

Estudio de Evaluación Final

“Desarrollando capacidades para el trabajo y la vida en jóvenes de Ica, Chincha y Pisco”



Perú, Setiembre 2014

CONTENIDO

SECCIÓN	PÁGINA
Abreviaturas.....	5
I. RESUMEN EJECUTIVO	6
II. INTRODUCCION	8
III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN	9
3.1 Secuencia metodológica	9
3.2 Temporalidad y período de referencia.....	9
3.3 Metodología de recolección de información	10
3.3.1 Metodología Cuantitativa	10
3.3.2 Metodología Cualitativa	11
3.4 Limitaciones en el levantamiento de información.....	11
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	13
4.1 RELEVANCIA	13
A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral.....	13
4.1.1 La demanda laboral juvenil en Ica.....	13
4.1.2 La demanda de empleo juvenil en las ocupaciones financiadas por FE.	14
A nivel del Marco Lógico	15
4.2 EFICIENCIA.....	16
A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada	16
4.2.1 Proceso de Enseñanza – Aprendizaje.....	16
4.2.2 Competencias blandas	16
4.2.3 Disponibilidad de ambientes y recursos físicos para la capacitación	19
4.2.4 Sobre la capacitación a los jóvenes del proyecto desde la perspectiva de los empresarios.....	20
4.2.5. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación	20
4.2.6. Deserción de participantes.....	21
4.2.7. Monitoreo y control del proceso de inserción laboral.....	21
4.2.8. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora	23
A nivel Presupuestal.....	23
4.2.9. Ejecución Presupuestal (recursos programados y asignados suficientes, eficiencia en la ejecución del gasto).....	23

4.3	EFFECTIVIDAD:	23
	A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios	23
4.3.1.	Proceso de focalización y selección de jóvenes	24
	A nivel de Inserción Laboral	24
4.3.2.	Articulación y vinculación laboral del proyecto	25
4.3.3.	Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida	26
4.3.4.	Medición de Trabajo Decente	27
	A nivel de la Inserción y Deserción Laboral.....	28
4.3.5.	Oferta y colocación laboral	28
4.3.6.	Deserción laboral	29
	A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas	30
4.3.7.	Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto	30
4.3.8.	Desempeño laboral de los jóvenes en su puesto de trabajo	30
4.3.9	Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa	31
4.3.10	Necesidad de la empresa de "entrenar en el puesto de trabajo" a los jóvenes del proyecto	32
4.4.	SOSTENIBILIDAD	32
	A nivel General	32
	Acciones de sostenibilidad del proyecto.....	32
	A nivel Específico sobre la Inserción Laboral	32
	Desde la perspectiva de los empresarios entrevistados.....	32
	Desde la experiencia de la IE en la aplicación de estrategias y mecanismos de inserción laboral	33
	Desde el entorno familiar y social.....	33
	Desde la capacitación e implementación a los jóvenes	34
4.5.	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS.....	34
4.5.1	Situación Laboral	34
4.5.2	Ingresos de los beneficiarios	35
4.5.3	Otros cambios observados	36
4.5.3.1	Categoría ocupacional.....	36
4.5.3.2	Tamaño de empresa.....	37
4.5.3.3	Beneficiarios ocupados por rama de actividad económica.....	38
4.5.3.4	Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados	40
4.6.	ASOCIACION Y COORDINACION	41

4.6.1. Articulación de la Institución Ejecutora con Municipios, Gobernaciones y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica	41
4.6.2. Articulación de la IE con las Empresas	41
4.7. EFECTO DE REPLICABILIDAD	42
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
5.1. CONCLUSIONES	43
5.2. RECOMENDACIONES	44
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
VII. ANEXOS	47

Abreviaturas

CAPLAB	:	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo
DRTPE	:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
EEF	:	Estudio de Evaluación Final
ELB	:	Estudio de Línea de Base
IE	:	Institución Ejecutora
IEv	:	Institución Evaluadora
FE	:	FONDOEMPLEO
FG	:	Focus Group
FSEL	:	Ficha Socio Económica Laboral
RMV	:	Remuneración Mínima Vital
TDR	:	Términos de Referencia

I. RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento presenta el EEF del proyecto C-12-04 "**Desarrollando capacidades para el trabajo y la vida en jóvenes de Ica, Chincha y Pisco**", encargado por FE en el marco de su 12º Concurso de Proyectos y que corresponde a la Línea 1: Capacitación e Inserción Laboral. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FE, estudio que busca conocer la situación socioeconómica laboral de los beneficiarios después de la intervención del proyecto y el contexto socioeconómico y laboral en el ámbito de intervención del mismo.

Dicho proyecto fue implementado por la IE Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB en las provincias de Ica, Chincha y Pisco cuyo propósito u objetivo central fue el "Fomentar la empleabilidad de los jóvenes entre los 18 y 29 años de las Provincias de Ica, Pisco y Chincha mediante el fortalecimiento de competencias técnicas y actitudinales para su inserción laboral sostenible en el Sector Agroindustrial esparraguero". Fueron tres componentes desarrollados por el proyecto: i) Oferta de capacitación integral basada en la demanda, ii) Inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo formal agroindustrial de la actividad esparraguera, iii) Gestión del proyecto efectiva.

Para este estudio en particular, se analiza y se resaltan de manera especial los resultados en los componentes de Oferta de capacitación integral basada en la demanda y de Inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo formal agroindustrial de la actividad esparraguera, cuyas metas planteadas en la propuesta fueron, en el primer caso, 140 jóvenes entre 18 y 29 años de edad, capacitados y certificados vinculados al sector económico de la agro exportación y agroindustria, habiendo alcanzado la IE un logro del 100.71%; y en el segundo caso, 100% de jóvenes (140) reciben servicios de apoyo a su inserción laboral, 84 de los cuales (60% sobre los capacitados) son insertados en un puesto de trabajo en el mercado formal, lo que se logró en un 104.76% (88 beneficiarios) a pesar de haber sido un tanto mayor el número de jóvenes que se incorporaron a trabajar en las empresas (92) pero careciendo de contratos formales de por medio, tal como se analiza más adelante.

Para arribar a estos y otros resultados, se ha utilizado la información socio-laboral de los mismos beneficiarios que fueron entrevistados en la Línea de Base (92), así como otra documentación, y sobre quienes se muestra el análisis comparativo de su nueva situación económica, 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 en el periodo que fue del 11 al 25 de junio del 2014.

Otros resultados del EEF muestran tres cambios importantes en los beneficiarios del proyecto: En primer lugar, el cambio sobre la situación laboral de los participantes, ya que los resultados indican que sobre la inserción se muestran resultados positivos en el incremento de la tasa de ocupación (4.35 puntos porcentuales), al pasar de 75.00% al 79.35%. En segundo lugar, el cambio sobre el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados antes o después del proyecto, ya que, en este sentido, los resultados indican que se elevó en un 30.49% 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/. 0.75 por cada hora trabajada. Y el tercer cambio, analizado está en relación al menor número de horas a la semana que en promedio trabajaban los beneficiarios, pues los resultados muestran un cambio de -2.75 % de horas a la semana (equivalentes a -1.36 horas), lo que explicaría que el incremento adicional por hora en el ingreso de los beneficiarios no se dio sobre la extensión de la jornada semanal sino por la incorporación de un número mayor de jóvenes ocupados.

Adicionalmente a estos tres cambios sobre la inserción laboral, se muestran otros resultados que dan cuenta de las características del empleo obtenido por los beneficiarios.

Se comprueba que luego de su paso por el proyecto los beneficiarios que se incorporaron al mercado de trabajo, el 4.48% lo hicieron en empleos independientes principalmente trabajando por cuenta propia, disminuyéndose el autoempleo e incrementando su participación en empleos asalariados, habiéndose constatado que el 92.54% de los jóvenes lograron emplearse de manera asalariada. De los jóvenes insertados, el 40.30% lo hicieron en empresas de más de 100 trabajadores y el 32.84% en empresas de 21 a 100 trabajadores, habiéndose dado un incremento de 21.25 y 13.79 puntos porcentuales, respectivamente, con relación al inicio del proyecto. Por otro lado, el 16.42% de los jóvenes se incorporaron a empresas de 2 a 10 trabajadores y sólo el 2.99% a empresas de 11 a 20 trabajadores.

Por el lado de la seguridad social, de acuerdo a los resultados del EEF, el 65.67% de beneficiarios ocupados contaba con algún sistema de salud (ESSALUD principalmente, y SIS), y con algún sistema de pensiones el 59.70%, principalmente en alguna AFP. En el caso de la modalidad de contratación, el 53.73% de los jóvenes reportaron haber firmado uno a plazo fijo, al amparo del Régimen Agrario, mayor en 28.33 puntos porcentuales según el ELB; por locación de servicios el 2.99% y el 1.49% por prácticas pre profesionales, frente a un 37.31% de los beneficiarios que trabajaba sin contrato laboral, precisándose que en este último caso hubo una significativa reducción de -24.59 puntos porcentuales con relación a los resultados del ELB, tal como puede apreciarse en el Cuadro N° 12.

Articulando esta data con los niveles de la escala de medición del Índice de Trabajo Decente, se tiene que después de su paso por el proyecto, el 32.84% de los jóvenes ocupados se ubicaron en la escala de medición del Nivel I, mayor en 28.07 puntos porcentuales que al inicio, es decir, que cumplieron con todos los indicadores básicos: contrato de trabajo e ingreso igual o mayor a una RMV; y complementarios: jornada laboral hasta las 48 horas semanales, tener algún tipo de seguro de salud y afiliado a algún sistema de pensiones. El 19.40% se ubicó en el Nivel II, mayor en 11.47 puntos porcentuales con relación al ELB, es decir cumplieron con los dos indicadores básicos; el 22.39% en el Nivel III, menor en 10.95 puntos porcentuales que al inicio, cumpliendo con al menos uno de los indicadores básicos; otro 22.39% se ubicó en nivel IV, menor en 26.82 puntos porcentuales con relación al ELB, cumpliendo al menos con alguno de los indicadores complementarios; y, finalmente, sólo el 2.99% de los jóvenes beneficiarios se ubicaron en el Nivel V, es decir, que no cumplían con ninguno de los indicadores básicos ni complementarios.

Los beneficiarios incorporados al mercado de trabajo al final del proyecto lo estaban en empresas con actividad económica diferente a las de aquellas empresas en las cuales trabajaron al inicio del proyecto; así los beneficiarios incrementaron su participación en el sector de agricultura, ganadería y pesca (particularmente la agricultura de agro exportación o de agroindustria de exportación) del 28.57% al inicio, al 74.63% al concluir el proyecto, reduciendo de manera generalizada su participación en las otras actividades económicas de la región.

Finalmente, los resultados del EEF evidencian que solamente el 15.22% del total de beneficiarios de la muestra trabajaban en una ocupación relacionada con la formación laboral recibida por el proyecto, frente a un 57.61% que no trabajaba en actividades que guardaran relación con la especialidad en la que se capacitaron en la IE. Un 27.17% de los jóvenes beneficiarios del proyecto, se encontraba sin trabajar.

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

II. INTRODUCCION

La realización del EEF del proyecto **“Desarrollando capacidades para el trabajo y la vida en jóvenes de Ica, Chincha y Pisco”**, corresponde a un trabajo coordinado entre FE, el Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB y El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo como IEV, a fin de conocer de mejor manera la realidad de los jóvenes beneficiarios, obtener aprendizajes del proceso de capacitación e inserción laboral y de la propia implementación del proyecto.

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

El trabajo de gabinete previo ha sido presidido por el Coordinador de Proyecto, de modo que los proyectos del Grupo 1 (en el cual se inserta el presente proyecto) tengan la unicidad metodológica y un solo enfoque institucional. Para el trabajo de campo se ha contado con un equipo de 02 encuestadores, supervisor de campo y asistente técnico, presididos por el Profesional Temático, quienes han logrado cumplir la meta establecida para la aplicación de Encuestas a la muestra de jóvenes beneficiarios.

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

III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN

La metodología de EEF del proyecto tomó como base principal los TDR formulados por FE. Se llevó a cabo mediante un proceso participativo que involucró a personal jerárquico y técnico de la IE Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo - CAPLAB, jóvenes beneficiarios, representantes del sector empresarial y representantes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - DGRTPE. Esta dinámica favoreció la generación de espacios de análisis y reflexión, tanto para el EEF del Proyecto cuanto para los involucrados en tanto individuos y profesionales y representantes de las instituciones en su rol desempeñado, así como para tomarlos en consideración en experiencias futuras.

3.1 Secuencia metodológica

Se implementó la siguiente secuencia metodológica:

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

Informes técnicos y medios de verificación.

2do: Trabajo de campo.

La recolección primaria de datos del proyecto seleccionados para la evaluación se realizó en las provincias de Ica, Chincha y Pisco, dado que la totalidad de jóvenes beneficiarios del proyecto proceden de estas provincias.

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

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

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

4to: Procesamiento de la información.

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

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

3.2 Temporalidad y período de referencia

La aplicación de la FSEL – Línea 1, Evaluación Final del Proyecto C-12-04 “Desarrollando capacidades para el trabajo y la vida en jóvenes de Ica, Chincha y Pisco”, se desarrolló durante el mes de junio del 2014 teniendo en consideración la situación de los beneficiarios después de la intervención del proyecto.

Asimismo, y de acuerdo a los requerimientos de las diferentes secciones de la Ficha Encuesta FSEL- Línea 1-EF, el periodo de referencia determinado para la aplicación del estudio fue del 15 al 21 de junio del 2014.

Tabla N° 01
Periodo de referencia según programa / curso de capacitación

N°	Programa – Curso de Capacitación	Periodo de Referencia aplicación FSEL-L1-EF
1	Cosechador Jabero de Espárrago	15 al 21-06-2014
2	Empacador de Espárrago	
3	Evaluador Fitosanitario	

Fuente.-Informe de Especialista en Capacitación Laboral de la IE
 Elaboración.- El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

3.3 Metodología de recolección de información

3.3.1 Metodología Cuantitativa

a. Descripción del Diseño cuantitativo

El estudio cuantitativo ha tenido como objetivo principal, identificar los factores más importantes que se relacionan con el estado situacional de los jóvenes beneficiarios después de la intervención del proyecto, lo que se ha logrado mediante el análisis de información y data sistematizada utilizando diversos instrumentos y técnicas estadísticas y de análisis cuantitativo.

b. Población de Estudio y Tamaño de Muestra

Población objetivo:

La población de interés para este estudio son los 140 jóvenes beneficiarios contemplados por el proyecto C-12-04 Región Ica, comprendidos en las provincias de Ica, Chincha y Pisco, tal como se observa en Tabla N° 02.

