

Estudio de Evaluación Final

**“Capacitación para la empleabilidad e inserción
laboral de jóvenes en el sector minero de la
Región Ancash”**



Perú, Julio 2014

CONTENIDO

SECCIÓN	PÁGINA
Abreviaturas.....	5
I. RESUMEN EJECUTIVO.....	6
II. INTRODUCCION.....	8
III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN.....	9
3.1 Secuencia metodológica.....	9
3.2 Temporalidad y período de referencia.....	9
3.3 Metodología de recolección de información.....	10
3.3.1 Metodología Cuantitativa.....	10
3.3.2 Metodología Cualitativa.....	12
3.4 Limitaciones en el levantamiento de información.....	12
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....	14
4.1. RELEVANCIA.....	14
A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral.....	14
4.1.1 La demanda laboral juvenil en Ancash.....	14
4.1.2 La demanda de empleo juvenil en las ocupaciones financiadas por FE.....	15
A nivel del Marco Lógico.....	16
4.2 EFICIENCIA.....	17
A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada.....	17
4.2.1 Proceso de Enseñanza – Aprendizaje.....	17
4.2.2 Competencias blandas.....	17
4.2.3 Disponibilidad de ambientes y recursos físicos.....	20
4.2.4 Sobre la capacitación a los jóvenes del proyecto desde la perspectiva de los empresarios.....	21
4.2.5. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación.....	22
4.2.6. Deserción de participantes.....	22
4.2.7. Monitoreo y control del proceso de inserción laboral.....	22
4.2.8. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora.....	24
A nivel Presupuestal.....	24
4.2.9. Ejecución Presupuestal (recursos programados y asignados suficientes, eficiencia en la ejecución del gasto).....	24

4.3.	EFFECTIVIDAD	25
	A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios	25
4.3.1.	Proceso de focalización y selección de jóvenes	25
	A nivel de Inserción Laboral	27
4.3.2.	Articulación y vinculación laboral del proyecto	27
4.3.3.	Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida	29
4.3.4.	Medición de Trabajo Decente	30
	A nivel de la Inserción y Deserción Laboral.....	31
4.3.5.	Oferta y colocación laboral	32
4.3.6.	Deserción laboral	32
	A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas	33
4.3.7.	Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto.....	33
4.3.8.	Desempeño laboral de los jóvenes en su puesto de trabajo	34
4.3.9	Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa	34
4.3.10	Necesidad de la empresa de "entrenar en el puesto de trabajo" a los jóvenes del proyecto	35
4.4.	SOSTENIBILIDAD	35
	A nivel General	35
	Acciones de sostenibilidad del proyecto.....	35
	A nivel Específico sobre la Inserción Laboral	36
	Desde la perspectiva de los empresarios entrevistados.....	36
	Desde la experiencia de la IE en la aplicación de estrategias y mecanismos de inserción laboral.....	36
	Desde el entorno familiar y social.....	37
	Desde la capacitación e implementación a los jóvenes	38
4.5.	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS.....	38
4.5.1	Situación Laboral	38
4.5.2	Ingresos de los beneficiarios	39
4.5.3	Otros cambios observados	40
4.5.3.1	Categoría ocupacional.....	41
4.5.3.2	Tamaño de empresa.....	42
4.5.3.3	Beneficiarios Ocupados por rama de actividad económica	43
4.5.3.4	Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados	44
4.6	ASOCIACION Y COORDINACION	45

4.6.1	Articulación de la Institución Ejecutora con municipios y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	45
4.6.2	Articulación de la IE con la Empresa	46
4.7	EFFECTO DE REPLICABILIDAD	46
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1.	CONCLUSIONES	48
5.2.	RECOMENDACIONES	49
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
VII.	ANEXOS	52

Abreviaturas

DRTPE	:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
EEF	:	Estudio de Evaluación Final
ELB	:	Estudio de Línea de Base
IE	:	Institución Ejecutora
FE	:	FONDOEMPLEO
FG	:	Focus Group
FSEL	:	Ficha Socio Económica Laboral
RMV	:	Remuneración Mínima Vital
TDR	:	Términos de Referencia (Convocatoria 12 – Línea 1)

I. RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento presenta el EEF del proyecto C-12-01 “**Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector minero de la región Ancash**”, encargado por FE en el marco de su XIIº Concurso de Proyectos y que corresponde a la Línea 1: Capacitación e Inserción Laboral. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FE, estudio que busca conocer la situación socioeconómica laboral de los beneficiarios después de la intervención del proyecto y el contexto socioeconómico y laboral en el ámbito de intervención del mismo.

Dicho proyecto fue implementado por la IE Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI / Zonal Ancash, en las provincias de Huaraz, Casma, Recuay, Santa y Yungay cuyo propósito u objetivo central fue el “acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado”. Fueron cuatro componentes desarrollados por el proyecto: i) convocatoria, ii) capacitación, iii) inserción laboral y iv) gestión del proyecto; y tuvo como meta establecida 340 jóvenes entre 18 a 29 años en situación de pobreza.

Para este estudio en particular, se analiza y se resaltan de manera especial los resultados en los componentes de Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en Ancash y de Inserción laboral, cuyas metas planteadas en la propuesta fueron, en el primer caso, que el 90% de participantes (306 de 340) terminaran la capacitación y se certificaran, habiendo alcanzado la IE un logro del 87% (295); y que en el segundo caso, el 60% de jóvenes egresados de la capacitación (204) se insertaran en empleos mediante contratos formales, lo que se logró sólo en un 2.5% (05 beneficiarios) a pesar de haber sido mucho mayor el número de jóvenes que se incorporaron a trabajar en las empresas pero careciendo de contratos formales de por medio, tal como se analiza más adelante.

Para arribar a estos y otros resultados, se ha utilizado la información socio-laboral de los mismos beneficiarios que fueron entrevistados en la Línea de Base (159) y sobre quienes se muestra el análisis comparativo de la nueva situación económica de los beneficiarios como consecuencia de su participación en el proyecto, con la situación en la que se encontraban al inicio de su participación. La información fue recogida prácticamente en la semana del 13 al 16 de mayo del 2014.

Otros resultados del EEF muestran tres cambios importantes en los beneficiarios del proyecto: En primer lugar, el cambio sobre la situación laboral de los participantes, ya que los resultados indican que sobre la inserción se muestran resultados positivos en el incremento de la tasa de ocupación (12.58 puntos porcentuales), al pasar de 58.49% al 71.07%. En segundo lugar, el cambio sobre el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados antes o después del proyecto, ya que, en este sentido, los resultados indican que se elevó en un 2.44% el ingreso por hora de los beneficiarios en relación a su ingreso por hora inicial, lo que en términos absolutos equivale a un incremento de S/. 0.96 por cada hora trabajada. Y el tercer cambio, analizado está en relación al menor número de horas a la semana que en promedio trabajaban los beneficiarios, pues los resultados muestran un cambio de -8.44% horas a la semana (equivalentes a -4.18 horas), lo que explicaría que el incremento adicional por hora en el ingreso de los beneficiarios no se dio sobre la extensión de la jornada semanal sino por la incorporación de un número mayor de jóvenes ocupados.

Adicionalmente a estos tres cambios sobre la inserción laboral, se muestran otros resultados que dan cuenta de las características del empleo obtenido por los beneficiarios, que no necesariamente cumplen con las características para considerarlo “decente”. Se comprueba que luego de su paso por el proyecto, los beneficiarios que se incorporaron al mercado de trabajo, 13.54% lo hicieron en empleos independientes, principalmente trabajando por cuenta propia, disminuyéndose el

autoempleo e incrementando su participación en empleos asalariados. De igual forma se ha constatado que los jóvenes que logran emplearse de manera asalariada, el 79.17%, el 55.21% lo hacen en empresas de menos de diez trabajadores, y se incrementa en 2.80 puntos porcentuales la inclusión de los jóvenes en empresas de 21 a 99 trabajadores y, se reduce en -0.33 puntos porcentuales la incorporación de los beneficiarios en empresas de más 99 trabajadores.

Por otro lado, de acuerdo a estos resultados del EEF, sólo el 28.13% de beneficiarios ocupados cuenta con algún sistema de salud (ESSALUD, o, principalmente, SIS), y con algún sistema de pensiones, un mínimo del 8.33% (AFP u ONP). En el caso de la modalidad de contratación, sólo el 8.33% de los jóvenes reportaron haber firmado uno (a plazo fijo), por locación de servicios el 5.21% y el 2.08% por prácticas pre profesionales, frente a un 84.38% de los beneficiarios que trabajaba sin contrato laboral., precisándose que en este último caso hubo una reducción de -4.78 puntos porcentuales con relación a los resultados del ELB y, en los otros casos un cierto incremento, tal como se puede apreciar en el Cuadro N° 12.

Articulando esta data con los niveles de la escala de medición del Índice de Trabajo Decente, se tiene que después de su paso por el proyecto, el 45% de los jóvenes ocupados se ubicaron en la escala de medición del Nivel IV, menor en 3 puntos porcentuales que al inicio, es decir, que sólo cumplieron con alguno de los indicadores complementarios: o contaban con algún seguro de salud, o un seguro de pensiones o su jornada laboral era menor o igual a las 48 horas semanales; el 31% de los jóvenes ocupados se encontraban en el Nivel III de la escala, mayor al 27% inicial, ya que si bien carecían de un contrato de trabajo, finalizado el proyecto percibían ingresos mensuales en su ocupación igual o mayores a una RMV de S/.750.00. Los datos relevantes en positivo, lo constituyen el 4% de jóvenes (sólo 2) que se ubicaron en el Nivel V después del proyecto, frente a igual número que al inicio (2%), nivel que se caracteriza por cumplir con todos los indicadores de medición de lo que se considera trabajo decente; y, otro 4% se ubicó en el Nivel II, caracterizado por cumplir con los dos los indicadores básicos: tener contrato formal de trabajo y percibir un ingreso igual o mayor a una RMV.

Los beneficiarios incorporados al mercado de trabajo al final del proyecto lo estaban en empresas de actividades similares o diferentes a las de aquellas empresas en las cuales trabajaron al inicio del proyecto; así los beneficiarios del proyecto incrementaron su participación en los sectores de Comercio al por mayor y menor (5.33%) y de Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y comunitarios 8.72%), y disminuyen en los sectores de Construcción (-8.31%) y de Agricultura, ganadería y pesca (-5.74%).

Finalmente, los resultados del estudio evidencian que solamente el 15.09% % del total de beneficiarios de la muestra trabaja en una ocupación relacionada con la formación laboral recibida por el proyecto frente a un 45.28% que trabajaba en actividades que guardaban relación con la especialidad en la se capacitaron en la IE, y un 39.62% que no trabajaba.

Se han presentado los resultados más resaltantes del estudio vinculados especialmente a la trayectoria laboral y personal de los beneficiarios.

II. INTRODUCCION

La realización del Estudio de Evaluación Final (EEF) del proyecto **“Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector minero de la región Ancash”**, corresponde a un trabajo coordinado entre FE, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI / Zonal Ancash, como Institución Ejecutora (IE) y El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo como Institución Evaluadora, a fin de lograr conocer de mejor manera la realidad de los jóvenes beneficiarios, obtener aprendizajes del proceso de capacitación e inserción laboral y de la propia implementación del proyecto.

De acuerdo a los Términos de Referencia (TDR) para el levantamiento del EEF alcanzados por FE, el plan de trabajo, instrumentos y metodología han sido validados previamente por el Equipo de Estudios y Evaluación de FE, cabiendo resaltar el acompañamiento y apoyo al proceso de la Responsable de Estudios y Medición de Impacto.

El trabajo de gabinete previo ha sido presidido por el Coordinador de Proyecto, de modo que los proyectos del Grupo 1 (en el cual se inserta el presente proyecto) tengan la unicidad metodológica y un solo enfoque institucional. Para el trabajo de campo se ha contado con un equipo de (03) encuestadores, supervisor de campo y asistente técnico, presididos por el Profesional Temático, quienes han logrado cumplir la meta establecida para la aplicación de Encuestas a la muestra de jóvenes beneficiarios.

De este modo el EEF logrado se ajusta tanto a los requerimientos de los TDR de FE como a los exigidos por la propia IE, dado que lo que se quiere es aportar a la comprensión de los procesos que implica el trabajo con jóvenes y sugerir acciones de mejora que ayuden a FE a definir mejor los criterios de convocatoria y selección de sus próximos concursos de proyectos.

III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN

La metodología de evaluación final del proyecto tomó como base principal los Términos de Referencia formulados por FE. Se llevó a cabo mediante un proceso altamente participativo que involucró a personal jerárquico, personal técnico y personal de instrucción de la Institución Ejecutora SENATI / Zonal Ancash, jóvenes beneficiarios, representantes del sector empresarial y representantes de la DRTPE. Esta dinámica favoreció la generación de espacios de análisis y reflexión, tanto para el EEF del Proyecto cuanto para los involucrados en tanto individuos y profesionales y representantes de sus instituciones en su rol desempeñado, así como para tomarlos en consideración en experiencias futuras.

3.1 Secuencia metodológica

Se implementó la siguiente secuencia metodológica:

1ro: Revisión y análisis de los diversos documentos generados por el proyecto:

Informes técnicos y medios de verificación.

2do: Trabajo de campo.

La recolección primaria de datos del proyecto, seleccionados para la evaluación, se focalizó en las provincias de Casma, Huaraz y Santa, dado que la totalidad de jóvenes beneficiarios del proyecto proceden de estas provincias.

El equipo estuvo integrado por profesionales debidamente entrenados y se aplicaron los mismos instrumentos validados para la Línea de Base con la incorporación de otros instrumentos diseñados para el EEF.

3ero: Trabajo de gabinete para acopiar la data estadística necesaria y pertinente.

Luego de aplicados los mecanismos de control de calidad de los datos recolectados, fue ingresada la información en la base de datos usando el software SPSS versión 21.0.

4to: Procesamiento de la información.

La data cuantitativa fue procesada en SPSS 21. La data cualitativa fue organizada en función a los ejes temáticos contemplados en los instrumentos de evaluación.

5to: Redacción de informe sistematizando resultados cualitativos y cuantitativos.

3.2 Temporalidad y período de referencia

La aplicación de la FSEL – Línea 1, Evaluación Final del Proyecto C-12-01 "Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector minero de la región Ancash", se desarrolló durante el mes de enero del 2014 teniendo en consideración la situación de los beneficiarios después de la intervención del proyecto.

Asimismo, y de acuerdo a los requerimientos de las diferentes secciones de la Ficha Encuesta FSEL-Línea 1-EF, el periodo de referencia determinado para la aplicación del estudio fue del 26 de enero al 01 de febrero del 2014 y se aplicó la encuesta entre el 13 y el 16 de mayo del 2014.

Tabla N° 01
Fecha Final de Entrenamiento y Período de Referencia
Según Programa / Curso de Capacitación

N°	Programa - Curso de Capacitación	Fecha Final del Entrenamiento	Período de Referencia aplicación FSEL-L1-EF
I Convocatoria			
1	Soldadura por arco eléctrico con electrodo revestido		
1.1	Casma	03/08/2013	26-01 / 01-02-2014
1.2	Huaraz	03/08/2013	26-01 / 01-02-2014
1.3	Nuevo Chimbote	03/08/2013	26-01 / 01-02-2014
2	Electricidad Básica Industrial		
2.1	Casma	03/08/2013	26-01 / 01-02-2014
2.2	Huaraz	03/08/2013	26-01 / 01-02-2014
2.3	Nuevo Chimbote	03/08/2013	26-01 / 01-02-2014
3	Dibujo CAD		
3.1	Casma	12/07/2013	26-01 / 01-02-2014
3.2	Huaraz	12/07/2013	26-01 / 01-02-2014
3.3	Nuevo Chimbote	12/07/2013	26-01 / 01-02-2014
II Convocatoria			
1	Soldadura por arco eléctrico con electrodo revestido		
1.1	Casma	23/11/2013	26-01 / 01-02-2014
1.2	Huaraz	23/11/2013	26-01 / 01-02-2014
1.3	Nuevo Chimbote	23/11/2013	26-01 / 01-02-2014
2	Electricidad Básica Industrial		
2.1	Casma	16/11/2013	26-01 / 01-02-2014
2.2	Huaraz	16/11/2013	26-01 / 01-02-2014
2.3	Nuevo Chimbote	16/11/2013	26-01 / 01-02-2014
3	Dibujo CAD		
3.1	Huaraz	12/11/2013	26-01 / 01-02-2014
3.2	Nuevo Chimbote	12/11/2013	26-01 / 01-02-2014

Fuente: Informe Final / Proyecto - IE SENATI – Zonal Ancash
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

3.3 Metodología de recolección de información

3.3.1 Metodología Cuantitativa

a. Descripción del Diseño cuantitativo

El estudio cuantitativo ha tenido como objetivo principal, identificar los factores más importantes que se relacionan con el estado situacional de los jóvenes beneficiarios después de la intervención del proyecto, lo que se ha logrado mediante el análisis de

información y data sistematizada utilizando diversos instrumentos y técnicas estadísticas y de análisis cuantitativo.

b. Población de Estudio y Tamaño de Muestra

Población objetivo:

La población de interés para este estudio son los 340 jóvenes beneficiarios contemplados por el proyecto C-12-01 Región Ancash, comprendidas las provincias de Huaraz, Casma, Recuay y Santa, principalmente, así como de las provincias de Bolognesi y Yungay, en mucho menor número, tal como se observa en Tabla N° 02.

Tamaño de Muestra

La encuesta realizada durante el EEF reclutó una muestra representativa de jóvenes, siendo el tamaño de la misma el de 159 beneficiarios, con un nivel de confianza de 90% y margen de error de 5%, las mismas que se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla N° 02

Universo y muestra de Beneficiarios en Línea de Base
 (Distribución por provincias)

Región	Provincias	Beneficiarios	
		Universo Beneficiarios	Muestra
Ancash	Huaraz	49	36
	Bolognesi	1	0
	Carhuaz ¹	0	1
	Casma	93	36
	Recuay	71	21
	Santa	120	64
	Yungay	6	1
Total		340	159

1/ En el listado total de beneficiarios proporcionado por la IE, el joven que aparece en la muestra con domicilio en Carhuaz, originalmente señaló domicilio en Huaraz.

Fuente: Propuesta Técnica ELB Proyecto C-12-01

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

c. Método de recopilación de Datos

Previas coordinaciones con los ex integrantes del Equipo Técnico del proyecto se dio inicio a las actividades de levantamiento de información en campo. Los datos fueron recopilados mediante la FSEL-Línea 1-EF vía entrevista directa con los jóvenes identificados. La aplicación de la encuesta estuvo a cargo de un equipo de encuestadores debidamente capacitados para tal fin, liderados por un supervisor de campo.

Para el mejor logro de la meta, se entrevistó telefónicamente a los jóvenes del proyecto y se les ubicó y encuestó en sus domicilios, complementariamente algunos fueron citados en las instalaciones de la IE.

3.3.2 Metodología Cualitativa

Para esta etapa del estudio se planteó un conjunto de estrategias y procedimientos a seguir y que fueron validados por FE, de tal modo que se pudiera alcanzar el objetivo que persigue el EEF. En ese sentido, se planificó la realización de entrevistas y FG a los diferentes actores que se relacionan con el proyecto.

Las técnicas de recolección de información cualitativa utilizadas fueron las siguientes:

- **Revisión y análisis de información secundaria.** Se identificó, revisó y analizó toda la información documental disponible relacionada con el proyecto.
- **Entrevistas a Equipo Técnico.** Se realizaron entrevistas grupales al Equipo Técnico del proyecto. Estas entrevistas se realizaron en horarios que facilitaron la participación de los involucrados. Para la realización de las entrevistas se utilizó una guía de preguntas relacionadas con los temas centrales objeto de evaluación (focalización, capacitación, inserción laboral y ejecución presupuestal).
- **Entrevistas a representantes del sector empresarial empleador de jóvenes beneficiarios del proyecto.** Se realizaron siete entrevistas a representantes de igual número de empresas empleadoras de jóvenes egresados del proceso de formación profesional (ver anexo sobre entrevista a empresarios).
- **Entrevista a representantes de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.** Se realizó una entrevista al Director de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash, logrando recabar información relevante sobre el mercado económico productivo y laboral. Para tal fin, se utilizó una guía de preguntas.
- **Grupo Focal con jóvenes beneficiarios.** Se realizó un (1) grupo focal con los beneficiarios en las instalaciones de la IE SENATI en Nuevo Chimbote. Como herramienta de apoyo se utilizó una guía de preguntas y se registró toda la información y opinión versada por los beneficiarios.

Las entrevistas y el FG a los jóvenes beneficiarios, se desarrollaron de manera simultánea a la realización de las encuestas y estuvo a cargo del Profesional Temático como especialista en aspectos sociales. Posteriormente a la aplicación, se ha procedido a analizar los resultados obtenidos identificando indicadores cualitativos más relevantes para el Estudio.

