	15	2	0	16
Componentes del marketing mix: producto, precio, plaza y promoción.	13	4	0	16
Concepto de procesos de venta.	12	5	0	16
El factor humano en el proceso de venta.	12	5	0	16
La interacción vendedor-cliente.	16	1	0	16
Los incentivos y la oferta con incentivo.	11	6	0	15
Las diferencias individuales en la conducta del cliente.	12	5	0	16
La conducta del consumidor.	12	5	0	16
Diferencia entre cliente y consumidor	16	1	0	16
Determinación de necesidades del cliente	12	5	0	16
Argumentación de ventas.	8	9	0	16
Manual del vendedor.	16	1	0	17
Promedio Total	12.92	4.083	0	16
%	76	24	0	

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

Se concluye que la capacitación impartida en los cinco perfiles ocupacionales, fueron muy acertadas; los calificativos, tanto de los profesores y alumnos son positivos. Cabe mencionar que los beneficiarios para Counter turístico y Asistente de housekeeping recibieron el curso básico de inglés, el cual los beneficiarios con el tiempo tienen que seguir estudiando y practicando para poder dominarlo.

Cuadro N° 17: Opiniones sobre los aspectos que el proyecto brindó en la capacitación

Consulta sobre lo que el proyecto brindó	Manifestación			
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Total
El proyecto me brindó los conocimientos necesarios para fortalecer mi profesión (counter turístico, diseño gráfico, promotor de ventas, housekeeping, asistente de cocina).	89	10	1	100
El proyecto me brindó los conocimientos necesarios para identificar mis necesidades laborales, fortalezas y debilidades.	93	6	1	100

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.3 Análisis del indicador del 2º Componente. “Promover espacios de articulación e inserción al mercado laboral”.

4.3.1 Opiniones de los jóvenes beneficiarios sobre la inserción laboral: En el presente EEF y en los focus group a los jóvenes beneficiarios, se les consultó sobre aspectos que el proyecto les brindó, para que logren su inserción laboral al respecto se

planteó 3 alternativas: si estaban de acuerdo o en desacuerdo o neutral, obteniéndose las respuestas presentadas en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 18: Opiniones sobre los aspectos que el proyecto brindó a los beneficiarios

Consulta sobre lo que el proyecto brindó para la inserción	Manifestación			
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Total
El proyecto me brindó información clara y precisa sobre cómo hacer y presentar mi CV	78	19	3	100
El proyecto me brindó información clara y precisa sobre cómo permanecer en el trabajo	57	30	13	100
El proyecto me brindó información clara y precisa sobre cómo acceder y formalizar mi inserción laboral	74	17	9	100
El proyecto me brindó las herramientas adecuadas en tributación y contabilidad para una mejor gestión de mi trabajo	45	25	30	100
El proyecto me apoyó para la inserción laboral para lograr mi trabajo formal y mejor remunerado	8	14	78	100
Estoy trabajando aún en estado de prueba	24	9	67	100
Estoy trabajando contratado con los beneficios laborales	44	5	51	100

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC, EEF, Setiembre 2014

De igual manera, se consultó sobre aspectos dirigidos a los talleres transversales que brindó el proyecto a los beneficiarios, observándose que el taller de ideas de negocios, promovió el espíritu emprendedor de los beneficiarios (96%), sobre la práctica de equidad de género el 74%, están de acuerdo que existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y en el tema de medio ambiente existe un 17% de beneficiarios que no están de acuerdo que exista una actitud responsable respecto al cuidado del medio ambiente.

Cuadro N° 19: Opiniones de los beneficiarios sobre los Talleres transversales impartidos en el proyecto

Sobre los Talleres transversales	Manifestación			
	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Total
Medio ambiente: Existe la actitud responsable respecto al cuidado del medio ambiente en el proyecto	71	12	17	100
Equidad de género: Existe igualdad de oportunidades en todos los sectores y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político.	74	13	13	100
Ideas de negocio: promovió el espíritu emprendedor en los jóvenes como alternativa para incursionar en el mercado laboral.	96	4	0	100

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC, EEF, Setiembre 2014

Al respecto en el EEF, se consultó a los beneficiarios si recibieron orientación para su inserción al mercado laboral mediante las campañas de orientación, de los 100 encuestados el 88% manifestó que sí recibió. Así mismo, se observó que el 88% de beneficiarios asistieron al Taller de Asesoría de búsqueda de empleo ABE.

Sobre la inserción laboral, de los 100 encuestados el 33% no recibieron el servicio de colocación laboral y el 67% manifestaron que sí fueron colocados al mercado laboral por el proyecto.

Cuadro N° 20: Beneficiarios por recepción de orientación al mercado laboral según aspectos para la inserción

Aspectos para la inserción laboral	Si recibió y asistió					% Total	
	DG	CT	AC	HK	PV	Si	No
¿Recibiste orientación para tu inserción al mercado laboral mediante las campañas de orientación que el proyecto brindó?	18	5	19	30	16	88	12
¿Asististe al Taller de Asesoría de Búsqueda de Empleo que el proyecto brindó?	18	6	18	31	15	88	12
¿Recibiste el Servicio de Colocación Laboral de parte del Proyecto?	10	3	11	29	14	67	33
Total	19	12	20	32	17		

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.3.2 Indicador sobre inserción laboral “240 (60%) participantes son insertados en el mercado laboral en la provincia de Cusco”.

En el ELB (Octubre 2013), se encontró que habían alcanzado insertar a 40 beneficiarios en el mercado laboral (17 hombres y 23 mujeres). De acuerdo al perfil ocupacional, en las ocupaciones de Diseño gráfico colocaron a 11 beneficiarios (8 hombres y 3 mujeres); para Operador turístico colocaron a 6 beneficiarios (2 hombres y 4 mujeres); para Asistente de cocina colocaron a 3 beneficiarios (1 hombre y 2 mujeres); para Asistente housekeeping colocaron a 1 mujer beneficiaria. De 248 beneficiarios capacitados, insertaron en el mercado laboral un total de 40 beneficiarios (17 hombres y 23 mujeres).

En el EEF (Setiembre 2014): de acuerdo a los reportes de ejecución del proyecto y el trabajo de campo desarrollado en Cusco, se observa que alcanzaron el 100% de resultados:

- Producto 1: lograron que los 507 beneficiarios presenten capacidades para su articulación e inserción al mercado laboral, quienes asistieron a los eventos como talleres (06 talleres de inglés técnico para asistente de housekeeping; 04 Talleres de inglés técnico para operador turístico y 08 talleres de ventas para promotor de ventas); ferias (4 ferias gastronómicas para asistente de cocina y 3 ferias tecnológicas de diseño gráfico publicitario) y 4 desayunos empresariales, para el acercamiento e inserción al mercado laboral.
- Producto 2: lograron que los 507 beneficiarios estén capacitados en la asesoría para la búsqueda de empleo ABE. Para ello desarrollaron 25 talleres de ABE.
- Producto 3: lograron que 85 beneficiarios obtengan prácticas laborales en diferentes ocupaciones laborales (según las constancias de prácticas laborales).
- Producto 4: en agosto del 2014, alcanzaron insertar al mercado laboral a 241 beneficiarios, de ellos: 12, en diseño gráfico (3 mujeres y 9 hombres); 8, de operador turístico (6 mujeres, 2 hombres); 6, de asistente de cocina (5 mujeres y 1 hombre); 75, de asistente housekeeping (62 mujeres y 13 hombres) y 139 de promotor de ventas (80 mujeres y 59 hombres). Se observó los contratos de trabajo por 3 meses como mínimo.

4.3.3 Análisis de los informes sobre la inserción laboral. Al respecto, se observa que desde el ELB (Octubre 2013) al EEF (Setiembre 2014), tras de haber pasado un periodo de suspensión del proyecto, la IE Khipu ha acertado en aplicar estrategias

de gestión, desarrollando un trabajo intenso con el equipo técnico y administrativo, para lograr el avance de inserción laboral.

