

INFORME DE EVALUACION

Código de proyecto	Proyecto C-11-19:
Título del proyecto	“Desarrollo de competencias ocupacionales para la empleabilidad de población joven vulnerable – Macro región Pasco-Junín-Huánuco”.
Nombre del Ejecutor	Servicios Educativos Promoción y Apoyo Rural-SEPAR

Estructura de contenidos del Estudio de Evaluación¹

1. Resumen Ejecutivo: Objetivos, conclusiones y recomendaciones principales
2. Antecedentes de la evaluación: contexto, limitaciones y alcances
3. Enfoque y metodología de la evaluación
 - 3.1. Enfoque de la evaluación
 - 3.2. Metodología de la evaluación
4. Breve descripción del proyecto
5. Análisis y resultados de la evaluación
 - 5.1. Evaluación institucional: relevancia, eficacia, eficiencia, viabilidad futura
 - 5.2. Diagnóstico de participantes
6. Conclusiones y recomendaciones
 - 6.1 Conclusiones
 - 6.2 Recomendaciones
7. Lecciones aprendidas
8. Anexos:
 - ° A. N° 1. Índice que mide el Trabajo decente
 - ° A. N° 2. Anexo metodológico
 - ° A.N°3. Referencias documentales

¹La estructura de contenidos y los criterios de evaluación que presenta el Informe son los propuestos por FONDOEMPLEO.

1. Resumen Ejecutivo

El proyecto “Desarrollo de competencias ocupacionales para la empleabilidad de población joven vulnerable- Macroregión Pasco-Junín-Huánuco” se desarrolló entre febrero del 2012 a febrero del 2013.

El mencionado proyecto ha sido ejecutado por Servicios Educativos Promoción y Apoyo Rural-SEPAR, teniendo como instituciones asociadas la Escuela de Gastronomía y Alta Cocina Cooking Gourmet – Huancayo; las Municipalidades Provinciales de Tarma, Chanchamayo y Huánuco y la Municipalidad Distrital de Villa Rica.

En el proyecto se identificó como problema principal el limitado acceso a la inserción laboral que tienen los jóvenes hombres y mujeres en situación de pobreza de las regiones arriba mencionadas, señalando como causa principal sus escasas posibilidades de recibir una capacitación de calidad.

Para contribuir a revertir esta situación, el proyecto se propuso mejorar la empleabilidad e ingresos de los jóvenes en situación de pobreza, a través de la capacitación por competencias para la inserción laboral decente en los sectores de turismo y hotelería, confecciones y servicios.

El proyecto se planificó con tres componentes, cada uno de ellos referido a una región específica.

La evaluación institucional se hizo en base a los criterios de relevancia, eficiencia, eficacia, y viabilidad futura.

Relevancia

En términos del Problema Central, el proyecto aporta en fortalecer las capacidades de empleabilidad de los jóvenes al generarles una oportunidad de inserción en ocupaciones específicas vinculadas con las demandas del mercado.

En términos de la estructura de la Matriz de Planificación del Proyecto (MPP). En relación con los medios de afectación del problema central incorporados en la MPP, se ha determinado que el indicador a nivel del “Fin del proyecto” (la tasa de desempleo de la macro región) no se encuentra bajo control del proyecto.

El objetivo a nivel de Propósito puede re expresarse en términos de *Jóvenes capacitados insertados en el mercado laboral macro regional en ocupaciones relacionadas con la formación recibida*.

Eficiencia

La institución ejecutora evidencia una trayectoria y expertise en la temática del empleo juvenil de cinco años. Ese conocimiento acumulado le ha permitido consolidar un equipo profesional tanto en los aspectos de gestión como de las acciones de capacitación e inserción laboral.

La continuidad en la temática del proyecto, también, le ha reportado un capital de relacionamiento particularmente con el MTPE y sus programas y servicios de promoción del empleo; todo ello permite que las externalidades positivas, así derivadas, impacten favorablemente sobre los participantes.

Los recursos que SEPAR viene ejecutando con este proyecto de empleo juvenil representan el 24.2% del presupuesto de toda la institución. Ello minimiza una eventual situación de dependencia financiera de FONDOEMPLEO frente al término del proyecto.

Eficacia

En términos de eficacia, entendiéndose por ella la comparación entre lo ejecutado vs lo programado, la institución reporta que ha alcanzado el 98% de la meta de participantes capacitados (469/ 480) y que la tasa de inserción ha superado lo previsto inicialmente (8 puntos por encima de la meta del 50%).

Viabilidad futura

La institución ejecutora tiene la fortaleza de mostrar experiencia en la ejecución de proyectos similares y en el haber establecido alianzas y relaciones con el MTPE, las Direcciones Regionales y la Ventanilla Única de Promoción del Empleo-VUPE.

Igualmente, revela conocimiento de las políticas e iniciativas de los gobiernos subnacionales en materia de promoción del empleo juvenil.

En términos comparativos, SEPAR debiera disponer de mayor capacidad de respuesta ante propuestas, convocatorias y procesos que alienten la generación de mayores oportunidades laborales para los jóvenes de las regiones donde opera.

A nivel de beneficiarios, la evaluación fue reemplazada por un diagnóstico a solicitud de FONDOEMPLEO. Respecto a ello se encontró:

Características de los participantes

- ° En el proyecto participaron mayoritariamente mujeres (70%) y los varones constituyeron (30%), solteros la mayoría de ellos (75%). El promedio de edad se ubicaba en 23.2 años.
- ° En relación a su nivel educativo, mayoritariamente, el 59.4% de los participantes, cuentan con secundaria completa. Un 32.7% dispone de estudios superiores en sus diversas variantes: un 12.9% con estudios no universitarios concluidos, un 12.9% con no concluidos y un 6.9% con estudios universitarios incompletos. Ninguno contaba con estudios universitarios terminados.
- ° De quienes han seguido estudios superiores, la distribución de las carreras se concentra en Contabilidad (17.1%) y Computación (12.2%). Le siguen Secretariado (9.6%), Operador de computadoras y Farmacia (ambas con 7.3%). En la parte productiva se ubicaban las carreras de Industrias alimentarias y Confección de industrias (ambas con el 4.9%).

Ocupación principal

Durante la primera semana de julio, de la muestra de 63 participantes, el 87% se encontraba laborando en ocupaciones relacionadas con algunas de las áreas contempladas por el proyecto para la capacitación respectiva, localizándose el 36% de ellos en el rubro de gastronomía.

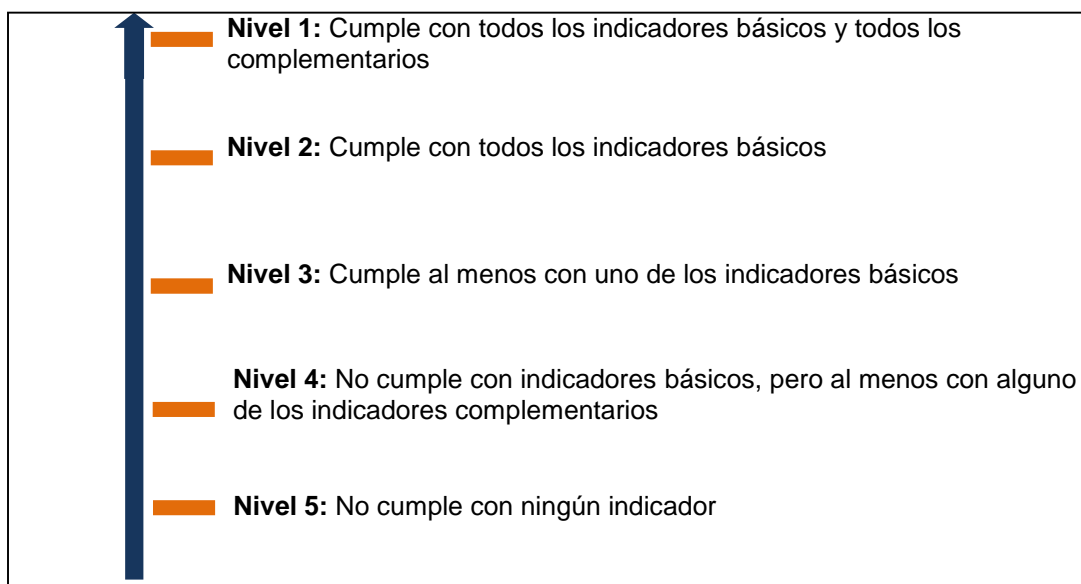
Características del trabajo de los participantes del proyecto, un semestre luego del término de sus actividades

Para este aspecto se utilizó los elementos que dan cuenta del concepto del trabajo decente. El Índice de Trabajo Decente (ITD) identifica 2 indicadores básicos (contrato y un ingreso no menor a la remuneración mínima) y 3 indicadores complementarios (cobertura de un seguro de salud, aportar a un sistema de pensiones y que la jornada laboral no exceda de las 48 horas semanales).

En este caso, se encontró que el 25% contaba con un contrato de trabajo, que el 54% tenía un ingreso igual o mayor a la remuneración mínima, que el 17% disponía de algún seguro de salud, que el 13% aportaba en algún sistema de pensiones y que el 70% señalaba no trabajar una jornada semanal que superara las 48 horas.

En términos del ingreso promedio mensual se observó que los trabajadores con contrato percibían S/. 864 mientras que aquellos sin contrato disponían de S/. 780. Es decir había una diferencia de S/.84, equivalente al 11% del ingreso de los sin contrato.

Los indicadores básicos y complementarios nos permiten construir el ITD, a partir del siguiente ordenamiento:



Así, la distribución del ITD permite identificar en el nivel 1 a un 12.7% de los trabajadores que participaron del proyecto. En el nivel 2 se encuentra un 11.1% de ellos, en el nivel 3 se ubica un 30.2% y en el nivel 4, un 46%. No hay nadie ubicado en el nivel 5.

Cabe mencionar que, en el 2012, a nivel de todo el trabajo asalariado del país, en el nivel 1 se localizaba un 24.9%. En ese sentido, la participación relativa de los egresados del proyecto no fue la más favorable. Esta situación, también, se constata al compararse con el porcentaje del nivel 1 -trabajo asalariado- de las regiones Junín (17.8%), Pasco (20.8%) y Huánuco (24.6%).

Respecto a los beneficios del proyecto

Los participantes del proyecto señalaron en forma unánime que han incorporado las siguientes competencias blandas ("softskills"): *A respetar a mis compañeros, trabajar en equipo, ser puntual y ordenado.* En un nivel inmediato inferior se localizaron respuestas

como: *A conocerme mejor y conocer mis derechos laborales y, posteriormente, a conocer sobre normas de seguridad en el trabajo.*

También, señalan que el proyecto les aportó en el aprendizaje de competencias para insertarse laboralmente. Entre ellas destacan: elaborar un CV (75.2%), técnicas para afrontar una entrevista (54.5%), y a buscar un empleo en internet y otras herramientas (34.7%).

Esto se expresa en la valoración positiva que expresan del proyecto, el 99% de los encuestados lo considera útil y muy útil.

Cambios y efectos

A través del seguimiento del panel de los participantes insertados se encontró que su curva de ingresos se desplazó hacia una posición superior entre la implementación del proyecto y 6 meses luego de su conclusión. Ello se debió a una mejora en el ingreso promedio de los participantes

Igualmente, se apreció una concordancia bastante alta entre la inserción laboral ex post al proyecto con la formación recibida durante la ejecución (87%).

2. Antecedentes de la evaluación: contexto, limitaciones y alcances

2.1 Contexto

ZOE Asesorías y Consultorías participó en las convocatorias abiertas que efectuaba FONDOEMPLEO desde el año 2010. En este tiempo resultamos ganadores para realizar líneas de base, sistematizaciones y evaluaciones, con buenos resultados.

Por ello es que respondimos a la convocatoria abierta realizada en enero del presente año. Nos presentamos para realizar el estudio de evaluación de los proyectos de la línea 3 de Emprendimiento, resultando ganadores para evaluar tres (3) proyectos del grupo 4: Proyectos C 11-30, C 11-31 y C 11-37.

Con posterioridad FONDOEMPLEO nos asignó, previa consulta con nuestra institución, la evaluación de dos (2) proyectos de la línea 1 de inserción laboral del grupo 2: Proyectos C 11-19 y C 11-20.

El proceso de la evaluación de los proyectos coincidió con el cambio de personal responsable de FONDOEMPLEO, lo que provocó modificaciones en los términos de referencia, tiempos y enfoques en el desarrollo de la evaluación.

Este contexto de cambio, implicó modificaciones a los términos de referencia, lo que se tradujo en nuevos requerimientos no contemplados que demandaron reajustes de la propuesta técnica aprobada de los instrumentos y de los tiempos asignados. Al no contar con Línea de Base, FONDOEMPLEO propuso sustituir los indicadores referidos a los beneficiarios, por un diagnóstico de los mismos.

2.2 Limitaciones

Una limitación importante, que se suma a los bajos costos asignados, ha sido la distribución porcentual de los pagos, lo que trasladó a la consultora el prefinanciamiento de los estudios a realizar.

Los cambios enfrentados durante el proceso de las evaluaciones y los tiempos tomados por FONDOEMPLEO para aprobar las modificaciones, ha dilatado el proceso de la consultoría, trasladando igualmente a la consultora y sus profesionales comprometidos, los costos de mayor tiempo demandado.

Las adendas a los contratos debieron ser previstas por FONDOEMPLEO.

2.3 Alcances

Los términos de referencia deben ser respetados una vez iniciado el proceso, en tanto en base a ellos se formula la propuesta técnica. Los cambios de personal no deben afectar los procesos iniciados. Las modificaciones que se deseen formular deberían ser aplicadas en futuras convocatorias.

Se sugiere incorporar en los términos de referencia la elaboración del Plan de Trabajo de toda la consultoría.

Igualmente se sugiere realizar una evaluación de costos reales de una consultoría que incluye trabajo de campo en diferentes regiones del país así como los porcentajes de los desembolsos.