Tamaño de Muestra

La encuesta realizada durante el EEF reclutó una muestra representativa de jóvenes, siendo el tamaño de la misma el de 92 beneficiarios, con un nivel de confianza de 90% y margen de error de 5%, las mismas que se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla N° 02
Universo y muestra de Beneficiarios
 (Distribución por provincias)

Región	Provincias	Beneficiarios	
		Universo Beneficiarios	Muestra
Ica	Ica	40	29
	Chincha	60	37
	Pisco	40	26
Total		140	92

Fuente: Propuesta Técnica Proyecto C-12-04

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

c. Método de recopilación de datos

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

Para el mejor logro de la meta, se ubicó y encuestó a los jóvenes del proyecto en sus domicilios y se les entrevistó telefónicamente.

3.3.2 Metodología Cualitativa

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

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

- **Revisión y análisis de información secundaria.** Se identificó, revisó y analizó toda la información documental disponible relacionada con el proyecto.
- **Entrevistas a Equipo Técnico.** Se realizaron entrevistas individuales a los integrantes del Equipo Técnico del proyecto, particularmente al Jefe 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 seis entrevistas a representantes de igual número de empresas empleadoras de jóvenes egresados del proceso de formación profesional (ver anexo sobre entrevista a empresarios).
- **Entrevista a representantes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.** Se realizó una entrevista a la Directora de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica y al Especialista en Triage y Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional- SOVIO, logrando recabar información relevante sobre el mercado económico productivo y laboral. Para tal fin, se utilizó una guía de preguntas.
- **Grupo Focal con jóvenes beneficiarios.** Se realizó un (1) grupo focal con los beneficiarios en ciudad de Chincha. Como herramienta de apoyo se utilizó una guía de preguntas y se registró toda la información y opinión versada por los beneficiarios.

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

3.4 Limitaciones en el levantamiento de información

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

- Para aplicar las encuestas de salida a los jóvenes se han tenido algunas dificultades para encontrar sus domicilios, por cuanto las señaladas por los jóvenes en la encuesta de entrada y en las listas proporcionadas por la IE se encontraron imprecisiones que dio lugar a que no se les pudiese encontrar. En algunos casos, se ubicaron las direcciones, pero, al momento de la visita, no se encontraban los jóvenes para ser entrevistados. En el caso de los números de celulares igualmente proporcionados por los jóvenes a la IE o en el momento de la aplicación de la encuesta de entrada, en muchos casos o no existían, o no respondían, o estaban apagados, o habían sido desactivados. Se les pudo ubicar a través de terceros, especialmente los propios compañeros de capacitación o familiares.
- En lo referido a la inserción laboral de los jóvenes del proyecto, si bien la IE facilitó un listado de empresas donde fueron insertados los beneficiarios, con direcciones, personas de contacto, teléfonos y/o celulares para concertar las entrevistas con los empresarios, estas fueron un tanto difíciles de conseguir por sus limitaciones de tiempo disponible. Sumado a ello, la propia búsqueda in situ de las empresas, realizada por el responsable de la IEV, inclusive con la participación de un integrante del Equipo Técnico de la IE, resultó una tarea ardua y tampoco se pudo ubicar a algunos de los representantes de las empresas consideradas.
- Algunos empresarios se mostraron esquivos a ser entrevistados, según dijeron por falta de tiempo o porque sus responsabilidades empresariales no se los permitía. Hubieron otros empresarios que se encontraban fuera de las ciudades donde se encuentran ubicadas las empresas, por lo que no fueron entrevistados.
- Limitaciones en la disponibilidad de tiempo por parte de quien fuera Coordinador del proyecto, quien ya no trabajaba para la IE, aunque se reconoce el apoyo recibido para ser entrevistado; de igual modo es de resaltar el apoyo del Especialista en Inserción Laboral del Equipo Técnico, quien acompañó y apoyó el trabajo de campo para la realización de las entrevistas a representantes de las empresas, así como para entrevistar a representantes de la DRTPE en el recojo de información para el presente EEF.
- Pese a las limitaciones de tiempo por parte de los ex – integrantes del Equipo Técnico, las entrevistas a sus integrantes se realizaron en horarios adecuados a su disponibilidad.
- Inasistencia de la mayor parte de los jóvenes beneficiarios convocados para el FG realizado en la ciudad de Chincha, pese a haberse comprometido a participar.

IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

4.1 RELEVANCIA

A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral

4.1.1 La demanda laboral juvenil en Ica

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

Para los representantes de la DRTPE, la demanda laboral juvenil hace 5 años estaba centrada principalmente en el sector agricultura, ahora, el crecimiento y boom del sector comercio marca la pauta; y la demanda se ha diversificado, pero siempre con preeminencia del sector agricultura.

La demanda actual en el sector agricultura requiere, a nivel de personal básico, de obreros para la siembra, cultivo y exportación del espárrago y el raleo de uva, principalmente y, en general, para otros productos en trabajos de temporada por campaña y sobre todo para la cosecha.

A nivel de técnicos requiere de Técnicos-Administradores y Técnicos Agrónomos en riego tecnificado, evaluación fitosanitaria y control de calidad del agua; y de Técnicos Mecánicos en maquinaria agrícola. Este sector, demanda así mismo de mano de obra calificada tales como Ingenieros Agrónomos y Administradores.

Por el lado de la demanda actual del sector comercio, este mayormente no requiere de personal calificado, pero sí de jóvenes que sigan estudios superiores, de manera particular por parte de los denominados “mall”. Ciertamente, el sector requiere de profesionales calificados y especializados que usualmente provienen de Lima o de otras regiones.

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

Definitivamente la agro exportación y la agroindustria para la exportación son los sectores de mayor crecimiento lo mismo que el sector comercio, en general y, en particular, los “mall”. Ambos sectores requieren de mano de obra juvenil, si bien no estrictamente calificado, sí con cierta especialización, por lo que los cursos desarrollados por el proyecto, son pertinentes con la demanda laboral juvenil explicada y con el crecimiento de los sectores mencionados.

Sobre la estructura productiva regional de Ica

Según el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), las actividades más importantes de la economía departamental de acuerdo a la estructura productiva, al año 2012, fueron la manufactura, agropecuaria, construcción y comercio, que en conjunto representaron el 60.4% del VAB de Ica. Las dos primeras se caracterizaron por su orientación exportadora. A ese año, el Valor Agregado Bruto (VAB) registró un crecimiento de 5.6% y aportó con 2.8% al VAB nacional.

Asimismo, el BCRP señala que el empleo en las empresas privadas formales de 10 y más trabajadores tuvo un crecimiento anual de 2.5%, con relación al año anterior, en la ciudad de Chincha y una disminución en Ica y Pisco, en 1.7% y 2.4% respectivamente, por la menor captación laboral de la industria manufacturera.

Tomando como referencia la Encuesta Nacional de Hogares de 2012 aplicada por el INEI, el Informe del BCRP señala que la PEA de Ica fue de 415 mil personas, de las cuales el 94.9% se encontraba ocupada y el 5.1% desocupada. De la PEA ocupada (394,190 personas), el 27.8% laboraba en el sector otros servicios (restaurantes, hoteles, sector público, enseñanza, transportes y comunicaciones, entre otros); el 22.0% en el sector comercio; el 21.0% en el sector extractivo (agricultura, pesca y minería) y 11.0% en manufactura.

Evolución del sector agropecuario

El BCRP indica que el sector agropecuario es la segunda actividad con mayor contribución (15.8%) al VAB departamental y creció 7.8% entre enero y diciembre del 2012, respecto de similar periodo del año anterior, impulsado por el avance de los subsectores agrícola (5.0%) y pecuario (14.9%). En el caso del subsector agrícola, destacan cultivos de exportación y agroindustria como el espárrago, algodón, uva, palta, cebolla cabeza amarilla, cítricos (mandarina, naranja, tangelo y limón), páprika, tomate y alcachofa, así como otros de consumo interno como camote, maíz amarillo duro, papa, pallar y zapallo. Por superficie cosechada, el 2012 sobresalieron el algodón, espárrago, maíz amarillo duro y uva.

Puestos de trabajo más ofertados por las empresas de la región

Desde el análisis y la perspectiva de los representantes de la DRTPE:

En el sector agricultura: Obreros o peones para la siembra, cultivo y exportación del espárrago, pecanas, cítricos, palta, en general, para otras frutas y vegetales; evaluadores fitosanitarios, encargados del riego, para el limpiado de productos, cosechadores, seleccionadores, calibradores, trabajadores que hagan atados, encajonadores y embaladores. También profesionales de la agricultura y la administración.

En el sector comercio, en general, vendedores, personas para la atención al público; en particular, Técnicos Administrativos y Auxiliares Administrativos para los "mall", tragamonedas, tiendas de comida rápida y el comercio y atención de otros bienes y servicios.

Por otro lado, también existe una fuerte demanda de Médicos Generales y Anestesiólogos.

Principales requisitos solicitados por las empresas

Igualmente, según los representantes de la DRTPE, los principales requisitos solicitados por las empresas son:

En el sector agricultura: Que sean jóvenes, honrados, con secundaria completa y poseedores de competencias blandas y de competencias técnicas básicas, de preferencia con experiencia laboral.

En el sector comercio: Jóvenes con estudios superiores técnicos o universitarios que se encuentren estudiando, ya que ello facilita el que los contraten a medio tiempo ("part time") y que sean poseedores de competencias blandas y de preferencia, también con experiencia laboral.

Condiciones laborales ofrecidas

Del mismo modo, según los representantes de la DRTPE:

Contratos con vigencia temporal, por campañas en el sector agrario, amparados en el Régimen Agrario; contratos a medio tiempo (part time), en el sector comercio que incluye a los denominados "mall". Ciertamente, también existe y se da una gran informalidad en la contratación de mano de obra juvenil, sobretodo en el sector comercio y en menor medida, de igual manera en el sector agricultura.

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

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

Las condiciones laborales ofrecidas por el mercado para las ocupaciones ofertadas por la IE, se enmarcan en el contexto previamente explicado de formalidad, pero teñido también de informalidad y precariedad en la contratación laboral, por la gran demanda de trabajadores

agrícolas y de trabajadores para el sector comercio, cruzado con la necesidad de contar con trabajo y disponer de ingresos por parte de la demanda juvenil.

A nivel del Marco Lógico

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

**Cuadro Nº 01:
 COMPARACIÓN DE INDICADORES EX ANTE Y EX POST DEL PROYECTO**

OBJETIVO	INDICADOR	LINEA DE BASE	EVALUACIÓN FINAL
Fin			
Mejora de la calidad de vida de los jóvenes y sus familias en la región Ica.			
Propósito			
Fomentar la empleabilidad de los jóvenes entre los 18 y 29 años de las Provincias de Ica, Pisco y Chincha mediante el fortalecimiento de competencias técnicas y actitudinales para su inserción laboral sostenible en el Sector Agroindustrial esparraguero.			
Componentes			
I. Convocatoria	Ratio de selectividad del público objetivo es >1: convocado/seleccionado	Ratio de selectividad del público objetivo = 1/1	NO CORRESPONDE AL EEF
II. Oferta de Capacitación Integral basada en la Demanda	100% de los jóvenes capacitados evidencian competencias y habilidades integrales y obtiene certificación	140 jóvenes capacitados y certificados	141 jóvenes capacitados y certificados = 100.71% ^{/1}
III. Inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo formal agroindustrial de la actividad esparraguera	60% de los jóvenes capacitados y certificados (84) son insertados en un puesto de trabajo en el mercado formal	No corresponde al ELB	88 jóvenes insertados en un puesto de trabajo en el mercado formal = 62.85% ^{/1}
IV. Gestión del Proyecto	Informes trimestrales sobre la ejecución del proyecto	6 Informes trimestrales	6 Informes trimestrales presentados = 100% ^{/1}

1/ Según información proporcionada por el Jefe del Proyecto C-12-04

Fuentes: Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1 / ELB – Setiembre 2013, EEF – Junio 2014

IE CAPLAB – Información de beneficiarios insertados

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

El Marco Lógico ha sido elaborado en base a la información proporcionada por FE en el 12º Concurso (TDR y Anexos), de tal modo que la IE ha ajustado el fin y el propósito y definido las metas a alcanzar. Se aprecia que el indicador más relevante es el de 60 % de los jóvenes capacitados y formados (84) son insertados en un puesto de trabajo en el mercado formal, siendo el logro de este indicador equivalente al 62.85% de lo previsto (88 beneficiarios insertados 4 más de lo comprometido), habiendo sido el mínimo establecido en los TDR equivalente al 60%.

4.2 EFICIENCIA

A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada

4.2.1 Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

Duración de los cursos

El Jefe del Proyecto entrevistado, consideró que el tiempo de duración de los cursos fue adecuado para dos de los mismos: el de Empacador de Espárragos y el de Evaluador Fitosanitario; en cambio, al módulo de Cosechador de Espárragos, no lo consideró de nivel técnico por cuanto esta ocupación se da a nivel de peón, por lo que los jóvenes no quisieron seguirlo, de aquí que tuvieron problemas en la aceptación de este módulo por parte de los jóvenes, agregándose a ello que la mayoría de jóvenes ya había trabajado como cosechadores sin necesidad de capacitarse.

Por otro lado, consideró que el proyecto ha brindado un buen nivel de capacitación, entre otros factores, porque los capacitadores han sido profesionales del sector agroindustrial exportador con experiencia en el ramo, que han logrado cubrir los requerimientos para desarrollar y lograr con los jóvenes los perfiles ocupacionales establecidos por el Ministerio de Trabajo.

4.2.2 Competencias blandas

Competencias blandas desde lo trabajado por el Equipo Técnico

En la IE ha sido de primera importancia la que le dieron al desarrollo de competencias blandas, y para ello se siguió un proceso en el que con la participación de integrantes del Equipo Técnico se desarrollaron talleres de formación de formadores a los capacitadores del proyecto (a los del CETPRO) en esta temática de competencias blandas y bajo el enfoque de competencias laborales; posteriormente se llevaron a efecto talleres con los jóvenes para el desarrollo de sus habilidades personales y sociales, trabajando lo emocional, lo motivacional y lo actitudinal.