- Según el avance, se observa que del indicador de 400 beneficiarios meta, en el ELB: capacitaron 251 de ellos colocaron al mercado laboral a 40 jóvenes; en el EEF: capacitaron a 256 más, logrando un total de 507 beneficiarios capacitados. Así mismo, alcanzaron a insertar a 201 más, haciendo un total de 241 colocados, logrando pasar la meta de 240 beneficiarios con el servicio de colocación laboral.

Cuadro N° 21: Análisis comparativo ELB y EEF en inserción laboral

Ocupación laboral	Nº Beneficiarios capacitados	Estudio de Línea de Base			Estudio de Evaluación Final			Total
		Nº de Insertados al mercado laboral			Nº de Insertados al mercado laboral			
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	
Diseño gráfico	60	3	8	11	0	1	1	12
Operador turístico	80	4	2	6	2	0	2	8
Asistente de cocina	80	2	1	3	3	0	3	6
Asistente housekeeping	124	1	0	1	61	13	74	75
Promotor ventas	163	13	6	19	67	54	121	140
Total	507	23	17	40	133	68	201	241

Fuente: Informes IE Khipu

Elaboración: SASE Consultores SAC, EEF, Setiembre 2014

4.4 Análisis del indicador de la ocupación principal. Está referido a los mecanismos de intermediación laboral, a los sectores principales de la actividad económica, a la categoría ocupacional y a la estructura de mercado.

4.4.1 Conocimiento y uso de mecanismos de intermediación laboral: Según los resultados del estudio de la línea de base, sólo el 53% de los beneficiarios sabían cómo elaborar un Currículo Vitae. Al desarrollarse el estudio de evaluación final, el porcentaje se incrementó al 89%.

- Al establecerse la línea de base, los beneficiarios que tenían un CV elaborado, representaba el 53% del total. Concluida la evaluación final, este porcentaje se elevó a 93%.
- El 61% de los beneficiarios encuestados para realizar el estudio de línea de base, sabían cómo realizar la búsqueda de empleo por internet. Este porcentaje casi se mantuvo al 60% según el estudio de evaluación final.
- En el ELB, un 20% sabía de la existencia de la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; en el EEF, este porcentaje varía significativamente a un 50%. (Ver cuadro N° 15).

Cuadro N° 22: Conocimiento y uso de mecanismos de intermediación laboral según tipo de evaluación (Porcentaje)

Indicador	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
Beneficiarios que sabían elaborar un CV	53	89
Beneficiarios que tenían un CV elaborado	53	93
Beneficiarios que sabían realizar búsqueda de empleo por internet	61	60
Beneficiarios que sabía la existencia de la bolsa de trabajo del MTPE	20	50

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.4.2 El sector económico. En cuanto a las ramas donde laboran los encuestados, se observa cambios notables en el ELB, el mayor porcentaje de beneficiarios ocupados eran del sector servicios con un 45.3% por ser zona turística, seguidos por el sector manufactura con 26.3%, y por el sector comercio con el 23.5% y en menor porcentaje el sector construcción con tan solo 4.9% de ocupados.

En el EEF el sector servicios aumentó a 78.1% manteniéndose en el primer lugar (incluye servicios a hoteles y restaurantes 28.5%, administración pública 3.66%, y hogares 1.22%), seguido por el sector comercio con 19.5% y en menor porcentaje los sectores manufactura y construcción, sólo ocupan el 1.2% de la población de beneficiarios. No participan en el sector agricultura, porque viven en la zona urbana de Cusco.

Cuadro N° 23: Comparación de participación por sector económico (Porcentaje)

Indicador Sector económico	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
Comercio	23.5	19.5
Servicios	45.3	78.1
Agricultura	0.0	0.0
Manufactura	26.3	1.2
Construcción	4.9	1.2
Total (%)	100	100
Número de casos	64	92

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.4.3 Categoría ocupacional. En el ELB, del total de beneficiarios ocupados el 53.1% trabajaba de manera dependiente, el 40.6% independientemente y 6.3% de TFNR. En el EEF, del total de beneficiarios ocupados el 78% trabaja de manera dependiente y el otro 22% independientemente. En relación al ELB, en el EEF se observa que los de la categoría ocupacional independiente bajó de 40.6% a 22%, los dependientes aumentaron de 53.1% a 78% y no se registra TFNR debido a la movilidad laboral.

Cuadro N° 24: Beneficiarios ocupados según categoría ocupacional (Porcentaje)

Indicador Categoría ocupacional	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
Independiente	40.6	22.0

Dependiente	53.1	78.0
TFNR	6.3	0.0
Total (%)	100	100
Número de casos	64	82

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.4.4 Estructura de mercado. En el ELB, la estructura del mercado de los dependientes, el 70.58% de beneficiarios habían laborado en organizaciones que tenían de 2 a 10 trabajadores, con 34 casos. En el EEF la estructura del mercado de los dependientes el 60.56% de beneficiarios laboran en centros que tienen de 11 a 100 trabajadores, con 71 casos (actualmente en Cusco se han instalado empresas multinacionales, que cuentan con gran número de trabajadores).

Cuadro N° 25: Beneficiarios por tipo de evaluación, según estructura de mercado (Porcentaje)

Indicador sólo para dependientes	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
De 2 a 10 trabajadores	70.58	29.58
De 11 a 100 trabajadores	29.42	60.56
De 101 a más trabajadores	0.00	9.86
Total (%)	100	100
Número de casos	34	71
Experiencia laboral en ocupación principal (Promedio)	10.35	

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.5 Análisis de los indicadores básicos de empleo decente. Está referida al cumplimiento de los indicadores de contratos de trabajo decente alcanzados en el proyecto y de los ingresos mensuales en la ocupación principal mayor o igual a una RMV (S/. 750). La medición de empleo decente, que se reporta luego del análisis de la situación laboral de los beneficiarios, en el ELB el número de casos fue 64 y en el EEF el número de casos fue 82.

4.5.1 Contratos de trabajo. Para el ELB según la información de la IE, habían alcanzado insertar al mercado laboral a 40 beneficiarios contratados (23 mujeres y 17 hombres); en el EEF según la documentación presentada por la IE Khipu, lograron colocar a 201 beneficiarios más en el mercado laboral, con ello lograron pasar la meta establecida de 241 beneficiarios contratados en el mercado laboral (156 mujeres y 84 hombres).

Según las encuestas en el ELB el 11% de beneficiarios tenían contrato de trabajo (64 casos evaluados); en el EEF aumentó a 57.32% beneficiarios con contrato de trabajo (82 casos evaluados), lo cual demuestra el aumento de la cantidad de beneficiarios que laboran con contrato de trabajo.

4.5.2 Ingresos: En el ELB, el ingreso promedio era de S/. 507.21 Nuevos Soles por mes; con una desviación estándar de S/. 289.76 Nuevos Soles. En el EEF: se observa que con los nuevos empleos los ingresos mensuales subieron a S/. 793.54 Nuevos Soles. En el ELB el 23% de ocupados supera o poseen una remuneración mínima vital. En el EEF subió, un 73.17% de beneficiarios ganaron más de 1 RMV.

Cuadro N° 26: Ingresos y jornada laboral de los beneficiarios

Indicador Ingresos	Unidad de medida	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
Ingreso mensual (Promedio)	Nuevos Soles	507.21	793.54
Ingreso por hora (Promedio)	Nuevos Soles	2.77	5.1
Jornada laboral (Promedio x semana)	Nuevos Soles	5.50	5.62
Beneficiarios que gana más que 1 RMV	Porcentaje	23.00	73.17
Beneficiarios que tiene contrato de trabajo	Porcentaje	11.00	57.32

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.6 Análisis de los indicadores complementarios de calidad de empleo decente: Está referida al cumplimiento de los indicadores de la jornada laboral de 48 horas a la semana, acceso a algún tipo de seguro social y a la afiliación de un sistema de pensiones, que presenten los beneficiarios insertados al mercado laboral.

4.6.1 Jornada laboral. En el ELB la jornada laboral promedio fue de 5.5 días por semana con un ingreso promedio de S/. 2.77 Nuevos Soles por hora. En el EEF fue de 5.62 días por semana con un ingreso promedio de S/. 5.1 soles por hora. El ingreso aumentó en S/. 2.33 Nuevos Soles por hora.

