

## Estudio de Evaluación Final

**C-12-03: “Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector minero para la Región Huancavelica”**



## Contenido

Abreviaturas.....	4
I. RESUMEN EJECUTIVO.....	5
II. INTRODUCCION.....	7
III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN.....	8
3.1. Secuencia metodológica.....	8
3.2. Temporalidad y período de referencia.....	8
3.3. Metodología de recolección de información.....	9
3.3.1. Metodología Cuantitativa.....	9
3.3.2. Metodología Cualitativa.....	10
3.4. Limitaciones en el levantamiento de información.....	11
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....	12
4.1. RELEVANCIA.....	12
A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral.....	12
4.1.1. Entorno Económico Productivo y Laboral en la Región.....	12
4.1.2. La demanda laboral juvenil en Huancavelica.....	12
A nivel del Beneficiario del Proyecto y su Entorno.....	13
A nivel del Marco Lógico.....	13
4.2. EFICIENCIA.....	15
A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada.....	15
4.2.1. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje.....	15
4.2.2. Competencias blandas, entorno social.....	16
4.2.3. Disponibilidad de ambientes y recursos físicos.....	16
4.2.4. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación.....	17
4.2.5. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora.....	17
4.2.5. Ejecución Presupuestal (recursos programados y asignados, eficiencia en la ejecución del gasto).....	17
4.3. EFECTIVIDAD:.....	19
A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios.....	19
4.3.1. Proceso de focalización y selección de jóvenes.....	19
A nivel de Inserción Laboral.....	20
4.3.2. Articulación y vinculación laboral del proyecto.....	21
4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida.....	22
4.3.4. Medios / Contactos para acceder al puesto de trabajo.....	23
4.3.5. Medición de Trabajo Decente.....	24

A nivel de la Inserción y Deserción Laboral.....	26
4.3.5. Oferta y colocación laboral .....	26
4.3.6. Deserción laboral .....	27
A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas .....	28
4.3.7. Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto .....	28
4.3.8. Desempeño laboral de los jóvenes en su puesto de trabajo .....	29
4.3.9. Empresas de actividades económicas distintas .....	30
4.3.10. Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa .....	31
4.3.11. Necesidad de la empresa de “entrenar en el puesto de trabajo” a los jóvenes del proyecto .....	31
4.4. SOSTENIBILIDAD .....	31
A nivel Específico sobre la Inserción Laboral .....	32
La Sostenibilidad en base a la demanda de empleo juvenil en los programas desarrollados	33
4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS.....	34
4.5.1. Situación Laboral .....	34
4.5.2. Trayectoria de la condición de actividad de los beneficiarios: Antes y Después del proyecto .....	36
4.5.3. Ingresos de los beneficiarios .....	37
4.5.4. Otros cambios observados del proyecto.....	38
4.6. ASOCIACION Y COORDINACION .....	45
4.6.1. Articulación de la IE con la Empresa y Municipio.....	45
4.6.2. Articulación con la DRTPE .....	46
4.7. EFECTO DE REPLICABILIDAD .....	47
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
5.1. CONCLUSIONES .....	49
5.2. RECOMENDACIONES .....	50
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	52
VII. ANEXOS .....	53

## Abreviaturas

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

## I. RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento presenta el Estudio de Evaluación Final del proyecto C-12-03 “**Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes en el sector minero de la región Huancavelica**”, encargado por FONDOEMPLEO en el marco de su 12ª Convocatoria de Proyectos y que corresponde a la Línea 1: Capacitación e Inserción Laboral. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FONDOEMPLEO, 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 Institución Ejecutora SENATI en la provincia de Huancavelica, cuyo objetivo principal 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 200 jóvenes entre 18 a 29 años en situación de pobreza.

Para este estudio, en particular, se analiza y se muestra los resultados en el componente de inserción laboral, cuya meta planteada en la propuesta fue del 60% de jóvenes egresados de la capacitación insertados en empleos formales. Se utilizó información socio-laboral de los mismos beneficiarios que fueron entrevistados en la Línea de Base (115) 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 dos semanas antes de finalizado el proyecto, lo que representa en algunos casos, después de seis meses de concluida la capacitación laboral por parte de los beneficiarios.

Los resultados<sup>1</sup> muestran en principio, tres **probables cambios** importantes del proyecto sobre los beneficiarios. En primer lugar, el cambio sobre la inserción laboral de los participantes, los resultados indican que el cambio sobre la inserción es de 13%, es decir un 6.1% adicional de los beneficiarios se encuentran ocupados en comparación con el 66.1% que estuvo al inicio, mostrando resultados positivos en el incremento de la tasa de ocupación de 6.1%, al pasar de 66.1% a 72.2%. En segundo lugar, el cambio del proyecto sobre el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados antes y después del proyecto, los resultados indican que se elevó en un 21.2% 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/. 0.77 céntimos por cada hora trabajada. Y el tercer cambio analizado, está en relación al número de horas a la semana que trabaja un beneficiario, los resultados muestran un efecto de 10.63% de horas adicionales a la semana (equivalentes a 4.4 horas), lo que explicaría el incremento adicional en el ingreso de los beneficiarios.

Adicionalmente a estos tres cambios probables 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 incorporan al mercado de trabajo, el 28.9% lo hace en empleos independientes, principalmente trabajando por cuenta propia. Se

---

<sup>1</sup> Resultados de Encuesta aplicada a beneficiarios (Ficha FSEL-Evaluación Final) según muestra seleccionada (115 beneficiarios) del proyecto C-12-03 región Huancavelica. Tomando como semana de referencia del 05 al 11 de Enero del 2014.

incrementa el autoempleo y disminuye su participación en empleos asalariados. De igual forma se comprueba que los jóvenes que logran emplearse de manera asalariada, el 72.2% lo hacen en empresas de menos de diez trabajadores (microempresa) y se reduce en un 5.1% el empleo en empresas de mayor tamaño<sup>2</sup>. Asimismo, sólo el 8.4% de beneficiarios ocupados cuenta con algún tipo de protección social –seguro de salud y afiliación a un sistema de pensiones–, mientras que se incrementa el porcentaje de beneficiarios (91.6%) que no cuentan con acceso a una pensión ni a la salud. En el caso de la tenencia de contrato, sólo el 27.7% de los jóvenes reportaron haber firmado uno, sin embargo, el 72.3% de los beneficiarios trabaja sin contrato laboral. De ahí que los resultados mostrados a nivel de Evaluación Final y que corresponden a las condiciones de Empleo Decente, muestran que el 43.4% de los beneficiarios ocupados se ubican en la escala de medición del Nivel III, por cuanto carecen de un contrato de trabajo, pero perciben ingresos mensuales iguales o superiores a una Remuneración Mínima Vital que es de S/. 750 nuevos; a pesar de ello, éstos resultados finales muestran una variación positiva de 25% con respecto a la misma escala de medición obtenida en la Línea de Base (en donde el 47.4% de los beneficiarios ocupados se encontraban principalmente en la escala de medición del Nivel IV). Por el contrario sólo el 4.8% cumple con las características (Nivel I) para ser considerado Trabajo Decente: un ingreso superior al salario mínimo, algún contrato, una jornada laboral no mayor a 48 horas, un seguro de salud y aporte en algún sistema de pensiones.

Por otro lado, los beneficiarios que se incorporan al mercado de trabajo, lo hacen en empresas de actividades similares a las de aquellas empresas en las cuales trabajaron antes del proyecto, así los beneficiarios del proyecto incrementan su participación en sectores de construcción civil (28.9%), de servicios (14.46%) y de comercio (13.25%); que por lo general muestran bajas barreras de entrada al mercado y requieren escasa capacitación de mano de obra.

Finalmente, los resultados del EEF evidencian que sólo el 16.52% del total de beneficiarios de la muestra trabaja en una ocupación relacionada con la formación laboral recibida por el proyecto, y un poco más de la mitad de ellos (55.7%) trabajan en algo que no tiene relación con lo estudiado en el proyecto, mostrando un problema de inadecuación entre la formación de los beneficiarios y las ocupaciones en las que finalmente se ubican.

Se han mencionado los resultados más resaltantes del estudio, que de alguna forma tienen influencia en la trayectoria laboral y educativa de los beneficiarios.

---

<sup>2</sup> Esta situación tendría una explicación en la culminación del vínculo laboral de jóvenes ocupados en empresas relacionadas con la actividad minera formal de la provincia de Huancavelica y que posterior al término de su contrato, los beneficiarios habrían optado por insertarse en empresas de menor tamaño.

## II. INTRODUCCION

La elaboración del Estudio de Evaluación Final del proyecto **“Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes en el sector minero de la región Huancavelica”**, busca identificar el nivel del logro de los objetivos del proyecto, mediante el análisis de los resultados esperados versus los obtenidos, señalando la pertinencia e innovación de la estrategia del proyecto para el logro de sus metas y objetivos, el efecto del proyecto en los diferentes actores (beneficiarios, ejecutores del proyecto, entre otros), la sostenibilidad de la intervención realizada, las lecciones aprendidas, los factores facilitadores y limitantes que enfrentó el proyecto en su ejecución.

Los objetivos y metas del proyecto se han verificado en base a las que la IE ha determinado en su marco lógico. De este modo el proceso de elaboración del Estudio ha significado el análisis de los resultados en los 6 ejes planteados en los TDR: Relevancia, Eficiencia, Efectividad, Sostenibilidad, Asociación y Replicabilidad.

En términos de Relevancia cabe destacar que si bien es cierto casi se ha logrado la meta de capacitación de jóvenes, 189 egresados sobre 190 jóvenes previstos, se está muy por debajo de la meta de inserción laboral de jóvenes, sólo 41 insertados laboralmente de 120 propuestos como meta.

A nivel de la Eficiencia del Proyecto, se aprecia que el número de horas de capacitación desarrollada (entre 60 y 120 horas) es insuficiente para lograr la “transferencia de competencias técnicas” que la IE propone.

Se ha alcanzado poca Efectividad del proyecto, entre otros, porque sólo un 16.52% de los beneficiarios (de la muestra) se desempeñó en algo relacionado con lo que estudió gracias al proyecto. Así también apenas un 4.8% de jóvenes ocupados se encuentran en el Nivel I del Índice de Trabajo Decente

A nivel de Sostenibilidad, medido en base a la inserción laboral es evidente que habiéndose logrado un bajo índice (5% sobre el total de egresados) de colocación en el mercado laboral de Huancavelica, el proyecto no encuentra una demanda efectiva para los cursos ofertados.

En cuanto a la Asociación con las empresas y la IE, de 12 empresas visitadas sólo una referenció haber tenido contacto previo al inicio del proyecto y durante la etapa de inserción laboral sólo se mantuvo contacto con 05 empresas. Además de ello la IE mantiene un Convenio entre la DRTPE, sin embargo se ha dado poco aprovechamiento del mismo.

Finalmente, la replicabilidad del proyecto es probable si sólo se diera en los aspectos de convocatoria y capacitación, sin embargo al ser el objetivo (y el componente más importante) la inserción laboral, los bajos niveles de inserción y las pocas empresas formales en la provincia, hace no replicable el proyecto.

### III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN

La metodología de evaluación final del proyecto tomó como base principal los TDR entregados por FONDOEMPLEO. Se llevó a cabo mediante un proceso participativo que involucró a personal jerárquico, técnico y de instrucción de la IE SENATI; de igual modo a los jóvenes beneficiarios, representantes del sector empresarial y representantes de la Dirección Regional de Trabajo; esta dinámica favoreció la generación de espacios de análisis y reflexión tanto para el EEF del Proyecto, como para los involucrados como individuos y profesionales y en representación de sus instituciones en su rol desempeñado y para tomar 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 como:**  
Informes técnicos y medios de verificación.

**2do: Trabajo de campo.**

La recolección primaria de datos del proyecto seleccionados para la evaluación se focalizó principalmente en la provincia de Huancavelica, dado que la totalidad de jóvenes beneficiarios del proyecto proceden de esta provincia.

El equipo estuvo integrado por profesionales debidamente entrenados, 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 del proyecto inicial, 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, para la Evaluación Final del Proyecto C-12-03: "Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes en el sector minero de la Región Huancavelica", 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, el periodo de referencia determinado para la aplicación del estudio fue del 05 al 11 de enero 2014, que representa la penúltima semana de ejecución del proyecto.



**Tabla N° 7**  
**Periodo de referencia según Programa de Capacitación**  
 (Distribución por Grupos)

N°	Programa de Capacitación	Grupo N°	Fecha de Término del entrenamiento	Período de Referencia aplicación FSEL L1 - EEF
1.	Mantenimiento Básico del Motor	I	18/06/2013	Del 05 al 11 de enero 2014
2.	Electricista Instalador de Interiores		18/06/2013	
3.	Soldadura Estructural		18/06/2013	
4.	Electricista Instalador de Interiores	II	07/08/2013	
5.	Mantenimiento Básico del Motor		12/07/2013	
6.	Soldadura Estructural		22/08/2013	
7.	Soldadura Estructural	III	18/10/2013	
8.	Electricista Instalador de Interiores		17/10/2013	
9.	Mantenimiento Básico del Motor		18/10/2013	
10.	Electricista Instalador de Interiores	IV	18/10/2013	

Fuente: IE SENATI - Reporte de alumnos matriculados del proyecto al 09/10/2013

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.

##### b. Población de Estudio y Tamaño de Muestra

###### Población Objetivo:

La población de interés para este estudio son los 200 jóvenes beneficiarios contemplados por el proyecto C-12-03 Región Huancavelica, comprendidas en la provincia de Huancavelica.

###### Tamaño de Muestra

La encuesta realizada durante el EEF reclutó una muestra representativa de jóvenes, siendo el tamaño de la muestra 115 beneficiarios, similar a la Línea de Base, con un nivel de confianza de 90% y margen de error de 5%, las mismas que se distribuyen de la siguiente manera:

**Tabla N° 8**  
**Universo y muestra de Beneficiarios en Evaluación Final**

Región	Provincia	Beneficiarios	
		Universo Beneficiarios	Muestra
Huancavelica	Huancavelica	200	115
	Angaraés	---	---
	Acobamba	---	---
Total:		<b>200</b>	<b>115</b>

Fuente: Propuesta Técnica ELB Proyecto C-12-03

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

### c. Método de recopilación de Datos

Previa coordinación con el 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 - EEF 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 ubicó y visitó a los jóvenes en diferentes lugares tales como sus Centros de Trabajo, sus domicilios, oficinas de la IE, entre otros.

### 3.3.2. Metodología Cualitativa

Para esta etapa del estudio se planteó un conjunto de estrategias y procedimientos a seguir y que fueron validadas por FE, que permitió alcanzar el objetivo que persigue el EEF. En ese sentido, se planificó la realización de entrevistas y Focus Group 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 así como información del entorno económico laboral.
- **Entrevistas a Equipo Técnico.** Se realizaron entrevistas individuales y grupales a distintos representantes de la IE así como 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 trece (13) entrevistas a representantes de igual número de empresas empleadoras de jóvenes egresados del proceso de formación profesional. Ver ANEXO 7.2. (Identificación de las Empresas Entrevistadas).

- **Entrevista a representantes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.** Se realizó una (1) entrevista al Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, logrando recabar información relevante sobre el mercado económico productivo y laboral. Para tal fin, se utilizó una guía de preguntas.
- **Grupos Focales con jóvenes beneficiarios.** Se realizó un (1) grupo focal con los beneficiarios en las instalaciones de la IE SENATI en Huancavelica. Como herramienta de apoyo se utilizó una guía de preguntas y se registró toda la información y opinión vertida por los beneficiarios.

Las entrevistas y el Focus Group se desarrollaron de manera simultánea a 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:

- Información existente incompleta y poco organizada en la parte de inserción laboral del proyecto: listado de empresas sin teléfonos ni direcciones y Jefe de proyecto desconocía ubicación.
- Algunos Empresarios renuentes a ser entrevistados por falta de tiempo.
- Ausencia del equipo técnico a dos semanas de la finalización del proyecto limita el acceso a información pertinente: el Jefe del Proyecto era el único que continuaba en sus funciones, situación que limitó en parte, la realización de las actividades programadas para el EEF.
- Difícil ubicación de jóvenes beneficiarios (cambio de dirección y teléfonos, domicilio eventual, cambio de residencia a otra región por oportunidades laborales).
- No asistencia de todos los jóvenes beneficiarios a la convocatoria para Focus Group.
- El factor climático de la zona. La realización del estudio coincidió con la estacionalidad de las lluvias en la región, por cuanto las altas precipitaciones registradas retrasaban el desplazamiento de los encuestadores a los domicilios de los beneficiarios de la muestra.

## IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

### 4.1. RELEVANCIA

#### A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral

##### 4.1.1. Entorno Económico Productivo y Laboral en la Región

La actividad económica de Huancavelica durante el 2013 ha tenido un escaso crecimiento, según el Instituto Peruano de Economía el Indicador Compuesto de Actividad Económica (ICAE) de la región ha crecido sólo un 3.2%<sup>3</sup>, “con lo que mantiene la tendencia de desaceleración de los últimos 3 años. La reducción de la producción pecuaria, el lento crecimiento de la producción eléctrica y el resultado mixto de los productos mineros explican el discreto crecimiento de la región. Dentro del sector pecuario se redujo la producción de carne de porcino y leche vacuna, y entre los productos mineros se redujo más la producción de cobre.”<sup>4</sup>

Según el Informe Estadístico Mensual<sup>5</sup> de octubre 2013 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, durante el período de octubre 2012 / octubre 2013 el empleo formal en la ciudad de Huancavelica mostró un crecimiento de 12.7%, siendo junto con Tarapoto y Moquegua una de las tres ciudades con mayor crecimiento positivo. Según dicho Informe, este crecimiento fue el resultado del incremento de personal en las ramas servicios, comercio y extractiva. En la rama servicios destacaron las subramas servicios sociales y comunales; y electricidad, gas y agua. En la rama extractiva destacó la subrama minería en la contratación de nuevos trabajadores.

A pesar de lo anterior, en la región Huancavelica según información del Ministerio de la Producción<sup>6</sup> para el año 2012 existen de 5 168 empresas formales, de las cuales 5 046 (97.6%) son micro empresas; así también para el periodo 2011 – 2012, el nivel de formalidad laboral se mantuvo como la más baja a nivel nacional (28% de la PEA ocupada en empleo adecuado)<sup>7</sup>, ocupando el puesto 23 en el ranking de desempeño económico.

De este modo, la Región Huancavelica no ofrece las mejores condiciones de desarrollo para un proyecto como el evaluado, cuyo resultado principal es lograr la “inserción laboral en empleo decente” de sus beneficiarios, el cual se ha visto reflejado en que sólo 41 jóvenes (de 212 participantes) hayan logrado un escaso 31.4% de inserción laboral en empleo decente.

##### 4.1.2. La demanda laboral juvenil en Huancavelica

<sup>3</sup> Instituto Peruano de Economía, Reporte del ICAE Regional a Julio 2014. [http://ipe.org.pe/sites/default/files/u3/icae\\_1\\_huancavelica.pdf](http://ipe.org.pe/sites/default/files/u3/icae_1_huancavelica.pdf)

<sup>4</sup> Idem anterior.

<sup>5</sup> Dirección de Investigación Socio Económico Laboral, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe Estadístico Mensual. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2013/IEM\\_209.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/iem/2013/IEM_209.pdf)

<sup>6</sup> Ministerio de la Producción, dirección de Estudios Económicos de MYPE e Industria, Estadísticas de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa - 2012. <http://www.produce.gob.pe/images/stories/Repositorio/estadistica/anuario/anuario-estadistico-2012.pdf>

<sup>7</sup> Instituto Peruano de Economía, Índice de Competitividad Regional – INCORE 2012, Abril 2013. Indicadores del ICR Huancavelica 2007/08-2011/12. períodos 2011-2012.