3.4 Limitaciones en el levantamiento de información

En el proceso de recojo de información, se afrontaron las siguientes limitaciones:

- Para aplicar las encuestas de salida a los jóvenes se tuvieron serias dificultades para encontrar sus domicilios, por cuanto las señaladas por los jóvenes en la encuesta de entrada

y en las listas proporcionadas por la IE, se encontraron muchas imprecisiones que dio lugar a que no se les pudiese encontrar porque algunas direcciones no existían y si existían no se encontraban al momento de la visita. En el caso de los números de celulares igualmente proporcionados por los jóvenes a la IE o en el momento de la aplicación de la encuesta de entrada, en muchos casos o no existían o no respondían, o estaban apagados, o habían sido desactivados. Se les pudo ubicar a través de terceros (especialmente los propios compañeros de capacitación o familiares), o mediante las redes sociales enviando mensajes para que se contactaran con los integrantes de la institución evaluadora.

- En lo referido a la inserción laboral de los jóvenes del proyecto, la Información disponible estuvo incompleta y escasamente organizada. Si bien la IE facilitó un listado de empresas donde fueron insertados los beneficiarios, éste carecía de direcciones, personas de contacto, teléfonos y/o celulares para concertar las entrevistas con los empresarios. Sumado a ello, la propia búsqueda in situ de las empresas, realizada por los integrantes de la Institución Evaluadora, inclusive con la participación de un integrante del Ex Equipo Técnico de la IE, resultó una tarea muy ardua y no se pudo ubicar a algunas de las empresas consideradas para su entrevista.
- Algunos empresarios se mostraron esquivos a ser entrevistados, según dijeron por falta de tiempo o porque sus responsabilidades empresariales no se los permitía. Hubo otros empresarios que se encontraban fuera de las ciudades donde se encuentran ubicadas las empresas, por lo que no fueron entrevistados.
- Limitaciones en la disponibilidad de tiempo por parte de quien fuera Coordinador del proyecto, quien ya no trabajaba para la IE, aunque se relievó el apoyo que brindó para la zonificación de las ciudades y la organización del equipo de encuestadores y del Profesional Temático para el recojo de información de jóvenes y de empresarios, respectivamente. De igual modo es de resaltar el apoyo del ex – Administrador y ex -integrante del Equipo Técnico, quien sí acompañó y apoyó el trabajo de campo realizada por la institución evaluadora en el recojo de información para el EEF.
- Pese a las limitaciones de tiempo por parte de los ex – integrantes del Equipo Técnico, la entrevista a sus integrantes se realizó y compartió en horarios adecuados a su disponibilidad.
- Inasistencia de la mayor parte de los jóvenes beneficiarios convocados para el FG realizado en la ciudad de Nuevo Chimbote, pese a haberse comprometido a participar.

IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

4.1. RELEVANCIA

A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral

4.1.1 La demanda laboral juvenil en Ancash

Cambios en la demanda laboral juvenil que se han dado en la región en los últimos 5 años

Para el representante de la DGTPE, hubo importantes cambios en la demanda laboral juvenil en los últimos 5 años, ya que anteriormente eran la pesca y las actividades manufactureras en la costa y la actividad minera en la sierra, las que demandaban la mayor cantidad de trabajadores; en cambio, al presente si bien la minería y las industrias manufactureras conjuntamente con los otros servicios explican el 56.2% del VAB, son los servicios en general y el comercio las actividades con mayor demanda laboral, de la cual destacan los puestos de vigilantes, los de vendedores sobre todo en los mal y para la atención de servicios educativos, conjuntamente con puestos para la construcción en sus diversas especialidades y requerimientos.

Relación de sectores de mayor crecimiento y su vinculación con el trabajo juvenil.

En la estructura productiva regional predominan la minería, otros servicios y la manufactura, que de manera conjunta contribuyen con el 56,2% en la formación del VAB, y de hecho son las de mayor importancia regional; pero, sin embargo, en cuanto a los sectores de mayor crecimiento y su vinculación con el trabajo juvenil son las actividades económicas de servicios (que comprende, a los restaurantes, y hoteles, establecimientos financieros, servicios prestados a empresas, electricidad, gas y agua; enseñanza, servicios comunales y recreación); las extractivas (que incluye las ramas de agricultura, ganadería, silvicultura y sobretodo minería y pesca); así como la del comercio, las actividades que concentran al 75.60 de la PEA ocupada juvenil: 29.4%, 28.00% y 18.2%, respectivamente. (Boletín Socio Económico Laboral, Año VI – Enero 2014, Gráfico N° 01 / Región Ancash: PEA Ocupada Juvenil por Rama de Actividad Económica, 2012.

Puestos de trabajo más ofertados por las empresas de la región

Desde la óptica del MTPE, los técnicos y operarios especificados en el acápite anterior.

Principales requisitos solicitados por las empresas

En cuanto a los requisitos, que tengan experiencia laboral y que se encuentren capacitados en las especialidades realmente requeridas. También que las personas sean bien formadas en valores con actitudes positivas e identificadas con los objetivos de la empresa, que sean dedicados al trabajo, puntuales, honestos y que sepan trabajar en equipo.

Condiciones laborales ofrecidas

Existe en la región una alta tasa de informalidad en la contratación e incorporación de trabajadores a las empresas, ya que si bien es política nacional de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuidar para que las empresas cumplan con la normatividad sobre el trabajo digno y decente, un elevado porcentaje de ellas no las cumplen, y las personas por su necesidad de trabajar aceptan las condiciones laborales y remunerativas que no les garantizan sus beneficios y derechos laborales tales el de contar con contrato formal de trabajo ganar

igual o más que una RMV, que trabajen 48 horas a la semana o que puedan acceder a algún sistema de aseguramiento de la salud o sistema de pensiones. Sin embargo, el Director de Promoción del Empleo y Formación Profesional también señaló que existen empresas que sí cumplen el marco legal respectivo, sobre todo las medianas y grandes empresas.

4.1.2 La demanda de empleo juvenil en las ocupaciones financiadas por FE.

Condiciones laborales ofrecidas por el mercado para las ocupaciones ofertadas por la IE del proyecto

Las condiciones laborales ofrecidas por el mercado para las ocupaciones ofertadas por la IE, no escapan a ese contexto señalado de informalidad y precariedad en la contratación laboral, porque si bien existe demanda de dibujantes CAD, de electricistas industriales y de soldadores por arco eléctrico, las condiciones laborales ofrecidas son las mismas.

A nivel del Marco Lógico

En el siguiente cuadro se aprecia la comparación de indicadores ex ante y ex post del proyecto:

Cuadro N° 01
COMPARACIÓN DE INDICADORES EX ANTE Y EX POST DEL PROYECTO

OBJETIVO	INDICADOR	LINEA DE BASE	EVALUACIÓN FINAL
Fin			
Jóvenes con ingresos económicos promedio mejoran su nivel de vida			
Propósito			
Acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado.			
Componentes			
I. Convocatoria	Ratio de selectividad del público objetivo es >1: convocado/seleccionado	Ratio de selectividad del público objetivo = >1	NO CORRESPONDE AL EEF
II. Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en Ancash	90% de los jóvenes terminan el programa de capacitación	340 jóvenes seleccionados inician el proceso de capacitación laboral	87% (295) Jóvenes culminaron el programa de capacitación y recibieron Certificado de Capacitación
III. Inserción laboral	60% de los beneficiarios acceden a trabajos formales	No corresponde al ELB	2.5% (05 beneficiarios) acceden a trabajos formales ^{1/}
IV. Gestión del Proyecto	Informes de gestión	4 Informes de Avance remitidos a FE (Según último informe entregado por FE a ET)	4 Informes remitidos a FE

1/ Según FE- Informe de Cierre de Proyecto SENATI Ancash, III "Síntesis del Proyecto", Componente 1, Indicador 3. Gestor de Proyecto: José Samamé Mendoza, 14 Abril 2014.

Fuentes: Informe del Proyecto; Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Enero 2014; "Cuadro de Insertados", proporcionado por la IE. Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

El Marco Lógico ha sido elaborado con base a la información proporcionada por FE en la Convocatoria 12 (TDR y Anexos), de tal modo que la IE ha ajustado su fin y propósito y definido las metas a alcanzar. Se aprecia que el indicador más relevante es el de **60 % de los beneficiarios acceden a trabajos formales**, siendo el logro de este indicador sólo el 2.5 % (5/204 beneficiarios comprometidos), habiendo sido el mínimo establecido en los TDR equivalente al 60%. De otro lado, el indicador **“ratio de selectividad”** debiera exigir una relación mayor o igual a 1.5 en lugar de 1, dado que de ese modo se aseguraría una mayor cantidad de jóvenes a focalizar y de los cuales seleccionar beneficiarios con mayores probabilidades de inserción.

4.2 EFICIENCIA

A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada

4.2.1 Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

Según el Equipo Técnico entrevistado, el tiempo de duración de los cursos, diseñados para ser módulos formativos básicos es el adecuado, pero, para la inserción laboral el nivel de competencias que se alcanza no ayuda dada la propia naturaleza del nivel de competitividad en el mercado laboral, señalando por ejemplo que en El SENATI para ser Técnico en Soldadura se debe seguir una carrera con una duración de 3 años, en cambio con los 3 meses que en promedio duran los cursos brindados por FE, da para que se alcance un nivel básico en la formación y en las empresas los egresados del proyecto sean aceptados como practicantes, o en todo caso, ayudantes de Maestros.

Señalaron que si bien en el tiempo de duración de los cursos, el nivel de competencias y habilidades que logran los jóvenes participantes es básico, sin embargo les permite quedar preparados para seguir formándose y especializándose cada vez más. Señalaron que sería necesario prever que los beneficiarios durante el periodo de capacitación realicen prácticas en las empresas a modo de adquirir experiencia concreta de trabajar en condiciones reales que el mercado demanda

4.2.2 Competencias blandas

Competencias blandas desde lo trabajado por el Equipo Técnico

La importancia que en el desarrollo del proyecto le dieron al desarrollo de las competencias blandas de los jóvenes beneficiarios fue del primer orden, por cuanto son competencias demandadas por los empresarios y muy apreciadas por los mismos, al igual que por los propios beneficiarios.

Estas competencias se han trabajado mediante el desarrollo de 3 cursos transversales durante el periodo de la capacitación técnica de los jóvenes: Liderazgo, Medio Ambiente y Asesoría en la Búsqueda de Trabajo (ABE), especialmente mediante los 2 primeros, ya que en el tercero se trabajó particularmente la temática referida a la elaboración del CV, cómo conseguir trabajo, cómo prepararse y afrontar una entrevista de trabajo, inclusive con la realización de simulación de entrevistas personales incluido un Jurado.

El desarrollo de estos cursos fue complementado con la realización de eventos de confraternidad tales el llevar a efecto un campeonato deportivo y la ejecución de una ginkana, ambos en cada una de las 3 sedes; así como también la realización de Talleres Motivacionales, 1 en cada sede, con la participación de Psicólogos Especialistas.

Competencias blandas desde lo percibido por los jóvenes beneficiarios

Este tema relacionado a la formación de los jóvenes beneficiarios por parte de la IE durante la capacitación, ha sido muy valorado por los propios beneficiarios en el FG desarrollado con algunos de ellos/as, resaltando que los cursos de liderazgo, medio ambiente y asesoría en la búsqueda de trabajo, desarrollados transversalmente, les habían sido de mucha utilidad tanto para su vida personal como familiar, social y laboral, ya que en lo fundamental les había ayudado a tener seguridad sobre ellos mismos, a tener una alta autoestima, a comprometerse con lo que se dice y se hace, a profundizar en la práctica cotidiana de valores. Resaltaron también que la capacitación recibida, les había permitido a aprender y a mejorar sus capacidades de interrelación con los demás, de perder el miedo para acercarse, expresarse y comunicarse. Reforzaron o aprendieron a

plantearse y a tener objetivos y a colaborar en el logro de los objetivos de los demás: familia, amigos, centro de estudios o de trabajo, etc.

Aprender o reforzar sus capacidades para trabajar en equipo, aprender a ayudarse entre ellos y colaborar en las tareas comunes para el logro de objetivos personales o comunes, ha sido fundamental para los jóvenes. La puntualidad y la responsabilidad, fueron otros de los valores resaltados por los jóvenes en su proceso de aprendizaje y formación. Aprender a buscar trabajo, cuidar y respetar el medio ambiente, aprender y poner en práctica las normas sobre seguridad e higiene industrial, también fueron resaltados por los beneficiarios, expresando que todo ello, en su conjunto, les ha sido y les es, valioso y muy importante.

También expresaron que la forma como trabajaron estos temas, les fue algo interesante, ya que los talleres desarrollados con la aplicación de dinámicas y de juegos, videos, charlas dadas por la psicóloga sobre todos estos asuntos, les hacían participar muy activamente. Por otro lado, las charlas sobre creación y manejo de empresas por representantes de la Municipalidad Provincial de Ancash, les fueron muy motivacionales y les posibilitaron tener otras perspectivas presentes y futuras.

Los jóvenes valoraron muchísimo el trabajo cotidiano de sus profesores no sólo en la formación técnica, como se verá más adelante, sino también en el trabajo cotidiano en los que les impulsaban a no quedarse, a estudiar duro para salir adelante, a ser hombres y mujeres de bien, a practicar valores y aprender a tener siempre actitudes positivas.

Duración y pertinencia del curso

Respecto a la duración del curso y a su pertinencia, los jóvenes participantes en el FG, expresaron que la capacitación "*duró muy poco tiempo*", que "*el tiempo fue muy corto*", que, si bien sus profesores avanzaban bien cuidando que todos los jóvenes aprendan, tenían que desarrollar los cursos muy rápido y que se necesitaba más tiempo para profundizar en los temas y avanzar en otros temas también importantes.

Los jóvenes participantes del FG, expresaron que si bien el contenido de los cursos les fue totalmente novedoso, con temas atractivos y que habían aprendido cosas nuevas, consideraron que lo aprendido fue insuficiente, puesto que pudieron comprobar que la competencia con otros jóvenes los dejaba en desventaja porque los mismos tenían una mayor preparación, y que sobre todo las empresas a las que acudieron para insertarse les pedían como mínimo 2 años de experiencia o que los profesionales que requerían de sus servicios les exigían un previo y mayor nivel de capacitación.

Los jóvenes también expresaron que, como parte de la capacitación, se deberían hacer prácticas, ya que ello les permitiría tener, así mismo, experiencia laboral.

Temática de la Capacitación

Los jóvenes participantes en el FG fueron todos ellos de la especialidad de "Dibujo CAD", y al dialogar sobre la temática de la capacitación, manifestaron que por lo aprendido por ellos –algo totalmente nuevo– así como por lo conversado con otras personas entendidas en los temas de la capacitación, consideraron que la temática de los cursos era necesaria y pertinente. Así, en diversos momentos de la entrevista valoraron lo aprendido en la especialidad y según sus decires, lo siguiente: "*Lo que he aprendido me está sirviendo para ponerlo en práctica, si bien no en una empresa por ahora, sí como una forma de prepararme porque yo voy a estudiar Ingeniería Civil y está súper relacionado*".

En otro caso: *"Sí, muy bien el contenido de los cursos, porque para mí lo aprendido es totalmente nuevo y sí bien por ahora de lo aprendido en lo técnico estoy poniendo en práctica una que otra cosita, porque estoy estudiando en SENATI la carrera de Administración Industrial, sí pienso desarrollar lo aprendido a cabalidad una vez que acabe mi carrera"*; en un tercer caso, dijo lo siguiente: *"En la actualidad estoy estudiando Computación e Informática, lo que me está permitiendo comprender mejor lo aprendido, y tal como dicen mis compañeros, lo que he estudiado en el SENATI ha valido la pena y también pienso perfeccionarme como dibujante cadista"*. Finalmente, en un cuarto caso, la participante explicó que se encontraba estudiando Secretariado Ejecutivo y que los temas técnicos tratados en el curso los consideraba buenos y totalmente novedosos.

En cuanto a la temática de los cursos transversales, hubo expresa unanimidad en considerar que la misma fue súper, que los temas desarrollados les ayudaron a capacitarse y formarse integralmente tanto para la vida como para el trabajo, tal como ya se explicó en otro acápite del presente informe.

Experiencia en el trabajo

El conjunto de jóvenes participantes en el FG, manifestaron que si bien alguno de ellos fue presentado por el proyecto a una empresa para insertarse, no logró concretizar la misma debido a que le pedían que tuviera por lo menos 2 años de experiencia en la especialidad para aceptarla; por otro lado, ninguno de los mismos participó de la etapa de inserción, indicando que la IE les explicó que los iban a llamar para cuando consiguiesen empresas donde incorporarlos, lo que hasta el día de la entrevista no sucedió; es decir, que los beneficiarios del proyecto no tuvieron experiencia de trabajo en una empresa debido a que, por un lado, la IE no los insertó, y, por otro lado, los jóvenes tampoco buscaron su inserción ya que la mayoría proseguía estudios de mando medio y superiores.

Docentes

Los beneficiarios participantes del FG, que según los mismos expresaban también el pensar y sentir del conjunto de sus compañeros de la especialidad, explicaron que la calidad profesional y humana de sus docentes fue de primera, ya que tanto su actitud como profesores y el conocimiento y manejo profesional que demostraron de sus respectivas especialidades, era para reconocerlo y agradecerlo. Explicaron que sus docentes, tanto en lo técnico como en lo de su formación humana integral, siempre estuvieron preocupados porque los jóvenes realmente aprendan. Al decir de una de ellas: *"Sí, el Profesor. Su actitud fue algo destacable. Sus clases eran entendibles, ameno, nos hacía participar, nos motivaba a ayudarnos, y también ayudaba a los alumnos a aprender"*. De forma complementaria, otra participante, al referirse igualmente a su Profesor de Dibujo CAD, expresó: *"En algunos temas, no entendíamos bien pero el Profesor terminaba explicando, no se molestaba por volver a explicar, repetía"*.

Hubo consenso por parte de quienes participaron en el FG, de que sus profesores tuvieron un buen desempeño laboral, manejaban sus temas, se hacían comprender, les tenían paciencia y promovían el compañerismo, el trabajo en grupo, la presentación de los trabajos con calidad, promovían la crítica constructiva para corregir las deficiencias y superarlas.

Seguimiento de aprendizajes

De acuerdo a lo expresado por los jóvenes entrevistados, hubo dos tipos de seguimiento: por un lado, a cargo de los propios profesores, velando porque todos los beneficiarios avancen en sus aprendizajes de la manera más uniforme posible, preocupados porque aprendan lo que les

enseñaban, controlando los trabajos que les dejaban y revisando lo que cada joven hacía, corrigiendo lo que había que corregir.

A su vez, periódicamente, el Asistente Administrativo controlaba la asistencia de los beneficiarios, averiguaba qué necesitaban para que sigan adelante sin mayor tropiezo y los impulsaba para que se dediquen a estudiar duro y no desaprovechen la oportunidad de capacitarse. Por su lado, el Coordinador del PIN se encargaba de observar y controlar los avances del curso, el avance curricular, así como también controlaba la asistencia de los profesores. Indicaron también, que nadie les preguntó a los jóvenes sobre el trabajo de sus docentes.

4.2.3 Disponibilidad de ambientes y recursos físicos

Infraestructura, maquinaria y equipamiento

Con relación a este punto, los jóvenes consideraron que el ambiente y los recursos utilizados para su formación fueron adecuados y agradables para estudiar y aprender, porque existía un ambiente agradable, las aulas eran cómodas y contaban con buena iluminación y ventilación; las PC utilizadas para su capacitación eran modernas y con software y programas actualizados.

Los jóvenes señalaron que fueron capacitados por su Profesor Técnico en normas de seguridad para el uso del local de la IE y que el mismo contaba con normas higiene y seguridad industrial. Se constató por parte de los evaluadores que el local de la IE en su integridad, es resguardado por integrantes de una empresa de seguridad.

Mobiliario

Los beneficiarios entrevistados explicaron que su local era cómodo y agradable y que el mobiliario fue suficiente en número, también de calidad y brindaba la suficiente comodidad; en este sentido, señalaron que en su capacitación no tuvieron ningún inconveniente.

El mobiliario utilizado por la IE en sus tres sedes ha sido de dos tipos: de aula para la capacitación teórica y de talleres para la capacitación práctica en las especialidades de Soldadura por Arco Eléctrico con Electrodo Revestido y Electricidad Básica Industrial. Las aulas contaban indistintamente con mesas de trabajo bipersonales o personales y sillas personales o con carpetas individuales para el uso de los jóvenes, y para los docentes escritorios con su silla o módulos personales, también contaban con pizarra acrílica. En el caso de los talleres de soldadura, contaban con estantes, armarios y mesas metálicas de trabajo; y en el caso de los talleres de Electricidad, contaban con mesas de trabajo de madera.

En el caso de la especialidad de Dibujo CAD, la IE la ha desarrollado en sus Centros de Cómputo e Informática de sus PNI de Casma, Huaraz y Nuevo Chimbote, los cuales contaban con mesas de trabajo bipersonales y sillas personales para el uso de los beneficiarios y escritorio y silla para el docente, aparte de una pizarra acrílica.

