

Estudio de Evaluación Final

**“Capacitación para la empleabilidad e inserción
laboral de jóvenes en el sector de industria
alimentaria de la Región Lambayeque”**



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.....	12
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....	13
4.1. RELEVANCIA.....	13
A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral.....	13
4.1.1. Entorno Económico Productivo y Laboral en la Región.....	13
4.1.2 La demanda laboral juvenil en Lambayeque.....	13
4.1.3 La demanda de empleo juvenil en las ocupaciones financiadas por FE.....	15
A nivel del Marco Lógico.....	16
4.2. EFICIENCIA.....	17
A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada.....	17
4.2.1. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje.....	17
4.2.2 Competencias blandas.....	17
4.2.2. Disponibilidad de ambientes y recursos físicos.....	23
4.2.4 Sobre la capacitación a los jóvenes del proyecto desde la perspectiva de los empresarios.....	23
4.2.5. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación.....	24
4.2.6. Deserción de participantes.....	25
4.2.7. Monitoreo y control del proceso de inserción laboral.....	25
4.2.8. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora.....	26
A nivel Presupuestal.....	26
4.2.9. Ejecución Presupuestal (recursos programados y asignados suficientes, eficiencia en la ejecución del gasto).....	26

4.3. EFECTIVIDAD:	27
A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios	27
4.3.1. Proceso de focalización y selección de jóvenes	27
A nivel de Inserción Laboral	31
4.3.2. Articulación y vinculación laboral del proyecto	31
4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida	33
4.3.4. Medición de Trabajo Decente	34
A nivel de la Inserción y Deserción Laboral.....	36
4.3.5. Oferta y colocación laboral	36
4.3.6. Deserción laboral	37
A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas	38
4.3.7. Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto.....	38
4.3.8. Desempeño laboral de los jóvenes en su puesto de trabajo	39
4.3.9 Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa	39
4.3.10 Necesidad de la empresa de "entrenar en el puesto de trabajo" a los jóvenes del proyecto	41
4.4. SOSTENIBILIDAD	41
A nivel General	41
Acciones de sostenibilidad del proyecto.....	41
A nivel Específico sobre la Inserción Laboral	42
Desde la perspectiva de los empresarios entrevistados.....	42
Desde la experiencia de la IE en la aplicación de estrategias y mecanismos de inserción laboral.....	42
Desde el entorno familiar y social.....	43
Desde la capacitación e implementación a los jóvenes	44
4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS.....	45
4.5.1. Situación Laboral.....	45
4.5.2. Trayectoria de la condición de actividad de los beneficiarios: Antes y Después del proyecto	46
4.5.3. Ingresos de los beneficiarios	47
4.5.4. Otros cambios observados.....	49
4.5.4.1. Categoría ocupacional.....	50
4.5.4.2. Tamaño de empresa.....	51
4.5.4.3. Beneficiarios Ocupados por rama de actividad económica.....	52

4.5.4.4. Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados	54
4.6. ASOCIACION Y COORDINACION	56
4.6.1..... Articulación de la Institución Ejecutora con municipios y la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque.....	56
4.6.2. Articulación de la IE con la Empresa	56
4.7. EFECTO DE REPLICABILIDAD.....	57
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
5.1. CONCLUSIONES	59
5.2. RECOMENDACIONES	60
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
VII. ANEXOS	63

Abreviaturas

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

I. RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento presenta el Estudio de Evaluación Final (EEF) del proyecto C-12-07 **"Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector de industria alimentaria de la Región Lambayeque"**, encargado por FONDOEMPLEO en el marco de su XIIº Concurso de Proyectos y que corresponde a la Línea 1: Capacitación e Inserción Laboral. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FONDOEMPLEO, 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 Institución Ejecutora (IE) Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI / Zonal Lambayeque – Cajamarca Norte, en las provincias de Chiclayo y Lambayeque cuyo propósito u objetivo central fue el *"acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado"*. Fueron cuatro componentes desarrollados por el proyecto: i) convocatoria, ii) capacitación, iii) inserción laboral y iv) gestión del proyecto; y tuvo como meta establecida 200 jóvenes entre 18 a 29 años en situación de pobreza.

Para este estudio en particular, se analiza y se muestra los resultados en el componente de inserción laboral, cuya meta planteada en la propuesta fue del 60% de jóvenes egresados de la capacitación en empleos formales. Se utilizó información socio-laboral de los mismos beneficiarios que fueron entrevistados en la Línea de Base (115) y sobre quienes se muestra el análisis comparativo de la nueva situación económica de los beneficiarios como consecuencia de su participación en el proyecto, con la situación en la que se encontraban al inicio de su participación. La información fue recogida prácticamente en la última semana del plazo establecido para la conclusión del proyecto.

Los resultados muestran en principio, tres cambios importantes en los beneficiarios del proyecto. En primer lugar, el cambio sobre la inserción 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 (36.47 puntos porcentuales), al pasar de 50.43% al 86.90%. En segundo lugar, el cambio sobre el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados antes y después del proyecto, ya que, en este sentido, los resultados indican que se elevó en un 27.43% 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/. 0.62 céntimos por cada hora trabajada. Y el tercer cambio, analizado está en relación al menor número de horas a la semana que trabaja un beneficiario, pues los resultados muestran un cambio de -6.09% horas a la semana (equivalentes a -2.75 horas), lo que explicaría que el incremento adicional por hora en el ingreso de los beneficiarios no se dio sobre la extensión de la jornada semanal sino por la incorporación de un número mayor de jóvenes ocupados.

Adicionalmente a estos tres cambios sobre la inserción laboral, se muestran otros resultados que dan cuenta de las características del empleo obtenido por los beneficiarios, que no necesariamente cumplen con las características para considerarlo "decente". Se comprueba que luego de su paso por el proyecto, los beneficiarios que se incorporaron al mercado de trabajo, 38.38% lo hicieron en empleos independientes, principalmente trabajando por cuenta propia, incrementándose el autoempleo y disminuyendo su participación en empleos asalariados. De igual forma se ha constatado que los jóvenes que logran emplearse de manera asalariada, el 58.59%, el 27.30% lo hacen en empresas de menos de diez trabajadores y se incrementa en un 31.30% la inclusión de los jóvenes en empresas medianas y grandes, básicamente en molineras de arroz o empresas agroexportadora.

Por otro lado, sólo el 35.30% de beneficiarios ocupados cuenta con algún sistema de salud (ESSALUD, EPS o, principalmente, SIS), y con algún sistema de pensiones, un mínimo del 9.10% (AFP u ONP). En el caso de la modalidad de contratación, sólo el 14.13% de los jóvenes reportaron haber firmado uno (principalmente a plazo fijo y complementariamente a plazo indefinido, frente a un 77.80% de los beneficiarios que trabajaba sin contrato laboral.

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 56% de los jóvenes ocupados se ubicaron en la escala de medición del Nivel IV, menor al 69% inicial, es decir, que sólo cumplieron con alguno de los indicadores complementarios: o contaban con algún seguro de salud, o un seguro de pensiones o su jornada laboral era menor o igual a las 48 horas semanales; igualmente es de destacar que el 25% de los jóvenes ocupados se encontraban en el Nivel III de la escala, mayor al 12% inicial, ya que si bien carecían de un contrato de trabajo, finalizado el proyecto percibían ingresos mensuales en su ocupación igual o mayores a una RMV de S/.750.00. El dato preocupante lo refleja el 9% de jóvenes que se ubicaron en el Nivel V después del proyecto, frente a ninguno en el inicio, el cual se caracteriza por no cumplir con ningún indicador de medición de lo que se considera trabajo decente.

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

Finalmente, los resultados del estudio evidencian que sólo el 37.39% del total de beneficiarios de la muestra trabaja en una ocupación relacionada con la formación laboral recibida por el proyecto, y que un 48.70% trabajaba en algo que no tenía relación con lo que se capacitó en la IE, y un 13.91% que no trabajaba.

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

II. INTRODUCCION

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

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

El trabajo de gabinete previo ha sido presidido por el Coordinador de Proyecto, de modo que los proyectos del Grupo 1 (en el cual se inserta el presente proyecto) tengan la unicidad metodológica y un solo enfoque institucional. Para el trabajo de campo se ha contado con un equipo de (04) 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. Sin lugar a dudas, sin su esforzado trabajo no se tendría el resultado obtenido.

El procesamiento y presentación de la información ha llevado un poco más de lo planificado debido a que la información relacionada a la lista de beneficiarios, beneficiarios insertados y los informes técnicos sobre la ejecución del proyecto no fueron alcanzados por la IE sino de manera incompleta. Sin embargo, con la extensión de plazos por parte de FONDOEMPLEO se ha superado tal inconveniente.

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

III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN

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

3.1 Secuencia metodológica

Se implementó la siguiente secuencia metodológica:

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

Informes técnicos y medios de verificación.

2do: Trabajo de campo.

La recolección primaria de datos del proyecto, seleccionados para la evaluación, se focalizó en las provincias de Chiclayo y Lambayeque, 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-12-07 "*Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector de industria alimentaria de la región Lambayeque*", se desarrolló durante el mes de enero del 2014 teniendo en consideración la situación de los beneficiarios después de la intervención del proyecto.

Asimismo, y de acuerdo a los requerimientos de las diferentes secciones de la Ficha Encuesta FSEL-Línea 1-EF, el periodo de referencia determinado para la aplicación del estudio fue del 20 al 24 de enero del 2014, que representó la última semana de ejecución del proyecto.

Tabla N° 01
Período de referencia según Programa de Capacitación e Inicio del Entrenamiento
(Distribución por Grupos)

N°	Programa de Capacitación	Grupo N°	Período de Referencia aplicación FSEL-L1-EF
1	Molinería	I	Del 20 al 24 - enero 2014
2	Panadería Comercial y decoración de tortas	I	Del 20 al 24 - enero 2014
3	Molinería	II	Del 20 al 24 - enero 2014
4	Panadería Comercial y decoración de tortas	II	Del 20 al 24 - enero 2014
5	Molinería	III	Del 20 al 24 - enero 2014
6	Panadería Comercial y decoración de tortas	III	Del 20 al 24 - enero 2014
7	Molinería	IV	Del 20 al 24 - enero 2014
8	Panadería Comercial y decoración de tortas	IV	Del 20 al 24 - enero 2014
9	Control de calidad de la leche y elaboración de yogurt y quesos – Elaboración de mantequilla, manjar blanco y helados	I	Del 20 al 24 - enero 2014
10	Control de calidad de la leche y elaboración de yogurt y quesos – Elaboración de mantequilla, manjar blanco y helados	II	Del 20 al 24 - enero 2014

Fuente: IE SENATI - Zonal Lambayeque - Cajamarca Norte
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 200 jóvenes beneficiarios contemplados por el proyecto C-12-07 Región Lambayeque, comprendidas en las provincias de Chiclayo y Lambayeque.

Tamaño de Muestra

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

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

Región	Provincias	Beneficiarios	
		Universo Beneficiarios	Muestra
Lambayeque	Lambayeque	200	39
	Chiclayo		76
Total		200	115

Fuente: Propuesta Técnica ELB Proyecto C-12-07
Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

c. Método de recopilación de Datos

Previa coordinación con el Equipo Técnico del proyecto se dio inicio a las actividades de levantamiento de información en campo. Los datos fueron recopilados mediante la FSEL-Línea 1-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 citó a los jóvenes a las oficinas del proyecto y, complementariamente, se les ubicó y entrevistó telefónicamente o se les visitó en sus centros de trabajo o domicilios.

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 Focus Group a los diferentes actores que se relacionan con el proyecto.