De acuerdo al perfil del proyecto presentado por la IE, se desarrollaron los siguientes Módulos Transversales para la formación integral: Fortalecimiento de habilidades y actitudes para el trabajo y la vida, desarrollando tres Unidades Temáticas:

- **U.T. 1: Nivelación de Aptitudes:** Razonamiento matemático y conversión de medidas; razonamiento verbal y comprensión de lectura;
- **U.T. 2: Actitudes Positivas:** autoestima, comunicación efectiva y liderazgo, tips para la empatía y asertividad en el centro de labores, relaciones interpersonales y resolución de conflictos, cuidado y conservación del medio ambiente (cultura del reciclaje, reflexión sobre acciones en su comunidad), equidad de género (derechos de los hombres y mujeres, reflexiones), interculturalidad (cosmovisión, identificación de culturas asentadas en la región, reflexión).
- **U. T. 3: Alfabetización Funcional:** manejo de un computador, acceso y manejo del internet, correo electrónico, búsqueda de información laboral, búsqueda de información sobre capacitación vía Web, tips para descargar información.

Para el desarrollo de esta temática, el Equipo Técnico tuvo que cambiar de estrategia porque estas Unidades Temáticas para el desarrollo de competencias blandas y la formación integral, con una duración de 16 horas cada uno, en un comienzo se llevaron a efecto al finalizar la capacitación técnica del Grupo I, lo que resultó inadecuado porque muchos de los jóvenes no asistieron; en cambio, con los Grupos II y III, se desarrollaron antes de la capacitación técnica, lográndose la asistencia de la gran mayoría de los beneficiarios.

Competencias blandas desde lo percibido y experimentado por los jóvenes beneficiarios

La temática relacionada con la formación en competencias blandas de los jóvenes beneficiarios, ha sido reconocida como algo muy valioso por quienes participaron en el FG, y a su decir, también por el conjunto de sus compañeros según lo conversado entre ellos.

De hecho, así lo expresaron: los talleres donde trataron los temas transversales han contribuido a mejorar su forma de ser, ya que no tenían confianza en sí mismos y les permitieron y ayudaron a crecer, aprendieron a tener objetivos, a trabajar para conseguir los objetivos, el proponerse uno mismo a lograr lo que se quiere. En este sentido, mejoraron su autoestima de manera muy significativa, aprendieron a trabajar en equipo, a compartir con los compañeros, a socializar, a ver las cosas más optimistamente. Los cursos, tanto en la parte técnica como en la parte de formación humana, les posibilitaron tener mayor seguridad personal.

Un aspecto bastante resaltado por los jóvenes en esta temática, ha sido el relacionado al liderazgo, de cómo les han permitido descubrir que ellos y ellas también pueden ser líderes en la búsqueda y logro de objetivos tanto propios como de terceros, y con la misma significación, resaltaron el hecho de igualmente en el proyecto les posibilitaron darse cuenta de que sí podían trabajar en una empresa y que para eso, justamente se capacitaron y formaron técnica y humanamente.

Por el lado de sus docentes y de los integrantes del Equipo Técnico, igualmente los jóvenes valoraron la actitud y el comportamiento de los mismos hacia ellos, ya que durante el desarrollo de la capacitación nunca dejaron de preocuparse no sólo por su capacitación técnica sino también por su formación humana. Cotidianamente, les recordaban sobre la importancia de la práctica de valores de actitudes positivas, tan importantes para el trabajo así como para la propia vida.

Duración y pertinencia del curso

Desde el punto de vista de los jóvenes participantes de un FG, la duración de los cursos les pareció entre corto y regular, porque consideraron que les ha faltado más práctica durante la capacitación lo que hubiese sido deseable para juntar mejor la teoría con la práctica. Opinaron que por esta razón debió durar un poco más.

Por otro lado, el contenido de los cursos les pareció excelente, porque les dio más confianza en sí mismos el aprender en la práctica algo concreto, para de allí comenzar y seguir adelante con una buena base de formación personal. Los cursos les permitieron mejorar su autoestima, el uso del lenguaje, el razonamiento verbal y matemático, el desarrollo personal, el trabajo de los instructores y el aprendizaje en los aspectos técnicos. Les pareció perfecto el aprender algo concreto como para desempeñarse adecuadamente en las empresas, ya que les sirvió para trabajar; lo de los cursos, fue una guía y una ayuda para desenvolverse mejor.

Temática de la Capacitación

Los jóvenes participantes en el FG fueron todos ellos de la especialidad de “Empacador de Espárrago” y consideraron que la temática desarrollada en la capacitación técnica y en la formación integral les fue, aparte de novedosa, necesaria y adecuada, en una palabra pertinente a sus necesidades y a las propias necesidades de las empresas, porque les ha servido para insertarse en las mismas de la mejor manera. Lo mismo les ha parecido a sus compañeros con quienes comparten la inserción en las mismas o en otras empresas, porque en sus encuentros y conversaciones, aparte de recordar su paso por el proyecto en la capacitación, valoran la formación especializada recibida, aún de aquellos y aquellas que no laboraban en las especialidades estudiadas porque lo aprendido les permitía adaptarse muy fácilmente en sus puestos de trabajo.

Experiencia en el trabajo

Como ya se explicó, los jóvenes consideraron que la formación recibida en lo técnico y en lo humano fue adecuada, lo que les permitió insertarse en las empresas sin mayor inconveniente.

Por otro lado, los jóvenes entrevistados afirmaron que la IE sí los había presentado a las empresas logrando su inserción laboral, empresas en las que sí están aplicando y llevando a la práctica los conocimientos y destrezas logrados en la capacitación ya que fue pertinente; inclusive, ya dentro de las empresas los jóvenes beneficiarios como nuevos trabajadores enseñaban el quehacer y el cómo hacer a otros trabajadores que se incorporaron a las empresas después de ellos, lo que marcó una diferencia con otros trabajadores antiguos que no compartían ni su experiencia ni sus conocimientos con los nuevos. Esa actitud proactiva demostrada por los beneficiarios del proyecto, marcó una diferencia positiva con los otros trabajadores y lo señalaron como un efecto de la formación recibida.

Seguimiento de la IE en la inserción

Los integrantes de la IE procedieron a visitar a los jóvenes insertados periódicamente, entre una y dos veces al mes, para saber cómo iban y si eran bien atendidos; igualmente, para constatar su asistencia a las empresas y sobre su puntualidad. De manera complementaria, también los integrantes del Equipo Técnico llamaban a las empresas por teléfono para indagar con los representantes de las mismas sobre su desempeño, asistencia y puntualidad. Inclusive, se han dado casos en los que integrantes del Equipo Técnico los han visitado en sus domicilios cuando no asistían a las empresas.

Reconocen que la IE sí tuvo mucha preocupación por su bienestar, poniendo como ejemplo que en el mes de febrero del presente año en una de las empresas hubo una derrama de ácido y que al enterarse los de la IE, fueron a averiguar sobre su situación; lo mismo sucedía que cuando se encontraban delicados de salud, les ayudaban a pedir licencia en las empresas.

Docentes

Los beneficiarios participantes del FG, manifestaron que el desempeño de sus docentes fue "aceptable", ya que en el aspecto técnico demostraron que sí sabían su tema y que también sabían capacitar y les hacían entender. Siempre los impulsaron a aprender fomentando el trabajo en equipo, el respeto mutuo y el compañerismo. En el trabajo cotidiano de la capacitación contribuyeron de manera muy valiosa a fortalecer su autoestima y su aprendizaje para saber desempeñarse y desenvolverse en la empresa.

Los jóvenes expresaron que no era sólo su opinión sino también la de sus compañeros puesto que los docentes demostraron su calidad profesional en la capacitación técnica y su calidad humana en la formación integral en valores y en el compartir su experiencia para que aprendan a desenvolverse en el trabajo y en la vida. Los jóvenes valoraron y destacaron el afán de sus docentes para que los jóvenes aprovechen la oportunidad, se dediquen al estudio y aprendan las especialidades técnicas en las que participaron. Todos los participantes en el focus opinaron que sus profesores tuvieron un buen desempeño profesional ya que manejaban sus especialidades, se hacían comprender, les mostraban dedicación y paciencia y promovían el compañerismo, el buen trato entre hombres y mujeres y el trabajo en grupo.

Seguimiento de aprendizajes

Los jóvenes beneficiarios entrevistados expresaron que el seguimiento de sus aprendizajes fue permanente, durante todas las semanas que duró la capacitación. Por un lado sus Profesores nunca los dejaron de lado, los acompañaron en todo su proceso de capacitación verificando que aprendan

bien lo que les enseñaban, los motivaban permanentemente brindándoles consejos y asesorías, inclusive personales. Actuaron como tutores para ayudarles a resolver sus problemas.

Por otro lado, los demás integrantes del Equipo Técnico siempre mostraron su interés sobre su proceso de capacitación y su bienestar, interesándose sobre si les faltaba algo para su capacitación, sobre su estadía, alojamiento y comodidad, así como sobre las condiciones de infraestructura y la disposición de materiales e insumos, preocupándose también por su seguridad e integridad, al punto que les pusieron movilidad tanto para venir desde sus provincias cuanto para su movilidad local desde los paraderos interprovinciales o desde sus domicilios. También se encargaron del control estricto de la asistencia tanto de docentes como de beneficiarios y, en este último caso, cuando se producían inasistencias, inclusive iban a buscarlos a sus domicilios para averiguar sobre los motivos y garantizar que se reintegren y continúen su capacitación.

4.2.3 Disponibilidad de ambientes y recursos físicos para la capacitación

El ambiente y los recursos utilizados para su formación, según la opinión de los jóvenes participantes en el FG, les parecieron adecuados, ya que el ambiente fue muy positivo. Se dio un buen ambiente social de compañerismo, bonito para el intercambio de opiniones, para la ayuda entre ellos, para la cooperación, para el impulso interpersonal.

Por otro lado, las aulas fueron apropiadas y contextualizadas, ambientadas con afiches que se renovaban según el tema a tratar. Las carpetas, las mesas de trabajo, los plumones, los lápices, borradores, los papelotes, es decir, todo el mobiliario y los materiales para la capacitación, estuvieron en muy buen estado y en cantidades suficientes y oportunas.

En cuanto a los recursos, los insumos, las herramientas, los instrumentos y los materiales utilizados para la capacitación y el aprendizaje del empaque de espárragos, igualmente consideraron que fueron adecuados y suficientes, tal por ejemplo los calibradores de espárrago, las balanzas, pesas, reglas, cuchillos, tablas para picar, es decir, todo lo necesario para el empaque de espárragos; así mismo, la indumentaria de trabajo fue adecuada y suficiente (delantal, mandil, tapabocas, botas, guantes) y los implementos de seguridad e higiene industrial. Lo mismo para la parte de la capacitación en cosecha, se contó con las herramientas adecuadas.

Con relación a las separatas, guías de trabajo material de estudio, igualmente fueron muy apreciados por los beneficiarios participantes en el FG, ya que les fueron bastante útiles para su proceso de estudio y aprendizaje y también muy comprensibles como material de autoestudio durante y después de concluida la capacitación.

Mobiliario

Los beneficiarios entrevistados explicaron que aparte de que el local era cómodo y adecuado, el mobiliario fue suficiente en número y también en calidad y comodidad, por lo que en su proceso de capacitación no habían tenido ningún inconveniente en este sentido.

Materiales e Insumos

Para los beneficiarios participantes en el FG, las guías de trabajo, los módulos, las separatas, así como los insumos para su capacitación les fueron muy apreciados, puesto que estos materiales les fueron muy útiles para su proceso de estudio y aprendizaje y también después de concluida la capacitación.

Uniformes

Consideraron que la indumentaria de trabajo fue adecuada y suficiente (delantal, mandil, tapabocas, botas, guantes) así como los implementos de seguridad e higiene industrial. Lo mismo para la parte de la capacitación en cosecha, se contó con la indumentaria adecuada. Si bien se los dieron en calidad de préstamo mientras duró la capacitación, les fueron de mucha utilidad.

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

Los empresarios entrevistados opinaron lo siguiente sobre la capacitación brindada por la IE a los jóvenes beneficiarios egresados del proyecto:

- Que los jóvenes egresados del proyecto llegaron a su empresa mejor preparados tanto en lo técnico como en lo actitudinal.
- Aunque les faltaba práctica, por ello su sugerencia de que la capacitación considere más horas de práctica, los jóvenes se incorporaron a la empresa con mejores conocimientos, con muy buena actitud para el trabajo, identificados con la empresa.
- Que la capacitación recibida era muy básica porque no había la posibilidad de "hacerlos plagueros" o ponerlos en otros puestos técnicos como en el manejo de gente, poda de frutales, raleo de uva, conteo de vallas riego, fertilización, etc.; que no habían respondido a las expectativas ya que no tenían claras sus responsabilidades.
- Si bien a los jóvenes que se incorporaron a la empresa les faltaba práctica y experiencia, por la formación diferencial brindada por la IE y por su comportamiento positivo en general, terminaban aprendiendo y asumían el trabajo.
- A los jóvenes, según otra opinión, les faltaba conocimientos y experiencia para afrontar el trabajo, por lo que sugería que fueran capacitados en condiciones reales de producción.
- Los jóvenes que se incorporaron a la empresa, llegaron concientizados, respetuosos, preparados técnicamente, respondiendo al trabajo y motivados en cumplir sus metas, sugiriendo que también se debería capacitar a los jóvenes en higiene y seguridad industrial.

4.2.5. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación

El jefe del Proyecto, explicó que fueron los siguientes:

- 1º. De manera previa a la capacitación técnica, se dio una reunión con los Capacitadores para revisar y validar la Programación Curricular, de modo que todo ello esté conforme con los perfiles ocupacionales a lograr con los jóvenes beneficiarios. De CAPLAB participó la Srta. Susan Navarrete en esta revisión / validación.
- 2º. La capacitación Técnica estuvo a cargo y se desarrolló en las instalaciones del CETPRO.
El CETPRO trabajaba con 2 profesionales en cada especialidad: Uno, encargado de la capacitación técnica en sí misma y, otro, encarga de la coordinación del aula, quien velaba para que no faltara ningún material de capacitación y que toda la infraestructura estuviera en óptimas condiciones, así como también articulaba con los jóvenes sobre lo que iban aprendiendo y también apoyaba y consolidaba el trabajo referido a sus habilidades sociales y competencias blandas.
- 3º. La IE, mediante su Especialista en Capacitación realizaba una supervisión semanal con la ayuda de Formatos diseñados para tales efectos. Si encontraba problemas o situaciones que merecían atención, el Jefe del Proyecto era informado al respecto y de manera conjunta lo resolvían al término de la distancia.