En base a la información recabada del Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Huancavelica, los sectores más intensivos en mano de obra juvenil se dan en comercio y servicios. Sectores en los que una gran mayoría de jóvenes trabajan en condiciones de informalidad laboral. Otro de los sectores con demanda de trabajadores jóvenes es construcción y en menor proporción minería, a diferencia de los dos primeros, estos últimos ofrecen empleos en su mayoría formales.

En el sector servicios, son las entidades financieras las que ofrecen empleos formales a los jóvenes, mientras que en comercio, son las tiendas comerciales de electrodomésticos y de prendas de vestir las que formalizan a sus trabajadores.

Entre las ocupaciones más solicitadas en la VUPE<sup>8</sup> en los diferentes sectores, se encuentran obreros, técnicos, agentes de ventas, promotores de crédito, colocadores de tarjetas, perforadores de mina y vigilantes. El perfil requerido en los jóvenes es experiencia de trabajo y estudios superiores. Para el sector minero, en particular, la intermediación laboral de jóvenes no funciona por distintos factores, uno de ellos es el perfil del postulante que no se adecúa al puesto demandado por la empresa.

Asimismo, se ha incrementado un mayor número de negocios informales donde los jóvenes se están empleando. El empleo precario y/o el subempleo en la población juvenil de Huancavelica están presentes y sigue creciendo. A través de la Dirección se hace el mayor esfuerzo por la promoción del empleo decente, pero los resultados son mínimos.

Con base a este análisis es evidente que las opciones ocupacionales planteadas por el Proyecto no tienen clara demanda en el mercado laboral regional. De igual modo, no se aprecia una articulación previa (diseño del proyecto) con la DRTPE.

### **A nivel del Beneficiario del Proyecto y su Entorno**

Los jóvenes proceden de comunidades campesinas alejadas de la ciudad de Huancavelica, lo que significa que vivan solos y tengan que trabajar para cubrir sus gastos de estadía, situación que influye en la ausencia a clases<sup>9</sup>.

### **A nivel del Marco Lógico**

En la siguiente Matriz del Marco Lógico se aprecia la comparación de indicadores ex ante y ex post del proyecto:

---

<sup>8</sup> VUPE: Ventanilla Única de Promoción del Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de Huancavelica.

<sup>9</sup> Como una forma de evitar la deserción, la IE les hizo firmar Declaraciones Juradas de compromiso de culminación del proyecto a todos los beneficiarios.

Matriz de Marco Lógico del Proyecto comparando Indicadores Ex-Post del Proyecto

OBJETIVO	INDICADOR	LINEA DE BASE	EVALUACIÓN FINAL
<b>Fin</b>			
Jóvenes con ingresos económicos promedio mejoran su nivel de vida			
<b>Propósito</b>			
Acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado.			
<b>Componentes</b>			
<b>I. Convocatoria</b>	Ratio de selectividad del público objetivo es >1: convocado/seleccionado	Ratio de selectividad del público objetivo = 1 / 1	NO CORRESPONDE AL EEF
<b>II. Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en Huancavelica</b>	90% de los jóvenes terminan el programa de capacitación	212 jóvenes seleccionados inician el proceso de capacitación laboral	189 Jóvenes culminan el programa de capacitación y reciben Certificado de Capacitación
<b>III. Inserción laboral</b>	60% de los beneficiarios acceden a trabajos formales	No corresponde al ELB	34% (41 beneficiarios de 120 propuestos) acceden a trabajos formales <sup>1/</sup>
<b>IV. Gestión del Proyecto</b>	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 del Proyecto C-12-03, Aspecto III "Síntesis del Proyecto". Gestor de Proyecto: José Samamé Mendoza, 14 Abril 2014.

Fuentes: Informe del proyecto y Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

El Marco Lógico ha sido elaborado en base a la información proporcionada por FE en la Convocatoria 12 (TDR y Anexos), de este modo la IE ajustó su fin y propósito; y definió las metas a alcanzar. Se aprecia que el indicador más relevante es el de “% de los beneficiarios acceden a trabajos formales”, siendo el logro de este indicador de sólo 34% (41 / 120 beneficiarios comprometidos), el mínimo establecido en los TDR es de 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

- De los tres Programas de Capacitación, el que tuvo una menor cantidad de horas fue "Mantenimiento Básico del Motor" (60 horas), los contenidos estuvieron dirigidos a entrenar en los jóvenes el mantenimiento de motores, pero no abarcaron otros contenidos relacionados con los problemas más frecuentes que se presentan dentro de un taller de mecánica automotriz.
- En el caso de los otros dos cursos del proyecto "Soldadura Estructural" y "Electricista Instalador de Interiores", tuvieron una mayor duración de horas de capacitación (120), y los contenidos desarrollados en cada curso, permitieron en los beneficiarios, un mejor desempeño durante la inserción laboral.
- Según Marco Lógico del proyecto "200 jóvenes se les transfiere competencias técnicas de los cursos de capacitación propuestos". Durante dicho proceso, se capacitaron 212 jóvenes de los cuales 07 desertaron (3.5%) y 16 desaprobaron los cursos (8%).
- El Equipo Técnico del proyecto, sugiere un tiempo de duración de los cursos mínimo de 320 horas y desarrolladas en un período de 04 meses, de tal forma que SENATI pudiese certificar a sus alumnos con el "Nivel de Auxiliares".

Para la totalidad de los beneficiarios participantes en el Focus Group, los contenidos aprendidos en los tres cursos de capacitación fueron muy básicos y de alguna manera insuficientes. Manifiestan, que debió considerarse más horas de práctica y mayor cantidad de contenidos por especialidad, principalmente en el curso de "mantenimiento básico del motor" (60Hrs.); y el tiempo de la capacitación en todos los cursos, debió durar 300 horas.

Refieren en el caso de electricidad, sólo aprendieron una rama: "la domiciliaria", hubiera sido mejor capacitarse en electricidad industrial que les permite efectuar trabajos con mayor cantidad de voltaje. En el caso de soldadura, aprendieron soldadura liviana, las empresas solicitan trabajos más especializados como techos estructurales, ellos no podrían soldar esas estructuras, les falta mayor conocimiento y horas de práctica; y en mantenimiento básico del motor, aprendieron a conocer las partes de un vehículo y realizar su mantenimiento, pero no a solucionar problemas o fallas frecuentes dentro de un taller de mecánica, debieron aprender más de motores, saber cómo armar y desmontar.

La parte práctica de la capacitación, la realizaron en Módulos Demostrativos de cada Aula-Taller del curso, que para algunos de los asistentes al Focus Group, debió darse además, en situaciones reales de trabajo.

Sobre los instructores, reconocieron que eran de la especialidad de los cursos, con conocimiento y manejo del tema. La metodología de enseñanza fue didáctica y dinámica que hacía entretenida las clases y generaba un clima de confianza entre el docente y el alumno.

Otro de los aspectos resaltantes de la capacitación, relacionado al tema de competencias blandas fue la exigencia de SENATI en aspectos como: puntualidad, responsabilidad y orden. De igual forma, el desarrollo de temas transversales como liderazgo, medio ambiente, autoestima que promovió el compañerismo entre ellos.

En general, todos los participantes del Focus Group coincidieron en señalar que los contenidos de la capacitación fueron buenos, sólo que debió durar más tiempo. Fueron muy claros en reconocer que los contenidos desarrollados en la capacitación no fueron suficientes como para postular a una empresa minera *–como en un inicio les ofreciera el proyecto–*, son conscientes en señalar que necesitan mayor especialización, además de experiencia mínima de 2 a 3 años en empresas mineras.

#### **4.2.2. Competencias blandas, entorno social**

- Las actitudes que muestran los jóvenes influye necesariamente en su participación y continuidad en el proyecto, la IE SENATI destinó un porcentaje de tiempo al inicio de las Sesiones de Aprendizaje de los cursos para reforzar el tema actitudinal en ellos.
- Como formación disciplinaria fueron exigentes en la puntualidad y el respeto a sus compañeros. Asimismo se realizaron los Talleres de Autoestima, Liderazgo, Medio Ambiente, entre otros, contemplados en la propuesta.
- Como sugerencia del Equipo Técnico, el Diseño Curricular debiera contener una mayor cantidad de horas destinadas a temas transversales, los cuales debieran desarrollarse en la primera parte de la capacitación e implementar un Área de Tutoría para seguimiento de problemas familiares de los jóvenes.

#### **4.2.3. Disponibilidad de ambientes y recursos físicos**

- La IE puso a disposición del proyecto su infraestructura, equipamiento y Docentes por cada Módulo/Curso ofertado.
- La IE cuenta con una infraestructura nueva y moderna, sus aulas y talleres de capacitación, con equipamiento que corresponde con los requeridos para el desarrollo de la capacitación, así como la maquinaria utilizada por los alumnos está en correspondencia con la tecnología utilizada por las empresas. Sólo en el caso del curso “Electricista Instalador de Interiores” los equipos están por encima de la tecnología utilizada en la zona donde interviene el proyecto.
- Se proporcionaron a los alumnos, herramientas, materiales e insumos necesarios para el desarrollo del trabajo educativo. En los tres programas de capacitación se proporcionaron a los beneficiarios, materiales de consulta, además de uniformes e implementos de seguridad EPP en función de la ocupación estudiada.
- Al finalizar el proceso de capacitación, se les ha proporcionado a cada beneficiario un “Kit de herramientas” según el curso estudiado, como incentivo al proceso de inserción laboral.

Para todos los beneficiarios participantes del Focus Group, la infraestructura de SENATI es nueva y moderna y los ambientes de capacitación destinados para las clases teóricas y prácticas (aula – taller) estuvieron implementados y equipados con mobiliario, equipos, materiales y herramientas de trabajo según la especialidad del curso.



Resaltan la disponibilidad que tuvieron los alumnos, de los equipos, materiales, herramientas de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo de las prácticas, el cual fue proporcionado íntegramente por el proyecto en los tres cursos. Sólo en el caso de mantenimiento básico del motor, refieren que el aula-taller debió estar más equipado con vehículos para desarrollar la práctica “... sólo había dos autos para practicar y habían muchos alumnos en la clase, no todos podíamos practicar, muchos se amontonaban”, Juan Daniel De La Cruz Yauri, Mantenimiento Básico del Motor, Grupo III.

De igual forma, mencionan que a la totalidad de los alumnos que participaron del proyecto, se les proporcionó uniformes de trabajo: mamelucos, casco de protección e implementos de seguridad, según la especialidad del curso (botas, guantes, mandiles, máscaras, entre otros).

Todos resaltan la gratuidad de la capacitación que cubrió todo lo necesario para estudiar.

#### **4.2.4. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación**

- No se ha designado específicamente a un miembro del Equipo Técnico para que realice actividades de monitoreo y supervisión al proceso de capacitación. Al tener el proyecto sus oficinas dentro de la institución capacitadora, ha sido el Jefe del Proyecto quien ha estado realizando la labor de seguimiento al desarrollo de los contenidos de los cursos en las aulas – taller.
- De igual forma, la IE ha aplicado encuestas a los beneficiarios para medir el grado de satisfacción de los cursos -calificación de manera anónima-, acerca de cómo perciben el proceso de enseñanza que vienen recibiendo de parte del proyecto: docentes, contenidos, equipos, materiales, herramientas e insumos, En los tres cursos la IE ha reportado resultados positivos.

#### **4.2.5. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora**

Al respecto, los beneficiarios participantes del Focus Group, manifestaron que el proyecto contrató una movilidad (combi) para trasladarlos desde la ciudad de Huancavelica a la institución de SENATI (en el anexo de Chuñuranra, aproximadamente a 30 minutos de la ciudad) y retornarlos de vuelta a la ciudad.

Otro de los incentivos que les dieron, fue un refrigerio diario a todos los participantes de los cursos. Los alumnos estudiaron tres veces por semana (viernes, sábado y domingo). La movilidad y refrigerios fueron cubiertos por el proyecto durante todo el proceso de capacitación.

#### **4.2.5. Ejecución Presupuestal (recursos programados y asignados, eficiencia en la ejecución del gasto)**

- Los recursos programados y asignados de parte de FE han sido suficientes para la implementación de actividades y el cumplimiento de productos del proyecto. En el componente de inserción laboral se ha ejecutado el 74% del presupuesto, por cuanto se ha pagado a los vinculadores en función de productos y metas de colocación.
- Por cambio de funcionarios de FONDOEMPLEO (personal administrativo contable) se han recibido Desembolsos desfasados, no respetando los cronogramas y tiempos

previstos de la propuesta, un ejemplo de ello fue el tercer desembolso que tuvo un retraso de más de un mes. SENATI tuvo que sostener con la Caja Chica Institucional los gastos asumidos y comprometidos con sus proveedores (pago de uniformes, kits de herramientas, pago de personal, entre otros).

- Los desembolsos desfasados, alteraron el esquema y cronograma de ejecución de gasto planificado inicialmente, el retraso en el desembolso comprometían el gasto. En los informes financieros pareciera que la ejecución estuviera retrasada, las partidas presupuestales se trasladaban al siguiente mes y no en el que debió ser consignado
- La ejecución de gasto en los cuatro desembolsos recibidos de FONDOEMPLEO han sido en promedio:

- i) 1er. Desembolso: 60% de ejecución de gasto
- ii) 2do. Desembolso: 74%
- iii) 3er. Desembolso: 80%
- iv) 4to. Desembolso: 72.95% de ejecución presupuestal.

- El monto total desembolsado por FE a la IE es del 95.38% del presupuesto comprometido. No se tiene información acerca de la diferencia comprometida, se presume sea debido al no haberse completado la meta de inserción laboral prevista. En la Tabla N° 1 se presenta el desembolso realizado por FE

Tabla N° 1

CONCEPTO	S/.
Monto total de proyecto	631,194.14
Línea de base (4% del monto total)	(22,147.16)
Total a transferir	609,046.98
Desembolsos FONDOEMPLEO	(580,889.17)
<b>Saldo por desembolsar</b>	<b>0.00</b>

Fuente: Informe final del Proyecto presentado por SENATI

Elaboración: Informe de Cierre de Proyecto - FE (José Samamé Mendoza, Fecha: 14-04-14)

### 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 "200 jóvenes son seleccionados para los cursos de capacitación". La IE ha aplicado estrategias de convocatoria y focalización se seleccionaron 212 jóvenes (106%) de la meta planteada.

##### **4.3.1. Proceso de focalización y selección de jóvenes**

- Se plantearon diversas estrategias de focalización en los diferentes distritos de la provincia de Huancavelica. A través de un desayuno empresarial con autoridades de gobiernos distritales se comprometieron acciones conjuntas de convocatoria e inscripción de jóvenes en sus jurisdicciones. Uno de los distritos más comprometidos fue Ascensión, con quien se firmó un Convenio Interinstitucional de trabajo, y de donde proceden gran parte de los beneficiarios del proyecto.
- A nivel de la municipalidad provincial, se iniciaron coordinaciones para la firma de un Convenio de similares características, pero fueron situaciones burocráticas del gobierno local, las que retrasaron dicha firma.
- De igual forma, se emitieron avisos radiales en medios de comunicación principales de la provincia, para difundir la convocatoria del proyecto y su alcance a los jóvenes.
- Se comprometieron a las empresas mineras "Martha" y "Milpo" para seleccionar e inscribir a jóvenes de comunidades campesinas pertenecientes a sus áreas de influencia, logrando que ellas subvencionen el traslado de los alumnos desde sus comunidades a la Institución Capacitadora.
- Se llenaron "Fichas de Inscripción" con los datos personales de cada joven, esa información fue verificada en el SISFHO (condición de pobreza del postulante) para determinar su condición de beneficiario. Una vez seleccionado, se le aplicó un Test de Evaluación Psicológica con el fin de analizar su personalidad y este análisis ayude a evitar la deserción. Se les hizo firmar Declaraciones Juradas de compromiso de culminación del proyecto a todos los beneficiarios.

El proceso de focalización y selección que realizó la IE SENATI debió estar dirigido a jóvenes pobres, que no cuenten con recursos necesarios para seguir una capacitación técnica. Sin embargo dentro de la población beneficiaria del proyecto, hubo jóvenes que trabajan en empresas mineras (caso MILPO y Santa Bárbara) y percibían remuneraciones por encima de S/. 1,200 soles; jóvenes con estudios superiores ya concluidos y otros que estaban estudiando, sea en institutos o universidades (algunos de ellos estudiaban en instituciones privadas), y jóvenes que ya trabajan en talleres de soldadura o de mecánica como maestros u operarios y vieron la oportunidad del proyecto sólo para la obtención del certificado; *"en mi grupo de soldadura había compañeros que recién empezábamos a aprender el curso y otros que ya conocían bastante porque trabajaban en los talleres, y no tomaban con seriedad la capacitación"*. (Julio César Javier Meza, Soldadura Estructural, Grupo III).

▪ Sobre los motivos que los impulsaron a participar en el proyecto:

Han sido diferentes los motivos que los impulsaron a participar en el proyecto; pero el que mayor predominio mostró, fue la obtención del Certificado de SENATI, principalmente por el peso académico que tiene la Institución y su relación como oportunidad laboral.

Otro de los motivos señalados, fue el complementar sus estudios superiores con la capacitación laboral del proyecto, la oportunidad de trabajar en una empresa minera tal como les ofrecieron al momento de su inscripción, *"nos dijeron que sólo los mejores de cada grupo se irían a trabajar a Milpo y yo quería trabajar en la mina"*, Chen Vilchez Escobar, *Electricista de Interiores, Grupo III*; y finalmente, aquellos jóvenes motivados sólo por la oportunidad de estudiar algo básico sin la intención de trabajar en una empresa.

Aquí algunas de las opiniones versadas en el Focus Group realizado:

- *"... me enteré de la capacitación por un compañero, y se estaba presentando la oportunidad de un certificado más y de ampliar más mis conocimientos"*.
- *"... yo trabajo en un Taller de Pirotecnia y mi Jefe y su hermano se inscribieron en SENATI para estudiar Soldadura Estructural y me inscribieron a mí también. Siempre tenía la ilusión de estar en SENATI"*
- *"... trabajo desde hace tiempo como albañil y no entendía la parte eléctrica, así que me inscribí para aprender y yo mismo realizar las instalaciones"*
- *"... me inscribí en SENATI porque quería aprender lo básico de la carrera de electricidad y poder yo mismo solucionar los problemas que se presenten en mi casa sin tener que llamar a un técnico"*

### **A nivel de Inserción Laboral**

En este punto se analizan uno de los componentes importantes de la propuesta del proyecto *"Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector minero de la región Huancavelica"*, el cual está referido al Componente III: Inserción Laboral, que tiene como indicador de resultado el *"60% de los beneficiarios del proyecto acceden a trabajos formales"*, lo que en términos absolutos representan 120 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 115 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 (66.96%) “No fue presentado a una empresa por intermedio directo del proyecto”, en el caso de los que SI lo fueron, representan el 33.04%.