4.6.2 Acceso a seguro de salud: En el ELB el 16.0% tenían acceso a seguro de salud. En el EEF se observa que un 63.4% de beneficiarios tienen acceso al seguro de salud, aumentó considerablemente debido a la inserción laboral formal. En el ELB sólo el 10.9% de los beneficiarios contaban con seguro de ESSALUD. En el EEF, el porcentaje aumentó a 52.4% de beneficiarios que tienen seguro de ESSALUD. Así mismo, se observa que en el ELB, el 4.7% acceden al seguro SIS; mientras que en el EEF, el porcentaje asciende al 11.0%, de asegurados.

Cuadro N° 27: Indicador de calidad de empleo: acceso a seguro de salud según tipo de evaluación (Porcentaje)

Indicador	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
Acceso a seguro de salud	16	63.4
ESSALUD	10.9	52.4
SIS	4.7	11.0
Privado	0.0	0.0
Sin seguro de salud	84.4	36.6
Total (%)	100	100.0
Número de casos	64	82

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.6.3 Acceso al sistema de pensiones: Al respecto, en el ELB se observó que un 9% de beneficiarios accedían al sistema de pensiones, esta cantidad aumentó en el EEF a un 51.2% de beneficiarios. En el ELB existían 90.6% de beneficiarios sin seguro ni pensiones, lo cual al término del proyecto disminuyó a un 48.8%, lo que da a conocer la importancia del proyecto en la calidad de vida de los beneficiarios.

Cuadro N° 28: Acceso a Sistema de Pensiones

(Porcentaje)

Indicador	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
Acceso a sistema de pensiones	9	51.2
AFP	9.4	31.7
ONP	0.0	19.5
Otro	0.0	0.0
Sin seguro de pensiones	90.6	48.8
Total (%)	100	100
Número de casos	64	82

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014
Elaboración: SASE Consultores SAC.

4.6.4 Índice de empleo decente. Fue aplicado en el ELB y de igual forma en el presente EEF, considerando los indicadores básicos y complementarios del cuadro siguiente:

Cuadro N° 29: Índice de empleo decente

Indicador		Cumple	No cumple
Básico	Contrato de trabajo	Tiene algún contrato de trabajo	No tiene contrato de trabajo
	Ingreso	El ingreso mensual en la ocupación principal es mayor o igual a una RMV (S/. 750)	El ingreso mensual en la ocupación principal es menor a una RMV (S/. 750)
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas a la semana	Trabaja más de 48 horas a la semana
	Seguro social	Tiene algún tipo de seguro de salud	No tiene seguro de salud
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones	No está afiliado al sistema de pensiones

Fuente: Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina.
Elaboración: ZOE Asesorías y Consultorías. Estudio de evaluación de la Línea 1 de FONDOEMPLEO. 2013.

Al respecto, en el EEF se observa que lograron obtener los resultados muy significativos en los indicadores básicos y complementarios en comparación a los del ELB.

Luego del análisis realizado, como producto de la evaluación final, se precisa que sólo el 3.7% de beneficiarios se encuentra en el nivel 5 por no cumplir con ningún indicador, disminuyó 28 puntos porcentuales del ELB y que el 41.5% se encuentra en el nivel 1, en el que se estipula que el mayor porcentaje de beneficiarios “Cumple con todos indicadores básicos y todos los complementarios”.

Cuadro N° 30: Cumplimiento según el índice de empleo decente (Porcentaje)

Indicador		Estudio Línea de Base		Estudio de Evaluación Final	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
Básico	Tiene algún contrato de trabajo	39.1	60.94	57.3	42.7
	El ingreso mensual en la ocupación principal es mayor o igual a una RMV (S/. 750)	23.4	76.56	73.2	26.8

Complementario	Jornada laboral Trabaja hasta 48 horas a la semana	56.3	43.75	89.0	11.0
	Tiene algún tipo de seguro de salud	15.6	84.38	22.0	78.0
	Afiliado a algún Sistema de pensiones	9.4	90.63	12.2	87.8

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

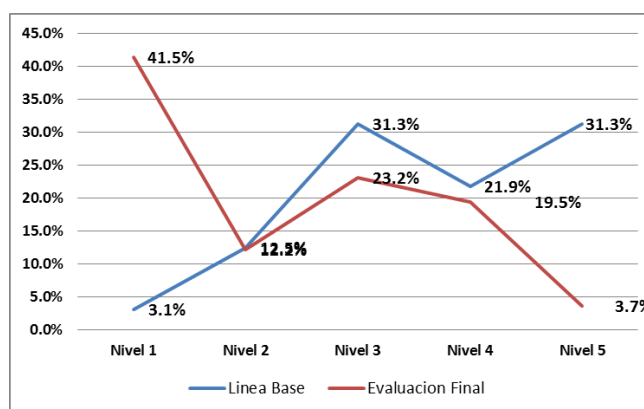
Cuadro N° 31: Medición de empleo decente en beneficiarios ocupados (Porcentaje)

Niveles	Estudio Línea de Base	Estudio de Evaluación Final
Nivel 1 Cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios	3.1	41.5
Nivel 2 Cumple con todos los indicadores básicos	12.5	12.2
Nivel 3 Cumple al menos con uno de los indicadores básicos	31.3	23.2
Nivel 4 No cumple con indicadores básicos pero al menos con alguno de los complementarios	21.9	19.5
Nivel 5 No cumple con ningún indicador	31.3	3.7
Total	100	100

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

Gráfico N° 5: Empleo decente



Elaboración: SASE Consultores SAC, EEF, Setiembre 2014

4.7 Habilidades y actitudes para el trabajo y la vida. A lo largo del proceso formativo en la Asociación Civil Khipu se trabajó el tema de habilidades y actitudes para el trabajo, posteriormente al aplicar la FSEL esto fue explorado desde la autopercepción de los jóvenes beneficiarios. La indagación de estos aspectos, al igual que en el caso del ELB, resulta interesante en tanto muestran la evolución de cualidades o habilidades blandas, las que van más allá de las técnicas de un oficio u ocupación y están vinculadas con la parte emocional, la conducta, las motivaciones, los valores y la cultura del ser humano.

A través de la opinión vertida por las y los jóvenes encuestados encontramos que todos los aspectos sugeridos muestran un alto porcentaje de reconocimiento (entre

82% y 99%), siendo aspectos que contribuyen a un mejor desempeño laboral como en el caso del trabajo en equipo, la puntualidad, el respeto a compañeros(as) y otros relativos al quehacer laboral específicamente. En la opción “otra” no consideraron mencionar otros aspectos.

Cuadro N° 32: Habilidades blandas desarrolladas en el proyecto (Porcentaje)

Aspectos aprendidos	Si	No	Total
A respetar a mis compañeros	99.00	1	100.00
A trabajar en equipo	97.00	3.00	100.00
A ser puntual	96.00	4.00	100.00
A ser ordenado	99.00	1.00	100.00
A conocerme mejor	95.00	5.00	100.00
A conocer mis derechos laborales	85.00	15.00	100.00
A conocer sobre normas de seguridad en el trabajo	82.00	18.00	100.00
Otra	0.00	100.00	100.00

Fuente: Ficha Socio Económica y Laboral, Línea Base Oct. 2013 - Evaluación Final Set.2014

Elaboración: SASE Consultores SAC.

V. Análisis de resultados según Criterios de Evaluación

5.1 Relevancia: La IE Khipu detectó el problema de “la baja inserción de personas pertenecientes a la PEA desocupada residentes en la provincia del Cusco”, al respecto focalizaron a la población joven de zonas empobrecidas de 8 distritos de la provincia de Cusco. Consideraron además las grandes diferencias en la estructura de oportunidades, en la formación de capacidades individuales, para aprovechar esas oportunidades y en los espacios para realizarlas en el proyecto.

Las variables tomadas en cuenta para identificar el problema central fueron los resultados de la PEA ocupada en el departamento y provincia del Cusco y el aporte del PBI por sectores económicos, siendo los sectores de mayor crecimiento el sector comercio con 33.2 % y el sector Restaurantes y hoteles con 39.7%.

