

## INFORME DE EVALUACION

<b>Código de proyecto</b>	<b>Proyecto C-11-20</b>
<b>Título del proyecto</b>	“Generación de competencias e inserción laboral de jóvenes rurales en la cadena de valor de café y cacao”.
<b>Nombre del Ejecutor</b>	Central de Organizaciones Productoras de Café y Cacao del Perú.

**ZOE Asesorías y Consultorías**  
**Setiembre 2013**

## **Estructura de contenidos del Estudio de Evaluación<sup>1</sup>**

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
7. Lecciones aprendidas
8. Anexos:
  - ° A.1. Índice que mide el Trabajo decente
  - ° A. 2 Anexo metodológico
  - ° A.3 Referencias documentales

---

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

## 1. Resumen Ejecutivo

El Proyecto “Generación de competencias e inserción laboral de jóvenes rurales en la cadena de valor de café y cacao”, se desarrolló entre febrero del 2012 a febrero del 2013.

El mencionado proyecto ha sido ejecutado por la Central de Organizaciones Productoras de Café y Cacao del Perú, teniendo como institución asociada a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (UNDAC).

En el proyecto se identificó como problema la limitada oferta laboral técnica en administración de fincas de café y cacao, en tal sentido se propuso revertir esta situación mediante el desarrollo de competencias e inserción laboral de los jóvenes rurales, en la cadena de valor de café y cacao de las regiones de-Huánuco, Junín y Pasco.

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, eficacia, eficiencia y viabilidad futura

### Relevancia

*En términos del Problema Central*

El proyecto aporta en el fortalecimiento de las capacidades de empleabilidad de los jóvenes al generarles una oportunidad de inserción en una ocupación que, por el momento, carece de una oferta formativa formal y que la institución ejecutora ha identificado que cuenta con demanda en el mercado (Administradores de Fincas).

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

El objetivo a nivel Fin y su correspondiente indicador no se encuentran bajo control del proyecto. El índice de mejora en la calidad de vida supone múltiples factores y no se conoce de alguna metodología al respecto que, además, incorpore el peso relativo de los ingresos y la calidad del empleo en dicho índice.

El objetivo a nivel de Propósito puede re expresarse en términos de *Jóvenes formados en Administración de Fincas insertados en la cadena productiva del café y cacao.*

### Eficiencia

La institución ejecutora no viene implementando otro proyecto en el área del empleo juvenil. El presupuesto en esta área temática sólo proviene de FONDOEMPLEO y representa el 23% del presupuesto de toda la institución (S/. 5 millones). Dicho porcentaje minimiza una eventual situación de dependencia financiera de FONDOEMPLEO frente al término del proyecto.

El costo unitario por participante se estima en S/. 9,110.00 Esta cifra no hace sino reflejar la inversión per cápita realizada y, en sí misma, no es elevada ni reducida por lo que habría que contrastarla con los beneficios derivados de la mejora en la empleabilidad de los participantes.

### Eficacia

En términos de eficacia, entendiéndose por ella la comparación entre los ejecutados vs. lo programado, la institución reporta que ha superado la meta de participantes capacitados (127/ 120) y que la tasa de inserción, igualmente, ha superado las previsiones iniciales (23 más que los inicialmente programados).

### **Viabilidad futura**

La institución ejecutora tiene la fortaleza de formar parte de una organización de productores de café, en ese sentido puede captar mejor las demandas del mercado en términos de necesidades de recursos humanos gerenciales.

La sistematización de la experiencia sumada a que la entidad ejecutora expresa los intereses de los productores de café y cacao podría facilitar la réplica de este proyecto. Aunque se detecta que requerirían un soporte en la construcción de relaciones y alianzas inter institucionales.

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

### **Características de los participantes**

El 59% de los participantes son varones y las mujeres representan el 41%, siendo solteros en su gran mayoría (87%). El promedio de edad se ubicaba en 24.5 años.

Respecto al nivel educativo, sólo un 20% cuenta con secundaria completa, el resto dispone de estudios superiores en sus diversas variantes: un 22.9% con estudios universitarios no concluidos, un 17.1% concluidos. Es decir, un 40% de los participantes disponía de estudios universitarios.

De quienes han seguido estudios superiores, la distribución de las carreras se concentra en las áreas vinculadas directamente con la actividad agropecuaria. Así, las especialidades de industria alimentaria, agropecuaria producción, agronomía e ingeniería forestal concentran el 66.1% las carreras estudiadas por los participantes.

### **Ocupación principal**

Durante la primera semana de julio, de la muestra de 56 participantes que respondieron este rubro, el 82% se encontraba laborando en ocupaciones relacionadas con las áreas temáticas materia de las acciones de capacitación del proyecto. En ese sentido se podría decir que, mayoritariamente, los participantes no se encuentran en alguna situación de subempleo profesional. Por el contrario, se vienen desempeñando en actividades vinculadas con la formación específica que recibieron.

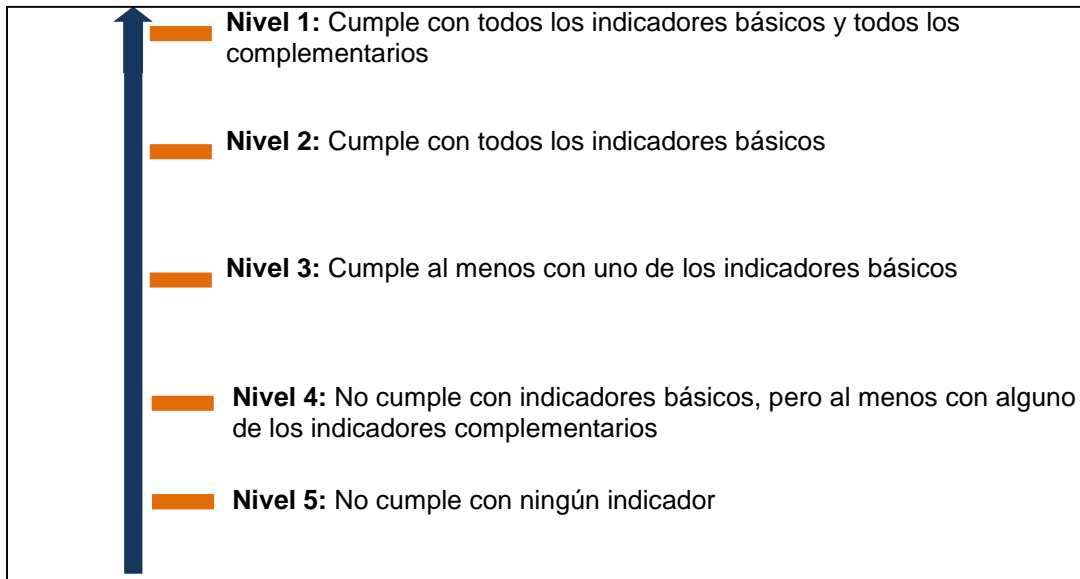
### **Características del trabajo de los participantes del proyecto, un semestre luego del término de sus actividades**

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 (existencia de 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 59% contaba con un contrato de trabajo, que el 98% tenía un ingreso igual o mayor a la remuneración mínima, que el 55% disponía de algún seguro de salud, que el 38% aportaba en algún sistema de pensiones y que el 75% señalaba trabajar una jornada semanal que no superara las 48 horas.

En términos del ingreso promedio mensual se observó que los trabajadores con contrato percibían S/. 1,230 mientras que aquellos sin contrato dispusieron de S/. 810. Es decir había una brecha de S/. 420, que equivalía al 52% 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 37.5% de los trabajadores que participaron del proyecto. En el nivel 2 se encuentra un 21.4% de ellos, en el nivel 3 se ubican un 39.3% y en el nivel 4, un 1,8%. No hay nadie en el nivel 5.

Cabe mencionar que, en el 2012, a nivel de todo el trabajo asalariado del país, en el nivel 1 se encontró un 24.9%. En ese sentido, la participación relativa de los egresados del proyecto era más favorable. Esta situación también se constata al compararse con el porcentaje de nivel 1 de 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 que han incorporado las siguientes competencias blandas (“softskills”). Fue unánime: *A respetar a mis compañeros, trabajar en equipo, ser puntual, ordenado y a conocerme*. En un nivel inmediato inferior se localizaron respuestas como: *A conocer mis derechos laborales y a conocer sobre normas de seguridad en el trabajo*.

También, señalan que del proyecto aprendieron competencias para insertarse laboralmente. Entre ellas destacan: técnicas para afrontar una entrevista (88.6%), elaborar un CV (75.7%) y buscar un empleo en internet y otras herramientas (52.9%).

Esto se expresa en la valoración positiva que dan a la capacitación recibida por el proyecto: todos los entrevistados respondieron que “la consideran útil y muy útil”.

### **Cambios y efectos**

A través del seguimiento del panel de participantes, contrastando la situación durante el proyecto con el momento ex – post (6 meses luego de la conclusión del proyecto), se encontró que la curva de ingresos se desplazó a un nivel superior. Ello se expresó en 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 (82%). 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.

## **2. Antecedentes de la evaluación**

### **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 tiempos asignados, de los instrumentos. 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 ejecutados<sup>2</sup> 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, 2002<sup>3</sup>).

\* 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 aprendizaje.

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

---

<sup>2</sup> Estos 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.

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



**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: la preparación de los procesos; sistematización documentaria; recolección de información primaria (trabajo de campo); y elaboración de Informes y presentación de los resultados<sup>4</sup>.

#### **4. Breve descripción del Proyecto<sup>5</sup>**

El Proyecto “Generación de competencias e inserción laboral de jóvenes rurales en la cadena de valor de café y cacao”, se desarrolló entre febrero del 2012 a febrero del 2013.

El mencionado proyecto ha sido ejecutado por la Central de Organizaciones Productoras de Café y Cacao del Perú, teniendo como institución asociada a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión<sup>6</sup>.

Los ámbitos geográficos donde se ejecutó el proyecto fueron los siguientes:

- a. Región Pasco, provincias de Oxapampa  
Distritos de Oxapampa: Villa Rica
- b. Región Junín, provincias de Chanchamayo, Satipo  
Distritos de Chanchamayo: San Ramón, Pichanaki, Perené, San Luis Shuaro.  
Distritos de Satipo: Río Negro, Pangoa, Mazamari, Río Tambo
- c. Región Huánuco, provincias de Leoncio Prado  
Distritos de Leoncio Prado: Hermilio Valdizán, Mariano Damasu, Daniel Alomías Robles

En el proyecto se identificó como problema la limitada oferta laboral técnica en administración de fincas de café y cacao, en tal sentido se propuso revertir esta situación mediante el desarrollo de competencias e inserción laboral de los jóvenes rurales en la cadena de valor de café y cacao de las regiones mencionadas.