Materiales e Insumos

Para los beneficiarios participantes en el FG, las guías de trabajo, los módulos, las separatas y el material de estudio fueron muy apreciados, aunque, precisaron que se los entregaron con cierta demora. Estos materiales les fueron muy útiles para su proceso de estudio y aprendizaje y también comprensibles y útiles como material de autoestudio y de guía durante y después de concluida la capacitación.

Uniformes

Por otro lado, los jóvenes apreciaron que les hayan entregado indumentaria de uso industrial (mameluco, gafas, botas y cascos), aunque señalaron el retraso con el que lo hicieron (casi al finalizar los cursos) y agregando que ello supuso un cierto riesgo por el que habían pasado.

4.2.4 Sobre la capacitación a los jóvenes del proyecto desde la perspectiva de los empresarios

Desde la perspectiva de los empresarios entrevistados, acerca de la capacitación recibida por los jóvenes beneficiarios egresados del proyecto:

- El tiempo de capacitación que se brinda a los jóvenes es muy corto, con un nivel muy básico, y lo que se quiere es de colaboradores que reciban una mayor preparación que les permita responder mejor a los requerimientos y necesidades productivas y empresariales de mano de obra especializada.
- Si el tiempo de duración de la capacitación de jóvenes va a continuar siendo bastante corto en futuros y similares proyectos, lo mejor sería entonces que ese tiempo sea utilizado en la especialización muy específica de los jóvenes, de conformidad con las particularidades productivas de las empresas, por ejemplo, en calderería o en oxiacorte (corte caliente de metales).
- Para que la capacitación sea más pertinente, sería necesario que para la ejecución de los proyectos las IE cuenten con la maquinaria y equipos necesarios para cada particularidad según requiera cada rama productiva o de servicios.
- Se hace necesario formar a los jóvenes con un sentido de la realidad, es decir, que sean conscientes de que tienen que recorrer y construir un camino laboral, que pasa por ganar sus ingresos según su nivel de preparación y experiencia, que tienen que seguir estudiando, capacitándose y aprendiendo de los maestros, profesionales o técnicos en el trabajo concreto del día a día.
- Requieren colaboradores que también sean formados en la parte administrativa / productiva de las empresas, según sean las estructuras empresariales en sus diferentes niveles.
- Se hace necesario que los jóvenes realicen prácticas previas en las empresas como culminación de su etapa de capacitación según sea la especialidad estudiada, de modo que los mismos ganen más y mayores conocimientos y obtengan la experiencia de haber trabajado en condiciones reales de producción, con conocimientos prácticos de las cosas productivas.
- La capacitación y desarrollo de las competencias blandas de los jóvenes es indispensable para ingresar a trabajar, permanecer en los puestos y ascender. La responsabilidad, la puntualidad, el trabajo en equipo, la solidaridad, el amor, dedicación y compromiso con el trabajo, el saber seguir y cumplir instrucciones, son de las competencias más mencionadas por los representantes empresariales.
- En general, los empresarios entrevistados reconocen y valoran el trabajo que el SENATI realiza en la preparación y capacitación de los jóvenes egresados de sus carreras técnicas y también de los egresados del proyecto, porque los primeros egresan con buen nivel en lo teórico y en lo práctico de sus especialidades y, en conjunto, egresan con otra actitud proactiva al trabajo en las empresas.
- La IE debiera también formar a los jóvenes con sentido y actitud para la creación e innovación.

4.2.5. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación

Similar a otros casos, la base para la realización del monitoreo y el control de la capacitación en la IE, la han constituido las propuestas de los cursos incorporados en el proyecto y particularmente sus programaciones curriculares y el conjunto de indicadores y las actividades consideradas.

Este monitoreo y control de la capacitación ha estado, en general, bajo la responsabilidad del Coordinador del Proyecto, complementado por el Asistente Administrativo así como de los Coordinadores del PIN de las diversas sedes de la IE en el caso del programa de Dibujo CAD, en coordinación directa con la Dirección de la Zonal y la Gerencia de Desarrollo de la Dirección Nacional del SENATI.

Tanto el monitoreo como el control de la capacitación, se han hecho mediante visitas a aula, tanto programadas como inopinadas. El monitoreo, sobre la base del avance de los indicadores y el control, sobre la base de la programación curricular, el desarrollo pedagógico de las clases, las condiciones del aula, los equipos de trabajo y materiales de capacitación y el refrigerio, velando, además, porque todo ello se dé en las condiciones de calidad establecidos.

Igualmente, los Docentes y el Coordinador del Proyecto informaban sobre el desarrollo de las clases y el avance de los cursos a la Gerencia de Desarrollo de la Dirección Nacional del SENATI, mediante su sistema virtual SISFHO, quien en Coordinación con el Director de la Zonal y el Coordinador tomaba decisiones para la mejor marcha del proyecto.

4.2.6. Deserción de participantes

La etapa de capacitación ha durado, en promedio, 3 meses en las 2 convocatorias y, en el desarrollo de las mismas se produjeron treinta deserciones en las tres especialidades desarrolladas: Dibujo CAD, Electricidad Básica Industrial y Soldadura por Arco Eléctrico, habiendo concluido la capacitación 310 jóvenes beneficiarios.

Esta situación se ha dado, según lo explicó el Equipo Técnico, principalmente por limitaciones económicas de los estudiantes para asistir, así como también porque se vieron en la necesidad de ponerse a trabajar para cubrir sus propias necesidades y las de sus familias.

4.2.7. Monitoreo y control del proceso de inserción laboral

La IE implementó las siguientes estrategias para la inserción laboral de los jóvenes y para garantizar los resultados previstos en la propuesta:

- Lo primero que hicieron fue la elaboración de un brouchure conteniendo todos los componentes del proyecto, de modo que ello pudiera servir de carta de presentación de la IE para la inserción de los jóvenes en las empresas.
- En segundo lugar, contrataron a 2 Vinculadores Empresariales para que se hicieran cargo de esta inserción: A Carlos Lesma, para las provincias de El Santa y Casma y a Marlos León Silva para la provincia de Huaraz.
- Estas medidas como complementarias a las que con anterioridad habían adoptado y que fueron las siguientes:
 - o Establecimiento de Convenios con las empresas para que aceptaran la inserción de los jóvenes una vez concluida su etapa de capacitación, firmadas previamente a la presentación del proyecto a FE.

- De estas empresas algunas no cumplieron por el temor de firmar contratos formales con los jóvenes a los que, en todo caso, les pedían que cumplieran con algunos requisitos previos, especialmente el de pasar por un periodo de prueba (justamente de 3 meses en promedio). La actitud de SENATI fue el no aceptar la inserción de los jóvenes si es que no había un contrato formal. Señalaron haber tenido 64 jóvenes insertados con contrato formal.
- Contrato con Vinculadores Empresariales, permitió:
 - Contacto directo /Acercamiento a las empresas.
 - Brindar a los empresarios información sobre el contenido y alcances del proyecto, así como sobre la preparación de los jóvenes previa a la inserción solicitada.
En estas visitas a los empresarios los Vinculadores Empresariales les alcanzaban un brouchure sobre el proyecto más una bolsita conteniendo un gorro con los logos del proyecto, un lapicero y una regla como una forma adicional de presentar el proyecto.
 - Colocación de los jóvenes.
- Tuvieron como meta capacitar a 340 jóvenes e insertar a 204, habiendo tenido un logro de sólo 68, aunque el Gestor Empresarial de FE ha precisado que sólo 5 cumplen con los requisitos de un contrato laboral formal.
- También realizaron un trabajo en medios, radio y Tv, especialmente con la presentación del Coordinador del Proyecto, presentando los contenidos, bondades y alcances del proyecto. Pagaron avisos en los principales diarios.
- Realizaron una Feria Tecnológica / Exposición de los trabajos realizados por los estudiantes de todas las especialidades en coordinación con la Municipalidad provincial de Huaraz.

Por otro lado, el Equipo Técnico diseñó una Ficha de Visita para ser llenada por los Vinculadores Empresariales en cada visita /coordinación que hicieran a las empresas para insertar a los jóvenes, lo que les permitió el control del reporte diario que los mismos realizaban.

El trabajo de los Vinculadores acabó con la entrega de los respectivos contratos de los jóvenes insertados, a los que el Equipo Técnico hizo un seguimiento mediante la realización de visitas inopinadas a las empresas o también mediante llamadas telefónicas a los representantes de las empresas para averiguar e indagar sobre la asistencia, permanencia y comportamiento de los jóvenes. También se comunicaban directamente con los beneficiarios para saber cómo les iba en su inserción, de sus problemas o necesidades para colaborar en su solución, de modo que los jóvenes pudieran desarrollar su inserción en las empresas de la mejor manera posible.

Por su lado, los empresarios también se comunicaban con los integrantes del Equipo Técnico para informarles sobre el desempeño de los jóvenes o sobre el abandono de algunos de ellos.

No ha habido plan estructurado, ni ningún instrumento para hacer el control y seguimiento durante la etapa de inserción laboral de los jóvenes.

En cuanto a la Tasa de Culminación del proyecto, se ha establecido que de los 340 jóvenes seleccionados para la capacitación 310 la culminaron y se certificaron a 295, es decir una tasa del 87%. Con relación a la inserción, se logró esta con 68 jóvenes, resultando entonces que la Tasa de Culminación del proyecto ha sido del 20%, aunque el Gestor Empresarial de FE haya precisado que sólo 5 cumplían con todos los requisitos de un contrato formal de trabajo (2.5% de una meta prevista del 60%).

Culminado el proyecto, el mismo trajo consigo el mejoramiento de un conjunto de condiciones laborales, sociales y económicas de los jóvenes, según lo explicado por el Equipo Técnico:

En lo laboral:

- El proyecto, los ha capacitado para el trabajo técnico y actitudinalmente sobre la base de valores desarrollando también sus competencias blandas, lo que les ha posibilitado una alternativa para que puedan acceder al mercado laboral.

En lo personal y social:

- Mejoraron muy significativamente su autoestima, ayudándoles a superar su timidez y su comportamiento aislado.
- Mejoraron sus habilidades sociales, por cuanto mejoraron sus capacidades de diálogo, expresarse bien y mejor, expresar sus sentimientos, trabajar en equipo, en tener mejor trato inter género, auto valorarse y valorarse mejor en su entorno familiar.

En lo económico:

- Los jóvenes quedaron mejor capacitados para poder defenderse en la vida, a tener una base para obtener ingresos económicos y ayudarse a sí mismos y a sus familias, especialmente los que lograron insertarse en las empresas a pesar que la mayoría lo hizo en condiciones que no correspondían a un contrato formal de trabajo. De los que lograron insertarse, unos mejoraron sus ingresos u otros los obtuvieron por primera vez.

4.2.8. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora

Durante la capacitación, la IE les brindó refrigerios, así como el pago de pasajes que si bien fueron insuficientes para los que vivían en zonas alejadas, de todas maneras fue un apoyo para su asistencia.

A los jóvenes beneficiarios también se les ha entregado uniformes / ropa de trabajo, equipo de protección, kit tecnológico (herramientas de trabajo según especialidad), material didáctico (CD, USB, manuales, guías, separatas. Equipo de Seguridad: zapatos punta de acero, mamelucos, lentes protectores, casco, guantes de cuero u otro para soldadura eléctrica, maniobrables o no, útiles con mochila: fólder, cuadernos, lapiceros, porta documentos, juego de escuadras; todo ello, aunque con cierto retraso, pero muy reconocido por los jóvenes beneficiarios.

A nivel Presupuestal

4.2.9. Ejecución Presupuestal (recursos programados y asignados suficientes, eficiencia en la ejecución del gasto)

Con relación a si los recursos asignados fueron suficientes para la implementación de las actividades y el cumplimiento de los productos, los integrantes del Equipo Técnico dijeron que en general sí, precisando que el desembolso final no se ejecutó, aunque al inicio del proyecto hubo una demora en la transferencia de fondos desde la sede central del SENATI por un problema de regularización de firmas, flujo que se regularizó después. El financiamiento para la focalización y selección de jóvenes participantes, lo resolvieron con un préstamo interno del SENATI – Zonal Ancash.

Respecto a si se han respetado los cronogramas y tiempos previstos en la propuesta, igualmente, los integrantes del Equipo Técnico dijeron que sí, ya que no ha habido retrasos, salvo el caso de algunos de los proveedores que se demoraron en la entrega de los uniformes, obligando a que los jóvenes asistieran con ropa de casa hasta la segunda quincena de iniciado el curso.

Por otro lado, explicaron que sí se habían respetado los presupuestos establecidos tanto por partidas como por rubros, señalando que el presupuesto por rubros resultó en algunos casos inconveniente, ya que en faltaron fondos, como por ejemplo para la focalización y selección de participantes y, en otros rubros, sobraba / hubo saldos no ejecutados. En los rubros que faltaba, lo gastaron al límite, pero cumpliendo las metas. También un mecanismo utilizado para el rubro de movilidad, frente a la insuficiencia, fue contar con el apoyo de las movilidades de los aliados estratégicos para cubrir particularmente las necesidades de la focalización y selección de participantes.

4.3. EFECTIVIDAD

A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios

A fin de cumplir con lo señalado en el Marco Lógico del Proyecto, “340 jóvenes seleccionados inician el proceso de capacitación laboral”, la IE aplicó estrategias de focalización, convocatoria y selección de jóvenes, que le permitió alcanzar el 100% de la meta planteada.

4.3.1. Proceso de focalización y selección de jóvenes

Para los jóvenes beneficiarios del proyecto, el proceso de focalización y selección de los jóvenes quienes deberían participar en el proyecto fue adecuado en general, pues son personas que cumplían con los requisitos exigidos por el FE / SENATI, en cuanto a edad y condición socio-económica de pobreza o extrema pobreza.

Por otro lado, para la focalización y selección de los beneficiarios participantes, la IE siguió el siguiente proceso:

- a) En primer lugar, la IE tomó en cuenta el perfil y los requisitos para el participante establecidos por FE, de modo que ello fuera su principal orientación en este trabajo.
- b) En segundo lugar, preseleccionaron aquellos distritos cuya población principalmente fuera de escasos recursos sociales y económicos seleccionándose así a los distritos presentados en el proyecto.
- c) En tercer lugar, realizar o reforzar acuerdos, alianzas y convenios con los Gobiernos Locales de las provincias y los distritos seleccionados, con el propósito de que contribuyeran a focalizar con mayor precisión cuáles eran las zonas dentro de los distritos que se acercaran más al perfil requerido, y qué organizaciones naturales existían en estas zonas, con la finalidad de que la convocatoria de jóvenes efectivamente apuntara a los que cumplían el perfil.
- d) Realización de la Convocatoria con ayuda de los aliados. Así participaron las alcaldías mediante sus representantes designados de las gerencias de Desarrollo Económico y Desarrollo Vecinal y los Tenientes Gobernadores, principalmente.
- e) Para motivar la participación de los aliados, en todos los casos, se le informó al detalle sobre los objetivos, contenidos y alcances del proyecto, explicándoles los beneficios que traerían no sólo a los participantes que se capacitarían, sino también el efecto multiplicador que ello tendría con su inserción a las empresas al contar con mano de obra especializada y capacitada y con ello el mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes.

En los distritos la convocatoria y la inscripción se realizaron principalmente con la colaboración del personal de las alcaldías y la ayuda de las Teniente- Gobernaduras, directamente en las poblaciones o a través de las organizaciones de base.

En todos los casos SENATI alcanzó medios de difusión y se encargó de centralizar las inscripciones.

- f) La selección fue hecha por SENATI mediante un examen.

Criterios de elegibilidad de beneficiarios

Los criterios de elegibilidad de los jóvenes fueron los establecidos previamente por FE, es decir, que fueran jóvenes de ambos sexos entre los 18 y 29 años de edad, de preferencia mujeres; de condición económica vulnerable; desempleado o empleado informal precario; pudiendo ser o no jefe de familia con carga o sin carga familiar.

También fue un criterio el que los participantes vivieran en zonas de escasos recursos económicos.

Las dificultades habidas en el proceso de convocatoria - selección, fueron:

- a) Las constituidas por la carencia o desactualización en las municipalidades de sus respectivos SISFHO, lo que dificultó el registro y ubicación de las familias más vulnerables.
- b) En el caso de las organizaciones de base Programas del Vaso de Leche y en los Comedores Populares, se encontraron muchos sesgos y distorsiones debido a manejos extra institucionales ya que se inscribieron a algunos jóvenes que no cumplían con el perfil requerido.
- c) La lejanía y dispersión de las familias en algunos de los distritos, fueron una seria limitante porque en los mismos existían jóvenes con el perfil requerido, pero, por limitaciones económicas, no podría participar porque no tendrían cómo cubrir sus pasajes.
- d) Cierta peligrosidad en algunas zonas por la existencia de drogadictos y delincuencia, que impidió reforzar el trabajo de las municipalidades.

Frente a estas dificultades, se implementaron las siguientes estrategias:

- a) En lugar de utilizar el SISFHO, se establecieron coordinaciones directas con las familias mediante reuniones en los barrios con las organizaciones naturales, a fin de dar información y respuestas directas a sus dudas y consultas.
- b) Se corroboraron y cruzaron datos sobre las personas provenientes de las organizaciones de base a fin de tenerlos en cuenta en la inscripción y selección.
- c) Con relación a la lejanía y dispersión, algunos gobiernos locales motivaron a los jóvenes incentivándolos a su participación reconociéndoles el esfuerzo realizado.
- d) En el caso de la oposición de los padres de familia del campo, se realizó un trabajo de sensibilización y persuasión en torno a las ventajas y beneficios que en el corto y en el largo plazo tendrían sus hijos capacitados.
- e) En el caso de los otros distritos que pedían su inclusión en el proyecto, de manera muy amable se les explicó que las condicionalidades del proyecto no lo permitían.
- f) Con relación a las zonas peligrosas, se superó este problema de inseguridad con la ayuda de los Tenientes Gobernadores, los Serenazgos, la Policía Municipal y de la propia población organizada, con la que el Equipo Técnico estableció relaciones de accesibilidad y amigabilidad.

Como logros de este trabajo de focalización y selección de los beneficiarios del proyecto, se tiene los siguientes:

- Número de jóvenes focalizados : 687 postulantes inscritos
- Número de jóvenes seleccionados : 340
- Número de jóvenes que iniciaron la capacitación : 340

Sobre las motivaciones de los jóvenes que los impulsaron a participar en el proyecto

Las motivaciones que los jóvenes han tenido para participar en el proyecto han sido en lo fundamental, si bien coincidentes, también variadas y muy hondas y sentidas por cada uno de los beneficiarios, las que les ha servido como fuente y base para capacitarse.

Así, han sido varias las dimensiones señaladas: en lo personal, porque querían conocer otros y nuevos conocimientos, querían aprender algo que les sirviera para trabajar y mantenerse por sí mismos, que les sirviera también de base para seguir estudiando y capacitarse aún más; querían demostrarse a sí mismos que eran capaces de estudiar una especialidad y que podían salir adelante a pesar de todas las limitaciones económicas y sociales por las que atraviesan; por querer superarse personalmente, porque no querían desaprovechar la oportunidad que les brindaba el proyecto para capacitarse y, además con las facilidades ofrecidas.

En la dimensión familiar, aprender algo para poder trabajar y así ayudar económicamente a sus a sus padres y ser orgullo de sus familias, por querer ayudar a sus familias a salir adelante.

En lo social, por querer demostrar a sus amistades que estudiando se puede salir adelante, se puede triunfar; que no está bien quedarse allí sin hacer nada. Por querer tener el reconocimiento del barrio donde viven y ser un ejemplo para otros jóvenes de su misma edad.

Aspiran a ser Cadistas de prestigio, e incluso avanzar más allá hasta llegar a ser Ingeniero Civil, en un caso; Administradora Industrial, en otro; ser Secretaria Ejecutiva; ser experta en Computación e Informática y, todo ello, utilizando como base lo aprendido en el proyecto, trabajar y seguir estudiando.

Sobre la satisfacción de las motivaciones

De forma unánime los jóvenes participantes en el FG, dijeron que sí, que las motivaciones que tuvieron y que les sirvió para entrar al proyecto y capacitarse, se comenzaron a satisfacer y a hacer realidad y que estas motivaciones los seguían impulsando en su vida cotidiana.

A nivel de Inserción Laboral

Uno de los componentes centrales de la propuesta del proyecto C-12-01 “**Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector minero de la región Ancash**”, está referido al Componente III que es el de Inserción Laboral y que tiene como indicador de resultado el que el “60% de los beneficiarios del proyecto acceden a trabajos formales dentro del periodo de inserción”, lo que en términos absolutos representan 204 jóvenes.

De la información obtenida de la Ficha Socioeconómica y Laboral (FSEL) de la Línea 1 – EF, se muestra de manera cuantitativa y gráfica los resultados relacionados a la intermediación e inserción laboral del proyecto y la correspondencia entre la ocupación desempeñada de los beneficiarios y la capacitación recibida del proyecto de los 159 jóvenes que fueron la totalidad de la muestra obtenida en ambos estudios (ELB y EEF).

4.3.2. Articulación y vinculación laboral del proyecto

Uno de los beneficios propuestos por el proyecto y que está en correspondencia con su objetivo principal “*acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado*”, es lograr que los beneficiarios tengan acceso a un tipo de capacitación laboral –*pertinente a la demanda de mercado*– que les permita obtener un trabajo. Siendo, por tanto, la Institución Ejecutora (IE) la

responsable de garantizar una buena transición entre la formación y el empleo formal de los jóvenes del proyecto.