3. Enfoque y metodología de la evaluación

3.1 Enfoques de la evaluación

El estudio de evaluación final realizado se llevó a cabo bajo la modalidad de una evaluación ex-post que incluyó la evaluación institucional, la evaluación de la calidad y pertinencia de los diseños ya ejecutados² y el diagnóstico de los beneficiarios, esto último a petición expresa de FONDOEMPLEO.

Combinamos tres enfoques evaluativos:

- * El primero, relacionado con **la teoría del capital humano** que vincula directamente la acumulación de conocimientos y la experiencia laboral, como los medios que mejoran la productividad y los ingresos, contribuyendo en consecuencia, como factores de movilidad social que aportan a la mejora de la calidad de vida. La naturaleza de los proyectos de FONDOEMPLEO del grupo 2, reflejan dicho enfoque: la capacitación para la generación y/o reforzamiento de empleo; y/o generación de autoempleo de la población vulnerable.
- * El segundo, relacionado con **el entorno en el cual se concreta el proyecto** y la importancia de las alianzas estratégicas entre instituciones y actores clave para el establecimiento de sinergias que aporten al desarrollo local y/o regional en un territorio. En ese sentido, asumimos como pertinente el enfoque del desarrollo económico local, desarrollo territorial, competitividad regional y la definición que sobre desarrollo económico local señala la Organización Internacional del Trabajo, *“un proceso de desarrollo participativo que fomenta los acuerdos de colaboración entre los principales actores públicos y privados de un territorio, posibilitando el diseño y la puesta en práctica de una estrategia de desarrollo común a base de aprovechar los recursos y ventajas competitivas locales en el contexto global, con el objetivo final de crear empleo decente y estimular la actividad económica”* (Rodríguez-Pose, 2002³).
- * El tercero, relacionado al enfoque de **gestión por resultados**, que toma como uno de los elementos de la evaluación, el marco lógico de cada proyecto, que permite determinar cómo la ejecución ha concretado los efectos deseados generados en las personas e instituciones que intervinieron.

3.2 Metodología de la evaluación

Desarrollamos un enfoque metodológico estratégico, participativo y de aprendizaje⁴.

- *Estratégico*, en tanto el criterio de viabilidad fue el eje de análisis de la evaluación en el ciclo de vida del proyecto: formulación, ejecución y culminación.
- *Participativo*, en tanto articuló e incorporó la información obtenida de los diferentes actores clave -propuestos por la propia institución ejecutora- que intervinieron en el proyecto.
- *Aprendizaje*, en tanto la evaluación en sus diferentes fases de trabajo -de gabinete con fuentes secundarias, de campo con fuentes primarias, o de análisis de ambas

²Estos diseños respondían a las orientaciones brindadas por FONDOEMPLEO en el Manual Institucional de pautas metodológicas para la presentación de los Proyectos a los Concursos que auspician.

³<http://www.hegoa.ehu.es/dossierra/DHL/RodriguezPoseElpapeldelaOIT.pdf>

⁴Guía de evaluación y proyectos sociales. Análisis y desarrollo social Consultores., s/f. Madrid. “Proyectos Sociales. Silvia García U. Febrero 2008.

fuentes-, nos permitió un mejor conocimiento de las formas de intervención del proyecto, el contexto, sus actores clave y beneficiarios.

El proceso metodológico, tanto en trabajo de gabinete y de campo, se concentró en generar suficiente evidencia que nos aproximara a determinar el grado o nivel de cumplimiento de lo programado; de los factores facilitadores o limitantes; a estimar si los resultados se produjeron a costo eficiente; y el grado de sostenibilidad probable de los logros obtenidos por el proyecto. Igualmente se rescataron las lecciones aprendidas que se derivaron de los procesos de implementación del proyecto.

Se trabajó teniendo como referencia en cada proyecto: la jerarquía de objetivos, los componentes, los indicadores verificables y metas, así como los indicadores de resultados.

Los pasos metodológicos que se desarrollaron en la evaluación del proyecto y el diagnóstico de beneficiarios, fueron: i) la preparación de los procesos; ii) sistematización documentaria; iii) recolección de información primaria (trabajo de campo); y iv) elaboración de Informes y presentación de los resultados⁵.

4. Breve descripción del Proyecto

El proyecto “Desarrollo de competencias ocupacionales para la empleabilidad de población joven vulnerable- Macroregión Pasco-Junín-Huánuco” se desarrolló entre febrero del 2012 a febrero del 2013.

El mencionado proyecto ha sido ejecutado por Servicios Educativos Promoción y Apoyo Rural-SEPAR, teniendo como instituciones asociadas la Escuela de Gastronomía y Alta Cocina Cooking Gourmet – Huancayo; las Municipalidades Provinciales de Tarma, Chanchamayo y Huánuco y la Municipalidad Distrital de Villa Rica.

Los ámbitos geográficos donde se ejecutó el proyecto fue el siguiente:

- a. Región Pasco, provincias de Pasco y Oxapampa
Distritos de Pasco: Yanacancha, Chaupimarca,
Distritos de Oxapampa: Oxapampa, Villa Rica
- b. Región Junín, provincias de Chanchamayo, Huancayo, Tarma.
Distritos de Chanchamayo: San Ramón, Chanchamayo, Pichanaqui
Distritos de Huancayo: Huancayo, El Tambo, Chilca, Pilcomayo
Distritos de Tarma: Tarma, Acobamba
- c. Región Huánuco, provincias de Leoncio Prado y Huánuco.
Distritos de Leoncio Prado: RupaRupa
Distritos de Huánuco: Huánuco, Amarilis

En el proyecto⁶se identificó como problema principal el limitado acceso a la inserción laboral que tienen los jóvenes hombres y mujeres en situación de pobreza de las regiones arriba mencionadas, señalando como causa principal sus escasas posibilidades de recibir una capacitación de calidad.

⁵ Ver Anexo Metodológico

⁶ Documento del proyecto

Para contribuir a revertir esta situación, el proyecto se propuso mejorar la empleabilidad e ingresos de los jóvenes en situación de pobreza, a través la capacitación por competencias para la inserción laboral decente en los sectores de turismo y hotelería, confecciones y servicios.

El proyecto se planificó con tres componentes, cada uno de ellos referido a una región específica.

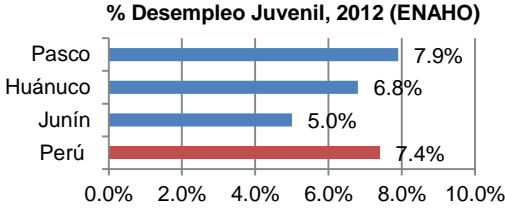
Siguiendo la lógica de intervención del proyecto, la Matriz de Planificación del Marco Lógico fue la siguiente:

Lógica de intervención	Indicadores
<p>Fin Contribuir a mejorar la empleabilidad e incrementar los ingresos en la población joven en situación de pobreza en provincias de la Macro Región Pasco - Junín - Huánuco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La tasa de desempleo de jóvenes de la macroregión ha disminuido • 240 jóvenes insertados laboralmente y de forma permanente. • El promedio de ingreso mensual permanente de jóvenes, varones y mujeres atendidos será de S/.650.00
<p>Propósito Programa de capacitación por competencias para la inserción laboral de jóvenes, varones y mujeres en situación de pobreza en La Macro Región Pasco - Junín - Huánuco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 480 jóvenes en situación de pobreza (varones y mujeres), debidamente focalizados, convocados y matriculados, inician el programa de capacitación por competencias para su inserción laboral, en los sectores hotelero, turístico, confecciones y servicios. • 470 jóvenes en situación de pobreza (varones y mujeres), han mejorado sus capacidades según las competencias que exige el mercado laboral, en los sectores hotelero, turístico confecciones y servicios (comercio) - Fase aula taller. • 470 jóvenes varones y mujeres logran conocimientos y empoderamiento sobre derechos fundamentales y conceptos transversales de inclusión social en la fase aula taller. • 450 jóvenes (96% de egresados de la Fase aula taller), concluyen satisfactoriamente sus prácticas en empresas de la macro región logrando afianzar sus competencias – Fase práctica empresa. • 240 jóvenes (50% de matriculados) son insertados al mercado laboral con contrato de trabajo decente – Fase inserción.
<p>Componentes</p>	
<p>Componente 1 Implementación de un programa de capacitación para la inserción laboral de 140 jóvenes, varones y mujeres en situación de pobreza, en las Provincias de Cerro de Pasco y Oxapampa, en los sectores hoteleros, turístico confecciones y servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 140 jóvenes en situación de pobreza (varones y mujeres), son debidamente focalizados, convocados y matriculados e inician el programa de capacitación por competencias para su inserción laboral, en los sectores hotelero, turístico confecciones y servicios (comercio). • 137 jóvenes en situación de pobreza (varones y mujeres), han mejorado sus capacidades según las competencias que exige el mercado laboral, en los sectores hotelero, turístico confecciones y servicios (comercio) - Fase aula taller. • 137 jóvenes varones y mujeres logran conocimientos y empoderamiento sobre derechos fundamentales y conceptos transversales de inclusión social. • 131 jóvenes (96% de egresados de la Fase aula taller), concluyen satisfactoriamente sus prácticas en Empresas de la Macro región logrando afianzar sus competencias – Fase práctica empresa. • 70 jóvenes (50% de matriculados) son insertados al mercado laboral con contrato de trabajo decente en empresas de la Región – Fase inserción

Lógica de intervención	Indicadores
<p>Componente 2 Implementación de un programa de capacitación para la inserción laboral de 140 jóvenes, varones y mujeres en situación de pobreza, en las Provincias de Huancayo, Tarma y Chanchamayo, en el sector hotelero y turístico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 140 jóvenes en situación de pobreza (varones y mujeres), son debidamente focalizados, convocados y matriculados e inician el programa de capacitación por competencias para su inserción laboral, en los sectores hotelero y turístico. • 137 jóvenes en situación de pobreza (varones y mujeres), han mejorado sus capacidades según las competencias que exige el mercado laboral, en los sectores hotelero, turístico confecciones y servicios (comercio) - Fase aula taller. • 137 jóvenes varones y mujeres logran conocimientos y empoderamiento sobre derechos fundamentales y conceptos transversales de inclusión social. • 131 jóvenes (96% de egresados de la Fase aula taller), concluyen satisfactoriamente sus prácticas en Empresas de la Macro región logrando afianzar sus competencias – Fase práctica empresa. • 70 jóvenes (50% de matriculados) son insertados al mercado laboral con contrato de trabajo decente en empresas de la Región – Fase inserción
<p>Componente 3 Implementación de un Programa de capacitación para la inserción laboral de 200 jóvenes, varones y mujeres en situación de pobreza, en las Provincias de Huánuco y Leoncio Prado, en los sectores: hotelero, turístico confecciones y servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 200 jóvenes en situación de pobreza (varones y mujeres), son debidamente focalizados, convocados y matriculados e inician el programa de capacitación por competencias para su inserción laboral, en los sectores hotelero, turístico confecciones y servicios (comercio). • 196 jóvenes en situación de pobreza (varones y mujeres), han mejorado sus capacidades según las competencias que exige el mercado laboral, en los sectores hotelero, turístico confecciones y servicios (comercio) - Fase aula taller. • 196 jóvenes varones y mujeres logran conocimientos y empoderamiento sobre derechos fundamentales y conceptos transversales de inclusión social. • 188 jóvenes (96% de egresados de la Fase aula taller), concluyen satisfactoriamente sus prácticas en Empresas de la Macro región logrando afianzar sus competencias – Fase práctica empresa. • 100 jóvenes (50% de matriculados) son insertados al mercado laboral con contrato de trabajo decente en empresas de la Región – Fase inserción

5. 5. Análisis y resultados de la evaluación

5.1 Evaluación institucional: relevancia, eficacia, eficiencia, sostenibilidad

Criterios	Conceptos clave	Indicadores de evaluación									
Relevancia	Pertinencia y coherencia del diseño de los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de desempleo juvenil en las regiones donde se ejecutaron los proyectos Matriz de planificación del proyecto con Indicadores verificables objetivamente y que corresponden a los Objetivos del proyecto 	 <p>% Desempleo Juvenil, 2012 (ENAH)</p> <table border="1"> <tr><td>Pasco</td><td>7.9%</td></tr> <tr><td>Huánuco</td><td>6.8%</td></tr> <tr><td>Junín</td><td>5.0%</td></tr> <tr><td>Perú</td><td>7.4%</td></tr> </table>	Pasco	7.9%	Huánuco	6.8%	Junín	5.0%	Perú	7.4%
Pasco	7.9%										
Huánuco	6.8%										
Junín	5.0%										
Perú	7.4%										
Eficiencia	Capacidad de gestión y organización de la institución operadora.	N° de años de trabajo de la entidad ejecutora en la temática de la formación e inserción laboral juvenil	5 años								
		Presupuesto, en los últimos 3 años, de la entidad ejecutora orientado al tema de la formación e inserción laboral juvenil.	S/. 955,988 Monto mayor al de últimos 3 años								
		% en el presupuesto total de la entidad ejecutora de los recursos orientados a iniciativas de formación e inserción laboral juvenil.	24.2%								
		N° de los profesionales y técnicos que laboran en la entidad ejecutora en la formación e inserción laboral juvenil.	34 profesionales y técnicos con experiencia en el tema del proyecto								
		N° de convenios suscritos entre la entidad ejecutora e instituciones públicas y privadas que actúan en la temática de la formación e inserción laboral juvenil.	Huánuco (5), Pasco (6), Junín (7), Ayacucho (3)								
Costos del proyecto/ Estructura de costos/ Costos por unidad de producto	Costo de actividades/ costos administrativos	8.0% Costos administrativos S/. 80,623 Presupuesto FE S/. 1,007,783									
	Número de beneficiarios/ personal del proyecto	48 N° beneficiarios = 480 Personal del proyecto: 10									
	Costos de las actividades/ número de beneficiarios	S/. 2,100									