- 4º. El seguimiento de la capacitación en los aspectos técnicos estuvo a cargo del Jefe del Proyecto, y los aspectos pedagógicos, a cargo de la Especialista en Capacitación.
- 5º. Se hacía, por tanto, un seguimiento semanal sobre el avance curricular de la capacitación, sobre la calidad de la enseñanza de los Capacitadores y sobre el aprendizaje de los beneficiarios, brindándoseles atención a estos últimos en aquellos requerimientos que optimizaran su activa participación a fin de que se concentraran en su proceso formativo de la mejor manera posible.

4.2.6. Deserción de participantes

La etapa de capacitación ha durado, en promedio, 2 meses en las especialidades de Cosechadores de espárrago y Empacadores de espárrago y de 3 meses en la especialidad de Evaluadores Fitosanitarios.

En el desarrollo de la capacitación, y de acuerdo a lo explicado por el Jefe del Proyecto, se dio una mezcla de deserción y de sobre meta, tal como a continuación se señala:

- Cosechadores de espárrago: 04 de 40 = 10.00% de deserción.
- Empacadores de espárrago: 02 de 60 = 3.33% de deserción.

En cambio, en la especialidad de Evaluadores Fitosanitarios terminaron 47 jóvenes sobre una meta de 40, por lo que se logró una sobre meta de 17.5%.

En todo caso, ¿por qué desertaron en la especialidad de Cosechadores?, porque no querían ser peones, que así consideraron los beneficiarios a esta especialidad, particularmente los jóvenes provenientes de Pisco. Querían ser Técnicos.

4.2.7. Monitoreo y control del proceso de inserción laboral

En el proceso de inserción laboral se han dado dos grandes momentos: una posterior a la capacitación y previa a la inserción misma de los jóvenes y, otra durante la duración de la inserción de los jóvenes.

En el primer momento se ejecutaron las siguientes estrategias:

- 1º. La contratación de un Consultor en Inserción Laboral.
- 2º. El diseño de un Plan Estratégico de Inserción.
- 3º. Visitas y reuniones con representantes de las empresas, desarrollando así un proceso de vinculación empresarial, señalando que la inserción laboral de los jóvenes debió iniciarse en setiembre del 2013 pero por demoras en la cosecha del espárrago debido al mal clima se concretizó en octubre.
- 4º. Realización de un Taller sobre información del mercado laboral a los jóvenes, presentándoles las opciones de empresas donde podían insertarse.
- 5º. Selección de las empresas por parte de los jóvenes, a las que decidían insertarse.
- 6º. Colocación efectiva de los jóvenes, para los que se precisó día, hora y lugar, asistiendo sólo la mitad de ellos. Se continuó la tarea ubicando uno por uno a los jóvenes concluyendo así la inserción.

En el segundo momento, los integrantes de Equipo Técnico, particularmente el Consultor en Inserción Laboral y el Jefe del Proyecto, realizaron seguimiento a cada uno los insertados sobre su asistencia, permanencia y desempeño en las empresas en por lo menos hasta en tres oportunidades, mediante visitas a las empresas o mediante llamadas telefónicas, habiéndose dado

casos de reinserción laboral frente a algunas inasistencias, procediendo a ubicarlos personalmente en sus domicilios o telefónicamente, ayudando en la resolución de problemas u obstáculos que impedían su asistencia y reinsertándolos. Para esta labor no han contado con ningún formato sólo con las lista de insertados empresa por empresa.

En algunos casos, los empresarios también se comunicaron con los integrantes del Equipo Técnico, particularmente con el Especialista de Inserción Laboral para informarles sobre el desempeño de los jóvenes o sobre la inasistencia o el abandono de algunos de ellos.

En cuanto a las Tasas de Culminación del proyecto, se ha establecido que de los 140 jóvenes seleccionados para la capacitación 141 la concluyeron y se certificaron en su totalidad, es decir una tasa del 100.71%. Con relación a la inserción, se logró esta con 88 jóvenes, resultando entonces que la Tasa de Culminación total del proyecto ha sido del 62.86%.

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

Laborales:

- ✓ Capacitándolos de manera integral para el trabajo.
- ✓ Capacitándolos específicamente en especialidades requeridas por la economía regional / empresas locales.
- ✓ Capacitándolos con la suficiente base para que se desempeñen no sólo en las especialidades específicas, sino también para el trabajo con otros cultivos: frutales, hortalizas, cebolla, etc.
- ✓ Capacitándolos en el cómo conseguir un trabajo.

Sociales:

- ✓ Capacitándolos y formándolos en competencias blandas: Confianza en sí mismos, autoestima, seguridad, saber enfrentar una entrevista, saber comunicarse, integrarse y adaptarse al puesto de trabajo, trabajar en equipo.

Económicas:

- ✓ Preparándolos para que obtengan ingresos.
- ✓ Mejorando sus capacidades para mejorar sus ingresos, en el caso de los que recién se insertaban.
- ✓ En el caso de los que ya tenían experiencia de trabajo, con la capacitación recibida volvieron a sus centros de trabajo ganando más.
- ✓ Pago de sus movilidades locales e interprovinciales, facilitando así su participación en la capacitación.
- ✓ Brindándoles alimentación (desayuno, almuerzo y cena y refrigerios), durante los días de capacitación.
- ✓ Otorgándoles materiales de capacitación: Manuales, lapiceros, cuadernos, hojas, fólderes y Carpeta de Trabajo.
- ✓ Proporcionándoles indumentaria y equipo de trabajo para las prácticas, tales como botas, herramientas, implementos de seguridad industrial e indumentaria.

4.2.8. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora

El proyecto ofreció y brindó las necesarias condiciones económicas como para que los jóvenes de escasos recursos pudieran capacitarse y formarse. Así, recibieron su capacitación en forma gratuita, capacitación que incluyó su formación técnica y formación de sus competencias blandas, alimentación, alojamiento y movilidad tanto interprovincial como local.

Por otro lado, la IE entregó a los jóvenes útiles para su capacitación (cuadernos, lapiceros, etc.) e implementos de seguridad incluyendo indumentaria laboral, aunque prestada mientras duró la capacitación, pero necesaria y muy valorada por los beneficiarios.

A los jóvenes beneficiarios también se les ha entregado material didáctico tales como Guías de trabajo, separatas, cuadernos, lapiceros y Carpetas Pedagógicas.

De hecho, la perspectiva ofrecida a los jóvenes de que una vez terminada la capacitación, iban a ser insertados en empresas obteniendo ingresos, fue tal vez el principal incentivo con que los jóvenes contaron para su participación en el proyecto.

A nivel Presupuestal

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

Con relación a si los recursos asignados fueron suficientes para la implementación de las actividades y el cumplimiento de los productos, el Jefe del Proyecto afirmó que en general sí, que no habían faltado recursos.

En la ejecución del proyecto, fue la Sede Central de la IE quien manejaba los recursos ya que a nivel de la gestión local del proyecto, sólo se manejaba una caja chica sobre cuyo movimiento se elaboraban informes periódicos.

El Jefe del Proyecto, precisó que, en cierto modo, había faltado la implementación de algunos aspectos tales por ejemplo los gastos de telefonía y computación, ya que el conjunto de colaboradores del Equipo Técnico de la IE trabajaron con sus propios celulares y sus propios equipos.

Con relación a si se han respetado los cronogramas y tiempos previstos en la propuesta, el Jefe del Proyecto indicó que en general se habían respetado en función de la reprogramación que se hiciera debido al retraso en el inicio del proyecto, lo que se hizo con conocimiento y autorización de FE, ya que estaba previsto que se comenzara en diciembre del 2012 y más bien se arrancó el 28 de enero del 2014. Más bien es necesario precisar y resaltar que el retraso en el inicio del proyecto, trajo consigo un desempate entre la etapa de capacitación y el inicio del calendario agrícola.

Respecto a si se habían respetado los presupuestos establecidos inicialmente en la propuesta, el Jefe del Proyecto manifestó que este aspecto ha sido de conocimiento y manejo por parte de la Sede Central de la IE, porque en zona, sólo se manejaba una caja chica.

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 de que 140 jóvenes entre 18 y 29 años son capacitados y obtienen su certificación correspondiente, la IE aplicó estrategias de focalización, convocatoria y selección de jóvenes, que le permitió alcanzar el 100.71 % de la meta planteada.

4.3.1. Proceso de focalización y selección de jóvenes

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

a) La selección fue hecha por CAPLAB mediante un examen.

Criterios de elegibilidad de beneficiarios

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

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

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

Las motivaciones que los jóvenes han tenido para participar en el proyecto, han sido si bien coincidentes, también variadas y muy significativas para cada uno de los beneficiarios las que han sostenido su proceso de participación en el proyecto. Así, para uno de los jóvenes participantes en el FG, Cristian, aprovechar la oportunidad para capacitarse de manera integral, para crecer, crecer en el aprendizaje de uno mismo y de la propia autoestima. Tenía un objetivo central: ser un buen empresario en Chincha, y para ello, le era necesario capacitarse y poco a poco a tener confianza en sí mismo a fin de lograr ese objetivo.

Para otra de las beneficiarias, le motivó el que le iban a insertar laboralmente después de un proceso de capacitación en el que iba a aprender sobre el espárrago, a conocer cómo se produce, cómo se hace la exportación a todo el mundo, cómo se atienden los pedidos y cómo se atienden las exigencias de los clientes. El participar en el proyecto, para ella le significaba crecer, sabiendo por otro lado que tenía que terminar sus estudios de Administración de Negocios. Sus motivaciones fueron también el saber cómo funciona una empresa y el aprender ahora para que en el futuro pueda tener su propia empresa.

Finalmente, para una tercera participante, sus motivaciones giraron en torno al gusto que le significó el que iban a capacitarla para que seguidamente pudiera insertarse en una empresa. El capacitarse le motivó para saber cómo funciona una empresa por dentro y por fuera; el capacitarse para aprender sobre el tratamiento del espárrago desde su siembra hasta su exportación. Le motivó capacitarse ahora para que en el futuro pudiera estudiar una carrera técnica y con su propio trabajo sustentarse.

Sobre la satisfacción de las motivaciones

Por otro lado, el conjunto de jóvenes afirmó que sí, que con su inclusión y participación en el proyecto, sus motivaciones se habían realizado y satisfecho, porque aprendieron y experimentaron lo que querían aprender y lograr.

A nivel de Inserción Laboral

Uno de los dos componentes centrales de la propuesta del proyecto C-12-04 “Desarrollando capacidades para el trabajo y la vida en jóvenes de Ica, Chincha y Pisco”, está referido al Componente II que es el de Inserción Laboral y que tiene como indicador y meta de resultado el

que “84 jóvenes que culminan la capacitación son insertados en un puesto de trabajo en el mercado formal (60% sobre los capacitados)”.

De la información obtenida de la 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 92 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 “Fomentar la empleabilidad de los jóvenes entre los 18 y 29 años de las Provincias de Ica, Pisco y Chincha mediante el fortalecimiento de competencias técnicas y actitudinales para su inserción laboral sostenible en el Sector Agroindustrial esparraguero”, 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 SÍ en un 61.96% y, la diferencia, el 38.64% de beneficiarios, respondieron negativamente (Ver Cuadro N° 02).

Cuadro N° 02
REGIÓN ICA: BENEFICIOS DEL TRABAJO
ARTICULACIÓN LABORAL DEL PROYECTO

Después de la capacitación, la IE presentó al joven a una EMPRESA	ARTICULACIÓN LABORAL	
	EEF	
	Total	%
Total absoluto (N)	92	100
SI	57	61,96
NO	35	38,04

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

Han sido diversos los medios que utilizaron los jóvenes para acceder a un puesto de trabajo una vez concluida su etapa de capacitación (Ver Cuadro N° 03), pero al que con mayor frecuencia recurrieron fue a su red de contactos sociales (amigos, familiares o vecinos) en un porcentaje igual al 65.76%. Le sigue en orden de importancia el 26.87% de jóvenes (18) que fueron presentados por el proyecto y que decidieron incorporarse a las empresas. En tercer lugar, los jóvenes en un 7.46%, accedieron a un puesto de trabajo buscándolo mediante avisos en los periódicos (4.48%), o mediante internet (1.19%) o mediante avisos oídos en la radio (1.49%).

En síntesis, los beneficiarios que estuvieron ocupados en alguna actividad laboral concluida su capacitación, accedieron a la misma de manera autónoma en un 73.13%, sin el acercamiento empresarial ni la vinculación e intermediación laboral del proyecto, que sí lo hicieron así sólo el 26.87% mencionado.

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

Cuadro N° 03
REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL

BENEFICIARIOS OCUPADOS: Medios / contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo

Medios / contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo		
¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?	Total	%
Total absoluto (N)	67	100
El proyecto me presentó	18	26.87
Busqué avisos en el periódico	3	4.48
Busque en Internet	1	1.49
Pregunté a amigos, familiares o vecinos	44	65.67
A través de una bolsa de trabajo pública		0.00
Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados		0.00
Otros ¹	1	1.49

Otros 1/: Radio

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEf - Junio 2014
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida

Del total de la muestra (92 beneficiarios), que representan el 65.71% de la población total beneficiaria del proyecto (140 jóvenes), el 14.29 % (20) corresponden a jóvenes que han estudiado el curso de “Evaluador Fitosanitario”, el 42.86% (60) a jóvenes del curso “Cosechador Jabero de Espárragos” y el 42.86% (60) a jóvenes del curso “Empacador de Espárragos”, quienes al término de su capacitación técnica debieron ser insertados en empresas vinculadas con los cursos de la capacitación desarrollados por el proyecto.