A la pregunta textual contenida en la FSEL – Línea 1 – EF en la sección de BENEFICIOS DEL PROYECTO: *Después de la capacitación, ¿el proyecto te presentó a una empresa?*, pregunta que mide esa transición y las redes de conexiones laborales que tiene el proyecto para facilitar la inserción laboral de los beneficiarios, la respuesta mayoritaria de los entrevistados fue NO en un 82.39% y, la diferencia, el 17.61% de beneficiarios, respondieron afirmativamente (Ver Cuadro N° 02).

Cuadro N° 02

**REGION ÁNCASH: BENEFICIOS DEL TRABAJO
 ARTICULACIÓN LABORAL DEL PROYECTO**

Después de la capacitación, la IE presentó al joven a una EMPRESA	ARTICULACIÓN LABORAL	
	Evaluación Final	
	Total	%
Total absoluto (N)	159	100
SI	28	17.61
NO	131	82.39

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EEF - Mayo 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Medios / Contactos utilizados por los jóvenes para acceder al puesto de trabajo

Han sido diversos los medios que utilizaron los jóvenes para acceder a un puesto de trabajo una vez concluida su etapa de capacitación (Ver Cuadro N° 03), pero al que con mayor frecuencia recurrieron fue a su red de contactos sociales (amigos, familiares o vecinos) en un porcentaje igual al 78.04%. Le sigue en orden de importancia el 13.54% de jóvenes (13) que fueron presentados por el proyecto y que decidieron incorporarse a las empresas, siendo necesario precisar que el total de jóvenes presentados por la IE fue de 28 (Ver Cuadro N° 02), pero 15 de los cuales no concretizaron su inserción. En tercer lugar, los jóvenes en un 6.25%, se incorporaron a negocios de familiares o al suyo propio.

En síntesis, los beneficiarios que estuvieron ocupados en alguna actividad laboral concluida su capacitación, accedieron a la misma de manera autónoma en un 86.46%, sin el acercamiento empresarial ni la vinculación e intermediación laboral del proyecto, que sí lo hicieron así sólo el 13.54% mencionado.

El que haya sido una gran mayoría de beneficiarios que accedió a un empleo por sus propios medios o contactos es positivo, por cuanto sus capacidades de empleabilidad han sido potenciadas para una búsqueda autónoma y a la vez efectiva de trabajo; pero, si se contrasta con las condiciones laborales en las que se insertaron al mercado de trabajo, se ve que se ha dado una inclusión desventajosa, expresada en trabajos sin contrato, trabajos temporales y sin los mecanismos de protección y seguridad social (aspectos vistos en otras secciones anteriores del presente informe).

Cuadro N° 03

REGION ÁNCASH: Medios / contactos de los beneficiarios ocupados para acceder al puesto de trabajo, 2013

¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?	Total	%
Total absoluto (N)	96	100
El proyecto me presentó	13	13.54
Busque en Internet	1	1.04
Pregunté a amigos, familiares o vecinos	73	76.04
Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados	3	3.13
Otros ¹	6	6.25

Otros 1/: Negocio propio, familiar

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida

Del total de la muestra (159 beneficiarios), que representan el 46.76% de la población total beneficiaria del proyecto (340 jóvenes), el 52.00% corresponden a jóvenes que han estudiado el curso de “Dibujo CAD”, el 28.30% a jóvenes del curso “Electricidad Básica Industrial” y el 38.39% a jóvenes del curso “Soldadura por Arco Eléctrico”, quienes al término de su capacitación técnica debieron ser insertados en empresas vinculadas con los cursos de la capacitación desarrollados por el proyecto.

Los resultados obtenidos en el estudio, evidencian que sólo el 15.09% de los jóvenes de la muestra estuvo trabajando en algo relacionado con lo que estudió, mientras que hubo un 45.28% que estuvo trabajando en algo que no tiene relación con lo que se capacitó en la IE, y, finalmente, un elevado 39.62% que no trabajaba (Ver Cuadro N° 04).

Detallando la información previa según programas de capacitación, encontramos que el 61,54% de los beneficiarios del programa de Dibujo CAD se encontraban sin trabajar. De los ocupados, encontramos que el 1,92% lo hacía en la especialidad que estudió y el 36,4% laboraba en una ocupación para la cual no había sido capacitado.

Por otro lado, el 46.47% de los beneficiarios del programa de capacitación Electricidad Básica Industrial trabajaba en lo que se había capacitado, el 13.33% laboraba en una especialidad diferente y el 40% restante, al final del proyecto no trabajaba.

En el caso de los jóvenes del programa de Soldadura por Arco Eléctrico, es donde se ha dado la mayor correspondencia entre el trabajo que desempeñaban los beneficiarios con la especialidad estudiada, ya que el 51.61% de los jóvenes se encontraba en esa situación frente a un 27.42% que laboraba, pero en una especialidad distinta a la estudiada y un 20.97% que no trabajaba al finalizar el proyecto (Ver Cuadro N° 04).

Estos resultados muestran, en la mayoría de los casos, una no correspondencia entre la formación y capacitación brindada a los beneficiarios, con las ocupaciones en las que finalmente se insertaron.

Cuadro N° 04

REGIÓN ÁNCASH: BENEFICIARIOS OCUPADOS
 POR CORRESPONDENCIA DE OCUPACIÓN Y CAPACITACIÓN RECIBIDA SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Programa de Capacitación	Jóvenes capacitados según Muestra		CORRESPONDENCIA entre Ocupación desempeñada y Capacitación recibida						TOTAL RELATIVO %
			JÓVENES OCUPADOS (Asalariados e independientes)			NO TRABAJAN ⁽¹⁾			
	Total	%	SI	%	NO	%	Total	%	
Total absoluto (N)	159	100	24	15.09	72	45.28	63	39.62	100
Dibujo CAD	52	32.70	1	1.92	19	36.54	32	61.54	100
Electricidad Básica Industrial	45	28.30	6	13.33	21	46.67	18	40.00	100
Soldadura por Arco Eléctrico	62	38.99	17	27.42	32	51.61	13	20.97	100

1/ Jóvenes Inactivos o desocupados en la semana de referencia
 Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EEF - Mayo 2014
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.3.4. Medición de Trabajo Decente

La propuesta metodológica que mide el Trabajo Decente desde el puesto de trabajo¹ plantea mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y complementarios, analizar los diferentes grados de déficit de trabajo decente de una población ocupada.

Para la construcción del **Índice de Trabajo Decente**, la propuesta se basa en cuatro variables: la modalidad de contratación, el ingreso, la jornada laboral y la afiliación a la seguridad social. Considera dos valoraciones, una horizontal (CUMPLE / NO CUMPLE con las condiciones aceptables que se supone debe tener la actividad o trabajo que se realiza) y otra vertical (BÁSICO y COMPLEMENTARIO), para finalmente aterrizar en un índice promedio.

Tabla N° 03

MEDICION DEL INDICE DE TRABAJO DECENTE

Indicador		Cumple	No cumple
Básico	Contrato de trabajo	Tiene algún contrato de trabajo	No tiene contrato de trabajo
	Ingreso	El ingreso mensual en la ocupación principal es mayor o igual a una RMV (S/. 750.00)	El ingreso mensual en la ocupación principal es menor a una RMV (S/. 750.00)
Complementario	Jornada Laboral	Trabaja hasta 48 horas a la semana	Trabaja más de 48 horas a la semana
	Seguro social	Tiene algún tipo de seguro de salud	No tiene seguro de salud
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones	No está afiliado al sistema de pensiones

Nota: Adaptación de la información para el Perú y el correspondiente análisis de los beneficiarios en Ancash
 Fuente: ZOE Asesorías y Consultorías. Estudio de Evaluación de la Línea 1 de FONDOEMPLEO 2013.

Tomando en consideración los cinco (5) niveles en la escala de medición del Índice de Trabajo Decente (Ver Tabla N° 04), después de su paso por el proyecto el 45% de los jóvenes ocupados se ubicaron en la escala de medición del Nivel IV, menor en 3 puntos porcentuales que al inicio, es decir, que sólo cumplían con alguno de los indicadores complementarios, ya que si bien carecían de un contrato de trabajo o de un ingreso mayor o igual a S/750.00 nuevos soles, contaban con un seguro de salud, o un seguro de pensiones o su jornada laboral era menor o igual a las 48 horas semanales. (Ver Cuadro N° 05).

¹ 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 y Seguridad Social de Argentina.

Tabla N° 04

ESCALA DE MEDICIÓN DEL ÍNDICE DEL TRABAJO DECENTE

- Nivel I: Cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios.
- Nivel II: Cumple con todos los indicadores básicos.
- Nivel III: Cumple al menos con uno de los indicadores básicos
- Nivel IV: No cumple con indicadores básicos, pero al menos con alguno de los complementarios.
- Nivel V: No cumple con ningún indicador.

Nota: Adaptación de la información para el Perú y el correspondiente análisis de los beneficiarios en Ancash

Fuente: ZOE Asesorías y Consultorías. Estudio de Evaluación de la Línea 1 de FE. 2013.

Cuadro N° 05

**REGIÓN ÁNCASH: BENEFICIARIOS OCUPADOS POR ESTUDIO DE LÍNEA DE BASE
 Y EVALUACIÓN FINAL¹ SEGÚN NIVELES DE MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE**

Medición del Índice de Trabajo Decente	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia (b-a)
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	83		96		
Total relativo (%)		100		100	
Nivel I	2	2.41	4	4.17	1.76
Nivel II	3	3.61	4	4.17	0.55
Nivel III	22	26.51	30	31.25	4.74
Nivel IV	40	48.19	43	44.79	-3.40
Nivel V	16	19.28	15	15.63	-3.65

1/ Incluye a trabajadores independientes, TFNR y Trabajadores del Hogar

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EEF - Mayo 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Otro porcentaje significativo lo representa el 31.25% de los jóvenes ocupados que se encontraban en el Nivel III de la escala, 4.74 puntos porcentuales mayor que al inicio, pues si bien carecían de un contrato de trabajo, finalizado el proyecto percibían ingresos mensuales en su ocupación igual o mayor a una Remuneración Mínima Vital de S/. 750.00.

Por otro lado, el 15.63% de jóvenes se ubicaron en el Nivel V después del proyecto, 3.65 puntos porcentuales por debajo de quienes se ubicaron en ese nivel según los resultados del ELB, es decir jóvenes que por necesidad de trabajo lo hacían sin considerar ningún derecho laboral.

En los niveles I y II, de acuerdo al EEF, se ubicaron sólo el 8.34% de los beneficiarios. En el nivel II lo hizo el 4.17% mayor en 0.74 puntos porcentuales que al inicio del proyecto, es decir, que tenían algún contrato de trabajo o percibían ingresos iguales o mayores a una RMV (S/. 750.00); e, igualmente, en el Nivel I se ubicó un 4.17% de beneficiarios mayor en 1.76 puntos porcentuales que, al inicio del proyecto, vale decir, jóvenes que gozaban de todos los derechos laborales ya que cumplían con todos los indicadores básicos y todos los complementarios.

A nivel de la Inserción y Deserción Laboral

4.3.5. Oferta y colocación laboral

Oferta laboral

La oferta laboral generada por el proyecto en las 3 especialidades, tal como se explica en otras partes del presente informe, ha sido del nivel básico y con los alcances y limitaciones señaladas por los jóvenes, lo que básicamente ha implicado que también los insertaran como practicantes.

Los beneficiarios entrevistados explicaron que antes de la etapa de inserción durante su proceso de capacitación, la IE les habían dado charlas de sensibilización y motivación a cargo de Psicólogos, haciéndoles conocer sobre las actuales exigencias de las empresas respecto de los trabajadores / colaboradores que incorporan e, igualmente, sobre el comportamiento y desempeño que los jóvenes tenían que demostrar con relación a los valores y actitudes tratados y aprendidos o reforzados con ellos por la IE tales los de puntualidad, responsabilidad, trabajo en equipo, amor y dedicación al trabajo, iniciativa y creatividad. En esta etapa previa a la inserción laboral, también los motivaron e impulsaron a seguir aprendiendo no sólo en la parte técnica y actitudinal, sino también en saber desenvolverse en una empresa.

Los jóvenes también explicaron que en la IE les habían enseñado a hacer sus CV y a preparar los papeles y documentación necesarios que siempre se acompañan y que los integrantes del Equipo Técnico de la IE les habían explicado que con la ayuda de otras personas especializadas venían haciendo los trámites y tratativas con las empresas para su respectiva inserción laboral y en las especialidades en las que los habían capacitado; sin embargo en el caso de ellos, los participantes del FG, salvo una, no fueron presentados a ninguna empresa.

Talleres ABE

Los jóvenes han explicado que el trabajo desarrollado con ellos por parte de la IE sobre la Asesoría para la Búsqueda de Empleo – ABE, les pareció muy importante y útil, ya que si bien todavía no lo habían puesto en práctica, salvo una de ellas, de todas maneras aprendieron cómo debe buscarse trabajo de una manera especializada y también aprendieron a desenvolverse mejor en todo ámbito.

Decisión de ingreso a las empresas

En este sentido, entonces, la decisión de a qué empresas se incorporaban los beneficiarios fue de parte de la IE y mayoritariamente fue aceptado por los jóvenes que fueron presentados, salvo en algunos casos como el señalado en que no reunía el requisito de tener dos años de experiencia como mínimo o debido a que iban a viajar a otras regiones del país.

4.3.6. Deserción laboral

Retorno a ocupaciones iniciales

La mayor parte de los participantes en el FG, explicaron que terminada la capacitación continuaban con sus otros estudios, salvo uno de ellos, que ya venía haciendo cachuelos, pero no como dibujante CAD, que es lo que había estudiado, sino como sonidista. También explicaron que más adelante iban a ejercer como cadistas, como una forma de ayudarse económicamente, pero capacitándose

un poco más porque si bien en la zona hay una fuerte demanda, también lo son las exigencias de contar con un mayor nivel de capacitación y de experiencia.

Aplicación de lo aprendido

Los jóvenes expresaron que si bien por ahora (en el momento de la entrevista, mediados de mayo 2014), no habían puesto en práctica lo que aprendieron técnicamente en la fase de capacitación brindada por la IE, sin embargo, lo aprendido en los cursos transversales relacionado a valores y actitudes, sí lo ponían en práctica cotidianamente y que les estaba sirviendo positivamente en su desenvolvimiento y desempeño.

Explicaron también que, si bien no estaban trabajando en lo que se habían capacitado, lo aprendido en seguridad e higiene industrial y medio ambiente, igualmente les era muy útil ponerlo en práctica porque iba en su provecho y en provecho del cuidado del medio ambiente.

En fin, explicaron que la formación general recibida sí les fue y era de mucha utilidad.

Con relación a la inserción misma de los jóvenes, el Equipo Técnico consideró que:

Los jóvenes han sido insertados como practicantes y ayudantes de maestros y salvo pocos casos como operarios o técnicos, y, salvo cinco casos, sin contrato laboral formal aceptando las condiciones de las empresas que no cumplieron con los compromisos previos a la ejecución del proyecto de proceder con estos contratos. Los integrantes del Equipo Técnico explicaron que algunas empresas tuvieron temor de firmar contratos formales con los jóvenes a los que, en todo caso, les pedían que cumplieran con algunos requisitos previos, especialmente el de pasar por un periodo de prueba, justamente de 3 meses en promedio, y después a los jóvenes se les firmaba un contrato formal. Los jóvenes fueron insertos mediante Contratos por Locación de Servicios o mediante documentos internos de trabajo de las empresas, cuya copia en ningún caso fue entregada a los beneficiarios. Indicaron haber procedido así con los 68 jóvenes insertados.

En este sentido, la IE enfrentó dificultades para insertar a los beneficiarios egresados de la capacitación, debido a su falta de experiencia, escasa práctica, capacitación integral recibida demasiado corta, las exigencias y comportamiento de las empresas frente a la firma de contratos laborales formales, la propia inexperiencia para insertar jóvenes con niveles básicos de capacitación, y, ante esto, los miembros del Equipo Técnico del proyecto consideraron que un tiempo mínimo necesario para la capacitación de los jóvenes es de 6 meses, equivalente a por lo menos un ciclo académico de las carreras técnicas que brinda SENATI, y con ello quedar en mejores condiciones para las negociaciones de inserción laboral con las empresas.

A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas

4.3.7. Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto

De conformidad con la data y la información proporcionada por los representantes de las empresas que se entrevistaron para este EEF, en el Anexo N° 4 se especifican las tareas principales que realizaron los jóvenes beneficiarios insertados.

De la columna “Ocupaciones de los jóvenes” del mencionado Anexo, se concluye que los beneficiarios **básicamente desempeñaban un rol de ayudantes o asistentes de Maestros, así como también de practicantes**, habiendo participado todos ellos, desde el inicio de su inserción, de un

proceso de adaptación y aprendizaje en las empresas sobre cada puesto de trabajo al que fueron asignados. Todos ellos trabajaron en el Área de Producción de las empresas.

4.3.8. Desempeño laboral de los jóvenes en su puesto de trabajo

La calificación del desempeño de los jóvenes insertados con relación al nivel de sus **habilidades técnicas**, según la mayoría de los empresarios entrevistados, es de regular a una evaluación menor, y también, en menor medida, como bueno. En el primer caso, sobretodo es en lo relacionado al indicador "Uso de equipos, insumos-materiales y herramientas y "Conocimientos básicos de la especialidad"; y, en el segundo caso, en los indicadores "Tiempo de ejecución de las tareas" y "Calidad-eficiencia del trabajo o servicio realizado".

Respecto a la evaluación del nivel de sus **habilidades personales**, esta es un tanto más positiva ya que los empresarios consideraron que los jóvenes, calificaron mayoritariamente como bueno en los indicadores "Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo" y, principalmente en la "Capacidad de adaptación al cambio"; en contraste, mayoritariamente calificaron como regular especialmente en el indicador "Agilidad en la toma de decisiones" y en su "Capacidad para resolver problemas". Finalmente, en su "Capacidad para innovar", mayoritariamente es de regular a menos y, la calificación en el indicador "Capacidad para aprender", es compartida entre bueno y regular.

En cuanto a la evaluación del nivel de **actitud para el trabajo**, los jóvenes fueron calificados principalmente como buenos en todos los indicadores y, complementariamente, como "muy buenos" en el indicador "Honestidad".

4.3.9 Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa

Todos los representantes empresariales entrevistados (7), indicaron que los jóvenes del proyecto no poseían algunas habilidades técnicas específicas que sus empresas necesitaban en sus puestos de trabajo. Precisarón las siguientes:

En una, falta de experiencia en el trabajo, aunque el nivel de capacitación alcanzado por el joven le ha servido de base para encausarlo en la especialidad de construcción de estructuras metálicas (manejo de máquinas);

En otra, para la instalación y/o reparación de equipos de aire acondicionado y refrigeración, mayor especialización en soldadura y electricidad, en electrónica y automatización;

En una tercera, mayor especialización y práctica en soldadura, mayor experiencia en la fabricación de puertas y ventanas metálicas;

En una cuarta, los 2 jóvenes a su cargo sabían poco o casi nada de soldadura y menos del proceso de fabricación de estructuras metálicas: diseño, corte de materiales, armado (soldado) y acabado (colocado y pintado);

En una quinta, mayor experiencia y formación en técnicas y formas de trabajo de trabajo (relacionada al dibujo de planos /" cadista");

En una sexta, falta de experiencia en el trabajo y de mayor capacitación en el proceso de fabricación de estructuras metálicas (para techos aligerados de coliseos);

En una séptima, falta de experiencia y de mayor conocimiento en soldadura y electricidad (relacionada a la construcción de obras civiles, que en este caso estaba referido a la construcción de un puente). Los jóvenes estaban a nivel de aprendizaje y por ello fueron asistentes de los maestros.

En contraste a lo indicado por los representantes de las siete empresas con relación a las especificidades de las habilidades técnicas de los beneficiarios, resaltaron el desempeño de los jóvenes del proyecto trabajando en sus empresas por cuanto si bien aún se encontraban en proceso de aprendizaje, los jóvenes respondían a las instrucciones dadas por sus maestros y/o compañeros de labor, así como a las necesidades productivas en cada caso. Relievaron el desempeño de los jóvenes con relación a las capacidades blandas adquiridas, puesto que ello permitió a los jóvenes el adaptarse a los puestos de trabajo aprendiendo y supliendo carencias técnicas de los jóvenes. Así mismo, el EEF ha permitido constatar que no todos los jóvenes fueron colocados en empresas para los que habían sido capacitados, sino en términos generales. Igualmente, ello puede explicarse por la presión experimentada por la IE para cumplir con las metas de inserción.

Lo mismo que en otros proyectos, de lo compartido por los empresarios entrevistados, se desprende que los jóvenes incorporados a estas empresas no fueron capacitados en las habilidades técnicas específicas requeridas por las empresas para atender sus necesidades de producción, o lo fueron de manera insuficiente, y, también particularizaron el hecho de que los jóvenes mostraron escasa o ninguna experiencia laboral previa y, en algunos pocos casos, ciertas limitaciones personales para adaptarse a la forma de trabajo de cada una de las empresas.