Criterios	Conceptos clave	Indicadores de evaluación	
Eficacia	Resultados obtenidos vs la programación en función a los componentes y actividades del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> · Cantidad de jóvenes capacitados/ N° programado 	97.7% N° jóvenes capacitados = 469 N° programado = 480
		<ul style="list-style-type: none"> · Cantidad de jóvenes insertados laboralmente/ N° programado 	58.5% % programado = 50% de los capacitados
Cambios y efectos		<ul style="list-style-type: none"> · <i>Serán inferidos a partir de la información obtenida en los ítem E y G de la ficha socio económica proporcionada por FONDOEMPLEO: Historial laboral y beneficios del proyecto.</i> 	La curva de ingresos del panel de participantes mejoró, comparando el momento 6 meses después, con la fase de implementación.
Viabilidad futura	Políticas de apoyo regional y local para inserción laboral juvenil	<ul style="list-style-type: none"> · VUPE operando en la localidad 	Sí
		<ul style="list-style-type: none"> · Presupuesto de la instancia subnacional (gobierno local/ regional) con recursos orientados a la formación e inserción laboral juvenil 	N/D
		<ul style="list-style-type: none"> · N° de Ordenanzas y normas regionales emitidas por instancia subnacional orientadas a la formación e inserción laboral juvenil 	<ul style="list-style-type: none"> ° Planes de Desarrollo Concertados de Huánuco, Pasco y Junín incorporan Objetivos Estratégicos para promover la capacitación laboral juvenil ° GR Junín viene implementando Plan Regional de Empleo Juvenil ° GR Huánuco realizó convocatoria para programa de capacitación laboral juvenil en el 2011 ° Municipalidades de Yauli, La Oroya implementan anualmente programas de capacitación laboral para poblaciones vulnerables
	Aspectos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> · Porcentaje de participación en el presupuesto total de la entidad ejecutora de donantes distintos a FONDOEMPLEO en apoyo de línea formación e inserción laboral juvenil. 	N/D

- *Relevancia*

En términos del Problema Central

Particularmente en la región Pasco, la tasa de desempleo juvenil registra un nivel superior al promedio nacional. En las otras zonas de influencia del proyecto (Huánuco y Junín), se observan tasas inferiores, lo cual podría dar la idea que la situación del empleo juvenil no merecería una atención especial. Sin embargo, un tema recurrente de constatación viene a ser la divergencia entre la formación laboral de los jóvenes con la demanda ocupacional de parte de las empresas. Esta situación, si bien no se expresa en desempleo abierto, se hace visible a través de elevadas tasas de subempleo por razones formativas.

En ese contexto, el proyecto aporta en fortalecer las capacidades de empleabilidad de los jóvenes al generarles una oportunidad de inserción en ocupaciones específicas vinculadas con las demandas del mercado.

En términos de la estructura de la Matriz de Planificación del Proyecto (MPP).

En relación con los medios de afectación del problema central incorporados en la MPP, se ha encontrado lo siguiente:

- El indicador a nivel del Fin del proyecto (la tasa de desempleo de la macro región) no se encuentra bajo control del proyecto. Indicadores vinculados con la inserción laboral y, eventualmente, los ingresos se encuentran más dentro de los entregables del proyecto y por ello no corresponde incluirlos en ese nivel si no en el objetivo a nivel del Propósito.
- El objetivo a nivel de Propósito puede re expresarse en términos de *Jóvenes capacitados insertados en el mercado laboral macro regional en ocupaciones relacionadas con la formación recibida.*
- Lo anterior daría cobertura a Componentes que expresen mejor la operación del proyecto: 1 fase de formación de gabinete, por así decirlo, y otra de aplicación práctica de sus conocimientos.

Tanto el Propósito como los Componentes, así planteados, cruzarían transversalmente los ámbitos geográficos de la intervención.

- *Eficiencia*

La institución ejecutora evidencia una trayectoria y expertise en la temática del empleo juvenil. Así, señala que ha participado como entidad de capacitación en varias convocatorias de ProJoven, habiendo acumulado 5 años de experiencia en el diseño y la ejecución de proyectos similares.

Ese conocimiento acumulado le ha permitido extraer lecciones aprendidas de los procesos anteriores e incorporarlos en los nuevos proyectos. Igualmente, le ha facilitado la consolidación de un equipo profesional tanto en los aspectos de gestión como de las acciones de capacitación e inserción laboral.

Esa continuidad en la temática del proyecto, también, le ha reportado un capital de relacionamiento que se ha ido cimentando año tras año, particularmente con el MTPE y sus programas y servicios de promoción del empleo. Así, incorporando otras entidades tanto públicas como privadas, la institución da cuenta de 18 convenios inter institucionales firmados en las 3 regiones del proyecto. Al final, todo ello permite que las externalidades positivas, así derivadas, impacten favorablemente sobre los participantes.

SEPAR da cuenta de disponer de un número bastante amplio de profesionales y técnicos en la temática materia del proyecto con grados de involucramiento que se corresponden con el dimensionamiento y los componentes de la intervención.

Los recursos que SEPAR viene ejecutando con este proyecto de empleo juvenil representan el 24.2% del presupuesto de toda la institución. Ello minimiza una eventual situación de dependencia financiera de FONDOEMPLEO frente al término del proyecto. Por su parte, los costos administrativos de la iniciativa constituyen el 8% de los recursos totales. En la medida que sean más los proyectos y fuentes de recursos al interior de la institución no sólo se gana mayor autonomía sino, además, los gastos administrativos se pueden prorratear entre más recursos y ello al disminuir la proporción del costo fijo, acaba generando mejores estándares de eficiencia.

De acuerdo con las cifras del presupuesto y del número de participantes en el proyecto, el costo unitario por participante se estima en S/. 2,100. Esta cifra no hace sino reflejar la inversión per cápita realizada la que habría que contrastar con los beneficios derivados de la mejora en la empleabilidad de los participantes.

- *Cambios y efectos*

A través del seguimiento del panel de los participantes insertados se encontró que su curva de ingresos se desplazó hacia una posición superior entre la implementación del proyecto y 6 meses luego de su conclusión. Ello se debió a una mejora en el ingreso promedio de los participantes. Si bien se aprecia que los ingresos mejoraron, la calidad del empleo -expresada a través de la firma de contratos de trabajo, cobertura de seguro de salud y jornadas laborales no mayores a 48 horas semanales- no siguió igual tendencia.

Igualmente, se apreció una concordancia bastante alta entre la inserción laboral ex post al proyecto con la formación recibida durante la ejecución (87%). Ello, junto con expresar una mejor correspondencia de la capacitación con la demanda del mercado aporta en términos de disminuir eventuales sucesos de subempleo profesional.

- *Eficacia*

En términos de eficacia, entendiéndose por ella la comparación entre lo ejecutado vs lo programado, la institución reporta que ha alcanzado el 98% de la meta de participantes capacitados (469/ 480) y que la tasa de inserción ha superado lo previsto inicialmente (8 puntos por encima de la meta del 50%).

- *Viabilidad Futura*

La institución ejecutora tiene la fortaleza de mostrar experiencia en la ejecución de proyectos similares y en el haber establecido alianzas y relaciones con el MTPE, las Direcciones Regionales y la Ventanilla Única de Promoción del Empleo-VUPE.

Igualmente, revela conocimiento de las políticas e iniciativas de los gobiernos subnacionales en materia de promoción del empleo juvenil. Si a ello se le adiciona el conjunto de convenios firmados con instituciones públicas y privadas vinculadas con la temática del proyecto, se configura un panorama bastante favorable para que la institución continúe con iniciativas similares.

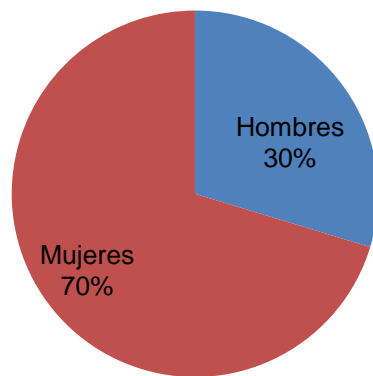
En términos comparativos, SEPAR debiera disponer de mayor capacidad de respuesta ante propuestas, convocatorias y procesos que alienten la generación de mayores oportunidades laborales para los jóvenes de las regiones donde opera.

5.2 Diagnóstico de Participantes

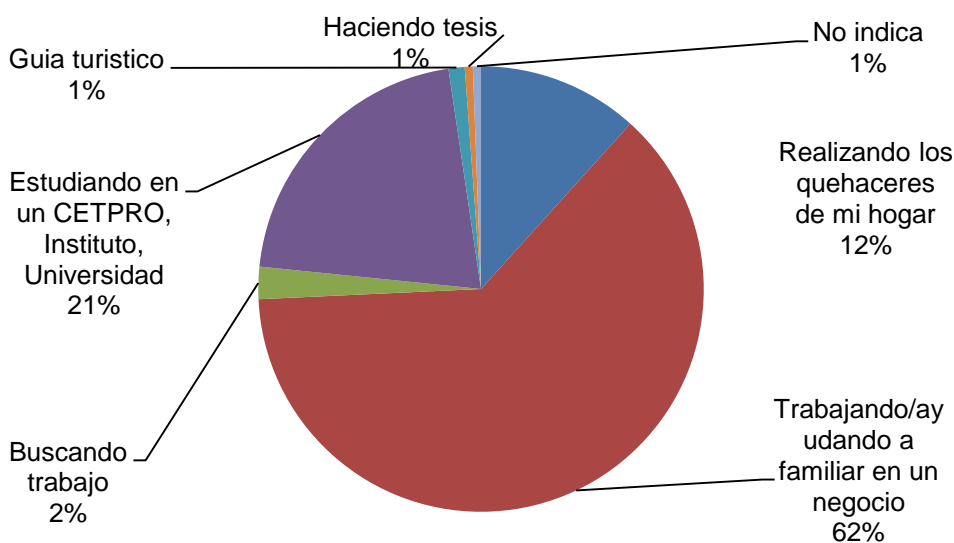
El instrumento de recojo de información ha sido la Ficha socio económica y laboral Línea 1, proporcionada por FONDOEMPLEO. Dicho instrumento contiene una serie de ítems que son los que guían esta parte del documento.

A. Datos generales del beneficiario

Sobre una muestra de 101 participantes se identificó una mayoría de sexo femenino, 71 mujeres (70%) y 30 varones (30%). El promedio de edad se ubicaba en 23.2 años dentro de un rango en el cual el límite inferior fue de 19 años (12 casos) y el límite superior, de 30 años (3 casos). De los 101 participantes, 22 eran casados o convivientes (22%), 3 divorciados (3%) y 76 solteros (75%).

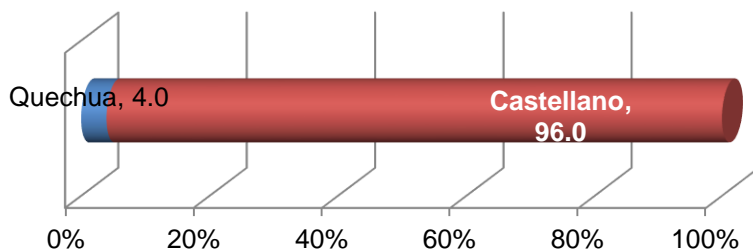


Durante la primera semana de julio 2013, sobre dicha muestra -de 101 participantes- ante la pregunta ¿qué estuvo haciendo?, un 63% respondió que se encontraba trabajando o ayudando a un familiar en un negocio. Un 21% señaló que se hallaba estudiando, un 12% dedicado a los quehaceres del hogar, 2% buscando trabajo y 1%, haciendo su tesis.

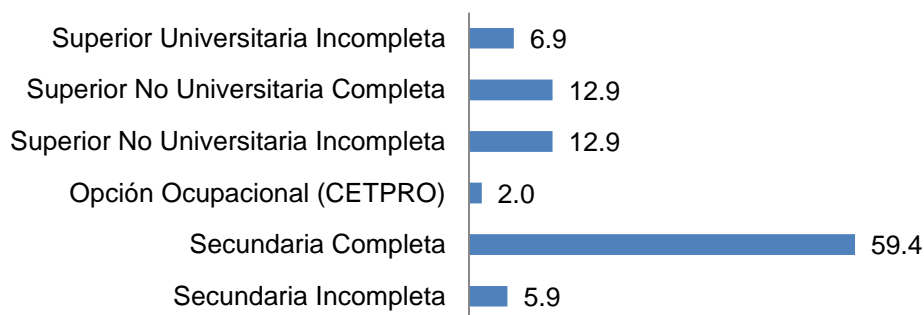


B. Educación y capacitación para el trabajo

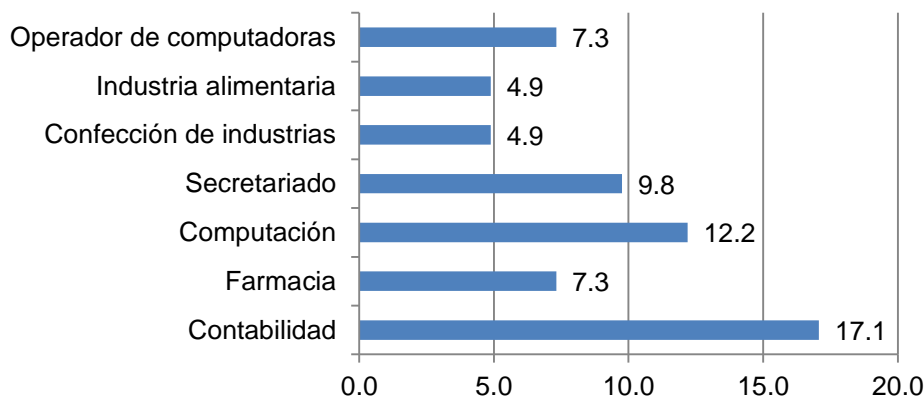
En el caso de los participantes del proyecto de SEPAR, el 96% tenía al castellano como su lengua materna y un 4% al quechua.