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:

---

<sup>4</sup> Ver Anexo Metodológico.

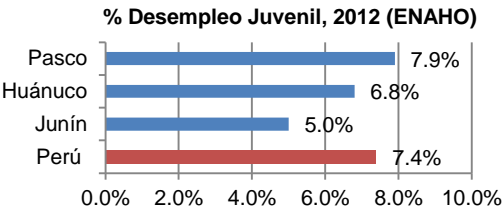
<sup>5</sup> Documento del Proyecto.

<sup>6</sup> Inicialmente se había considerado a la Universidad Nacional Agraria.

Lógica de intervención	Indicadores
<p><b>Fin</b> Contribuir con la mejora de la calidad de vida en las familias rurales de las provincias de Oxapampa, Chanchamayo, Satipo y Leoncio Prado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de mejora de la calidad de vida de las familias rurales de las provincias de Oxapampa, Chanchamayo, Satipo y Leoncio Prado.</li> </ul>
<p><b>Propósito</b> Promover la oferta laboral técnica a través de la generación de competencias e inserción laboral en la cadena de valor de Café y Cacao en las provincias de Oxapampa, Satipo, Chanchamayo, y Leoncio Prado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 120 jóvenes capacitados en administración de fincas de café y cacao.</li> <li>• 30% de jóvenes capacitados insertados en el mercado laboral.</li> </ul>
<b>Componentes</b>	
<p><b>Componente 1</b> Capacitación e inserción de jóvenes de la provincia de Leoncio Prado –Región Huánuco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 jóvenes capacitados en administración de fincas de café y cacao.</li> <li>• 30% de jóvenes capacitados insertados en el mercado laboral.</li> </ul>
<p><b>Componente 2</b> Capacitación e inserción de jóvenes de las provincias de Satipo y Chanchamayo – Región Junín</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 jóvenes capacitados en administración de fincas de café y cacao.</li> <li>• 30% de jóvenes capacitados insertados en el mercado laboral.</li> </ul>
<p><b>Componente 3</b> Capacitación e inserción de jóvenes de la provincia de Oxapampa- Región Pasco</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 jóvenes capacitados en administración de fincas de café y cacao.</li> <li>• 30% de jóvenes capacitados insertados en el mercado laboral.</li> </ul>

## 5. ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

### 5.1 Evaluación institucional: relevancia, eficacia, eficiencia, viabilidad futura

Criterios	Conceptos clave	Indicadores de evaluación									
Relevancia	Pertinencia y coherencia del diseño de los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de desempleo juvenil en las regiones donde se ejecutaron los proyectos</li> <li>Matriz de planificación del proyecto con Indicadores verificables objetivamente y que corresponden a los Objetivos del proyecto</li> </ul>	 <p><b>% Desempleo Juvenil, 2012 (ENAH0)</b></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	1 año								
		Presupuesto, en los últimos 3 años, de la entidad ejecutora orientado al tema de la formación e inserción laboral juvenil.	S/. 1,156,976    Primer proyecto de empleo juvenil FE								
		% en el presupuesto total de la entidad ejecutora de los recursos orientados a iniciativas de formación e inserción laboral juvenil.	23.1%    Presupuesto institucional S/. 5 mm								
		N° de los profesionales y técnicos que laboran en la entidad ejecutora en la formación e inserción laboral juvenil.	2    ESAN y UNDAC								
		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.	No tienen convenio								
	Costos del proyecto/ Estructura de costos/ Costos por unidad de producto	Costo de actividades/ costos administrativos	5.3%    Costos administrativos S/. 61,615 Presupuesto FE S/. 1,156,976								
		Número de beneficiarios/ personal del proyecto	63.5    N° beneficiarios = 127 Personal del proyecto: 2								
Costos de las actividades/ número de beneficiarios		S/. 9,110									

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"> <li>· Cantidad de jóvenes capacitados/ N° programado</li> </ul>	105.8%    N° jóvenes capacitados = 127 N° programado = 120
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cantidad de jóvenes insertados laboralmente/ N° programado</li> </ul>	63 de 127    Programado = 40 de 127
Cambios y efectos		<ul style="list-style-type: none"> <li>· <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></li> </ul>	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"> <li>· VUPE operando en la localidad</li> </ul>	No
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Presupuesto de la instancia subnacional (gobierno local/ regional) con recursos orientados a la formación e inserción laboral juvenil</li> </ul>	No tienen información
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· N° de Ordenanzas y normas regionales emitidas por instancia subnacional orientadas a la formación e inserción laboral juvenil</li> </ul>	Tienen conocimiento que en los planes de Desarrollo Concertado se incluyen políticas de empleo juvenil.
	Aspectos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 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.</li> </ul>	S/D

- *Relevancia*

*En términos del Problema Central.*

Particularmente en la región Pasco se encuentra una tasa de desempleo juvenil superior a la del promedio nacional. En las otras regiones (Huánuco y Junín), se observan tasas menores.

En ese contexto, el proyecto aporta en el fortalecimiento de las capacidades de empleabilidad de los jóvenes al generarles una oportunidad de inserción en una ocupación que, por el momento, carece de una oferta formativa formal y que la institución ejecutora ha identificado que cuenta con demanda en el mercado (administradores de fincas).

Para aquellos participantes que no disponían de trabajo, se les abre una opción laboral y para aquellos que venían laborando en otras actividades se les incorpora una opción más de trabajo. Si optan por esta, ello dependerá del ingreso comparativo respecto de sus otras opciones.

*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 objetivo a nivel Fin y su correspondiente indicador no se encuentran bajo control del proyecto. El índice de mejora en la calidad de vida supone múltiples factores y no se conoce de alguna metodología al respecto que, además, incorpore el peso relativo de los ingresos y la calidad del empleo en dicho índice.
- El objetivo a nivel de Propósito puede re expresarse en términos de *Jóvenes formados en Administración de Fincas insertados en la cadena productiva del café y cacao*.
- Lo anterior daría cobertura a Componentes que expresen mejor la operación del proyecto: una fase de formación de gabinete, por así decirlo, y otra de aplicación práctica de sus conocimientos.

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

- *Eficiencia*

La institución ejecutora no viene implementando otro proyecto en el área del empleo juvenil. El presupuesto en esta área temática sólo proviene de FONDOEMPLEO y representa el 23% del presupuesto de toda la institución (S/. 5 millones). Dicho porcentaje minimiza una eventual situación de dependencia financiera de FONDOEMPLEO frente al término del proyecto.

Por su parte, los costos administrativos constituyen el 5,3% de los recursos del proyecto, pero las cifras del último periodo indican que se acabará superando dicho porcentaje. En la medida que la institución pueda mantener otras fuentes de recursos al interior de la institución no sólo ganará 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/. 9,110.00 Esta cifra no hace sino reflejar la inversión per cápita realizada y, en sí misma, no es elevada ni

reducida, sino que habría que contrastarla con los beneficios derivados de la mejora en la empleabilidad de los participantes.

- *Eficacia*  
En términos de eficacia, entendiéndose por ella la comparación entre los ejecutados vs lo programado, la institución reporta que ha superado la meta de participantes capacitados (127/ 120) y que la tasa de inserción, igualmente, ha superado las previsiones iniciales (23 más que los inicialmente programados).
- *Cambios y efectos*  
A través del seguimiento del panel de participantes, contrastando la situación durante el proyecto con el momento ex – post (6 meses luego de la conclusión del proyecto), se encontró que la curva de ingresos se desplazó a un nivel superior. Ello se expresó en 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 (82%). 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.

- *Viabilidad futura*  
La institución ejecutora tiene la fortaleza de formar parte de una organización de productores de café, en ese sentido puede captar mejor las demandas del mercado en términos de necesidades de recursos humanos gerenciales. En el campo de la ejecución de proyectos de empleo e inserción laboral, su experiencia la están iniciando con este proyecto y por ello, su campo de relacionamiento con el MTPE, las Direcciones Regionales y otros servicios públicos de empleo no aparece aún muy presente en el mapa de relaciones institucionales.

La sistematización de la experiencia sumada a que la entidad ejecutora expresa los intereses de los productores de café y cacao podría facilitar la réplica de este proyecto. Aunque se detecta que requerirían un soporte en la construcción de relaciones y alianzas inter institucionales.

Igualmente, dado que la formación se concentra en la Administración de Fincas, los jóvenes participantes han requerido de contar con un perfil de estudios de nivel superior ya que ello les ha servido de base para que los aspectos de gestión y manejo de las parcelas puedan ser mejor internalizados. Reducir dicha base de conocimiento en aras de focalizar el proyecto en jóvenes en situación de pobreza (usualmente con menor nivel educativo) podría acabar afectando la calidad de la inserción de los participantes y los resultados esperados en la gestión de sus parcelas por parte de los productores.

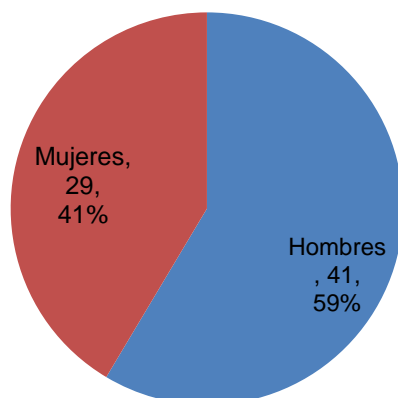
## 5.2 Diagnóstico de Participantes

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.