La apropiada formulación del objetivo de “mejorar y facilitar la inserción de beneficiarios pobres al mercado laboral formal”, asociado a la solución de las causas indirectas y directas que dan lugar al problema central, como el conocimiento de sectores económicos con potencial laboral; elevar las competencias laborales, y la actitud y aptitud para identificar y conectarse al mercado laboral.

En cuanto a la Matriz de Marco lógico, es un proyecto de muy corta duración (18 meses), donde la relación Propósito-Fin es coherente y responde al análisis del problema y las causas identificadas por la IE Khipu, constituyéndose en un aporte para el cambio en la situación laboral de las y los jóvenes objetivo y una probable contribución a la mejora de la calidad de vida de los beneficiarios y sus familias.

Los componentes se relacionan directamente con los procesos a impulsar y conducen al logro del Propósito del mismo. Respecto de las actividades propuestas y los medios disponibles para su realización, la IE Khipu ha dispuesto de su capacidad instalada, de su probada calidad formativa en temas técnicos y ha brindado las condiciones

suficientes para la ejecución de las actividades, la participación y permanencia de los beneficiarios, alcanzando las metas propuestas.

Los resultados previstos en los componentes fueron suficientes y necesarios para obtener el propósito de “Desarrollar capacidades para facilitar la inserción de beneficiarios al mercado laboral formal”.

Finalmente, la incorporación de la inserción laboral como la fase de cierre del proyecto, asegura la rentabilidad de la inversión en formación de FONDOEMPLEO, y de la IE Khipu, permitiendo a los beneficiarios su acceso al mercado en condiciones competitivas.

5.2 Efectividad: Para el caso del proyecto ejecutado por la IE Khipu, a pesar de los contratiempos que atravesaron, con aplicación de nuevas estrategias de gestión lograron alcanzar las metas propuestas por componente:

En el 1º Componente: “En la formación de competencia laborales”, se mantuvo el compromiso tanto de los profesores y de los beneficiarios de acabar satisfactoriamente el proceso de capacitación; en el 2º Componente: “Promover la inserción al mercado laboral formal”, aún se mantiene la demanda de mano de obra calificada por empresarios que conocen el proyecto; en el 6º Componente: “Gestión del proyecto”, a pesar de los contratiempos que atravesaron, lograron alcanzar las metas propuestas, con las estrategias de gestión ejecutada por el IE Khipu, en base a los factores siguientes:

Los factores críticos de éxito, atribuibles a la Asociación Khipu fueron: su institucionalidad, la infraestructura; el respaldo administrativo y financiero; el trabajo coordinado con todo el personal técnico y administrativo de Khipu. El orden en los servicios planificados que fueron entregados y recibidos adecuada y efectivamente, para la capacitación e inserción laboral. El balance de responsabilidades entre IE Khipu con las instituciones y empresas que intervinieron fue el adecuado, por ello han logrado los resultados y productos esperados en el proyecto.

En el proceso de convocatoria del proyecto (promoción, inscripción, selección, registro y verificación de beneficiarios), contaron con el apoyo de los municipios, la promoción en lugares estratégicos, la presentación en medios masivos de comunicación como la TV local. Sin embargo, faltó considerar la participación del empresariado, para así orientar y garantizar la inserción laboral a los beneficiarios.

En el proceso de capacitación laboral: atribuibles a la adecuada infraestructura e insumos utilizados; la pertinente estructura curricular; la acertada selección de docentes con experiencia laboral en metodologías participativas, quienes además de laborar en el horario, brindaron clases de recuperación y la motivación del marketing personal.

En el proceso de acercamiento e inserción laboral: atribuibles a la asesoría impartida de ABE. A la sensibilización laboral, con testimonios y presentaciones. La capacitación eficiente para promocionar en las empresas. La actualización del CV. Los valores personales y autoestima. El contar con una cartera de empresas empleadoras. El desarrollo de alianzas estratégicas y coordinación interinstitucional con empresas. La inauguración de nuevos centros comerciales en Cusco.

Factores críticos de no éxito: son atribuibles a que en el proceso de focalización: el papel del postulante ideal no siempre se ubica. Deserción de algunos participantes, por aspectos culturales de resistencia al cambio. El ingreso de beneficiarios con diferentes niveles de conocimientos.

En el proceso de inserción: Generalmente las empresas buscan empleados con experiencia. Deserción laboral (falta de compromiso laboral de los beneficiarios insertados, por horarios de las empresas). La impuntualidad por la lejanía con sus domicilios. La no experiencia laboral de la mayoría de beneficiarios. Falta de incentivo del docente para el acompañamiento. En algunos beneficiarios falta reforzar la autoestima, la buena presentación y puntualidad.

5.3 Eficiencia: Este criterio da cuenta de la relación entre los recursos utilizados y la realización de las actividades y resultados del proyecto. Al respecto, la ejecución presupuestal se inició efectivamente en el mes de diciembre del año 2012 y culminó en Julio del presente año. El factor crítico de no éxito, que pasó la IE Khipu es atribuible a los contratiempos anteriormente mencionados, no se ejecutaron las actividades según el cronograma previsto como consecuencia FONDOEMPLEO suspendió el proyecto por 56 días.

Al respecto, el presupuesto programado y aprobado inicialmente fue modificado en la distribución de los montos en los diferentes rubros, respetándose el financiamiento total de S/. 791,595.05 N.S., con los aportes de FONDOEMPLEO de S/. 756,330.13 y, de la Asociación Civil Khipu S/. 35,264.92, los cambios observados fueron los siguientes:

En el 1º Componente del proyecto de: S/, 506,537.54 N.S. modificaron a S/. 518,852.80 N.S., habiéndose ejecutado un total de S/. 251,902.17 N.S. con un nivel de ejecución financiera del 49%. Los rubros modificados fueron los siguientes

- En la Convocatoria de S/, 8,000 modificaron a 25,000, habiendo ejecutado sólo un total de S/. 4,275 N.S., lo cual explica la falta de contratación de personal calificado, para realizar inicialmente una acertada selección de los beneficiarios, considerando los requisitos preestablecidos en el proyecto.
- En la Capacitación laboral rebajaron de S/. 405,257.54 a S/. 403,852.80 habiéndose ejecutado un total de S/. 384,286.38 N.S., al respecto considerando que los profesores brindaron horas extras de capacitación, como para nivelar a los alumnos y prepararlos de acuerdo a las expectativas que el empleador solicitaba, era menester reconocer dichos servicios con el saldo.
- En la Gestión académica de la capacitación de S/, 93,280 modificaron a 57,600, habiéndose ejecutado un total de S/. 57,600 N.S.

Para el 2º Componente del proyecto de: S/, 49,890.00 N.S. modificaron a S/. 74,174.78 N.S., lo cual era necesario para impulsar la gestión de inserción laboral sin embargo sólo ejecutaron un total de S/. 57,271.89 N.S. con un nivel de ejecución financiera del 77%. Los rubros modificados fueron los siguientes:

- En Talleres de acercamiento e inserción al mercado laboral de S/, 4,802 modificaron a S/. 29,474.78, habiéndose ejecutado sólo un total de S/. 14,171.22 N.S.

- En desayunos empresariales de S/, 16,000.00 modificaron a S/. 2,750.00 habiéndose ejecutado solo un total de S/. 1,100.00 N.S. Ejecutar el 3er. desayuno empresarial programado era vital para el compromiso de los empresarios con el proyecto, este no se llevó a cabo al no tener permiso de FONDOEMPLEO.
- En inserción laboral ABE, de S/, 29,088.00 modificaron a S/. 16,000.00 habiéndose ejecutado los S/. 16,000.00 N.S.
- En servicio de colocación laboral, de S/, 00.00 modificaron a S/. 26,000.00 habiéndose ejecutado los S/. 26,000.00 N.S.

Para manejo del proyecto de S/, 109,884.86 modificaron a S/. 105,684.82, habiéndose ejecutado un total de S/. 92,945.21 N.S.

Finalmente en base a que la IE desarrolló estrategias de gestión y manejo del proyecto en forma acertada lograron las actividades materializarlas en resultados, en términos de cantidad, calidad según cronograma reformulado.