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

- **Revisión y análisis de información secundaria.** Se identificó, revisó y analizó toda la información documental disponible relacionada con el proyecto.
- **Entrevistas a Equipo Técnico.** Se realizaron entrevistas individuales y grupales a distintos representantes de la IE así como al Equipo Técnico del proyecto. Estas revistas 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 ocho entrevistas a representantes de igual número de empresas empleadoras de jóvenes egresados del proceso de formación profesional (ver anexo sobre entrevista a empresarios).
- **Entrevista a representantes de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.** Se realizó una entrevista al Gerente de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, logrando recabar información relevante sobre el mercado económico productivo y laboral. Para tal fin, se utilizó una guía de preguntas.
- **Grupos Focales con jóvenes beneficiarios.** Se realizó un (1) grupo focal con los beneficiarios en las instalaciones de la IE SENATI en Lambayeque. 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 los 2 Focus Group (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:

- Información existente incompleta y poco organizada en la parte de inserción laboral del proyecto. Facilitaron un listado de empresas donde fueron insertados los beneficiarios, pero que éste carecía de teléfonos y/o dirección para concertar una entrevista con los empresarios.
- Algunos empresarios renuentes a ser entrevistados por falta de tiempo o por cambio de fecha de entrevista dado el empate que se tuvo que hacer con las fechas de visita de representante de FONDOEMPLEO.
- Muy limitada disponibilidad de tiempo por parte del Equipo Técnico, ya que su contrato finiquitaba el día 22 de enero del 2014, fecha en la que debían dejar todo lo actuado, incluidos archivos y documentación saneada y al día, tal el informe final del proyecto para su Sede Central en Lima, situación que limitó y dificultó en parte la realización de las actividades programadas para el estudio de Evaluación Final.
- Difícil ubicación de los jóvenes beneficiarios para la aplicación de las encuestas: cambios de dirección y teléfono, direcciones incompletas con referencias imprecisas, domicilios eventuales, cambios de residencia a otra región por oportunidades laborales y/o razones familiares, finalmente, direcciones inubicables y teléfonos apagados de los beneficiarios.
- Por las limitaciones de tiempo del Equipo Técnico, la entrevista a sus integrantes tuvo que ser realizada y compartida en momentos que preparaban la entrega de sus cargos.
- Inasistencia de algunos de los jóvenes beneficiarios convocados para los Focus Group.

IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

4.1. RELEVANCIA

A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral

4.1.1. Entorno Económico Productivo y Laboral en la Región

Según BCRP (Sucursal Piura, 2013) "el Indicador de Actividad Primaria (IAP) decreció 22,1 por ciento interanual, en diciembre 2013, como resultado de la caída del sector agropecuario (-22,4 por ciento); el VBP de la actividad pesquera destinada al consumo en estado fresco durante el año 2013 tuvo una variación acumulada de -15,2 por ciento en relación con el año previo; en el año 2013, los arribos a establecimientos de hospedaje se expandieron en apenas 0,9 por ciento, merced al aumento de visitantes nacionales (0,3 por ciento) y extranjeros (16,7 por ciento)".

Explica también que, hubo un conjunto de indicadores que reflejaron un comportamiento positivo, tal los despachos de cemento que se expandieron en 2,2 por ciento; el número de afiliados al sistema previsional privado se incrementó en 4,3 por ciento; asimismo, el crédito al sector privado creció en 10,1 por ciento, liderado por el crédito de consumo (19,8 por ciento) y el hipotecario (23,7 por ciento). De otro lado, la inversión pública aumentó en 63,1 por ciento y el sector pesca se expandió en 14,4 por ciento en diciembre 2013, respecto a similar mes del año anterior y durante el 2013 acumuló una caída de 15,2 por ciento.

En cuanto al empleo, da a conocer que en la ciudad de Chiclayo, en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores aumentó 0,6 por ciento en diciembre 2013 con relación a análogo mes del año anterior. El incremento del empleo se debió a la mayor contratación de trabajadores en los sectores extractivo (11,4 por ciento), comercio (1,9 por ciento) y servicios (3,6 por ciento).

Para el representante de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en la Región Lambayeque los sectores económico - productivos de mayor crecimiento, son los de agro exportación con productos bandera tales como la alcachofa, los espárragos, limones, frutas, molinería de arroz, caña de azúcar, y con lo de la irrigación de Olmos, el etanol ; construcción; el sector hotelero – turístico; y, en general, el comercio y los servicios y, en particular, las empresas dedicadas al servicio financiero.

4.1.2 La demanda laboral juvenil en Lambayeque

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

Para el representante de la Gerencia Regional de Trabajo, a pesar de que hay importantes inversiones en Lambayeque, estas no cubren las expectativas de los jóvenes para emplearse, por cuanto aún los centros de formación técnica de la región, continúan formando a los jóvenes en actividades ocupacionales que no necesitan las empresas por cuanto no toman en cuenta las necesidades reales de los sectores productivos. Por ejemplo, en el sector exportador agroindustrial se necesitan controladores fitosanitarios y personal preparado para el mantenimiento de suelos que no existen en la región. ¿Cómo resuelven este problema las empresas?, de dos maneras ya que por un lado se ven en la necesidad de

entrenar a su propio personal o, en todo caso, contratan a personal proveniente de otras regiones.

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

Respecto a esta relación, reiteró que las entidades formativas no hacen estudios de mercado sobre lo que realmente necesitan las empresas. En Lambayeque existe ya una saturación de ingenieros, de técnicos informáticos, de CPC, de Abogados, etc.; saturación que genera el que las empresas hagan lo que quieran porque hay mano de obra súper disponible.

Se requieren técnicos y profesionales de otras especialidades tal por ejemplo, para que atiendan los requerimientos ya mencionados líneas arriba.

Las entidades formativas privadas, principalmente brindan formación teórica porque la parte práctica no la hacen por cuestiones de costos y carencia de infraestructura, lo que de manera contraria sí lo hacen SENCICO en construcción; SENATI en industria y manufactura y CENFOTUR en turismo.

Para el representante de la Gerencia Regional de Trabajo, es clave anotar que el sector agro-exportador, por ejemplo, no cuenta con un brazo formativo y como no lo tiene, contrata personal que le elevan los costos. Por otro lado, para completar su revisión, señaló que con los egresados el SENATI logra una inserción del 99%, en las especialidades que desarrolla.

Sectores que concentran mayor número de jóvenes

Precisó que los sectores que concentran mayor número de jóvenes son en primer lugar el agroexportador, con operarios que van de los 22 a los 26 años de edad, que no son profesionales, que tienen ocupaciones tales las de mecánicos de producción; operarios de mantenimiento de suelos, otros especializados en riego por aspersión, en sanidad vegetal, en control fitosanitario, en mecánica de maquinaria y equipos agrícolas.; también en lo de la industria del molinaje de arroz, en el tratamiento productivo de los productos bandera tales la alcachofa, el ají pprika y el azúcar para etanol.

Otro sector es el de la construcción, que los acoge como operarios o técnicos electricistas, sanitarios, topógrafos, albaniles con manejo de las nuevas tecnologías en la industria de la construcción, soldadores para construcciones, etc.

Puestos de trabajo más ofertados por las empresas de la región

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

Principales requisitos solicitados por las empresas

En cuanto a los requisitos, resalta uno: personas con una fuerte identificación con la práctica de los valores, siendo esta una fuerte tendencia en el mundo de las empresas; que actitudinalmente los jóvenes sean positivos; que sepan trabajar en equipo y, ciertamente, formados y capacitados en las especialidades realmente requeridas.

Condiciones laborales ofrecidas

Con relación a las condiciones laborales ofrecidas, en primer lugar señaló el representante que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo vela por hacer cumplir todas las disposiciones legales vigentes en torno a un trabajo digno y decente; sin embargo, señaló que así como existen cumplidoras del marco legal, existen otras que lo rompen, que aprovechándose de la necesidad de las personas por la gran demanda de trabajo existente, son presa fácil para su explotación. Precisó que la informalidad empresarial sobre la contratación de personal va entre el 60% y 70%, siendo formales en una muy menor proporción.

También se dan casos en los que los jóvenes trabajan en empresas formales, pero que no quieren que les descuenten por beneficios sociales y terminan renunciando; o, que entran a

trabajar a las empresas, se forman en las mismas, aprenden una línea de productos, se van, se independizan y pone sus propios negocios.

4.1.3 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

Para el caso de la mayor cantidad de empresas de la industria molinera de arroz, en general, las empresas incorporan al personal como trabajadores no permanentes; les pagan por producción al ser una producción cíclica (la del arroz), al personal lo contratan, lo paran y lo vuelven a contratar según el plazo de las campañas; o no tienen o tienen un mínimo número de personal permanente. El representante indicó que en el caso de los molinos grandes se da una cierta mayor formalidad mediante la sub - contratación de personal ya que producen todo el año.

En el caso de la industria de panadería, si bien FONDOEMPLEO a través de la IE ha brindado un nivel de certificación a los jóvenes beneficiarios, estos tienen en la realidad como horizonte laboral, principalmente a empresas familiares o microempresas en las que reina la informalidad laboral, salvo las grandes panaderías que son las muy menos.

En el caso del control de calidad de la leche y productos derivados de la leche, precisó que existe una gran demanda de mano de obra, pero existe igualmente un elevado nivel de informalidad laboral, ya que las empresas productoras son básicamente negocios familiares y se localizan especialmente en Monsefú y Santa Rosa, lo mismo que en la zona comprendida entre la Caleta San José y Pimentel (que también es una zona rica en la producción de forraje para animales), y a lo largo de la carretera a Etén. Señaló, así mismo, que este mercado alrededor de la producción de la leche y derivados de la leche, es un mercado emergente y en crecimiento y que en el lapso de 3 a 4 años se habrá consolidado.

Lo importante que resalta y relleva en este punto el representante del MTPE, es que las condiciones laborales ofrecidas por el mercado en Lambayeque son informales, la informalidad es lo principal en este terreno.

A nivel del Marco Lógico

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

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

Fin			
Jóvenes con ingresos económicos promedio mejoran su nivel de vida			
Propósito			
Acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado.			
Componentes			
I. Convocatoria	Ratio de selectividad del público objetivo es >1: convocado/seleccionado	Ratio de selectividad del público objetivo = >1	NO CORRESPONDE AL EEF
II. Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en Huancavelica	90% de los jóvenes terminan el programa de capacitación	201 jóvenes seleccionados inician el proceso de capacitación laboral	89.5% (179) Jóvenes culminaron el programa de capacitación y recibieron Certificado de Capacitación
III. Inserción laboral	60% de los beneficiarios acceden a trabajos formales	No corresponde al ELB	4 % (05 beneficiarios) acceden a trabajos formales ¹
IV. Gestión del Proyecto	Informes de gestión	4 Informes de Avance remitidos a FE (Según último informe entregado por FE a ET)	4 Informes remitidos a FE

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

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

El Marco Lógico ha sido elaborado en base a la información proporcionada por FE en la Convocatoria 12 (TDR y Anexos), de tal modo que la IE ha ajustado su fin y propósito y definido las metas a alcanzar. Se aprecia que el indicador más relevante es el de **“% de los beneficiarios acceden a trabajos formales”**, siendo el logro de este indicador sólo el 4% (5/120 beneficiarios comprometidos), habiendo sido el mínimo establecido en los TDR equivalente al 60%. De otro lado, el indicador **“ratio de selectividad”** debiera exigir una relación mayor o igual a 1.5 en lugar de 1, dado que de ese modo se aseguraría una mayor cantidad de jóvenes a focalizar y de los cuales seleccionar beneficiarios con mayores probabilidades de inserción.

4.2. EFICIENCIA

A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada

4.2.1. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

Según el Equipo Técnico entrevistado, el tiempo de duración de los cursos (*Molinería 200 horas, Panadería 245 y Control de Calidad 203, cada uno de los cuales, incluyó 35 horas destinadas a cursos transversales*), para ser módulos formativos los que se brindan vía el proyecto FONDOEMPLEO, es el adecuado pero a un nivel básico, mas, para la inserción laboral el nivel de competencias que se alcanza no ayuda dada la propia naturaleza del nivel de competitividad en el mercado laboral. Así, señalaron, como ejemplo, que en El SENATI para ser Maestro Panadero se debe seguir una carrera con una duración de 3 años, en cambio con los 3 meses que en promedio duran los cursos brindados por FONDOEMPLEO, da para que en las empresas sean practicantes, o en todo caso, ayudantes.

En este tiempo de duración de los cursos, el nivel de competencias y habilidades que logran los jóvenes participantes son más bien del nivel básico, nivel que les permite ponerse en camino para seguir formándose y especializándose e ir mejorando. Señalaron que se necesita que los beneficiarios, al terminar la primera parte del proceso que es principalmente de capacitación / inducción, fortalezcan su aprendizaje en talleres o plantas de producción mediante la práctica concreta en las especialidades estudiadas. En su decir: "Salen encaminados para seguir avanzando, salen bastante receptivos en cuanto a seguir aprendiendo, mejorando y perfeccionándose".

4.2.2 Competencias blandas

Competencias blandas desde lo trabajado por el Equipo Técnico

En este sentido, los instructores, Instructor Multiplicador y las integrantes del Equipo Técnico, han realizado una práctica de acompañamiento y consejería a cada uno de los participantes, incluso se han involucrado en el contexto estudiante/ familia, para lograr esa "receptividad para seguir aprendiendo" y, como un plus, han ayudado a sus estudiantes a aprender a ubicarse en lo personal y en el campo laboral.