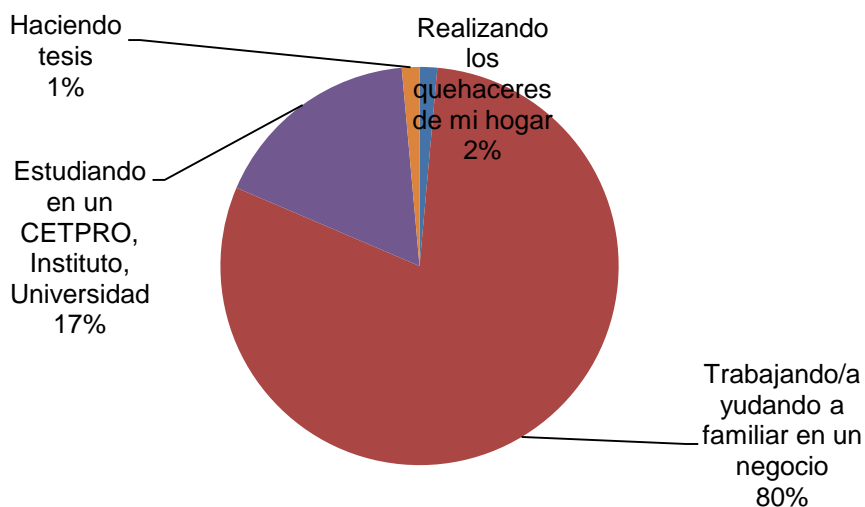
### A. Datos generales del beneficiario

De un total de participantes encuestados (74), 70 respondieron a los ítems de los rubros A, B y C.

Sobre una muestra de 70 participantes se identificó una mayoría de sexo masculino, 41 varones (59%) y 29 mujeres (41%). Por su parte, el promedio de edad se ubicaba en 24.5 años dentro de un rango en el cual el límite inferior fue de 19 años (1 caso) y el límite superior, de 30 años (4 casos). De los 70 participantes, sólo 9 eran casados o convivientes (13%). Es decir, el 87% era soltero.



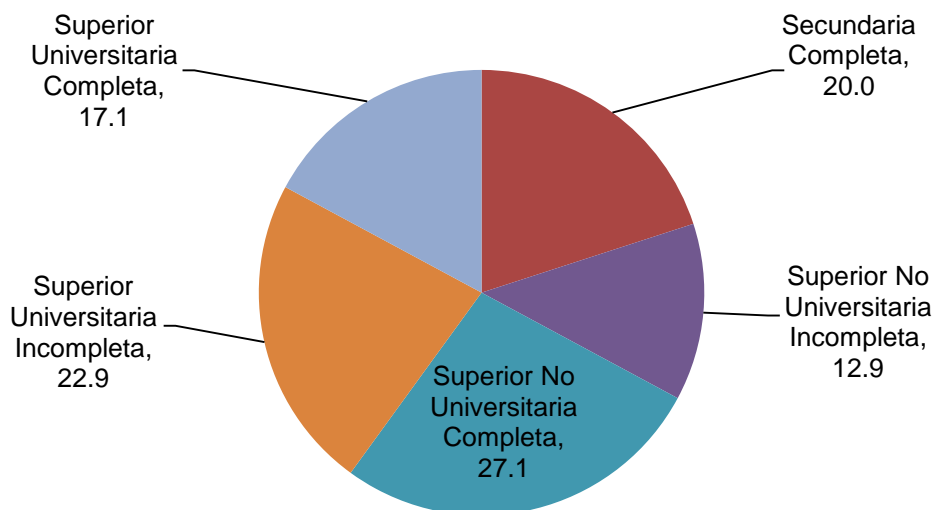
Durante la primera semana de julio 2013, sobre dicha muestra -de 70 participantes- ante la pregunta ¿qué estuvo haciendo?, un 80% respondió que se encontraba trabajando o ayudando a un familiar en un negocio. Un 17% señaló que se hallaba estudiando, un 2% dedicado a los quehaceres del hogar y 1%, haciendo su tesis.



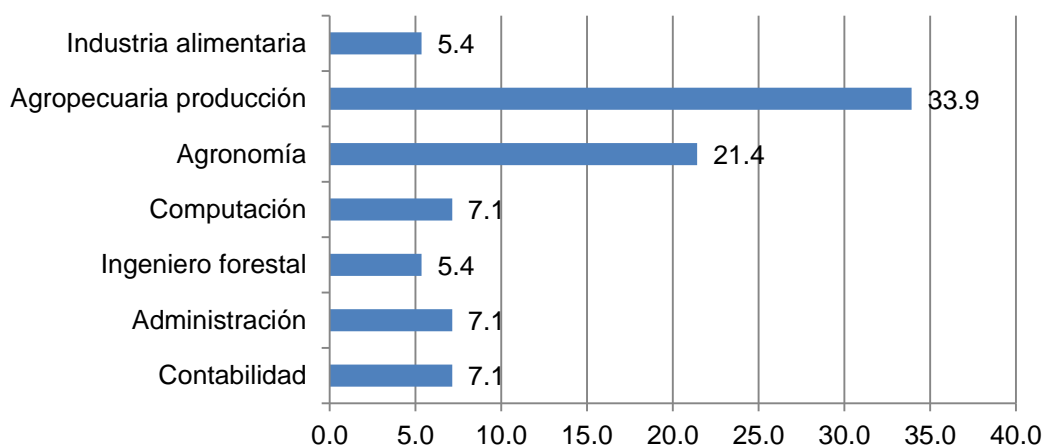
## B. Educación y capacitación para el trabajo

En el caso de los participantes del proyecto de café, el 100% tenía al castellano como su lengua materna.

Sólo un 20% cuenta con secundaria completa, el resto dispone de estudios superiores en sus diversas variantes: un 22.9% con estudios universitarios no concluidos, un 17.1% concluidos. Es decir, un 40% de los participantes disponía de estudios universitarios.

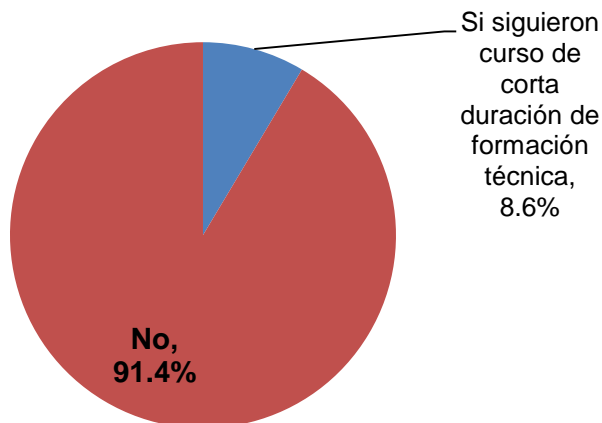


De quienes han seguido estudios superiores, la distribución de las carreras se concentra en las áreas vinculadas directamente con la actividad agropecuaria. Así, las especialidades de industria alimentaria, agropecuaria producción, agronomía e ingeniería forestal concentran el 66.1% de las carreras estudiadas por los participantes.



Por su parte, entre quienes señalaron haber estudiado un curso de formación técnica de corta duración (6 participantes), 5 contaban con estudios superiores y 1 con secundaria completa.



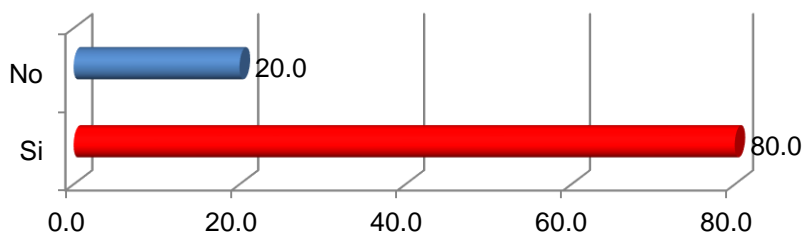


De los que siguieron dicho curso corto, 2 se concentraron en computación, 1 en administración de fincas, 1 en reparación de motores, 1 en auxiliar de caja y 1 en inglés. De todos ellos, 3 siguieron dichos estudios en un Instituto Técnico y 3 en la Universidad.

Los cursos seguidos han tenido una mediana de 280 horas, teniendo 600 horas el de mayor duración y 36 el de menor extensión.

### C. Participación en el mercado de trabajo

Durante la primera semana de julio del 2013, el 80% de la muestra declaró que se encontró realizando algún trabajo o cachuelo de al menos una hora.



Del 20% (14) que respondió “no”, sólo 1 señaló que sí realizó algunas gestiones para buscar trabajo. El resto contestó indicando que no llevó a cabo ninguna gestión, es decir no buscó trabajo. En este sentido, dichos participantes formarían parte de los inactivos. Al respecto, 12 afirmaron que sus estudios no lo permitieron y 1 adujo razones de salud (lo que no queda claro es si superado este episodio, el participante realizó alguna gestión para buscar trabajo).

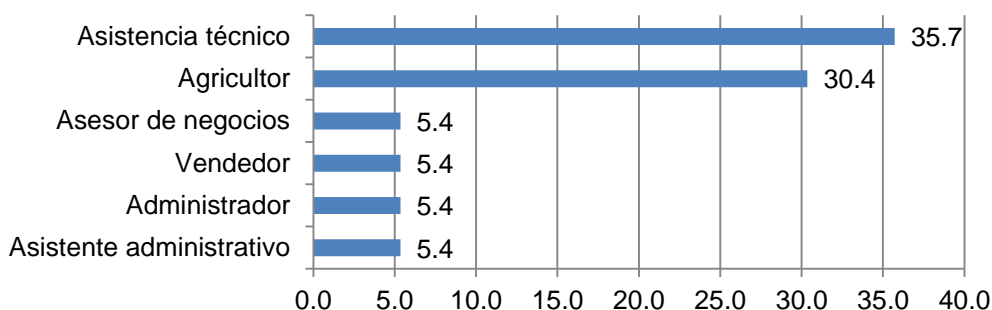
### D. Ocupación principal

Del total de la muestra, 56 participantes respondieron este rubro.