Cuadro N° 33: Nivel de ejecución financiera según fuentes

Presupuesto	Total programado S/.	Total ejecutado S/.	Porcentaje de ejecutado (%)
FONDOEMPLEO	756,330.13	690,951.92	91.36%
Asociación Civil KHIPU	35,264.92	35,264.92	100.00%
TOTAL PROYECTO	791,595.05	726,216.84	91.74%

Fuente Informe Final del Proyecto C-12-02
Elaboración: SASE Consultores SAC.

- 5.4 Eficacia:** Según Convenio suscrito entre FONDOEMPLEO y La Asociación Civil Khipu, se ejecutó el proyecto, con dos componentes “Formación de competencias laborales” que contiene los 2 productos a obtenerse, lo cual arroja en promedio 130% de ejecución física ponderada; y “Promover espacios de articulación e inserción al mercado laboral”, que contiene los 4 productos a obtenerse, lo cual arroja en promedio 116% de ejecución física ponderada.

Cuadro N° 34: Nivel de ejecución física del Proyecto según componentes

Componente	Ejecución Física Ponderada
Componente 1: Formación de competencias laborales	130%
Componente 2: Promover espacios de articulación e inserción al mercado laboral	116%

Fuente Informe Final del Proyecto C-12-02
Elaboración: SASE Consultores SAC.

Primer Componente. Para la formación de competencias laborales, desarrollaron actividades de promoción, focalización y registro de beneficiarios, la estrategia que utilizó la IE Khipu, fue establecer un trabajo conjunto con los Alcaldes de los distritos de Cusco, San Sebastián, San Jerónimo, Santiago, Poroy, Saylla, Corca y Wanchaq, para la promoción y difusión de los alcances del proyecto, oferta de cursos, características de proceso de capacitación e inserción, con el fin de poder inscribir a los residentes de los distritos propuestos y acreditar a los postulantes idóneos para la capacitación.

- Focalización: Informaron que a partir del 1º de noviembre del 2013, el Lic. Erwin Guzmán Janampa, con el equipo del proyecto realizaron diferentes actividades

como: campañas y ferias informativas en los diferentes distritos de la provincia del Cusco, pegado de publicidad, distribución de volantes y entrevistas con grupo de personas en diferentes contextos. A partir de febrero del 2014, intensificaron las actividades con ferias informativas, entrevistas en el canal 35 (Telenet) dentro del programa Código de Acción Juvenil, participación en la reunión de la Red Juvenil de Inserción Laboral que abarca a un colectivo de jóvenes de la provincia del Cusco y la participación en la feria organizada por el Congreso Juvenil Regional en el distrito de San Sebastián, logrando cubrir el número de beneficiarios requeridos para cada curso.

- **Selección:** Para el proceso de selección a beneficiarios ejecutaron entrevistas considerando los requisitos preestablecidos en el proyecto (con presentación del DNI, recibo de agua o luz y certificado de estudios); la aplicación a la ficha socio económica, el llenado de la ficha de inscripción, declaración jurada de domicilio y la constancia de elección del curso, el acta de compromiso, para ello los jóvenes pasaron la prueba de entrada y entrevista con docentes de cada perfil. En la selección era recomendable la participación de un psicólogo y de los empresarios, para garantizar la orientación vocacional y la inserción laboral.
- **Capacitación:** Los docentes ad hoc al cargo, manejaron instrumentos de gestión pedagógica para administrar y gestionar correctamente el desarrollo del curso a su cargo; manejaron los instrumentos de la carpeta pedagógica (el syllabus, programación curricular, matriz de evaluación, ficha de actividades, registro académico, cuadro de diagnóstico por alumno, informes parciales, informe final y manual del curso). Las clases y talleres fueron dictados bajo el nuevo enfoque por competencias laborales, además trataron de desarrollar los valores, aptitudes y cualidades en los beneficiarios para que puedan desempeñarse eficazmente en su centro laboral. De igual manera, estuvieron estimulados y capacitados para apoyar en el control y monitoreo de la deserción, al mantener una disciplina permanente, para generar en los beneficiarios seguridad personal, laboral y el deseo de ser útil en el mercado laboral.
- El horario de atención de los 5 perfiles ocupacionales, cubrieron todos los grupos establecidos, inclusive desarrollaron sesiones de reforzamiento fuera de horario establecido en temas que el sector empresarial sugirió, y dieron oportunidad de nivelarse a quienes eran buenos alumnos, pero por razones de salud, viaje o estudios, no habían podido concluir sus estudios con su grupo. Llegando a cumplir la meta al capacitar; 60 beneficiarios en diseño gráfico, 80 beneficiarios para asistente de cocina, 80 beneficiarios para operador turístico, 124 beneficiarios para asistente housekeeping y 163 para promotor de ventas.

Cuadro N° 35: Cumplimiento de los indicadores del 1º Componente

1º Componente: RESULTADO 1 (100% de ejecución)	
Actividad 1.1: Proceso de convocatoria	Actividad 1.2. Capacitación laboral 100%
PRODUCTO 1: 507 beneficiarios seleccionados cumplen los requisitos para la capacitación en las	PRODUCTO 2: 507 beneficiarios capacitados para acceder a un trabajo formal
Evidencias: registros y base de datos	Evidencias: registros académicos y base de datos
507 fichas registro de beneficiario a capacitarse	507 Certificados de capacitación
08 Campañas de promoción y focalización.	60 beneficiarios capacitados en Diseño Gráfico Publicitario.
600 personas inscritas.	80 beneficiarios capacitados en Operador turístico.
507 personas seleccionadas y registradas en la Base de Datos.	124 beneficiarios capacitados en Asistente de Housekeeping.

40 personas visitadas en sus domicilios consignados.	80 beneficiarios capacitados en Asistente de Cocina.
	163 beneficiarios capacitados en Promotor de Ventas.

Fuente Informe Final del Proyecto C-12-02

Elaboración: SASE Consultores SAC, EEF, Setiembre 2014

- **Clausura de cursos.** Al finalizar cada curso, hicieron entrega de los certificados correspondientes a los beneficiarios de las 5 ocupaciones laborales, con la autorización del Programa de Capacitación de Educación Superior Tecnológica (OS N° 004-2010-ED), de la Dirección Regional de Educación. Al respecto, organizaron ceremonias de entrega de certificados, con la presencia de los directivos de la Corporación KHIPU, representante del Ministerio de Trabajo y empresas empleadoras.

Segundo Componente. Para promover espacios de articulación e inserción al mercado laboral, el proyecto inicialmente sufrió retrasos debido a la falta de personal competente y compatible con los términos de referencia planteados para un vinculador, la persona contratada inicialmente renunció, al respecto realizaron varias convocatorias, sin conseguir una persona con las características requeridas, incluso entrevistaron a personal de Adecco y Manpower, los mismos que no aceptaron el trabajo por tener un contrato exclusivo con las empresas. A fines de noviembre 2013, contrataron a la señora Bibiana Díaz Ascurra, para la capacitación en métodos de acercamiento laboral, quien desarrolló talleres de ABE y participó en la inserción laboral.

- Frente a los contratiempos del inicio del proyecto, la IE Khipu para el conocimiento de sectores económicos con potencial laboral, desarrolló en forma intensa los talleres de acercamiento e inserción al mercado laboral, desarrollando con los beneficiarios las Ferias de ventas, Ferias gastronómicas. Talleres de inglés. Desayunos empresariales programados, llegando a firmar convenios y alianzas estratégicas con numerosas empresas. En base a ello, han logrado colocar a 80 beneficiarios en prácticas laborales, debido a que muchos empresarios como política de su empresa, suelen al inicio tomar personal en calidad de prueba.
- Para la inserción laboral en las diferentes empresas de Cusco, lograron colocar a 240 beneficiarios (12 beneficiarios de diseño gráfico, 6 beneficiarios de asistente de cocina, 8 beneficiarios de operador turístico, 75 beneficiarios de asistente housekeeping y 139 promotor de ventas), verificados con la documentación y las entrevistas a las empresas. Según el desempeño y la experiencia adquirida 240 beneficiarios se encuentran laborando, gracias a la firma de Convenios entre la IE Khipu y las empresas como SILSA, ESSALUD, MAESTRO, Hoteles Garcilazo, Servicios Generales SA., Corporación Talentum SAC., La Cusqueñita, Aquarela Impresiones, Supermercados Peruanos VEA Cusco, Boutique Celular S.R.L., Andes Motor SAC., Empresa Transportes Turísticos Aguas Calientes, etc.
- Respecto al logro de la empleabilidad a largo plazo de los beneficiarios capacitados, se reconoce que el proyecto asegura la acreditación de los conocimientos (técnico-prácticos) así como la experiencia debido a la inserción laboral alcanzada, lo que a futuro serán factores de éxito para el acceso a mejores oportunidades laborales. Un factor negativo que es una externalidad al proyecto, son las temporadas altas y bajas del sector turismo y hotelería, cuya demanda específica se agota en un porcentaje

de jóvenes colocados, quienes rotan estacionalmente en el sector, y que por tanto deja fuera a muchos.