Cuadro N° 1

**REGION HUANCAVELICA: BENEFICIOS DEL PROYECTO**  
**ARTICULACION LABORAL DEL PROYECTO (115 Jóvenes)**

Después de la capacitación, ¿el proyecto te presentó a una EMPRESA?	ARTICULACION LABORAL	
	Evaluación Final	
	Total	%
<b>Total absoluto (N)</b>	115	100.00
Si	38	33.04
No	<b>77</b>	<b>66.96</b>

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EF - Enero 201

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Entre las razones y/o motivos que incidieron, que 77 jóvenes de la muestra no hayan sido presentados a una empresa por intermedio directo del proyecto, destacan tres principalmente: el primero “*la Institución Ejecutora (IE) no lo llamó desde que terminó su capacitación técnica*” (29.87%), el segundo “*por motivo de estudios*” (25.97%) y, el tercero “*por trabajo*” (23.38%). En el primer caso, casi la tercera parte de beneficiarios de la muestra –*en especial mujeres*– manifestaron haber estado a la espera de la convocatoria del proyecto para su inserción laboral, situación que no se dio, por lo que algunos optaron por trabajar en actividades económicas sean similares o distintas a la capacitación recibida por el proyecto. En el segundo caso, un determinado grupo de beneficiarios de la muestra, sigue –*paralelamente al proyecto*– estudios superiores (técnica o universitaria) situación que refieren los entrevistados, es de conocimiento de la Institución Ejecutora, así como es de conocimiento su decisión de no participar en la fase de inserción laboral por el tema de horarios en el estudio. Y en el tercer caso, muchos jóvenes –*al ser convocados por el proyecto*– desestimaron la propuesta ofertada por razones de trabajo; algunos de los beneficiarios trabajan en sus propios talleres/negocios y/o por cuenta propia, percibiendo ingresos superiores a los ofrecidos por el proyecto.

El 7.79% de los beneficiarios manifestaron rechazar la oferta laboral del proyecto por ubicarse la empresa en otra ciudad distinta a Huancavelica, (Huancayo y Pucallpa). El no tener parientes en esas ciudades para amortiguar sus gastos de estadía, influyó en su negativa de insertarse por intermedio del proyecto y optaron por conseguir un empleo en la misma ciudad de Huancavelica.

Estas situaciones descritas líneas arriba, da cuenta de un grupo de beneficiarios con características distintas, que responden también de manera distinta al proceso de inserción laboral; y que resta la efectividad del proyecto en su capacidad de garantizar una buena transición y de ampliar las redes de conexiones laborales de los beneficiarios para facilitar su inserción al trabajo. A ello se suma las restricciones de oferta laboral de la región Huancavelica, en el sentido que no existen suficientes empresas con capacidad de ofrecer empleos formales, generando un desplazamiento en las estrategias de articulación y vinculación laboral del Equipo Técnico del proyecto a otras ciudades con mayor demanda de mano de obra como es el caso de Huancayo e Ica.<sup>10</sup>

Cuadro N° 2

REGION HUANCAVELICA: BENEFICIARIOS DEL PROYECTO		
MOTIVOS POR EL QUE LOS BENEFICIARIOS NO FUERON PRESENTADOS A UNA EMPRESA		
Motivo por el que el Joven NO FUE PRESENTADO A UNA EMPRESA	INSERCIÓN LABORAL	
	Evaluación Final	
	Total	%
<b>Total absoluto (N)</b>	77	100.00
1. La IE no lo llamó desde que terminó su capacitación técnica	23	<b>29.87</b>
2. Cuidado de la casa / familiares	0	0.00
3. Por salud (enfermedad, accidente, embarazo)	1	1.30
4. Por trabajo	18	23.38
5. Por estudios	20	<b>25.97</b>
6. La empresa a la que iba ir queda lejos	6	7.79
7. Las condiciones laborales (horario, trato, salario) no le convenían	2	2.60
9. Otros	7	9.09

**Fuente:** Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EF - Enero 2014  
**Elaboración:** El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida

La información obtenida para el EEF, tuvo como sujeto de evaluación al mismo beneficiario que fue entrevistado en la línea de base y sobre quien se ha mostrado los resultados comparativos entre ambos estudios.

Del total de la muestra (115 beneficiarios), que representan el 57.5% de la población total beneficiaria del proyecto (200 jóvenes), el 46.96% corresponden a jóvenes que han estudiado el curso de “Electricista Instalador de Interiores”, el 25.22% a jóvenes del curso “Soldadura Estructural” y el 27.83% a jóvenes del curso “Mantenimiento básico del motor”; quienes al término de su capacitación técnica debieron ser insertados en empresas vinculadas con los cursos de capacitación desarrollados por el proyecto.

Los resultados obtenidos en el estudio, evidencian que sólo el 16.52% de los beneficiarios de la muestra estuvo trabajando en algo relacionado con lo que estudió, mientras que hay un 55.7% que trabaja en algo que no tienen relación con lo que estudió. Esta situación se presenta en los tres programas de capacitación del proyecto, pero con mayor incidencia en el programa de “Mantenimiento básico del motor”, donde sólo tres (9.38%) de los 23 jóvenes ocupados del programa se desempeñan en ocupaciones relacionadas con la capacitación laboral; resultados que muestran un “problema de inadecuación” entre la formación de los beneficiarios y las ocupaciones en las que finalmente se ubican.

<sup>10</sup> Esta afirmación se expone con mayor detalle en la sistematización de entrevistas al Equipo Técnico del proyecto y al representante de la Dirección Regional de Trabajo de Huancavelica.

Asimismo, un 27.83% del total de beneficiarios de la muestra, que a pesar de haberse capacitado por el proyecto no lograron insertarse en el mercado de trabajo (jóvenes desocupados o inactivos), que por distintas razones –*explicadas líneas arriba*- no estuvieron trabajando.

Cuadro N° 3<sup>11</sup>

REGION HUANCAVELICA: BENEFICIARIOS DEL PROYECTO SEGÚN MUESTRA (115 Jóvenes)  
 CORRESPONDENCIA ENTRE OCUPACION DESEMPEÑADA Y CAPACITACION RECIBIDA SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACION

Programa de Capacitación	Jóvenes capacitados según Muestra		CORRESPONDENCIA entre Ocupación desempeñada y Capacitación recibida						TOTAL RELATIVO (%)
	Total	%	JOVENES OCUPADOS (Asalariados e Independientes)				NO TRABAJAN <sup>(1)</sup>		
			SI	%	NO	%	Abs.	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>115</b>	100.00	<b>19</b>	<b>16.52</b>	64	55.65	32	27.83	100.00
Electricista Instalador de Interiores	54	46.96	10	18.52	29	53.70	15	27.78	100.0
Soldadura Estructural	29	25.22	6	20.69	15	51.72	8	27.59	100.0
Mantenimiento Básico del Motor	32	27.83	3	9.38	20	62.50	9	28.13	100.0

1/ Jóvenes Inactivos y Desocupados en la semana de referencia.

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Analizando las ocupaciones en las que finalmente se ubican los beneficiarios por Programa de Capacitación, una gran mayoría de ellos (43.4%) aparecen concentrados en un número reducido de ocupaciones: albañil/ayudante de albañil, soldador/ayudante de soldador y en actividades de comercio y servicios. Por otro lado, la inserción laboral de los beneficiarios, se realiza de manera informal, por cuanto se evidencia la ausencia de contratos y la falta de protección social en su puesto de trabajo. .

#### 4.3.4. Medios / Contactos para acceder al puesto de trabajo

Los medios que utilizan los jóvenes para la búsqueda efectiva de empleo son distintos, siendo el más recurrente la red de contactos sociales (amigos, familiares, vecinos), tal es así que el 61.45% accede a un puesto de trabajo por este medio. Le sigue en orden de importancia la búsqueda de empleo en avisos de las puertas de las empresas o en avisos de periódicos (4.82%); y en algunos casos, hubo jóvenes que retornaron a su anterior puesto de trabajo ya sea porque la misma empresa los llamó, o por decisión propia de retornar, aquí se encuentra el 3.61% de los beneficiarios ocupados. Finalmente, sólo una joven se incorporó al mercado laboral, a través de la bolsa de trabajo de la página web del INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática), que luego de pasar por un periodo de capacitación de diez días, fue contratada por la entidad pública. En todos los casos mencionados, los beneficiarios que están ocupados en alguna actividad laboral accedieron a los mismos de manera autónoma (71.08%), sin el acercamiento empresarial y la

<sup>11</sup> Para determinar la adecuación o inadecuación ocupacional, se ha tomado en cuenta el curso que estudió el beneficiario dentro del proyecto y las respuestas contenidas en la Ficha FSEL-EF, en el Formato D “Ocupación Principal” específicamente las preguntas D1, D2 y D3 que buscan determinar el tipo de trabajo realizado por el beneficiario en la semana de referencia y las tareas principales realizadas en su ocupación principal; la misma que ha sido codificada según el Código Nacional de Ocupaciones y presentada de manera cuantitativa y gráfica según los Programas de Capacitación ofertados por el proyecto. Se ha tenido en consideración la relación del beneficiario con el mercado de trabajo, es decir, la forma en la que se ha insertado laboralmente, teniendo cuidado en la distinción que si el trabajo que realiza es por cuenta propia o dependiente.



vinculación laboral del proyecto (sólo el 6.02% de jóvenes accedieron a un puesto de trabajo por intermedio directo del proyecto).

El que sea 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 la contrastamos con las condiciones laborales en las que se insertaron al mercado de trabajo, vemos que se da una inclusión desventajosa, expresada en trabajos sin contrato, trabajos temporales y sin los mecanismos de protección y seguridad social (aspectos que fueron vistos en secciones anteriores del presente informe) .

Finalmente, un 22.89% de los beneficiarios que se encuentran trabajando, lo están porque se desempeñan en sus propios negocios o en negocios familiares (generalmente de los padres, pero que tienen una alta responsabilidad dentro de los mismos). Estos beneficiarios, no necesitaron realizar una búsqueda de empleo para estar ocupados.

Cuadro N° 12

**REGION HUANCAVELICA: EVALUACION FINAL**

**BENEFICIARIOS OCUPADOS: Medios / contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo  
 (EEF / 83 Jóvenes)**

Medios / contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo		
¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?	Total	%
<b>Total absoluto (N)</b>	83	100.00
1. El proyecto me presentó	5	6.02
2. Pregunté a amigos, familiares o vecinos	<b>51</b>	<b>61.45</b>
3. Busqué avisos en periódico / en puertas de empresas	4	4.82
4. A través de una Bolsa de Trabajo Público (INEI)	1	1.20
5. Negocio propio / Negocio familiar	19	<b>22.89</b>
6. Otros 1/	3	3.61

1/ Otros: Lo llamarón de su anterior trabajo , retornó a la empresa donde trabajaba antes.

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.3.5. Medición de Trabajo Decente

La propuesta metodológica que mide el Trabajo Decente desde el puesto de trabajo<sup>12</sup> 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.

<sup>12</sup> Tomado del documento “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.



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 (BASICO y COMPLEMENTARIO) para finalmente aterrizar en un índice promedio.

Tabla N° 2  
**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)	El ingreso mensual en la ocupación principal es menor a una RMV (S/. 750)
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas a la semana	Trabaja más de 48 horas a la semana
	Seguro social	Tiene algún tipo de seguro de salud	No tiene seguro de salud
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones	No está afiliado al sistema de pensiones

Elaboración: 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° 3), es resaltante notar que después de su paso por el proyecto el 43.4% de los jóvenes ocupados se ubican en la escala de medición del **Nivel III**, vale decir, han ascendido del Nivel IV en el que se encontraban inicialmente al Nivel III. Si bien carecen de un contrato de trabajo, al finalizado el proyecto, perciben ingresos mensuales en su ocupación, igual o mayor a una Remuneración Mínima Vital que es de S/. 750 nuevos soles, mostrando una variación positiva de 25% en la evaluación final (Ver Cuadro N° 4).

Tabla N° 3  
**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 Lambayeque

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

Cuadro N° 4

**REGION HUANCAVELICA:**  
**BENEFICIARIOS OCUPADOS Y MEDICION DEL INDICE DE TRABAJO DECENTE<sup>1/</sup>**  
**ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (ELB: 76 Jóvenes / EEF: 83 Jóvenes)**

Medición del Índice de Trabajo Decente	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Variación % (b-a)
	Total	%	Total	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	76		83		
<b>Total relativo (%)</b>		100.0		100.0	
Nivel I	6	7.9	4	4.8	-3.1
Nivel II	10	13.2	6	7.2	-5.9
Nivel III	14	18.4	36	<b>43.4</b>	25.0
Nivel IV	36	<b>47.4</b>	30	36.1	-11.2
Nivel V	10	13.2	7	8.4	-4.7

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

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

Otro porcentaje significativo lo representa el 36.1% de los jóvenes ocupados que se encuentran en el Nivel IV de la escala, cuyas condiciones laborales de inserción, se caracterizan principalmente porque tienen un jornada laboral menor o de hasta 48 horas semanales. Es en este nivel donde se muestra la mayor disminución porcentual (-11.2%) en el período de ambos estudios. Aún sigue siendo preocupante el 8.4% de jóvenes ocupados que se ubican en el Nivel V, el cual se caracteriza por no cumplir con ningún indicador de medición de lo que se considera trabajo decente, desempeñándose en ocupaciones principalmente de baja productividad y con jornadas laborales que sobrepasan las 48 horas semanales. En contraposición al dato anterior, está el otro 4.8% de jóvenes ocupados que cuenta con las cinco condiciones a la vez (Nivel I): un ingreso superior al salario mínimo, algún contrato de trabajo, una jornada laboral no mayor a 48 horas, un seguro de salud y aporte en algún sistema de pensiones.

## **A nivel de la Inserción y Deserción Laboral**

### **4.3.5. Oferta y colocación laboral**

Como parte del proceso de inserción laboral, los beneficiarios participaron de los talleres de capacitación que desarrolló la Dirección Regional de Trabajo en temas de elaboración de curriculum vitae, búsqueda de trabajo por internet y cómo afrontar una entrevista de trabajo. Asimismo, SENATI proporcionó a algunos jóvenes un código de acceso a la bolsa de trabajo institucional con ofertas laborales a nivel nacional demandadas por las empresas, lamentablemente exigen un perfil técnico y con experiencia de trabajo de 3 a 5 años.

Para el proceso de colocación laboral en empresas, hubieron muchas opiniones al respecto, en principio mencionaron el esfuerzo realizado por SENATI en la búsqueda de ofertas de trabajo en Huancavelica y las condiciones que las empresas ofrecían (salarios entre S/. 200 y S/. 400 soles), muchos jóvenes desestimaron la convocatoria de SENATI y prefirieron regresar a su anterior trabajo o buscar uno nuevo con mejores sueldos, así no esté en correspondencia con lo estudiado.

En segundo lugar, mencionaron que al no haber muchas ofertas de trabajo en Huancavelica, les convocaron para trabajar en Huancayo y Pucallpa (Ucayali), las coordinaciones efectuadas con las empresas no incluía estadía y eran gastos que tendría que ser cubiertos de su sueldo, además había jóvenes que eran padres de familia, por lo que desestimaron la convocatoria del proyecto, y sólo viajaron algunos. Al respecto, refieren que la convocatoria de los beneficiarios era para cubrir puestos de trabajo muy distintos a los estudiados durante la capacitación (los llamaron para trabajar como peones en obras públicas de las municipalidades, en obras de saneamiento ambiental – colocación de redes de agua y desagüe en Puerto Inca – Pucallpa); algunos de sus compañeros ilusionados con el sueldo ofrecido (S/. 40 soles diarios) viajaron, y al trabajar en las empresas les pagaron sólo la mitad del sueldo, por considerar que no tienen la debida experiencia para pagarles lo convenido. En otros casos, los que viajaron a Pucallpa (12 jóvenes) la obra estaba paralizada y recién iniciaría los trabajos dentro de dos semanas, la empresa no asumía ningún costo de estadía, por lo que todos tuvieron que retornar asumiendo sus gastos de viaje, incluso uno de ellos se contagió de malaria. Refieren que el proyecto no hizo las coordinaciones necesarias con los empresarios,

porque las condiciones de trabajo ofrecidas por el proyecto eran distintas a las de la empresa.

En tercer lugar, mencionan que aquellos jóvenes que no tenían experiencia de trabajo no fueron convocados por el proyecto, se priorizó en la inserción a los que ya habían trabajado. Y en cuarto lugar había jóvenes que no querían trabajar porque estaban estudiando, vieron la capacitación de SENATI como segunda opción y priorizaron más sus estudios. Durante la selección de jóvenes el proyecto debió tener un pre-filtro para inscribir a jóvenes que se sientan más comprometidos en su participación.

Aquí algunas de las opiniones expresadas:

*"... A nosotros nos dijeron que estaban buscando empresas para el I y II grupo de electricidad y después sería para el III grupo, porque aún no había empresas en Huancavelica y algunas pedían un pago a cambio de recibir personal".*

*"... En el tema de inserción no fueron muy claros, mis compañeros se fueron ilusionados a Huancayo porque ya tenían cierta experiencia laboral, sin embargo, no cumplieron lo acordado" Gianella Quispe Cabezas, curso "Electricista Instalador de Interiores", Grupo III, actualmente trabaja en la "Pastelería Golosito" en venta y atención al público.*

*"... yo estudié un curso de soldadura en el Instituto de Huancavelica, con SENATI estudié mantenimiento de motores, y me llevaron a Huancayo a una empresa de estructuras metálicas ("Metrópolis") y estuve trabajando como soldador, realizando trabajos distintos a mi capacitación". Cleber Vidal García, curso "Mantenimiento Básico del Motor", Grupo II.*

*"... SENATI, me llevó a una entrevista de trabajo en Huancayo, para trabajar como peón en la construcción de una loza deportiva de un Alcalde, lo cual no acepté por motivos familiares y de salud, la distancia era muy lejos de mi casa (Huancayo)".*

#### **4.3.6. Deserción laboral**

De los comentarios y opiniones expresados en el punto anterior, una gran parte de beneficiarios, desestimaron el ofrecimiento de inserción laboral que les hicieran los vinculadores laborales del proyecto. Como se ha indicado, fueron distintas las razones así como las motivaciones para continuar o abandonar este proceso, así como su "decisión personal" de mantenerse ocupado trabajando sea en un empleo dependiente o independiente (laborando por cuenta propia o dentro de negocios / talleres donde ellos son los dueños o son los hijos de los dueños).

Algunos jóvenes –los menos– comprometidos con el cumplimiento del proceso de inserción, desestimaron el ofrecimiento del proyecto y a cambio buscaron a través de familiares, empresas en Huancavelica cuyas actividades económicas sean similares a la capacitación recibida, situación que posteriormente comunicaron al proyecto para formalizar un contrato escrito.

Aquí, algunas de las opiniones expresadas:

*"... SENATI me llamó para presentarme a un trabajo en Huancayo, pero les dije que estaba trabajando en un Taller de carpintería metálica y vinieron a la empresa a verme y formalizaron con el dueño el Contrato de Trabajo, a la fecha sigo trabajando en la empresa". Yonatan Quispe Arana, curso de Soldadura Estructural, Grupo I, trabaja en empresa "Estructuras Metálicas FORTE" de Huancavelica.*

*"... Me llamaron de SENATI para que viajar a Pucallpa (Puerto Inka) de un día para el otro, vivo alquilado y no tenía con quien dejar mis cosas, ni organizarme, así que rechace la oferta de viaje, prefiero trabajar de manera independiente en Huancavelica". Juan Daniel De La Cruz Yauri, Mantenimiento Básico del Motor, a la fecha trabaja como chofer de auto colectivo Línea 3 en Huancavelica.*

*"... SENATI nunca me llamó para una entrevista laboral, quería ingresar a trabajar en una empresa de soldadura donde me ofrezcan S/. 1,000 soles, tengo mi taller de pirotécnica y gano por mis trabajos al mes S/. 1,500 soles". Oscar Escobar Mendoza, curso Soldadura Estructural, Grupo III, Empresa propia "Batalla en el Cielo" ubicado en la provincia de Huancavelica.*

A modo de conclusión y según la opinión versada por los jóvenes, se rescata que el proyecto debiera haber realizado un mayor filtro en la selección de beneficiarios. Considerar principalmente a jóvenes que no estén cursando estudios superiores, para garantizar una mayor efectividad en la inserción, de igual forma considerar a jóvenes que estén interesados en obtener una experiencia de trabajo en un empleo dependiente, el tener jóvenes con ocupaciones independientes, direcciona su decisión de continuar con su ocupación inicial y no cambiar de actividad económica, porque de hacerlo se reduciría su nivel de ingresos obtenidos por su trabajo.