Los resultados obtenidos en el estudio, evidencian que sólo el 15.22% de los jóvenes de la muestra estuvo trabajando en algo relacionado con lo que estudió, mientras que hubo un 57.61% que estuvo trabajando en algo que no tenía relación con lo que se capacitó en la IE, y, finalmente, un 27.17% que no trabajaba (Ver Cuadro N° 04).

Específicamente, analizando el tema por programas de capacitación, se tiene que en el curso de Cosechador Jabero de Espárragos, el mayor porcentaje de los jóvenes de la muestra, el 61.29%, no trabajaba en lo que se había capacitado, frente a un 6.45% que sí laboraba en la especialidad estudiada. Los otros jóvenes de esta especialidad, el 32.26%, al final del proyecto no trabajaba.

En el caso de los jóvenes del curso de Empacador de Espárrago, igualmente, el 61.54% de la muestra, no trabajaba en lo que se había capacitado; el 13.46% sí lo hacía en la especialidad estudiada, y, el 25% restante al finalizar el proyecto no trabajaba. (Ver Cuadro N° 04).

Por otro lado, en el curso de Evaluador Fitosanitario, el 22.22% de los mismos trabajaba en una especialidad en la que no había sido capacitado, otro 22.22%, se encontraba sin trabajar y el muy significativo 55.56% sí estaba ocupado en la especialidad que estudió.

Estos resultados muestran mayormente un desencuentro entre la formación y capacitación brindada a los beneficiarios, con las ocupaciones en las que finalmente se insertaron, específicamente en los dos primeros cursos.

Cuadro N° 04

REGIÓN ICA: EVALUACIÓN FINAL / INDICADORES LABORALES

CORRESPONDENCIA ENTRE OCUPACION DESEMPEÑADA Y CAPACITACIÓN RECIBIDA (92 Jóvenes)

Programa de Capacitación	Jóvenes capacitados según Muestra		CORRESPONDENCIA entre Ocupación desempeñada y Capacitación recibida						TOTAL RELATIVO %
			JÓVENES OCUPADOS (Asalariados e independientes)				NO TRABAJAN ⁽¹⁾		
	Total	%	SI	%	NO	%	Total	%	
Total absoluto (N)	92	100	14	15,22	53	57,61	25	27,17	100
Cosechador Jabero de Espárrago	31	33,70	2	6,45	19	61,29	10	32,26	100
Empacador de Espárrago	52	56,52	7	13,46	32	61,54	13	25,00	100
Evaluador Fitosanitario	9	9,78	5	55,56	2	22,22	2	22,22	100

1/ Jóvenes Inactivos o desocupados en la semana de referencia

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.3.4. Medición de Trabajo Decente

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

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

Tabla N° 03

MEDICION DEL INDICE DE TRABAJO DECENTE

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

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

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

Tomando en consideración los cinco (5) niveles en la escala de medición del Índice de Trabajo Decente (Ver Tabla N° 04), el 32.84% de los jóvenes ocupados se ubicaron en la escala de medición del Nivel I después de su paso por el proyecto, mayor en 28.08 puntos porcentuales que al inicio, es decir, que cumplieran con todos los indicadores básicos y con todos los indicadores complementarios; el 19.40%, se ubicó en el Nivel II, al cumplir con todos los indicadores básicos y

¹ “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina.

fue mayor en 11.46 puntos porcentuales que al inicio; un 22.39% de los jóvenes, se ubicaron en el Nivel III, es decir, que cumplían con al menos uno de los indicadores básicos lo que fue menor en 10.94 puntos porcentuales; igualmente, un 22.39% de los jóvenes se ubicaron en el Nivel IV, al cumplir con al menos uno de los indicadores complementarios: tenían una jornada laboral de 48 horas a la semana, o gozaban de algún sistema de seguridad en salud, o estaban afiliados a algún sistema de pensiones, y en comparación al inicio se produjo una reducción de 26.82 puntos porcentuales. Finalmente, sólo un 2.99% se ubicó en el Nivel V, es decir que no cumplían con ninguno de los indicadores, ni básicos ni complementarios, y su reducción fue de 1.77 puntos porcentuales (Ver Cuadro N° 05).

Tabla N° 04
ESCALA DE MEDICIÓN DEL ÍNDICE DEL TRABAJO DECENTE

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

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

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

Cuadro N° 05

REGIÓN ICA: BENEFICIARIOS OCUPADOS Y MEDICIÓN DEL ÍNDICE DE TRABAJO DECENTE¹
ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO (ELB: 63 Jóvenes / EEF: 67 Jóvenes)

Medición del Índice de Trabajo Decente	ELB (a)		EEF (b)		Variación (b-a)
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	63		67		
Total relativo (%)		100		100	
Nivel I	3	4,76	22	32,84	28,07
Nivel II	5	7,94	13	19,40	11,47
Nivel III	21	33,33	15	22,39	-10,95
Nivel IV	31	49,21	15	22,39	-26,82
Nivel V	3	4,76	2	2,99	-1,78

1/ Incluye a trabajadores asalariados del sector público y privado, independientes y TFNR

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

A nivel de la Inserción y Deserción Laboral

4.3.5. Oferta y colocación laboral

Oferta laboral

La oferta laboral generada por el proyecto en las 3 especialidades, tal como se explica en otras partes del presente informe, ha sido de un nivel adecuado con referencia a los perfiles determinados y a las necesidades de las empresas, aunque con los alcances y ciertas limitaciones señaladas por los jóvenes, de mayor tiempo de prácticas, así como por los empresarios, referidos a otras habilidades técnicas específicas y a que la capacitación debiera hacerse en condiciones reales de producción.

Decisión de ingreso a las empresas. Colocación

La decisión de a qué empresas se insertaban y colocaban a los beneficiarios, principalmente fue de parte de la IE y mayoritariamente aceptado por los jóvenes que fueron presentados, aunque no necesariamente en las ocupaciones técnicas en las que se habían capacitado pero sí relacionadas a actividades agrícolas con otros productos diferentes al espárrago.

4.3.6. Deserción laboral

Retorno a ocupaciones iniciales

Los jóvenes participantes en el FG precisaron que sí estaban insertados en actividades para las que habían sido capacitados, e igualmente explicaron que concluida la capacitación también continuaban con sus otros estudios. Relataron que algunos de sus compañeros no habían continuado con la inserción desconociendo los motivos e, igualmente, algunos de los empresarios entrevistados, señalaron lo mismo, es decir, que algunos de los jóvenes se retiraron y no concluyeron con el periodo de inserción comprometido.

Aplicación de lo aprendido

Los jóvenes al ser inquiridos sobre si sentían que estaban aplicando y llevando a la práctica los conocimientos y destrezas logrados en la capacitación, respondieron que sí, por cuanto lo aprendido tanto en conocimientos como en destrezas fue pertinente, que inclusive, ya dentro de las empresas, los jóvenes beneficiarios como nuevos trabajadores enseñaban el quehacer y el cómo hacer a otros trabajadores que se incorporaron a las empresas después de ellos, lo que marcó una diferencia con otros trabajadores antiguos que no compartían ni su experiencia ni sus conocimientos con los nuevos. Esa actitud proactiva demostrada por los beneficiarios del proyecto, marcó una diferencia positiva con los otros trabajadores y lo señalaron como un efecto de la formación recibida.

Esta puesta en práctica cotidiana de lo que aprendieron en la fase de capacitación, lo ha sido tanto en lo referido a lo técnico como a la formación recibida mediante los cursos transversales vinculado a lo de valores y actitudes, lo que les estaba sirviendo positivamente en su desenvolvimiento y desempeño.

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

Con relación a la inserción misma de los jóvenes:

De acuerdo a lo explicado por el Jefe del Proyecto, los jóvenes han sido insertados bajo las condiciones laborales decididas por las empresas: Trabajo de 8 horas o más por faena (por día), "te recojo y te dejo a tal hora y de tal sitio" y, "el salario es tanto", lo que traduce, en general, y como ya se explicó en otros acápite que el 93.61% de los jóvenes insertados (88 de los 94), lo han sido con contratos formales de trabajo bajo el Régimen Agrario, y un 6.39% (06 jóvenes) de los mismos sin contrato formal, y todos bajo los usos y costumbres de contratación en este sector de la economía regional/nacional, en cuanto a la duración de la jornada laboral y al traslado de los colaboradores hacia y de los fundos y plantas procesadoras.

Por otro lado, en este proceso de inserción laboral, la IE y los jóvenes enfrentaron varias dificultades, tales las siguientes:

- Las distancias habidas entre sus domicilios y los centros de trabajo eran considerables en distancia y también en costo.
- Las jornadas laborales alargadas (mayores a las 8 horas), las que se extendían inclusive hasta altas horas de la noche o de la madrugada, con lo que los jóvenes no estaban de acuerdo, y
- La preferencia de las empresas por el personal antiguo.

El resultado de ello, es que algunos de los/las jóvenes abandonaron la inserción antes del tiempo comprometido.

De acuerdo a la información brindada por los empresarios entrevistados, a los jóvenes se les ha pagado entre S/.750.00 y S/. 878.10 en promedio al mes, es decir, de S/. 25.00 a S/. 29.27 por día, y con contratos formales de trabajo bajo el Régimen Agrario.

A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas

4.3.7. Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto

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

De acuerdo a lo explicado por los representantes de las empresas, los beneficiarios insertados del proyecto se han desempeñado como **supervisores / evaluadores** o como **obreros** en diferentes ocupaciones. Así, en el primer caso se han ocupado como supervisores en el control de pedidos o como evaluadores fitosanitarios o evaluadores de campo en el control del riego, de plagas, de marcado de plantas infectadas o de la aplicación de agroquímicos, también como supervisores de la selección de productos, básicamente del espárrago, y del empaque de los mismos. En el segundo caso, han sido inducidos / ocupados en la limpieza de jvas para prepararlos como supervisores de riego o de llenado de bolsas o en la formación de plantas nuevas; igualmente, en la selección de productos por calibre, puntas y tamaños ya sea realizando todo este proceso manualmente o completando manualmente la selección realizada mediante máquina; y, en el empaque de productos, haciendo atados y realizando el empackado en sí mismo.

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

Según la mayoría de los empresarios entrevistados (Ver Cuadro del Anexo N° 5: Calificación del desempeño Labora de los Jóvenes), la calificación del desempeño de los jóvenes insertados con relación al nivel de sus **habilidades técnicas** ha sido buena, en todos los indicadores, y de regular, en un solo caso, por diferentes empresarios, en los mismos cuatro indicadores: “Conocimientos básicos de la especialidad”, “Uso de equipos, insumos-materiales y herramientas”, “Tiempo de ejecución de tareas” y “Calidad-eficiencia del trabajo o servicio realizado”.

Respecto a la evaluación de sus **habilidades personales** esta ha sido más variada, puesto que los empresarios consideraron que los jóvenes calificaron unánimemente como bueno en el indicador “Capacidad para aprender”; mayoritariamente, también como bueno en el caso del indicador “Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo”; y, en menor medida como bueno, en el caso de los indicadores “Agilidad en la toma de decisiones” y “Capacidad de adaptación al cambio”, aunque hubo un empresario que calificó a los jóvenes como “malo” y dos como “regular”. En donde los empresarios calificaron mayormente como regular el desempeño de los jóvenes, fue en el

indicador "Capacidad para resolver problemas"; y en el caso del indicador "Capacidad para innovar", la opinión fue dividida: tres opinaron que fue "regular" y otros tres que fue "buena".

Por otro lado, de los empresarios que calificaron a los jóvenes en su desempeño relacionado al "Tener manejo informático", la mayoría opinó como "regular", frente a uno que calificó como "malo" u otro que los calificó como "bueno".

Con relación a la evaluación de sus capacidades referidas a la **actitud para el trabajo**, casi fue unánime la calificación de los jóvenes como "bueno" excepto en un caso en el indicador "Puntualidad" que calificó como "malo" y otro que lo calificó como "regular"; y, en los casos de los indicadores "Cumplimiento de tareas y plazos" y "Relación con los compañeros y superiores", calificaron como "regular" un empresario en cada indicador; y en el caso del indicador "Iniciativa demostrada en la realización de tareas", hubo dos empresarios que calificaron a los jóvenes como "regular". En contraste a lo último, en el indicador "Honestidad", hubo dos empresarios que evaluaron a los jóvenes como "muy bueno", complementando a los empresarios que los calificaron como "bueno".

Por otro lado, algunos de los empresarios agregaron algunos indicadores para evaluar, tales los casos de "Iniciativa / Afán de superación", que lo calificó como "malo" y "Responsabilidad" que, igualmente, otro empresario lo calificó como "malo". En comparación, hubo un empresario que agregó el indicador "Identificación con la empresa" evaluando como "bueno" el desempeño de los jóvenes insertados en su empresa.

4.3.9 Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa

Excepto un representante empresarial entrevistado que consideró que los jóvenes egresados de la capacitación fueron bien preparados y por eso se quedaron a trabajar, los otros cinco representantes indicaron que no poseían algunas habilidades técnicas específicas que sus empresas necesitaban en sus puestos de trabajo, precisando las siguientes:

En una, no conocían sobre sistema de riego, cálculos hidráulicos, regulación de presiones de agua ni reconocimiento técnico sobre los estadios de las plagas.

En una segunda empresa, que los jóvenes no estaban en la posibilidad de hacerlos "plagueros", ni técnicos en el manejo de gente, poda de frutales, raleo e uva, conteo de vallas, fertilización, ni control de plagas.

En una tercera, los jóvenes mostraron falta de experiencia en el trabajo, pero que el nivel de capacitación con el que habían llegado les permitió aprender rápidamente lo que les faltaba para trabajar con el espárrago.

En una cuarta, les faltaba conocimientos en la selección, calibrado y empaque de espárrago, aunque terminaron aprendiendo con la práctica en la empresa.

Finalmente en una quinta, igualmente, los jóvenes mostraron inexperiencia en el trabajo con espárrago verde fresco, pero que aprendieron inmediatamente lo específico.

Sin embargo, frente a estas limitaciones señaladas, debido, principalmente, a que ubicaron a los jóvenes en puestos de trabajo diferentes a la capacitación previamente recibida, la mayor parte de empresarios entrevistados relevaron el desempeño de los jóvenes quienes mostraron, igualmente en la mayoría de los casos una muy buena actitud para aprender y para adaptarse rápidamente a las condiciones y especificidades de trabajo establecidas en las empresas, aprendiendo aquellas habilidades técnicas específicas necesarias, superando así las limitaciones señaladas.