- Según el análisis del proyecto, se observa que, las estrategias implementadas por el proyecto han sido las adecuadas; el proyecto ha ofrecido las condiciones para que los beneficiarios puedan acceder a mejores oportunidades laborales acreditando un nivel de capacitación competitivo en el mercado laboral, desde la PEA ocupada hasta las condiciones de trabajo decente, lo que sin duda alienta a su vez la expectativa de mejoras en los ingresos económicos y por ende en el aporte a la mejora de la calidad de vida del beneficiario y su familia.

Cuadro Nº 36: Cumplimiento de los indicadores del 2º Componente

2º Componente: RESULTADO 2 (100% de ejecución)	
Actividad 2.1. Talleres para el Acercamiento e Inserción al Mercado Laboral: 100%	Actividad 2.2. Taller de Asesoría de búsqueda de empleo (ABE)-100%
PRODUCTO 1: 507 beneficiarios con capacidades para la articulación e inserción al mercado labor	PRODUCTO 2: 507 beneficiarios capacitados en la asesoría para la búsqueda de empleo.
Evidencias: registros de asistencia - Informe técnico del taller aprobado	Evidencias: registros de asistencia - Informe técnico del taller
06 Talleres de Inglés Técnico para Asistente de Housekeeping	25 Talleres de ABE
04 Talleres de Inglés Técnico para Operador Turístico	
04 Ferias gastronómicas para Asistente de Cocina	
08 Talleres de ventas para Promotor de Ventas	
03 Ferias tecnológicas de Diseño Gráfico Publicitario	
04 Desayunos empresariales	
Actividad 2.3. Inserción Laboral: 100%	
PRODUCTO 3: 85 beneficiarios con prácticas laborales en las diferentes ocupaciones propuestas	PRODUCTO 4: 241 beneficiarios insertados en el mercado laboral formal
Evidencias: Informes	Evidencias: Informes y contratos escaneados
85 Constancias de prácticas laborales	241 contratos de trabajo por 3 meses como mínimo

Fuente Informe Final del Proyecto C-12-02

Elaboración: SASE Consultores SAC, EEF, Setiembre 2014

5.5 Efectos El proyecto ha generado un efecto positivo en términos sociales en la población beneficiaria, pues se ha podido apreciar que sienten que el Estado se preocupa y da oportunidades para mejorar las capacidades de los diferentes empresarios, a su vez ven el impacto económico que este genera cuando las empresas se fortalecen con los servicios garantizados que brindan los beneficiarios del proyecto.

Por otra parte el factor crítico para el éxito del proyecto es haber cumplido con los metas pre establecidas, superando los impases surgidos gracias al compromiso de todo el personal de la IE Khipu, quienes redoblaron esfuerzos desde enero del 2014, para lograr alcanzar y pasar las metas, respetando el presupuesto programado y modificado de S/. 791,595.05, habiendo ejecutado S/. 726216.84, con la devolución de S/. 65,378.21 de saldo.

5.6 Contribución al fin último: A pesar de los contratiempos, que afectaron la gestión del proyecto en los procesos de capacitación e inserción laboral (fines del 2013), se concluye que en la última jefatura, éstos fueron superables gracias al compromiso y

mística de gestión de todo el equipo técnico y administrativo, quienes a inicios de agosto del 2014, lograron el 100% de los resultados y los productos del proyecto.

El proyecto está en capacidad de contribuir a su fin último, está asociado a los empleos generados y reducción del desempleo “400 beneficiarios con capacidades para insertarse en el mercado laboral formal”. Así mismo, está en condiciones de cumplir con su propósito, expresado en variables que revelan cambios en condiciones de vida de la población beneficiaria ahora que finalizó el proyecto.

Al respecto, en el EEF se observa que alcanzaron obtener los resultados muy significativos en los indicadores básicos y complementarios. Lograron colocar en el mercado laboral a 241 beneficiarios con contratos de trabajo decente, de ellos, un 73.17% de beneficiarios que perciben ingresos mensuales mayor a una RMV (>S/. 750); un 63.4% con acceso a seguro de salud; un 51.2% con acceso al sistema de pensiones y un 78.0% de beneficiarios con categoría ocupacional de dependiente.

Las capacidades desarrolladas y fortalecidas en las y los jóvenes capacitados en las 5 ocupaciones laborales les habilita para el desempeño dentro del sector servicios o comercio, pudiendo incluso volcar sus capacidades en sus propios hogares como pequeños negocios, al aplicar las técnicas aprendidas, lo cual redundaría en bienestar y mejora de la calidad de vida familiar.

Adicionalmente, el proyecto tuvo efectos colaterales importantes, que contribuyen a su impacto: autoestima del beneficiario, mejora de su vida familiar, mayor interés en la población por capacitarse, incremento del posicionamiento de la Asociación Civil Khipu, despertar el interés en Programas de Formación para sus jóvenes, satisfacción y reconocimiento por parte de las empresas, declaraciones de las municipalidades para promover proyectos similares, considerando que actualmente, en Cusco los sectores servicios y comercio tiene potencial creciente, los complejos comerciales internacionales que actualmente están generando nuevos puestos de trabajo e incrementando la demanda de mano de obra calificada.

En síntesis, a partir de lo observado, es posible afirmar que el proyecto logró un nivel de cumplimiento del 100%, que los procesos llevados adelante por el proyecto y los resultados obtenidos tienen un gran potencial a futuro.

5.7 Aproximación a la sostenibilidad: El proyecto está en condiciones de generar, entre los beneficiarios, una apropiación del conocimiento, tecnología, prácticas productivas, de prevención de riesgos u otras capacidades de uso, de tal manera que los beneficios del proyecto puedan perdurar aún sin que éste continúe.

El proyecto está en capacidad de tender a la sostenibilidad social de los beneficios brindados por su intervención, puesto que los empresarios muestran constancia e interés en seguir contratando los servicios de los beneficiarios que fueron capacitados en el proyecto. Ahora más que nunca que están inaugurándose grandes centros comerciales en Cusco. Al respecto, se observó mayor interés por los asistentes de housekeeping (en SILSA S.A. ESSALUD y numerosos hoteles.), por los promotores de ventas (en Talentum S.A., Supermercados Peruanos S.A. y numerosas empresas privadas) y por los asistentes de cocina (en restaurantes y picanterías de Cusco). Así mismo, se observó que una de las limitaciones para el Operador turístico es el idioma, el cual lo tiene que dominar y que para el diseñador gráfico, este rubro aún no está

muy requerido a tiempo completo en Cusco (en Aquarela impresiones, Técnica S.A. municipios, etc.)

Al respecto, los beneficiarios fueron capacitados en Asesoría para la búsqueda de empleo – ABE. De ellos, 81 beneficiarios realizaron prácticas laborales en las diferentes ocupaciones propuestas en el proyecto y 241 beneficiarios han establecido las relaciones y capacidades necesarias para ser insertados al mercado laboral con contrato de trabajo por 3 meses mínimo.

Asimismo, es posible afirmar que esta cifra se elevará considerablemente en los meses posteriores, por la solicitud de los empresarios innovadores, que están solicitando personal capacitado especialmente en nuevos restaurantes y centros comerciales internacionales que se están instalando en Cusco.