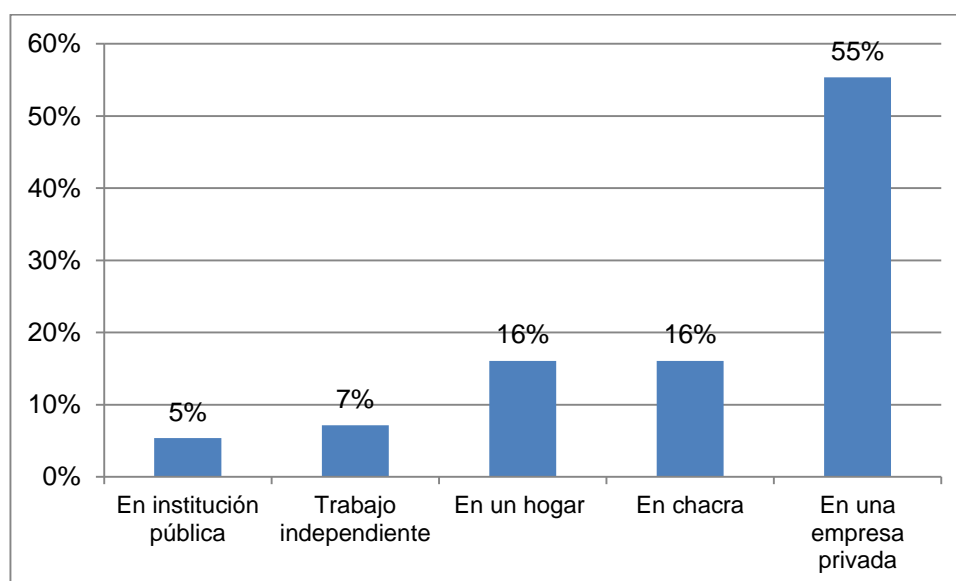
Durante la primera semana de julio, de la muestra de 56 participantes, el 82% se encontraba laborando en ocupaciones relacionadas con las áreas temáticas materia de las acciones de capacitación del proyecto. En ese sentido se podría decir que, mayoritariamente, los participantes no se encuentran en alguna situación de subempleo profesional. Por el contrario, se vienen desempeñando en actividades vinculadas con la formación específica que recibieron.

Área de la capacitación del proyecto	Ocupación principal desempeñada durante la 1a semana de julio 2013	De la muestra de 56 participantes
<b>Administradores de fincas</b>	Agricultor, Asistente técnico, Asistente administrativo, Administrador, Asesor de negocios	82.1 (46)
<b>Áreas no contempladas en el proyecto</b>	Otras ocupaciones	17.9 (10)

Así, de las 56 respuestas recibidas, el 35,7% indicó que la ocupación principal desempeñada durante la primera semana de julio fue la de Asistencia técnica mientras que la segunda nominada fue la de Agricultor, 30,3%.



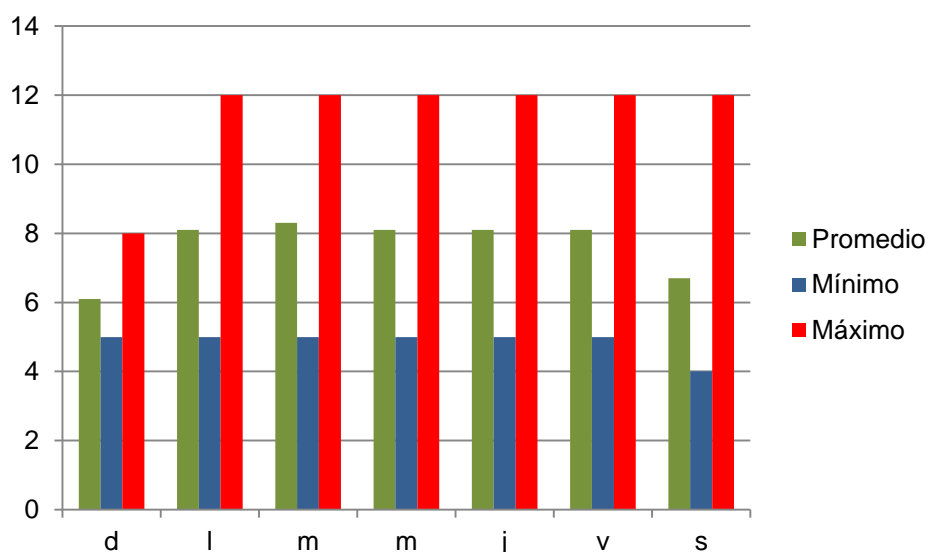
Durante la primera semana de julio, las respuestas han reportado que el referido trabajo lo realizaron en: un 55% en una empresa privada (Cooperativa, empresa financiera, empresa comercial, etc.), 16% en una chacra al igual que en un hogar, 7% como independientes y 5% en una institución pública.



La concentración de las respuestas en la acción de Supervisión está indicando que la acción de la asistencia técnica se encuentra bastante extendida.

Por otro lado, el 70% de las respuestas se ha concentrado en señalar que el negocio o empresa donde trabajaron se dedica a las labores de agricultura (32,1%), a la exportación (26,8%) y a la provisión de asistencia técnica (10,7%). Esta situación no hace sino reflejar la focalización de los participantes en actividades vinculadas con el negocio del café.

De lunes a sábado, los participantes declararon trabajar un máximo de 12 horas diarias, manteniéndose una jornada promedio de 8 horas. El día domingo la jornada máxima disminuyó y con ello el promedio disminuyó a 6 horas.



### **Características del trabajo de los participantes del proyecto, un semestre luego del término de las actividades del proyecto**

El trabajo de los participantes, seis meses luego 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	33	33	27	1	0	5	21	25	S/. 1,230
Sin Contrato	23	22	0	3	0	20	0	17	S/. 810

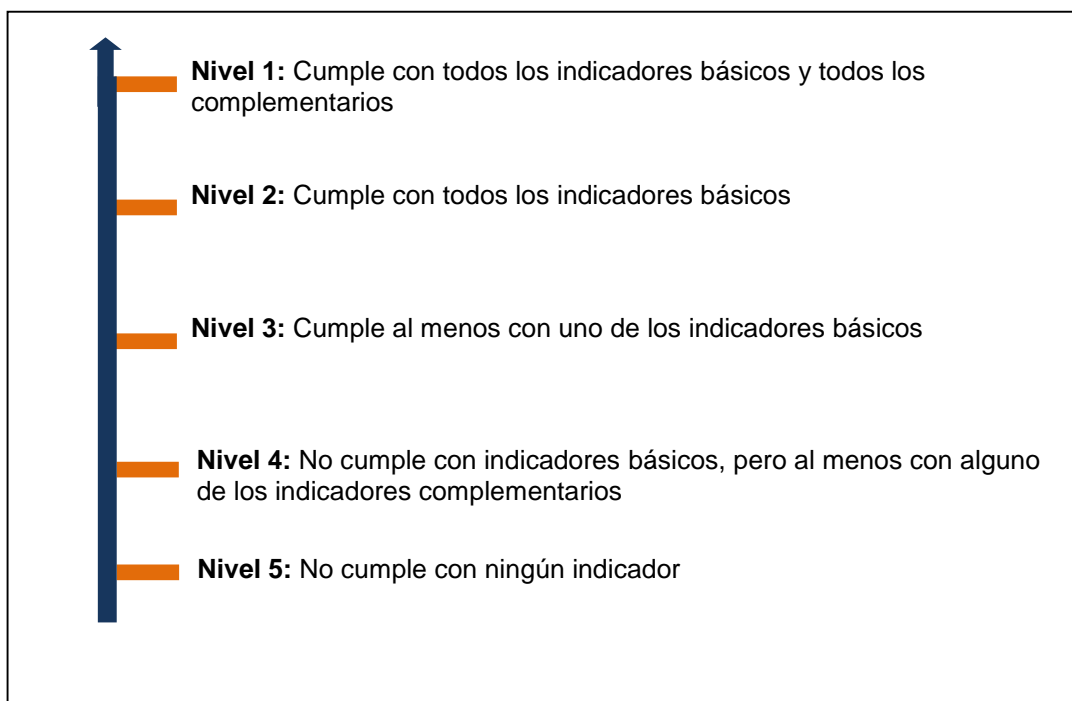
El ITD identifica 2 indicadores básicos (contrato y un ingreso no menor a la remuneración mínima) y 3 indicadores complementarios (cobertura de un seguro de salud, aportar a un sistema de pensiones y que la jornada laboral no exceda de las 48 horas semanales).

En este caso, se encontró que el 59% contaba con un contrato de trabajo, que el 98% tenía un ingreso igual o mayor a la remuneración mínima, que el 55% disponía de algún seguro de salud, que el 38% aportaba en algún sistema de pensiones y que el 75% señalaba trabajar una jornada semanal que no 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 13% de los trabajadores carentes de contrato tuvieron la cobertura del SIS (como seguro de salud) y ninguno aportó a pensiones.

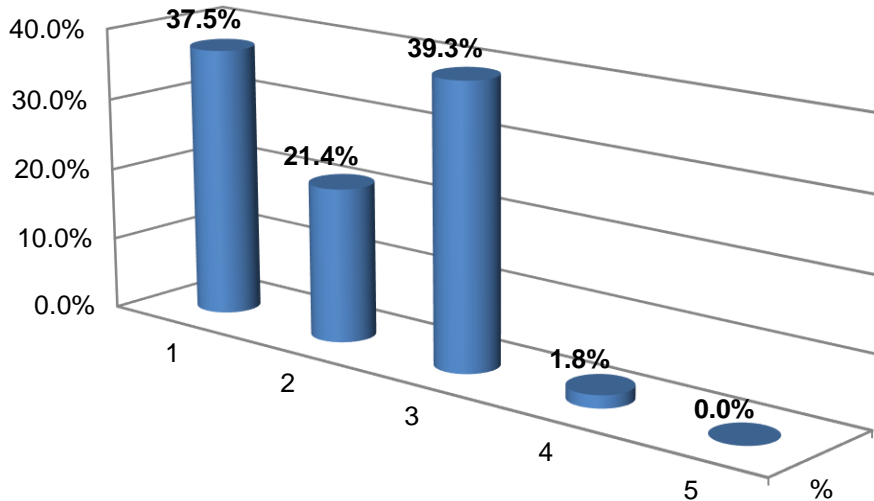
En términos del ingreso promedio mensual se observó que los trabajadores con contrato percibían S/. 1,230 mientras que aquellos sin contrato dispusieron de S/. 810. Es decir había una brecha de S/. 420, que equivalía al 52% del ingreso de los sin contrato.