En este proceso de capacitación se ha dado también un desarrollo de las denominadas competencias "blandas" (actitudes), precisando que al inicio del proyecto a los jóvenes participantes les tomaron un examen de conocimientos y les aplicaron una ficha de evaluación psicológica. Para ello, se conformó un Comité de Evaluación conformado por el Director de la Zonal, el Jefe Académico, el Multiplicador Pedagógico, el Gestor Empresarial y un representante de la Municipalidad Provincial. Participaron la Coordinadora del Proyecto y una Psicóloga.

Específicamente, las competencias blandas fueron tratadas mediante el desarrollo de cursos transversales sobre liderazgo, complementado con temática referida a gestión empresarial, medio ambiente y asesoría para la búsqueda de trabajo. Estos cursos fueron complementados de manera integral por el Equipo Técnico y por los Instructores en su quehacer educativo cotidiano, de manera permanente durante el desarrollo de la capacitación, con el buen trato a los jóvenes y trabajando con ellos su valorización como personas, sobre la práctica de valores y acerca de siempre tener una actitud proactiva y positiva frente a la vida.

A la finalización de la etapa de capacitación, desarrollaron talleres motivacionales para todos los grupos en función de su inserción laboral.

El Equipo Técnico opinó que se debe trabajar más explícita y ampliamente (más horas) la temática referida al desarrollo de competencias blandas (ética, valores, actitudes, trabajo en equipo, etc.) como parte de un curso transversal, ya que ello redundaría en una mejor actitud y asimilación de los jóvenes no sólo de la capacitación técnica especializada recibida, sino incluso frente a la vida.

En la parte de sistematización de los Focus Group desarrollados con los jóvenes participantes, se grafica lo altamente positivo que les significó trabajar durante su capacitación esta temática sobre competencias blandas, tal como a continuación se explicita.

Competencias blandas desde lo percibido por los jóvenes beneficiarios

Con relación a los valores y las competencias blandas tratados, trabajados o adquiridos durante la capacitación, en los talleres de compartir y en aula, unas 3 ó 4 veces por 5 ó 6 horas cada vez, fue igualmente un tema resaltado por los jóvenes mencionando que ello les había servido grandemente en su trabajo en las empresas o en casa y precisando que lo de la intermediación laboral, lo de las normas de seguridad e higiene industrial, lo del liderazgo, medio ambiente y valores, tales los de puntualidad, compromiso y solidaridad fueron importantes para su inserción en las empresas o en el desarrollo de sus propias iniciativas laborales.

Así mismo, los jóvenes destacaron que el proyecto les ha permitido socializar de mejor manera y ello les ha posibilitado aprender a desenvolverse mejor. Así, han conocido nuevos amigos/as; han aprendido a conocer personas buenas, tanto compañeros como profesores e integrantes del Equipo Técnico del proyecto. Han tenido tiempo para convivir con sus compañeros.

Precisaron que aunque el conocer no es convivir, el proyecto sí les ha permitido tener buenas amistades, (ya que) "de la calle no se saca nada porque el entorno es complicado en Chiclayo, si bien no tanto como en Trujillo", destacando y con orgullo de que "por algo Chiclayo es la ciudad de la amistad", de que los malos no son gente del lugar.

Los jóvenes dieron mucha importancia a los "compartir" (reuniones de confraternidad y de intercambio) que el proyecto llevó a efecto durante la capacitación, que les permitió aprender a ir contra el "cada quien baila con su propio pañuelo", por ejemplo en sus barrios y, que, por extensión y proyección de estos compartir, se les posibilitó a algunos conocer a las familias de sus compañeros y nuevos amigos, lo que fue muy significativo para ellos.

Manifestaron haber recibido, mediante el proyecto, formación en valores lo que les ha sido un muy buen complemento de lo que viene de casa, destacando el respeto y el compromiso como lo más resaltante de lo aprendido.

Por otro lado, señalaron haber "aprendido a trabajar a presión, a adaptarse al trabajo, a dar contento al empleador", a desenvolverse en el mundo real del trabajo y de la empresa y, complementario a ello, han sido formados en normas de higiene y seguridad industrial durante su proceso de capacitación, lo que les ha servido en su trabajo y desempeño en las empresas en las que fueron insertados, ya que en todo trabajo "piden seguridad e higiene industrial".

También valoraron las enseñanzas y los aprendizajes sobre el medio ambiente y la importancia de su cuidado y sentirse parte responsable de él, los ha hecho más conscientes sobre el tema y que tiene redundancia en el bienestar de sus hijos.

Duración y pertinencia del curso

Con relación a la duración del curso y a su pertinencia, los jóvenes participantes en los 2 Focus Group, manifestaron que "fue muy corta la capacitación", que fue el "tiempo muy corto: 2 meses", que fue "el curso demasiado poco", que "ha sido (un curso) rápido", etc., lo que conllevó a que los profesores "se saltaban los temas", "adelantaban los folletos por falta de tiempo". Indicaron que se ha dado el caso que hubieron "cursos que duraban un solo día: Control de plagas" (por ejemplo).

Si bien todos los jóvenes participantes señalaron que habían aprendido cosas nuevas, estas no tuvieron correlato con la práctica y que lo aprendido fue insuficiente, puesto que durante el periodo de capacitación *"no conocieron ningún molino, donde aplicar lo aprendido"*, que *"no los llevaron a la panadería para ver en la práctica"*; y que se *"requiere conocer más"*, que *"piensa que necesita aprender un poco más para subir su nivel de conocimientos, (ya que) se va a especializar en molinería"*, que *"sí, requiere conocer más"*, que *"hay mucho que aprender"*.

Por otro lado, indicaron como alternativas que el curso *"debió ser de un año"*, o, *"por lo menos los 3 meses completos ... (ya que) sólo se hizo a partir del 21 o 24 de junio hasta el 8 de agosto (del 2013)"*, y que inclusive *"han habido días a la semana que no venían los jóvenes a estudiar porque no estaba programado"*, lo que la IE modificó después ya que recogieron la necesidad de los jóvenes de estudiar todos los días (de lunes a viernes).

Por otro lado, del espíritu de la conversación, se desprende que los jóvenes plantean que la capacitación también debe darse en condiciones reales, es decir, también en las unidades productivas del mercado (en las empresas).

Algo adicional con relación a la pertinencia: Los jóvenes informaron que una vez seleccionados para participar en el proyecto, la IE aplicó un examen psicológico (psicotécnico) para determinar a qué especialidad asignaban a cada uno de ellos; así, a los que obtuvieron el mayor puntaje los destinaron a aprender panadería y a los de menor puntaje a los otros cursos. En algunos casos coincidió con el interés previo de los jóvenes y, en los que no, ellos/ ellas decidieron seguir sólo para no perder la oportunidad de capacitarse.

Temática de la Capacitación

En los Focus Group participaron estudiantes de molinería y panadería comercial y decoración de tortas y también de control de calidad de la leche y elaboración de Yogurt y quesos – elaboración de mantequilla, manjar blanco y helados.

Al respecto, los jóvenes expresaron de diversa manera que la temática de los cursos ha sido positiva, porque, en todos los casos tuvieron expresiones tales como las siguientes: *"Bien, he aprendido mucho, no sabía hacer pan"*, o que *"si bien sabía de panadería"* (a nivel de maestro), de todas maneras quería estudiar (certificarse), o que *"le ha gustado aprender nuevas cosas"*; le ha gustado *"lo que ha aprendido, (aunque) quería entrar a estudiar CC, pero me asignaron a panadería y seguí panadería"*. Igualmente, *"he aprendido a hacer tortas que las hago ocasionalmente a pedidos 2 ó 3 veces por semana, comencé por la familia. (Además) mi mamá vende comida y en su puesto, yo vendo los queques que hago"*.

Expresiones similares se dieron en torno a lo aprendido en los cursos de molinería, en la que resaltaron y valoraron muy positivamente lo relacionado a soldadura y al conocimiento de temas específicos vinculados al arroz, así lo mismo en el curso de control de calidad, con sus especificidades.

En general, entonces, la temática ha sido pertinente puesto que el aprendizaje de los jóvenes y valorado positivamente por ellos así lo señala, aunque en otras partes de los Focus, los mismos hicieran saber que fue insuficiente en cuanto al tiempo y por tanto en cuanto a la extensión de lo que aprendieron. Sin embargo, el aprendizaje de conocer algo nuevo les fue positivo y beneficioso, lo mismo que otros aspectos vinculados a la capacitación y que se desarrollan en otros acápite del presente informe.

Experiencia en el trabajo

En general, los jóvenes participantes señalaron que la experiencia tenida en condiciones reales de trabajo en las empresas donde habían sido insertados, les había permitido afianzar y ampliar lo que habían estudiado en la capacitación y también aprender cosas nuevas tanto en las líneas en las que se habían capacitado cuanto en otras diferentes a la capacitación recibida.

Así, señalaron que habían aprendido mucho en el trabajo, por ejemplo en la elaboración de pan y otros productos de panadería y pastelería y que les había gustado mucho lo que habían aprendido, o que si bien, alguno que sabía de panadería, por ejemplo, decidió estudiar esa misma especialidad en el proyecto para mejorar, aunque ahora trabajara en Beta (Complejo Agroindustrial Beta S.A), donde había aprendido control de calidad o que habiendo querido estudiar control de calidad en la IE lo hicieron estudiar panadería lo que le ha servido en su inserción laboral.

En otros casos, precisaron que si bien el trabajo fue más pesado, por ejemplo el de montaje de instalaciones en la fábrica de fideos Nápoli (su actual nombre es Agroindustrias & Comercio S.A.), la experiencia le permitió avanzar y consolidar lo aprendido en molinería, aunque también por ahora está estudiando gastronomía, que es lo que le gusta, y trabaja por las tardes.

En otros casos, si bien no habían sido insertados en ninguna empresa, lo aprendido en la capacitación lo habían puesto en práctica por su cuenta desarrollando pequeños emprendimientos, tales los casos de jóvenes que habían aprendido a hacer tortas y que las elaboraban 2 ó 3 veces por semana atendiendo pedidos familiares o de vecinos, o que hacían queques los cuales en un caso eran vendidos en el puesto de venta de comidas de su mamá.

Los jóvenes que habían sido capacitados en molinería valoraron haber sido formados en soldadura porque ello les sirvió mucho en el trabajo desarrollado en las empresas o en el taller de mecánica de un familiar o por su propia cuenta.

Los jóvenes que habían sido insertados en empresas o que desarrollaban sus negocios por su cuenta, precisaron que les hubiese gustado una mayor especialización en la capacitación, pero que, en todo caso, les ha servido porque ahora ya tenían un ingreso, señalando –por ejemplo– “que ahora ya no compraba tortas porque las hacía para sus sobrinitos”, u otro “que ya estaba pensando en poner su propia panadería en 2 meses”; o un tercero, que trabajaba por las tardes en un restaurante, en gastronomía, “que es lo que me gusta” y que “no me gusta guardarme las cosas, (ahora) las cosas las hago más rápido por los conocimientos que aquí aprendí”. Así, señalaron que habían aprendido mucho en la capacitación y en el trabajo.

Docentes

Al decir de uno de los participantes, que recogía el sentir y pensar de todos los jóvenes sobre la calidad del conjunto de los docentes (alrededor de 10), “...bien, para qué nomá”, es decir, que hubo coincidencia en los beneficiarios sobre que el conjunto de sus docentes reunían calidades que les posibilitó tener un proceso fructífero de aprendizaje.

Estas calidades de los docentes, pasaban por cualidades personales, por desempeño profesional, por manejo pedagógico / metodológico, por actitud educativa/formativa, inclusive con alcances más allá de las propias aulas, de los cursos y del mismo proyecto.

Así, en cuanto a sus calidades personales, los jóvenes destacaron que sus profesores les tuvieron mucha paciencia y, sobretodo, paciencia para que aprendan ya que hacían lo posible para que aprendan, máxime teniendo en cuenta que el tiempo con el que contaban era muy corto. Todos ellos los incentivaban al estudio, a que pusieran atención.

Destacaron también el buen trato que los profesores tuvieron con ellos y ellas, pero asimismo la firmeza por cuanto ponían normas y reglas, tales los de puntualidad, responsabilidad en el trabajo, etc., que después de conversadas con los jóvenes, eran rigurosos en su cumplimiento.

Con relación a la calidad profesional, los jóvenes manifestaron que eran entre buenos y muy buenos instructores, habiendo sido algunos de ellos bastante exigentes especialmente su profesor de soldadura (especialidad está muy valorada por los jóvenes que estudiaron molinería). Mencionaron de manera especial, igualmente a los profesores de neumática, de control de calidad de panadería, de medio ambiente. Los jóvenes fueron de la opinión que sus profesores sabían, que eran exigentes, que conocían. Igualmente, señalaron que su profesor de panadería les enseñó a elaborar productos fuera de los considerados en el programa.