Los elementos que favorecieron el proyecto, además de haber contribuido con sus resultados, auguran su permanencia en el tiempo, por el posicionamiento y Know How de la Asociación Civil Khipu”, su experiencia en el sector de educación como Corporación Educativa KHIPU, (Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado y la Universidad Global), así mismo de sus contactos de trabajo existente con las empresas del medio, producto de la relación y accionar conjunto de varios años; y la disposición favorable de los aliados de los municipios distritales, para colaborar con la ejecución del proyecto en sus respectivas jurisdicciones, disposición fortalecida con el alto nivel de satisfacción alcanzado con los resultados del proyecto.

5.8 Aproximación a la replicabilidad: El proyecto posee características como para ser considerada una iniciativa con potencial de ser ampliado y replicado en otros territorios, donde se determinen condiciones semejantes a la problemática a afrontar y la metodología a replicarse, considerando los avances y logros alcanzados en el presente proyecto.

Para que esta experiencia se pueda aplicar en otras zonas deberá analizarse las necesidades básicas y más importantes del sector. Desde el inicio es necesario contar con un Jefe responsable, con experiencia y conocimiento pleno del proyecto, contar con buen equipo técnico y administrativo, coordinar el compromiso de apoyo con las municipalidades, con la cámara de comercio y turismo, y con los empresarios del lugar, considerar su participación durante la selección de los beneficiarios según su vocación de servicio, para evitar falsas expectativas y desilusiones en los beneficiarios durante la inserción laboral. Así mismo, es necesario lograr vínculos con los sectores del Estado y los Municipios dispuestos a apoyar las iniciativas del proyecto, y mantener estrecha coordinación con FONDOEMPLEO.

En relación a los factores de éxito en el logro de los resultados está en relación con el prestigio y reconocimiento local de Asociación Civil KHIPU, como entidad formadora, el contar con un equipo docente (instructores y docentes invitadas) en sus diferentes componentes, comprometidos con el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes, especialmente en la última etapa del proyecto, donde han mantenido un alto nivel de compromiso y rendimiento, llevando adelante las actividades propuestas. Así mismo, otro factor fue la correspondencia entre el perfil y la oferta de capacitación con la demanda de las empresas, conociendo de cerca sus

expectativas respecto a un nuevo personal, estableciendo vínculos de confianza que han favorecido el desarrollo de la formación.

La Asociación Civil Khipu, habiendo elaborado y llevado a cabo este proyecto, se puede considerar que está en condiciones de replicar esta experiencia en otras localidades de Cusco. Su acreditada experiencia como entidad formadora en carreras técnicas, su pericia en el proyecto y los lazos que le unen al sector empresarial industrial, son aspectos que contribuyen a la replicabilidad de la experiencia en otras nuevas propuestas de similar característica.

Al respecto, el Sr. Roberto Portugal Director Ejecutivo, de la Asociación Civil Khipu, manifestó su interés en continuar desarrollando experiencias como esta, ampliando en otras zonas de intervención, y seguir manteniendo el diálogo con las empresas locales con el propósito de alentar nuevas iniciativas que favorezcan la inserción laboral juvenil. Así mismo, incorporar un sistema de monitoreo y seguimiento a los jóvenes beneficiarios, que podría ayudar en el registro del impacto de la intervención del proyecto, dimensionando mejor los nuevos escenarios laborales que se configuran para ellos, luego de un proceso de seguimiento y actualización en cada experiencia laboral de los cinco perfiles ocupacionales.

VI. Conclusiones y recomendaciones.

6.1 Conclusiones En el análisis de la ejecución del Proyecto “Capacitación y fortalecimiento de capacidades para la inserción laboral en la región Cusco - provincia del Cusco”, programado para 18 meses del 11/12/2012 al 10/06/14, este, fue ampliado hasta el 05/08/2014, debido a que la Institución Ejecutora, el año 2013 sufrió contratiempos en su gestión: al primer Jefe del proyecto, elegido mediante convocatoria en diciembre del 2012, le tomó tiempo asimilar bien el proyecto, laboró 8 meses y renunció en agosto 2013; al respecto la Corporación Khipu promovió al Coordinador del Sector Comercio, quien el 31 de octubre 2013 asumió la jefatura reconocido por FONDOEMPLEO.

En noviembre del 2014 el Jefe del proyecto solicitó la ampliación del plazo para enviar el Segundo Entregable, lo cual fue denegado; como consecuencia del atraso, FONDOEMPLEO suspendió el proyecto el 21 de enero del 2014. Al respecto, renunció el 2do. Jefe, y en esa crítica circunstancia la Monitora del Proyecto, asumió la responsabilidad de liderar el proyecto, quien con el equipo técnico y el respaldo de la Corporación Khipu, aplicaron nuevas estrategias de gestión logrando revertir el escenario; y el 29 de enero enviaron el Segundo Entregable; en relación a ello recibieron la Supervisión externa (19 al 22 de febrero), como resultado del informe de supervisión FONDOEMPLEO el 17 de marzo levantó la suspensión, después de 53 días, así mismo, reconoció a la 3º Jefa del proyecto, y postergaron la fecha de término del proyecto hasta el 4 de agosto del 2014.

A pesar de los cambios realizados, y la tardía contratación de los vinculadores laborales, desarrollaron todas las actividades programadas, logrando pasar las metas preestablecidas en el Marco Lógico, con un impacto grande en el acceso a oportunidades laborales y la mejora de la calidad de vida de un buen porcentaje de jóvenes empobrecidos en zonas peri-urbanas y rurales de 8 distritos: Cusco (30.9%),

San Sebastián (25.44%), Santiago (19.53%), Wanchaq (13.21%), San Jerónimo (8.88%), Poroy (0.99%), Saylla (0.59%) y Ccorca (0.39%).

La participación de la población juvenil con enfoque de género, ha permitido que tanto hombres (34%) y mujeres (66%), mejoren su nivel educativo y accedan a nuevas oportunidades laborales sea para Diseño gráfico (58% mujeres y 42% hombres), para Operador turístico (65% mujeres y 35% hombres), para Asistente de cocina (74% mujeres y 26% hombres), para Asistente de housekeeping (79% mujeres y 21% hombres), para Promotor de ventas (57% mujeres y 43% hombres).

Según los logros alcanzados en los componentes y analizados en los acápite anteriores y de los registros de la FSEL, se concluye que el proyecto ha ofrecido las condiciones para que los 507 beneficiarios, puedan acceder a mejores oportunidades laborales acreditando un nivel de capacitación competitivo lo cual mejora la empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes beneficiarios del proyecto en condición de vulnerabilidad de la provincia de Cusco.

En base al análisis comparativo entre los resultados del Estudio de Línea de Base y el Estudio de Evaluación Final, es posible afirmar que el proyecto logró un nivel de cumplimiento del 100% y que sí está en condiciones de alcanzar, tanto el fin como el propósito para el que fue diseñado.