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

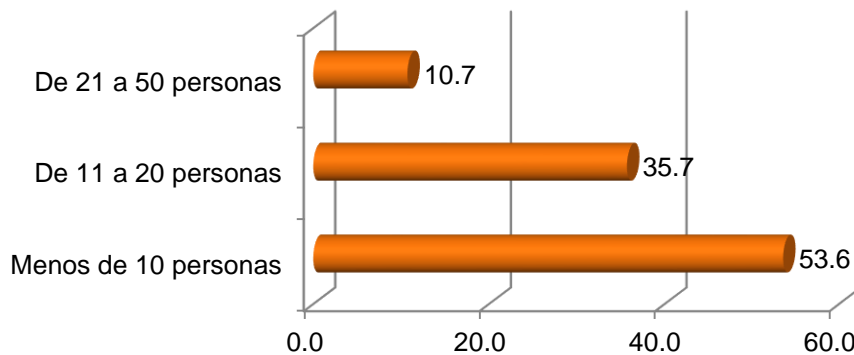


Así, la distribución del ITD permite identificar en el nivel 1 a un 37.5% de los trabajadores que participaron del proyecto. En el nivel 2 se encuentra un 21.4% de ellos, en el nivel 3 se ubican un 39.3% y en el nivel 4 un 1.8%. No hay nadie en el nivel 5.

Cabe mencionar que, a nivel de todo el trabajo asalariado del país, en el nivel 1 se encontró un 24.9%. En ese sentido, la participación relativa de los egresados del proyecto era más favorable. Esta situación también se constata al compararse con el porcentaje de nivel 1 de trabajo asalariado de las regiones Junín (17.8%), Pasco (20.8%) y Huánuco (24.6%).



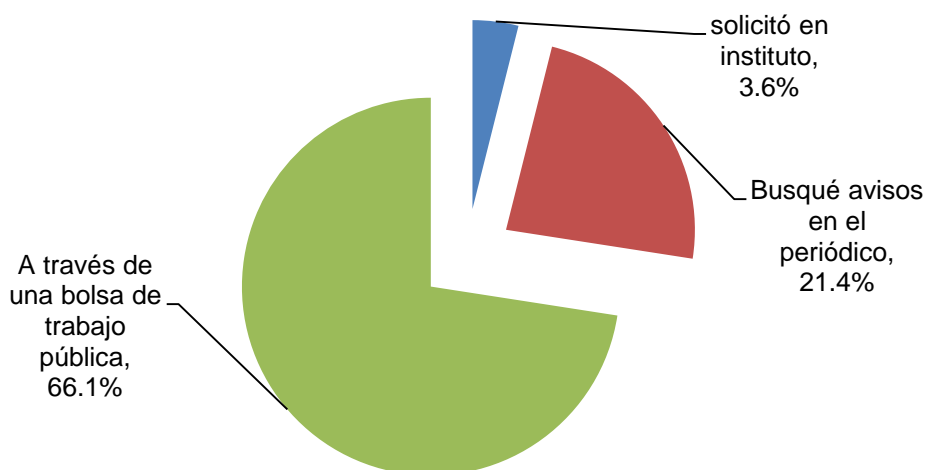
De acuerdo al número de trabajadores, el negocio o empresa donde vienen trabajando tiene el siguiente tamaño:



Mayoritariamente, el 53.6%, se encuentra ubicado en empresas de menos de 10 personas; un 35.7% en aquellas localizadas en un rango de 11 a 20 trabajadores y un 10.7% en el segmento de 21 a 50 trabajadores.

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 permitió ubicarse en la empresa o negocio, 2 de cada 3 participantes señalaron que consiguieron trabajo a través de la Bolsa del Ministerio de Trabajo. Independientemente a que el proyecto no hubiera cimentado, aún, mayor relacionamiento con el MTPE o las Direcciones Regionales de Trabajo, los participantes del proyecto, de manera individual, ubicaron e hicieron uso de la Bolsa de empleo pública



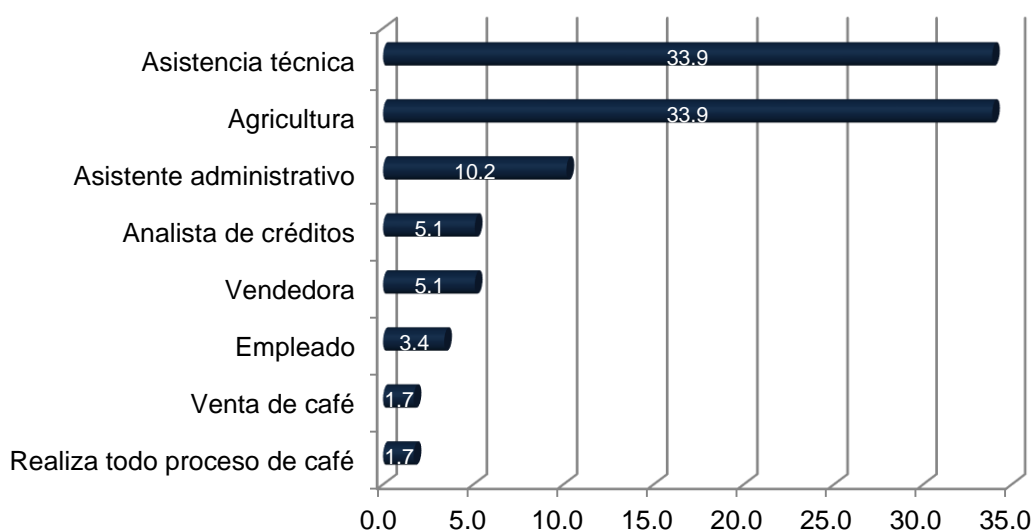
### E. Historia laboral

De la muestra total, 63 beneficiarios respondieron los rubros E, F, G.

Frente a la pregunta de *detallar los trabajos o cachuelos realizados en los últimos 3 meses*, de 63 respuestas contabilizadas, 2/3 se concentraron en nominar a la *Asistencia técnica y Agricultura*.

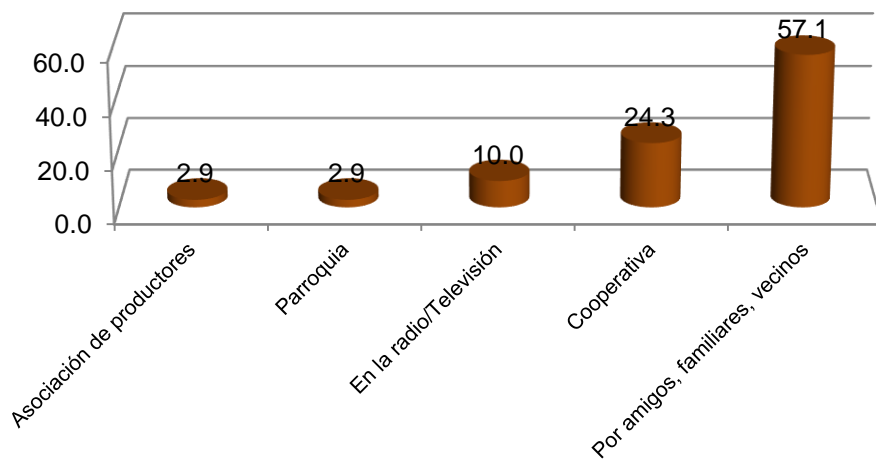
Si a dichas actividades se les añade las otras mencionadas, uno se encuentra con que todas, en mayor o menor grado, guardan relación con la actividad del café.

Ello estaría afirmando una alta especialización y concentración de los participantes y, en perspectiva, está indicando una importante capacidad de retención de mano de obra con mayor calificación relativa. Esto indicaría, también, una perspectiva favorable para los jóvenes de dichas localidades.

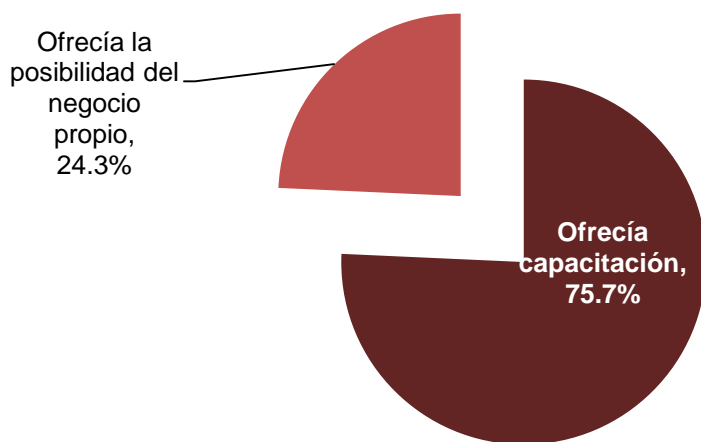


## F. Conocimiento acerca del proyecto

De 63 respuestas procesadas, el 57.1% señaló que tomó conocimiento del proyecto por amigos, familiares y vecinos. Luego, un 24.3% se enteró a través de la cooperativa y un 10% por la radio/ televisión.

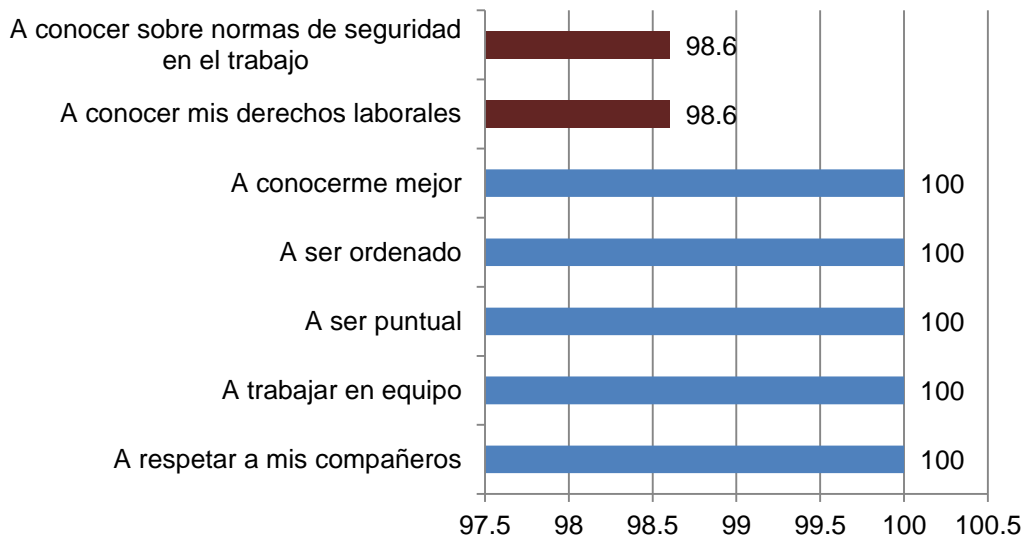


El 75.7% señaló que decidió participar en el proyecto porque ofrecía capacitación. Y, un 24.3% porque le ofrecía la posibilidad de incursionar en un negocio propio.