En la parte de capacitación, por la oferta de los cursos del proyecto, debiera haberse considerado un número mayor de horas de entrenamiento y a ello incrementarse las horas de práctica, además de nuevos contenidos relacionados con la ocupación demandada en las empresas; y en la parte de inserción el equipo del proyecto, debiera realizar un acercamiento real de la oferta formativa ofrecida y negociar con los empleadores las condiciones de trabajo de los postulantes, de tal forma que al enviar a los jóvenes a trabajar, ambas partes (empleadores y beneficiarios) estén informados de lo realmente acordado y no se sientan en alguna forma desilusionados del proceso de inserción del proyecto.

## **A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas**

### **4.3.7. Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto**

Dependiendo de la empresa y la actividad económica principal, los jóvenes se ubicaron en distintas áreas de trabajo, siendo el más relevante el área de producción, en donde el 17.9% de los jóvenes se encuentran trabajando en empresas principalmente de metalmecánica.

La mayor parte de los jóvenes se desempeñan como "ayudantes" u "operarios" dentro de su área de trabajo, realizando tareas que requieren cierto grado de calificación de mano de obra (conocimientos básicos de las operaciones del proceso), como es el caso de los

jóvenes ocupados en talleres de metalmecánica, de pirotecnia artesanal y de empresas constructoras (apoyar en el cableado e instalación eléctrica de la estructura). Sólo en el caso de la empresa minera MILPO, el trabajo desempeñado por los jóvenes implicaba tareas predeterminadas y sencillas que no requerían de calificación de mano de obra (resembrar cobertura vegetal a las áreas naturales que fueron removidas durante las actividades de exploración que hizo la empresa). En todos los casos, los jóvenes siguieron un proceso de adaptación y aprendizaje en su puesto de trabajo.

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

Con fines de conocer la opinión y valoración de los empresarios, con respecto al desempeño laboral mostrado por los jóvenes del proyecto, en la entrevista se les solicitó que califiquen el desempeño de los beneficiarios en una escala del 1 al 5 en tres aspectos: i) sus habilidades técnicas específicas de la ocupación, ii) sus habilidades personales y, ii) su actitud hacia el trabajo. Se muestra dicha valoración por empresas cuyas actividades económicas están en correspondencia a la capacitación ofertada por el proyecto. (Ver Anexo 7.4. (Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto))

##### **4.3.8.1. Mantenimiento Básico del Motor**

Cinco de los seis jóvenes que trabajaron en Talleres de Mecánica de vehículos y motocicletas, fueron calificados en el aspecto de habilidades técnicas como “regulares”, por cuanto consideraron que sus conocimientos básicos eran muy insuficientes para solucionar los distintos problemas mecánicos que con frecuencia se presentan en el taller, la misma valoración la dio a la destreza para manipular equipos, herramientas y materiales propios de un taller, siendo sus tareas básicamente de apoyo al personal mecánico. Una calificación diferente la dieron a las habilidades personales y actitud para el trabajo de los jóvenes, destacando en ellos, su capacidad para aprender y adaptarse al cambio; la buena relación con sus compañeros y superiores, la honestidad e incluso una empresa valoró la proactividad mostrada por el joven. (Ver Anexo 7.4. (Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto / Programa Mantenimiento Básico del Motor))

##### **4.3.8.2. Electricista Instalador de Interiores**

Fueron tres las empresas contratistas de construcción civil y una de suministro de energía eléctrica donde fueron insertados diez jóvenes del proyecto. La calificación dada por el empresario es similar a la anterior, al calificar las habilidades técnicas de “regular” a la mitad de jóvenes insertados, especialmente en lo concerniente a conocimientos básicos de la especialidad y al conocimiento y destreza en el uso de equipos, materiales y herramientas para la ejecución de las tareas. Manifestaron que el trabajo en la parte eléctrica exige un mayor nivel de capacitación y calificación técnica por el riesgo que representa dicha área, conocimientos que aún no manejan bien los jóvenes del proyecto.

En cambio, la valoración dada a las habilidades personales y actitud para el trabajo fue distinta, dando una valoración de “bueno” a la primera y de incluso “muy bueno” a la segunda. Las capacidades personales que más destacaron en los jóvenes del proyecto, fueron su capacidad para aprender e innovar; así como su disposición al cumplimiento de tareas en los plazos establecidos, demostrando su responsabilidad. Asimismo, valoraron

como “bueno” y “muy bueno” la relación que mantienen los jóvenes con sus compañeros y superiores. (Ver Anexo 7.4. (Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto / Programa Electricista Instalador de Interiores)

#### **4.3.8.3. Soldadura Estructural**

A diferencia de los otros dos programas de capacitación, las tres empresas de metalmecánica visitadas pertenecen a beneficiarios del proyecto que estudiaron el curso de soldadura estructural. Los jóvenes son los dueños y a la vez los trabajadores de su taller, empresas que vienen funcionando en promedio más de tres años. Son jóvenes que han adquirido la destreza y experiencia laboral por varios años, de ahí su decisión de emprender su propio negocio.

En la valoración de habilidades técnicas, se autocalificaron de “bueno” (100%) por la experiencia laboral acumulada. Incluso uno de ellos, manifestó haber recibido como “ayudantes” a sus compañeros de clase, reconociendo en ellos, que los conocimientos aprendidos de la especialidad fueron muy básicos.

La valoración para las habilidades personales y actitud para el trabajo fue similar a la de habilidades técnicas, han desarrollado capacidades y actitudes personales positivas que permiten que su empresa siga funcionando en el mercado. Dentro de las capacidades poco desarrolladas por ellos, reconocen el “limitado manejo informático” y su “capacidad de innovación” por cuanto se autocalificaron de “regular”. (Ver Anexo 7.4. (Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto / Programa Soldadura Estructural)

#### **4.3.9. Empresas de actividades económicas distintas**

En las visitas a las empresas, una constatación que se hizo, fue que la Institución Ejecutora (IE) registró en su listado de beneficiarios insertados, a jóvenes que estuvieron en empresas/instituciones no relacionadas con los Programas de Capacitación ofertados, desempeñándose en ocupaciones laborales para los cuales no fueron capacitados.

Tres fueron las empresas visitadas: “Pirotecnia Batalla en el Cielo”, “CIA. Minera Milpo” y el “Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI”. La primera empresa corresponde a un taller pirotécnico cuyo dueño es a la vez beneficiario del proyecto en el curso de soldadura estructural, en la segunda empresa, los jóvenes fueron contratados como parte de su compromiso de responsabilidad social que tiene la minera con las comunidades campesinas de su área de influencia y, la tercera, corresponde a una institución pública que realiza actividades de investigación y procesamiento de datos informáticos. Las ocupaciones desempeñadas por los jóvenes difieren de la capacitación recibida por el proyecto, por cuanto, no fue pertinente la calificación de las habilidades técnicas de la especialidad, pero sí lo concerniente a habilidades personales y actitud para el trabajo, mostrando una valoración mayoritaria de “bueno” a las capacidades personales demostradas por los jóvenes, destacando su “disposición y entrenamiento para trabajar en equipo”, la puntualidad, honestidad y actitud positiva frente al trabajo. En cambio calificaron de “regular” la “capacidad de innovación” de los jóvenes.

#### **4.3.10. Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa**

La mayoría de los entrevistados, coincidieron en manifestar que los conocimientos adquiridos de la especialidad fueron muy básicos, el tiempo de capacitación de tres meses fue muy corto, debiendo extenderse hasta por los menos seis meses, y en horas de capacitación como mínimo de 300 horas. A su vez, los contenidos de los cursos fueron muy específicos y abarcaron sólo una parte de las competencias técnicas que debieron ser desarrolladas por los jóvenes en su especialidad; mostrando por tanto, limitaciones en su desempeño laboral dentro de la empresa.

Para la minera MILPO el incremento en horas de capacitación, se traduce en una mayor especialización de la mano de obra, lo que posibilitaría emplearlos como parte de su responsabilidad social (así pertenezcan o no las comunidades del área de influencia).

La empresa EOS S.A., añade a las competencias específicas, los conocimientos básicos de redacción técnica (los jóvenes presentan limitaciones para elaborar sus informes y reportes de trabajo diario); así como de manejo informático a nivel básico en hojas de cálculo.

Para las empresas constructoras, debieran sumarse a los cursos, conocimientos técnicos de armado e instalación de estructuras en sistemas drywall, especialización demandada y no cubierta por el mercado de Huancavelica.

#### **4.3.11. Necesidad de la empresa de “entrenar en el puesto de trabajo” a los jóvenes del proyecto**

A excepción del INEI, cuyos postulantes debieron aprobar una capacitación de diez días antes de ser contratados, la mayoría de las empresas visitadas coincidieron en señalar que no destinan un tiempo específico al entrenamiento de los jóvenes, la capacitación se da en la ejecución misma de las tareas, completándose de esa manera su formación específica de manera directa al interior de la empresa. Sólo en el caso de la empresa EOS S.A. se destinó aproximadamente 10 horas para su entrenamiento específico.

Para los dueños de Talleres de Mecánica Automotriz el entrenamiento a los jóvenes del proyecto fue permanente por las razones antes mencionadas.

#### **4.4. SOSTENIBILIDAD**

De acuerdo al Informe Final del Proyecto las acciones comprometidas para las sostenibilidad son:

- Según IE SENATI, a través del proyecto se ha contribuido a elevar la empleabilidad de los jóvenes. De acuerdo a cifras del INEI la empleabilidad de la región Huancavelica es del 26%, SENATI con su intervención alcanzó más del 56%. Se cumplió con la meta y se abarcó más de lo previsto.
- El gestor empresarial de la IE continúa realizando el proceso de seguimiento y acompañamiento al proceso de inserción aún después de finalizado el proyecto.
- La inserción no ha sido cerrada, a través de su Base de Datos (SENATI) continuará apoyando a los jóvenes del proyecto. Con la Minera MILPO y el inicio de la construcción



de su Planta de Tratamiento (estimado Setiembre 2014) se continuará vinculando laboralmente a los jóvenes con el requerimiento de personal que la construcción demande.

### **A nivel Específico sobre la Inserción Laboral**

Dado que el Objetivo del Proyecto es lograr el “Acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado” la sostenibilidad del proyecto está relacionado principalmente con el cumplimiento en el tiempo de dicho resultado, en tal sentido la IE ha aplicado una serie de Estrategias que permitirían dicha inserción y su continuidad:

- Convocatoria a los jóvenes para reuniones informativas de todo el proceso de inserción laboral.
- Elaboración de un “Diagnóstico de Empleabilidad de los jóvenes”, que identifica las características personales, educativas y laborales de cada uno de ellos, además de su disponibilidad de tiempo para trabajar y su disposición para salir por intermedio del proyecto, fuera de la ciudad de Huancavelica. La información ha sido registrada en formatos individuales.
- Elaboración de una cartera de empresas públicas y privadas de la región Huancavelica que demandan mano de obra calificada y no calificada.
- Identificación y priorización de beneficiarios con cierta experiencia laboral previa y con algún nivel de calificación de mano de obra (además de la proporcionada por SENATI) para realizar la articulación.
- Acciones de articulación e intermediación laboral en empresas ubicadas en Huancavelica y en ciudades distintas a las del Proyecto (Huancayo, Pucallpa, Huánuco).
- En algunos casos, subvención de pasajes y alimentación a jóvenes que fueron enviados a las ciudades de Huancayo y Pucallpa (Puerto Inka).
- Incorporación al proyecto de un especialista en Merchandising, que implementó estrategias de marketing de la oferta formativa del proyecto a las distintas empresas de Huancavelica.

***Sin embargo también se han encontrado con diversas dificultades al momento de realizar la inserción laboral, tales como:***

- La poca disponibilidad de tiempo de los jóvenes para trabajar. Gran parte de ellos se encuentran estudiando carreras técnicas, universitarias o de preparación pre universitaria.
- La escasa demanda de mano de obra de medio tiempo en empresas de Huancavelica, las existentes principalmente requieren en el turno de mañana.
- El número reducido de trabajadores que demandan las empresas. Un ejemplo de ello fue la Minera “Caudalosa” en donde se postularon a 15 jóvenes y sólo 4 fueron seleccionados.
- El escaso número de empresas formales ubicadas en Huancavelica, lo que ha forzado al proyecto direccionar sus estrategias de articulación e intermediación laboral en otras regiones.
- La edad relativamente muy joven de las mujeres y su escasa experiencia de trabajo, haciéndolas menos atractivas por los empleadores y los puestos laborales ofertados por ellos. En algunos casos, condicionó que sus padres tomen la decisión por ellas, mostrando



rechazo a la inserción laboral de sus hijas. Sólo una de ellas se encuentra trabajando en Huancayo en un Taller de Soldadura.

- Las altas expectativas remunerativas de los jóvenes (por encima de la RMV) sin tener la calificación de mano de obra y experiencia laboral demostrada, condicionando el beneficiario su participación o no en el proceso de inserción.
- La idiosincrasia de los jóvenes, la exigencia de las empresas de experiencia laboral previa y mano de obra calificada (demostrable con documentos) y período de prueba para la contratación de personal.

### **La Sostenibilidad en base a la demanda de empleo juvenil en los programas desarrollados <sup>13</sup>**

Para el personal encargado de la articulación empresarial del SENEP los cursos financiados por FE responden a una capacitación de tres meses dirigida a jóvenes en su mayoría sin experiencia laboral y es recién el curso que los adiestra en ciertas habilidades técnicas, dicha Capacitación que se considera sería insuficiente si tuviese que postular a un puesto de trabajo en empresas del sector minero (exigen experiencia laboral específica de la ocupación por lo menos de tres años y que sean técnicos como mínimo). En general, los requerimientos de personal juvenil dentro del mercado laboral de la región son muy específicos para las ocupaciones demandas. De este modo una intervención puntual y de corto plazo no permite garantizar la sostenibilidad de las acciones del proyecto.

Dentro del mercado laboral formal de Huancavelica no se encuentra demanda para ocupaciones como “mantenimiento básico del motor”, y si las hay es de manera informal. Los jóvenes que trabajan en los talleres de mecánica automotriz son captados de manera directa, se conoce que trabajan en jornadas de 6 a 8 horas diarias, percibiendo una remuneración entre S/. 200 y S/. 300 soles mensuales. Es probable que para los jóvenes del proyecto les ofrezcan esas mismas condiciones.

En el caso de “soldadura estructural”, no tienen información exacta sobre la demanda de la ocupación, es posible que los jóvenes especializados en soldadura trabajen en talleres de metalmecánica o quizás en empresas constructoras. Tienen conocimiento que las empresas constructoras han requerido soldadores con experiencia para las obras que ejecutan, pero no en el mismo Huancavelica, sino en otras ciudades como Huancayo. Las mismas empresas captan su propio personal de manera directa –sin intermediación de la VUPE-, en algunos casos el canal que utilizan para la captación es a través del gobierno regional, porque se demanda mano de obra para la ejecución de obras públicas. Pero en todos los casos siguen pidiendo con perfil técnico y no sólo con capacitación, para ocupar puestos de auxiliares, operarios o peones.

Lo mismo sucede con el requerimiento de electricistas industriales, tampoco hay mercado laboral para jóvenes que sólo tienen capacitación y no tienen experiencia, es probable que las empresas constructoras los contraten como obreros o peones dentro de las obras de construcción para labores manuales. Sobre las condiciones de trabajo que ofrecen las empresas constructoras, refieren que se les contrata bajo la modalidad de “Servicios No Personales” a través de recibos por honorarios, el pago de la remuneración mensual es de S/. 750.00 soles y por tiempo de trabajo determinado, que generalmente es 2 ó 3 meses dependiendo de la obra. Menciona, que son muy pocas las empresas que formalizan a sus trabajadores.

---

<sup>13</sup> Opinión expresada del Director de Promoción del Empleo y del Especialista en Acercamiento Empresarial (Lic. Gino Santos Villa) del SENEP – Huancavelica.

Según apreciación del Director de Promoción del Empleo, el financiamiento que realiza FE hacia la población juvenil, debiera ser en el caso de Huancavelica para proyectos de emprendimiento, se debería promover en los jóvenes el trabajo independiente y no el dependiente formal. Por la misma situación de que existen muy pocas empresas en Huancavelica capaces de contratar mano de obra formal.

#### 4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS

En esta sección se presenta la cuantificación del cambio en la tasa de empleo que se observa entre los beneficiarios producto de su paso por el proyecto C-12-03. . Estos cambios están relacionados con el tercer componente de la propuesta (inserción laboral) y los resultados que muestra 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 ingresos que alcanzan los jóvenes beneficiarios que antes de ingresar al proyecto ya percibían algún ingreso. De igual forma, es posible que luego del proyecto los jóvenes que ya trabajaban cambien 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 72.2% de ellos se encontraban ocupados, el 6.9% en condición de desempleo y el 22.6% 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 cambio **positivo** en la situación laboral de los jóvenes; en tanto existe un 6.1% adicional de ellos que se encuentran ocupados en alguna actividad económica sea ésta remunerada o no. Asimismo, disminuyó el porcentaje de beneficiarios que en la ELB se encontraban desempleados o inactivos, siendo más notoria la disminución en éste último (-4.3%) en el EEF.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Si bien son positivos estos resultados *-según información registrada en las encuestas-* aún se observa condiciones de subempleo reflejado en una gran mayoría de beneficiarios ocupados que perciben ingresos por debajo de la RMV, además de niveles de desprotección e inseguridad en el trabajo.

Cuadro N° 5

REGION HUANCAVELICA: DISTRIBUCION DE LA CONDICION DE ACTIVIDAD DE LOS BENEFICIARIOS  
 ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (115 Jóvenes)

Indicadores	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Diferencia % (b-a)
	Total	%	Total	%	
<b>Condición de actividad</b>					
<b>Beneficiarios en Edad de Trabajar</b>	115	100.0	115	100.0	100.0
<b>Beneficiarios Económicamente Activos</b>	84	73.0	89	77.4	4.3
Beneficiarios ocupados	76	66.1	83	72.2	6.1
Beneficiarios desocupados	8	6.9	6	5.2	-1.7
<b>Beneficiarios Económicamente Inactivos</b>	31	27.0	26	22.6	-4.3

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

La **tasa de actividad laboral juvenil** –*al término del proyecto*- fue de **77.4%**, es decir, de cada 100 jóvenes, 77 estaban insertados en el mercado laboral ya sea laborando o buscando trabajo activamente (4.3% superior de lo registrado en el ELB). En el período de tiempo entre ambos estudios, la tasa de ocupación se incrementó ligeramente al pasar de 66.1% a 72.2%. Por otro lado, se refleja una **tasa de desempleo de 6.7%**, mostrando una disminución de -2.8% con respecto al ELB.