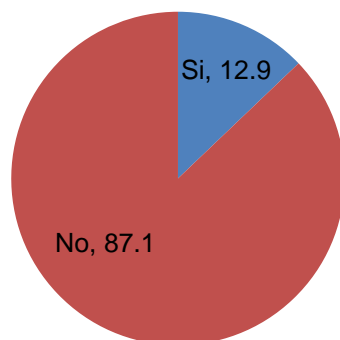
En relación a su nivel educativo, mayoritariamente, el 59.4% de los participantes, cuentan con secundaria completa. Un 32.7% dispone de estudios superiores en sus diversas variantes: un 12.9% con estudios no universitarios concluidos, un 12.9% con no concluidos y un 6.9% con estudios universitarios incompletos. Ninguno contaba con estudios universitarios terminados.



De quienes han seguido estudios superiores, la distribución de las carreras se concentra en Contabilidad (17.1%) y Computación (12.2%). Le siguen Secretariado (9.6%), Operador de computadoras y Farmacia (ambas con 7.3%). En la parte productiva se ubicaban las carreras de Industrias alimentarias y Confección de industrias (ambas con el 4.9%).

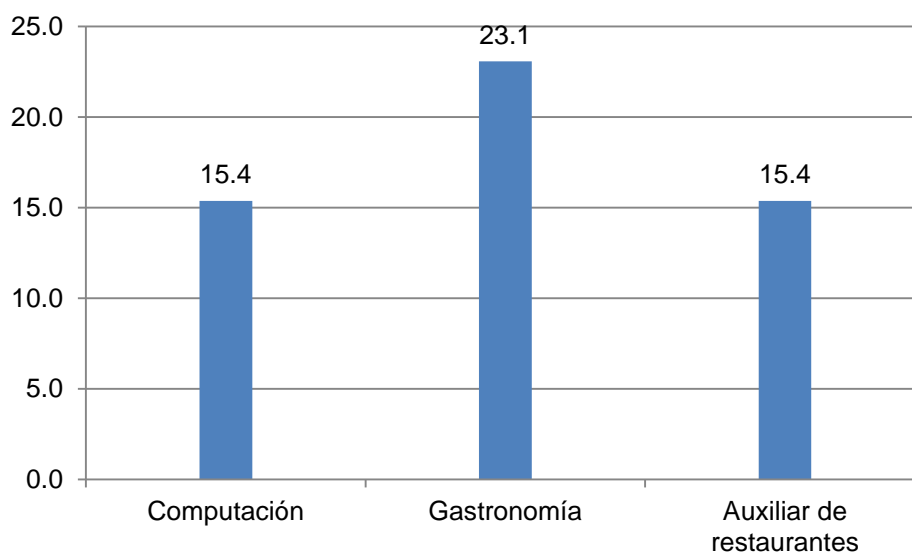


Ante la pregunta de si han estudiado algún curso de corta duración de formación técnica, sólo un 12,9% respondió afirmativamente.



De los 13 participantes que declararon haber seguido el curso de corta duración, nueve (9) contaban con secundaria completa, uno (1) con secundaria incompleta y tres (3) con estudios superiores.

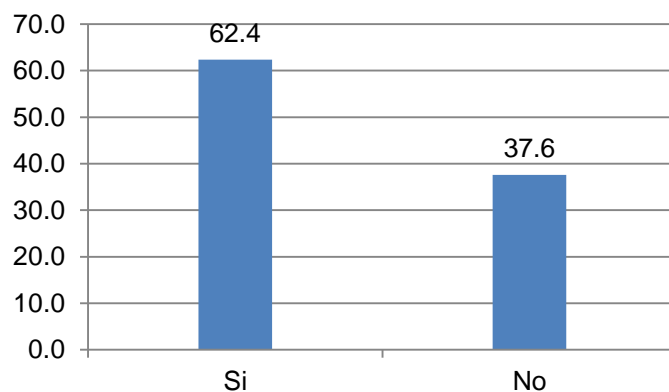
Más de la mitad de los que siguieron el curso de corta duración se concentró en las especialidades de gastronomía (23.1%), auxiliar de restaurante (15.4%), computación (15.4%) y



Cinco (5) participantes realizaron dicho curso en un CETPRO, cuatro (4) en un Instituto Técnico y dos (2) en la Universidad. Los cursos seguidos han tenido una mediana de 267 horas, alcanzando 960 horas el de mayor duración y 24 el de menor extensión.

C. Participación en el mercado de trabajo

Durante la primera semana de julio 2013, de la muestra de 101 participantes, 63 de ellos (62,4%), señaló que sí había realizado algún trabajo o cachuelo de al menos una hora.



De los 38 participantes que afirmaron no haber realizado algún trabajo, 31 declaró que no hizo ninguna gestión al respecto. De dicho número, 15 adujeron que sus estudios no se lo permitieron, 1 señaló que se cansó de buscar, 1 que le falta experiencia y 3 afirmaron que no hay trabajo.

Dichas respuestas, en buena cuenta, estarían indicando la presencia de desempleo oculto para al menos el 5% de los participantes (5/ 101) ya que en un caso se presenta el efecto desaliento (se cansó de buscar), 3 que al percibir que no hay trabajo no salen a buscarlo y 1 que se da cuenta que le falta experiencia.

D. Ocupación principal

Del total de participantes encuestados, 63 respondieron este rubro.

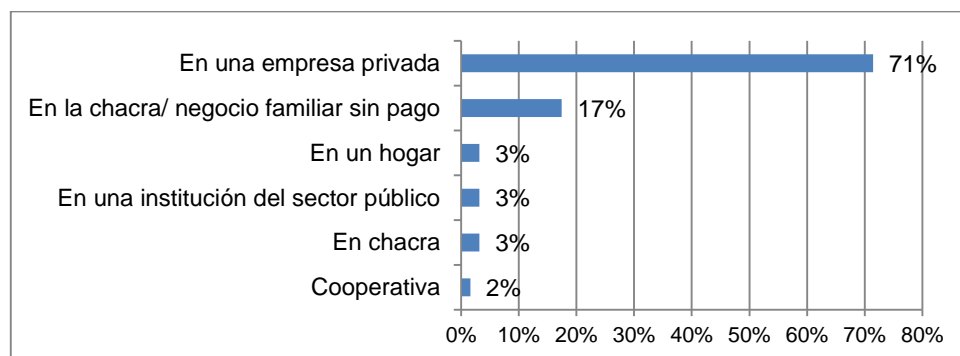
Durante la primera semana de julio, de la muestra de 63 participantes, el 87% se encontraba laborando en ocupaciones relacionadas con algunas de las áreas contempladas por el proyecto para la capacitación respectiva.

Dentro del área de la gastronomía se encontraba localizado el 36% de ellos, el 17,5% en hotelería y turismo y similar porcentaje en ventas y marketing. Por su parte, el 8% se encontraba laborando en el rubro de panadería y el mismo porcentaje en confección industrial.

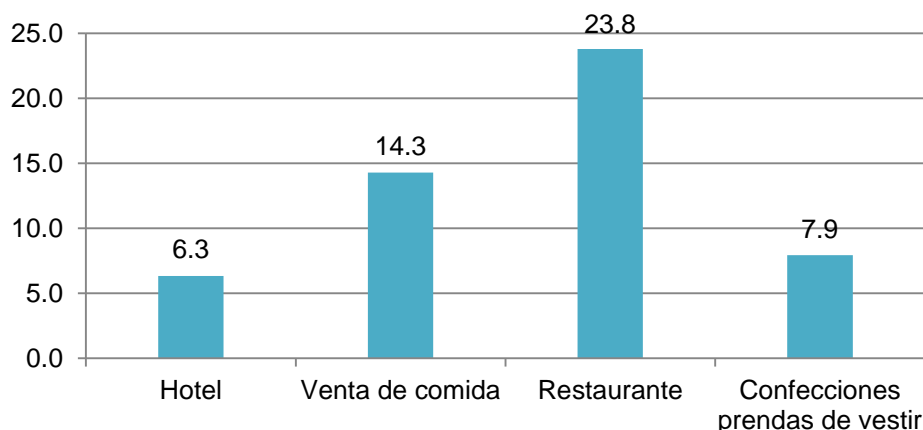
Área de la capacitación del proyecto	Ocupación principal desempeñada durante la 1a semana de julio 2013	De la muestra de 63 participantes
Gastronomía	Cocinero, Ayudante de cocina y Venta de comida	36.51 (23)
Hotelería y turismo	Recepcionista, Empleado, Mozo y Guía de turismo	17.46 (11)
Panadería	Ayudante de pastelería y preparación de tortas	7.94 (5)
Confección industrial	Diseño de modas y confecciones	7.94 (5)
Ventas y marketing	Auxiliar de contabilidad, Cajera, Vendedor, Asesor de negocios y Compra/ venta café	17.46 (11)
Áreas no contempladas en el proyecto	Otras ocupaciones	12.70 (8)

El 71% de la muestra de 63 participantes ha señalado que su trabajo lo ha realizado en una empresa privada. En ella, el 38% se dedicaba al rubro de restaurante, panadería y venta de comida, un 16% en hotelería y turismo. En los rubros de ventas diversas, servicios y ventas y confección de ropa se ubicó el 11%, respectivamente.

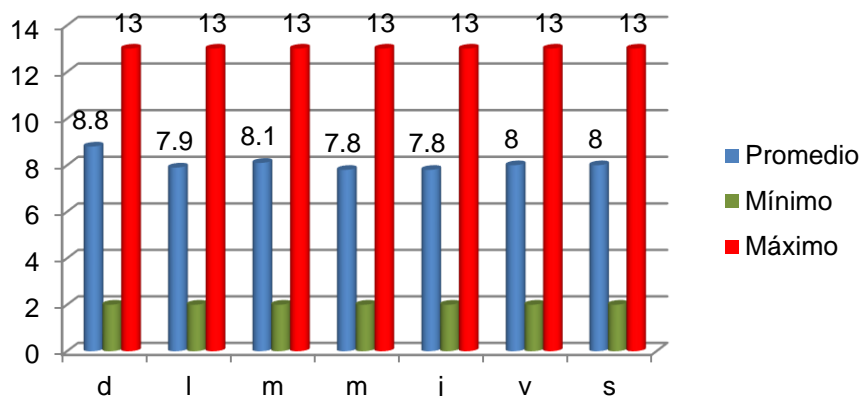
Un segundo grupo de respuestas se concentró en señalar que su trabajo se realizó en la chacra/ negocio familiar sin pago alguno. Este sector sería el típico trabajador familiar no remunerado



Más del 50% de los participantes ha reportado que las empresas para las que venían trabajando, durante la primera semana de julio del 2013, se encontraban localizadas en las siguientes actividades: el 23.8% en Restaurantes, 14.3% en Venta de comida, 7.9% en Confecciones de prendas de vestir y 6.3% en hotelería.



De lunes a domingo, los participantes declararon trabajar cuando mucho 13 horas diarias, manteniéndose una jornada promedio de 8 horas.



Características del trabajo de los participantes del proyecto, un semestre luego del término de sus actividades

El trabajo de los participantes, durante los seis meses después que el proyecto culminó, se puede caracterizar a partir de los elementos que dan cuenta del concepto del trabajo decente. Al respecto se procedió a sistematizar la información vinculada con la calidad del empleo tomando como referencia el Índice del Trabajo Decente (ITD), el cual se detalla en el Anexo N° 1.

	Contrato	S/ > RMV	Seguro de salud				PENSIONES	L NO > 48 H Semanales	Ingreso promedio mes
			ESSALUD	SIS	S privado	NO			
Contrato	16	15	5	1	3	7	8	864	
Sin Contrato	47	19	0	2	0	45	0	780	

El ITD identifica 2 indicadores básicos (contrato y un ingreso no menor a la remuneración mínima) y 3 indicadores complementarios (cobertura de un seguro de salud, aportar a un sistema de pensiones y que la jornada laboral no exceda de las 48 horas semanales).

En este caso, se encontró que el 25% contaba con un contrato de trabajo, que el 54% tenía un ingreso igual o mayor a la remuneración mínima, que el 17% disponía

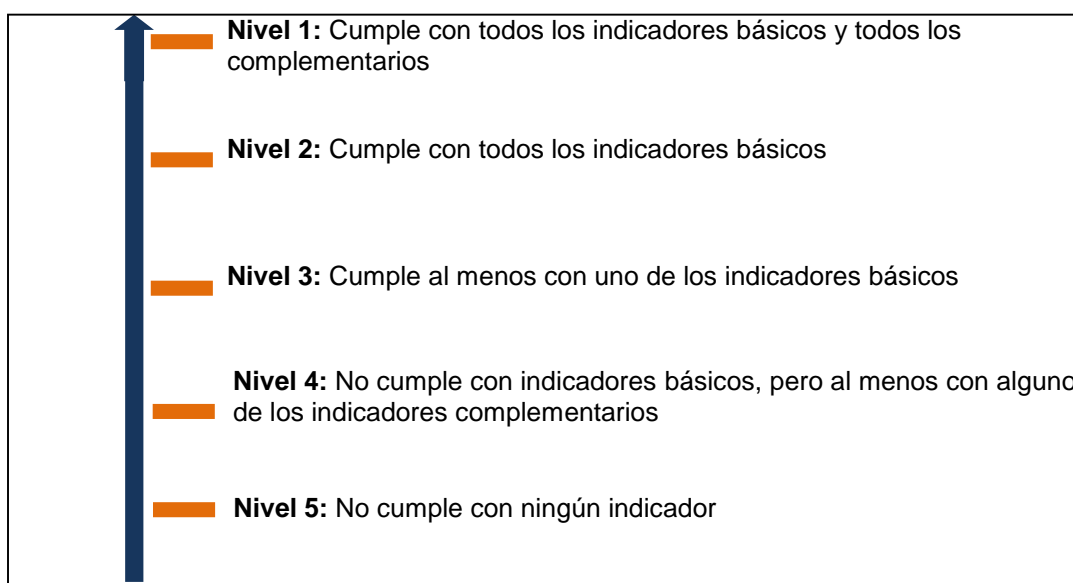
de algún seguro de salud, que el 13% aportaba en algún sistema de pensiones y que el 70% señalaba no trabajar una jornada semanal que superara las 48 horas.