Las menciones de los jóvenes sobre el desempeño pedagógico / metodológico de sus profesores fue igualmente positivo, señalando que los mismos desarrollaban sus temas primero "teóricamente" y luego los llevaban a las prácticas; que les enseñaban con fórmulas (caso de panadería) que luego, igualmente, los hacían llevar a la práctica; que los hacían aprender por grupos haciéndolos practicar uno por uno (con mucho de enseñanza personalizada) para que "nosotros mismos aprendamos" (según el decir de uno de los jóvenes) y luego, mediante exposiciones, compartir sus aprendizajes con su compañeros.

Señalaron el caso de algunos profesores que al inicio del desarrollo de sus clases, les pasaban videos motivacionales referidos a la temática a ser tratada en esa sesión, y que el desarrollo de la parte de la "enseñanza práctica" pasaba previamente por la enseñanza de los profesores sobre el uso de herramientas, máquinas y equipos.

Los beneficiarios precisaron que sus profesores tenían mucho de didáctica, que explicaban a veces lento para que pudieran entender y aprender. Fueron muy reiterativos en el hecho de que sus profesores les pedían que les preguntaran sobre lo que no entendían o no sabían, que, inclusive, a los que no captaban, les volvía a repetir para que comprendan todos.

Mencionaron el hecho de que su profesor de panadería les mandaba a investigar sobre las harinas, los productos y las empresas, porque querían que sepan sobre el origen de los productos y sus destinos.

Con relación a las calidades educativas / formativas de los profesores, los jóvenes participantes en los Focus Group destacaron que sus profesores les aconsejaban, que les impulsaban a seguir adelante, aconsejando especialmente a las chicas que tenían problemas que los incentivaban para mejorar la vida, para mejorar, destacando en ello la Psicóloga y sus profesores de medio ambiente y de control de calidad.

Seguimiento de aprendizajes

Al respecto del seguimiento de los aprendizajes, los jóvenes señalaron que sus profesores estaban siempre pendiente de que aprendieran, que si bien constataron de que hubieron temas que fueron tratados muy rápidamente por escasez de tiempo, siempre manifestaron un interés para que aprendan, para lo que utilizaron diversas formas: explicar lentamente, cuando era necesario que lo hagan a fin de posibilitar que todos aprendieran; volver a explicar cuando algunos no habían comprendido; hacerlos trabajar en grupo para que entre sus integrantes se apoyen entre sí; motivarlos permanentemente con el propósito de que los jóvenes valoren su capacitación y sus aprendizajes ya que les iba a servir en la vida; exigirles que estudien y que realicen las tareas con esmero y que le pusiesen la mayor dedicación posible; exigirles que sean responsables y puntuales y que cumplan con sus obligaciones.

Explicaron que también las integrantes del Equipo Técnico realizaban visitas esporádicas a las aulas para ver cómo estaban avanzando y, a la vez, los motivaban a que le saquen el mayor provecho a la capacitación y no desperdicien la oportunidad.

4.2.2. Disponibilidad de ambientes y recursos físicos

Infraestructura, maquinaria y equipamiento

Al respecto los jóvenes señalaron que el ambiente en general era espacioso y acogedor así como que el local, la infraestructura de los talleres, salones de clase y auditorio de la IE (al cual consideraron muy propicio para los "compartir", han sido suficientes y adecuados a sus necesidades de aprendizaje aunque no dejaron de mencionar algunas limitaciones e inconveniencias.

Señalaron que los talleres contaban con la maquinaria, equipos y herramientas necesarias y suficientes. Así, para el curso de molinería, los talleres de neumática, mecánica en general (de motores y de producción) y de construcciones metálicas, se encontraban suficientemente implementados. Señalaron lo mismo para los otros cursos, es decir, que sus respectivos talleres se encontraban implementados, y que a todos les posibilitaron aprender el uso de todo ello.

En el caso del curso de molinería, precisaron que el aprendizaje fue sobre todo de teoría sobre la molinería de arroz, resaltando que son necesarias las prácticas en el terreno concreto con personas capacitadas, con personas especializadas.

Los jóvenes dieron a conocer que el local de la IE contaba con equipos de seguridad y normas e indumentaria sobre higiene y seguridad industrial. Se constató por parte de los evaluadores que el local de la IE en su integridad, es resguardado por integrantes de una empresa de seguridad.

Mobiliario

Al respecto, señalaron haber tenido cierta incomodidad ya que al principio de los cursos las clases las realizaban en el laboratorio utilizando las sillas y mesas de trabajo de ese que eran incómodas. Ya después, en el transcurso del desarrollo del proyecto los ubicaron en salones de clase con el mobiliario y las condiciones adecuadas. Con relación a su capacitación en los talleres, los jóvenes señalaron no haber tenido ningún inconveniente.

Materiales e Insumos

Para los beneficiarios participantes en las reuniones del Focus Group, las separatas, los folletos y el material de estudio fueron muy bien valorados, ya que inclusive les servía como material de autoestudio y de guía después de acabada la capacitación, lamentando más bien que durante la capacitación no los estudiaran a cabalidad y precisando que algunos de materiales y recursos para el estudio, llegaron un poco tarde. Con relación a los insumos para su capacitación en talleres, señalaron que los tuvieron disponibles y no habían tenido ningún inconveniente.

Uniformes

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

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

A continuación, se explicitan algunas valoraciones expresadas por los representantes de las empresas acerca de la capacitación recibida por los jóvenes beneficiarios egresados del proyecto:

- El tiempo de capacitación que se brinda a los jóvenes es muy corto, lo que impide que egresen mejor preparados técnicamente.

- Para que la capacitación sea más pertinente, sería necesario que (el proyecto) se implementara con la maquinaria y equipos necesarios para cada especialidad.
- Requieren practicantes del SENATI con carreras técnicas completas, porque vienen mejor preparados.
- Se recurre a SENATI porque son los únicos que capacitan en molinería del arroz y, frente a ello, sugieren que las I.E. inviten como capacitadores, por medio de la APEMA, por lo menos a tiempos parciales, a los "molineros", es decir a profesionales y técnicos que trabajan en los molinos.
- Los jóvenes del proyecto han recibido capacitación en todas las áreas de la molinería de arroz y podrían seguir especializándose siguiendo las carreras técnicas del SENATI.
- Aprecia que los jóvenes egresados del SENATI (incluye a los jóvenes del proyecto), tiene un buen nivel en lo teórico y en lo práctico.
- Tiene buena valoración de los jóvenes del proyecto, por cuanto si bien "vienen con conocimientos básicos", vienen con una actitud moldeable.
- La empresa inculca, propicia y realiza investigación sobre todo lo concerniente al molinaje de arroz, por lo que requiere de sus colaboradores esta pre disponibilidad a hacerlo; ergo, que los jóvenes capacitados sean por lo menos motivados a hacer investigación .

En términos más específicos, y a manera de ejemplo para tener en cuenta más específicamente las necesidades de capacitación, una de las empresas requiere para el área de control de calidad personas que:

- Tengan instrucción técnica en industrias alimentarias.
- Que conozcan de procesos industriales específicos para cada producto, por ejemplo del espárrago.
- Que conozcan los tipos de calibre del espárrago y sepan calibrar.
- Buena práctica de manufactura.

Y, finalmente, uno de los empresarios opinó que deberían seguir estos programas de formación, porque los jóvenes egresados van con actitud positiva para trabajar.

4.2.5. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación

Con relación al monitoreo y el control de la capacitación, la base para su realización ha sido las propuestas de los cursos incorporados en el proyecto y la programación curricular de cada uno de los mismos, especialmente el conjunto de indicadores y las actividades consideradas.

Este monitoreo y control de la capacitación ha estado bajo la responsabilidad de la Coordinadora del Proyecto en coordinación con la Gerencia de Desarrollo de la Dirección Nacional del SENATI y la Dirección de la Zonal, habiendo participado el Jefe Técnico Pedagógico y el Multiplicador Pedagógico.

Al inicio del proyecto, se dio una reunión de coordinación con el Ing. Martín Bravo, Jefe del Centro de Formación Profesional de Chiclayo, los Instructores y la Coordinadora, estableciéndose las pautas generales para la ejecución y el desarrollo del proyecto. Igualmente, a partir de allí, ambas personas han mantenido reuniones periódicas de trabajo en la que la Coordinadora le informaba sobre el avance del mismo, precisando ocurrencias, problemas, obstáculos, etc., siendo el Director quien se encargaba de decidir correctivos si es que el caso lo ameritaba.

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

porque todo ello se dé en las condiciones de calidad establecidos. Para esto, se ha tenido el respectivo soporte por parte del Coordinador Académico - Multiplicador Pedagógico, Ing. Ricardo Rodríguez Paredes.

Por otro lado, los Instructores, cotidianamente informaban sobre el desarrollo de las clases y el avance de los cursos a la Gerencia de Desarrollo de la Dirección Nacional del SENATI, mediante su sistema virtual SISFHO, la que, por lo tanto, tenía conocimiento detallado sobre la marcha del proyecto y, especial, de los cursos, trabajando con la Coordinadora, y tomando decisiones, para la mejor marcha del mismo.

4.2.6. Deserción de participantes

La etapa de capacitación ha durado, en promedio, 3 meses en las 2 convocatorias y, en el desarrollo de las mismas se produjeron algunas deserciones que son las siguientes, de acuerdo a la información brindada por el Equipo Técnico:

- En Control de Calidad : 12.55 % de participantes (5 jóvenes)
- En Panadería : 6.25 % de participantes (5 jóvenes)
- En Molinería : 10.00 % de participantes (8 jóvenes)

Esta situación se ha dado no sólo por limitaciones económicas de los estudiantes para asistir, sino también por razones religiosas, culturales y sociales ya que se han dado casos de algunos de los jóvenes que por pertenecer a credos Evangélicos tienen prohibido realizar, entre otras, este tipo de actividades educativas los días sábado, ya que este día estaba establecido para la capacitación. También se han dado casos de machismo en el caso de jóvenes madres participantes, cuyos convivientes no les permitían seguir estudiando por el hecho de estudiar también con hombres. Estos casos se combinaron con otros, tal el caso de jóvenes de madres solteras participantes que no contaron con el apoyo de sus familias para cuidar a sus hijos mientras ellas se capacitaban.

4.2.7. Monitoreo y control del proceso de inserción laboral

Con relación a los mecanismos de monitoreo y control durante la inserción laboral, primero fue el trabajo de la Consultoría Externa en la colocación de los jóvenes y en el control para que los mismos asistieran a las empresas, en coordinación con el Equipo Técnico del Proyecto; luego, un trabajo de seguimiento a los beneficiarios insertados por parte del Equipo mediante visitas periódicas a las empresas para verificar el comportamiento de los jóvenes y su nivel de respuesta frente a las responsabilidades asignadas por los empresarios. También y, o ocasionalmente, por vía telefónica o email.

El Equipo Técnico mantuvo un Cuadro de Control y un Cuadro de Avance de Beneficiarios Insertados. El control efectuado tuvo una periodicidad mensual.

En cuanto a la Tasa de Culminación del proyecto, se ha establecido que de los 201 jóvenes capacitados, previamente se certificaron a 179 jóvenes, es decir una tasa del 89%. Con relación a la inserción, se logró esta con 120 jóvenes, resultando entonces que la Tasa de Culminación del proyecto ha sido de 59.70%.

El Equipo Técnico, culminada la ejecución y desarrollo del proyecto, considera que el mismo ha contribuido a mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas de los jóvenes de la siguiente manera:

En lo laboral:

- El proyecto, al capacitarlos para el trabajo técnica y actitudinalmente sobre la base de valores, les ha posibilitado una alternativa para que puedan acceder al mercado laboral o

crear su propio negocio. Ello, también ha contribuido en cierta medida, a cerrar la brecha de la exclusión.

En lo social:

- Mejoraron su autoestima: ya que cuando comenzaron el proyecto los jóvenes eran demasiado tímidos y se comportaban en forma muy aislada.
- Mejoraron sus habilidades sociales: por cuanto mejoraron sus capacidades de conversar, expresarse bien, expresar sus sentimientos, trabajar en equipo, en tener mejor trato inter género, auto valorarse y valorarse mejor en su entorno familiar.