4.3.10 Necesidad de la empresa de "entrenar en el puesto de trabajo" a los jóvenes del proyecto

En todos los casos los empresarios entrevistados señalaron que sí hubo que entrenar a los jóvenes egresados de la capacitación del proyecto, poniéndolos a cargo de Maestros en las respectivas especialidades, ya sea porque sus conocimientos eran básicos o incompletos o por su falta de experiencia o de práctica en las tareas encomendadas, por sus niveles básicos en el manejo de máquinas y equipos e igualmente por su desconocimiento o escaso conocimiento de los respectivos procesos productivos, de tal manera que aprendieran a trabajar como se requería y se adaptaran lo más pronto posible a las condiciones y requerimientos del trabajo.

En qué aspectos entrenados: En los señalados, es decir, en la integralidad de los procesos productivos, en el tratamiento de materiales, en el uso de maquinaria, equipo y herramientas, en su integración a los equipos de trabajo, en su adaptación a las formas, reglas, costumbres y procedimientos establecidos en cada una de las empresas. Es de resaltar que los énfasis puestos por los empresarios, en este proceso de incorporación e integración de los jóvenes beneficiarios al funcionamiento y a la producción de bienes y servicios, tuvo que ver sobre todo con el aprendizaje de los jóvenes para que pudieran desenvolverse de manera lo más autónoma posible, para que aprendieran a ser lo más eficientes y eficaces en sus labores y no una carga para los Maestros sino más bien un positivo aporte en la producción.

Este entrenamiento se dio en todo el periodo de permanencia de los jóvenes en las empresas, en un promedio de 8 horas diarias, generalmente de lunes a sábado y por un periodo de 2 a 3 meses, según los casos. Según manifestaron los empresarios entrevistados, la mayoría de los jóvenes se convirtieron en buenos colaboradores tanto en lo técnico como en lo social y humano.

4.4. SOSTENIBILIDAD

A nivel General

Acciones de sostenibilidad del proyecto

El Equipo Técnico sugirió que, para contribuir a la sostenibilidad del proyecto, debiera tomarse en cuenta lo siguiente:

- a) Que institucionalmente SENATI asuma la continuidad del proyecto extendiéndose a seis meses la duración de los cursos.
- b) Que la IE continúe ejecutando los módulos diseñados para el proyecto, pero mejorándolos con las atingencias y aportes que se realizan en este EEF y con los aprendizajes de su propia práctica, capacitando a otros jóvenes en modalidades parecidas a las del proyecto y a trabajadores de las empresas.
- c) Que SENATI mantenga la coordinación, cercanía y articulación con los aliados estratégicos, especialmente con los gobiernos locales, estableciendo convenios que garanticen el cumplimiento de los compromisos por ambas partes en el desarrollo de proyectos similares, precisando aún más las necesidades específicas y requerimientos de las empresas relacionadas con el perfil de los colaboradores que se necesitan, de modo de capacitarlos de manera más pertinente.
- d) Actualizar la Bolsa de Trabajo del SENATI, de modo que los egresados del proyecto no sólo sean incluidos, sino que también sean tomados en cuenta en futuras demandas laborales.

A nivel Específico sobre la Inserción Laboral

Desde la perspectiva de los empresarios entrevistados

De la información recogida en las entrevistas a representantes de las empresas, se ha podido constatar de que la mayoría se ha referido a los jóvenes como "ayudantes o asistentes de los maestros" o como "practicantes", y sí también en pocos casos como "operarios" o "técnicos" y han acogido a los jóvenes egresados del proyecto de diversa manera. Así, en un caso, a algunos los incorporaron como técnicos sin contrato, sin RRHH y sin ponerlos en planilla, pero pagándoles un Seguro Contra Todo Riesgo – SCTR, S/. 45.00 diarios por día trabajado con un promedio de S/. 1,000.00 al mes; a otros, como practicantes, pagándoles de S/. 15.00 a S/. 20.00 diarios más su SCTR.

En otro caso, acogieron a los egresados de la capacitación con Contrato por Locación de Servicios, pagándole a uno S/. 15.00 diarios más almuerzo y a otro joven S/. 20.00 más almuerzo. En otro caso, fueron presentados por la IE como practicantes y acogidos mediante Contrato de Locación de Servicios pagándoles S/. 500.00 por mes y solicitando que continúe el Proyecto y que se cumplan los convenios entre la IE y la entidad. En un cuarto caso, la empresa los insertó sin contrato, pagándoles como peones entre S/. 40.00 y S/. 50.00 en un promedio de S/ 1,200.00 por mes; y, en un quinto caso, les dio a los beneficiarios una propina de S/. 300.00 por quincena.

Desde la experiencia de la IE en la aplicación de estrategias y mecanismos de inserción laboral

En futuras intervenciones similares a las del proyecto, el diseño mejorado tanto de las estrategias como de los mecanismos de inserción laboral, debieran ser tenidos en cuenta por las IE desde antes del inicio de la ejecución y desarrollo del proyecto, de modo que se comiencen a efectivizar paralelamente al desarrollo de la capacitación y no al concluir esta.

Así, una vez decidido en qué sectores económicos se va a intervenir y qué demanda laboral se va a atender, se brinde a las empresas en las que se podrían insertar a los jóvenes, información sobre los alcances y contenidos del proyecto y, básicamente, sobre el perfil específico con que los beneficiarios egresarán de la capacitación, de modo que las empresas se comprometan en firme a insertar a los jóvenes disponiendo con anticipación esta información.

Para el desarrollo de este trabajo de inserción, las IE debieran elaborar un plan específico cuyo objetivo sea lograr las metas que se propongan, perfilando mejor las estrategias y mecanismos utilizados a partir de las lecciones aprendidas al respecto, y poniendo a cargo a especialistas en inserción laboral de modo que estas labores sean más eficientes y eficaces. Los miembros del

Equipo Técnico, igualmente plantearon que como parte de la capacitación se incluya un periodo de prácticas en las empresas, de modo que los jóvenes egresados salgan mejor preparados tanto en lo teórico como en lo práctico.

Al igual que una mayor amplitud y profundización de la propuesta curricular en cuanto a sus contenidos técnicos, igualmente debiera preverse una ampliación y profundización con relación al aprendizaje y desarrollo de competencias blandas por parte de los jóvenes beneficiarios, ya que esta temática no sólo ha sido altamente valorada por los miembros del Equipo Técnico, sino también por los jóvenes y, sobretodo, por los empresarios que las consideran centrales para que los jóvenes sean insertados en las empresas.

Desde el entorno familiar y social

Para los miembros del Equipo Técnico ha sido y continúa siendo de suma importancia el apoyo de la familia y del barrio para que los jóvenes se superen, salgan adelante y, en este caso, se hayan capacitado, permanecido y continuado en el proyecto, por lo que en el trabajo de focalización e inscripción de los jóvenes participantes se hicieron labores de sensibilización a las comunidades y especialmente a las familias a fin de que apoyen a sus jóvenes y les brinden la seguridad del caso.

A las familias y a las comunidades se les ha presentado el proyecto a fin de que lo valoren como una oportunidad que se les brinda a los jóvenes para que sean capacitados y formados con las facilidades que ello conllevaba, lo que permitió que los jóvenes, con ayuda de sus familias aceptaran participar e integrarse al proyecto.

Un aspecto a señalarse es que un buen porcentaje de participantes provenía de barrios y zonas un tanto difíciles donde se daba la venta y consumo de alcohol, drogas y delincuencia y que en cierto modo eran "jalados" a estos ambientes y alejándolos de otras posibilidades positivas, tal la oportunidad de su participación en el proyecto. A esto se agregaba el hecho de que algunas de las familias no valoraban esta oportunidad considerándolo una pérdida de tiempo o exigiendo cosas a cambio de que se capaciten, lográndose superar estos aspectos.

Teniendo en cuenta lo explicado, los del Equipo Técnico señalaron que en el proceso de ejecución y desarrollo del proyecto mediante los cursos transversales y el quehacer cotidiano de los profesores se ha trabajado con los jóvenes esta temática sobre la importancia de la familia y del barrio en el desarrollo personal, de modo que los jóvenes tuvieran otras perspectivas y comenzaran a romper maneras de pensar y de comportamiento negativos, asociados a sus grupos de barrio que les obstaculizaban avanzar con su capacitación y formación.

También ha sido importante el trabajo desarrollado por ellos para ganarse la confianza de los jóvenes logrando un trato de mutuo respeto, pero sobre la base del establecimiento y cumplimiento de normas de convivencia aceptadas por todos y todas. De igual modo, ha sido importante el trabajo desarrollado por los docentes los cuales, conjuntamente con el Equipo Técnico desarrollaron en la práctica labores de consejería con los jóvenes, acompañadas de talleres motivacionales desarrollados con metodología vivencial activo – participativa, reuniones de confraternidad y de compartir. Igualmente fue permanente el diálogo con los participantes, el trabajo de motivación y persuasión para que le saquen todo el provecho a la oportunidad de capacitarse y de insertarse en las empresas. Todo ello les posibilitaba otras ventanas de oportunidad para trabajar y obtener ingresos.

Se logró que los jóvenes asumieran actitudes positivas, que se integraran al proyecto, que asumieran su capacitación con responsabilidad y agrado.

Desde la capacitación e implementación a los jóvenes

El proyecto ha posibilitado el desarrollo de capacidades técnicas y competencias blandas en los jóvenes beneficiarios, si bien a un nivel básico en el conjunto de los cursos y especialidades, los ha puesto en condiciones adecuadas para que continúen con estudios y capacitación de mayor nivel, siendo una condición necesaria el que sigan capacitándose a fin de hacer sostenible la intervención del proyecto a través de los propios beneficiarios.

Por otro lado, la entrega a los jóvenes de kits de trabajo (herramientas, equipos), guías y material educativo, contribuye a lo señalado ya que ello les sirvió en su proceso de capacitación e inserción laboral y les seguirá sirviendo para un saber hacer desde la conclusión del proyecto hacia adelante.

4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS

En este acápite se presenta la cuantificación del cambio en la tasa de empleo por la inserción laboral que se ha observado entre los beneficiarios producto de su paso por el proyecto C-12-01, (tercer componente de la propuesta del proyecto). Este cambio está relacionado al resultado que tiene el proyecto en ampliar las redes de conexiones laborales de los beneficiarios y/o en facilitar su primera inserción en el mundo del trabajo.

Asimismo, se cuantifica el cambio en los ingresos que alcanzaron los jóvenes beneficiarios que antes de ingresar al proyecto ya percibían alguno y, de igual forma, la correspondencia entre la ocupación desempeñada y la capacitación recibida por los beneficiarios, siendo posible que luego del proyecto los jóvenes que ya trabajaban, hayan cambiado de ocupación y de centro de trabajo y pasen a una empresa y ocupación laboral relacionada con la capacitación recibida por SENATI.

4.5.1 Situación Laboral

Los resultados obtenidos en el Estudio de Evaluación Final (EEF) del proyecto con respecto a la distribución de la condición de actividad de los beneficiarios, muestran que el 60.38 % de ellos se encontraban ocupados, el 10.69 % en condición de desempleo y el 28.93 % eran inactivos. Si se comparan éstos resultados con los obtenidos en el Estudio de Línea de Base (ELB) *—en las mismas categorías—* se podría interpretar un **efecto positivo** en la situación laboral de los jóvenes; en tanto existe un 8.18 % adicional de ellos que se encuentran ocupados en alguna actividad económica sea ésta remunerada o no.

Por otro lado, si bien se incrementó en 4.40 puntos porcentuales el porcentaje de jóvenes desocupados, ya que pasaron del 6.29% al 10.69%, se disminuyó el porcentaje de beneficiarios que en el ELB se encontraban económicamente inactivos, pues estos pasaron de 41.51 % en el ELB a 28.93 % en el EEF (una disminución igual a 12.58 puntos porcentuales (ver Cuadro Nº 06).

Si bien son positivos estos resultados, según información registrada en las encuestas, aún se observan condiciones de subempleo reflejado en una gran mayoría de beneficiarios ocupados que perciben ingresos por debajo del ingreso mínimo de referencia (S/. 848.48), además de no estar inscritos en algún sistema de seguro de salud o de pensión.

Cuadro N° 06

**REGIÓN ÁNCASH: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS BENEFICIARIOS
 POR TIPO DE EVALUACIÓN**

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia (b-a)
	Total	%	Total	%	
Condición de actividad					
Beneficiarios en Edad de Trabajar	159	100.00	159	100.00	0.00
Beneficiarios Económicamente Activos	93	58.49	113	71.07	12.58
Beneficiarios ocupados	83	52.20	96	60.38	8.18
Beneficiarios desocupados	10	6.29	17	10.69	4.40
Beneficiarios Económicamente Inactivos	66	41.51	46	28.93	-12.58

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

La **tasa de ocupación** –al término del proyecto- fue de **71.07 %**, es decir, de cada 100 jóvenes 71 estaban insertados en el mercado laboral ya sea laborando o buscando trabajo activamente (12.58 puntos porcentuales superiores a lo registrado en el ELB). Por otro lado, en el período de tiempo entre ambos estudios (ELB y EEF), los jóvenes beneficiarios ocupados pasaron del 52.20 % al 60.38 % dándose un incremento de 8.18 puntos porcentuales, y la tasa de desempleo fue de 10.69% %, mostrando un incremento de 4.40 puntos porcentuales con respecto al ELB. Este porcentaje de jóvenes con características de “desempleados cesantes”, ya poseían alguna experiencia de trabajo (Ver Cuadro N° 07).

Cuadro N° 07

**REGIÓN ÁNCASH: TASA DE OCUPACIÓN, TASA DE DESEMPLEO Y RATIO
 EMPLEO/POBLACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS POR TIPO DE EVALUACIÓN**

	ELB	EEF	VARIACIÓN
	ANTES %	DESPUÉS %	
<i>Tasa de Ocupación</i>	58.49	71.07	12.58
<i>Tasa Desempleo</i>	6.29	10.69	4.40
<i>Ratio Empleo/Población</i>	52.20	60.38	8.18

Fuente: Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.2 Ingresos de los beneficiarios

Para cuantificar el cambio sobre la mejora en los ingresos se ha considerado en el análisis sólo a aquellos beneficiarios que reportaron estar ocupados tanto antes como después del proyecto y que percibían un ingreso económico mensual mayor a cero. En el primer caso, estuvieron ocupados 83 jóvenes y finalizado el proyecto 96. En la Tabla N° 05 se presenta el ingreso promedio por hora, tanto antes como después del proyecto a partir de lo cual se obtiene el cambio sobre el ingreso de los beneficiarios. Así, se estima que después de la intervención del proyecto se eleva en un 2.44 % el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados. En términos absolutos, este porcentaje equivale a S/. 0.06 adicionales en el ingreso por hora.

Tabla N° 05

**REGIÓN ÁNCASH: INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA DE LOS
 BENEFICIARIOS OCUPADOS (En nuevos soles)**
 ELB: 83 Beneficiarios y EEF: 96 Beneficiarios

Categoría Ocupacional	Antes ⁽¹⁾	Después ⁽²⁾	Cambio
Beneficiarios ocupados	2.46	2.52	0.06

1/ Nuevos soles de Abril – Agosto 2013

2/ Nuevos soles del 26/Ene a 01/Feb 2014

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1 / ELB – Octubre 2013, EEF – Mayo 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Por otro lado, también se calculó el cambio sobre el número de horas trabajadas en promedio a la semana de los beneficiarios que estuvieron ocupados antes y después del proyecto. Los resultados muestran que los beneficiarios que lograron estar ocupados post proyecto, trabajaron en promedio 4.18 horas menos a la semana de lo que trabajaron al inicio (ELB). Este cambio porcentual equivale a -8.44%. Estos resultados estarían indicando un cambio positivo logrado por la intervención del proyecto, aunque muy mínimo, ya que los beneficiarios ocupados mejoraron el valor de su ingreso promedio por hora, aunque trabajaron menos horas a la semana, lo que podría estar significando que, a pesar de las limitaciones laborales detectadas, las ocupaciones post proyecto fueron mejores económicamente, pese a que no se logró un promedio de ocupación de 48 horas a la semana (Ver Tabla N° 06).

Tabla N° 06

**REGIÓN ÁNCASH: JORNADA LABORAL PROMEDIO
 DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS**
 ELB: 83 Beneficiarios y EEF: 96 Beneficiarios

Categoría Ocupacional	Antes	Después	Cambio %
Beneficiarios ocupados	49.54	45.36	-8.44

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1/ ELB – Octubre 2013, EEF – Mayo 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

En suma, los resultados mostrados indicarían que a través de la intervención del proyecto se incrementó la inserción laboral y los ingresos de los beneficiarios, por cuanto se tiene que jóvenes que estuvieron desocupados e inactivos al inicio del proyecto, al final se encontraban ocupados, y jóvenes que estando ocupados lograron un mayor ingreso por cada hora trabajada. Sin embargo, es necesario considerar las condiciones de trabajo y el grado de informalización del empleo en la que se encuentran los jóvenes ocupados, análisis que se realiza en los siguientes puntos.

4.5.3 Otros cambios observados

A partir de la información obtenida en las encuestas² para la presente evaluación EEF, se muestran particularmente cuatro cambios que debieran señalarse. El primero, es que luego de su paso por el

² Las encuestas aplicadas a los beneficiarios tomaron como semana de referencia del 26 de enero al 01 de febrero del 2014.

proyecto, el número de jóvenes que se encontraban ocupados trabajando por su propia cuenta de manera independiente, se redujo tanto en números absolutos como en porcentajes, dándose por tanto un decremento porcentual del autoempleo en los beneficiarios y sí un muy significativo incremento en el número de jóvenes asalariados ya que pasaron de 41 a 71, es decir del 49.40% al 73.96% de total de beneficiarios ocupados.

El segundo cambio, está relacionado con la participación en el mercado de trabajo, los beneficiarios que se encuentran ocupados lo están en empresas de actividades económicas similares a las de aquellas en las cuales trabajaban antes del proyecto, y sí la mayoría en empresas diferentes, es decir, que se visualiza la oportunidad laboral que el proyecto les ha proporcionado.

El tercer cambio, está relacionado al tamaño de las empresas en las cuales logran emplearse los beneficiarios. Se da una mayor inclusión de los jóvenes en empresas con menos de 20 trabajadores, y sólo algunos en empresas con un número mayor de trabajadores, tal como se puede apreciar más adelante.

El cuarto cambio está relacionado con los beneficios sociales de los beneficiarios ocupados, especialmente en cuanto a la modalidad de contratación y el acceso al seguro de salud o sistema de pensiones, en los que la precariedad es el rasgo característico.

A continuación, se muestran los resultados comparativos entre ambos estudios, ELB y EEF, así como la diferencia porcentual en cada una de las variables e indicadores de estudio que describen de manera cuantitativa y gráfica los cuatro cambios antes mencionados.

4.5.3.1 Categoría ocupacional

Los resultados del EEF según categoría ocupacional, muestran que el 79.17% de los beneficiarios trabajaba como asalariado dependiente (24.95 puntos porcentuales mayores que las registradas al inicio), 73.96% de los cuales trabajaban en el sector privado y el restante 4.87% en el sector público; este incremento de jóvenes asalariados se explica principalmente por las oportunidades de colocación brindadas por el proyecto.

Por el lado de los beneficiarios con ocupaciones independientes, en números absolutos se dio una significativa disminución ya que pasaron de 30 al inicio a sólo 13 después del proyecto, modificándose los porcentajes significativamente, ya que estos pasaron del 36.14% al 13.54%, respectivamente, es decir, hubo una disminución igual a 22.60 puntos porcentuales. Entre los jóvenes beneficiarios con trabajo independiente, se encuentran a los que ya tenían pequeños negocios y los que han emprendido uno nuevo en el tiempo que duró el proyecto. Esta condición de trabajadores independientes principalmente estaría asociada a la experiencia laboral acumulada de algunos jóvenes, pero, principalmente a una necesidad de insertarse en el mercado de trabajo. Esta reducción de jóvenes trabajando independientemente habría que resaltarla positivamente, tomando en cuenta que la Línea 1 de Capacitación e Inserción Laboral promovida por FE se orienta al empleo asalariado y no al autoempleo.

En el EEF se ha determinado que hubo un incremento de los jóvenes beneficiarios como Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) tanto en números absolutos como en porcentaje, ya que pasaron de 3 a 7 lo que significó un 3.61% y un 7.29%, respectivamente; y que ninguno de los jóvenes tuvo otra ocupación (Ver Cuadro N° 8).