Distinguiendo el trabajo por el indicador, con o sin contrato, se encontraron diferencias importantes entre unos y otros trabajadores. Estas se concentraron en la cobertura de algún seguro de salud y en el aporte a algún sistema previsional.

Sólo el 4% de los trabajadores sin contrato tuvo la cobertura del SIS (como seguro de salud) mientras que en el caso de aquellos con contrato el 56% tenía acceso a diversos sistemas de seguro de salud. Entre los trabajadores sin contrato, ninguno indicó un aporte a pensiones mientras que, para aquellos con contrato, el 50% sí aportó.

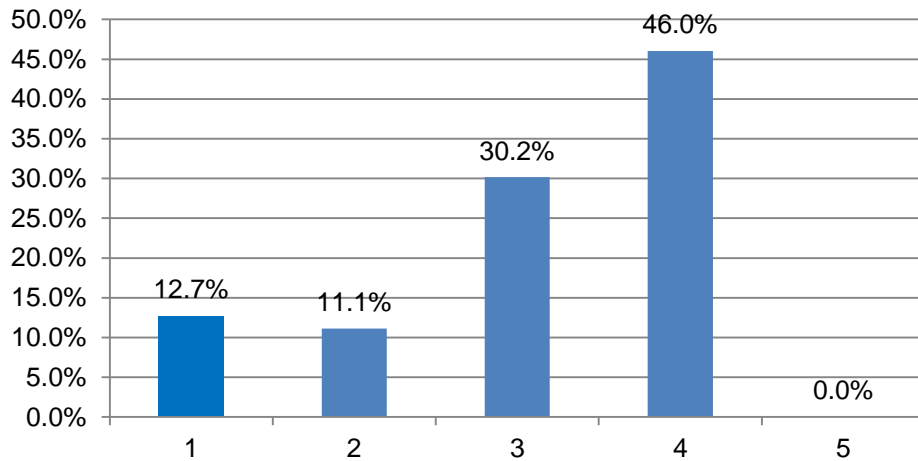
En términos del ingreso promedio mensual se observó que los trabajadores con contrato percibían S/. 864 mientras que aquellos sin contrato disponían de S/. 780. Es decir había una diferencia de S/.84, equivalente al 11% del ingreso de los sin contrato.

Los indicadores básicos y complementarios nos permiten construir el ITD, a partir del siguiente ordenamiento:

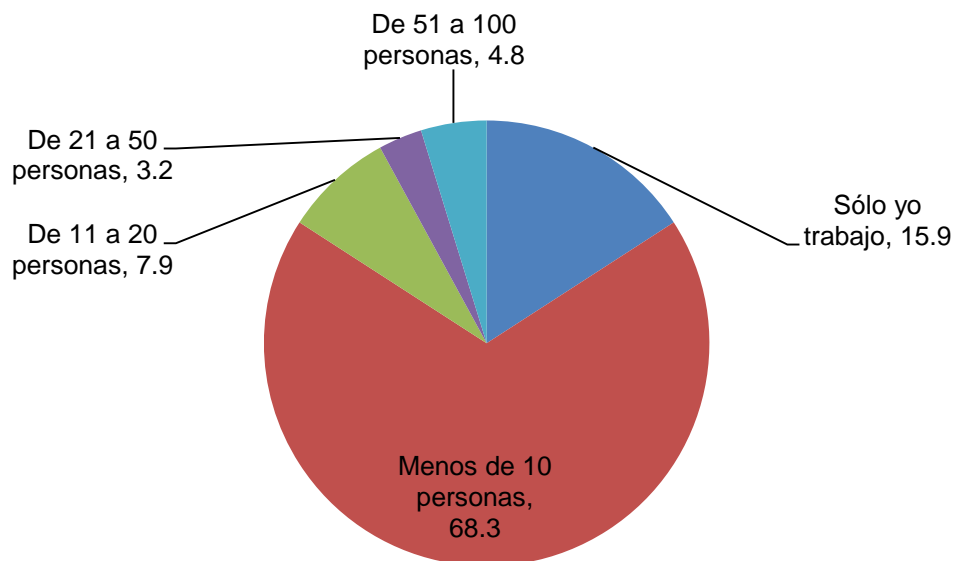


Así, la distribución del ITD permite identificar en el nivel 1 a un 12.7% de los trabajadores que participaron del proyecto. En el nivel 2 se encuentra un 11.1% de ellos, en el nivel 3 se ubica un 30.2% y en el nivel 4, un 46%. No hay nadie ubicado en el nivel 5.

Cabe mencionar que, en el 2012, a nivel de todo el trabajo asalariado del país, en el nivel 1 se localizaba un 24.9%. En ese sentido, la participación relativa de los egresados del proyecto no fue la más favorable. Esta situación, también, se constata al compararse con el porcentaje del nivel 1 -trabajo asalariado- de las regiones Junín (17.8%), Pasco (20.8%) y Huánuco (24.6%).

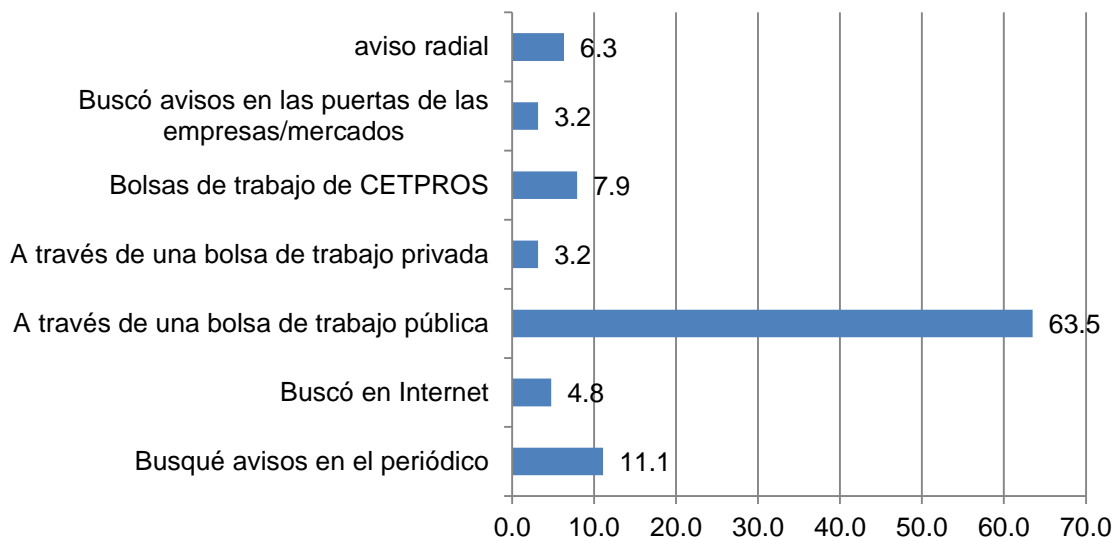


De acuerdo al número de trabajadores, el negocio o empresa donde vienen trabajando tiene el siguiente tamaño: mayoritariamente, el 68.3%, se encuentra ubicado en empresas de menos de 10 personas; un 7.9% en aquellas localizadas en un rango de 11 a 20 trabajadores y un 3.2% en el segmento de 21 a 50 trabajadores. Es importante señalar que un 15.9% señala que realiza su trabajo como autoempleado.



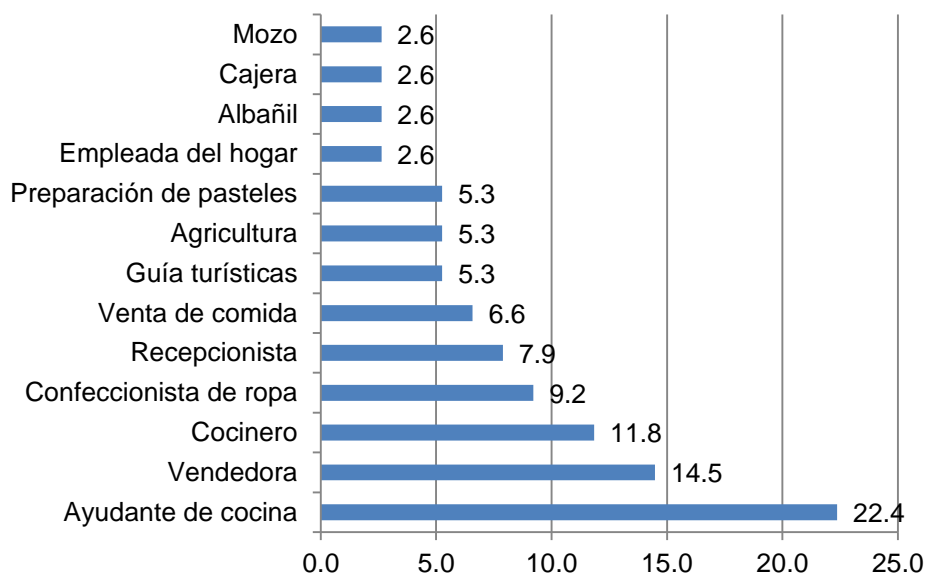
Cabe mencionar que los egresados del proyecto señalaron que, en promedio, vienen trabajando unos 6 meses en la empresa o negocio. Es decir, tras la conclusión del proyecto, lograron insertarse laboralmente.

En relación con el mecanismo que les facilitó su inserción en el mercado de trabajo, 2 de cada 3 participantes señalaron que consiguieron trabajo a través de la Bolsa del Ministerio de Trabajo. Ello es explicable dado el estrecho relacionamiento de SEPAR con los programas de dicho sector, incluyendo la VUPE. Para los participantes del proyecto dichas vinculaciones generan un impacto colateral positivo.



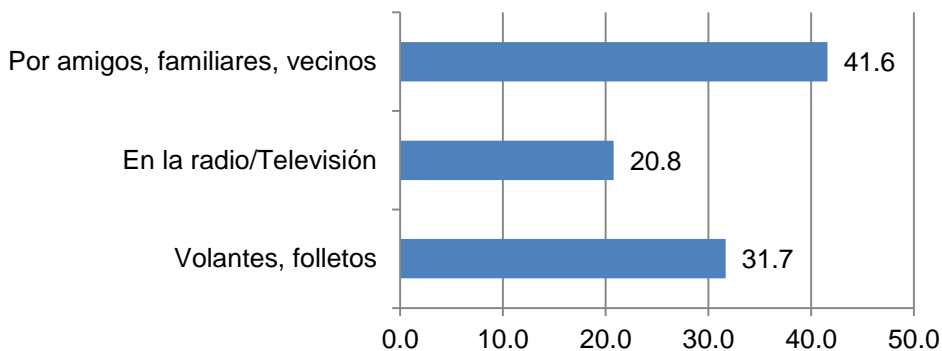
E. Historia laboral

De 76 respuestas contabilizadas, 17 (22.4%) se concentraron en referir que se habían desempeñado como Ayudantes de cocina en los últimos 3 meses. Si se considera una “familia de ocupaciones” en temas de gastronomía, al sumar la ocupación de Mozo, Preparación de pasteles, Venta de comida, Cocinero y Ayudante de cocina, se encuentra que ella asciende al 48%.

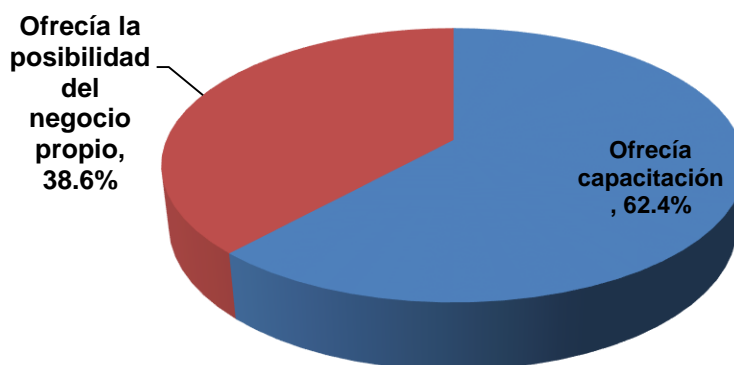


F. Conocimiento acerca del proyecto

De 101 respuestas procesadas, el 41.6% señaló que se enteró del proyecto por amigos, familiares y vecinos. Luego, un 31,7% obtuvo conocimiento a través de los volantes y folletos.

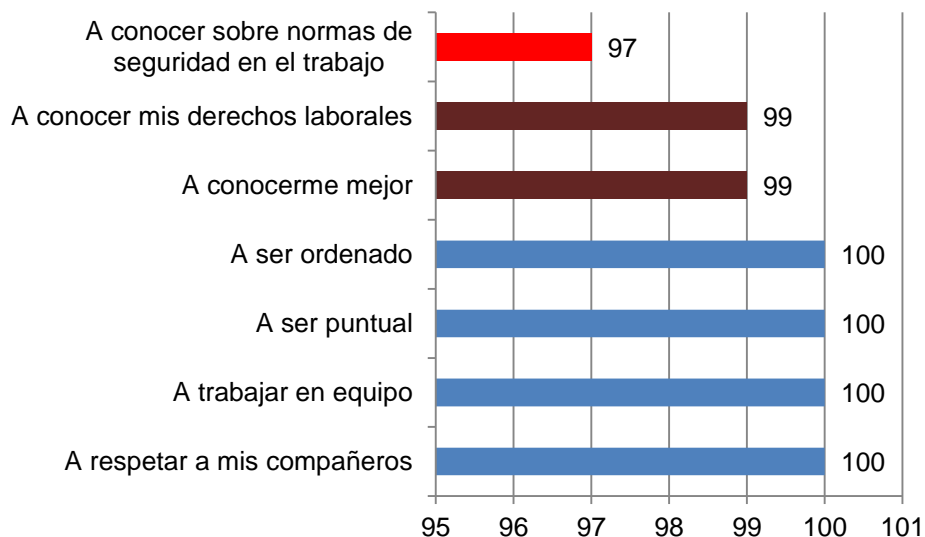


De las 101 respuestas procesadas en este ítem, el 62.4% señaló que decidió participar en el proyecto porque ofrecía capacitación y un 38.6% porque le posibilitaba el incursionar en un negocio propio.