En lo económico:

- Los jóvenes quedaron mejor capacitados para poder defenderse en la vida, a tener una base para obtener ingresos económicos y ayudarse a sí mismos y a sus familias.
- Algunos de los/las jóvenes ya pusieron en práctica lo aprendido, habiendo iniciado emprendimientos o pequeños negocios en sus domicilios o en talleres de sus familiares, con lo que lograron / logran algunos ingresos económicos.
- De los jóvenes insertados, algunos obtuvieron ingresos por primera vez y otros los mejoraron con relación a lo percibían previamente.
- Por otro lado, la entrega a los beneficiarios de kits de trabajo, de guías, de material educativo, les sirvió y seguirá sirviendo para **saber hacer**, caso de una participante que aprendió a hacer productos de panadería, trabajó en ello y, al mismo tiempo, también dio trabajo a otras personas.

4.2.8. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora

En las reuniones sostenidas con estos grupos representativos de los jóvenes beneficiarios, se constató que la IE les había brindado refrigerios durante su permanencia en la capacitación así como el pago de pasajes, cuyos montos fueron suficientes para la mayoría de participantes más no así para los que domiciliaban en lugares alejados con relación a la ubicación de la sede de la IE. Aparte de ello les otorgaron cuadernos universitarios e implementos de seguridad (indumentaria laboral incluida), que si bien con cierto retraso, fue altamente valorado y reconocido por los jóvenes beneficiarios.

Por otro lado, a los jóvenes beneficiarios se les ha entregado kits de trabajo, guías y material educativo, lo que les ha servido para su capacitación e inserción laboral y seguramente les seguirá sirviendo en su perspectiva de estudio o de empleo.

A nivel Presupuestal

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

Con relación al presupuesto y a su ejecución, las integrantes del Equipo Técnico consideran que no hubo una buena asignación presupuestal por actividad, precisando que no fue suficiente lo asignado para movilidad local habiendo resuelto este problema mediante su iniciativa personal contribuyendo de sus propios recursos y el apoyo de los aliados. Por otro lado, la partida de imprevistos no fue usada, por cuanto era demasiada la documentación exigida por la Sede Central del SENATI para tales efectos.

Consideraron que el tiempo para la sistematización de la experiencia en torno a la ejecución del proyecto, fue igualmente muy corto.

Con relación al cumplimiento de los cronogramas y tiempos previstos en la propuesta para la ejecución del proyecto, señalaron que no, por cuanto hubo demora en los desembolsos por parte de FONDOEMPLEO y también de la Sede Central de SENATI, resolviendo este problema, en la medida de lo posible, mediante algunos créditos obtenidos de los proveedores. En todo caso, indicaron que la ejecución del proyecto se realizó y cumplió dentro de los plazos generales acordados, y que se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente en la propuesta, no habiéndose afectado los mismos.

4.3. EFECTIVIDAD:

A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios

A fin de cumplir con lo señalado en el Marco Lógico del Proyecto, "200 jóvenes son seleccionados para los cursos de capacitación", la IE aplicó estrategias de focalización, convocatoria y selección de jóvenes, habiendo seleccionado a 201 jóvenes (100.5% sobre 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 quienes deberían participar en el proyecto fue adecuado en general, pues son personas que cumplían con los requisitos exigidos por el SENATI, en cuanto a edad, condición socio-económica de pobreza o extrema pobreza, etc.; sin embargo, algunos manifestaron su desacuerdo con el proceso de asignación a las especialidades que deberían estudiar, por cuanto no fueron colocados en las especialidades que ellos/ellas querían estudiar sino según la nota que alcanzasen en un examen que les tomaron; así, los que obtuvieron las mayores notas fueron designados a estudiar Panadería Comercial y Decoración de Tortas y, los de menores notas a los otros 2 cursos.

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

- a) En primer lugar, la IE tomó en cuenta el perfil y los requisitos para el participante establecidos por FONDOEMPLEO, de modo que ello fuera su principal orientación en este trabajo.
- b) En segundo lugar, preseleccionar aquellos distritos cuya población principalmente fuera de escasos recursos sociales y económicos seleccionándose así a los 13 distritos presentados en el proyecto.
- c) En tercer lugar, realizar o reforzar acuerdos, alianzas y convenios con los Gobiernos Locales de los 13 distritos seleccionados, con el propósito de que contribuyeran a focalizar con mayor precisión cuáles eran las zonas dentro de los distritos que se acercaran más al perfil requerido, y qué organizaciones naturales existían en estas zonas, con la finalidad de que la convocatoria de jóvenes efectivamente apuntara a los que cumplían el perfil.
- d) Realización de la Convocatoria con ayuda de los aliados. Así participaron las alcaldías mediante sus representantes designados de las gerencias de Desarrollo Económico y Desarrollo Vecinal, los Tenientes Gobernadores, los representantes de la APEMA, los Gerentes de las Empresas Molineras, propietarios de empresas de productos lácteos y panaderías y la Gerencia Regional de Trabajo.

Para motivar la participación de los aliados, en todos los casos, se les informó al detalle sobre los objetivos, contenidos y alcances del proyecto, explicándoles los beneficios que traerían no sólo a los participantes que se capacitarían, sino también el efecto multiplicador que ello

tendría con su inserción a las empresas al contar con mano de obra especializada y capacitada y con ello el mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes.

En el caso de las empresas molineras de arroz, por ejemplo, la convocatoria fue hecha entre los jóvenes estibadores de las mismas. Ayudaron también en las inscripciones.

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

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

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

Criterios de elegibilidad de beneficiarios

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

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

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

- a) Las constituidas por la carencia o desactualización en las municipalidades de sus respectivos SISFHO, lo que dificultó el registro y ubicación de las familias más vulnerables.
- b) En el caso de los Programas del Vaso de Leche y en los Comedores Populares, se encontraron muchos sesgos y distorsiones debido a manejos políticos, ya que existen integrantes de los mismos que no debieran estar.
- c) La lejanía y dispersión de las familias en algunos de los distritos, fueron una seria limitante porque en los mismos existían jóvenes con el perfil requerido, pero, por limitaciones económicas, no podría participar porque no tendrían cómo cubrir sus pasajes.
- d) Culturalmente, los padres de familia en el campo ven a sus hijos como mano de obra para las campañas de las empresas agroindustriales, lo que los ponía en la disyuntiva o ganar S/. 960.00 al mes (aunque sea estacionalmente) o ir a estudiar al SENATI.
- e) Hubieron interesados de otros distritos, incluso con pedidos de los Alcaldes, tales los de Motupe, Olmos, Reque, Tután, Chongoyape, etc., a los que no se pudo atender por ser distritos no focalizados.
- f) Cierta peligrosidad en algunas zonas por la existencia de drogadictos y delincuencia, que impidió reforzar el trabajo de las municipalidades.

Frente a estas dificultades, se implementaron las siguientes estrategias:

- a) En lugar de utilizar el SISFHO, se establecieron coordinaciones directas con las familias mediante reuniones en los barrios con las organizaciones naturales, a fin de dar información y respuestas directas a sus dudas y consultas.
- b) Se corroboraron y cruzaron datos sobre las personas provenientes de los Programas del Vaso de Leche y Comedores Populares a fin de tenerlos en cuenta en la inscripción y selección.
- c) Con relación a la lejanía y dispersión, algunos gobiernos locales, tales como los de San José y Motupe, hicieron trato con los jóvenes incentivándolos a su participación reconociéndoles el esfuerzo realizado. Así, ambos municipios decidieron implementar Panaderías Municipales para ponerlos en funcionamiento con los jóvenes que se capacitaran.

En esta última línea, como dato a tener en cuenta posteriormente en la evaluación de salida, señalaron que hay jóvenes que han puesto sus propias panaderías en los distritos de Mórrope y Jallanca.

- d) En el caso de la oposición de los padres de familia del campo, se realizó un trabajo de sensibilización y persuasión en torno a las ventajas y beneficios que en el corto y en el largo plazo tendrían sus hijos capacitados.
- e) En el caso de los otros distritos que pedían su inclusión en el proyecto, de manera muy amable se les explicó que las condicionalidades del proyecto no lo permitían.
- f) Con relación a las zonas peligrosas, se superó este problema de inseguridad con la ayuda de los Tenientes Gobernadores, los Serenazgos, la Policía Municipal y de la propia población organizada, con la que el Equipo Técnico estableció relaciones de accesibilidad y amigabilidad.
- g) En el caso de los jóvenes estibadores de las molineras renuentes a participar, se aplicó una estrategia de motivación y persuasión que permitió lograr buenos resultados.

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

- Número de jóvenes focalizados de la I Convocatoria	: 280 postulantes inscritos
- Número de jóvenes que dieron examen	: 155
- Número de jóvenes seleccionados	: 140
- Jóvenes capacitados en I Convocatoria	: 80
- Número de jóvenes focalizados de la II Convocatoria	: 200 postulantes inscritos
- Número de jóvenes que dieron examen	: 166
- Número de jóvenes seleccionados	: 135
- Jóvenes capacitados en II Convocatoria	: 120

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

Acercas de las motivaciones de los jóvenes para participar en el proyecto estas han sido, aparte de variadas, muy motivadoras y hasta muy hondas como elementos movilizados para capacitarse. Así, para uno de los beneficiarios su motivación *"era salir adelante (y que) el proyecto (era) una oportunidad para aprender más"*; para otra participante que tenía una niña, que siendo *"sólo una ama de casa"*, que sabía algo de repostería, con un esposo machista que tenía un taller de electricidad al que quería demostrarle que sí podía aprender, también a desenvolverse porque era muy tímida, porque se preguntó *¿por qué yo también no puedo aprender?*

Se transcribe el testimonio de Doris Irigoyen Gonzales una joven beneficiaria participante de uno de los Focus Group, ya que en él se resume una experiencia global de motivación, capacitación, intermediación laboral, inserción y continuidad: *"... Mi bebé fue mi motivación. Tengo conviviente y entre los dos decidimos estudiar (para lo que) tuvimos la ayuda de la mamá. Yo pensé: No voy a depender de él porque no compartía esa idea (de que) cuando venía a estudiar, había problemas por el hijito, por su cuidado. Yo preveía que me iba a separar y me separé. Gracias por el proyecto ya puedo trabajar. Hice prácticas en Panificadora G y L (durante) un mes, sin pago, sólo pasajes, (luego) me ofrecieron trabajar en ventas por S/. 120.00 a la semana, acepté. Sobrellevé a la dueña, que tenía un carácter bien fuerte, por 3 meses, trabajé hasta el final (25-12-13). Aprendí a hacer empanadas de aire"*.

En otros casos, como que se juntan varias razones motivacionales para capacitarse, una de las cuales al final destaca, y que ello los lleva luego a metas mayores. Así, en el caso de Leydi Palomino Díaz que una vez terminado el colegio no ingresó a estudios superiores; le gustaba hacer mermeladas así como arreglo de tortas; por otro lado, tenía enfermo a su papá el cual poco después murió. En esas circunstancias se enteró del proyecto y fue la muerte del padre lo que se

convirtió en su motivación para estudiar, buscar un trabajo y luego especializarse. Le gusta el diseño en general. Lo que aprendió en el curso de panadería comercial y decoración de tortas, le sirvió en sus "prácticas" que las hizo en la panadería de D'Benny durante un mes, donde le pagaban S/30.00 a la semana más desayuno y almuerzo y trabajó desde las 07:00 hasta las 13:00 horas.

Otros motivos familiares / personales, fueron también fuente de motivación. Así, el para qué estudiar y capacitarse trajo consigo también las siguientes respuestas: para surgir y apoyar a sus papás, para tener base y ser independiente, para seguir trabajando, hacer dinero, estudiar otra cosa, terminar contabilidad. Para salir adelante y responder a la familia, "que es lo más importante porque te demuestran cuánto te quieren". Nunca pudo estudiar aunque él quería estudiar, a pesar de que sus papás tienen dinero pero nunca los ha molestado, porque viene trabajando desde muy pequeño y a los 22 años ya tiene con qué poner su propio negocio, en el último tiempo trabajó durante 3 años y medio en una fábrica de galletas de Trujillo y ahorró. El haber aprendido a diseñar tortas le ha sido clave porque lo pone en práctica, siendo su motivación el que le enseñen algo más avanzado. Su mamá, su familia y el aprender más, porque quería aprender cosas nuevas. Por aprovechar el Proyecto que le estaba dando la oportunidad de salir adelante. Antes de ello, trabajaba en una fotocopiadora y le pagaban S/130.00 a la semana por 12 horas diarias de lunes a sábado.