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

Igualmente que en el acápite anterior, excepto una empresa no tuvo la necesidad de entrenar en el puesto de trabajo a los jóvenes. En el caso de las otras cinco empresas, justamente los entrenaron en aquellas habilidades técnicas específicas donde se ubicaron las limitaciones señaladas y en tiempos que variaron entre dos días por ocho horas diarias, pasando por dos semanas por ocho horas diarias, o durante un mes por cinco horas diarias, y, en todo caso, el entrenamiento se convirtió en un permanente aprendizaje de los jóvenes cuya enseñanza estuvo a cargo de personal más antiguo y con más experiencia.

4.4. SOSTENIBILIDAD

A nivel General

Acciones de sostenibilidad del proyecto

El Jefe del Proyecto, indicó que para la sostenibilidad de la intervención, la IE había tenido en cuenta y ejecutado las siguientes acciones:

- 1º. Adecuada capacitación técnica y actitudinal de los jóvenes beneficiarios, con suficiente base para su mayor especialización y perfeccionamiento, así como para su superación personal y social.
- 2º. Certificación a nombre de la Nación otorgada mediante la Dirección Regional de Educación.
- 3º. Otorgamiento a los jóvenes de copia de sus contratos, que evidencia su experiencia al presentar su CV a diferentes puestos de trabajo.
- 4º. Reinserción permanente de los beneficiarios que por diversas razones dejaban de asistir a las empresas.
- 5º. Experiencia laboral ganada por los jóvenes, puestos así en mejores condiciones para futuros trabajos.

Estas acciones trajeron consigo:

- 1º. El reconocimiento positivo de las empresas por el trabajo realizado por la IE con los jóvenes, manifestado en el buen desempeño de los mismos.
- 2º. Y, en general, la valoración también positiva de las empresas sobre la implementación y desarrollo del proyecto en su conjunto.

Este reconocimiento y valoración positivos, posibilitaron, entonces, un buen posicionamiento del proyecto al nivel del mundo de las empresas y de la juventud en edad y requisitos para capacitarse y trabajar.

Aparte de lo mencionado, para experiencias futuras similares debiera considerarse un aspecto central que es el establecimiento de alianzas con otras instituciones, las que debieran también contribuir institucional y económicamente en la implementación y desarrollo de los proyectos.

A nivel Específico sobre la Inserción Laboral

Desde la perspectiva de los empresarios entrevistados

De la información recogida en las entrevistas a representantes de las empresas, se ha constatado que la mayoría de los jóvenes insertados han sido considerados como "supervisores / evaluadores" o como "obreros" en diferentes ocupaciones y han acogido a los jóvenes egresados de la

capacitación mediante contratos formales de trabajo bajo el Régimen Agrario, pagándoles en promedio de S/. 750.00 a S/. 878.10 al mes.

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

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

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

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

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

Por otro lado, con una mayor amplitud y profundización de la propuesta curricular en cuanto a sus contenidos técnicos, igualmente debiera preverse una ampliación y profundización con relación al aprendizaje y desarrollo de competencias blandas por parte de los jóvenes beneficiarios, ya que ello ha sido muy valorado por el Jefe del Proyecto, por los propios jóvenes y por los empresarios quienes las consideran fundamentales para que los jóvenes sean insertados en las empresas.

Desde el entorno familiar y social

Para el Jefe del proyecto, el apoyo de la familia y el entorno del barrio es de mucha importancia, ya que por ejemplo, en sentido contrario, es lo que pasó con los jóvenes de Pisco que desertaron, es decir, jóvenes que no vivían con sus familiares, o madres solteras sin apoyo familiar, o madres jóvenes que no contaban con el apoyo de sus parejas por un problema de celos. Algunos de los jóvenes que no vivían con la familia, presentaban además problemas de drogadicción o de carácter. También el entorno de Pisco es más problemático porque hay más pobreza y desintegración social.

Por otro lado, sin embargo, el trabajo del proyecto fue inclusivo porque en la especialidad de Empacadores de Espárrago se seleccionaron y capacitaron a seis jóvenes sordomudos con la ayuda de un traductor los que aprendieron bien; en cambio, en las empresas del sector no los quisieron recibir, pero sí lo hicieron empresas del sector pesquero.

Teniendo en cuenta lo explicado, tanto el Jefe del Proyecto como la Especialista de Capacitación precisaron que en el proceso y mediante el desarrollo de los cursos transversales, su propio quehacer cotidiano y el de los profesores, se trabajó con los jóvenes sobre la importancia de la familia y del barrio en el desarrollo personal, contribuyendo a que los jóvenes tuvieran otras perspectivas y comenzaran a romper maneras de pensar y de comportamiento negativos y asumieran más bien comportamientos y actitudes positivas.

También ha sido importante el trabajo desarrollado por ellos para ganarse la confianza de los jóvenes logrando un trato de mutuo respeto; igualmente ha sido importante la labor desarrollada por los docentes y el Equipo en torno a una práctica de consejería con los jóvenes, a un permanente

diálogo con los participantes, a una permanente motivación a fin de que aprovechen lo máximo posible de la oportunidad para capacitarse e insertarse en las empresas.

Desde la capacitación e implementación a los jóvenes

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

Por otro lado, la entrega a los jóvenes de guías, separatas y material educativo, contribuye a lo señalado ya que los mismos les sirvieron en su proceso de capacitación e inserción laboral y les seguirá sirviendo para un saber hacer desde que concluyeron su participación en el proyecto hacia adelante.

4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS

En este acápite se presenta la cuantificación del cambio en la tasa de empleo por la inserción laboral que se ha observado entre los beneficiarios producto de su paso por el proyecto C-12-04, (segundo componente del proyecto). Este cambio está relacionado al resultado que ha tenido el proyecto en ampliar las redes de conexiones laborales de los beneficiarios y/o en facilitar su primera inserción en el mundo del trabajo.

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

4.5.1 Situación Laboral

Los resultados obtenidos en el EEF del proyecto con respecto a la distribución de la condición de actividad de los beneficiarios, muestran que el 72.83 % de ellos se encontraban ocupados, el 6.52 % en condición de desocupados y el 20.65 % eran inactivos. Si se comparan éstos resultados con los obtenidos en el ELB –en las mismas categorías– se podría interpretar un cierto efecto positivo en la situación laboral de los jóvenes, en tanto se dio un incremento de 4.35 puntos porcentuales de los jóvenes ocupados, y, por coincidencia y en el mismo periodo, una reducción de 4.35 puntos porcentuales de los jóvenes que se encontraban económicamente inactivos. No hubo variación en los porcentajes de jóvenes desocupados, ya que fue del 6.52% tanto en el ELB como en el EEF (Ver Cuadro N° 06).

Cuadro N° 06

REGIÓN ICA: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS BENEFICIARIOS POR TIPO DE EVALUACIÓN

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Variación (b-a)
	Total	%	Total	%	
Condición de actividad					
Total	92	100,00	92	100,00	0,00
Beneficiarios Económicamente Activos	69	75,00	73	79,35	4,35
Beneficiarios ocupados	63	68,48	67	72,83	4,35
Beneficiarios desocupados	6	6,52	6	6,52	0,00
Beneficiarios Económicamente Inactivos	23	25,00	19	20,65	-4,35

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

En el período de tiempo entre ambos estudios (ELB y EEF), los jóvenes beneficiarios ocupados pasaron del 68.48 % al 72.83 % dándose un incremento de 4.35 puntos porcentuales, y la tasa de desempleo fue la misma tanto al inicio como al final del proyecto: 6.52%. Este porcentaje de jóvenes con características de “desempleados cesantes”, ya poseían alguna experiencia de trabajo (Ver Cuadro N° 07).

Cuadro N° 07
REGIÓN ICA: INDICADORES DEL MERCADO LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS
DEL PROYECTO POR TIPO DE EVALUACIÓN (Porcentaje)

	ELB	EEF	DIFERENCIA PORCENTUAL
	ANTES	DESPUÉS	
Tasa Desempleo	6.52	6.52	0.00
Ratio Empleo/Población	68.48	72.83	4.35

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.2 Ingresos de los beneficiarios

Para cuantificar el cambio sobre la mejora en los ingresos se ha considerado en el análisis sólo a aquellos beneficiarios que reportaron estar ocupados tanto antes como después del proyecto y que percibían un ingreso económico mensual mayor a cero. En el primer caso, estuvieron ocupados 33 jóvenes y finalizado el proyecto 67. En la Tabla N° 05 se presenta el ingreso promedio por hora, tanto antes como después del proyecto a partir de lo cual se obtiene el cambio sobre el ingreso de los beneficiarios. Así, se estima que después de la intervención del proyecto se eleva en 2.44% el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados. En términos absolutos, este porcentaje equivale a S/. 0.06 adicionales en el ingreso por hora.

Tabla N° 05
REGIÓN ICA: INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA DE LOS BENEFICIARIOS
OCUPADOS (En nuevos soles)
 Muestra: ELB: 63 Jóvenes / EEF: 67 Jóvenes

Categoría Ocupacional	Antes ⁽¹⁾	Después ⁽²⁾	Cambio
Beneficiarios ocupados	2.46	3.21	0.75

1/ Nuevos soles de Abril – Agosto 2013

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Por otro lado, también se calculó el cambio sobre el número de horas trabajadas en promedio a la semana de los beneficiarios que estuvieron ocupados antes y después del proyecto. Los resultados muestran que los beneficiarios que lograron estar ocupados post proyecto, trabajaron en promedio 1.36 horas menos a la semana de lo que trabajaron al inicio (ELB). Este cambio porcentual equivale a -2.75%. Estos resultados estarían indicando un cambio positivo logrado por la intervención del proyecto, aunque muy mínimo, ya que los beneficiarios ocupados mejoraron el valor de su ingreso promedio por hora trabajado menos horas a la semana, lo que podría estar significando que, a pesar de las limitaciones laborales detectadas, las ocupaciones post proyecto fueron mejores económicamente, lográndose, además, un promedio de ocupación cercanísimo a las 48 horas a la semana (48.18). Ver Tabla N° 06.

Tabla N° 06

**REGIÓN ICA: JORNADA LABORAL PROMEDIO
 DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS**
 Muestra: ELB: 63 Jóvenes / EEF: 67 Jóvenes

Categoría Ocupacional	Antes	Después	Cambio %
Beneficiarios ocupados	49.54	48.18	-2.75

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1/ ELB – Octubre 2013, EEF – Mayo 2014
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

4.5.3 Otros cambios observados

A partir de la información obtenida en las encuestas² para la presente evaluación EEF, se muestran particularmente cuatro cambios que debieran señalarse. El primero, es que luego de su paso por el proyecto, el número de jóvenes que se encontraban ocupados trabajando por su propia cuenta de manera independiente, se redujo tanto en números absolutos como en porcentajes, dándose por tanto un decremento porcentual del autoempleo en los beneficiarios y sí un incremento en el número de jóvenes asalariados ya que pasaron de 49 a 62, es decir, del 77.78% al 92.54% de total de beneficiarios ocupados.

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

El tercer cambio, está relacionado al tamaño de las empresas en las cuales lograron emplearse los beneficiarios, ya que dio una mayor inclusión de los jóvenes en empresas con más de 21 trabajadores, y una reducción en las empresas de 2 a 10 trabajadores, tal como se puede visualizar más adelante.

El cuarto cambio está relacionado con los beneficios sociales de los beneficiarios ocupados, especialmente en cuanto a la modalidad de contratación y el acceso al seguro de salud o a algún sistema de pensiones, en los que la mayoría lo hizo bajo el Régimen Agrario.

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 los cuatro cambios antes mencionados.

4.5.3.1 Categoría ocupacional

Los resultados del EEF según categoría ocupacional, muestran que el 92.54% de los beneficiarios trabajaba como asalariado dependiente (14.76 puntos porcentuales mayores que las registradas al inicio), 91.04% de los cuales trabajaban en el sector privado y el restante 1.47% en el sector público;

² Las encuestas aplicadas a los beneficiarios tomaron como semana de referencia del 15 al 21 de junio del 2014.

este incremento de jóvenes asalariados se explica principalmente por las oportunidades de colocación brindadas por el proyecto.

Por el lado de los beneficiarios con ocupaciones independientes, en números absolutos se dio una significativa disminución ya que pasaron de 11 al inicio a sólo 3 después del proyecto, modificándose los porcentajes significativamente, ya que estos pasaron del 17.46% al 4.48%, respectivamente, es decir, hubo una disminución igual a 12.98 puntos porcentuales. Entre los jóvenes beneficiarios con trabajo independiente, se encuentran a los que ya tenían pequeños negocios y los que han emprendido uno nuevo en el tiempo que duró el proyecto. Esta condición de trabajadores independientes principalmente estaría asociada a la experiencia laboral acumulada de algunos jóvenes, pero, principalmente a una necesidad de insertarse en el mercado de trabajo. Esta reducción de jóvenes trabajando independientemente habría que resaltarla positivamente, tomando en cuenta que la Línea 1 de Capacitación e Inserción Laboral promovida por FE se orienta al empleo asalariado y no al autoempleo.

En el EEF se ha determinado que ha dado un decremento de los jóvenes beneficiarios como TFNR tanto en números absolutos como en porcentaje, ya que pasaron de 3 a 1 lo que significó un 4.76% y un 1.49%, respectivamente; y, finalmente, se determinó en el EEF que solo una de los jóvenes tuvo otra ocupación trabajadora del hogar (Ver Cuadro N° 8).

Cuadro N° 08
REGIÓN ICA: INDICADORES SOBRE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS
SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Variación (b-a)
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	63	100,00	67	100,00	
Dependientes	49	77,78	62	92,54	14,76
Privado	45	71,43	61	91,04	19,62
Público	4	5,83	1	1,47	-4,36
Independientes	11	17,46	3	4,48	-12,98
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)	3	4,76	1	1,49	-3,27
Otros⁽¹⁾		0,00	1	1,49	1,49

1/ Incluye a trabajadores del hogar de Evaluación Final

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.3.2 Tamaño de empresa

En referencia al tamaño de las empresas en las cuales lograron emplearse los beneficiarios al final del proyecto, se resalta que el 40.30 % lo hicieron en empresas de más de 100 trabajadores, mayor en 21.25 puntos porcentuales que al inicio (19.05%). En empresas de 21 a 100 trabajadores estuvo inserto el 32.84%, igualmente mayor en 13.79 puntos porcentuales que al inicio (19.05%); el 16.42% trabajaba en empresas de 2 a 10 trabajadores, menor en 15.33 puntos porcentuales que al comienzo del proyecto (31.75%). Ver Cuadro N° 09.