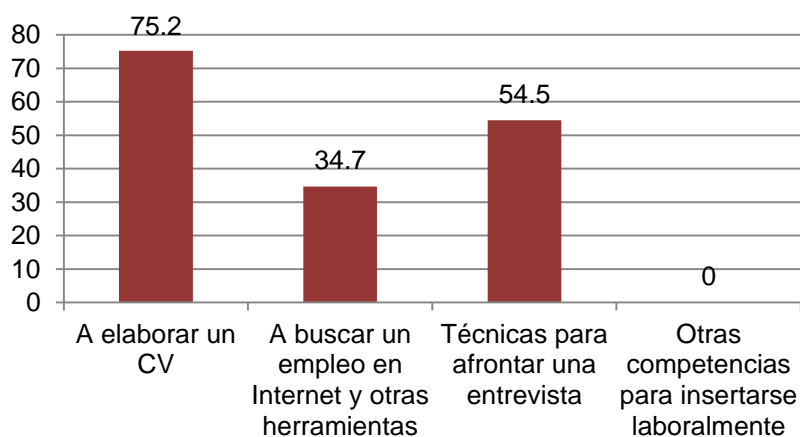


G. Beneficios del proyecto

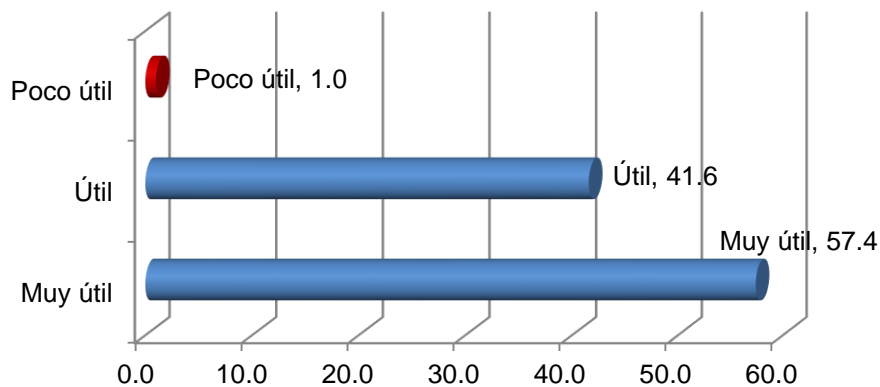
Los participantes del proyecto señalaron en forma unánime que han incorporado las siguientes competencias blandas (“softskills”): *A respetar a mis compañeros, trabajar en equipo, ser puntual y ordenado.* En un nivel inmediato inferior se localizaron respuestas como: *A conocerme mejor y conocer mis derechos laborales y, posteriormente, a conocer sobre normas de seguridad en el trabajo.*



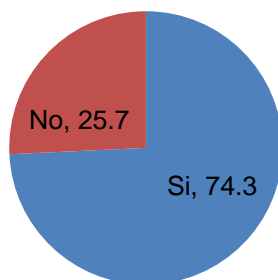
También, señalan que el proyecto les aportó en el aprendizaje de competencias para insertarse laboralmente. Entre ellas destacan: a elaborar un CV (75.2%) técnicas para afrontar una entrevista (54.5%), y a buscar un empleo en internet y otras herramientas (34.7%).



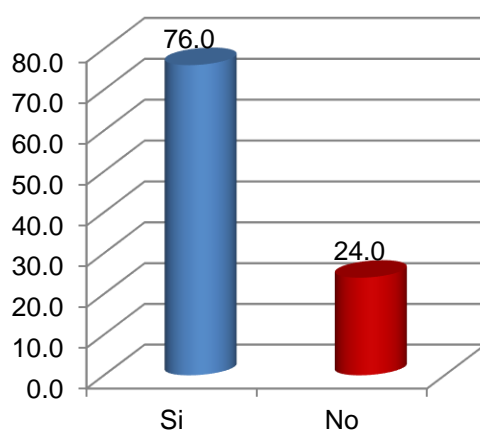
En relación con la capacitación recibida, de las 101 respuestas, el 57.4% señaló que la encontró muy útil y un 41.6% la califica de útil.



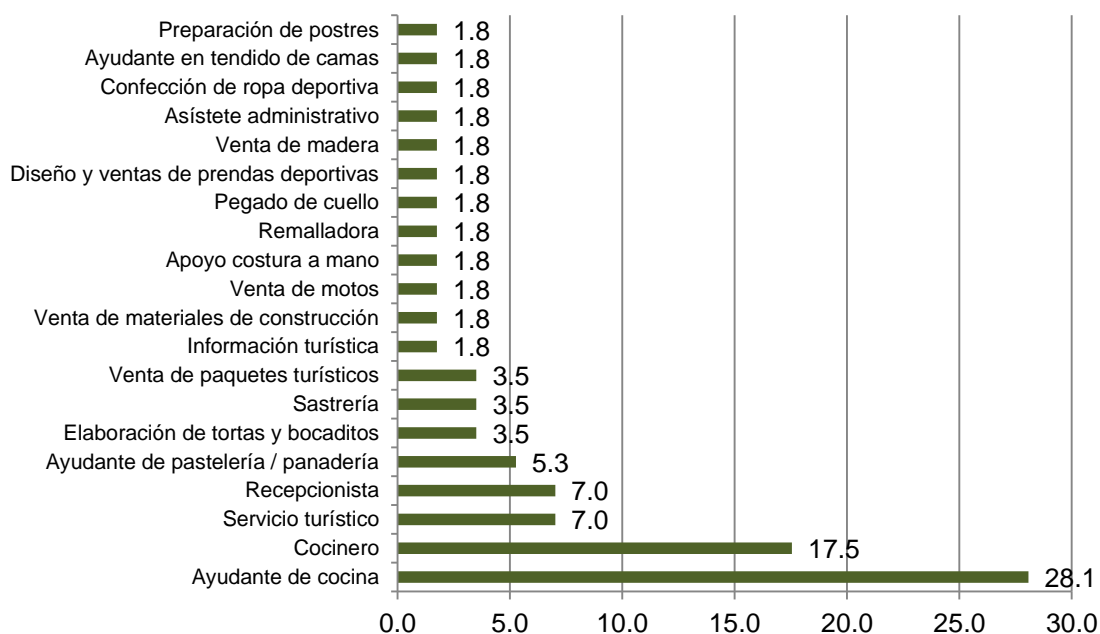
Después de recibir la capacitación, de 101 respuestas, el 74,3% afirmó que fue presentado ante una empresa.



Y, de 75 respuestas recogidas al respecto, el 76% (56 participantes) señaló que ingresó a trabajar en la empresa referida.



De 57 respuestas recogidas en relación con la ocupación que desempeñaron tras la capacitación recibida, el mayor porcentaje se localizó en Ayudante de cocina, 28,1% (16 participantes). Le sigue la ocupación Cocinero, con un 17.5%.



De las respuestas recibidas se deduce que el proyecto ha contribuido a fortalecer capacidades y desarrollo de habilidades en los participantes, que les ha permitido insertarse laboralmente en las ocupaciones para las que fueron capacitados.

Esto también se expresa en la valoración positiva que expresan del proyecto, el 99% de los encuestados lo considera útil y muy útil.

Características del trabajo durante el proyecto

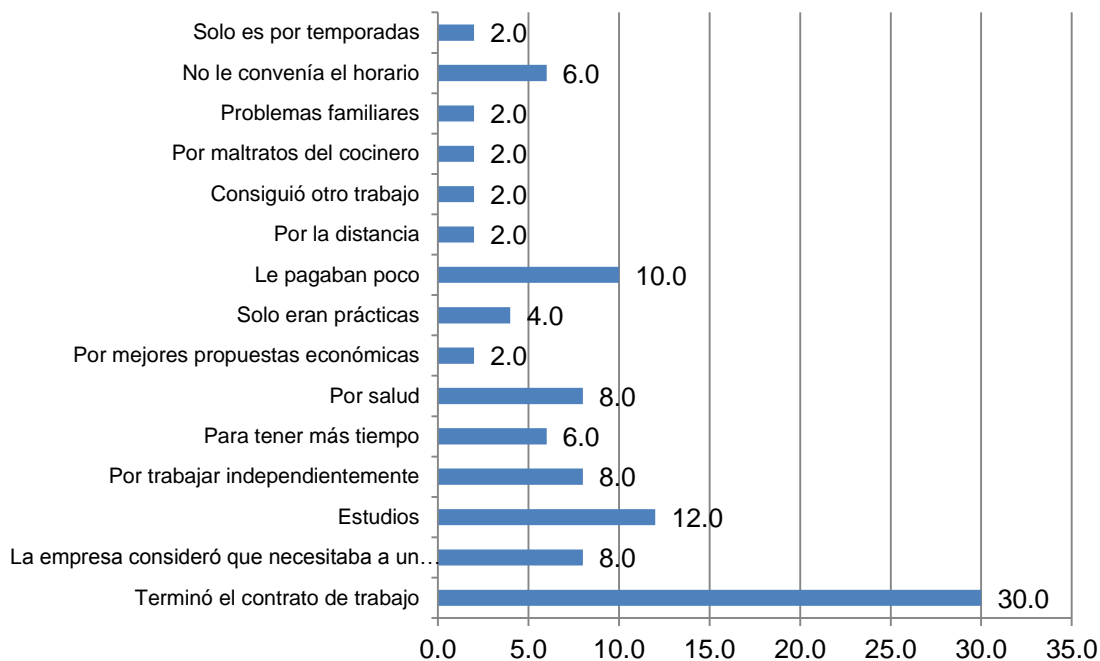
Tomando como referencia aquellos participantes que estuvieron laborando durante el desarrollo del proyecto se encontró que, en promedio, su ingreso mensual se situaba en un 71% de la remuneración mínima.

	Monto y número	Porcentaje
Ingreso mensual promedio	S/. 531	
Con Contrato	24	42.1%
S/ > RMV	18	31.6%
L NO > 48 H semanales	41	71.9%
Seguro de Salud	14	24.6%
Reportados	57	

Igualmente, se encontró que el 42% dispuso de un contrato, que el 32% obtuvo un ingreso superior a la remuneración mínima, que el 25% contó con algún seguro de salud y que el 72% no extendió su jornada laboral más allá de las 48 horas semanales.

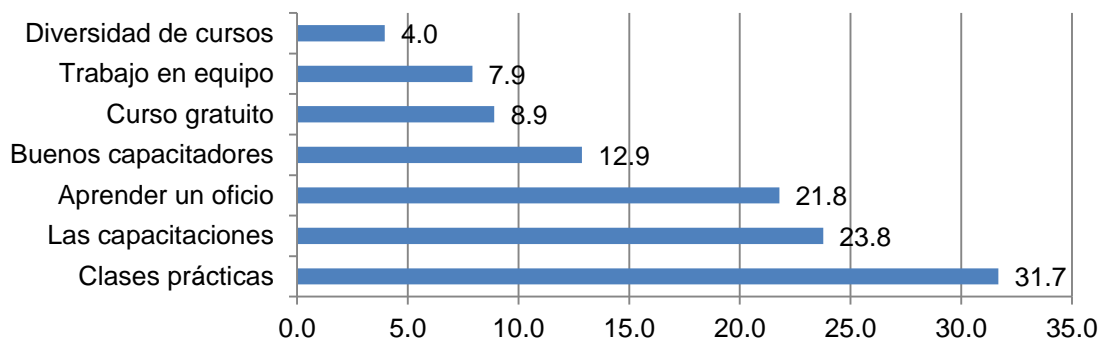
De 50 respuestas a la pregunta '¿por qué no continuó en la empresa?', se puede hacer una distinción de ellas entre factores de la empresa y del participante. En el primer caso, se encontrarían 3 elementos: por el término del contrato de trabajo (30%), porque la empresa requería de alguien con más experiencia (8%) y por razones estacionales (2%).

El resto de razones señaladas por los participantes, obedece más a elementos vinculados con las opciones del participante (estudios, le pagaban poco, tener más tiempo, trabajar independientemente, etc.).

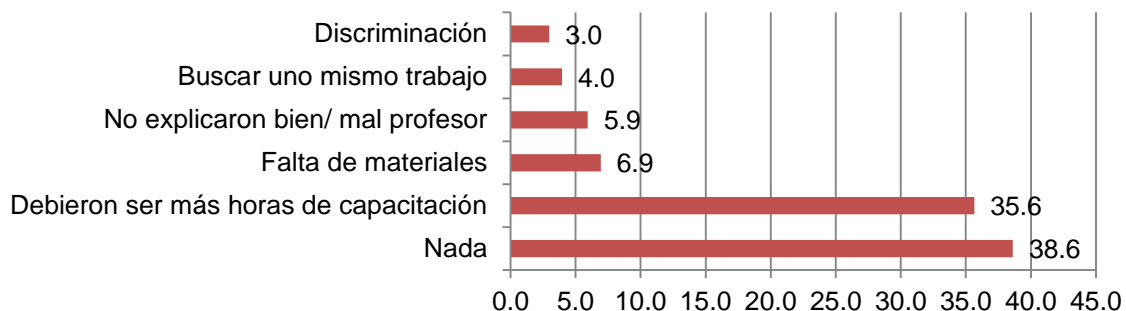


En relación con la pertinencia de la capacitación, el 93% de 57 respuestas indica que sí están utilizando lo aprendido en el centro laboral.

Ante la pregunta *Lo que más les gustó del proyecto*, las respuestas fueron: las clases prácticas (31,7%), las capacitaciones (23,8%) y aprender un oficio (21,8%). En esos 3 rubros están concentradas el 73.3% de las opiniones.