Cuadro N° 7

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

	ELB ANTES	EEF DESPUES	Variación %
<i>Tasa Actividad Laboral</i>	73.0	77.4	4.3
<i>Tasa Desempleo</i>	9.5	6.7	-2.8
<i>Ratio Empleo/Población</i>	66.1	72.2	6.1

Elaboración.- El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.5.2. Trayectoria de la condición de actividad de los beneficiarios: Antes y Después del proyecto

Para conocer la trayectoria de la condición de actividad de los beneficiarios, se tomó en cuenta las distintas situaciones laborales de los jóvenes participantes antes y después del proyecto. Antes de iniciado el proyecto, algunos beneficiarios se encontraban ocupados en alguna actividad laboral (sea de manera remunerada o no), otros se encontraban en situación de desempleo y otros simplemente no participaban en el mercado de trabajo, es decir se encontraban inactivos. A través de la trayectoria se buscó determinar cómo cambió la situación laboral de los jóvenes y cuánto de ese cambio se debió al proyecto.

Los resultados muestran que 76 de los beneficiarios (66.1%) estaban ocupados antes de ingresar al proyecto, cifra que asciende a 83 (71.6%) luego del mismo. De los 76 inicialmente ocupados, 03 perdieron su empleo y 12 pasaron a inactivos, mientras que 61 siguieron ocupados. A partir de estos datos se estimó el resultado del proyecto en la inserción laboral de los beneficiarios. El cambio del proyecto sobre la inserción laboral se calculó mediante la siguiente expresión:

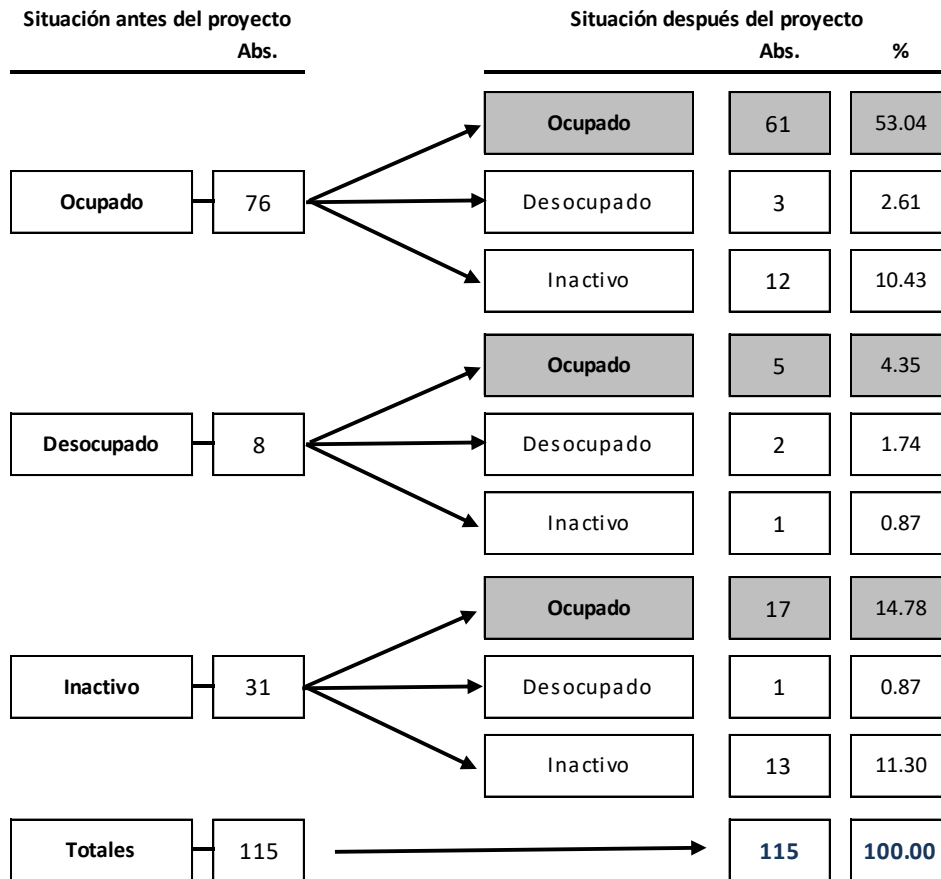
$$\text{Cambio sobre inserción laboral de beneficiarios ocupados} = \left( \begin{array}{c} \text{Beneficiarios} \\ \text{ocupados antes} \\ \text{del Proyecto} \end{array} \right) - \left( \begin{array}{c} \text{Beneficiarios} \\ \text{ocupados después} \\ \text{del Proyecto} \end{array} \right)$$

En este caso, el cambio es  $[76-61] = 15$ , que como porcentaje del total de la muestra de beneficiarios es 13.0%. Es decir, parte de los ocupados pasan a desempleados o inactivos, pero es mayor el número de jóvenes que permanecen ocupados y el número de los que pierden el empleo es menor (3.9%). Así, se estimaría que después del proyecto existe un grupo de beneficiarios que habiendo estado ocupados antes del proyecto siguen estándolo después del mismo.

De igual forma, se estima el cambio sobre la inserción laboral para los beneficiarios que se encontraban desempleados antes del proyecto y para los que se encontraban inactivos. En la Figura N° 01 se muestra de manera esquemática los cambios sobre la situación laboral de los beneficiarios luego del proyecto.

Figura N° 01

**Cambio del Proyecto en la inserción laboral de beneficiarios, según situación ocupacional**



**Fuente:** Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

**Elaboración:** El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

**Nota:** Las formas resaltadas corresponden a los cambios sobre la inserción laboral para los beneficiarios que antes del proyecto se encontraban ocupados, desocupados o inactivos. El cálculo se basa en el % del total de beneficiarios de la muestra (115).

El esquema muestra de manera gráfica que después de la intervención del proyecto, un mayor grupo de jóvenes que estaban desempleados antes del proyecto pase a estar ocupado después del mismo. Este grupo representa el 4.35% del total de beneficiarios de la muestra. Lo mismo sucede con los beneficiarios inactivos, que pasan después del proyecto a estar ocupados. Este grupo constituye el 14.78% del total de beneficiarios de la muestra.

#### 4.5.3. 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 reportan estar ocupados tanto antes como después del proyecto y que perciben un ingreso económico mensual mayor a cero. Un total de 57 beneficiarios cumplen con esas condiciones. En la Tabla N° 4 se presenta el ingreso promedio por hora, tanto antes como después del proyecto, a partir de lo cual se obtiene el porcentaje de cambio sobre el ingreso de los beneficiarios. Así, se estima que después de la intervención del proyecto se eleva en 21.2% el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados. En términos absolutos, este porcentaje equivale a S/. 0.77 adicionales en el ingreso por hora.

Tabla N° 4

**HUANCAVELICA: INGRESO LABORAL PROMEDIO DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS**  
**Muestra: 57 Beneficiarios**

Categoría Ocupacional	Antes (1)	Después (2)	Cambio %
Beneficiarios Ocupados	3.63	4.40	21.20

1/ Nuevos soles LB Abril - Agosto 2013

2/ Nuevos soles EF - Enero 2014

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Por otro lado, se aprecia un incremento en el número de horas trabajadas por los beneficiarios. En la Tabla N° 5 se presenta en promedio el número de horas trabajadas 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, trabajan 4.4 horas a la semana más de lo que trabajaron al inicio (ELB). Este cambio porcentual equivale a 10.63%.

Tabla N° 5

**REGION HUANCAVELICA: JORNADA LABORAL PROMEDIO DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS**  
**Muestra: 57 Beneficiarios**

Categoría Ocupacional	Antes	Después	Cambio %
Beneficiarios ocupados	41.28	45.67	10.63

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.5.4. Otros cambios observados del proyecto

A partir de la información obtenida en las encuestas<sup>15</sup> para la presente evaluación EEF se muestran particularmente cuatro cambios que debieran señalarse. El primero es que, luego de su paso por el proyecto, el 28.9% de jóvenes, que se encuentran ocupados, están trabajando de manera Independiente, lo que incrementa ligeramente el Trabajo Independiente en los beneficiarios, ya que para la LB era de 25%, disminuyendo así el empleo dependiente en 0.95%.

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 empresas en las cuales trabajaban antes del proyecto; es decir, no se visualiza la oportunidad laboral que debieran tener de participar en empresas distintas y además relacionadas con las ocupaciones ofertadas por la IE SENATI.

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 de menos de 10 trabajadores y consistentemente se reduce el empleo en la mediana y gran empresa.

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

<sup>15</sup> Las encuestas aplicadas a los beneficiarios tomaron como semana de referencia del 05 al 11 de Enero del 2014.

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

#### 4.5.4.1. Categoría ocupacional

Los resultados del EEF según Categoría Ocupacional muestran que alrededor del 67.5% de los beneficiarios trabaja como asalariado dependiente (0.95% menor que la registrada al inicio), principalmente para empresas privadas (65.1%); esta ligera disminución de jóvenes asalariados se explicaría por un incremento de los que trabajan por cuenta propia (28.9% son trabajadores independientes); entre ellos encontramos a los que ya tienen un negocio establecido en promedio por más de dos años, los que han emprendido uno nuevo en el tiempo que duró ambos estudios y, los que trabajan por su propia cuenta de manera independiente. De ahí la existencia de un 3.92% de incremento en el autoempleo de los jóvenes ocupados entre el ELB y el EEF. Esta condición de trabajadores independientes principalmente estaría asociada a la experiencia laboral acumulada de los jóvenes y a una necesidad de insertarse en el mercado de trabajo. Resultado a tomarse en cuenta considerando que la Línea 1 de Capacitación e Inserción Laboral promovida por FONDOEMPLEO se orienta al empleo asalariado y no al autoempleo.

Por otro lado, sólo el 2.4% de los beneficiarios ocupados son asalariados públicos, jóvenes que por su nivel educativo universitario lograron insertarse bajo la modalidad de CAS en instituciones públicas como el “Programa Juntos” y el INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) de Huancavelica. A diferencia del ELB en donde los jóvenes ocupados en el sector público lo estaban directamente en obras de infraestructura pública de los gobiernos locales. Sólo un 3.6% de los jóvenes son Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR), categoría que ha disminuido en 1.65% con respecto al de la Línea de Base.

Cuadro N° 6

#### REGION HUANCAVELICA: BENEFICIARIOS OCUPADOS SEGÚN CATEGORIA OCUPACIONAL

ELB: 76 Jóvenes / EEF: 83 Jóvenes

Categoría Ocupacional	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Diferencia % (b-a)
	Total	%	Total	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	76		83		7
<b>Total relativo (%)</b>	<b>100.0</b>		<b>100.0</b>		<b>100.0</b>
<b>Dependientes</b>	52	68.4	56	67.5	-0.95
Privado	48	<b>63.2</b>	54	65.1	1.90
Público	4	<b>5.3</b>	2	2.4	-2.85
<b>Independientes</b>	19	<b>25.0</b>	24	28.9	3.92
<b>Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)</b>	4	<b>5.3</b>	3	3.6	-1.65
<b>Otros 1/</b>	1	<b>1.3</b>	---	---	-1.32

1/ Incluye a trabajadores del hogar y practicantes

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.5.4.2. Tamaño de empresa

En referencia al tamaño de las empresas en las cuales logran emplearse los beneficiarios, se resalta que el 47% lo hacen en empresas de menos de 10 trabajadores, y se reduce en un 5.1% la

inclusión de los jóvenes en empresas medianas y grandes; así antes del proyecto el 17.8% de jóvenes que trabajaban lo hacían en empresas con más de 20 trabajadores, pero luego de finalizado el proyecto este porcentaje disminuye a 9.6% de los beneficiarios.

Tal como se muestra en el Cuadro N° 7 el empleo en microempresa creció en un 6.2% en el período de ambos estudios (ELB y EEF). Si tomamos en cuenta únicamente al total de jóvenes dependientes del sector privado (54 jóvenes de la muestra), el 72.2% de ellos trabajan en empresas de hasta 10 trabajadores<sup>16</sup>, esto significa que 7 de cada 10 beneficiarios asalariados del proyecto trabajan en una microempresa<sup>17</sup>. Eventualmente puede argumentarse que el trabajo en empresas de menor tamaño se traduce en un bajo grado de formalización del empleo en términos de mínimas condiciones de trabajo y una ocupación relativamente más inestable<sup>18</sup>.

Cuadro N° 7

**REGION HUANCAVELICA: INDICADORES SOBRE LA OCUPACION PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS**

ELB: 76 Jóvenes / EEF: 83 Jóvenes

Estructura de mercado / Dependientes	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Diferencia % (b-a)
	Total	%	Total	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	76	100.0	83	100.0	
<b>Dependientes</b>	52	68.5	56	67.5	-1.0
Sector público	4	5.3	2	2.4	-2.9
Sector privado	48	63.2	54	65.1	1.9
De 2 a 10 trabajadores	31	40.8	39	47.0	6.2
De 11 a 20 trabajadores	4	5.3	7	8.4	3.2
De 21 a 99 trabajadores	11	14.5	8	9.6	-4.8
Más de 99 trabajadores	2	3.3	---	---	---
<b>Independientes</b>	19	25.0	24	28.9	3.9
<b>Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)</b>	4	5.3	3	3.6	-1.6
<b>Otros 1/</b>	1	1.3	---	---	---

1/ Incluye a trabajadores del hogar y practicantes

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.5.4.3. Beneficiarios Ocupados por rama de actividad económica<sup>19</sup>

En términos de composición de la ocupación de los beneficiarios por ramas de actividad, se señala que luego de su paso por el proyecto, los beneficiarios se incorporan al mercado de trabajo en empresas de actividades similares a las de aquellas empresas en las cuales trabajaron antes del proyecto.

<sup>16</sup> Los resultados de la FSEL-Línea 1 EF aplicada a los beneficiarios en la semana de referencia, muestran que los jóvenes se insertaron en microempresas con menos de 5 trabajadores.

<sup>17</sup> En la región Huancavelica para el año 2011 existían alrededor de 4,978 empresas formales, de las cuales el 99.5% (4,955) son empresas de menos de 10 trabajadores y del total de ellas el 99.8% (4,946) son microempresas de máximo 5 trabajadores. Ministerio de la Producción: “MYPE 2011 Estadísticas de la micro y pequeña empresa”, Diciembre 2012.

<sup>18</sup> Por lo general, las empresas pequeñas frecuentemente se asocian con sectores de baja productividad, empleos precarios, de baja remuneración y sin acceso a protección social. Organización Internacional del Trabajo: “Empleo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción”, 2013.

<sup>19</sup> Las ramas de actividad económica permiten conocer las características de la economía de un determinado lugar y la medición del dinamismo del empleo, por tal motivo estas ramas agrupan actividades de producción de bienes y servicios de igual naturaleza.



Tal como se observa en el Cuadro N° 8, aumenta la participación de los beneficiarios en las actividades de construcción y manufactura<sup>20</sup> (que pasan de 18.42% y 17.11% a 28.92% y 20.48% respectivamente) y, se reduce significativamente el trabajo de quienes participan en minería y las empresas relacionadas con este sector que pasa de 17.11% a 6.02%. Otra de las ramas de actividad económica que absorbieron una mayor proporción de jóvenes, fue el de comercio al por mayor y menor, que muestra una ligera disminución de -2.5% al pasar de 15.79% a 13.25% de los beneficiarios ocupados; ésta actividad económica se caracteriza por ofrecer bajas barreras de entrada y una mayor participación de las mujeres beneficiarias.

Finalmente, sólo el 6.02% de beneficiarios ocupados se incorporaron en empresas de nuevos sectores económicos, tal es el caso de Suministro de Electricidad (2.41%) y Actividades Empresariales (3.61%).

**Cuadro N° 8**

**REGION HUANCAVELICA: DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA**

LB: 76 Jóvenes / EF: 83 Jóvenes

Ramas de Actividad Económica	LINEA DE BASE (a)		EVALUACION FINAL (b)		DIFERENCIA % (b-a)
	Beneficiarios Ocupados		Beneficiarios Ocupados		
	Total	%	Total	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	76	100.00	83	100.00	7.0
a. Agricultura, ganadería caza y silvicultura	2	2.63	7	8.43	5.8
b. Pesca	1	1.32	1	1.20	-0.1
c. Explotación de minas y canteras	13	17.11	4	4.82	-12.3
d. Industrias manufactureras	13	17.11	16	19.28	2.2
e. Suministro de electricidad			2	2.41	2.4
f. Construcción	14	18.42	24	28.92	10.5
g. Comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.	12	15.79	12	14.46	-1.3
h. Hoteles y restaurantes	2	2.63	1	1.20	-1.4
i. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6	7.89	1	1.20	-6.7
j. Actividades inmobiliarias			3	3.61	3.6
l. Adm. público y defensa planes de seguridad	3	3.95	1	1.20	-2.7
m. Enseñanza privada	2	2.63	2	2.41	-0.2
o. Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales	6	7.89	9	10.84	2.9
p. Hogares privados con servicio doméstico	2	2.63		0.00	-2.6

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

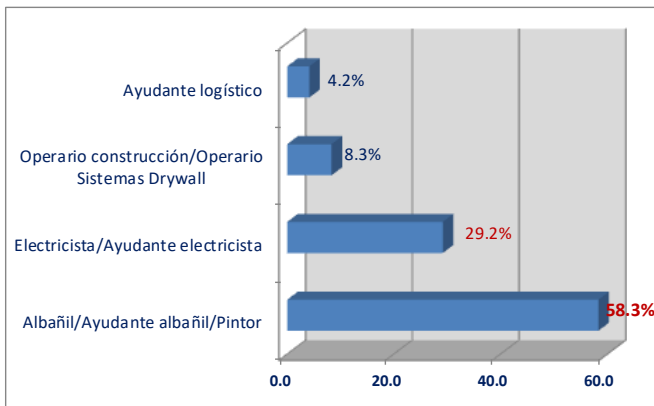
Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

A continuación se muestra de manera gráfica las ocupaciones desempeñadas con mayor frecuencia por los beneficiarios en las tres actividades económicas principales que concentran a más del 60% de los jóvenes ocupados del proyecto. En ellos se observa que existe una ocupación en particular que es desempeñada frecuentemente por los beneficiarios; en el caso de construcción son los albañiles o ayudantes de albañil con el 58.3%, en manufactura son los soldadores o ayudantes de soldador (52.9%) y en comercio son los que se desempeñan como vendedores y atención al público en tienda o puesto de mercado (36.4%).

<sup>20</sup> Corresponden principalmente a Talleres de metalmecánica y pirotécnica artesanal, algunos de ellos sin formalización.