De otras experiencias compartidas relacionadas con las motivaciones de los jóvenes para participar en el proyecto, se resaltan las 2 que siguen:

- En el caso de Luis, sus motivaciones fueron: *"Mi familia, el tener mejor tipo de trabajo, el poder desenvolverme en otra rama de la molinería. Tengo 28 años de edad. Antes era pintor de casas y se gana más o menos cuando hay trabajo entre 70 y 80 nuevos soles diarios y cuando no, a patear latas".*
- En el caso de Rubén, sus motivaciones fueron: *"Mis hijos que son 2, mi esposa, el no quedarme donde estoy, el demostrarle a mi familia que puedo surgir y no vivir de lo malo. Yo mismo porque voy a estar bien y mi familia también".*

En todas estas experiencias compartidas, se destaca el binomio de expectativas con perseverancia, es decir, que el trabajo duro y la perseverancia en que las expectativas se hagan realidad es que se ubican las razones motivacionales destacadas por los jóvenes beneficiarios.

Sobre la satisfacción de las motivaciones

Se dieron una gama de respuestas de los jóvenes desde los que expresaron que no a quienes en el otro extremo dijeron que sí y un punto bastante intermedio, que matizaron las respuestas, y que se fue construyendo durante el transcurso de las reuniones.

Así, por un lado expresaron que no, porque lo aprendido fue insuficiente, que debió durar más, que, inclusive, si uno reclamaba lo tomaban como rebeldía; que para una próxima vez se informaría mejor porque tenía un hogar que mantener, como que el sacrificio no le ha valido, aunque luego afirmara que no ha sido una pérdida de tiempo y que en su actual trabajo de limpieza sí aplicaba lo aprendido sobre seguridad e higiene industrial; que no, porque han faltado horas (de capacitación), no han adquirido los conocimientos necesarios para ejercerlos como se debe.

También señalaron, como parte del no, de que aparte de que les dieron pasajes y refrigerio, también les ofrecieron cuadernos universitarios e implementos de seguridad (indumentaria laboral incluida), los cuales llegaron tarde casi al finalizar el curso.

Por otro lado, dijeron que sí, porque han estado practicando lo que les han enseñado; que sí (todos), porque los conocimientos adquiridos de todas maneras les servía y les iba a servir, tal por ejemplo lo aprendido en trazado y en soldadura para los de molinería, y que además ello los ponía en un proceso de especialización aunque sabían que estaban en un nivel básico, al punto de explicar que "si es que hubiese un curso de molinería de 6 meses por 5 veces a la semana, lo haría".

A nivel de Inserción Laboral

Uno de los componentes centrales de la propuesta del proyecto C-12-07 "**Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector de industria alimentaria de la región Lambayeque**", está referido al Componente III que es el de Inserción Laboral y que tiene como indicador de resultado el que el "60% de los beneficiarios del proyecto acceden a trabajos formales dentro del periodo de inserción", lo que en términos absolutos representan 120 jóvenes.

De la información obtenida de la Ficha Socioeconómica y Laboral (FSEL) de la Línea 1 – EF, se muestra de manera cuantitativa y gráfica los resultados relacionados a la intermediación e inserción laboral del proyecto y la correspondencia entre la ocupación desempeñada de los beneficiarios y la capacitación recibida del proyecto de los 115 jóvenes que fueron la totalidad de la muestra obtenida en ambos estudios (ELB y EEF).

4.3.2. Articulación y vinculación laboral del proyecto

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

A la pregunta textual contenida en la FSEL – Línea 1 – EF en la sección de BENEFICIOS DEL PROYECTO: *Después de la capacitación, ¿el proyecto te presentó a una empresa?*, pregunta que mide esa transición y las redes de conexiones laborales que tiene el proyecto para facilitar la inserción laboral de los beneficiarios, la respuesta mayoritaria de los entrevistados fue NO en un 53.91% y, la diferencia, el 46.09% de beneficiarios, respondieron afirmativamente (Ver Cuadro N° 02).

Cuadro N° 02

REGION LAMBAYEQUE: BENEFICIOS DEL TRABAJO
ARTICULACION LABORAL DEL PROYECTO (115 Jóvenes)

Después de la capacitación, la IE presento al joven a una EMPRESA	ARTICULACION LABORAL	
	Evaluación Final	
	Total	%
Total absoluto (N)	109	100
Si	53	46.09
No	62	53.91

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

Por el lado de los jóvenes han sido diversos los medios que utilizaron para la búsqueda efectiva de empleo una vez concluida su etapa de capacitación (Ver Cuadro N° 03), pero el que con mayor frecuencia han recurrido ha sido a su red de contactos sociales (amigos, familiares, vecinos), siendo así que el 39.39% accedió a un puesto de trabajo por este medio. Le sigue en orden de importancia su búsqueda de empleo por cuenta propia en un porcentaje equivalente al 26.26%, en tercer lugar, mediante la búsqueda de avisos en los periódicos o de avisos en las puertas de las empresas, en un 10.10%. Cabe destacar el hecho de que un 2.02% de los beneficiarios buscaron trabajo mediante la internet, que si bien es un porcentaje mínimo, ya indica un uso de estos importantes medios de comunicación en la vida actual, especialmente de los jóvenes.

En síntesis, en todos los casos mencionados, los beneficiarios que estuvieron ocupados en alguna actividad laboral, concluida su capacitación, accedieron a la misma de manera autónoma en un 78.79%, sin el acercamiento empresarial ni la vinculación e intermediación laboral del proyecto, que sí lo hicieron así, sólo el 21.21% de los jóvenes.

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 que fueron vistos en secciones anteriores del presente informe).

Cuadro N° 03
REGION LAMBAYEQUE – EVALUACIÓN FINAL
BENEFICIARIOS OCUPADOS: Medios/contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo
(EEF/99 Jóvenes)

Medios / contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo		
¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?	Total	%
Total absoluto (N)	99	100.00
El proyecto me presento	21	21.21
Busque avisos en el periódico	7	7.09
Busque en internet	2	2.02
Pregunte a amigos, familiares o vecinos	39	39.39
Busque avisos en las puertas de las empresas/mercados	3	3.03
Por cuenta propia	26	26.26
Otros	1	1.01

Otros 1/:La radio, iniciativa propia

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida

Del total de la muestra (115 beneficiarios), que representan el 57.5% de la población total beneficiaria del proyecto (200 jóvenes), el 42.00% corresponden a jóvenes que han estudiado el curso de "Molinería", el 31.00% a jóvenes del curso "Panadería comercial y decoración de tortas" y el 27% a jóvenes del curso "Control de calidad de leche y elaboración de yogurt", 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 37.39% de los beneficiarios de la muestra estuvo trabajando en algo relacionado con lo que estudió, mientras que hay un 48.70% que trabajaba en algo que no tiene relación con lo que se capacitó en la IE, y un 13.91% que no trabajaba (Ver Cuadro N° 04).

Específicamente analizando la situación por programas de capacitación, se tiene que en dos de los tres programas de capacitación del proyecto, la mayor parte estaba trabajando en actividades diferentes en las que se capacitó: en el de “Molinería”, ya que 27 de los 48 jóvenes (56.25%) pasaron por esta experiencia; lo mismo que 17 de 31 integrantes del programa de “Control de Calidad de la leche y elaboración de yogurt” (el 54.84%). Aparte de ello, es necesario señalar que el 16.67% de jóvenes de la especialidad de molinería y el 16.13% de los de control de calidad, se encontraban sin trabajar.

Caso contrario sucedió con el programa de “Panadería Comercial y Decoración de Tortas”, en el que 21 de 36 de sus integrantes sí estuvo trabajando en lo que estudió, el 58.33 %, frente al 33.33% de los mismos que trabajaba en actividades diferentes a las que se capacitaron. De esta especialidad, en la EEF el 8.33% se encontraba sin trabajar.

Estos resultados muestran mayormente un “problema de desempate” entre la formación y capacitación brindada a los beneficiarios, con las ocupaciones en las que finalmente se insertaron.

Cuadro N° 04

REGION LAMBAYEQUE: EVALUACION FINAL / INDICADORES LABORALES
 CORRESPONDENCIA ENTRE OCUPACION DESEMPEÑADA Y CAPACITACION RECIBIDA (115 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)	115	100	43	37.39	56	48.70	16	13.91	100
Molinería	48	42	13	27.08	27	56.25	8	16.67	100
Panadería comercial y decoración de tortas	36	31	21	58.33	12	33.33	3	8.33	100
Control de calidad de leche y elaboración de yogurt	31	27	9	29.03	17	54.84	5	16.13	100

1/ Jóvenes inactivos o desocupados en la semana de referencia

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / EEF - Enero 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 base en cuatro variables: la modalidad de contratación, el ingreso, la jornada laboral y la afiliación a la seguridad social.

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

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

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

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

Tomando en consideración los cinco (5) niveles en la escala de medición del Índice de Trabajo Decente (Ver Tabla N° 04), es resaltante notar que después de su paso por el proyecto el 56% de los jóvenes ocupados se ubicaron en la escala de medición del Nivel IV, menor en 13 puntos porcentuales que al inicio, es decir, que sólo cumplen con alguno de los indicadores complementarios, ya que si bien carecen de un contrato de trabajo o de un ingreso mayor o igual a S/750.00 nuevos soles, contaban con un seguro de salud, o un seguro de pensiones o su jornada laboral era menor o igual a las 48 horas semanales. (Ver Cuadro N° 05).

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 Lambayeque

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

Cuadro N° 05

REGION LAMBAYEQUE:
BENEFICIARIOS OCUPADOS Y MEDICION DEL INDICE DE TRABAJO DECENTE /1
Antes y Despues del proyecto (ELB: 58 Jóvenes / EEF: 99 Jóvenes)

Medición del Índice de Trabajo Decente	Linea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Variación % (b-a)
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	58		99		
Total relativo (%)		100%		100%	
Nivel I	0	0%	3	3%	3%
Nivel II	11	19%	7	7%	-12%
Nivel III	7	12%	25	25%	13%
Nivel IV	40	69%	55	56%	-13%
Nivel V	0	0%	9	9%	9%

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

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

Elaborado por El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

Otro porcentaje significativo lo representa el 25% de los jóvenes ocupados que se encuentran en el Nivel III de la escala, 13% mayor que al inicio, pues si bien carecen de un contrato de trabajo, finalizado el proyecto perciben ingresos mensuales en su ocupación igual o mayor a una Remuneración Mínima Vital de S/750.00 nuevos soles.

El dato preocupante lo refleja el 9% de jóvenes que se ubicaron en el Nivel V después del proyecto, en contraposición al inicio del mismo en que ninguno estaba así ubicado, es decir que los jóvenes no cumplían con ningún indicador de medición de lo que se considera trabajo decente, desempeñándose en ocupaciones principalmente de baja productividad y con jornadas laborales que sobrepasan las 48 horas semanales; reflejando que existe un pequeño porcentaje de jóvenes que por necesidad desea trabajar sin considerar ningún derecho laboral.

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, fue / es del nivel básico y con los alcances y limitaciones señaladas por los jóvenes, lo que básicamente implicó que los insertaran como practicantes.

De manera previa a su inserción, los jóvenes señalaron haber tenido charlas de sensibilización y motivación por parte de la IE para su inserción en las empresas, lo que se hizo mediante la realización de Talleres a cargo de Psicólogos quienes les hicieron conocer y comprender acerca de las exigencias que los empresarios tienen sobre el comportamiento que debieran tener respecto de los valores trabajados con anterioridad por la IE tales los de puntualidad, responsabilidad, trabajo en equipo, iniciativa y pro actividad. Igualmente, los instaron a sacarle el mayor provecho posible a su inserción en cuanto al aprendizaje que ello suponía no sólo en lo técnico sino también en lo actitudinal.

Explicaron también que la IE les había enseñado a hacer sus CV y los papeles o documentación que debieran acompañar, y de que la IE había hecho los trámites y tratativas para sus respectivas colocaciones en las empresas, coincidiendo mayoritariamente en señalar que las actividades productivas de las empresas a las que fueron designados, estaban relacionadas a lo que habían aprendido en la capacitación, salvo en algunos casos, pero que de todas maneras lo aprendido les fue útil, si bien no en lo técnico específicamente, sí en relación a las competencias blandas.

Talleres ABE

Los jóvenes afirmaron que los talleres ABE les fueron de mucha importancia porque ello les permitió no sólo prepararse para una mejor incorporación y adaptación a los puestos de trabajo a los que fueran designados, o los que ellos mismos pudieran acceder, sino, y principalmente, les permitió aprender a desenvolverse mejor en todo ámbito, especialmente en el laboral dentro de las empresas.

Decisión de ingreso a las empresas

En este sentido, entonces, la decisión de a qué empresas se incorporaban los beneficiarios fue de parte de la IE y mayoritariamente fue aceptado por los jóvenes, salvo en algunos casos debido a que iban a viajar a otras zonas del país o por atender asuntos familiares o personales.