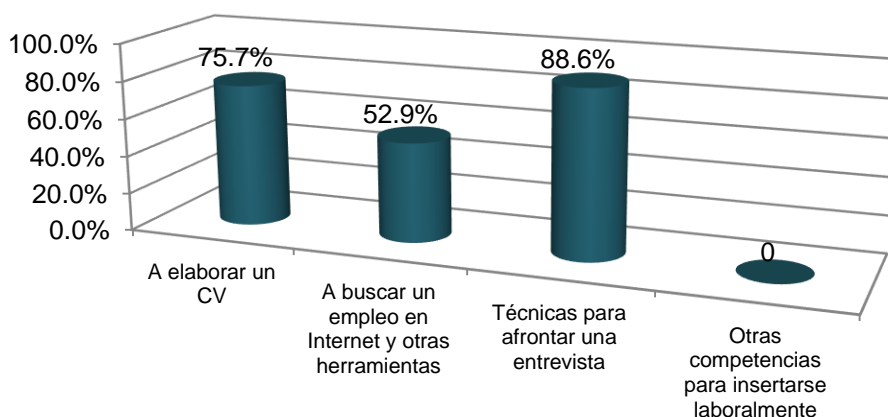


## G. Beneficios del proyecto

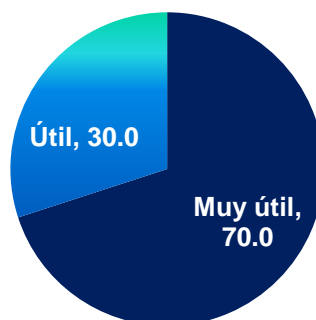
Los participantes del proyecto señalaron que han incorporado las siguientes competencias blandas (“softskills”). Fue unánime: *A respetar a mis compañeros, trabajar en equipo, ser puntual, ordenado y a conocerme*. En un nivel inmediato inferior se localizaron respuestas como: *A conocer mis derechos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



También, señalan que del proyecto aprendieron competencias para insertarse laboralmente. Entre ellas destacan: técnicas para afrontar una entrevista (88.6%), elaborar un CV (75.7%) y buscar un empleo en internet y otras herramientas (52.9%).

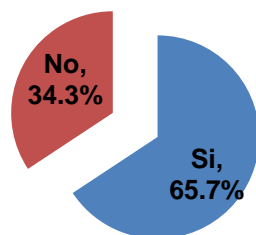


En relación con la capacitación recibida, de las 63 respuestas, el 70.0% señaló que la encontró muy útil.

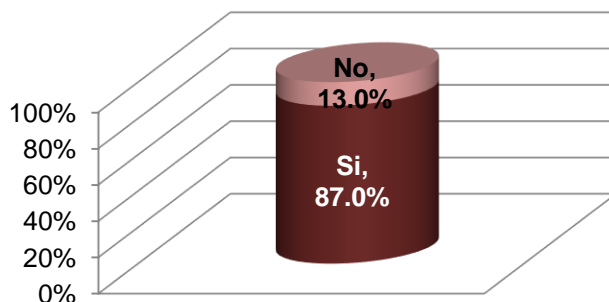


Después de la capacitación, el 65.7% afirmó que fue presentado ante una empresa.

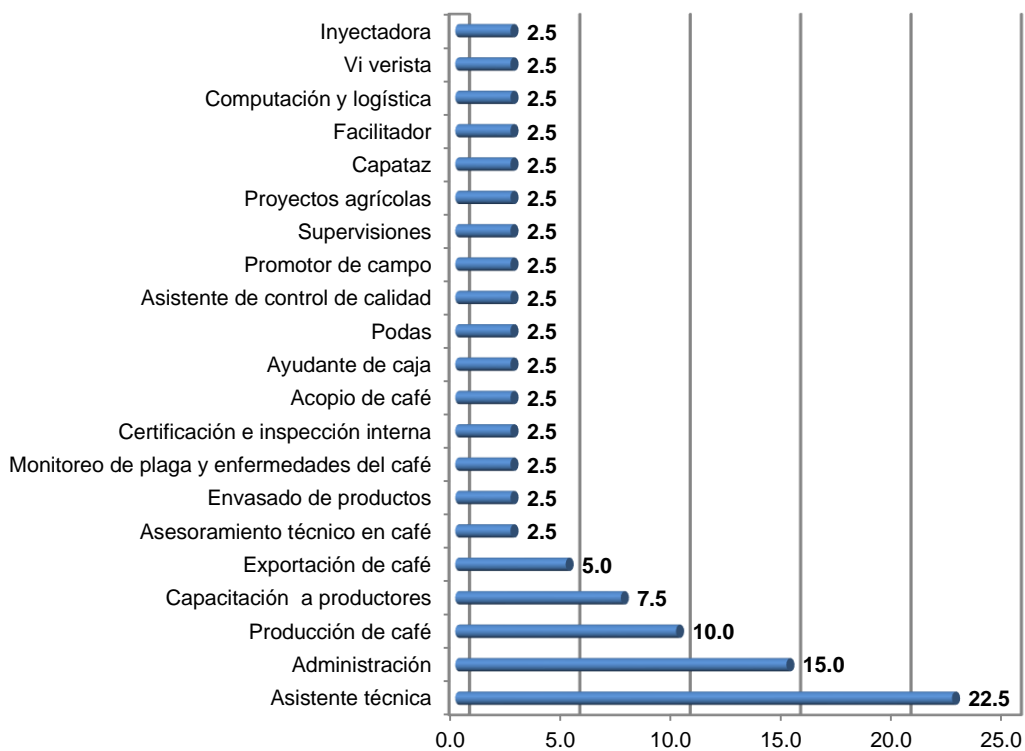




De 46 respuestas recogidas al respecto, el 87.0% (40 participantes) señaló que ingresó a trabajar en la empresa referida.



De 40 respuestas recogidas en relación con la ocupación que desempeñaron tras la capacitación recibida, el mayor porcentaje se localizó en Asistente técnica (22,5%, 9 participantes), seguido de Administración (15%) y Producción de café (10%).

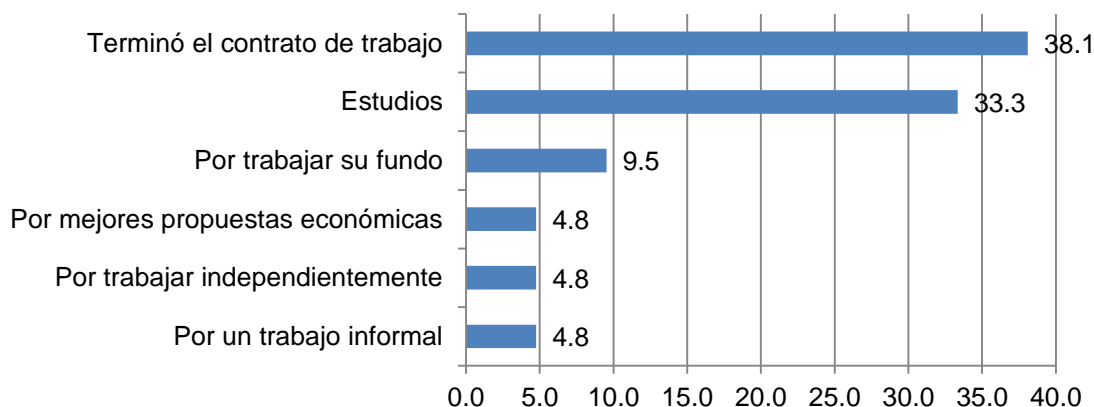


### Características del trabajo durante el proyecto

tomando como referencia aquellos participantes que estuvieron laborando durante la ejecución del proyecto (33) se encontró que, en promedio, su ingreso mensual se situaba alrededor de la remuneración mínima.

	Monto y número	Porcentaje
Ingreso mensual promedio	S/.747.58	
Con Contrato	29	87.9%
S/ > RMV	23	69.7%
L NO > 48 H semanales	32	97.0%
Seguro de Salud	28	84.8%
Reportados	33	

- ° Igualmente, se encontró que el 88% dispuso de un contrato, que el 70% obtuvo un ingreso superior a la remuneración mínima, que el 85% contó con algún seguro de salud y que el 97% no extendió su jornada laboral más allá de las 48 horas semanales.
- ° De las respuestas (21 sobre 40) a la pregunta *¿por qué no continuó trabajando en la empresa?*, se puede hacer una distinción de ellas entre factores de la empresa y del participante.



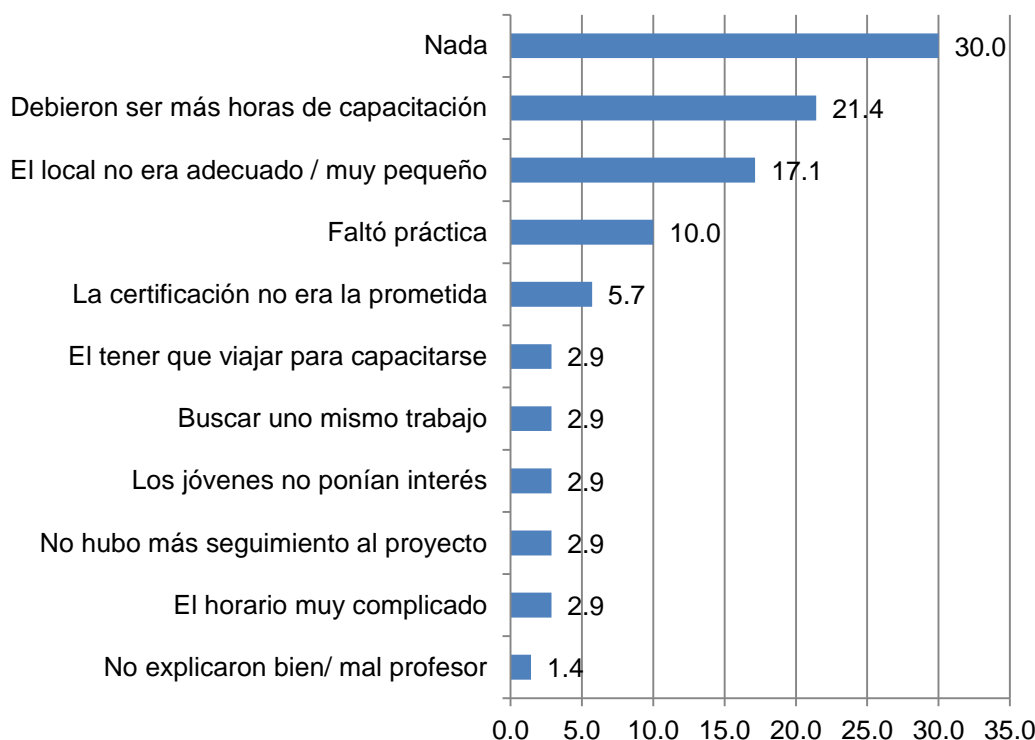
En el primer caso, factores de la empresa, se encuentra, por ejemplo, la razón vinculada con el término del contrato de trabajo (38.1%). De otro lado, las otras razones señaladas por los participantes, obedecen más a elementos planteados por ellos como: continuar con sus estudios (33.3%), para trabajar en su propio fundo (9.5%) y otras opciones que señalan.