Gráfico N° 01

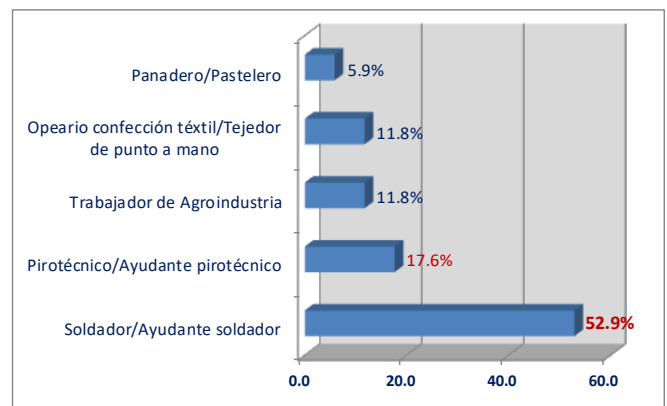
**Actividad Económica: CONSTRUCCION**  
**Ocupación Desempeñada en el sector (EEF: 24 Jóvenes)**



Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014  
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Gráfico N° 02

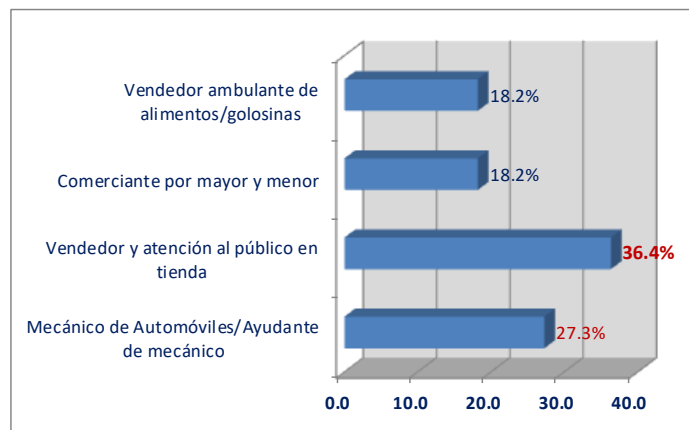
**Actividad Económica: INDUSTRIA MANUFACTURERA**  
**Ocupación Desempeñada en el sector (EEF: 17 Jóvenes)**



Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014  
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Gráfico N° 03

**Actividad Económica: COMERCIO Y REPARACION DE VEHICULOS**  
**Ocupación Desempeñada en el sector (EEF: 11 Jóvenes)**



Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014  
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Con respecto a los ingresos laborales según actividad económica, se destaca que el 61.45% de los beneficiarios ocupados en el EEF tiene ingresos mensuales en promedio iguales o mayores a una Remuneración Mínima Vital (RMV) que actualmente está estimada en S/. 750.00 nuevos soles. Así los beneficiarios ocupados del proyecto logran incrementar sus ingresos en un 4.87% que al inicio (ELB). Principalmente son las actividades de Manufactura y Explotación de Minas y Canteras las que registran los mayores ingresos económicos percibidos por los beneficiarios (S/. 1,119.41 y S/. 980.00 soles respectivamente). Por el contrario, los menores ingresos percibidos por los jóvenes en el EEF son los que trabajan en empresas relacionadas a las actividades de Suministro de

Electricidad y Actividades Empresariales (S/. 130.0 y S/. 253.33), estos ingresos estarían relacionados con el promedio de horas trabajadas a la semana (entre 20 y 30 horas/semanales).

Los ingresos que se muestran en el Cuadro N° 9 toman en consideración la totalidad de beneficiarios ocupados de la muestra (asalariada e independiente). Es importante mencionar que los jóvenes ocupados en Manufactura principalmente son trabajadores independientes que se desempeñan en Talleres de Metalmecánica y de Pirotécnica Artesanal; de igual forma los jóvenes que se desempeñan en actividades de servicios (en su mayoría son trabajadores por cuenta propia).

**Cuadro N° 9**

**REGION HUANCAVELICA: INGRESO LABORAL PROMEDIO DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS**

ELB: 76 Jóvenes / EEF: 83 Jóvenes

Ramas de Actividad Económica	Ingreso mensual promedio S/.		
	Antes	Después	Variación %
a. Agricultura, ganadería caza y silvicultura	97.50	312.50	68.80
b. Pesca	---	750.00	
c. Explotación de minas y canteras	838.46	980.00	14.44
d. Industrias manufactureras	798.46	1119.41	28.67
e. Suministro de electricidad	---	130.00	
f. Construcción	780.00	834.76	6.56
g. Comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.	469.00	572.22	18.04
h. Hoteles y restaurantes	420.00	750.00	44.00
i. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	236.20	550.00	57.05
k. Actividades empresariales	---	253.33	
l. Adm. público y defensa planes de seguridad	900.00	1850.00	51.35
m. Enseñanza privada	300.00	550.00	45.45
o. Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales	477.50	574.29	16.85
p. Hogares privados con servicio doméstico	190.00	---	

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

**4.5.4.4. Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados**

**a. Modalidad de contratación**

Como se indicara en el Estudio de Línea de Base (ELB), la región Huancavelica cuenta con los indicadores de desempeño económico y social más bajos del país (55% de pobreza en el 2011<sup>21</sup>), y en la provincia de Huancavelica su fuerza laboral se concentra en actividades pertenecientes a los sectores empresariales de microempresa, y algunos de ellos son microempresas informales.

Analizando la variable **contrato de trabajo** aún se observa una alta inclusión de beneficiarios ocupados –al término del proyecto- que trabajan sin contrato laboral (72.3%); pese a registrarse

<sup>21</sup> Huancavelica: Índice de Competitividad Regional – indicadores principales 2011 y 2012.

una disminución de -5.3% con respecto al ELB (77.6%), éste aun no es significativo. En tanto, en el caso de trabajo temporal con “contrato a plazo fijo” sólo se ha dado en el 8.4% de los beneficiarios, mostrando una variación porcentual negativa de -10% en comparación de la Línea de Base (18.4%). Fueron las actividades económicas de minería, construcción (empresas contratistas en obras civiles) y administración pública las que formalizaron el vínculo laboral con el trabajador, pero que a su vez, absorbieron una mínima cantidad de mano de obra. Por otro lado, se puede apreciar que no existe presencia de asalariados permanentes con “contrato indefinido”.

Asimismo, el 13.3% ha firmado un Contrato de Trabajo entre el empleador y el trabajador (beneficiario) de manera interna por un período de tres meses. Este documento, tal como se indica es interno, sin el debido conocimiento de las instancias laborales del sector.

**Cuadro N° 10**

**REGION HUANCAVELICA: BENEFICIARIOS OCUPADOS Y MODALIDAD DE CONTRATACION**

ELB: 76 Jóvenes / EEF: 83 Jóvenes

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				Diferencia %
	LINEA DE BASE (a)		EVALUACION FINAL (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>76</b>		<b>83</b>		
<b>Total relativo (%)</b>		100.0		100.0	
Contrato indefinido permanente	---	---	---	---	---
Contrato a plazo fijo / CAS <sup>(1)</sup>	14	18.4	7	8.4	-10.0
Contrato Interno de Trabajo <sup>(2)</sup>	---	---	11	13.3	
Locación de Servicios / Servicios No Personales	3	3.9	5	6.0	2.1
Sin Contrato	59	77.6	60	72.3	-5.3

(1) Incluye también a asalariados públicos contratados bajo la modalidad de CAS.

(2) Referido a un Contrato de Trabajo firmado entre el empleador y el trabajador de manera interna.

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

**b. Acceso a seguro de salud y sistema de pensiones**

Las dos dimensiones que comprenden el grado de protección laboral de un trabajador, es por un lado el acceso a un seguro de salud y por otro el sistema de pensiones público o privado. Tal como se aprecia en el Cuadro N° 11, el 91.6% de los beneficiarios ocupados no cuenta con acceso a la seguridad social ni cotiza para una pensión de jubilación, al contrario, se incrementa en diez puntos porcentuales entre el ELB y el EEF el número de beneficiarios que no acceden a los sistemas de protección social en el empleo<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Huancavelica al ser considerada como la región más pobre del país, las políticas públicas llevadas a cabo en temas de aseguramiento universal de la salud, lograron que el 90% de su población tenga acceso a un seguro de salud (SIS – Sistema Integrado de Salud), ocupando el primer lugar en el ranking nacional; beneficio al que accedieron también los beneficiarios del proyecto. Huancavelica: Índice de Competitividad Regional – indicadores principales 2011 y 2012.

Cuadro N° 11

REGION HUANCAVELICA: BENEFICIARIOS OCUPADOS Y AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSION DE JUBILACION  
 ELB: 76 Jóvenes / EEF: 83 Jóvenes

Afiliación a la seguridad social y sistema de pensiones	Beneficiarios ocupados				Diferencia %
	LINEA DE BASE (a)		EVALUACION FINAL (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	76		83		
<b>Total relativo (%)</b>		100.0		100.0	
<b>SALUD</b>					
Afiliados a ESSALUD	14	18.4	7	8.4	-10.0
Seguro privado de salud (EPS)	---	---	---	---	
Otro sistema de prestación de salud (SIS)	---	---	---	---	
No esta afiliado a ningún sistema de prestación de salud	62	81.6	76	91.6	10.0
<b>PENSION</b>					
Afiliados al Sistema Privado de Pensiones (AFP)	9	11.8	4	4.8	-7.0
Afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)	5	6.6	3	3.6	-3.0
No está afiliado a ningún sistema de pensiones	62	81.6	76	91.6	10.0

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.6. ASOCIACION Y COORDINACION

##### 4.6.1. Articulación de la IE con la Empresa y Municipio

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

De las trece empresas entrevistadas, sólo una precisó ser visitado por la IE para preguntarle por sus demandas de personal de calificación básica (MILPO), en razón que tienen un Convenio de Trabajo Interinstitucional entre SENATI y MILPO –no a exclusividad del proyecto- a fin de contar con una base de datos de personal calificado para su empresa.

MILPO planificó el inicio de la construcción de su nueva planta de procesamiento, de tajos y relaves en setiembre del 2013, pero por factores externos (caída del precio de los minerales en el mercado internacional) la empresa no pudo iniciar sus actividades de operación tal como estaban previstas en un comienzo. Prevén que para el 2015 se inicien recién las obras de construcción; que demandará la contratación directa de 2,500 trabajadores para cubrir las áreas de construcción, de metalmecánica y de mantenimiento de maquinaria que requiera la obra. Consideran que los cursos propuestos por el proyecto fueron en un inicio en correspondencia a ese requerimiento en mano de obra de la empresa; sin embargo, el panorama cambia –por el contexto internacional señalado- cuando el proyecto está en pleno proceso de implementación.

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

Las trece empresas visitadas respondieron negativamente.

#### **c. Sobre si la IE realiza algún tipo de seguimiento a los jóvenes**

En doce de las trece empresas visitadas, la IE realizó algún tipo de seguimiento a los jóvenes del proyecto. Sólo una –INEI– desconocía que los tres jóvenes que trabajaron en su institución fueran de SENATI, en razón de que nunca el personal del proyecto se acercó a la institución para preguntar por ellos.

La frecuencia y el tipo de seguimiento a la inserción de los jóvenes que realizó la IE fueron distintos en todos los casos. En algunos casos, se realizaron únicamente llamadas telefónicas (en 02 empresas), se visitaron de manera periódica a los jóvenes de manera semanal, quincenal o a veces mensual (en 05 empresas), se visitó sólo una vez a la empresa para la firma de una Declaración Jurada (en 04 empresas), este último a talleres de metalmecánica y manufactura cuyo dueño es a la vez beneficiario del proyecto.

#### **d. Sobre convenios implementados:**

Se coordinó con la Municipalidad Provincial de Huancavelica, a través de un Convenio (firmado en Diciembre 2013) se articuló la demanda de mano de obra *-de empresas contratistas-* requeridas para la ejecución de obras públicas con la oferta laboral del proyecto.

De igual forma, se suscribió un Convenio con la Empresa Minera MILPO (Mina Pukaqaqa) por medio del cual 37 jóvenes procedentes de comunidades campesinas ubicadas en el área de influencia de la mina participaron del proyecto.

#### **4.6.2. Articulación con la DRTPE**

SENATI forma parte de los aliados importantes en el trabajo desarrollado por la DRTPE en Huancavelica, por tanto existe la firma de un Convenio de trabajo institucional entre ambas entidades. Lamentablemente, por actividades y metas propias de cada institución, no se logró una coordinación estrecha entre el SENEP y SENATI. El nivel de trabajo y coordinación conjunta, sólo se dio para acciones puntuales con los jóvenes.

En la parte de focalización, el SENEP facilitó un especialista a SENATI para la aplicación de pruebas de evaluación psicológica, a los jóvenes postulantes al proyecto, como parte del proceso de selección de los beneficiarios.

En la parte de capacitación, dentro de los temas transversales, el SENEP y SENATI realizaron tres actividades conjuntas: i) el desarrollo de los Talleres de Asesoría y Búsqueda de Empleo (ABE) a los beneficiarios del proyecto, ii) la capacitación en la búsqueda de empleo por internet y, iii) la inscripción en la Bolsa de Trabajo de la VUPE (Ventanilla Única de Promoción del Empleo) a aproximadamente a 40 jóvenes del proyecto. Estas actividades con SENATI han significado para la VUPE estadísticamente un plus sobre sus metas planificadas.

En la parte de acercamiento y vinculación empresarial, las actividades sólo quedaron a nivel de coordinación, más no de ejecución; por cuanto desconocen el trabajo realizado por SENATI y los resultados obtenidos en la inserción laboral con los jóvenes del proyecto.

En un inicio, se solicitó al personal de SENATI que coordinen con ellos (SENEP) las actividades relacionadas a la intermediación laboral de los jóvenes, porque se tenía planeado el acercamiento con las empresas del ramo; situación que nunca se dio. Lamentablemente, por temas presupuestales del SENEP (movilidad para el desplazamiento del personal a empresas mineras o de mayor tamaño) no se desarrollaron actividades de intermediación laboral con los jóvenes.

Sobre los resultados alcanzados por el proyecto de SENATI, esa información no fue remitida a la DRTPE, quienes no manejan esa estadística; debido a que existe un divorcio en los convenios institucionales y la alianza no alcanza a ese nivel de trabajo interinstitucional.

Según Equipo Técnico de IE, la VUPE Huancavelica no tiene actualizada su Base de Datos de oferta laboral; a diferencia de SENATI que institucionalmente cuenta con una Base de Datos de empresas grandes o pequeñas a nivel nacional que permanentemente están demandando mano de obra en distintos puestos de trabajo.

#### **4.7. EFECTO DE REPLICABILIDAD**

Para la evaluación de este aspecto se considera si el desarrollo de la experiencia ha sido exitosa en el logro de sus componentes (resultados exigidos por FE).

A nivel del primer componente (Convocatoria) la IE asumió como beneficiarios a jóvenes que venían cursando estudios superiores, aspecto que no garantizaba su permanencia en el proyecto aunque una gran mayoría si calificaba en los requisitos establecidos por FE y la IE. En el segundo Componente (Capacitación), la carga horaria y contenidos no fueron suficientes para el logro de competencias de los beneficiarios.

Para el tercer componente (Inserción Laboral) tomamos como referencia la evaluación de los empresarios que recibieron a los jóvenes capacitados por el proyecto y su comparación frente a otros contratados por la empresa.

Para las empresas constructoras y de Mecánica Automotriz, los jóvenes del proyecto tienen menos experiencia laboral específica en la especialidad que los jóvenes provenientes de otras instituciones educativas. Consideran importante que hayan trabajado en otras empresas del ramo en ocupaciones similares. *“A los jóvenes del proyecto, les falta práctica y necesitan mayor acompañamiento y supervisión”.*

En cambio, para los Talleres de Metalmecánica y de Suministro de Energía, los jóvenes del proyecto vienen con cierto nivel de preparación que posiblemente no encontrarían en otros jóvenes que ofertan su mano de obra, conocimientos previos que terminan siendo completados con la formación específica del joven dentro de la empresa. En otras palabras, la empresa sabe que tiene que entrenar de alguna forma a su personal para adecuarlo a sus necesidades específicas.

Por otro lado, la empresa minera MILPO refiere no encontrar diferencias entre ambos tipos de jóvenes en lo concerniente a las aptitudes para el trabajo, pero si encuentra diferencias en otros criterios que consideran importantes como son las habilidades



personales y la actitud positiva al trabajo (capacidad de adaptarse a los cambios, responsabilidad, la rapidez para aprender las tareas al interior de la empresa).

Adicionalmente, de acuerdo al Informe Final reportado por el Gestor de Proyectos de FE, la IE insertó a 41 jóvenes (19% de los 212 admitidos a los programas de capacitación), resultados debajo de la meta (120 jóvenes insertados).

Con todo esto se considera que a partir de dichos resultados la replicabilidad del proyecto en la región, bajo similares condiciones y requerimientos, es poco probable.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. CONCLUSIONES

#### ***Sobre la Focalización y Selección de Beneficiarios:***

- Del análisis realizado, se concluye que ésta es la etapa que puede determinar 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 significativo de jóvenes no han cumplido estas condiciones o, cumpliéndolas, también se encontraban realizando estudios superiores o trabajando, lo que imposibilitó su mayor involucramiento con el proyecto y por tanto su posterior inserción laboral.

#### ***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, presentaron ciertas limitaciones sobre la comprensión de los objetivos del proyecto y el manejo especializado de su labor, tomando en consideración las características propias de los beneficiarios y el garantizar que los jóvenes sean bien capacitados para su rápida colocación en un trabajo.
- Si bien la propuesta curricular de los cursos impartidos por la IE están bien diseñados en sí mismos, los contenidos no necesariamente han respondido a las necesidades de requerimiento de mano de obra específica de la zona. Aparte de ello, se ha logrado identificar una ausencia de estrategias definidas para el seguimiento a los jóvenes en su proceso formativo, no habiéndose dado un efectivo acompañamiento técnico-pedagógico que garantice por parte de los beneficiarios, la apropiación de conocimientos y por ende la generación de las competencias demandadas por el mercado local.

#### ***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 fundamentalmente los de inserción laboral resultaron poco viables en la práctica, ya que el entorno económico y productivo de Huancavelica 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 ni trayectoria alguna 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 conforma el equipo técnico del proyecto no tenía claridad sobre los alcances del proyecto y, en especial, sobre la inserción laboral, sea porque no han participado en su formulación, según señalaron, sea a que no contaron con expertise en temas de articulación e inserción laboral. Ello se evidencia en que sólo el 5% de beneficiarios (de un 60% planteado como meta) han accedido a un empleo decente, mientras el restante se desempeña en un empleo no formal.
- Asimismo, conociendo que la Línea 1 de FE debe propender al establecimiento de trabajos dependientes formales, el estudio también evidencia que un número significativo de jóvenes

trabajan de manera independiente (autoempleo), incluso desde antes de su participación en el proyecto.

- Aun así, ha resultado positivo el incremento en la tasa de ocupación de los jóvenes beneficiarios, que ha incidido en el incremento de su nivel de ingresos por hora al término del proyecto, lo mismo que en un incremento de horas trabajadas a la semana. Socialmente, esto resulta siendo mejor que el 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 siendo, no negativo, en tanto el proyecto ha logrado cambiar la condición del joven de desocupado o inactivo a ocupado, aunque para eso se haya articulado con trabajos diferentes al que se capacitó en el proceso de entrenamiento. Si bien FE no impulsa lo antes dicho, cabe resaltar que los jóvenes logran un tipo de “ascenso social” mediante el proyecto a diferencia de que no lo lograrían si no se hubiera ejecutado el mismo.

#### ***Sobre aspectos generales:***

- Aparte del cumplimiento de resultados e indicadores del Proyecto, sus impactos en los beneficiarios son de alto valor social: jóvenes con comportamientos mejorados, con mejor autoestima y valoración de sí mismos, que contribuyen con responsabilidades dentro de su familia, ocupados productivamente y jóvenes viviendo un estatus social diferente.
- La experiencia del Proyecto, con sus puntos fuertes y débiles, 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**

#### ***Sugerencias generales:***

- Se sugiere 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 sugiere 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 sugiere que para próximas propuestas de proyectos, el porcentaje de inserción laboral formal pueda ser reducido dependiendo de la región donde se vaya a intervenir, ya que queda demostrado para el caso de la región Huancavelica, que el mercado económico local al estar conformado por un 99.5% de microempresas hace que la inserción laboral en un trabajo formal sea muy reducido o en el peor de los casos inviable.
- 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.