Cuadro N° 08

**REGIÓN ÁNCASH: INDICADORES SOBRE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS
SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL**

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia (b-a)
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	83	100.00	96	100.00	
Dependientes	45	54.22	76	79.17	24.95
Privado	41	49.40	71	73.96	24.56
Público	4	4.39	5	4.87	0.47
Independientes	30	36.14	13	13.54	-22.60
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)	3	3.61	7	7.29	3.68
Otros⁽¹⁾	5	6.02	0	0.00	-6.02

1/ Incluye a trabajadores del hogar y practicantes de Línea de Base y Evaluación Final

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2015

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.3.2 Tamaño de empresa

En referencia al tamaño de las empresas en las cuales lograron emplearse los beneficiarios, se resalta que el 55.21% lo hacen en empresas de menos de 10 trabajadores y de 11 a 20 trabajadores el 10.42%. Por otro lado, si se comparan los resultados del ELB con los del EEF, se tiene que al inicio del proyecto el 38.55% de los jóvenes se encontraba insertó en empresas con menos de 10 trabajadores y que al final del mismo, el porcentaje se incrementó al 55.21; lo mismo sucedió en empresas de 11 a 20 trabajadores, es decir, que al inicio el 6.02% de los jóvenes laboraban en estas empresas y, al finalizar, lo hacía el 10.42%. Se destaca, igualmente, que la inserción de jóvenes en empresas de más de 20 trabajadores al finalizar el proyecto fue del 7.29% superior en 2.47 puntos porcentuales que al inicio. Ver Cuadro N° 09.

Por otro lado, la mayor parte de los jóvenes trabajaban en empresas del sector privado, tanto al inicio como al final del proyecto, en un 49.40% y en un 73.96%, respectivamente, apreciándose nítidamente el incremento habido. Sólo un 4.82% y un 5,21% de los beneficiarios trabajaba como dependiente en entidades del sector público, al comienzo y al final del proyecto, respectivamente.

Cuadro N° 09

**REGIÓN ÁNCASH: BENEFICIARIOS OCUPADOS
POR TIPO DE EVALUACIÓN SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO**

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia (b-a)
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	83	100.00	96	100.00	
Dependientes	45	54.22	76	79.17	24.95
Sector público	4	4.82	5	5.21	0.39
Sector privado	41	49.40	71	73.96	24.56
Solo yo trabajo			1	1.04	1.04
De 2 a 10 trabajadores	32	38.55	53	55.21	16.65
De 11 a 20 trabajadores	5	6.02	10	10.42	4.39
De 21 a 99 trabajadores	2	2.41	5	5.21	2.80
Más de 99 trabajadores	2	2.41	2	2.08	-0.33
Independientes	30	36.14	13	13.54	-22.60
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)	3	3.61	7	7.29	3.68
Otros⁽¹⁾	5	6.02	0	0.00	-6.02

1/ Incluye a trabajadores del hogar y practicantes de Línea de Base y Evaluación Final

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2015

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.3.3 Beneficiarios Ocupados por rama de actividad económica

En términos de distribución de los beneficiarios por ramas de actividad económica, se señala que luego de su paso por el proyecto, la mayor parte de los mismos se incorporaron al mercado de trabajo en empresas de actividades similares o diferentes a las de aquellas empresas en los que los ocupados originales trabajaron antes del proyecto.

Tal como se observa en el Cuadro N° 10, aumenta la participación de los beneficiarios en las actividades de industrias manufactureras, comercio al por mayor y por menor y Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales, que se incrementan de 7.23%, 14.46% y 4.82%, a 12.50%, 19.79% y 13.54%, respectivamente; en cambio, en las actividades económicas de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Construcción, y, en menor medida, transporte, almacenamiento y comunicaciones, que disminuyen su participación de 19.28%, 22.89% y 13.25%, a 13.50% 14.58% y 9.38%, respectivamente.

Cuadro N° 10

REGIÓN ÁNCASH: DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS DONDE TRABAJAN LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS POR TIPO DE EVALUACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Ramas de Actividad Económica	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia (b-a)
	Beneficiarios Ocupados		Beneficiarios Ocupados		
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	83	100.00	96	100.00	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	16	19.28	13	13.54	-5.74
Pesca	2	2.41	1	1.04	-1.37
Explotación de minas y canteras	1	1.20	3	3.13	1.92
Industrias manufactureras	6	7.23	12	12.50	5.27
Suministro de electricidad, gas y agua	2	2.41	1	1.04	-1.37
Construcción	19	22.89	14	14.58	-8.31
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	12	14.46	19	19.79	5.33
Hoteles y restaurantes	6	7.23	5	5.21	-2.02
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11	13.25	9	9.38	-3.88
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler			1	1.04	1.04
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	1	1.20	4	4.17	2.96
Servicios sociales y de salud	2	2.41	1	1.04	-1.37
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	4	4.82	13	13.54	8.72
Hogares privados con servicio doméstico	1	1.20	0	0.00	-1.20

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2015

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Con relación a los ingresos mensuales percibidos por los jóvenes beneficiarios insertados según actividades económicas, son las actividades de Suministro de electricidad, gas y agua; Explotación de minas y canteras; Construcción y Servicios sociales y de salud, en las que se registraron los mayores ingresos económicos percibidos por los beneficiarios: S/. 1100.00, S/. 1066.67, S/. 784.29 y S/. 750.00, respectivamente. En contraste, los menores ingresos percibidos por los beneficiarios según los resultados del EEF, son los que trabajan en empresas cuyas actividades económicas son las de Pesca, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Hoteles y restaurantes y Comercio al por mayor y menor: S/.140.00, S/. 280.00, S/. 312.00 y S/. 422.63, respectivamente.

Los ingresos que se muestran en el Cuadro N° 11 toman en consideración la totalidad de beneficiarios ocupados de la muestra (asalariada e independiente).

Cuadro N° 11

**REGIÓN ÁNCASH: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS
 POR TIPO DE EVALUACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (ELB: 83 Jóvenes / EEF: 96 Jóvenes)**

Ramas de Actividad Económica	Ingreso mensual promedio S/.		
	Antes (a)	Después (b)	Diferencia (b-a)
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	443.75	614.62	170.87
Pesca	1325.00	140.00	-1185.00
Explotación de minas y canteras	600.00	1066.67	466.67
Industrias manufactureras	590.00	572.50	-17.50
Suministro de electricidad, gas y agua	580.00	1100.00	520.00
Construcción	702.37	784.29	81.92
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos auto- motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	452.50	422.63	-29.87
Hoteles y restaurantes	470.00	312.00	-158.00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	702.73	668.89	-33.84
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		280.00	280.00
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	100.00	628.75	528.75
Servicios sociales y de salud	575.00	750.00	175.00
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	492.50	658.46	165.96
Hogares privados con servicio doméstico	480.00	0.00	-480.00

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2015

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.3.4 Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados

a. Modalidad de contratación

Como se indica en la sistematización de las entrevistas al Equipo Técnico del Proyecto lo mismo que a los representantes de las Empresas, en la región Ancash prima principalmente la informalidad en la contratación de su personal, inclusive en empresas consideradas formales de todos los tamaños, abarcando, por tanto, también a empresas pequeñas, medianas y grandes.

En esta perspectiva, y analizando la variable **contrato de trabajo** se observa una alta inclusión de beneficiarios ocupados –al término del proyecto- que trabajaban sin contrato laboral (el 84.38 %), pese a registrarse una disminución de 4.78 puntos porcentuales con respecto al ELB (89.16 %). En el caso de trabajo temporal con “contrato a plazo fijo”, se ha dado un incremento, ya que los beneficiarios pasaron del 4.82 % al 8.33 % del total de quienes se encontraban económicamente activos. En el caso de los beneficiarios con contrato indefinido de trabajo, el EEF indica que ninguno de los beneficiarios se encontraba en esta situación en contraste con el ELB que estableció que el 2.41% sí tenía este tipo de contrato.

Poco significativas son las otras formas de contratación de personal, tal como puede apreciarse en el Cuadro N° 12.

Cuadro N° 12

REGIÓN ÁNCASH: BENEFICIARIOS OCUPADOS POR TIPO DE EVALUACIÓN SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				Diferencia (b-a)
	ELB (a)		EEF (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	83	100.00	96	100.00	
Contrato indefinido, permanente	2	2.41			-2.41
Contrato a plazo fijo	4	4.82	8	8.33	3.51
Prácticas pre profesionales		0.00	2	2.08	2.08
Locacion de Servicios, Servicios No Personales	1	1.20	5	5.21	4.00
Otro ¹	2	2.41	0	0.00	-2.41
Sin contrato	74	89.16	81	84.38	-4.78

^{1/ Incluye condiciones laborales pactadas verbalmente entre el empleador y el trabajador}

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2015

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

b. Acceso a seguro de salud y sistema de pensiones

Los resultados del EEF respecto a los del ELB, tal como se aprecia en el Cuadro N° 13, muestran que al final del proyecto el 71.88% de los beneficiarios ocupados no accedía a ningún tipo de seguro de salud y el 91.67% a ningún sistema de pensiones, habiéndose producido -por tanto- un incremento de 10.43 puntos porcentuales con relación al ELB en el primer caso, y lo mismo, un incremento, de 3.72 puntos porcentuales con relación a los beneficiarios que no accedían a algún sistema de pensiones al inicio del proyecto (Ver ELB).

Del 28.13% que accede a algún sistema de salud, principalmente lo hace al SIS en un 18.75% y el 9.38% restante a ESSALUD. En el caso de las pensiones, sólo el 2.08% accedía a una AFP y un 6.25% a la ONP.

Cuadro N° 13

**REGIÓN ÁNCASH: BENEFICIARIOS OCUPADOS POR TIPO DE EVALUACIÓN
 SEGÚN ACCESO A SEGURO DE SALUD Y SISTEMA DE PENSIONES**

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				Diferencia (b-a)
	ELB (a)		EEF (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	83	100.00	96	100.00	
SALUD					
Afiliados a ESSALUD	3	3.61	9	9.38	5.76
Afiliados al SIS	29	34.94	18	18.75	-16.19
No está afiliado a ningún sistema de prestación de salud	51	61.45	69	71.88	10.43
PENSIÓN					
Afiliados al Sistema Privado de Pensiones (AFP)	8	9.64	2	2.08	-7.56
Afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)	2	2.41	6	6.25	3.84
No está afiliado a ningún sistema de pensiones	73	87.95	88	91.67	3.71

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2015

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.6 ASOCIACION Y COORDINACION

4.6.1 Articulación de la Institución Ejecutora con municipios y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Por el lado de la coordinación institucional de la IE y su articulación con otras entidades para la ejecución del proyecto a fin de alcanzar los resultados de la intervención, los miembros del Equipo de Trabajo del proyecto explicaron que la inter relación con la mayoría de sus principales aliados estratégicos, en este caso los Municipios Distritales, contribuyó en el logro de los resultados de la intervención, ya que los mismos, aparte de la colaboración brindada para la focalización e inscripción de los jóvenes para su posterior selección, incluída la prestación de sus vehículos para el transporte del Equipo de Trabajo, también apoyaron en la inserción de los jóvenes aceptando a

algunos de ellos aunque como practicantes en la Municipalidad Provincial de Huaraz o con contrato de locación de servicios en los casos de las Municipalidades Distritales de Chavín de Huantar y de Cátac. En todo caso, hubo de parte de los municipios y de sus autoridades la mayor apertura y predisposición para apoyar la ejecución del proyecto.

Con el Gobierno Regional de Ancash la IE coordinó y recibió apoyo en la difusión del proyecto de manera previa a su ejecución e igualmente aceptaron incorporar a algunos de los jóvenes egresados de la capacitación. Apoyaron también en la inscripción de los egresados de la capacitación en la Bolsa de Trabajo.

Con la DRTPE, principalmente se coordinó el desarrollo del proyecto mediante la VUPE para colocar a los jóvenes egresados de la capacitación en la Bolsa de Trabajo y con el propio SENATI, para los mismos fines, es decir, para colocarlos en su Bolsa de Trabajo.

4.6.2 Articulación de la IE con la Empresa

La IE ha mantenido relación inter institucional con las empresas principalmente en función de lograr su aceptación y compromiso para insertar a los jóvenes una vez concluida su etapa de capacitación técnica y formación integral, lo que se logró con algunas de ellas, pero aceptando sus condiciones, tal como se explica en otras partes del presente EEF.

Por otro lado, los empresarios entrevistados aportaron la siguiente información:

a. Sobre si las empresas fueron visitadas por la IE para preguntarle por sus demandas de personal de calificación básica antes de que se inicie el proyecto

De las 7 empresas entrevistadas, sólo 2 indicaron haber sido visitadas por la IE antes de que se inicie el proyecto para indagar sobre sus demandas de personal con calificación básica, pero de manera muy puntual. Adicionalmente, en ambos casos para comprometer la inserción de jóvenes egresados de soldadura y de electricidad.

b. Sobre si las empresas tuvieron participación en el diseño curricular del curso.

Las 7 empresas entrevistadas explicaron que no tuvieron participación ni en la selección de los cursos ni en sus diseños curriculares.

c. Sobre si la IE realizó algún tipo de seguimiento a los jóvenes

Respecto a si la IE del proyecto realizó algún tipo de seguimiento a los jóvenes mientras estuvieron insertados en las empresas, 6 representantes de las 7 empresas entrevistadas respondieron afirmativamente, y que este seguimiento lo hicieron mediante visitas inopinadas a las instalaciones de las empresas y de manera complementaria mediante llamadas telefónicas, lo que permitió a los empresarios intercambiar pareceres sobre el comportamiento y avances de los jóvenes.

4.7 EFECTO DE REPLICABILIDAD

Un aspecto importante a tener en cuenta desde lo evaluado en el presente informe, para la posibilidad de una replicabilidad del proyecto, es la diferencia lograda entre los jóvenes enviados por el proyecto y los que fueron contratados directamente por las empresas. Así, los siete representantes de las empresas entrevistados respondieron afirmativamente, es decir, a que sí encontraron diferencias entre los jóvenes egresados de la capacitación proporcionada por el proyecto y los jóvenes contratados directamente por la empresa.

Precisaron que cuando contratan directamente a nuevos colaboradores, generalmente lo hacen con quien ya tuviese experiencia laboral previa, en contraste con los jóvenes del proyecto que en

su mayoría eran inexpertos y manifestaban ciertas limitaciones en su formación técnica, por lo que la mayoría fueron asignados como practicantes o ayudantes de Maestros en sus respectivas especialidades.

En contraste con lo mencionado anteriormente, destacaron que la mayoría de los jóvenes del proyecto mostraron un interés activo de querer aprender y aprender más; habiendo manifestado mejores valores que los otros jóvenes, tanto en la puntualidad y la honestidad, así como una mejor actitud y compromiso con el trabajo, y una mayor identificación con sus empresas; muy acomodados para el trabajo en comparación con los jóvenes contratados directamente, habiéndose producido, en algunos casos, un proceso de menos a más actitudinalmente, ya que al principio como que no hacían caso a los otros jóvenes de su misma edad pero con mayores capacidades y experiencia y terminaron por integrarse proactivamente. De hecho, los jóvenes del proyecto demostraron una mayor preparación en el conocimiento y cumplimiento de normas de seguridad e higiene industrial.

Asimismo, se considera que otro aspecto a tener en cuenta para la replicabilidad de la experiencia, es el logro exitoso de los productos exigidos por FE. Así, a nivel del primer componente (Focalización y Selección), la IE asumió adecuadamente como beneficiarios a jóvenes de ambos sexos que cumplieran con el perfil y requisitos exigidos para su participación logrando la meta al 100%, lo que fue un elemento importante que contribuyó a garantizar la permanencia en el proyecto de la mayor parte de los jóvenes. Con relación al segundo componente (Capacitación), el tiempo de duración de los cursos así como el desarrollo de los contenidos no fueron suficientes para un logro mayor de capacidades y competencias de los beneficiarios, pero sí los dejaron preparados para seguir capacitándose a mayor nivel; lograron cumplir la meta planteada de capacitarlos y certificarlos en un 87% (295 jóvenes, frente a los 306 propuestos equivalente a un 90% del total de participantes (340). y, con relación al tercer componente (Inserción Laboral), allí sí los logros fueron muy limitados ya que la IE si bien colocó a 68 jóvenes en las empresas, sólo 5 de ellos (2.5% del 60% establecido como meta), fueron insertados debidamente con un contrato formal que les garantizaba un empleo decente. Ciertamente, habrá de tenerse en cuenta, para efectos de replicabilidad de la experiencia, las condiciones del mercado laboral con relación a la enorme informalidad existente en el mundo empresarial y, en el interno de las instituciones ejecutoras, la necesaria experiencia e integración con el mundo empresarial para posibilitar esta inserción laboral en mejores términos.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Sobre la Focalización y Selección de Beneficiarios:

- Del análisis realizado, se concluye que ésta es una etapa muy importante para el éxito del proyecto, porque, si bien la IE ha hecho prevalecer el perfil de beneficiarios que exige FE (preferentemente en situación de pobreza, vulnerabilidad y desempleados o subempleados), un porcentaje de jóvenes no han cumplido estas condiciones o, cumpliéndolas, también se encontraban realizando otras actividades, lo que imposibilitó su mayor involucramiento con el proyecto y por tanto su posterior inserción laboral.

Cuantificando el número de beneficiarios participantes en el proyecto, se tiene la siguiente información: 687 inscritos, 340 seleccionados y que iniciaron su capacitación y si bien la IE insertó a 68 jóvenes con algún tipo de documento de respaldo, sólo 05 de ellos fueron debidamente insertados contando con un contrato formal de trabajo.

Sobre el proceso de Capacitación:

- El estudio de la implementación del proyecto, ha permitido constatar que el personal de instrucción de las distintas áreas de capacitación laboral, si bien trataron de manera rápida algunos de los contenidos de sus planes curriculares, no ahondando en su enseñanza por las limitaciones de tiempo disponible (muy corto el periodo de capacitación), comprendieron los objetivos del proyecto y pusieron lo mejor de sí en lo personal, en lo técnico y en lo profesional en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en consideración las características propias de los beneficiarios, para posibilitar que los jóvenes sean capacitados de la mejor manera posible para su inserción laboral.
- Si bien la propuesta curricular de los cursos impartidos por la IE están bien diseñados en sí mismos, los contenidos no fueron en su totalidad debidamente tratados por las ya señaladas limitaciones de tiempo disponible, así como también relevar que el proceso de capacitación, de acuerdo a la opinión de los jóvenes beneficiarios, también debiera haber considerado hacerla en condiciones reales de producción, es decir, en unidades productivas del mercado para conocer cómo es su funcionamiento en la realidad. Por otro lado, desde el punto de vista de los empresarios entrevistados, los contenidos debieran responder a las necesidades específicas y de mano de obra formada en la zona, ya que las empresas requieren que los jóvenes sean formados con una mayor especialización. Aparte de ello, se ha logrado identificar el uso de estrategias por parte de la IE para el seguimiento a los jóvenes en su proceso formativo y acompañamiento técnico-pedagógico, a fin de propiciar el desarrollo de sus capacidades y competencias, en perspectiva del nivel básico a alcanzar.

Sobre la Inserción Laboral:

- El Proyecto ha demostrado, en general, que su diseño en cuanto a alcances, abordaje institucional y metodológico es factible y viable, no obstante, los procesos mismos de implementación principalmente los de inserción laboral resultaron difíciles y complicados en la práctica, ya que el entorno económico y productivo de Ancash no favorece la inserción en empleos formales, dada la alta informalidad empresarial y laboral existentes. Esta lectura de la realidad no se evidencia en el Perfil del Proyecto.

- Si bien existe una experiencia demostrable en gestión de programas de capacitación, además del posicionamiento institucional en las zonas de intervención del proyecto, la IE no cuenta con experiencia referida a procesos de inserción laboral en general e inserción laboral juvenil en particular, asimismo, no acredita experiencia demostrada en la colocación laboral formal de personas en sectores que demandan mano de obra.
- El Estudio ha evidenciado que el personal que conformó el Equipo Técnico del proyecto tuvo problemas para la inserción de los jóvenes, sea porque no hubo la suficiente claridad sobre los alcances de la inserción (que los jóvenes accedan a un empleo digno y decente), sea porque no participaron en la formulación del proyecto, según señalaron, sea por no contar con experiencia en temas de articulación e inserción laboral. En todo caso, se ha logrado un mínimo porcentaje de beneficiarios que accedieron a un empleo decente 2.50% de un 60% planteado como meta, mientras los demás se desempeñaron / desempeñan en un empleo no formal.
- Conociendo que la Línea 1 de FE debe propender al establecimiento del trabajo dependiente formal, sin embargo, el EEF evidencia la informalidad de las empresas en la contratación de los beneficiarios egresados del proyecto, por cuanto la mayoría fue insertado sin contrato formal de trabajo.
- Si bien el incremento en la tasa de ocupación de los jóvenes del proyecto ha sido mínimo, se ha dado un cierto incremento de su nivel de ingresos por hora al término del proyecto, lo que resulta positivo frente al estar desocupado o inactivo económicamente.
- Si bien el proyecto no fue concebido para promover el subempleo o el empleo independiente, desde un punto de vista social resulta positivo, en tanto se ha logrado cambiar la condición de jóvenes de desocupados o inactivos a ocupados, aunque para eso se haya articulado con trabajos diferentes al que se capacitó en el proceso de entrenamiento, y con condiciones salariales y de condiciones de trabajo que no corresponden a un empleo decente.
Si bien FE no promueve lo previamente explicado, cabe resaltar el hecho de que los beneficiarios ocupados mediante su participación en el proyecto, se encontraban en mejores condiciones económicas y sociales que si el proyecto no se hubiera ejecutado.