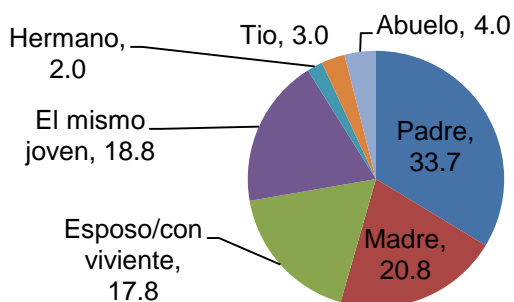


De otro lado, la opinión mayoritaria fue que *Nada* les disgustó de la capacitación recibida en el proyecto (38,6%). Le sigue la respuesta que *Debieron ser más horas de capacitación* (35,6%). En dichas dos respuestas se ubican $\frac{3}{4}$ de las opiniones de los participantes.

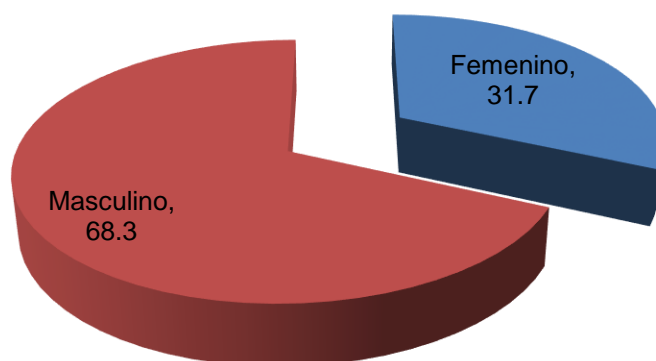


H. Sobre la familia del joven

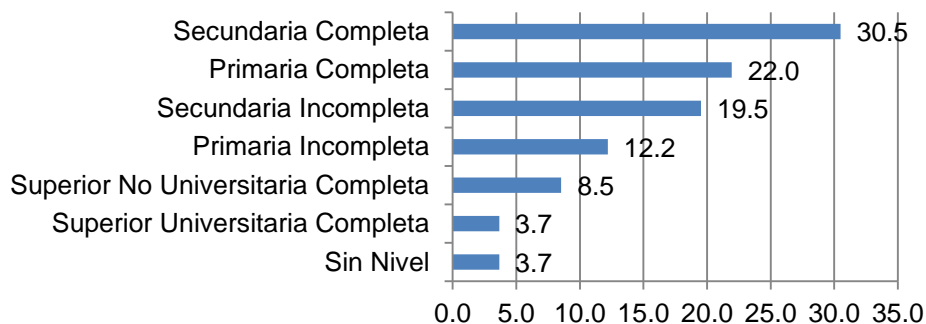
Un 18,8% de las respuestas indicó que el mismo joven era el jefe del hogar. Un 33,7% de las respuestas señaló al padre, un 20,8% a la madre y un 17,8% señaló que dicha posición recaía en el esposo/ conviviente.



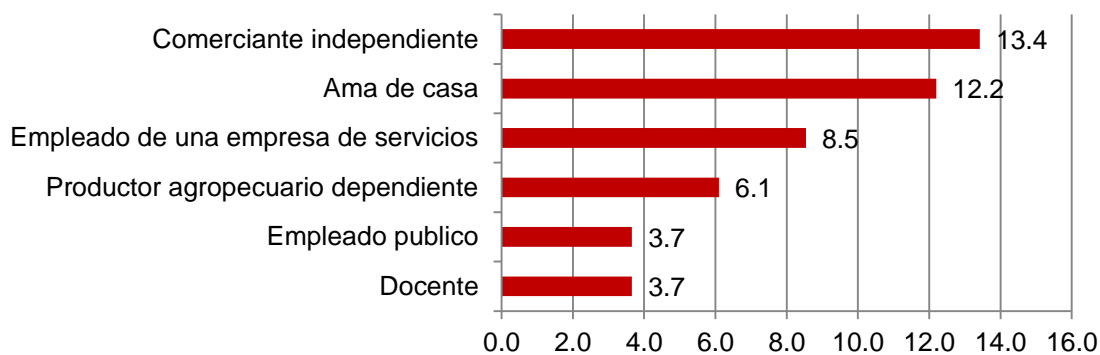
El jefe del hogar, mayoritariamente mencionado (68,3%) es de sexo masculino.



En mayor porcentaje, el nivel educativo del jefe del hogar, se encuentra entre aquellos con secundaria completa (30,5%) y primaria completa (22,0%). Sólo el 12,2% cuenta con estudios superiores.

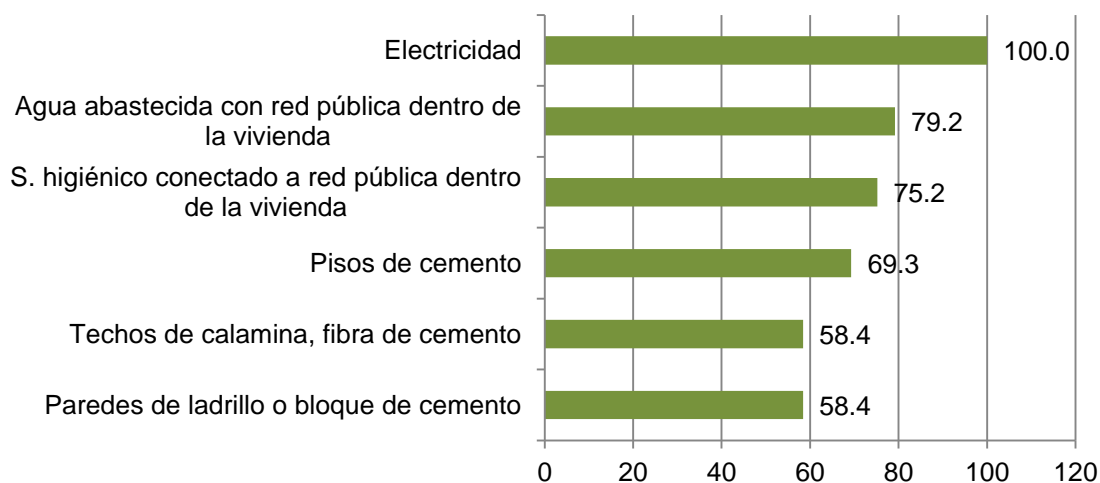


De otro lado, la principal actividad a la que se dedica el jefe del hogar es en calidad de comerciante independiente (13,4%). El 22% es trabajador dependiente en diferentes espacios laborales.



I. Características de la vivienda

La vivienda de los participantes, mayoritariamente, presenta las siguientes características: 100% cuenta con energía eléctrica, 79.2% con agua abastecida con red pública, 75.2% con servicio higiénico conectado a red pública, 69.3% con pisos de cemento, 58.4% con techos de calamina o fibra de cemento y 58.4% con paredes de ladrillo o bloque de cemento.



Podría decirse que los participantes provienen de zonas urbanas mayoritariamente consolidadas, con acceso a servicios básicos, aunque se percibe que poco más de la mitad de las viviendas todavía no están totalmente terminadas.

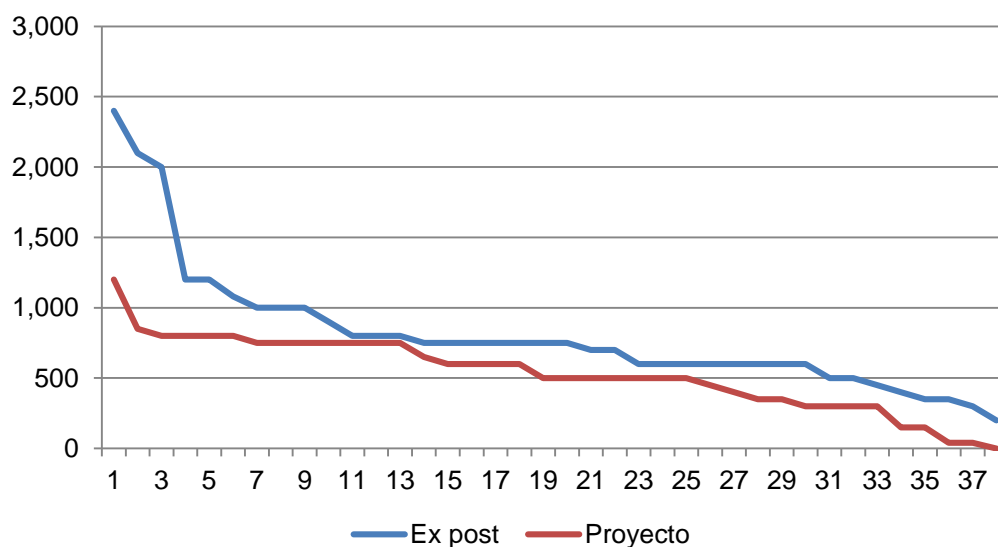
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

6.1.1 Tomando como referencia los ingresos laborales de los participantes durante la implementación del proyecto y su contraste con su situación 6 meses después de su conclusión se encuentra evidencias de cambios en la respectiva curva de ingresos.

Entre una y otra situación:

- el límite inferior del rango de ingresos ha subido,
- el límite superior ha crecido y se ha distanciado mucho más respecto de su situación inicial y
- la distribución de toda la curva de ingresos se ha trasladado hacia arriba.



Mientras que el promedio de ingresos de los participantes durante el proyecto ascendió a S/. 531.05, un semestre después dichos participantes registraban un ingreso promedio de S/. 810. Habían experimentado una mejora porcentual del 52.5%, situándose por encima de la remuneración mínima (S/. 750).

De otro lado, la mediana de ingresos que durante el proyecto fue de S/. 500 aumentó, un semestre después, a S/. 750.

6.1.2 En relación con los elementos que dan cuenta del ITD y los movimientos en el panel de participantes se encuentra que:

- 7 continúan trabajando en la misma empresa en la que se insertaron con el proyecto.

- De los 24 que tenían contrato durante el proyecto, 6 lo continúan manteniendo y 18 ya no lo tienen.
- De los 33 que no tenían contrato durante la implementación del proyecto, 6 cuentan con él ahora, 13 siguen sin tenerlo y 14 no aparecen reportados con trabajo.
- El ingreso promedio ha mejorado en un 59.3%.
- Han aumentado, de un 31.6% a un 54%, los participantes con ingresos iguales o mayores a la remuneración mínima.
- Han disminuido, de un 71.9% a un 66.7%, aquellos participantes con jornada laboral no mayor a las 48 horas semanales y
- Han disminuido, de un 24.6% a un 17.5%, los participantes con cobertura de un seguro de salud.

Criterio	Ex post		Proyecto	
Ingreso promedio mensual	S/. 810.00		S/. 508.25	
Disponen de Contrato	16	25.4%	24	42.1%
Ingreso igual o > RMV	34	54.0%	18	31.6%
Jornada no > 48 H semanales	42	66.7%	41	71.9%
Cuenta con seguro de Salud	11	17.5%	14	24.6%
Total de respuestas	63	100.00%	57	100.00%

6.1.3 Tras el término del proyecto (6 meses después), se ha encontrado que el 87% de participantes se encontraba laborando en ocupaciones relacionadas con las áreas que cubrió el proyecto con su oferta formativa. Así, dentro del área de la gastronomía se encontraba localizado el 36% de ellos y 17,5% en Hotelería y turismo al igual que en Ventas y marketing. Por su parte, el 8% se encontraba laborando en los rubros de Panadería y Confección industrial.

Dicha situación significa una tasa de inserción laboral bastante elevada en ocupaciones que se corresponden con la formación recibida durante el proyecto. Ello aporta en términos de la disminución del subempleo profesional y ayuda a la convergencia entre la oferta formativa con la demanda del mercado.

6.2. Recomendaciones

6.2.1 Para proyectos de esta línea, parece adecuado ubicar el proceso de evaluación con posterioridad a la fecha de término de la intervención. Ello permite captar no sólo la inserción laboral del participante sino también la calidad de la misma. El elemento en contra reside en la eventual dispersión de los egresados de las acciones formativas, lo que dificultaría la disponibilidad de un buen panel para un contraste antes – después (no experimental).

6.2.2 El cuestionario permite aproximarse a indicadores de calidad del empleo. Pero, para el caso de la aplicación plena del ITD, se requeriría que se incluya una pregunta al participante vinculado con la cobertura de pensiones durante la fase práctica del proyecto (se podría adicionar al G-10, una pregunta sobre pensiones).

6.2.3 Instituciones ejecutoras con trayectoria en la temática del empleo juvenil parecen aportar efectos colaterales positivos en la probabilidad de inserción laboral de los participantes. En ese sentido, podría no sólo valorarse más las acciones de relacionamiento, vinculación con el MTPE, sus programas y la

institucionalidad local, sino contemplarse recursos presupuestarios para solventar expresiones de dicho proceso: talleres, sesiones informativas, espacios para compartir los avances del proyecto, etc.

7. LECCIONES APRENDIDAS

La aplicación del cuestionario 6 meses después que el proyecto culminó ha permitido encontrar hallazgos relacionados con la efectividad de las acciones del proyecto (calidad de la inserción laboral y adecuación entre la formación con la ocupación). Igualmente, ha posibilitado hacer visible una situación antes – después en términos de los ingresos laborales de los participantes. Este hecho, sin embargo, no significa que se pueda extrapolar a las otras líneas de proyectos de FONDOEMPLEO. Puede ser que sea singular a los proyectos de inserción laboral, dada la naturaleza de la intervención.

ANEXO N° 1

INDICE QUE MIDE EL TRABAJO DECENTE DESDE EL PUESTO DEL TRABAJO

La medición del trabajo decente en el año 2011, se realiza a través de una metodología sencilla que permite captar el déficit del trabajo decente desde el trabajador individual, es decir, desde un nivel micro.

La propuesta plantea, mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y complementarios⁷, analizar los diferentes grados de déficit de trabajo decente de toda la población ocupada, para lo cual se ha dividido en dos grupos: asalariados y no asalariados conforme las variables sexo, nivel educativo, edad, actividad económica, etc.