De lo explicado, se resalta que casi las tres cuartas partes de los jóvenes empleados al final del proyecto (73.14%), estuvieron laborando en empresas de 21 a más trabajadores, y sí es significativo aquél 40.30% que trabajaban en empresas de más 100 trabajadores, lo que denota la importancia de estas empresas agroexportadoras y agroindustriales exportadoras en el empleo de jóvenes de la región.

Por otro lado, la mayor parte de los jóvenes trabajaban en empresas del sector privado, tanto al inicio como al final del proyecto, en un 71.43% y en un 92.54%, respectivamente, apreciándose el

incremento habido. Sólo un 6.35% y un 1.49% de los beneficiarios trabajaba como dependiente en entidades del sector público, al comienzo y al final del proyecto, respectivamente.

Cuadro N° 09

**REGIÓN ICA: INDICADORES SOBRE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS
 SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO**

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Variación (b-a)
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	63	100,00	67	100,00	
Dependientes	49	77,78	63	94,03	16,25
Sector público	4	6,35	1	1,49	-4,86
Sector privado	45	71,43	62	92,54	21,11
De 2 a 10 trabajadores	20	31,75	11	16,42	-15,33
De 11 a 20 trabajadores	1	1,59	2	2,99	1,40
De 21 a 100 trabajadores	12	19,05	22	32,84	13,79
Más de 101 trabajadores	12	19,05	27	40,30	21,25
Independientes	11	17,46	2	2,99	-14,48
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)	3	4,76	1	1,49	-3,27
Otros ⁽¹⁾		0,00	1	1,49	1,49

1/ Incluye a trabajadores del hogar de Evaluación Final

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.3.3 Beneficiarios ocupados por rama de actividad económica

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

Tal como se observa en el Cuadro N° 10, se ha dado un significativo incremento de la participación de los jóvenes en la actividad económica de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, especialmente en la agricultura, ya que el 74.63% de los mismos estuvo laborando al final del proyecto en ese sector, mayor en 46.06 puntos porcentuales que al inicio. Esto, trajo consigo una disminución generalizada de los jóvenes en las otras actividades económicas.

Cuadro N° 10

REGIÓN ICA: POR TIPO DE EVALUACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Ramas de Actividad Económica	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia Porcentual (b-a)
	Beneficiarios Ocupados		Beneficiarios Ocupados		
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	63	100,00	67	100,00	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	18	28,57	50	74,63	46,06
Pesca		0,00	4	5,97	5,97
Industrias manufactureras	13	20,63	5	7,46	-13,17
Suministro de electricidad, gas y agua	1	1,59	0	0,00	-1,59
Construcción	3	4,76	0	0,00	-4,76
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	11	17,46	2	2,99	-14,48
Hoteles y restaurantes	4	6,35	1	1,49	-4,86
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	4,76	3	4,48	-0,28
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2	3,17	0	0,00	-3,17
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	4	6,35	1	1,49	-4,86
Enseñanza	1	1,59	0	0,00	-1,59
Servicios sociales y de salud	2	3,17	0	0,00	-3,17
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	1	1,59	0	0,00	-1,59
Hogares privados con servicio doméstico		0,00	1	1,49	1,49

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Con relación a los ingresos mensuales percibidos por los jóvenes beneficiarios insertados según actividades económicas, son las actividades de Administración Pública, Hoteles y Restaurantes y Agricultura, en las que se registraron los mayores ingresos económicos percibidos por los beneficiarios: S/. 1000.00, S/. 960.00 y S/. 819.40, respectivamente. En contraste, los menores ingresos percibidos por los beneficiarios según los resultados del EEF, son los que trabajaban en empresas cuyas actividades económicas son las de Hogares Privados con Servicio Doméstico, Comercio al por Mayor y Menor y Pesca: S/.400.00, S/. 440.00 y S/. 550.00, respectivamente.

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

Cuadro N° 11

REGIÓN ICA: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO (ELB: 63 Jóvenes / EEF: 67 Jóvenes)

Ramas de Actividad Económica	Ingreso mensual promedio S/.		
	Antes (a)	Después (b)	Variación (b-a)
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	653.22	819.40	166.18
Pesca		550.00	550.00
Industrias manufactureras	601.53	614.00	12.47
Suministro de electricidad, gas y agua	240.00		-240.00
Construcción	300.00		-300.00
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	199.80	440.00	240.20
Hoteles y restaurantes	465.00	960.00	495.00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	220.00	693.33	473.33
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	480.00		-480.00
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	937.50	1000.00	62.50
Enseñanza	300.00		-300.00
Servicios sociales y de salud	360.00		-360.00
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	600.00		-600.00
Hogares privados con servicio doméstico		400.00	400.00

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.3.4 Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados

a. Modalidad de contratación

Como se indica en la sistematización de las entrevistas al Jefe del Proyecto lo mismo que a los representantes de las Empresas, en la región Ica y particularmente en la actividad económica de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, prima principalmente el denominado Régimen Agrario para la contratación de personal, habiendo también ciertos niveles de informalidad en este importante aspecto, inclusive en empresas consideradas formales de todos los tamaños.

Así, y analizando la variable **contrato de trabajo**, se observa una alta inclusión de beneficiarios ocupados –al término del proyecto- que trabajaban con contrato laboral a plazo fijo / Régimen Agrario (el 53.73 %), mayor en 28.33 puntos porcentuales que al inicio (25.40%); un 37.31% laboraba sin contrato, aunque bastante menor, en 24.59 puntos porcentuales, que al comienzo del proyecto (61.90%).

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

Cuadro N° 12
REGIÓN ICA: BENEFICIARIOS OCUPADOS Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN
ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				Variación de los % (b-a)
	ELB (a)		EEF (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	63	100,00	67	95,52	
Contrato indefinido, permanente	3	4,76	3		-4,76
Contrato a plazo fijo	16	25,40	36	53,73	28,33
Estuvo en período de prueba		0,00	0	0,00	
Convenio de Formación Laboral Juvenil		0,00	0	0,00	0,00
Prácticas pre profesionales	1	1,59	1	1,49	-0,09
Contrato de aprendizaje		0,00	0	0,00	0,00
Locación de Servicios, Servicios No Personales	4	6,35	2	2,99	-3,36
Otro		0,00	0		0,00
Sin contrato	39	61,90	25	37,31	-24,59

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

b. Acceso a seguro de salud y sistema de pensiones

Los resultados del EEF respecto a los del ELB, tal como se aprecia en el cuadro N° 13, muestran que al final del proyecto el 65.67% de los beneficiarios ocupados tuvo acceso a algún tipo de seguro de salud y el 59.70% a algún sistema de pensiones, habiéndose producido un incremento de 26.25 puntos porcentuales con relación al ELB en el primer caso (28.57%), y lo mismo, un incremento, de 18.08 puntos porcentuales con relación a la afiliación a sistemas de pensiones al inicio del proyecto (22.22%).

Del 65.67% que accedía a algún sistema de salud, principalmente lo estaba en ESSALUD en un 55.22% y el 10.45% restante en el SIS. En el caso de la afiliación a algún sistema de pensiones, el 40.30% se encontraba afiliado a alguna AFP y el 19.40 a la ONP. Ver Cuadro N° 13.

Cuadro N° 13
REGIÓN ICA: BENEFICIARIOS OCUPADOS SEGUN ACCESO A SEGURO DE SALUD
Y SISTEMA DE PENSIONES, POR TIPO DE EVALUACIÓN

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				Variación de los % (b-a)
	ELB (a)		EEF (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	63	100.00	67	100.00	
SALUD					
Afiliados a ESSALUD	18	28.57	37	55.22	26.65
Afiliados al SIS			7	10.45	10.45
No esta afiliado a ningún sistema de prestación de salud	45	71.43	23	34.33	-37.10
PENSIÓN					
Afiliados al Sistema Privado de Pensiones (AFP)	14	22.22	27	40.30	18.08
Afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)	4	6.35	13	19.40	13.05
No está afiliado a ningún sistema de pensiones	45	71.43	27	40.30	-31.13

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Junio 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.6. ASOCIACION Y COORDINACION

4.6.1. Articulación de la Institución Ejecutora con Municipios, Gobernaciones y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica

De acuerdo a la entrevista realizada al Jefe del Proyecto, las coordinaciones a nivel inter institucional se desarrollaron con las Municipalidades Provinciales y Distritales de Pisco y de Chincha y Distritales de Ica, así como con las gobernaciones de la provincia y distritos de Chincha y las gobernaciones distritales de Pisco y de Ica, igualmente con DRTPE de Ica.

En el caso de las municipalidades y gobernaciones, las coordinaciones giraron en torno a su colaboración para la difusión, promoción y convocatoria de jóvenes para su respectiva inscripción y selección. Esta colaboración se tradujo en el perifoneo brindado por algunas de las municipalidades para la difusión de los alcances y beneficios del proyecto en las zonas priorizadas de las tres provincias; en el trabajo de difusión y convocatoria de jóvenes realizada también por algunas municipalidades, pero, particularmente por las gobernaciones provincial de Chincha y distritales de las tres provincias a través de las organizaciones de base; y, también en la prestación de locales para la inscripción de los jóvenes candidatos. La selección corrió por cuenta de la IE. Estas coordinaciones así como el apoyo recibido por la IE, no implicó el establecimiento de convenios sino más bien acuerdos formales de mutua colaboración.

Con la DRTPE se estableció una relación interinstitucional igualmente de mutua colaboración, ya que inclusive la IE desde su Sede Central colaboró en la implementación de la DRTPE y ésta a la IE con el concurso de sus profesionales y especialistas apoyando en la inserción laboral vía la consecución de los contratos formales para los jóvenes insertados, así como en la inscripción en la Bolsa de Trabajo mediante la VUPE de los jóvenes egresados de la fase de capacitación.

De lo explicado, estas coordinaciones interinstitucionales que trajeron el apoyo explicado, contribuyeron muy significativamente al logro de los objetivos y resultados previstos en el proyecto tanto a nivel de la focalización de los jóvenes, cuanto a su inserción laboral formal.

4.6.2. Articulación de la IE con las Empresas

La IE estableció relaciones interinstitucionales con las empresas principalmente en función de lograr su aceptación y compromiso para insertar a los jóvenes una vez concluida su etapa de

capacitación técnica y formación integral, lo que se logró con algunas de ellas pero aceptando sus condiciones, tal como se explica en otras partes del presente EEF.

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

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

De las seis empresas entrevistadas, cinco indicaron haber sido visitadas por la IE antes de que se inicie el proyecto para indagar sobre sus demandas de personal con calificación básica. Así, una de ellas indicó que necesitaba personal en fenología; otra en evaluación fitosanitaria; una tercera en la selección y empaque de espárragos; y una cuarta en selección y empaque de espárragos y supervisión de selección y empaque., pero, ninguna de ellas participó en la selección.

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

Las seis empresas entrevistadas explicaron que no tuvieron participación en la selección final de los cursos a ser desarrollados por el proyecto, y solo una de ellas indicó haber tenido participación en el diseño curricular mediante sugerencias y respondiendo a una encuesta que le alcanzó la IE.

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

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

4.7. EFECTO DE REPLICABILIDAD

Para la posibilidad de una replicabilidad del proyecto, se considera un aspecto importante a tener en cuenta desde lo evaluado en el presente informe y este es la diferencia lograda entre los jóvenes enviados por el proyecto y los que fueron contratados directamente por las empresas. Así, los seis representantes de las empresas entrevistados respondieron afirmativamente, es decir, a que sí encontraron diferencias entre ambos grupos de jóvenes y positivas a favor de los beneficiarios.

Así, si bien precisaron que tenían cierta preferencia por contratar a antiguos colaboradores, sí apreciaron que los jóvenes egresados de la IE llegaron a sus empresas mejor preparados tanto técnica como actitudinalmente; llegaron con mejores conocimientos, que si bien les faltaba práctica, mostraron muy buen actitud para el trabajo y se identificaron con la empresa; que era destacable la preparación de los jóvenes, su constancia y la responsabilidad demostrada. Llegaron a la empresa bien capacitados y se adaptaron y asumían las exigencias del trabajo, mostrando una diferencial positiva en su formación y en su comportamiento; se insertaron con actitudes positivas, concientizados, respetuosos, preparados técnicamente y que tenían que cumplir sus metas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Sobre la Focalización y Selección de Beneficiarios:

- Del análisis realizado, se concluye que la IE ha hecho prevalecer el perfil de beneficiarios que exige FE (preferentemente en situación de pobreza, vulnerabilidad y desempleados o subempleados), aunque se han dado casos de jóvenes que no han cumplido estas condiciones o cumpliéndolas, también se encontraban realizando otras actividades, lo que en cierto modo obstaculizó su mayor involucramiento con el proyecto.
- Cuantificando el número de beneficiarios participantes en el proyecto, se tiene la siguiente información: 404 focalizados, 174 inscritos, 141 seleccionados que iniciaron, concluyeron y certificaron su capacitación y si bien la IE insertó a 92 jóvenes sólo 88 lo hicieron con contrato formal de trabajo bajo el Régimen Agrario.

Sobre el proceso de Capacitación:

- El presente EEF del proyecto ha permitido constatar que el personal docente encargado de desarrollar los distintos cursos de la capacitación laboral, en función de la comprensión de los objetivos del proyecto y de sus alcances, han puesto lo mejor de sí tanto en lo personal, en lo en lo profesional y, ciertamente, en lo técnico, de modo que en el proceso de enseñanza-aprendizaje ha habido por parte de los mismos y de los integrantes del Equipo Técnico, una preocupación central para que los beneficiarios realmente aprendan y obtengan el mayor provecho posible en su formación personal teniendo en consideración las características propias de los beneficiarios.
- La propuesta curricular de los cursos, tanto la de la parte técnica como la referida al desarrollo de competencias blandas, resultaron adecuados tanto en su diseño como en los respectivos contenidos, habiendo logrado con los beneficiarios los perfiles previstos, lo que se puso de manifiesto en el desempeño de los jóvenes en las empresas en las que fueron insertados y que ha sido reconocido por la mayoría de los propios empresarios, siendo sí necesario destacar que en el proceso de capacitación, de acuerdo a la opinión de los jóvenes beneficiarios, debiera haberse considerado un tiempo mayor de prácticas y hacerla en condiciones reales de producción, tal como lo recalcó una de las empresarias entrevistadas es decir, en unidades productivas del mercado para conocer cómo es su funcionamiento en la realidad. Junto con lo anterior, el seguimiento a los jóvenes en su proceso formativo y acompañamiento en lo técnico-pedagógico, ha permitido coadyuvar el desarrollo de sus capacidades y competencias, en función de los perfiles diseñados.