Sobre aspectos generales:

- Aparte del cumplimiento de resultados e indicadores del Proyecto, sus efectos en los beneficiarios son de alto valor social: jóvenes, con mejor autoestima y valoración de sí mismos, que contribuyen con responsabilidades dentro de su familia, según lo expresado por los jóvenes participantes en el FG, ocupados productivamente y jóvenes viviendo un estatus social diferente.
- La experiencia del Proyecto, con sus fortalezas y debilidades, ha desarrollado y proporcionado un marco de oportunidades educativas y laborales a los jóvenes beneficiarios del mismo, ubicándolos en mejor posición para optar un empleo, obtener un ingreso y lograr un reconocimiento social.

5.2. RECOMENDACIONES

Generales:

- Se recomienda que para próximas convocatorias, el perfil de beneficiarios que exige FE para los proyectos (preferentemente en situación de pobreza, de vulnerabilidad y desempleados o subempleados), debiera ser más específico y concluyente, de manera tal que se garantice una selección exhaustiva de beneficiarios por parte de la IE y se minimice la inclusión de personas que no cumplan con los indicadores que se establezcan.

- Se recomienda que FE pueda estandarizar y unificar los formatos de información técnica para la ejecución de los proyectos, ya que ello contribuiría a una mejor organización de la información por parte de la IE.
- Se recomienda que, para próximas propuestas de proyectos, el porcentaje de inserción laboral formal pueda ser variado dependiendo de la región donde se vaya a intervenir, es decir, teniendo en cuenta la conformación de su contexto económico - productivo y social – laboral.
- Esto tiene que ver también con el tamaño de las empresas, es decir, sería más viable insertar a los jóvenes en empresas medianas o grandes.

Específicas:

- Se recomienda promover la participación de las empresas locales y de otros actores en los Proyectos desde la fase de planificación de los mismos. En el caso del presente proyecto fue realizado –parcialmente- recién en el inicio del proceso de la inserción laboral. Sería más eficiente considerar este tipo de intervención desde el inicio de actividades.
- Para que el proyecto genere los beneficios buscados para los jóvenes, es importante incorporar y considerar la idiosincrasia, los intereses, reconocimientos de sus problemas y necesidades, por parte de todos los "actores" (personas e instituciones relacionadas con el proyecto), en el momento de elaborar y planificar el proyecto.
- La implementación de la Línea 1 de FE, exige que se trabaje de manera articulada con el ente competente, que en este caso es la DRTPE. Para el caso de futuras intervenciones similares, se sugiere se implemente este proceso desde la etapa de focalización hasta la de inserción laboral.
- Que los cursos que se propongan estén en correspondencia con los contenidos y el número de horas requeridos y necesarios, de modo tal que se garantice el logro de las competencias y capacidades de los jóvenes según el perfil ocupacional buscado y que, realmente respondan a demandas laborales de la zona (economía y empresa).
- Con relación al presupuesto y su manejo, que se establezcan mecanismos y procedimientos previos que garanticen la oportuna disponibilidad de los fondos, máxime en aquellas IE que dependen de una instancia o sede central.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central de Reserva / Sucursal Trujillo del BCRP / Subgerencia de Sucursales / Gerencia Central de Administración, 24 de febrero de 2014.
- Banco Central de Reserva - Sucursal Trujillo / Departamento de Estudios Económicos; "Síntesis Económica Ancash"; Enero 2012.
- Boletín Socio Económico Laboral / Año VI - Enero 2014, Gráfico N° 1 / Región Ancash: PEA Ocupada Juvenil por Rama de Actividad Económica – 2012 /n Observatorio Socio Económico Laboral – Región Ancash / Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / Región Ancash.
- CHACALTANA, Juan (2011). "El empleo juvenil en el Perú: diagnósticos y políticas".
- CHACALTANA, Juan (2004). "Inserción laboral de jóvenes en Perú: La visión de los empresarios".
- CHACALTANA, Juan (2005). "Capacitación Laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación – CEDEP".
- Fundación FAUTAPO Educación para el Desarrollo (2012). "Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía".
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2012): "Perú: Calidad del Empleo y Mecanismos Colectivos de Integración Social, 2010"
- JARAMILLO, Miguel (2009). Documento de Trabajo 54 "Pobreza e impactos heterogéneos de las políticas activas de empleo juvenil: caso de PROJOVEN en el Perú"
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009). "Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil, 2009 – II al 2012 – I".
- Ministerio de la Producción (2012): "MYPE 2011 Estadísticas de la micro y pequeña empresa".
- Organización Internacional del Trabajo (2013): "Empleo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción".
- OIT - Oficina Internacional de Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2006). Proyecto: "Promoción del Empleo Juvenil en América Latina – Análisis de políticas y programas de empleo juvenil en el Perú"
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Gobierno de Chile (2010): "Evaluación de impacto Programa Jóvenes Bicentenario".

VII. ANEXOS

ANEXO N° 1

Número total de empresas formales por tamaño de empresa y rango de trabajadores de la Región Ancash

18. PERÚ: EMPRESAS FORMALES POR TAMAÑO DE EMPRESA Y RANGO DE TRABAJADORES, SEGÚN REGIÓN 2011										
REGIÓN	MICROEMPRESA			PEQUEÑA EMPRESA				TOTAL MYPE	Mediana y Gran Empresa	TOTAL EMPRESAS
	Menos de 5	De 6 a 10	TOTAL	De 11 a 20	De 21 a 50	De 51 a 100	TOTAL			
LIMA	593 237	14 141	607 378	8 264	4 326	1 863	14 453	621 831	2 220	624 051
AREQUIPA	70 992	1 506	72 498	689	339	127	1 155	73 653	115	73 768
LA LIBERTAD	64 653	1 177	65 830	550	243	96	889	66 719	106	66 825
PIURA	48 935	807	49 742	510	200	88	798	50 540	68	50 608
JUNIN	45 527	381	45 908	168	83	28	279	46 87	33	46 220
CUSCO	45 312	479	45 791	203	99	30	332	46 123	16	46 139
LAMBAYEQUE	43 954	766	44 720	307	128	53	488	45 208	35	45 243
CALLAO	40 219	846	41 065	546	270	145	961	42 026	168	42 194
ANCASH	39 421	451	39 872	237	96	36	369	40 241	28	40 269
ICA	30 968	502	31 470	268	116	41	425	31 895	66	31 961
CAJAMARCA	26 630	300	26 930	154	101	40	295	27 225	28	27 253
PUNO	24 454	183	24 637	99	30	13	142	24 779	12	24 791
LORETO	22 858	378	23 236	190	72	34	296	23 532	31	23 563
SAN MARTIN	22 058	325	22 383	114	46	22	182	22 565	16	22 581
TACNA	21 417	277	21 694	125	47	13	185	21 879	10	21 889
UCAVALI	17 215	272	17 487	153	42	19	214	17 701	21	17 722
HUANUCO	16 342	182	16 524	80	27	8	115	16 639	5	16 644
AYACUCHO	13 828	68	13 896	36	19	9	64	13 960	4	13 964
TUMBES	9 723	93	9 816	52	25	10	87	9 903	5	9 908
MOQUEGUA	9,281	102	9,383	62	31	7	100	9,483	11	9,494
APURIMAC	8 893	44	8 937	15	8	2	25	8 962	3	8 965
PASCO	8 265	100	8 365	43	30	6	79	8 444	8	8 452
AMAZONAS	7 271	61	7 332	24	6	1	31	7 363	2	7 365
MADRE DE DIOS	7 103	108	7 211	41	18	4	63	7 274	3	7 277
HUANCAVELICA	4 946	9	4 955	9	9	2	20	4 975	3	4 978
TOTAL NACIONAL	1 243 502	23 558	1 267 060	12 939	6 411	2 697	22 047	1 289 107	3 017	1 292 124

Fuente: SUNAT, Registro Único de Contribuyente 2011
 Elaboración: PRODUCE - Dirección de Estudios Económicos de Mype e Industria

Anexo N° 02 Identificación de las Empresas Entrevistadas

Las empresas que aparecen en el cuadro a continuación, acogieron a parte de los jóvenes egresados de la etapa de capacitación y fueron visitadas como parte del Estudio de EEF con la finalidad de obtener información y data con relación a su participación en el diseño y ejecución del proyecto.

N°	Cód. Empresa	Nombre de la empresa	N° de RUC	Actividad económica principal	Principal producto	Años de la empresa	Total de trabajadores	Jóvenes del proyecto
1	Emp 1	Estructuras Metálicas HMC S.A.C.	202305330600	Fabricación de Estructuras Metálicas	Tanques de almacenamiento, Intercambiador, Vigas, Servicios	4	15	1
2	Emp 2	Master System Cold S.R.L.	20531804008	Venta de equipos, instalación y reparación: Aire acondicionado y refrigeración	Reparación de equipos de aire acondicionado	4	4	7
3	Emp 3	Taller de Multiservicios “BJCH” (Jorge Policarpo Diógenes Robles Salcedo)	10316423072	Fabricación e estructuras metálicas (cerrajería)	Puertas y ventanas metálicas	16	1	4
4	Emp 4	Construcciones Metálicas S&G (Hugo Granados Caldas)	De baja	Fabricación de estructuras metálicas	Puertas y ventanas metálicas	17	2	2
5	Emp 5	Municipalidad Provincial de Huaraz	20172268430	Servicios de gobierno local provincial	Obras para la promoción del desarrollo local	157	600	3
6	Emp 6	Estructuras Metálicas Alex (Alex Amein Antúnez Antúnez)	10317751911	Fabricación de estructuras metálicas	Techos aligerados (Estructuras para coliseos)	9	3	4
7	Emp 7	Constructora y Consultora San Martín Vega S.A.C.	20534109793	Construcción de obras civiles	Canales de irrigación	6	3	2

Fuente: Ficha "Entrevista a Empresarios - Estudio de Evaluación Final (EFF)

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 03
Identificación de los Representantes Entrevistados de las Empresas

N°	Nombre de la Empresa	Representante de la empresa (Entrevistados)	Cargo	Tiempo en la empresa (años)	Lugar de la entrevista	Teléfonos	
						Fijo	Celular
1	Estructuras Metálicas HMC S.A.C.	Nélver Escalante Espinoza	Jefe de Planta	1.5	Planta principal	043-352474 /	123909898 (Nextel)
2	Master System Cold S.R.L.	Marco Antnio Cueva Casiano	Gerente General	4	Oficina		975487014
3	Taller de Multiservicios "BJCH" (Jorge Policarpo Diógenes Robles Salcedo)	Jorge Policarpo Diógenes Robles Salcedo	Propietario	16	Taller de producción		#9658598590
4	Construcciones Metálicas S&G (Hugo Granados Caldas)	Hugo Granados Caldas	Propietario	17	Taller de producción		956457884
5	Municipalidad Provincial de Huaraz	Juan Córdova Flores	Jefe de la División de Obras	1 A y 4 M	Oficina de la División de Obras / Municipalidad Provincial	043-421661	#948032984
6	Estructuras Metálicas Alex (Alex Amein Antúnez Antúnez)	Teófanés Orihuela García	Jefe de Planta	4	Taller de producción		995401257
7	Constructora y Consultora San Martín Vega S.A.C.	Vidal San Martín Vega	Gerente	7	Oficina	043-423593	943552719

Fuente: Ficha "Entrevista a Empresarios - Estudio de Evaluación Final (EFF)

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 04

Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto

N°	Nombre de la Empresa	N° de Jóvenes	Cargo del Representante de la Empresa entrevistado	Áreas de la empresa	Ocupaciones de los jóvenes
1	Estructuras Metálicas HMC S.A.C.	1	Jefe de Planta	Producción	Apoyo al Maestro / Operario de máquinas (Taladro, torno y cepillo)
2	Master System Cold S.R.L.	7	Gerente General	Producción	Técnicos en instalaciones de aire acondicionado (04) y Ayudantes en instalaciones eléctricas (03)
3	Taller de Multiservicios "BJCH" (Jorge Policarpo Diógenes Robles Salcedo)	4	Propietario	Producción	Ayudantes del Maestro (Corte de materiales con arco de sierra y máquina trozadora; soldadura y pintado a compresora de productos)
4	Construcciones Metálicas S&G (Hugo Granados Caldas)	2	Propietario	Producción	Practicantes / Ayudantes del Maestro (Soldadura, corte de materiales y limpieza). Entraron como soldadores.
5	Municipalidad Provincial de Huaraz	3	Jefe de la División de Obras	División de Obras	Practicantes / Dibujo de planos
6	Estructuras Metálicas Alex (Alex Amein Antúnez Antúnez)	4	Jefe de Planta	Producción	Ayudantes (Corte de materiales, armado de productos /construcción de estructuras: soldado, colocado y pintado)
7	Constructora y Consultora San Martín Vega S.A.C.	2	Gerente	Producción	Asistentes de los Maestros en Proyecto (Construcción de puente)

Fuente: Ficha "Entrevista a Empresarios - Estudio de Evaluación Final (EFF)

Elaboración: El taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 05
Calificación del Desempeño Laboral de los Jóvenes

N°	Indicadores	Escala de calificación (1)				
		Pésimo = 1	Malo = 2	Regular = 3	Bueno = 4	Muy bueno = 5
1	HABILIDADES TECNICAS					
1.1	Conocimientos básicos de la especialidad	(1)	(1)	(4)	(2)	
1.2	Uso de equipos, insumos-materiales, herramientas	(1)	(1)	(5)	(3)	
1.3	Tiempo de ejecución de las tareas	(1)	(2)	(2)	(4)	
1.4	Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado	(1)	(1)	(3)	(4)	
2	HABILIDADES PERSONALES					
2.1	Capacidad para aprender	(1)		(4)	(4)	
2.2	Agilidad en la toma de decisiones	(1)		(6)	(1)	
2.3	Capacidad para resolver problemas	(1)	(2)	(4)	(1)	
2.4	Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo	(1)	(3)		(4)	(1)
2.5	Capacidad de adaptación al cambio	(1)		(2)	(5)	
2.6	Capacidad de innovar	(1)	(2)	(3)	(2)	
2.7	Tener manejo informático				(1)	
3	4.3. ACTITUD PARA EL TRABAJO					
3.1	Puntualidad			(3)	(5)	(1)
3.2	Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)	(1)		(2)	(5)	
3.3	Actitud positiva frente al trabajo	(1)			(5)	(1)
3.4	Relación con los compañeros y superiores	(1)		(2)	(5)	(1)
3.5	Iniciativa demostrada en la realización de tareas	(1)		(2)	(4)	(1)
3.6	Honestidad	(1)		(1)	(5)	(2)
3.7	Otro (especificar) (4) Identificación con la empresa / Iniciativa / Afán de superación / Responsabilidad			(1)	(4)	(2)

Fuente: Ficha "Entrevista a Empresarios - Estudio de Evaluación Final (EFF)

Elaboración: El taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Notas.-

- 1) Número de casos por cada indicador
- 2) Algunos representantes empresariales (4) agregaron indicadores en el ítem Actitud para el Trabajo: “Identificación con la empresa”, “Iniciativa”, “Afán de superación” y reiteraron “Responsabilidad, específicamente, calificándolos como buenos o muy buenos.

ANEXO 6

Documentos complementarios

Durante el trabajo de campo se utilizaron diversos documentos, entre ellos:

A.- Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1/ Evaluación Final – Aplicada a Beneficiarios

FICHA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 1 EVALUACION FINAL



Código de proyecto

de encuesta

A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO

A.1 Nombre completo _____

A.3 Sexo 1 F 2 M

A.5 Edad _____

A.6 Estado civil 1 Soltero 2 Casado/conviviente 3 Viudo 4 Divorciado/separado

A.7 ¿Tiene hijos? 1 Si 2 No A.8 Si A.7=1, ¿Cuántos hijos tiene?

A.9 Dirección _____

A.10 Referencia _____

A.11 Distrito _____ Cod. A.12 Provincia _____

A.13 Región _____

A.14 Teléfono fijo _____ A.15 Teléfono celular _____

A.16 Correo electrónico _____

A.17 ¿Del (día) al (día) qué has hecho?

- | | |
|--|--|
| 1 De vacaciones escolares <input type="checkbox"/> | 6 Realizando los quehaceres de mi hogar <input type="checkbox"/> |
| 2 Estudiando en el colegio <input type="checkbox"/> | 7 Buscando trabajo <input type="checkbox"/> |
| 3 Estudiando para postular a una institución de edu. sup. <input type="checkbox"/> | 8 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO <input type="checkbox"/> |
| 4 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad <input type="checkbox"/> | 9 Otro (especifique) <input type="checkbox"/> |
| 5 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio <input type="checkbox"/> | |

C. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

C.1 Entre el (día)... y el (día) ... ¿realizaste algún trabajo o cachuelo? 1 Si (Ir a D.1) 2 No

C.2 Aunque no trabajaste en ese período, ¿tenías algún trabajo al que seguramente ibas a volver?

1 Si (Ir a D.1) 2 No

C.3 Del (día) al (día) ¿realizaste algún trabajo/cachuelo de al menos una hora para obtener ingresos.... (leer alternativas)?

c.3.1 Fabricando algún producto? 1 = Si 2 = No

c.3.2 Haciendo algo en casa para vender?

c.3.3 Ofreciendo algún servicio?

c.3.4 Trabajando en un negocio familiar?

c.3.5 Haciendo prácticas pagadas?

c.3.6 Realizando labores en la chacra?

c.3.7 Otro?.....

C.4 Si C.3=2 en todas las alternativas, ¿Por qué no buscaste algún trabajo? (Ir a F.1)

1 No hay trabajo 6 Las tareas del hogar se lo impidieron

2 Se cansó de buscar 7 Problema de salud

3 Por su edad 8 Falta de documentos

4 Falta de experiencia 9 Otro (especificar)

5 Sus estudios no lo permiten

D. OCUPACIÓN PRINCIPAL

D.1 ¿Cuál es la ocupación principal que desempeñaste entre el (día)..... y el (día).....?

Cod.

D.2 ¿Cuáles fueron las principales tareas que realizaste en tu ocupación principal?

D.3 ¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajaste?

Cod.

D.4 ¿Este trabajo lo realizaste por(leer alternativas)?

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 1 Por cuenta propia, sin ningún trabajador a mi cargo | <input type="checkbox"/> | 5 En una empresa privada | <input type="checkbox"/> |
| 2 Por cuenta propia, con algún trabajador pagado a mi cargo | <input type="checkbox"/> | 6 En una institución del sector público | <input type="checkbox"/> |
| 3 En la chacra/negocio familiar sin pago alguno | <input type="checkbox"/> | 7 Otro (especificar)..... | <input type="checkbox"/> |
| 4 En un hogar | <input type="checkbox"/> | | |

D.5 ¿Cuántas horas trabajaste del (día)..... al (día)..... en tu ocupación principal?

- | | | | | | | | |
|-----------|----------------------|-------------|----------------------|-----------|----------------------|----------|----------------------|
| 1 Domingo | <input type="text"/> | 3 Martes | <input type="text"/> | 5 Jueves | <input type="text"/> | 7 Sábado | <input type="text"/> |
| 2 Lunes | <input type="text"/> | 4 Miércoles | <input type="text"/> | 6 Viernes | <input type="text"/> | | |

D.6 ¿Bajo qué tipo de contrato trabajaste en esta ocupación?

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| 1 Contrato indefinido, permanente | <input type="checkbox"/> | 6 Contrato de aprendizaje | <input type="checkbox"/> |
| 2 Contrato a plazo fijo | <input type="checkbox"/> | 7 Locación de Servicios, Servicios No Personales | <input type="checkbox"/> |
| 3 Estuvo en periodo de prueba | <input type="checkbox"/> | 8 Otro (Especifique) | <input type="checkbox"/> |
| 4 Convenio de Formación Laboral Juvenil | <input type="checkbox"/> | 9 No Sabe | <input type="checkbox"/> |
| 5 Prácticas pre profesionales | <input type="checkbox"/> | 10 Sin contrato | <input type="checkbox"/> |

D.7 En ese trabajo, negocio o empresa ¿cuántas personas trabajan?

- | | | | | | |
|------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| 1 Sólo yo trabajo | <input type="checkbox"/> | 4 De 21 a 50 personas | <input type="checkbox"/> | 7 Más de 500 personas | <input type="checkbox"/> |
| 2 Menos de 10 personas | <input type="checkbox"/> | 5 De 51 a 100 personas | <input type="checkbox"/> | | |
| 3 De 11 a 20 personas | <input type="checkbox"/> | 6 De 101 a 500 personas | <input type="checkbox"/> | | |

D.8 ¿Cuánto de ingreso recibiste por realizar esta (mencionar ocupación) en el (mes)..... ?

D.9 ¿Tienes seguro de salud? 1 Sí, ESSALUD 2 Sí, SIS 3 Sí, seguro privado 4 No

D.10 ¿El sistema de pensiones al cuál estás afiliado es.....?