Se utilizó los datos de la Encuesta de Hogares y Condiciones de Vida (ENAH) del INEI del 2011. Sin embargo, la ENAH es insuficiente para obtener toda la información que se requiere para construir un indicador que abarque todas las dimensiones del trabajo decente. Considerando estas limitaciones, las variables utilizadas de la base de datos de la ENAH son las que se muestran a continuación:

Indicadores	Asalariados	No asalariados
Básicos	Tipo de contrato	Registro del negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso laboral	Ingreso laboral
Complementarios	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Seguro de salud	Seguro de salud
	Afiliación al sistema de pensiones	Afiliación al sistema de pensiones

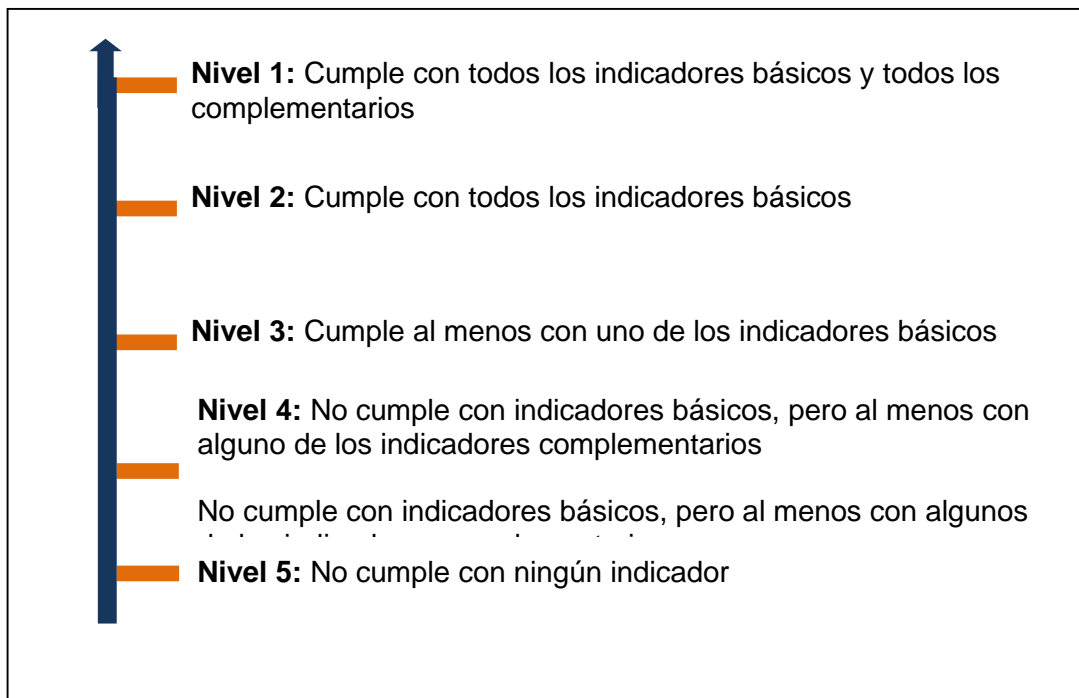
Para la construcción del Índice de Trabajo Decente (ITD), las variables han sido dicotomizadas, es decir, se les ha asignado solamente dos valores: “1” si cumple y “0” si no cumple con las condiciones dignas (en este caso aceptables) que se supone debe tener la actividad o trabajo que realizan.

Indicador		Cumple	No cumple
Básico	Modalidad de contratación	- Asalariado: tiene algún tipo de contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etc.) - No asalariado: su negocio o actividad está registrado en la SUNAT (persona jurídica o natural)	- Asalariado: sin contrato - No asalariado: el negocio o actividad no está registrado
	Ingresos	El ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima (S/. 750.00 al momento de la encuesta)	Ingreso menor a S/. 750.00
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales.	Trabaja más de 48 horas semanales

⁷Tomado del documento “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición” Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina.

Indicador	Cumple	No cumple
Seguro de salud	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.

Una vez definido los parámetros se construye un indicador final por el cual se establecen 5 niveles en la escala del Índice de Trabajo Decente. A partir del cual se puede estimar y conocer la manera como se distribuye la población ocupada entre el “ideal” de trabajo, y los diferentes niveles de déficit de trabajo decente. A continuación, se muestra la descripción de cada una de los niveles, siendo el nivel 1 aquel que representa el trabajo decente, dentro de la metodología utilizada, y el nivel 5 representa todo lo contrario.



ANEXO N ° 2

ANEXO METODOLÓGICO

Los pasos metodológicos que se desarrollaron en la evaluación del proyecto y el diagnóstico de beneficiarios, fueron: la preparación de los procesos; sistematización documentaria; recolección de información primaria (trabajo de campo) y elaboración de Informes y presentación de los resultados.

- (i) Preparación de los procesos.
Se participó en dos talleres informativos convocados por FONDOEMPLEO para precisar los nuevos alcances de la evaluación y brindar pautas adicionales a las presentadas en los Términos de Referencia. Las instituciones evaluadoras aportaron indicadores para “homogenizar” instrumentos “comunes”.

En este paso se definieron y precisaron, en reuniones de coordinación con FONDOEMPLEO, los tiempos de ejecución de la evaluación. Se nos brindó también información documentaria del proyecto.

- (ii) Sistematización Documentaria.
Se revisó la documentación producida por el proyecto tales como: documento del proyecto, informes de trabajo mensuales, informes económicos, materiales de capacitación. Igualmente se revisó información bibliográfica referida a la naturaleza del estudio de evaluación y el proyecto.

Para el procesamiento de esta información secundaria se elaboraron matrices de registro y matrices de análisis.

- (iii) Recolección de información primaria
Se organizó en base a tres actividades principales:

- a) elaboración de instrumentos,
- b) ejecución del trabajo de campo,
- c) Procesamiento de la información.

a) *Elaboración de instrumentos.*

Se diseñaron instrumentos considerando los requerimientos de información de los proyectos del grupo 2:

Para los coordinadores/jefes de proyectos se elaboró un cuestionario tomando como base la matriz de criterios e indicadores de evaluación del proyecto, así como una ficha informativa sobre el personal del proyecto.

Para los beneficiarios, FONDOEMPLEO propuso una ficha socio-económica que fue consensuada con el equipo de ZOE, quien complementó sus contenidos.

Las fichas técnicas de los instrumentos elaborados son:

Para el personal responsable del proyecto

Ficha técnica del Cuestionario

Propósito/objetivo/finalidad	Obtener información de la institución a fin de determinar si los resultados se produjeron a costo eficiente y el grado de sostenibilidad probable de los logros obtenidos por el proyecto.
Temas abordados	<ul style="list-style-type: none"> ° Experiencia institucional en proyectos de desarrollo y de inserción laboral ° Presupuesto institucional/ presupuesto del proyecto ° Coordinación institucional con otros actores públicos y privados referentes al tema de inserción laboral ° Políticas regionales/locales referentes al tema de inserción laboral

Ficha Técnica de la Ficha informativa

Propósito/objetivo/finalidad	Obtener información sobre el equipo profesional y técnico institucional que trabajó en el proyecto y su experiencia en temas de capacitación/inserción laboral
Temas abordados	<ul style="list-style-type: none"> ° Nombres ° Profesión ° Responsabilidad asumida en el proyecto ° Experiencia profesional

Para los Beneficiarios

Ficha Técnica de la Ficha Socioeconómica

Propósito/objetivo/finalidad	Conocer las características socioeconómicas, educativas, laborales de los beneficiarios y sus percepciones sobre los servicios brindados por el proyecto
Temas abordados	<ul style="list-style-type: none"> ° Características socio familiares del beneficiario ° Educación y capacitación para el trabajo ° Participación en el mercado de trabajo ° Ocupación principal ° Historia laboral ° Percepciones sobre el Proyecto

b) Ejecución de trabajo de campo. PROYECTO C11-19

El principal propósito del trabajo de campo consistió en la aplicación de los Instrumentos elaborados y recojo de información de los beneficiarios del proyecto.

El trabajo de campo se realizó del 6 al 16 de julio.

Previo al inicio de las actividades de campo se realizaron conversaciones con el Sr. Jorge Perea Valencia coordinador de SEPAR para la macroregión de

Junín, Huánuco y Pasco, para coordinar las actividades de aplicación de los instrumentos a los beneficiarios del proyecto.

En el local de SEPAR Huancayo se realizó una reunión el día 7 de Julio, entre los coordinadores y capacitadores de SEPAR y el personal de trabajo de campo de ZOE Asesorías y Consultorías.

Luego de la reunión se acordó que los coordinadores y capacitadores de SEPAR apoyarían el trabajo de campo, en algunos casos acompañando al personal y en otros casos brindando información de los contactos de cada ciudad, para que el trabajo se lleve a cabo de la mejor forma.

La capacitación del personal para el levantamiento de la información se realizó en la ciudad de Huancayo los días sábado 6 y domingo 7 de Julio de 09:00 de la mañana a 18:00 de la tarde. El primer día de la capacitación consistió en el llenado y desarrollo del cuestionario. El segundo día se realizó un piloto del cuestionario y la revisión en grupo de los casos que se presentaron. Se hizo entrega del material de campo y los listados de los beneficiarios.

El personal que participó en el trabajo de campo fue el siguiente:

Rafael Velásquez España	Supervisor
Fernando Velásquez España	Encuestador
Luis Huamán Gutiérrez	Encuestador
María Estrada Juipa	Encuestador
Ana Estrada Juipa	Encuestador

El 8 de julio se inició la aplicación del instrumento.

La ficha socioeconómica de beneficiarios se aplicó a jóvenes entre 18 y 29 años de edad, hombres y mujeres en situación de pobreza de las zonas urbano marginales de las tres regiones del Proyecto, de las siguientes provincias y distritos:

Ámbito de aplicación de las encuestas

Región	Provincia	Distritos
Pasco	Pasco	Cerro de Pasco, Yanacancha, Chaupimarca,
	Oxapampa	Oxapampa
Huánuco	Huánuco	Amarilis, Huánuco,
	Leoncio Prado	Leoncio Prado
Junín	Huancayo	Chilca, Pilcomayo, El tambo,
	Chanchamayo	Chanchamayo
	Tarma	Tarma

La muestra fue la siguiente:

Muestra

Región	Muestra Proyectada		Muestra Ejecutada	
	Insertados	Capacitados No Insertados	Insertados	Capacitados No Insertados
Junín	23	11	23	11
Pasco	22	11	22	11
Huánuco	23	10	23	11

Los instrumentos se aplicaron a los siguientes informantes:

Instrumentos aplicados e Informantes

Instrumento	Informante
Cuestionario al Personal del Proyecto ⁸	<ul style="list-style-type: none"> ° Jefe de Proyecto ° Responsable del seguimiento y monitoreo ° Coordinadora Región Pasco ° Promotores regionales ° Asistente Logístico
Ficha informativa	<ul style="list-style-type: none"> ° Jefe del Proyecto
Ficha socioeconómica	<ul style="list-style-type: none"> ° Jóvenes beneficiarios capacitados en gastronomía, marketing y ventas, hotelería y turismo, confección industrial ° Jóvenes beneficiarios insertados laboralmente

c. Procesamiento y análisis de la información

Con los datos del trabajo de campo se procedió a la consistenciación de la Ficha socioeconómica aplicada y a estructurar la información en función a tablas de variables y cruce de variables que nos proporcionará con mayor riqueza la información encontrada.

El análisis de la información fue realizado con rigor, profundidad y con un enfoque interdisciplinario, buscando de manera permanente la pertinencia y coherencia.

El análisis ha significado igualmente realizar un esfuerzo para relacionar las variables de tal suerte de contar con una mirada y una apreciación integradora del diagnóstico de beneficiarios.

Hemos, en correspondencia con la información, seleccionado lo más relevante de la riquísima y abundante información recogida, así como elaborado cuadros y gráficos que ilustren nuestros hallazgos e interpretaciones.

El procesamiento y análisis de la información comprendió las siguientes actividades:

- . Crítica-codificación. La crítica permitió verificar la coherencia de la información captada en campo. La codificación consistió en la asignación

⁸Fue contestado de manera colectiva por los informantes mencionados.

de códigos a los datos, a los efectos de facilitar su posterior procesamiento electrónico.

- . Digitación. Implica el ingreso mecanizado de los datos de cada instrumento. Esta actividad se realizó a través del programa CSPRO. Este es un software especializado de ingreso de datos para encuestas y censos que permite incorporar los controles de consistencias, rangos, flujos de datos y las reglas preestablecidas de acuerdo al diseño del cuestionario.
- . Adicionalmente a la consistencia mecanizada en el ingreso de datos, se fijaron procedimientos que aseguraron la calidad de los datos a ingresar como la capacitación y asignación de carga óptima, al personal de digitación.
- . Consistencia. Se realizó la consistencia de la información, con la finalidad de asegurar que la información recopilada en campo sea coherente y consistente, eliminando errores manuales o mecánicos, productos del trabajo de campo o generados durante el procesamiento.
- . Plan de tabulación. Permitió establecer los cruces entre variables (cuantitativas, cualitativas) que a priori se consideraron las más importantes.
- . Generación de datos. Para la generación de los cuadros estadísticos se desarrollaron programas especiales utilizando el Paquete Estadístico SPSS (versión para windows15.0).
- . Análisis. Una vez generados los cuadros estadísticos se procedió a la selección de aquellos cuadros que presentaran la información más relevante, para los objetivos del estudio, para su análisis.

ANEXO N° 3

DOCUMENTACIÓN REVISADA

Enviada por FONDOEMPLEO

- . Convenio con FONDOEMPLEO
- . Documento del Proyecto
- . Matriz del proyecto con presupuesto
- . Cuadro de validación (costo y fuente de financiamiento)
- . Cronograma de actividades
- . Presupuesto del proyecto
- . Informes financieros
- . Informes técnicos mensuales: febrero 2012-enero 2013
- . Directorio de beneficiarios

Enviada por la Institución Ejecutora

- . Monitoreo de jóvenes insertados
- . Estado final de inserción laboral
- . Directorio de beneficiarios
- . Informe de cierre del proyecto