Sobre la Inserción Laboral:

- El Proyecto, en general, ha demostrado que su diseño en cuanto a alcances, abordaje institucional y metodológico es factible y viable, en especial el proceso mismo de inserción laboral, facilitado por el marco legal – laboral que el Régimen Agrario posibilita, aunque también se han dado casos de informalidad en la contratación de algunos jóvenes insertados.
- Si bien existe una experiencia demostrable en gestión de programas de capacitación, además del posicionamiento institucional logrado por la IE, la misma, para el proceso de inserción laboral lo ha hecho mediante la contratación de un especialista en la materia, lo que también la ha facilitado, aunque de acuerdo a las encuestas de los jóvenes de la muestra (92), un 45.28%

haya indicado que fueron colocados en actividades para las que directamente no se habían capacitado, un 15.09% sí y otro 39.62% que al momento de la encuesta se encontraba sin trabajar.

- Se ha logrado que de los jóvenes ocupados (67 según la encuesta de la muestra), un 32.84% cumpla con todos los indicadores de un empleo decente, frente a sólo el 2.99% que no cumplía con ninguno de los indicadores; en el intermedio de ambos extremos, se encontraban aquellos jóvenes que cumplían con alguno o algunos de los indicadores básicos y complementarios que caracterizan al empleo decente.
- Asimismo, conociendo que la Línea 1 de FE debe propender al establecimiento de trabajos dependientes formales, el estudio evidencia la informalidad de un sector de empresas en este terreno, habiéndose dado, por otro lado, una reducción de jóvenes que trabajaban de manera independiente (autoempleo).
- 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. 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 positivo, en tanto el proyecto ha logrado cambiar la condición de algunos jóvenes inactivos a ocupados aunque para eso se haya articulado con trabajos diferentes al que se capacitaron 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 efectos y cambios 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 las empresas -en el caso de los que fueron insertados. y de sus familias, ocupados productivamente y jóvenes viviendo un estatus social diferente.
- La experiencia del Proyecto, con sus fortalezas y debilidades, ha desarrollado y proporcionado un marco de oportunidades educativas y laborales a los jóvenes beneficiarios del mismo, ubicándolos en mejor posición para optar un empleo, obtener un ingreso y lograr un reconocimiento social.

5.2. RECOMENDACIONES

Generales:

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

- Se recomienda que para próximas propuestas de proyectos, el porcentaje de inserción laboral formal pueda ser variado dependiendo de la región donde se vaya a intervenir, es decir, teniendo en cuenta la conformación de su contexto económico - productivo y social – laboral.
- Esto tiene que ver también con el tamaño de las empresas, es decir, porque resulta más viable insertar formalmente a los jóvenes en empresas medianas o grandes.

Específicas:

- Se recomienda promover la participación de las empresas locales y de otros actores en los Proyectos desde la fase de planificación de los mismos, ya que resultaría 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, de tal manera que respondan a las 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 y suficiente disponibilidad de los fondos, máxime en aquellas IE que dependen de una instancia o sede central.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

VII. ANEXOS

ANEXO N° 1

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

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

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

Anexo N° 02

Identificación de las Empresas Entrevistadas

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

N°	Cód. Empresa	Nombre de la empresa	N° de RUC	Actividad económica principal	Principal producto	Años de la empresa	Total de trabajadores	Jóvenes del proyecto
1	Emp 1	Sociedad Agrícola Virú S.A.	20373860736	Agroindustrial para la exportación	Alcachofa (En Chincha)	20	5,000 (En Chincha)	14
2	Emp 2	Agrisil S.A.C.	20492699781	Agro exportación de frutas	Tangelo (Espárrago, mandarinas, palta)	5	91	3
3	Emp 3	Agrícola El Rancho S.A.C.	20279120877	Agro exportación	Fruta: Mandarina, uva, palta	20	200	10
4	Emp 4	Complejo Agroindustrial Beta S.A.	20297939131	Agroindustria para la exportación	Espárrago	14	750 (4,000)	22
5	Emp 5	Agro paracas S.A.	20201146497	Agro exportación	Espárragos verdes frescos	20	250	3
6	Emp 6	Peak Quality del Perú S.A.	20452675804	Agroindustrial exportadora	Espárrago verde fresco	9	120	3

Fuente: Ficha "Entrevista a Empresarios - EEF"

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 03

Identificación de los Representantes Entrevistados de las Empresas

N°	Nombre de la Empresa	Representante de la empresa (Entrevistados)	Cargo	Tiempo en la empresa (años)	Lugar de la entrevista	Teléfonos	
						Fijo	Celular
1	Sociedad Agrícola Virú S.A.	Guillermo Calderón Rengifo	Coordinador de RRHH	2	Planta procesadora de Chincha		978619790
2	Agrisil S.A.C.	Carlos Álvarez León	Jefe de Campo	5	Fundo San Ignacio		9414113658
3	Agrícola El Rancho S.A.C.	Joaquín Reyes Santisteban	Jefe de Operaciones Agrícolas	6	Oficina	998175833 (Oficina)	994105493
4	Complejo Agroindustrial Beta S.A.	Eliana Arana Sánchez	Coordinadora de RRHH	1 a 3 m	Planta procesadora de Chincha	056-212199	998375132
5	Agro paracas S.A.	Karina Felipa Donayre	Asistente de Relaciones Humanas	10	Telefónicamente	056-536066	956020940
6	Peak Auality del Perú S.A.	Rita Bautista Tipacti	Jefe de Producción	8	Planta procesadora	056-797918	956383450

Fuente: Ficha "Entrevista a Empresarios - EEF"

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 04

Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto

N°	Nombre de la Empresa	N° de Jóvenes	Cargo del Representante de la Empresa entrevistado	Áreas de la empresa	Ocupaciones de los jóvenes
1	Sociedad Agrícola Virú S.A.	14	Coordinador de RRHH	Campo	Evaluadores fitosanitarios
2	Agrisil S.A.C.	3	Jefe de Campo	Producción (Espárrago, palta, tangelo)	Evaluadores de Campo: - Riego: presión del agua en válvulas y goteros. - Plagas: Reconocimiento de plantas y de plagas, marcado de plantas, aplicación de agroquímicos
3	Agrícola El Rancho S.A.C.	10	Jefe de Operaciones Agrícolas	Vivero (los 10) y campo (de los 10, 5)	Inducción/capacitación: Limpieza de jvasas, para que sean Supervisores: riego, llenado de bolsas, formación de plantas nuevas.
4	Complejo Agroindustrial Beta S.A.	22	Coordinadora de RRHH	Empaque / Selección (Algunos pasaron a esta Área) (Supervisión de empaque y selección)	- Empaque: Selección de productos, atados y empaque. - Selección: De productos por calibre, supervisar la máquina y completar la selección manualmente. - Supervisión: De empaque y selección
5	Agro paracas S.A.	3	Asistente de Relaciones Humanas	Producción	- Seleccionadores de espárragos. - Empacador de espárrago
6	Peak Auality del Perú S.A.	3	Jefe de Producción	Supervisión / (1) Selección / (1) Empaque (1)	. Supervisión: Control de pedidos, que se ejecuten. - Selección: De productos por calibre - Empaque: Selección de puntas y tamaños, formar atados
7					

Fuente: Ficha "Entrevista a Empresarios - EEF"

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 05
Calificación del Desempeño Laboral de los Jóvenes

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

Fuente: Ficha "Entrevista a Empresarios - EEF"

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Notas.-

- Número de casos por cada indicador (06 empresas entrevistadas)
- Algunos representantes empresariales (4) agregaron indicadores en el ítem Actitud para el Trabajo: "Identificación con la empresa", "Iniciativa", "Afán de superación" y reiteraron "Responsabilidad, específicamente, calificándolos como buenos o muy buenos.

ANEXO 6

Documentos complementarios

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

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

FICHA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 1 EVALUACION FINAL



Código de proyecto

de encuesta

A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO

A.1 Nombre completo _____

A.3 Sexo 1 F 2 M

A.5 Edad _____

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

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

A.9 Dirección _____

A.10 Referencia _____

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

A.13 Región _____

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

A.16 Correo electrónico _____

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

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

C. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

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

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

1 Si (Ir a D.1) 2 No

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

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

c.3.2 Haciendo algo en casa para vender?

c.3.3 Ofreciendo algún servicio?

c.3.4 Trabajando en un negocio familiar?

c.3.5 Haciendo prácticas pagadas?

c.3.6 Realizando labores en la chacra?

c.3.7 Otro?.....

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

- | | |
|--|--|
| 1 No hay trabajo <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 periodo de prueba | <input type="checkbox"/> | 8 Otro (Especifique) | <input type="checkbox"/> |
| 4 Convenio de Formación Laboral Juvenil | <input type="checkbox"/> | 9 No Sabe | <input type="checkbox"/> |
| 5 Prácticas pre profesionales | <input type="checkbox"/> | 10 Sin contrato | <input type="checkbox"/> |

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

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

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

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

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

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

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

D.12 ¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?

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

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

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

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

E. OCUPACIÓN SECUNDARIA

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

- | | | |
|--|--------------------------|---------------|
| e.1.1 Fabricando algún producto? | <input type="checkbox"/> | 1 = 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 Si, pero nunca la he visitado 2 Sí y he buscado empleo por esa bolsa 3 No

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

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

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

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

H.8 Durante la entrevista estuve seguro y comunicativo

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

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

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

BENEFICIOS DEL PROYECTO

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

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

Competencias blandas

- 1 A respetar a mis compañeros 5 A conocerme mejor
 2 A trabajar en equipo 6 A conocer mis derechos laborales
 3 A ser puntual 7 A conocer sobre normas de seguridad en el trabajo
 4 A ser ordenado 8 Otra

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
 2 La empresa consideró que necesitaba a un trabajador con más experiencia/conocimiento
 3 No sé
 4 Otra (especificar).....

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

13 Gustó _____

14 Disgustó _____

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

M. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA FICHA

M.1 Nombre del encuestador _____

M.2 Nombre del supervisor _____

M.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

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

M.5 Comentarios/observaciones

B.-Guion de Focus Group con Beneficiarios del Proyecto

GUIÓN DE DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL - EEF BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

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

2.- PARTICIPANTES DEL GRUPO FOCAL:

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

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

4.- SOBRE LA REUNIÓN:

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

5.- PREGUNTAS ESTÍMULO.

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

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

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

7.- INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA:

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

Lugar y fecha de realización:

El FG se realizó en la ciudad de Chincha, el día 13 de junio del 2014.

Grupo de beneficiarios participantes en el FG

- ✓ Celinda Lourdes Saldaña Guerra / Segundo Grupo - Empacadora de espárrago.
- ✓ Clorinda Itzel Castilla Rosas / Segundo Grupo - Empacadora de espárrago.
- ✓ Cristian Adrián Santiago Irrazábal / Segundo Grupo - Empacador de espárrago.

Moderó:

- Óscar Salas Acosta (Economista).

C.-Guía de Entrevista al Equipo Técnico

LINEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

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

Código de proyecto: # de encuesta:

Datos Personales del Coordinador del Proyecto

Región / Provincia:

Nombres y Apellidos: _____ Teléfono: _____

Edad: Sexo: Masculino Femenino Fecha Entrevista:

Institución Ejecutora: _____ Nombre Proyecto: _____

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

Nombre y Apellidos del Entrevistador (a): _____

Crítico: _____ Digitador: _____

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

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

II. FOCALIZACION Y SELECCIÓN DE LA POBLACION DEL PROYECTO

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

III. CAPACITACION TECNICA LABORAL

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

IV. INSERCIÓN LABORAL

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

V. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

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

Participantes en las entrevistas:

- Julio Arturo Cornejo Medina
Jefe del Proyecto
Centro de Servicios CAPLAB
- Carmen Moquillaza
Especialista en Capacitación Laboral
- Mario Huamaní
Especialista en Inserción Laboral

Fecha de entrevistas:

- 13 de junio del 2014

D.- Guía de Entrevista a Empresarios

LINEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

ENTREVISTA A EMPRESARIOS - ESTUDIO DE EVALUACION FINAL (EEF)

Código de proyecto:

CUESTIONARIO Nº	AÑO

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

FUNCIONARIOS DE LA ENCUESTA

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

I. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

Nombre de la EMPRESA:

Actividad económica principal:

Años de la Empresa:

Nro. De RUC

Nro. Total de trabajadores actualmente

Nro. Total de jóvenes del proyecto
dentro de la Empresa

Nombre del representante de la Empresa:

Cargo:

Tiempo laborando en la empresa

Lugar de la entrevista:

Teléfono (s):

II. DESEMPEÑO DE LOS JOVENES EN SU PUESTO DE TRABAJO

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

--

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1. HABILIDADES TECNICAS

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

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

4.2. HABILIDADES PERSONALES

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

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

4.3. ACTITUD PARA EL TRABAJO

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

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

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

SI 1 → Especificar _____

NO 2 _____

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

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

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

SI 1 Diferencias: _____
 NO 2

III. ACERCA DEL PROYECTO

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

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

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4
5
6

OBSERVACIONES:

¡Gracias por su colaboración!

E. Guía de Entrevista a Representantes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

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

I. INFORMACION GENERAL:

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

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

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

Datos Personales de los Representantes del Sector - Entrevistados

Nombres y Apellidos: Eco. Martha Travezán Moreyra

Cargo: Directora de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Teléfonos: 056-219233

Fecha de entrevista: 13 de junio del 2014

Nombres y Apellidos: Éder Quintanilla Vásquez

Cargo: Especialista en Triaje y Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional-SOVIO.

Teléfonos: 056-219233 / 940424915

Fecha de entrevista: 13 de junio del 2014