Todas las respuestas indican que en la empresa o negocio donde laboraban venían utilizando lo aprendido en la capacitación.

- ° Ante la pregunta *Lo que más les gustó del proyecto*, se encuentran las siguientes respuestas: el contar con buenos capacitadores (34.3%), las clases prácticas (25.7%) y las capacitaciones (15.7%). En esos 3 rubros están concentradas casi  $\frac{3}{4}$  de todas las respuestas.

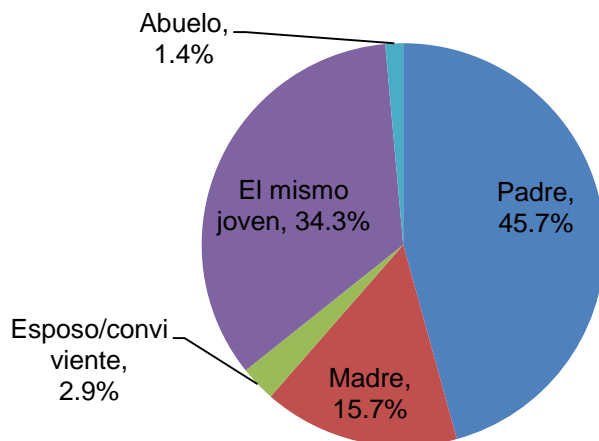


° En relación con el ítem *Lo que les disgustó del proyecto*, la opinión mayoritaria fue que *nada* les disgustó de la capacitación recibida (30%). Le sigue la respuesta que *Debieron ser más horas de capacitación* (21.4%) y que *El local no era adecuado* (17.1%). En dichas 3 respuestas se ubican el 68% de las opiniones de los participantes.

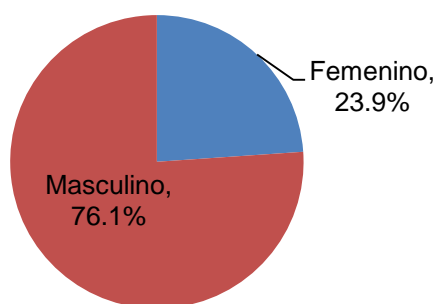


## H. Sobre la familia del joven

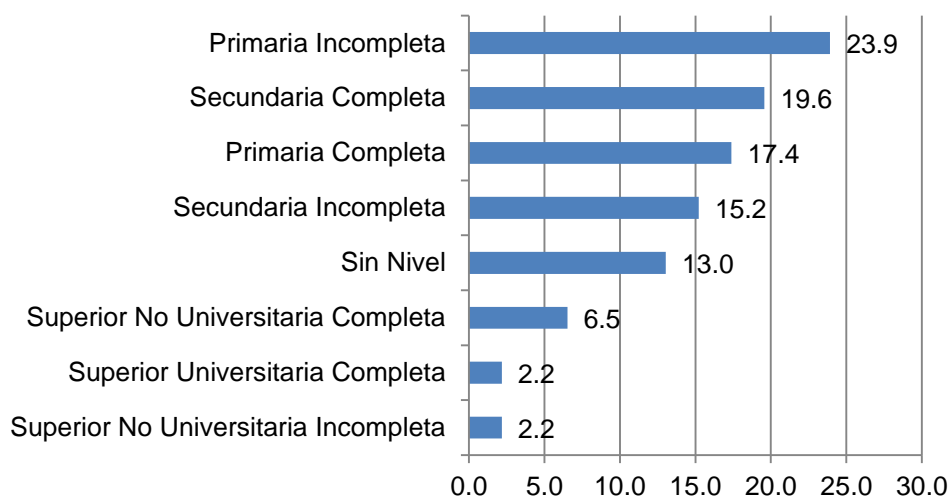
Un 34.3% de las respuestas indicó que el mismo joven era el jefe del hogar. Un 45.7% de las respuestas señaló al padre y un 15.7% a la madre.



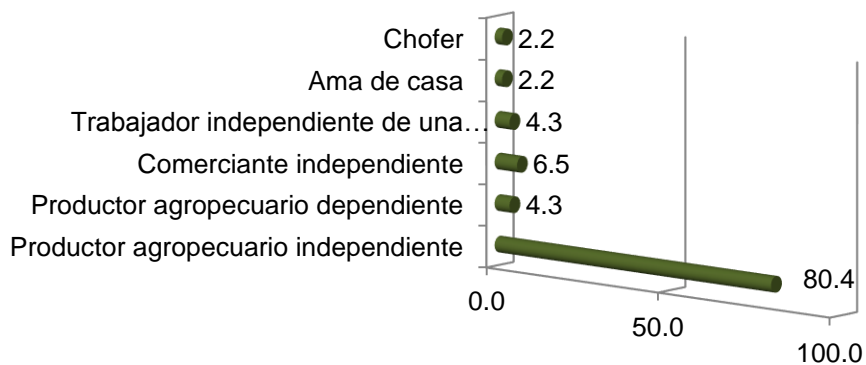
El jefe del hogar, mayoritariamente declarado (76.1%) es de sexo masculino



En relación al nivel educativo del jefe del hogar, la mayoría se encuentra entre aquellos con primaria incompleta (23.9%) y secundaria completa (19.6%). Sólo el 10.9% cuenta con estudios superiores.

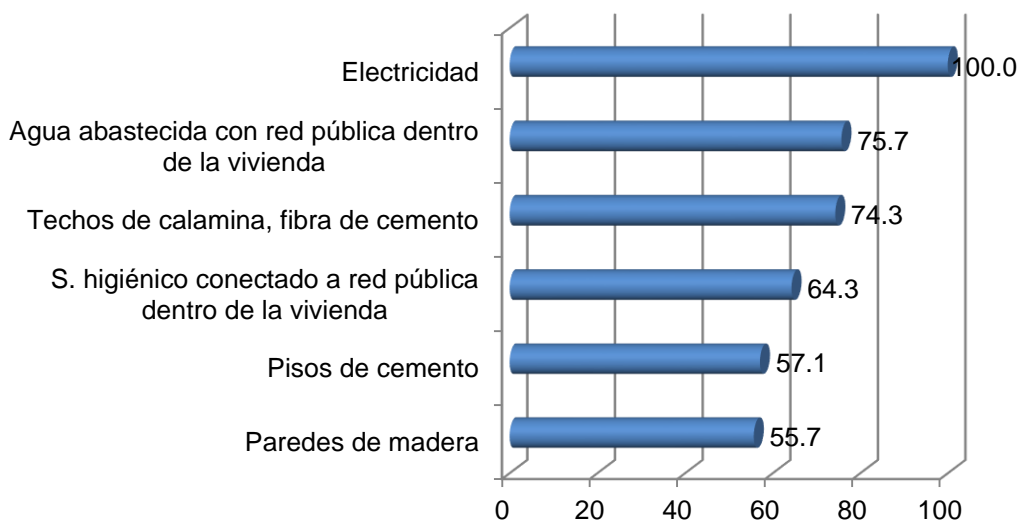


Según las respuestas a la encuesta se encuentra que la principal actividad a la que se dedica el jefe del hogar es en calidad de productor agropecuario independiente (80.3%)



## I. Características de la vivienda

La vivienda de los participantes, mayoritariamente, presenta las siguientes características: 100% cuenta con energía eléctrica, 75.7% con agua abastecida con red pública, 74.3% con techos de calamina o fibra de cemento, 64.3% con servicio higiénico conectado a red pública, 57.1% con pisos de cemento y 55.7% con paredes de madera.



## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

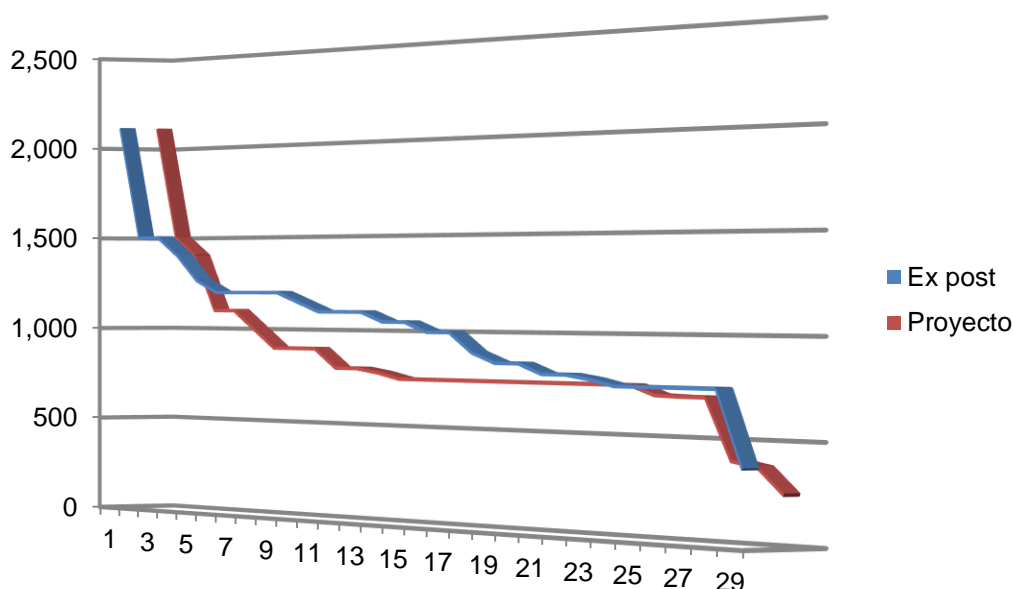
### 6.1 Conclusiones

**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 término 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 se mantiene, pero
- la distribución del medio de la curva de ingresos muestra una mejora importante (se encuentran más participantes con ingresos superiores en dicho tramo).