- 1 Sistema Privado de Pensiones (AFP) 2 Sistema Nacional de Pensiones (ONP) 3 Otro..... 4 Ninguno

D.11 ¿Desde hace cuántos meses realizas este trabajo o cachuelo? _____

D.12 ¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?

- | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|
| 1 El proyecto me presentó | <input type="checkbox"/> | 4 Pregunté a amigos, familiares o vecinos | <input type="checkbox"/> | 6 Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados | <input type="checkbox"/> |
| 2 Busqué avisos en el periódico | <input type="checkbox"/> | 5 A través de una bolsa de trabajo pública | <input type="checkbox"/> | 7 Otro (especificar)..... | <input type="checkbox"/> |
| 3 Busqué en Internet | <input type="checkbox"/> | | | | |

D.13 ¿En tu centro laboral aplicas lo que has aprendido en la capacitación del proyecto.....? 1 Sí 2 No

D.14 Si D.13=2, ¿Por qué no aplicas lo aprendido en la capacitación del proyecto.....?

- | | | | |
|--|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1 En la empresa usaba otra técnica de producción | <input type="checkbox"/> | 3 Otra (especificar) | <input type="checkbox"/> |
| 2 Trabajo en algo distinto a la capacitación | <input type="checkbox"/> | | |

E. OCUPACIÓN SECUNDARIA

E.1 Además de tu ocupación principal, del (día)..... al (día)....., ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos (en efectivo o especies)?

- | | | |
|--|--------------------------|---------------|
| e.1.1 Fabricando algún producto? | <input type="checkbox"/> | 1 = Sí 2 = No |
| e.1.2 Haciendo algo en casa para vender? | <input type="checkbox"/> | |
| e.1.3 Ofreciendo algún servicio? | <input type="checkbox"/> | |
| e.1.4 Trabajando en un negocio familiar? | <input type="checkbox"/> | |
| e.1.5 Haciendo prácticas pagadas? | <input type="checkbox"/> | |
| e.1.6 Realizando labores en la chacra? | <input type="checkbox"/> | |
| e.1.7 Otro?..... | <input type="checkbox"/> | |

E.2 ¿Cuál es la ocupación secundaria que desempeñaste entre el (día)..... y el (día).....?

Cod.

E.3 ¿Cuáles fueron las principales tareas que realizaste en tu ocupación secundaria?

E.4 ¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajaste?

Cod.

E.5 ¿Este trabajo lo realizaste por(leer alternativas)?

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 1 Por cuenta propia, sin ningún trabajador a mi cargo | <input type="checkbox"/> | 5 En una empresa privada | <input type="checkbox"/> |
| 2 Por cuenta propia, con algún trabajador pagado a mi cargo | <input type="checkbox"/> | 6 En una institución del sector público | <input type="checkbox"/> |
| 3 En la chacra/negocio familiar sin pago alguno | <input type="checkbox"/> | 7 Otro (especificar)..... | <input type="checkbox"/> |
| 4 En un hogar | <input type="checkbox"/> | | |

E.6 ¿Cuántas horas trabajaste del (día)..... al (día)..... en tu ocupación secundaria?

1 Domingo	<input type="text"/>	3 Martes	<input type="text"/>	5 Jueves	<input type="text"/>	7 Sábado	<input type="text"/>
2 Lunes	<input type="text"/>	4 Miércoles	<input type="text"/>	6 Viernes	<input type="text"/>		

E.7 ¿Cuánto de ingresos recibiste por realizar esta ... (mencionar ocupación) en el (mes).....?

H. SOBRE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL (Período de referencia: después de finalizado el proyecto)

H.1 Después de finalizado el proyecto, ¿sabías elaborar un currículum vitae? 1 Si 2 No

H.2 Después de finalizado el proyecto, ¿tenías tu CV elaborado? 1 Si 2 No

H.3 Después de finalizado el proyecto, ¿sabías realizar búsquedas de empleo por internet?

1 Sí, pero nunca he buscado empleo por internet 2 Sí y he buscado empleo por internet 3 No

H.4 Después de finalizado el proyecto, ¿sabías que el MTPE tiene un bolsa de trabajo?

1 Si, pero nunca la he visitado 2 Sí y he buscado empleo por esa bolsa 3 No

H.5 Después de finalizado el proyecto, ¿a cuántas entrevistas de trabajo asististe? _____

Sólo si H.5>0, para cada una de las siguientes preguntas mencione qué grado describe mejor su comportamiento antes durante y despupes de la entrevista de trabajo Alternativas: 1=Si, totalmente 2 = Sí, parcialmente 3 = No, 4=No aplica

H.6 Antes de la entrevista averigüé qué hace la empresa

H.7 Antes de la entrevista averigüé los requisitos y funciones del puesto solicitado

H.8 Durante la entrevista estuve seguro y comunicativo

H.9 Durante la entrevista expresé claramente mi experiencia laboral previa

H.10 Durante la entrevista expresé claramente mis virtudes más resaltantes

H.11 Después de la entrevista realicé alguna consulta a la empresa cuando no fui elegido

BENEFICIOS DEL PROYECTO

1 ¿Qué has aprendido de tu participación en el proyecto..... (mencionar nombre del proyecto)?

Encuestador, leer las alternativas y colocar las alternativas: 1 Si 2 No

Competencias blandas

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| 1 A respetar a mis compañeros | <input type="checkbox"/> | 5 A conocerme mejor | <input type="checkbox"/> |
| 2 A trabajar en equipo | <input type="checkbox"/> | 6 A conocer mis derechos laborales | <input type="checkbox"/> |
| 3 A ser puntual | <input type="checkbox"/> | 7 A conocer sobre normas de seguridad en el trabajo | <input type="checkbox"/> |
| 4 A ser ordenado | <input type="checkbox"/> | 8 Otra | <input type="checkbox"/> |

2 Después de la capacitación, ¿el proyecto..... te presentó a una empresa? 1 Si 2 No

3 Si pregunta 2=1, ¿Ingresó a trabajar en la empresa? 1 Si 2 No

4 ¿Está actualmente trabajando en esa empresa? 1 Si (pasar a pregunta 13) 2 No

5 Detalle la ocupación que desempeñaste en la empresa _____
 Cod.

6 Fecha de ingreso a la empresa dd/mes/año _____ (día/mm/aaaa)

Condiciones laborales en la empresa

7 Sueldo mensual	8 Horas de trabajo a la semana	9 ¿Tenía contrato de trabajo? 1 Si 2 No	10 ¿Tenía seguro de salud? 1 Si 2 No

11 Si pregunta 4=2, Fecha de término de contrato en la empresa día/mes/año _____ (dd/mm/aaaa)

12 Si pregunta 4=2, ¿Por qué no continuaste en la empresa?

- | | |
|--|--------------------------|
| 1 Terminó el contrato de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| 2 La empresa consideró que necesitaba a un trabajador con más experiencia/conocimiento | <input type="checkbox"/> |
| 3 No sé | <input type="checkbox"/> |
| 4 Otra (especificar)..... | <input type="checkbox"/> |

¿Qué fue lo que más te gustó y disgustó del proyecto(mencionar nombre del proyecto)?

13 Gustó _____

14 Disgustó _____

15 ¿Qué planes de estudios y de trabajo tienes para los próximos años?

M. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA FICHA

M.1 Nombre del encuestador _____

M.2 Nombre del supervisor _____

M.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

M.4 Encuestador, indicar la fecha en que el beneficiario empezó a participar en el proyecto _____

M.5 Comentarios/observaciones

B.-Guion de FG con Beneficiarios del Proyecto

GUIÓN DE DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL - EEF BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

1.- OBJETIVO DEL ESTUDIO: conocer la experiencia teórica, práctica y afectiva de los capacitandos en la evaluación final de los programas de capacitación.

2.- PARTICIPANTES DEL GRUPO FOCAL:

- 06 a 08 participantes.
- Atributos o características predominantes o principales para seleccionar a los participantes en el grupo focal:
- Población de reemplazo: 10% de los invitados originales.
- Invitación formal a los participantes en el grupo focal informándoles, además, sobre los objetivos del estudio, la metodología de trabajo a seguir y su rol.

3.- EQUIPO MODERADOR EL GRUPO FOCAL: Dos personas donde una modera la discusión y la otra lleva la relatoría o hace un trabajo de observación del comportamiento asociado de los asistentes.

4.- SOBRE LA REUNIÓN:

- a) Local:
- b) Configuración en U del grupo focal.
- c) Tiempo: dos horas entre la apertura y el cierre del trabajo grupal.
- d) Recursos: grabadora, refrigerio, identificación.

5.- PREGUNTAS ESTÍMULO.

1	¿Cuál es la institución donde se han capacitado?
2	¿Cómo se han sentido durante todo el tiempo de la capacitación?
3	¿Qué es lo que más les ha gustado de esta experiencia de capacitación? ¿Por qué?
4	¿Qué es lo que menos les ha gustado de esta experiencia de capacitación? ¿Por qué?

6.- GUÍA TEMÁTICA PARA EL DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL: Preguntas a desarrollar en la

1	¿Qué los ha motivado a participar en el proyecto de capacitación? ¿Sienten que esos motivos se han realizado? ¿Por qué?
2	¿Qué opinan sobre su formación recibida para insertarse laboralmente?
3	¿Sienten que están aplicando o llevando a la práctica los conocimientos y destrezas logrados en la capacitación?
4	¿El ambiente y los recursos utilizados para su formación ha sido, en vuestra opinión, adecuados? ¿Por qué?
5	¿La forma cómo se han desempeñado los profesores ha sido adecuada? ¿Por qué?

7.- INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA:

- La discusión y acuerdos de la reunión serán resumidos inmediatamente.
- Se transcribirán, también, en el plazo más breve las grabaciones.
- Discutida la información con el grupo de investigadores se unirá con Los otros instrumentos utilizados para levantar la información.

Lugar y fecha de realización:

El FG se realizó en las instalaciones de la I.E / SENATI Zonal Ancash, el día 16 de mayo del 2014

Grupo de beneficiarios participantes en el FG

- ✓ Roly Iván Figueroa Campos - Dibujo CAD / Segundo Grupo
- ✓ Morelia Vega Obregón – - Dibujo CAD / Segundo Grupo
- ✓ Yeni Deysi Aguilar Matta - Dibujo CAD / Segundo Grupo
- ✓ Lissett Ucañán Saldariaga - Dibujo CAD / Segundo Grupo

Moderó: Óscar Salas Acosta (Economista)

C.-Guía de Entrevista al Equipo Técnico

LINEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

ENTREVISTA AL EQUIPO TECNICO - ESTUDIO DE EVALUACION FINAL (EEF)

Código de proyecto: # de encuesta:

Datos Personales del Coordinador del Proyecto

Región / Provincia:

Nombres y Apellidos: _____ Teléfono: _____

Edad: Sexo: Masculino Femenino Fecha Entrevista:

Institución Ejecutora: _____ Nombre Proyecto: _____

Fecha de Inicio del Proyecto: Fecha de Término del Proyecto:

Nombre y Apellidos del Entrevistador (a): _____

Crítico: _____ Digitador: _____

I. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA OCUPACION Y EL CONTENIDO DEL CURSO

- 1.1. ¿Cuáles han sido los criterios y fuentes de información usados por la IE para determinar la ocupación y el contenido del curso? (Enfoque de Demanda)
- 1.2. ¿Qué tipo de vinculación tiene la IE con el sector empresarial de la región, especialmente el vinculado al sector económico seleccionado?

II. FOCALIZACION Y SELECCIÓN DE LA POBLACION DEL PROYECTO

- 2.1. ¿Cómo ha sido el proceso de focalización y selección de la población beneficiaria del proyecto?
- 2.2. ¿Cuáles han sido los criterios de ELEGIBILIDAD del joven, para ser beneficiario del proyecto?
- 2.3. ¿Qué dificultades han enfrentado, y qué estrategias han implementado para solucionarlas?
- 2.4. Porcentaje de logro de la meta planteada

III. CAPACITACION TECNICA LABORAL

- 3.1. ¿Consideran que el tiempo de duración del curso (Nro. de horas según propuesta) ha sido el más adecuado?, ¿qué tipo de competencias y de habilidades técnicas se lograron impartir en ese tiempo?
- 3.2. ¿Qué importancia le ha asignado el proyecto al desarrollo de competencias "blandas"? ¿es pertinente continuar con el mismo proceso o debieran hacerse cambios al respecto?
- 3.3. ¿Cuáles han sido los procedimientos y mecanismos de monitoreo y control de la capacitación?
- 3.4. ¿Cuál ha sido el tiempo promedio de participación (meses) de los jóvenes aunque no hayan culminado la capacitación?
- 3.5. Porcentaje de deserción de jóvenes durante la capacitación laboral. ¿Por qué se presenta tal situación?
- 3.6. En su experiencia ¿qué importancia tiene el transfondo familiar y social (barrio) en la permanencia y continuidad del joven en el proyecto?
- 3.7. ¿Qué estrategias ha implementado la IE para mejorar la actitud positiva de los jóvenes frente a oportunidades como las que ofrece el proyecto?

IV. INSERCIÓN LABORAL

- 4.1. ¿Qué estrategias de inserción ha implementado el proyecto para garantizar los resultados previstos en la propuesta?
- 4.2. ¿Consideran que las competencias "blandas" (actitudes) son relevantes para la permanencia del joven en el puesto de trabajo?, ¿cómo se está manejando esta situación dentro del proceso de inserción laboral?
- 4.3. ¿Cuál ha sido la Tasa de Inserción Laboral del proyecto?
- 4.4. ¿Bajo que condiciones laborales han sido insertados los jóvenes en la empresa?, ¿Han encontrado dificultades los beneficiarios para acceder a un puesto de trabajo?
- 4.5. ¿En qué medida la coordinación institucional (MTPE, Gobiernos Locales, otros) y la gestión articulada ha contribuido a alcanzar los resultados de la intervención?
- 4.6. ¿Cuáles han sido los procedimientos y mecanismos de monitoreo y control durante la inserción laboral?
- 4.7. ¿Cuál ha sido la Tasa de Culminación del proyecto? (*Nº total de beneficiarios que culminaron todo el proceso*)
- 4.8. ¿Cómo ha contribuido el proyecto a mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas de los jóvenes?
- 4.9. ¿Qué acciones ha implementado la IE para asegurar la sostenibilidad de la intervención?. En caso no las haya implementado ¿cuáles considera que hubieran sido pertinentes para garantizar la sostenibilidad del proyecto?

V. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

- 5.1. ¿Los recursos asignados han sido suficientes para la implementación de actividades y cumplimiento de productos?
- 5.2. ¿Se han respetado los cronogramas y tiempos previstos en la propuesta?
- 5.3. ¿Se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente en la propuesta?

Equipo Técnico participante de la entrevista

- Lic. Eleazar S. Chávez Olivera - Coordinador del Proyecto
- Lic. Hugo E. Trinidad Guerrero - Asistente Administrativo del Proyecto

D.- Guía de Entrevista a Empresarios

LINEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

ENTREVISTA A EMPRESARIOS - ESTUDIO DE EVALUACION FINAL (EEF)

Código de proyecto:

CUESTIONARIO Nº	AÑO

UBICACIÓN GEOGRAFICA			FECHA DE APLICACIÓN
1. DEPARTAMENTO	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. PROVINCIA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
3. DISTRITO	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

FUNCIONARIOS DE LA ENCUESTA

CARGO	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA
ENCUESTADOR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
PROFESIONAL TEMÁTICO	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
CRITICO - CODIFICADOR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
DIGITADOR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

I. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

Nombre de la EMPRESA:

Actividad económica principal:

Años de la Empresa:

Nro. De RUC

Nro. Total de trabajadores actualmente

Nro. Total de jóvenes del proyecto
dentro de la Empresa

Nombre del representante de la Empresa:

Cargo:

Tiempo laborando en la empresa

Lugar de la entrevista:

Teléfono (s):

II. DESEMPEÑO DE LOS JOVENES EN SU PUESTO DE TRABAJO

1. ¿Cuál es el principal producto o servicio que produce su empresa?

2. ¿Cuáles son las áreas de trabajo de su empresa?

A.	_____
B.	_____
C.	_____
D.	_____
E.	_____

23. En qué áreas de trabajo se ubican los jóvenes del proyecto?

A.	_____
B.	_____
C.	_____
D.	_____
E.	_____

3. ¿Qué tareas principales realizan los jóvenes en dicha área?

Area	N° Jóvenes	Tareas
A.		
B.		
C.		
D.		
E.		

4. En una escala de 1 a 5, ¿Cómo calificaría el desempeño general del/los jóvenes en la empresa en su puesto de trabajo con respecto a:

Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
--------	------	---------	-------	-----------

4.1. HABILIDADES TECNICAS

1. Conocimientos básicos de la especialidad
2. Uso de equipos, insumos-materiales, herramientas
3. Tiempo de ejecución de las tareas
4. Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

4.2. HABILIDADES PERSONALES

1. Capacidad para aprender
2. Agilidad en la toma de decisiones
3. Capacidad para resolver problemas
4. Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo
5. Capacidad de adaptación al cambio
6. Capacidad de innovar
7. Tener manejo informático

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

4.3. ACTITUD PARA EL TRABAJO

1. Puntualidad
2. Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)
3. Actitud positiva frente al trabajo
4. Relación con los compañeros y superiores
5. Iniciativa demostrada en la realización de tareas
6. Honestidad
7. Otro (especificar)

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

5. Existen, además otras "**habilidades técnicas específicas**" que su empresa necesita en ese puesto de trabajo y los jóvenes no poseen?

SI 1 → Especificar _____

NO 2 _____

6. Su empresa ha tenido la necesidad de "**entrenar en el puesto de trabajo**" a los jóvenes enviados por la I IE

SI 1 → Especificar (¿Por qué?, ¿en qué aspectos?, ¿cuánto tiempo?, ¿cuántas horas?)
 NO 2

7. Encuentra alguna diferencia entre los jóvenes enviados por el proyecto (NOMBRE) y los jóvenes contratados directamente por su empresa?

SI 1 Diferencias: _____
 NO 2

III. ACERCA DEL PROYECTO

8. Su empresa fue visitada por la IE para preguntarle por sus demandas de personal de calificación básica?

SI 1 → ¿Cómo fue su participación en la selección del curso?
 NO 2

9. ¿Su empresa tuvo participación en el diseño curricular del curso?

SI 1 → ¿De qué manera tuvo participación? → Elaboración 1
 NO 2 Mediante sugerencias 2
 Respondiendo a una encuesta 3
 Otros 4
 (Especificar)

1
2
3
4

10. ¿La IE del proyecto realiza algún tipo de seguimiento a los jóvenes?

SI 1 → ¿De qué tipo? Los acompaña al principio 1
 NO 2 Los visita periódicamente 2
 Llama por teléfono 3
 Sólo envía Carta de Presentación 4
 No realiza 5
 Otro : 6

1
2
3
4
5
6

OBSERVACIONES:

¡Gracias por su colaboración!

E.- Guía de Entrevista al Representante de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

LINEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

ENTREVISTA AL RESPONSABLE DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO - ESTUDIO DE EVALUACION FINAL (EEF)

										Código:	<input type="text"/>
Datos Personales del representante del Sector										Región / Provincia:	<input type="text"/>
Nombres y Apellidos: _____										Cargo: _____	
Edad:	<input type="text"/>	Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino	Fecha Entrevista:					<input type="text"/>	
Dirección: _____					Teléfono (s): _____						
Entrevistador (a): _____											
Crítico: _____						Digitador: _____					

I. INFORMACION GENERAL:

- 1.1. ¿Qué cambios en la demanda laboral juvenil se han dado en la región en los últimos 5 años?
- 1.2. ¿Cuáles son los sectores económico - productivos de mayor crecimiento en la región?, y de estos ¿cuáles son los sectores que concentran mayor número de trabajadores jóvenes?
- 1.3. ¿Cuáles son los puestos de trabajo más ofertados por las empresas de la región / provincia?, ¿cuáles son los principales requisitos solicitados? y ¿cuáles son las condiciones laborales ofrecidas?
- 1.4. ¿En qué ocupaciones o carreras, las empresas tienen dificultades de encontrar mano de obra joven?
- 1.5. ¿Cuál es la demanda laboral que atiende el SENEP?

II. SOBRE LAS COORDINACIONES DE LA IE Y EL MTPE / SENEP

- 2.1. ¿Cuál ha sido el grado de coordinación de la Institución Ejecutora del proyecto con el SENEP?
- 2.2. ¿Se han desarrollado actividades conjuntas?, ¿qué tipo de actividades?
- 2.3. ¿En qué medida la colaboración institucional del MTPE / SENEP ha contribuido a alcanzar los resultados de la intervención del proyecto? (actividades de intermediación laboral a los jóvenes beneficiarios)
- 2.4. ¿Cuáles son las condiciones laborales ofrecidas por el mercado para las ocupaciones ofertadas por la IE del proyecto?
- 2.5. ¿Cuál es su apreciación sobre la implementación del proyecto efectuado por la Institución Ejecutora?

Datos Personales del Representante del Sector - Entrevistado

Nombres y Apellidos: Dr. Julio Aníbal Risco Guzmán

Cargo: Director de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Teléfono: 043-345013 / 943936707

Fecha de entrevista: 13 de mayo del 2014