***Sugerencias específicas:***

- Se recomienda que se promueva 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, esto fue realizado 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 del Perú – Departamento de Estudios Económicos Sucursal Huancayo. “Síntesis Económica de Huancavelica – Enero 2014”.
- 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”.
- Ministerio de la Producción – Dirección Regional de Industria (2011): “Análisis Regional de Empresas Industriales – Región Huancavelica”.
- 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 7.1: Número total de empresas formales por rango de trabajadores de la región Huancavelica.

**13 PERÚ: MIPYMES FORMALES POR RANGO DE TRABAJADORES, SEGÚN REGIONES, 2012**

Regiones	Rango de trabajadores							Total
	[0 5]	[6 10]	[11 20]	[21-50]	[51-100]	[101 - 200]	201 a más	
Amazonas	7 450	62	22	5	2	1	1	7 543
Ancash	39 951	463	209	94	16	13	1	40 747
Apurímac	9 820	45	17	3	0	0	0	9 885
Arequipa	73 766	1 532	662	305	123	17	12	76 417
Ayacucho	14 587	71	28	22	8	3	1	14 720
Cajamarca	27 878	287	175	102	35	14	1	28 492
Callao	40 906	872	503	245	58	19	5	42 608
Cusco	49 896	499	207	78	28	7	5	50 720
<b>Huancavelica</b>	<b>5 126</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5 166</b>
Huánuco	17 329	191	72	27	6	0	0	17 625
Ica	33 180	545	256	111	40	17	5	34 154
Junín	47 878	410	165	64	24	9	1	48 551
La Libertad	68 146	1 245	559	230	65	23	11	70 279
Lambayeque	45 857	765	296	106	31	9	2	47 066
Lima	613 005	14 474	7 785	3 690	1 105	341	147	640 547
Loreto	22 538	366	168	53	24	3	3	23 155
Madre de Dios	9 418	111	43	12	2	0	1	9 587
Moquegua	9 294	124	60	28	6	6	0	9 518
Pasco	8 377	106	38	30	2	2	0	8 555
Piura	51 007	903	461	196	54	11	7	52 639
Puno	26 506	178	106	42	7	1	2	26 842
San Martín	23 573	341	120	43	17	3	0	24 097
Tacna	22 558	249	117	41	13	3	1	22 982
Tumbes	10 100	115	47	21	6	1	0	10 290
Ucayali	18 049	275	136	43	10	4	1	18 518
<b>Total</b>	<b>1 296 195</b>	<b>24 249</b>	<b>12 260</b>	<b>5 600</b>	<b>1 683</b>	<b>509</b>	<b>207</b>	<b>1 340 703</b>

Nota: El tamaño empresarial es determinado en base a la Ley N° 30056

Fuente: Sunat, Registro Único de Contribuyente 2012

Elaboración: PRODUCE- Dirección de Estudios Económicos de MYPE e Industria (DEMI)

### ANEXO 7.2: Identificación de las Empresas Entrevistadas

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	"MULTISERVICIOS ALANYA"	10406626844	CONSTRUCCION EN OBRAS CIVILES	CONSTRUCCION DE ESTRUCTURAS EN MATERIAL PREBARICADO (DRY WALL) CON PLACA DE YESO.	1	3	2
2	Emp 2	"INDUSTRIAS METALICAS EL SUMA"	10431708707	MANUFACTURA	FABRICACION DE ESTRUCTURAS METALICAS EN GENERAL.	1	2	1
3	Emp 3	"J Y D S.C.R.L."	20487163776	CONSTRUCCION EN OBRAS CIVILES	CONSTRUCCION DE ESTRUCTURAS EN MATERIAL PREBARICADO (DRY WALL) CON PLACA DE YESO.	4	6	2
4	Emp 4	"LOPEZ MOTORS"	10232743765	MECANICA AUTOMOTRIZ	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES	3	6	1
5	Emp 5	"ENERGIA Y ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS - EOS S.A."	20281244222	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD	EMPRESA ESPECIALIZADA EN LA MEDICION, FACTURACION, MONITOREO, PROTECCION Y CONTROL DE LA ENERGIA ELECTRICA	10	44	5
6	Emp 6	"MOTOTECNICAS KOROMOTO"	10445724381 <sup>(1)</sup>	MECANICA AUTOMOTRIZ	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE MOTOCICLETAS	5	4	2
7	Emp 7	"PIROTECNICA BATALLA EN EL CIELO E.I.R.L."	20541451014 <sup>(2)</sup>	MANUFACTURA	PIROTECNIA ARTESANAL	3	3	2
8	Emp 8	"LUBRICANTES Y REPUESTOS JHONNY"	10200671711	MECANICA AUTOMOTRIZ	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES	6	6	3
9	Emp 9	"RPA INGENEROS S.A.C."	20568343116	CONSTRUCCION EN OBRAS CIVILES	SERVICIOS DE INGENIERIA ELECTRICA Y VENTA DE PRODUCTOS PARA COMPUTADORAS.	2	8	1
10	Emp 10	"INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA - INEI"	20131369981	ADMINISTRACION PUBLICA - ACTIVIDADES DE ESTADISTICA E INFORMATICA	DIRIGE SISTEMAS NACIONALES DE ESTADISTICA E INFORMATICA EN EL PERU	24	75 <sup>(3)</sup>	3
11	Emp 11	"INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES SULLCA"	10447605401 <sup>(2)</sup>	MANUFACTURA	FABRICACION DE ESTRUCTURAS METALICAS EN GENERAL.	3	4	1
12	Emp 12	"INDUSTRIAS METALICAS SAMUEL"	10457643077	MANUFACTURA	FABRICACION DE ESTRUCTURAS METALICAS EN GENERAL.	2	2	1
13	Emp 13	"CIA. MINERA MILPO S.A.A."	20100110503	EXPLOTACION DE MINAS	PROYECTO DE EXPLORACION MINERA EN "PUKAQAQA" - HUANCAMELICA	22	115	4

Fuente: Ficha Entrevista a Empresarios - Línea 1 / EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

**Notas:**

(1) Nro. de RUC no coincide con nombre de la Empresa, ni de propietario (consultado en Pág. Web de SUNAT).

(2) Nro. de RUC con Baja de Oficio en la SUNAT.

(3) Referido expresamente al personal que trabajó en el "I Censo de Infraestructura Educativa 2013" - INEI - Dpto. Huancavelica.



### Anexo N° 7.3: Identificación de los Representantes de las Empresas (Entrevistado)

N°	Cód. Empresa	Representante de la empresa (Entrevistados)	Cargo	Tiempo en la empresa (Años)	Lugar de la entrevista	Teléfonos	
						Fijo	Celular
1	Emp 1	ADOLFO ALANTA MAYHUA	GERENTE GENERAL	1	I.E. PRIMARIA N° 37001 SANTA ANA - ASCENCION - HUANCVELICA	---	962589445
2	Emp 2	SALVADOR SUMA LAURA	GERENTE GENERAL	1	JR. TUPAC AMARU S/N BARRIO SANTA ANA - ASCENCION - HUANCVELICA	---	967751101
3	Emp 3	ING. YONY DAVID QUISPE MAYTA	GERENTE GENERAL	4	PJE. TUMBES 126, INT. 2 - HUANCVELICA - HUANCVELICA	---	#0354842
4	Emp 4	GILBER LLANCARI LOPEZ	GERENTE GENERAL	3	AV. ANDRES A. CACERES N° 785 BARRIO YANANACO - HUANCVELICA	---	#948489383
5	Emp 5	ING. CRISTIAN TIMOTEO INCHE	SUPERVISOR UNIDAD COMERCIAL	2	JR. ASCENCION N° 108 - ASCENCION - HUANCVELICA	(067) 281545	---
6	Emp 6	ELIAZAR SEGOVIA MENDOZA	PROPIETARIO	5	AV. ANDRES A. CACERES N° 450 BARRIO YANANACO - HUANCVELICA	---	964425332
7	Emp 7	OSCAR ESCOBAR MENDOZA	PROPIETARIO	3	AV. SAN CRISTOBAL S/N BARRIO SAN CRISTOBAL - HUANCVELICA	---	958466934
8	Emp 8	JHONNY JOEL QUISPE FERNANDEZ	GERENTE GENERAL	6	AV. AUGUSTO B. LEGUIA S/N SALIDA A LIRCAY - HUANCVELICA	---	#967699598
9	Emp 9	RICHAR PACCO APAZA	GERENTE DE OPERACIONES	2	AV. MANCHEGO MUÑOZ N° 446 - HUANCVELICA	(067) 454259	---
10	Emp 10	ING. ROLANDO MAQUERA ARENAS	COORDINADOR DEPARTAMENTAL HUANCVELICA	14	JR. HUAYNA CAPAC N° 157 BARRIO SAN CRISTOBAL - HUANCVELICA	(067) 452739	---
11	Emp 11	JUAN YHONIFER SULLCA PAUCAR	GERENTE GENERAL	3	JR. 7 DE JUNIO N° 183 - ASCENCION - HUANCVELICA	---	954767059
12	Emp 12	SAMUEL SERRANO RIVAS	PROPIETARIO	2	JR. FERROCARRIL N° 107 - CERCADO - HUANCVELICA	---	968524417
13	Emp 13	ING. SANTIAGO MENDOZA TAQUIRE	COORDINADOR DE RELACIONES COMUNITARIAS EMP. MINERA MILPO - PUKAQAQA	4	AV. AUGUSTO B. LEGUIA N° 388 - HUANCVELICA	---	989291129

Fuente: Ficha Entrevista a Empresarios - Línea 1 / EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

### ANEXO 7.4: Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto

N°	Cód. Empresa	N° de Jóvenes	Áreas de trabajo donde se ubican los jóvenes	Ocupación / cargo desempeñado dentro de la empresa	Tareas principales que realizan los jóvenes en la empresa
1	Emp 1	2	Construcción y mantenimiento	Operario / ayudante en construcción de aulas pre-fabricadas en Dry Wall	Realizar el armado y colocación de la estructura prefabricada en el aula. Realizar tareas de cableado e instalación eléctrica en muros y cubiertas. Realizar el acabado de las aulas (pulido, pintado y decoración).
2	Emp 2	1	Producción Metalmecánica	Dueño / Soldador de estructuras metálicas	Realizar la toma de medidas y dimensiones de los materiales. Operar equipos para el soldado de uniones y/o corte de materiales. Realizar el pulimento y terminación de la estructura (acabados).
3	Emp 3	2	Construcción y mantenimiento	Operario / ayudante en construcción de aulas pre-fabricadas en Dry Wall	Realizar el armado y colocación de la estructura prefabricada en el aula. Realizar tareas de cableado e instalación eléctrica en muros y cubiertas. Realizar el acabado de las aulas (pulido, pintado y decoración).
4	Emp 4	1	Dirección y suspensión	Ayudante de Mecánico de automóviles	Organizar y limpiar las herramientas/ equipos. Apoya en el desmontaje de cremalleras, rótulas, terminales. Apoya en el alineamiento y suspensión de vehículos.
5	Emp 5	5	Operativa - Técnica	Técnico de apoyo (Trabajo de costos unitarios por suministros observados)	Realizar la recopilación de datos de medidores (Proceso 228). Realizar reportes de deficiencia de cada suministro. Toma de fotocopia y lectura de campo de medidor de la caja de portamedidor.
6	Emp 6	2	Reparación y mantenimiento	Ayudante y Mecánico de motocicletas	Realizar el mantenimiento de motocicletas, reparación de motores, cambio de aceite y de repuestos.
7	Emp 7	2	Producción de Fuegos Pirotécnicos	Dueño / Operario de fuegos pirotécnicos	Realizar el armado de la estructura del fuego artificial. Realizar la preparación de químicos (manipulación de pólvora).
8	Emp 8	3	Mantenimiento Básico	Ayudante de Mecánico de automóviles	Organizar y limpiar las herramientas/ equipos. Apoya en el cambio de llantas, engrasado y cambio de pastillas.
9	Emp 9	1	Consultoría de Servicios Eléctricos	Técnico en cableado estructurado	Realizar instalación de cableados de redes eléctricas. Montar y conectar componentes de instalación eléctrica.
10	Emp 10	3	Proyecto: "Censo de Infraestructura Educativa"	Jefe de Brigada / Evaluador Técnico	Realizar el levantamiento de información de las infraestructuras educativas asignadas a su cargo. Supervisar el trabajo decampo de los Evaluadores Técnicos.
11	Emp 11	1	Producción Metalmecánica	Socio del Taller / Soldador de estructuras metálicas	Realizar la toma de medidas y dimensiones de los materiales. Operar equipos para el soldado de uniones y/o corte de materiales. Realizar el pulimento y terminación de la estructura (acabados).
12	Emp 12	1	Producción Metalmecánica	Dueño / Soldador de estructuras metálicas	Realizar la toma de medidas y dimensiones de los materiales. Operar equipos para el soldado de uniones y/o corte de materiales. Realizar el pulimento y terminación de la estructura (acabados).
13	Emp 13	4	Saneariento Ambiental Area de Remediación	Operario de Campo	Remediar todas las áreas que fueron disturbadas producto de las actividades de exploración minera en la Comunidad de Pukaqaqa. Colocar cobertura vegetal a las áreas naturales disturbadas.

Fuente: Ficha Entrevista a Empresarios - Línea 1 / EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

### ANEXO 7.5: Calificación del Desempeño Laboral de los Jóvenes

#### PROGRAMA CAPACITACION: "Mantenimiento Básico del Motor" (03 Empresas / 06 Jóvenes)

Cód. Empresa	N°	Indicadores	Escala de calificación <sup>1</sup>					Total
			Pésimo = 1	Malo = 2	Regular = 3	Bueno = 4	Muy bueno = 5	
Emp 4	4.1.	<b>HABILIDADES TECNICAS</b>						
Emp 6	4.1.1.	Conocimientos básicos de la especialidad			5	1		6
Emp 8	4.1.2.	Uso de equipos, insumos-materiales, herramientas			5	1		6
	4.1.3.	Tiempo de ejecución de las tareas			1	5		6
	4.1.4.	Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado			1	5		6
	4.2.	<b>HABILIDADES PERSONALES</b>						
	4.2.1.	Capacidad para aprender			3	2	1	6
	4.2.2.	Agilidad en la toma de decisiones			3	2	1	6
	4.2.3.	Capacidad para resolver problemas			3	3		6
	4.2.4.	Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo			3	3		6
	4.2.5.	Capacidad de adaptación al cambio				6		6
	4.2.6.	Capacidad de innovar				6		6
	4.2.7.	Tener manejo informático <sup>2</sup>			3	2		5
	4.3.	<b>ACTITUD PARA EL TRABAJO</b>						
	4.3.1.	Puntualidad			3	1	2	6
	4.3.2.	Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)			3	1	2	6
	4.3.3.	Actitud positiva frente al trabajo			3	1	2	6
	4.3.4.	Relación con los compañeros y superiores				4	2	6
	4.3.5.	Iniciativa demostrada en la realización de tareas			3	1	2	6
	4.3.6.	Honestidad				4	2	6
	4.3.7.	Otro (Proactividad) <sup>3</sup>				1		1
<b>TOTAL :</b>					<b>39</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	

Fuente: Ficha Entrevista a Empresarios - Línea 1 / EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

Notas.-

1/ Número de casos por cada indicador.

2/ La Emp. 4 no calificó el indicador "Tener manejo informático" por no ser parte de las funciones desempeñadas por el trabajador.

3/ Sólo la Emp. 4 mencionó como otro indicador de evaluación en el punto 4.3. la "Proactividad".

PROGRAMA CAPACITACION: "Electricista Instalador de Interiores" (04 Empresas / 10 Jóvenes)

Cód. Empresa	N°	Indicadores	Escala de calificación <sup>1</sup>					Total
			Pésimo = 1	Malo = 2	Regular = 3	Bueno = 4	Muy bueno = 5	
Emp 1	4.1.	<b>HABILIDADES TECNICAS</b>						
Emp 3	4.1.1.	Conocimientos básicos de la especialidad			7	3		10
Emp 5	4.1.2.	Uso de equipos, insumos- materiales, herramientas		5	2	3		10
Emp 9	4.1.3.	Tiempo de ejecución de las tareas			6	4		10
	4.1.4.	Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado			5	5		10
	4.2.	<b>HABILIDADES PERSONALES</b>						
	4.2.1.	Capacidad para aprender				10		10
	4.2.2.	Agilidad en la toma de decisiones			6	4		10
	4.2.3.	Capacidad para resolver problemas			6	4		10
	4.2.4.	Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo			5	5		10
	4.2.5.	Capacidad de adaptación al cambio		5		5		10
	4.2.6.	Capacidad de innovar				10		10
	4.2.7.	Tener manejo informático <sup>2</sup>		5		4		9
	4.3.	<b>ACTITUD PARA EL TRABAJO</b>						
	4.3.1.	Puntualidad			5	1	4	10
	4.3.2.	Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)				8	2	10
	4.3.3.	Actitud positiva frente al trabajo			5	3	2	10
	4.3.4.	Relación con los compañeros y superiores				6	4	10
	4.3.5.	Iniciativa demostrada en la realización de tareas			5	1	4	10
	4.3.6.	Honestidad			5	1	4	10
	4.3.7.	Otro (Metodología de trabajo) <sup>3</sup>			5			5
<b>TOTAL :</b>				<b>15</b>	<b>62</b>	<b>77</b>	<b>20</b>	

Fuente: Ficha Entrevista a Empresarios - Línea 1 / EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

Notas.-

1/ Número de casos por cada indicador.

2/ La Emp. 9 no calificó el indicador "Tener manejo informático" por no ser parte de las funciones desempeñadas por el trabajador.

3/ Sólo la Emp. 5 mencionó como otro indicador de evaluación en el punto 4.3. la "Metodología de trabajo".

**PROGRAMA CAPACITACION: "Soldadura Estructural" (03 Empresas / 03 Jóvenes)**

Cód. Empresa	N°	Indicadores	Escala de calificación <sup>1/</sup>					
			Pésimo = 1	Malo = 2	Regular = 3	Bueno = 4	Muy bueno = 5	Total
Emp 2	4.1.	<b>HABILIDADES TECNICAS</b>						
Emp 11	4.1.1.	Conocimientos básicos de la especialidad				3		3
Emp 12	4.1.2.	Uso de equipos, insumos-materiales, herramientas				3		3
	4.1.3.	Tiempo de ejecución de las tareas				3		3
	4.1.4.	Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado				3		3
	4.2.	<b>HABILIDADES PERSONALES</b>						
	4.2.1.	Capacidad para aprender				3		3
	4.2.2.	Agilidad en la toma de decisiones				3		3
	4.2.3.	Capacidad para resolver problemas				3		3
	4.2.4.	Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo				3		3
	4.2.5.	Capacidad de adaptación al cambio				3		3
	4.2.6.	Capacidad de innovar			2	1		3
	4.2.7.	Tener manejo informático			3			3
	4.3.	<b>ACTITUD PARA EL TRABAJO</b>						
	4.3.1.	Puntualidad			1	2		3
	4.3.2.	Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)				3		3
	4.3.3.	Actitud positiva frente al trabajo				3		3
	4.3.4.	Relación con los compañeros y superiores				3		3
	4.3.5.	Iniciativa demostrada en la realización de tareas				3		3
	4.3.6.	Honestidad			1	2		3
	4.3.7.	Otro (especificar)						0
<b>TOTAL :</b>				0	7	44	0	

Fuente: Ficha Entrevista a Empresarios - Línea 1 / EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

Notas.-

1/ Número de casos por cada indicador.