A su vez, durante la primera semana de julio 2013, se encontró que la mediana y el promedio concuerdan. Antes -durante el proyecto-la mediana era el 81% del promedio.



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

- 19 continúan trabajando en la misma empresa en la que se insertaron con el proyecto.
- De los 29 que tenían contrato con el proyecto, 18 lo mantienen hoy y 11 ya no lo tienen.
- De los 4 que no tenían contrato con el proyecto, 1 lo tiene ahora y 3 siguen sin tenerlo.
- El ingreso promedio ha mejorado en un 41.4%.
- Han aumentado, de un 69.7% a un 98.2%, los participantes con ingresos iguales o mayores a la remuneración mínima.

- Ha disminuido de un 97% a un 75% el porcentaje de aquellos participantes con jornada laboral no mayor a las 48 horas semanales y
- Ha disminuido de un 84.8% a un 55.4% el porcentaje de los participantes con cobertura de un seguro de salud.

	Ex post		Durante el Proyecto	
Ingreso promedio mensual	S/. 1,057.77		S/. 747.58	
Con Contrato	33	58.9%	29	87.9%
Ingreso igual o > RMV	55	98.2%	23	69.7%
Jornada laboral no > 48 H semanales	42	75.0%	32	97.0%
Cobertura de seguro de Salud	31	55.4%	28	84.8%
Total reportado	56	100.0%	33	100.0%

**6.1.3** Tras el término del proyecto (6 meses después), se ha encontrado que el 82.1% de participantes se encontraba laborando en ocupaciones relacionadas con las áreas que cubrió el proyecto con su oferta formativa. Así, dentro del área de Administración de Fincas se encontraron laborando en ocupaciones de Agricultor, Asistente técnico, Asistente administrativo, Administrador y Asesor de Negocios.

Dicha situación significa una tasa de inserción laboral bastante elevada en ocupaciones que guardan correspondencia 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. Ello impacta, favorablemente, en la eficiencia de la inversión de la capacitación laboral.

## 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 si no, 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 de la encuesta 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 vinculada con la cobertura de pensiones al participante durante la fase práctica del proyecto (se podría adicionar al G-10 una pregunta sobre pensiones).

**6.2.3** Suele mencionarse que 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 este caso, si bien la entidad a cargo del proyecto carece de ese historial, tiene la particularidad de estar involucrada directamente con organizaciones de productores del café.

Esto es un elemento a tener en cuenta ya que, por dicha particularidad, su aporte a la especificación de la oferta formativa que requiere dicho sector es mucho más enfocada y aumenta la probabilidad de que la inserción laboral de los participantes sea sostenible y con mejores impactos tanto para ellos como para las unidades productivas que los contraten.

**6.2.4** Dado que la formación se concentra en la Administración de Fincas, los jóvenes participantes han requerido de contar con un perfil de estudios de nivel superior ya que ello les ha servido de base para que los aspectos de gestión y manejo de las parcelas puedan ser mejor internalizados. Reducir dicha base de conocimiento en aras de focalizar el proyecto en jóvenes en situación de pobreza (usualmente con menor nivel educativo) podría acabar afectando la calidad de la inserción de los participantes y los resultados esperados en la gestión de sus parcelas por parte de los productores.

## **7. LECCIONES APRENDIDAS**

**7.1** 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° 01

### 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 complementarios<sup>7</sup>, 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

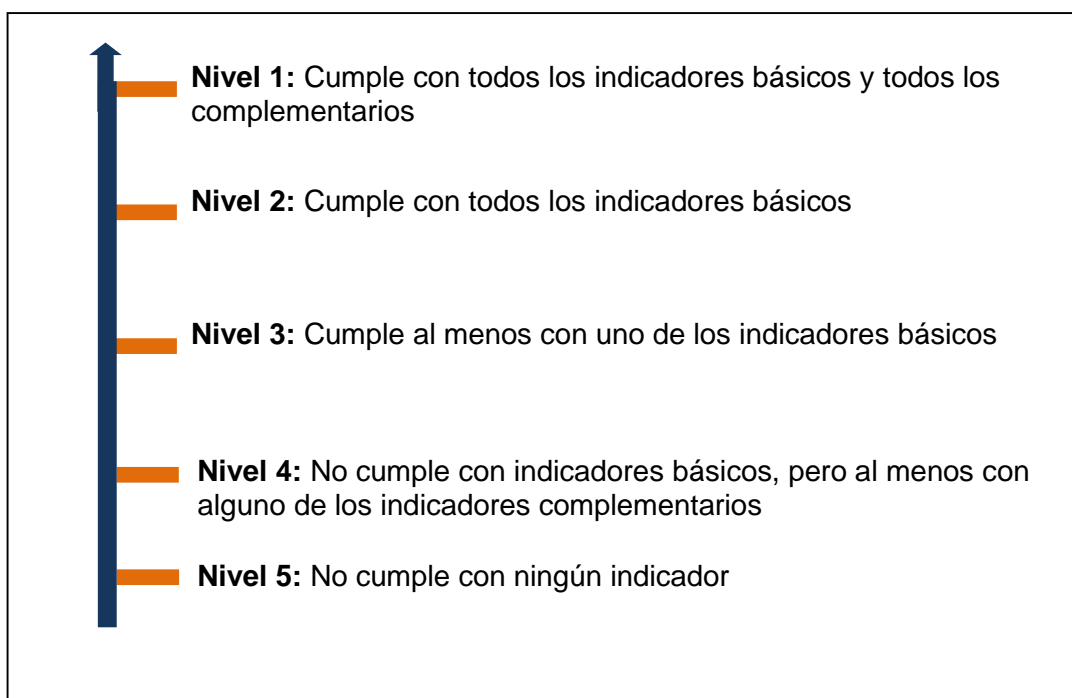
Para la construcción del Índice de Trabajo Decente (ITD), las variables han sido dicotomizadas, es decir, se les ha asignado solamente dos valores: “1” si cumple y “0” si no cumple con las condiciones dignas (en este caso aceptables) que se supone debe tener la actividad o trabajo que realizan.

Indicador	Cumple	No cumple
Básico	Modalidad de contratación	- Asalariado: 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)

<sup>7</sup>Tomado 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
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales.	Trabaja más de 48 horas semanales
	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<sup>8</sup>.

- (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.

---

<sup>8</sup> Ver Anexo Metodológico

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"> <li>◦ Experiencia institucional en proyectos de desarrollo y de inserción laboral</li> <li>◦ Presupuesto institucional/ presupuesto del proyecto</li> <li>◦ Coordinación institucional con otros actores públicos y privados referentes al tema de inserción laboral</li> <li>◦ Políticas regionales/locales referentes al tema de inserción laboral</li> </ul>

#### 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"> <li>◦ Nombres</li> <li>◦ Profesión</li> <li>◦ Responsabilidad asumida en el proyecto</li> <li>◦ Experiencia profesional</li> </ul>

### 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 del proyecto
Temas abordados	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Características socio familiares del beneficiario</li> <li>◦ Educación y capacitación para el trabajo</li> <li>◦ Participación en el mercado de trabajo</li> <li>◦ Ocupación principal</li> <li>◦ Historia laboral</li> <li>◦ Percepciones sobre el Proyecto</li> </ul>

*b) Ejecución de trabajo de campo*

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.

Antes de iniciar el trabajo de campo se coordinó con el Sr. Carlos Balcázar para pedirle información de los contactos, entre los beneficiarios, que nos podían apoyar en campo, esto debido a que la ONG Café y Cacao ya no labora en los departamentos donde se realizó el trabajo de campo. Ellos solamente estuvieron en dichas sedes durante el periodo en que se llevó a cabo la capacitación de los beneficiarios.

**Sobre el Personal**

El personal que laboró en este proyecto fue el siguiente:

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

La capacitación del personal del proyecto C11-20 se llevó a cabo en la ciudad de Huancayo, los días 6 y 7 de Julio desde las 09:00 am hasta las 18:00 pm. El primer día de la capacitación consistió en el llenado y desarrollo del cuestionario; en el segundo día de capacitación se realizó un piloto del cuestionario y la revisión en grupo de los casos que se presentaron, asimismo se hizo entrega del material de campo y los listados de los beneficiarios.

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 rurales de las tres regiones del Proyecto, de las siguientes provincias y distritos:

**Ámbito de ejecución de las encuestas**

Región	Provincia	Distritos
Pasco	Oxapampa	Oxapampa Villa Rica
Huánuco	Leoncio Prado	Hermilio Valdizán Aucayacu
Junín	Chanchamayo	La Merced Pichanaqui
	Satipo	Pangoa Mazamari

La muestra fue la siguiente:

### Muestra

Región	Muestra Proyectada	Muestra Ejecutada
	Capacitados	Capacitados
<b>Junín</b>	30	30
<b>Pasco</b>	25	25
<b>Huánuco</b>	25	19

Los instrumentos se aplicaron a los siguientes informantes:

### Instrumentos aplicados e Informantes

Instrumento	Informante
Cuestionario al Personal del Proyecto	° Gerente de Desarrollo Social y Empresarial
Ficha informativa	
Ficha socioeconómica	° Jóvenes beneficiarios capacitados en administración de fincas de café ° Jóvenes beneficiarios insertados laboralmente

#### c. Procesamiento y análisis de la información

Con los datos del trabajo de campo se procedió a la consustanciación 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 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**

- . Descripción del proyecto
- . Convenio FE- Federación
- . Adenda convenio con FE –Central de Café Perú 2012
- . Presupuesto del proyecto
- . Informes mensuales de actividades de marzo 2012 a enero 2013
- . Relación de beneficiarios
- . Informes de capacitación
- . Informes de monitoreo de la institución
- . Informe de certificación UNDAC –Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

#### **Enviada por la Institución Ejecutora**

- . Relación de beneficiarios insertados
- . Informe financiero completo
- . Sistematización del proyecto