4.3.6. Deserción laboral

Retorno a ocupaciones iniciales

La mayor parte de los participantes en los Focus Group indicaron haber permanecido o permanecían aún en las empresas en las que fueron insertados, salvo los casos de un joven que se retiró antes de cumplir los 3 meses porque había retraso en sus pagos mensuales y de otro joven que tuvo que dejar su trabajo por tener que atender a un familiar enfermo. Hubieron beneficiarios que señalaron haber conseguido ellos mismos su inserción / trabajo, aunque no necesariamente en lo se habían capacitado, por una cuestión de ingresos fijos y por planilla, tal el caso de un joven que había estudiado molinería pero que en la actualidad trabajaba en una empresa de limpieza de locales.

Por el lado de las ocupaciones anteriores y actuales, la mayor parte de jóvenes explicó que se iban a dedicar a nuevas ocupaciones, o las aprendidas en su capacitación u otras que les asegurasen un ingreso, aunque hubo un joven que habiendo estudiado también molinería, antes de la capacitación se dedicaba al pintado de casas y que si había la oportunidad volvía a desarrollar esta última actividad porque se ganaba bien.

Opinión sobre trabajo formal y beneficios laborales

En los 2 Focus realizados, el tema relacionado al trabajo formal y beneficios laborales si bien no fue abordado explícitamente, sin embargo, de las experiencias compartidas por los jóvenes se constató que los mismos pensaban que "los trabajos" debieran ser formales para gozar con todos los beneficios laborales. Así, algunos de ellos, en muy pocos casos, indicaron que en sus otras ocupaciones estuvieron en planillas que aunque no habían firmado contrato, gozaban con todos los beneficios laborales "tal como debería ser"; sin embargo, en la mayoría de los casos los trabajos eran generalmente informales y no se gozaban de los correspondientes beneficios.

Aplicación de lo aprendido

Los jóvenes expresaron que de alguna u otra manera, de forma total o parcial han puesto en práctica y aplicado lo que aprendieron en la fase de capacitación brindada por la IE, inclusive hubo quien manifestó que hecha la capacitación y terminando su inserción de 3 meses en la Panadería G & L), la experiencia, *"me cambió la vida; ejercí en mis prácticas lo que había estado estudiando"*, añadiendo que también hacía tortas para la casa, para sus familiares y agradeciendo a FE y a la Panadería mencionada. Quizás para relieves la situación de la cual provenía, señaló que *"vivía al fondo, (que) conviven en la chacra"*.

Casos similares fueron los de otras participantes, indicando una de ellas que hacía tortas con las que proveía al snack donde hizo sus prácticas y que lo hacía 3 veces por semana y también en su casa atendía pedidos. Otra beneficiaria intervino para expresar que había aprendido a hacer

tortas y que las hacía ocasionalmente, a pedido, 2 ó 3 veces por semana, que había comenzado por la familia y que en el puesto de venta de comida de su mamá, vendía queques que ella elaboraba.

Otros jóvenes explicaron que si bien no estaban trabajando en lo que se había capacitado, lo aprendido en seguridad e higiene industrial le había resultado clave a uno de ellos por cuanto trabajaba en una empresa haciendo la limpieza, y que lo relacionado a los valores aprendidos y/o reforzados durante la capacitación, igualmente los puso en práctica y le fueron muy útiles en su proceso laboral en la empresa.

Los jóvenes que habían estudiado molinería, si bien habían señalado la ausencia de una capacitación en planta y en terreno concreto, señalaron que lo aprendido tanto en lo técnico como en lo formativo lo habían puesto en práctica y les sirvió en su proceso de inserción y trabajo en las empresas.

Finalmente, algunos señalaron que no ponían en práctica lo aprendido por cuanto trabajaban en otras actividades, pero que la formación general recibida sí les fue y era de mucha utilidad.

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

- a) Los jóvenes prácticamente han sido insertados como practicantes, a los que se les ha pagado de S/. 400.00 a S/. 800.00 como incentivo económico mensual mediante documentos internos. En el caso de la Universidad de Sipán se les ha pagado S/. 750.0 por mes mediante RH y, con contrato formal en Induamérica, Grupo Beta y Molino Los Ángeles, pero a los jóvenes no les han entregado copia de estos contratos.
- b) Es decir, básicamente a la mayoría de beneficiarios los han incorporado informalmente.
- c) En los molinos, sean estas medianas o grandes empresas, la informalidad en la incorporación de los jóvenes ha sido un comportamiento general y que, por otro lado, el tamaño de algunas empresas es meramente "formal" a partir de tener un número determinado de "trabajadores en planilla", pero, que en realidad tienen una cantidad mayor de personal informal, generalmente gente externa que trabaja por campañas y son o recogedores o estibadores.

En este sentido, los beneficiarios sí han tenido dificultades para insertarse: por su falta de experiencia, por su falta de práctica, porque vivían en zonas alejadas a los centros de trabajo, porque su capacitación integral fue demasiado corta y por las exigencias y comportamiento de las empresas, por lo que las integrantes del Equipo Técnico del proyecto consideraron que un tiempo adecuado mínimo para la capacitación de los jóvenes es de 6 meses, lo que correspondería por lo menos a un ciclo académico de las carreras técnicas que brinda SENATI), ya que ello tendría mayor peso e importancia frente a los empresarios.

A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas

4.3.7. Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto

En el Anexo N° 4, se especifican las tareas principales que realizaban los jóvenes beneficiarios insertados en las empresas de acuerdo con la información y data proporcionada por los representantes de las empresas entrevistados.

Tal como se desprende de la columna "Ocupaciones de los jóvenes" del mencionado Cuadro Anexo, los jóvenes **básicamente han desempeñado un rol de practicantes / Ayudantes** siguiendo un proceso de adaptación y aprendizaje en cada puesto de trabajo en el que fueron colocados; puestos de trabajo vinculados todos al Área de Producción y, complementariamente, en algún caso, al Área de Ventas, otro a Control de Calidad y 2 a Contabilidad.

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

En cuanto a la calificación del desempeño de los jóvenes relacionada al nivel de sus **habilidades técnicas**, los empresarios consideraron que los jóvenes egresados del proyecto califican mayoritariamente como "bueno" (4 sobre 5) y en menor medida como "regular", excepto en el caso de 2 de los jóvenes a los que calificaron de "muy bueno" (5 sobre 5) en los indicadores "Uso de equipos, insumos, materiales y herramientas" y "Calidad-eficiencia del trabajo o servicio realizado".

Con respecto a la evaluación del nivel de sus **habilidades personales**, los empresarios aseveraron que los jóvenes, igualmente, calificaron como "bueno", complementando su mirada en casos diferenciados, con criterios compartidos entre "regular", sobre todo en los indicadores "Agilidad en la toma de decisiones" y "Capacidad para resolver problemas"; y, en los casos de jóvenes calificados como "muy buenos", sobre todo se ha dado en los indicadores "Capacidad para aprender" y "Capacidad de innovar".

En cuanto a la evaluación del nivel de **actitud para el trabajo**, los jóvenes fueron evaluados principalmente como "buenos" en todos los indicadores y, complementariamente, como "muy buenos" especialmente en los indicadores "Puntualidad" y "Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)". *Ver la data en el Anexo N° 5.*

4.3.9 Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa

Cinco de ocho de los representantes de las empresas entrevistados, el 62.50%, indicaron que los jóvenes del proyecto no poseían algunas habilidades técnicas específicas que sus empresas necesitaban en sus puestos de trabajo, precisando las siguientes:

En una de las empresas dedicadas a la elaboración de productos de panadería y pastelería, requerían de los jóvenes una mayor experiencia práctica y una mejor capacidad de adaptación a la forma de trabajo específica de la empresa; en otra empresa dedicada a la elaboración de harinas y fideos, pero cuya planta industrial se encontraba en proceso de ensamblaje y en la cual estaban colocados 3 jóvenes del proyecto, (2 damas y un varón), requería un mayor conocimiento en soldadura, así como el manejo de máquinas de corte de metal y manejo de taladros. En una tercera empresa cuya actividad productiva era la de elaboración de King Kong, requerían mayor destreza, experiencia y un conocimiento más específico de los procesos de elaboración este producto, con la finalidad de elevar la productividad.

En una cuarta empresa, agroindustrial exportadora, dedicada a la conserva de frejol de palo, mango congelado, frejol de palo congelado y mango en conserva), necesitaban jóvenes que fueran mejor preparados y aún más específicamente en el pelado y cortado de mango y frejol de palo y en el etiquetado. Finalmente, a la empresa con línea de producción de tratamiento y exportación de espárrago, uvas y cítricos, le resultaba necesario contar con jóvenes para el puesto de controles de procesos, con experiencia e instrucción adecuada básica sobre los procesos de tratamiento del espárrago o de productos agrícolas en general.

De los aspectos en común, manifestados por los representantes del conjunto de las ocho empresas, resalta el reconocimiento del desempeño de los jóvenes del proyecto trabajando en sus empresas, los que a pesar de las ausencias señaladas en su experiencia y capacitación específica, respondían a las indicaciones y a las necesidades productivas. Aquí, en estos casos, lo trabajado en el proyecto con relación a las capacidades blandas, les permitió a los jóvenes a adaptarse a los puestos de trabajo con puntualidad, responsabilidad, iniciativa y pro actividad, lo

que fue resaltado y valorado por los representantes de las empresas. Cabe particularizar el hecho de que no todos los jóvenes fueron colocados en empresas para cuyas actividades productivas específicas habían sido capacitados, sino en términos generales. Puede explicarse el hecho por la presión experimentada por la IE de cumplir con las metas de inserción.

De los señalamientos expresados por las personas entrevistadas, se puede colegir que los jóvenes incorporados a estas empresas, no fueron capacitados en las habilidades técnicas específicas requeridas por las empresas para atender sus necesidades de producción, o lo fueron de manera insuficiente. Adicionalmente, precisaron la escasa o ninguna experiencia laboral previa exigida y alguna limitación para adaptarse a la forma de trabajo de la empresa.

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

Fueron los representantes de las mismas empresas que compartieron sus apreciaciones en el acápite precedente, los que especificaron que sí habían tenido que entrenar a los jóvenes egresados de la capacitación del proyecto, por diversas razones: por su falta de experiencia en el trabajo o por su falta de práctica en las tareas encomendadas, para que aprendieran a hacer las cosas rápido de acuerdo a su "tiempo", así como por la necesidad de que aprendieran a hacer las cosas solos y quedaran en condiciones de manejar maquinaria, equipo y herramientas por su propia cuenta. Así, por ejemplo, el manejo del taladro, de máquinas de corte de metales, de amoladora (máquina peligrosa); el arreglo de latas para el envasado de conservas de frutas, el embolsado, el preparado de los "pales" (armar 144 bandejas x 24 latas c/u, en el caso del frejol de palo).

Adicionaron también otras razones relacionados con el desconocimiento de los procesos productivos, por ejemplo, para la elaboración de King Kong: elaboración del dulce del K.K., elaboración de la galleta y el llenado / armado del K.K; del tratamiento del espárrago: recepción, lavado, selección por calibre, empacado, paletizado (preparación de las parihuelas) y exportación. También los han tenido que entrenar en control de calidad, instrucción técnica en industrias alimentarias, buena práctica de manufactura y tipos de calibre de los espárragos.

Este entrenamiento ha durado, según los casos, desde una semana y más o menos por 6 horas diarias, a más tiempo. Algunos empresarios consideraron que el entrenamiento ha sido permanente y que hay que seguir entrenándolos. En el caso de los jóvenes del proyecto, prácticamente ha abarcado todo el tiempo de su permanencia en la empresa, es decir, más o menos por 2 y ½ meses y 8 horas diarias, o por 3 meses entre 4 y 5 horas diarias.

En el caso de las otras 3 empresas, sus representantes indicaron que descubrieron rápidamente las habilidades de los jóvenes y los colocaron de manera pronta en los respectivos puestos de trabajo.

4.4. SOSTENIBILIDAD

A nivel General

Acciones de sostenibilidad del proyecto

El Equipo Técnico consideró que para encausar la sostenibilidad del proyecto, debiera considerarse lo siguiente:

- a) La articulación con los aliados estratégicos, gobiernos locales participantes y la APEMA, debiera continuar por parte de la IE más allá de la culminación del proyecto, siendo necesario tener en cuenta que para futuras acciones similares, los convenios que en este sentido se pudieran establecer garanticen que las partes asuman en firme sus compromisos, ya que por ejemplo en el caso del Municipio de San José, la IE suscribió un convenio para que algunos de los jóvenes egresados del proyecto se hicieran cargo de una panadería comunal sin que la municipalidad tuviese implementado el local creando expectativas entre los jóvenes que hasta la fecha de la visita para entrevistar al representante de este gobierno local, no lograron materializarse.
- b) Que la IE continúe con el seguimiento a los jóvenes, ya que necesitan apoyo para madurar sus iniciativas. Que, en general, institucionalmente SENATI asuma la continuidad del proyecto.