**Empresas no relacionadas con los Programas de Capacitación (03 Empresas / 09 Jóvenes)**

Cod. Empresa	N°	Indicadores	Escala de calificación <sup>1/</sup>					Total
			Pésimo = 1	Malo = 2	Regular = 3	Bueno = 4	Muy bueno = 5	
Emp 7	4.1.	<b>HABILIDADES TECNICAS (N/A <sup>2/</sup>)</b>						
Emp 10	4.1.1.	Conocimientos básicos de la especialidad						0
Emp 13	4.1.2.	Uso de equipos, insumos-materiales, herramientas						0
	4.1.3.	Tiempo de ejecución de las tareas						0
	4.1.4.	Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado						0
	4.2.	<b>HABILIDADES PERSONALES</b>						
	4.2.1.	Capacidad para aprender			3	6		9
	4.2.2.	Agilidad en la toma de decisiones			7	2		9
	4.2.3.	Capacidad para resolver problemas			7	2		9
	4.2.4.	Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo				9		9
	4.2.5.	Capacidad de adaptación al cambio			3	6		9
	4.2.6.	Capacidad de innovar			9			9
	4.2.7.	Tener manejo informático <sup>3/</sup>				3		3
	4.3.	<b>ACTITUD PARA EL TRABAJO</b>						
	4.3.1.	Puntualidad				7	2	9
	4.3.2.	Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)			3	4	2	9
	4.3.3.	Actitud positiva frente al trabajo				9		9
	4.3.4.	Relación con los compañeros y superiores				9		9
	4.3.5.	Iniciativa demostrada en la realización de tareas			6	3		9
	4.3.6.	Honestidad				9		9
	4.3.7.	Otro (especificar)						0
<b>TOTAL :</b>				0	38	69	4	

Fuente: Ficha Entrevista a Empresarios - Línea 1 / EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

Notas.-

1/ Número de casos por cada indicador.

2/ No Aplica. Los jóvenes se desempeñaron en puestos de trabajo que no guardan correspondencia con la capacitación recibida.

3/ Sólo la Emp. 10 calificó el indicador "Tener manejo informático" por ser parte de las funciones desempeñadas por el trabajador.

## ANEXO 7.6: Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida por Programa

### Programa de Capacitación “Soldadura Estructural”

De los 29 jóvenes de la muestra, el 20.69% se desempeña en una ocupación que guarda relación con la capacitación laboral recibida, mientras que el 51.72% de ellos trabajan en algo distinto, desempeñándose principalmente como albañil o ayudante de albañil (24.14%) y como pirotécnico o ayudante de pirotécnico (10.34%). Cabe destacar que el programa de Soldadura Estructural es el que ha registrado el más alto porcentaje en cuanto a correspondencia entre ocupación desempeñada y formación laboral recibida del proyecto; aun así los resultados siguen mostrando a más de la mitad de los jóvenes trabajando en ocupaciones que no guardan relación con lo estudiado.

Finalmente, un 27.59% de jóvenes del programa no trabaja, por cuanto están buscando empleo activamente (12.5%) o están en condición de inactivos (87.5%) por situación de estudios principalmente.

Cuadro N° A.1.

#### CORRESPONDENCIA ENTRE OCUPACION DESEMPEÑADA Y CAPACITACION RECIBIDA SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACION Y BENEFICIARIOS DE LA MUESTRA (29 Jóvenes)

Programa de Capacitación: SOLDADURA ESTRUCTURAL		
Ocupación Principal DESEMPEÑADA por los Beneficiarios de la muestra	Abs.	%
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>29</b>	<b>100.00</b>
1. Soldador / Ayudante soldador	6	20.69
2. Albañil / Ayudante albañil / Pintor / Operario Drywall	7	24.14
3. Pirotécnico / Ayudante de pirotécnico	3	10.34
4. Ayudante obrero agrícola	1	3.45
5. Panadero / pastelero	1	3.45
6. Vendedor y atención al público en tienda	1	3.45
7. Vendedor ambulante de alimentos preparados en calle	1	3.45
8. Comerciante por mayor	1	3.45
9. No Trabaja <sup>(1)</sup>	8	27.59

1/ Jóvenes Inactivos y Desocupados en la semana de referencia.

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

### Programa de Capacitación “Mantenimiento Básico del Motor”

De los 32 jóvenes de la muestra, sólo el 9.38% se desempeña en una ocupación que guarda relación con la capacitación laboral recibida, mientras que el 62.5% de ellos trabaja en algo distinto, desempeñándose principalmente como albañil o ayudantes de albañil. Del total de ocupados, un 12.5% trabaja en ocupaciones relacionadas con el sector servicios (trabajador de salón de billar, repartidor de gas, atención en cabinas de internet, entre otros), ocupaciones que requieren escasa capacitación. Finalmente, un 28.13% de jóvenes del programa no trabaja, por cuanto están buscando empleo activamente (33.3%) o están en condición de inactivos (66.7%) principalmente por motivos de estudios y de salud.



Cuadro N° A.2.

**CORRESPONDENCIA ENTRE OCUPACION DESEMPEÑADA Y CAPACITACION RECIBIDA  
 SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACION Y BENEFICIARIOS DE LA MUESTRA (32 Jóvenes)**

Programa de Capacitación: MANTENIMIENTO BASICO DEL MOTOR		
Ocupación Principal DESEMPEÑADA por los Beneficiarios de la muestra	Abs.	%
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>32</b>	<b>100.00</b>
1. Mecánico de automóviles /Ayudante de mecánico	3	9.38
2. Albañil / Ayudante albañil	6	18.75
3. Peón de cantera	2	6.25
4. Soldador / Ayudante soldador	1	3.13
5. Ayudante obrero agrícola / Esquilador de fibra de alpaca	2	6.25
6. Taxista / Conductor de auto colectivo	2	6.25
7. Operario de confección textil	1	3.13
8. Camarero de Hotel	1	3.13
9. Auxiliar de oficina	1	3.13
13. Otros <sup>(1)</sup>	4	12.50
10. No Trabaja <sup>(2)</sup>	9	28.13

1/ Jóvenes ocupados como: Trabajador salón de billar, repartidor de gas, músico banda folclórica, atención cabinas internet

2/ Jóvenes Inactivos y Desocupados en la semana de referencia.

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

**Programa de Capacitación “Electricista Instalador de Interiores”**

De los 54 jóvenes de la muestra, sólo el 18.52% se desempeña en una ocupación que guarda relación con la capacitación laboral recibida, mientras que el 53.70% de ellos trabaja en algo distinto, desempeñándose principalmente en el sector comercial como vendedor y atención al público en tienda o puesto de mercado (7.41%); y en el sector de servicios como vigilante, instructor de manejo, digitador, atención de cabinas de internet entre otros (11.11%). Por lo general son ocupaciones que muestran bajas barreras de entrada al mercado de trabajo por cuanto requieren escasa capacitación para desempeñarlas. Finalmente los jóvenes ocupados como albañil o ayudante de albañil representan el 5.56% de la muestra.

De igual forma, un 27.78% de jóvenes del programa no trabaja, por cuanto están buscando empleo activamente (13.33%) o están en condición de inactivos (86.67%) por situación de estudios.

Cuadro N° A.3.

**CORRESPONDENCIA ENTRE OCUPACION DESEMPEÑADA Y CAPACITACION RECIBIDA  
 SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACION Y BENEFICIARIOS DE LA MUESTRA (54 Jóvenes)**

Programa de Capacitación: ELECTRICISTA INSTALADOR DE INTERIORES		
Occupación Principal DESEMPEÑADA por los Beneficiarios de la muestra	Abs.	%
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>54</b>	<b>100.00</b>
1. Electricista / Ayudante Electricista	8	14.81
2. Peón suministro de electricidad	2	3.70
3. Albañil / Ayudante albañil / Operario construcción	3	5.56
4. Peón de cantera	2	3.70
5. Ayudantes en topografía / medición de terrenos para planos	2	3.70
6. Soldador / Ayudante soldador	3	5.56
7. Trabajador de agroindustria	2	3.70
8. Peón agrícola / Ayudante obrero agrícola	2	3.70
9. Trabajador de piscigranja de truchas	2	3.70
10. Vendedor y atención al público en tienda y puesto de mercado	4	7.41
11. Vendedor ambulante de alimentos preparados en calle	1	1.85
12. Gestor Local Programa JUNTOS / Evaluador Técnico INEI	2	3.70
13. Otros <sup>(1)</sup>	6	11.11
14. No Trabaja <sup>(2)</sup>	15	27.78

1/ Jóvenes ocupados como: vigilante, instructor de manejo, digitador, atención cabinas internet, ayudante contable

2/ Jóvenes Inactivos y Desocupados en la semana de referencia.

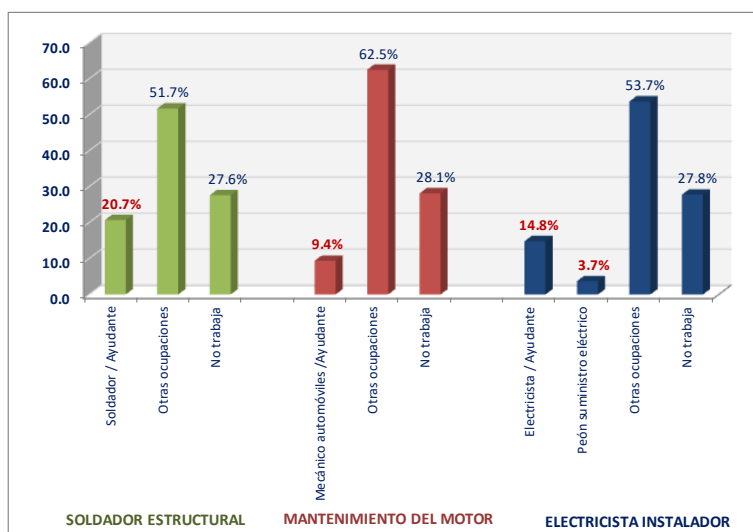
Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

En la siguiente gráfica, se muestra el porcentaje de beneficiarios que estuvieron trabajando en ocupaciones relacionadas con la capacitación ofertada por el proyecto, así como su distribución por programa de capacitación laboral.

Gráfico N° A.1.

**OCUPACION PRINCIPAL DE BENEFICIARIOS Y CORRESPONDENCIA CON LA CAPACITACION RECIBIDA  
 SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACION, MUESTRA (115 Jóvenes)**



1/ Jóvenes Inactivos y Desocupados en la semana de referencia.

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / LB - Setiembre 2013, EF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

### ANEXO 7.7: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### ANEXO 7.7.1. Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1/ Evaluación Final

#### FICHA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 1 EVALUACIÓN 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? <input type="checkbox"/>         | 1 = Si 2 = No |
| c.3.2 Haciendo algo en casa para vender? <input type="checkbox"/> |               |
| c.3.3 Ofreciendo algún servicio? <input type="checkbox"/>         |               |
| c.3.4 Trabajando en un negocio familiar? <input type="checkbox"/> |               |
| c.3.5 Haciendo prácticas pagadas? <input type="checkbox"/>        |               |
| c.3.6 Realizando labores en la chacra? <input type="checkbox"/>   |               |
| c.3.7 Otro?..... <input type="checkbox"/>                         |               |

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

- |  |  |
|--|--|
| 1 No hay trabajo <input type="checkbox"/>              | 6 Las tareas del hogar se lo impidieron <input type="checkbox"/> |
| 2 Se cansó de buscar <input type="checkbox"/>          | 7 Problema de salud <input type="checkbox"/>                     |
| 3 Por su edad <input type="checkbox"/>                 | 8 Falta de documentos <input type="checkbox"/>                   |
| 4 Falta de experiencia <input type="checkbox"/>        | 9 Otro (especificar) ..... <input type="checkbox"/>              |
| 5 Sus estudios no lo permiten <input type="checkbox"/> |  |

#### 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 período de prueba           | <input type="checkbox"/> | 8 Otro (Especificar) .....                       | <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)..... ?

- |                      |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|
| <input type="text"/> |  |  |  |  |  |
|----------------------|--|--|--|--|--|

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) <input type="checkbox"/> | 2 Sistema Nacional de Pensiones (ONP) <input type="checkbox"/> | 3 Otro..... <input type="checkbox"/> | 4 Ninguno <input type="checkbox"/> |
|---|--|--------------------------------------|------------------------------------|

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 Si  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 = Si 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 Sí, 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=Sí, 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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **ANEXO 7.7.2. Focus Group con Beneficiarios**

**Lugar y fecha:** Sala de reuniones del Hotel Ascensión. 15/enero/2014

**Hora de inicio:** 15:00 Horas.

**Hora término:** 18:00 Horas.

### **Asistentes (8):**

- Julio César Javier Meza, curso Soldadura Estructural, Grupo III
- Chen Vílchez Escobar, curso Electricista Instalador de Interiores, Grupo III
- Juan Daniel De la Cruz Yauri, curso Mantenimiento Básico del Motor, Grupo III
- Gianella Quispe Cabezas, curso Electricista Instalador de Interiores, Grupo III
- Cleber Vidal García, curso Mantenimiento Básico del Motor, Grupo II
- Yonatan Quispe Arana, curso Soldadura Estructural, Grupo I
- Oscar Escobar Mendoza, curso Soldadura Estructural, Grupo III
- Gerson Valencia Matamoros, curso Electricista Instalador de Interiores, Grupo IV

### **Modera:**

- Rossmery Quiñones Cajma

### **Acompaña:**

- Gricelda Cutipa

## 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.



### **ANEXO 7.7.3. Entrevista al Equipo Técnico**

#### **Equipo Técnico participante**

- Ing. Liberpol Canchaya Reynoso (Coordinador del Proyecto)
- Lic. Ronald Cárdenas Arango (Consultor en Inserción Laboral)
- Ing. Janeth Díaz Romero (Consultor en Inserción Laboral)

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?

#### **ANEXO 7.7.4. Entrevista a Empresarios**

##### **Entrevista a Representantes de Empresas donde laboran/laboraron los beneficiarios del proyecto**

**Fecha de entrevistas:** Del 14 al 17 de Enero 2014

**Lugar de aplicación:** Provincia de Huancavelica – Región Huancavelica

Para un mayor conocimiento sobre las experiencias laborales de los beneficiarios dentro del proyecto, fue sumamente importante visitar a un número determinado de empresas en las cuales los jóvenes fueron insertados. A través de la aplicación del instrumento “Entrevista a Empresarios”, se pudo conocer cómo el beneficiario accede al empleo, cómo se desempeña en él, si necesita ser capacitado en su puesto de trabajo, etc., fundamentalmente desde la perspectiva del empresario, que es quien finalmente contrata y evalúa la mano de obra.

La relación de empresas entrevistadas fueron tomadas del listado proporcionado por la Institución Ejecutora SENATI, siendo en total 44 el número de empresas contenidas en la lista, algunas de ellas ubicadas en las provincias de Huaytara y Lircay (Huancavelica) y en la ciudad de Huancayo (Junín). Fueron visitados en total 13 empresas, los cuales fueron seleccionados bajo los siguientes criterios: i) que sean empresas vinculadas con las líneas de capacitación del proyecto, ii) empresas donde se han colocado o los ha colocado el proyecto y, iii) que estén ubicadas en la provincia de Huancavelica<sup>23</sup>.

La presente sistematización, contiene los resultados de 13 entrevistas realizadas en empresas de Huancavelica, que representan a 28 jóvenes insertados en ellas; entrevista orientada a analizar de modo cualitativo la percepción del empresario sobre el desempeño laboral de los jóvenes que están o estuvieron trabajando dentro de su empresa, así como el acercamiento y conexión laboral que tuvo el proyecto con ellos.

##### **Datos generales de la empresa y del entrevistado**

De las 13 empresas entrevistadas, 10 empresas (76.9%) tienen menos de 10 trabajadores y 03 empresas (23.1%) cuentan con más de 10. Se encontró que en 04 empresas el dueño o socio de la empresa era a su vez beneficiario del proyecto, por cuanto no se realizó la vinculación laboral en estos jóvenes. Sólo en siete de las empresas visitadas, los jóvenes accedieron al puesto de trabajo por intermediación directa del proyecto, y en las dos restantes por otros medios (en una de ellas, por estar su comunidad campesina dentro del área de influencia de la minera MILPO y en la otra por una convocatoria de trabajo publicada en la página web del INEI).

Según la actividad económica, 04 son empresas de manufactura (principalmente metalmecánica), 03 de reparación de vehículos automotores, 03 de construcción de obras civiles, 01 de suministro de electricidad, 01 de exploración minera y finalmente 01 es una institución pública (INEI). Estas dos últimas no guardan relación con los cursos ofertados por el proyecto.

---

<sup>23</sup> Al respecto, cabe mencionar que el listado proporcionado por la IE SENATI, contenía información incompleta (ausencia de números telefónicos y direcciones de las empresas). Para concertar una entrevista con el empresario y/o representante, tuvo que recurrirse en principio a quienes fueron los articuladores laborales del proyecto y cabe resaltar que ya no tenían ninguna vinculación laboral con el proyecto.

**Cuadro N°A.4.**  
**NUMERO DE EMPRESAS VISITADAS SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACION Y**  
**Y NUMERO TOTAL DE JOVENES DEL PROYECTO DENTRO DE LAS EMPRESAS**

Programa de Capacitación (P.C.)	Nro. de empresas visitadas		Nro. total de jóvenes	
	Total	%	Total	%
<b>Total absoluto (N)</b>	13	100.0	28	100.00
Electricista Instalador de Interiores	4	30.8	10	35.71
Soldadura Estructural	3	23.1	3	10.71
Mantenimiento Básico del Motor	3	23.1	6	21.43
Empresas NO relacionadas con el P.C.	3	23.1	9	32.14

**Fuente:** Entrevista a Empresarios - Estudio Evaluación Final (EF) - Enero 2014

**Elaboración:** El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Dentro de las características de los entrevistados, en 09 de las empresas se entrevistó al Gerente General o propietario de la empresa, mientras que en las 04 restantes a supervisores, coordinadores o gerente de operaciones.

LÍNEA 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		
2. PROVINCIA		
3. DISTRITO		

**FUNCIONARIOS DE LA ENCUESTA**

CARGO	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA
ENCUESTADOR			
PROFESIONAL TEMÁTICO			
CRÍTICO - CODIFICADOR			
DIGITADOR			

**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)

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

OBSERVACIONES:

¡Gracias por su colaboración!

---

---

---



### **ANEXO 7.7.7. Entrevista al Representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo**

Para complementar la información proporcionada por el Representante de la DRTPE, se entrevistó asimismo al Especialista en Acercamiento Empresarial del SENEP Huancavelica. Los resultados se presentan a continuación.

#### **Datos Personales del Representante del Sector**

**Nombres y Apellidos:** Dr. Wilfredo Jesús Valenzuela Vizcarra  
**Cargo:** Director Promoción del Empleo y Capacitación Laboral  
**Teléfono:** (067) 453181  
**Dirección:** Pasaje Varela N° 174 Cercado de Huancavelica  
**Fecha de entrevista:** 14 Enero 2014

LÍNEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

**ENTREVISTA AL RESPONSABLE DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO - ESTUDIO DE EVALUACIÓN FINAL (EEF)**

										Código:	<input type="text"/>
<b>Datos Personales del representante del Sector</b>										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 ?