Cuadro N° 37: Cumplimiento de los indicadores de Fin y Propósito

Descripción del proyecto	Indicadores	Cumplimiento de los indicadores	
		Indicadores alcanzados en el ELB	Indicadores logrados en el EEF
Fin: Mejorar la empleabilidad y calidad de vida de personas en condición de vulnerabilidad de la Provincia del Cusco, beneficiarios del Proyecto.		Contratos de trabajo. Alcanzaron insertar al mercado laboral a 40 beneficiarios (23 mujeres y 17 hombres).	Contratos de trabajo. Lograron pasar la meta establecida con la inserción de 241 beneficiarios contratados en el mercado laboral (156 mujeres y 84 hombres).
		Sectores económicos: Sector servicios 45.3%, sector manufactura 26.3% y sector comercio 23.5%	Sectores de empleo: servicios 78.13%, sector comercio 19.5% y sector manufactura 1.2%
		53.10% de los beneficiarios tiene la categoría ocupacional de dependientes.	78.0% de los beneficiarios tiene la categoría ocupacional de dependientes.
		Ingreso mensual (Promedio) S/. 507.21 Nuevos Soles	Ingreso mensual (Promedio) S/. 793.54 Nuevos Soles
		Ingreso por hora (Promedio) S/. 2.77 Nuevos Soles	Ingreso por hora (Promedio) S/. 5.1 Nuevos Soles
		Jornada laboral (Promedio x semana) 5.5 días	Jornada laboral (Promedio x semana) 5.62 días
		23% de beneficiarios gana más que 1 RMV	73.17% de beneficiarios gana más que 1 RMV
		16% con acceso a seguro de salud	63.4% con acceso a seguro de salud
		9% con acceso a sistema de pensiones	51.2% con acceso a sistema de pensiones
Propósito. Desarrollar capacidades para facilitar la inserción de beneficiarios al mercado laboral formal: "400 beneficiarios con capacidades para insertarse	400 beneficiarios con capacidades para insertarse en el mercado laboral formal	De 400 beneficiarios con capacidades para insertarse en el mercado laboral formal, alcanzaron capacitar 251 beneficiarios en 5 ocupaciones laborales:	De 400 beneficiarios reprogramaron a 507 beneficiarios con capacidades para insertarse en el mercado laboral formal, lograron capacitar a 507 beneficiarios en 5 ocupaciones laborales:
		Diseño gráfico: de 60 beneficiarios proyectados, capacitaron 60 beneficiarios (100%)	Diseño gráfico: de 60 beneficiarios proyectados, capacitaron 60 beneficiarios en el ELB (100%)
		Asistente de cocina: de 80 beneficiarios proyectados, capacitaron 60 beneficiarios (75%)	Asistente de cocina: de 80 beneficiarios proyectados, capacitaron 20 beneficiarios más, que con los 60 beneficiarios del ELB, alcanzaron la meta de 80 capacitados (100%)

Descripción del proyecto	Indicadores	Cumplimiento de los indicadores	
		Indicadores alcanzados en el ELB	Indicadores logrados en el EEF
en el mercado laboral formal"		Operador turístico: de 80 beneficiarios proyectados, capacitaron 40 beneficiarios (50%)	Operador turístico: de 80 beneficiarios proyectados, capacitaron 40 beneficiarios más, y con los 48 beneficiarios del ELB alcanzaron la meta de (100%)
		Asistente de housekeeping: de 80 beneficiarios proyectados, capacitaron 48 beneficiarios (60%)	Asistente de housekeeping: de 124 beneficiarios reprogramados, capacitaron 72 beneficiarios más, y con los 48 beneficiarios del ELB alcanzaron la meta de 124 capacitados (100%)
		Promotor de ventas: de 100 beneficiarios proyectados, capacitaron 43 beneficiarios (43%)	Promotor de ventas: de 163 beneficiarios reprogramados, capacitaron 120 beneficiarios más, y con los 43 beneficiarios de ELB alcanzaron la meta de 163 capacitados (100%)

Fuente Informe Final del Proyecto C-12-02 Resultados de Encuestas FSEL de FONDOEMPLEO
Elaboración: SASE Consultores SAC.

6.2 Recomendaciones

En la mirada de replicar el presente proyecto o ejecutar proyectos similares, se sugiere tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ✓ En un proyecto de esta naturaleza, con corta duración y con numerosos beneficiarios a atender, se sugiere antes de iniciar el proyecto, contar con una terna de candidatos para la Jefatura del Proyecto, que conozcan y dominen la responsabilidad del cargo. De igual manera, para las intervenciones orientadas a lograr la inserción laboral de los jóvenes en las empresas, programar desde el inicio la participación de los “vinculadores laborales” para consolidar el equipo técnico desde el principio.
- ✓ En un proyecto de esta naturaleza, el punto neurálgico, es el proceso de selección de beneficiarios, por lo tanto amerita poner una especial dedicación y rigurosidad en su diseño, y en la aplicación de los prerrequisitos del postulante, especialmente lo concerniente al nivel de pobreza. Se sugiere, tener en cuenta durante la selección, la participación de los empresarios que brinden la orientación vocacional requerida en sus empresas que incluyen expectativas personales y laborales.
- ✓ En el diseño de los contenidos de los cursos, se sugiere buscar la coordinación activa de las empresas con el propósito de lograr cursos que respondan a sus necesidades y requerimientos de personal calificado que necesitan, considerar que el rol de los aliados y su grado de conocimiento e identificación con el proyecto, son fundamentales para su éxito.
- ✓ En la programación del horario de los cursos, se sugiere evaluar la posibilidad de incrementar el número de horas de los cursos, especialmente las horas de prácticas, considerando que la metodología práctica es “aprender haciendo”.
- ✓ Potenciar en ese doble esfuerzo, el diseño e implementación innovadora de la asesoría búsqueda del empleo ABE y los denominados “Cursos Transversales”, enfocándolos en el mejoramiento personal de los jóvenes y en la perspectiva de sus “proyectos de vida”.

- ✓ En base a las necesidades del mercado laboral, se sugiere reforzar aún más, los mecanismos utilizados para acompañar a los jóvenes en el proceso de capacitación y fortalecimiento de su aprendizaje, con el objetivo de reducir las tasas de deserción.
- ✓ Con el fin de proponer estrategias para que Proyectos de Inserción Laboral, sean acogidos de manera efectiva, se sugiere realizar un estudio sobre la realidad laboral de las empresas de servicios en el Cusco. Ejemplo: Falta trabajar el tema de servicio (mozos), no existen escuelas ni centros de formación, es una gran falencia en restaurantes y hoteles.
- ✓ Con la convicción de que los beneficios recibidos por el presente proyecto, es un valioso capital que puede ser previsible en otras empresas y en otras zonas, se sugiere como aliados para proyectos futuros a las municipalidades con latente interés de capacitar a la población juvenil; así mismo, en la medida en que los resultados de personal calificado a obtenerse, se ajusten a sus requerimientos, para las empresas de nuevos centros comerciales en Cusco.

VII. Bibliografía

Información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE

- Anuario Estadístico Sectorial 2012
- Avance de los Resultados de la Encuesta Nacional de variación mensual del empleo (ENVME), Diciembre 2013
- Boletín Estadístico – I Semestre 2013
- Indicadores estadísticos y variables laborales por regiones
- Informe Anual del Empleo en el Perú 2012

ANEXOS

Anexo 2: Cuadro Nº 39: Marco Lógico del Proyecto

Descripción	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
-------------	-------------	------------------------	-----------

Fin: Mejora de la empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes pobres de los distritos de San Sebastián, San Jerónimo, Santiago, Poroy, Saylla, y Cusco de la Región Cusco – Provincia del Cusco			
Propósito: Mejorar y facilitar la inserción de beneficiarios al mercado laboral formal.	400 beneficiarios con capacidades para insertarse al mercado laboral formal	Copia del Certificado de capacitación	
Componentes 1: Formación de competencias Laborales - Proyecto.	400 Participantes con competencias laborales técnicas y personales aptos para afrontar el mercado laboral en la provincia de Cusco al finalizar el proyecto (18 meses).	Acta de entrega de certificado del curso. Contratos de Trabajo, Constancia de Trabajo, Boletas de pago.	Se mantiene el compromiso de los beneficiarios y la demanda de mano de obra específica.
Componentes 2: Promover espacios de articulación e Inserción al mercado laboral	240 (60%) participantes son insertados en el mercado laboral en la provincia de Cusco formal al finalizar el proyecto (18 meses).		
Componente 6: Gestión del proyecto	01 Línea de base del proyecto.	Documento Elaborado.	Se logra las metas propuestas y se evalúa la experiencia
	01 Elaboración de plan operativo del proyecto	Documento Elaborado	
	Monitoreo y Supervisión Permanente	Informes Trimestrales de Monitoreo y Supervisión.	
	Sistematización del proyecto	Documento de Sistematización	
	Evaluación del proyecto	Documento de Evaluación	

Fuente: Documentación de la IE Khipu

Anexo 3: Archivo Fotográfico



Análisis de las encuestas



Entrevista a la IE Khipu



Encuesta a profesores



A profesora de ABE y Jefa del Proyecto



Entrevista a beneficiarios



Encuesta al personal de apoyo



Entrevista a empresarios de Restaurantes,



Hoteles



Imprenta gráfica



Entrevista a empresarios de Cafeterías



Turismo



Encuesta a beneficiarios



Promotor de ventas



Asistente Housekeeping



Asistente de Cocina

Felicitaciones: El proyecto como la parábola del buen sembrador: "La semilla cayó en tierra buena y dió frutos".