- c) Que la IE continúe ejecutando los módulos creados para el proyecto pero mejorándolos con las atenciones y aportes que se realizan en este EEF y con los aprendizajes de su propia práctica, capacitando a otros jóvenes en modalidades parecidas a las del proyecto y a trabajadores de las empresas, por ejemplo a los que trabajan en molinería.
- d) Actualizar la Bolsa de Trabajo del SENATI, de modo que los egresados del proyecto no sólo los incluyan, sino que también les den la oportunidad frente a alguna demanda laboral.

A nivel Específico sobre la Inserción Laboral

Desde la perspectiva de los empresarios entrevistados

De la información recogida en las entrevistas a representantes de las empresas, se ha podido constatar de que si no todos, la mayoría se ha referido a los jóvenes como "practicantes", y la mayoría de los jóvenes egresados del proyecto fueron acogidos sin contrato y no se les ha pagado ningún tipo de beneficio laboral. En cuanto al pago realizado a los jóvenes, este ha sido variado, ya que en un caso se les otorgó un subsidio para sus pasajes de S/. 10.00 por día, de lunes a sábado por su trabajo de medio turno (4 horas por día); en otro caso, se les ha pagado S/. 125.00 a la semana por 8 horas diarias de trabajo y por 6 días a la semana y adicionalmente se les dio una propina de entre S/. 10.00 y 15.00 por día cuando ayudaban a embolsar productos de panadería y también algunos incentivos ocasionales antes de Navidad para el pago de pasajes. En un tercer caso, se les pagó S/.30.00 diarios desde que ingresaron, por 8 horas diarias de lunes a sábado y, en otro, S/. 750.00 al mes.

Sin embargo, han habido dos empresas de las ocho en la que todos los jóvenes del proyecto fueron incorporados en planilla ganando en un caso, S/. 35.00 diarios y, de los 24 jóvenes que esta empresa asumió, algunos todavía seguían laborando el día de la visita (22-01-14). En el caso de esta empresa todo el personal es requerido por campañas que son 2 en el año: una, de noviembre a febrero y, otra, de mayo a agosto, procurando siempre recuperar al personal antiguo.

En el caso de otra de las empresas, los jóvenes que fueron asignados a control de calidad ganaron S/. 33.00 diarios y en otras áreas, S/. 29.27.

Es relevante señalar que los jóvenes han asistido a las empresas con la indumentaria de trabajo proporcionada por el proyecto, y de los comentarios de los entrevistados, se extrae aquel referido a que algunos de los jóvenes podrían seguir en el rubro por la actitud demostrada.

En el caso específico de la Municipalidad Distrital de San José, es de necesidad hacer un seguimiento a la iniciativa de que el Municipio implemente la panadería comunal a fin de que algunos de los jóvenes egresados del proyecto se hagan cargo de la misma.

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

El Equipo Técnico al inicio de la ejecución del proyecto, dio una revisión y consolidación de las Cartas de Compromiso otorgadas por las empresas para acoger a los jóvenes egresados de la fase de capacitación, a fin de constatar con qué empresas se contaba para realizar el proceso de inserción de los jóvenes.

Posteriormente, se elaboró un Plan de Trabajo con el apoyo de consultores externos, Plan que sirvió de guía para esta fase de la ejecución del proyecto estableciendo 3 etapas:

- a) La primera: De motivación y sensibilización a los jóvenes beneficiarios para que se insertaran en las empresas, lo que se hizo mediante la realización de Talleres Motivacionales a cargo de Psicólogos.
- b) La segunda: Elaboración de los CV de cada uno de los beneficiarios con asesoramiento del Equipo Técnico, y
- c) La tercera: Propiamente de inserción con la intervención de Consultores Externos, con quienes se preparó y editó material impreso sobre la oferta laboral (brouchure) del proyecto por especialidades, en el que se colocó la fotografía de cada uno de los egresados. Este brouchure fue acompañado con el CV de cada uno de los egresados y hecho llegar a las empresas mediante sendas cartas, con lo que los consultores se presentaron a las empresas para colocar a los jóvenes. En este trabajo participaron, de manera parcial, también las integrantes del Equipo del Proyecto.

A partir de estas visitas, procedieron a realizar un seguimiento a las empresas hasta lograr la inserción de los jóvenes.

En este proceso pudieron constatar la informalidad con la que las empresas actúan con el proceso de contratación de su personal, y pudieron constatar, así mismo, las exigencias que las empresas tienen para acoger nuevo personal. ¿Cuáles fueron?: que las personas tengan experiencia laboral comprobada y pasen primero por meses de prueba para que recién los puedan contratar; de modo tal, y en consecuencia, a los egresados de la capacitación del proyecto básicamente los acogieron como practicantes o ayudantes, no encontrándose en lo fundamental, una contratación formal de los jóvenes.

De esta experiencia, las integrantes del equipo técnico plantearon que para proyectos similares se prevea la necesidad de que haya un periodo previo de prácticas en condiciones reales de producción, antes de la búsqueda de contratación de los beneficiarios, y como una forma de contrastar con otras experiencias al respecto, explicaron que en Piura las empresas agroindustriales/exportadoras sí proceden con la contratación formal de todo su personal, aunque hay que tener en cuenta que lo hacen bajo la modalidad de contratos temporales en el marco de la Ley de Promoción Agraria.

Con relación al desarrollo y aprendizaje de competencias blandas por parte de los jóvenes beneficiarios, las integrantes del Equipo Técnico fueron categóricas en afirmar la importancia que las mismas tienen / tuvieron para su inserción y permanencia en los puestos de trabajo.

Por ello, en el proyecto estas competencias han sido desarrolladas y trabajadas aunque a un nivel básico, ya que con 3 meses de duración de la capacitación "es poco lo que se puede hacer". Sin embargo, sí se han obtenido logros importantes al respecto, tal como en otros acápite del presente informe ya se ha explicado, relievándose el hecho de que en el proceso de inserción laboral la exigencia de estas competencias por parte de los empresarios, fue un aspecto muy importante y al que consideraron crucial para su integración a las empresas. Cuando se procedió a entrevistar a los empresarios, se constató que los jóvenes insertados habían demostrado ser poseedores de estas competencias.

Desde el entorno familiar y social

El equipo técnico reiteró la explicación que el entorno familiar / barrial es de muy fuerte influencia en los valores y actitudes de los jóvenes, y que esos entornos son, generalmente "bajos" y que para trabajar lo de estas competencias blandas han tenido en cuenta estos entornos.

Para las integrantes del equipo técnico es y ha sido vital la importancia de la familia y del barrio en la permanencia y continuidad de los jóvenes en el proyecto, por cuanto su apoyo o su obstaculización marcaron muy significativamente su actitud, comportamiento e integración al proyecto.

Teniendo en cuenta ello, señalaron que en todo el proceso de ejecución del proyecto, desde la convocatoria y hasta la inserción, se ha trabajado también con las familias de los participantes informando, motivando y persuadiendo para que apoyen la capacitación de los jóvenes. Para ello han tenido que bregar duro contra el "paternalismo estatal" y "asistencialismo" encontrado en las familias, es decir, que piensan y quieren que el Estado y la sociedad les den absolutamente todo y gratis, inclusive incentivos para que sus hijos puedan participar en los cursos.

Esto ha sido contrastado con una respetuosa presentación por parte del Equipo, más bien para que valoren la oportunidad que se les brinda a los jóvenes de ser formados y con todas las facilidades que ello conllevaba, lo cual resultó generalmente en éxito, desde el punto de vista que los jóvenes terminaron por participar y con ayuda de sus familias.

Por el lado de la presencia del "barrio", igualmente tuvieron en cuenta la importancia que este tiene en el comportamiento de los jóvenes con relación a su participación en el proyecto, teniendo en cuenta que la presión del grupo de amigos actúa en sentido positivo o negativo. En el caso del proyecto en Lambayeque, se constató un caso en el que se logró vencer "la mentalidad del grupo de barrio" en el que los amigos presionaron a "José" para que no participara; sin embargo, con la intervención del Equipo Técnico y la ayuda del Teniente Gobernador, se logró que él continuara en la capacitación, venciendo un entorno de drogadicción aunado a que los padres no querían que estudie. En otros casos, siempre con la intervención de los Teniente Gobernadores que actuaron como filtros, se logró que la inscripción de participantes correspondiera al perfil requerido sin posibilidades de que algunos estuvieran comprometidos en acciones antisociales.

Desde el inicio de la ejecución del proyecto, uno de los aspectos de mucha importancia para el Equipo Técnico, el ganarse la confianza de los jóvenes desarrollando una comunicación abierta y empática, manteniendo a la vez una actitud horizontal y de mutuo respeto, para luego establecer reglas de conducta y normas de convivencia dialogadas entre todos y aceptadas.

Por otro lado, tanto el Equipo Técnico como el conjunto de Instructores tuvieron como norma una actitud de diálogo permanente con los participantes, motivándolos, persuadiendo, convenciéndolos de que la oportunidad de capacitarse y luego de ser insertados en las empresas, les iban a proporcionar posibilidades de insertarse en el mundo laboral y también en el mundo de la empresa y, mediante ello, mejorar sus condiciones y su estándar de vida.

En el proyecto los responsables de ejecutarlo, también han desarrollado una labor de consejería la que ha sido acompañada de reuniones de intercambio, de confraternidad y compartir y talleres motivacionales con metodología vivencial activo – participativa, mediante dinámicas dirigidas.

Todo ello posibilitó que los jóvenes cambiaran y asumieran actitudes positivas que los llevó a que se integraran proactivamente al proyecto, y que asumieran con agrado y convicción su capacitación y posterior inserción laboral. Aprendieron que se podía mejorar, lográndose la apertura total de los estudiantes.

Desde la capacitación e implementación a los jóvenes

Si bien el proyecto ha posibilitado la transferencia de conocimientos especializados y el desarrollo de capacidades técnicas y competencias blandas en los jóvenes beneficiarios, ello se ha logrado a un nivel básico en el conjunto de las especialidades desarrolladas en los cursos, lo que ha sido

valoración del conjunto de actores participantes incluidos los propios beneficiarios, pero, también han coincidido en señalar que con este nivel alcanzado los jóvenes han quedado encaminados para proseguir estudios de mayor envergadura y poder capacitarse a un mayor nivel, siendo esta una condición básica, es decir, que los jóvenes sigan capacitándose, para hacer sostenible la intervención del proyecto.

La entrega a los beneficiarios de kits de trabajo (herramientas, equipos), guías y material educativo, abona a lo anteriormente señalado ya que ello les sirvió para su proceso de capacitación e inserción laboral y les seguirá sirviendo para un **saber hacer**, caso de una participante que aprendió a hacer productos de panadería y trabaja en la actualidad en ello utilizando las guías, por ejemplo, para bien hacer las cosas.

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-12-07, (tercer componente de la propuesta del proyecto). Este cambio está relacionado al resultado que tiene el proyecto en ampliar las redes de conexiones laborales de los beneficiarios y/o en facilitar su primera inserción en el mundo del trabajo.

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

4.5.1. Situación Laboral

Los resultados obtenidos en el Estudio de Evaluación Final (EEF) del proyecto con respecto a la distribución de la condición de actividad de los beneficiarios, muestran que el 86 % de ellos se encontraban ocupados, el 5 % en condición de desempleo y el 9 % eran inactivos. Si se comparan éstos resultados con los obtenidos en el Estudio de Línea de Base (ELB) *–en las mismas categorías–* se podría interpretar un **efecto positivo** en la situación laboral de los jóvenes; en tanto existe un 35.60 % adicional de ellos que se encuentran ocupados en alguna actividad económica sea ésta remunerada o no. Asimismo, disminuyó el porcentaje de beneficiarios que en el ELB se encontraban desempleados o inactivos, siendo más notoria la disminución en éste último en el EEF (-34.90 puntos porcentuales. Ver Cuadro N° 06). Si bien son positivos estos resultados, *según información registrada en las encuestas*, aún se observan condiciones de subempleo reflejado en una gran mayoría de beneficiarios ocupados que perciben ingresos por debajo del ingreso mínimo de referencia (S/. 848.48), además de no estar inscritos en algún sistema de seguro de salud o de pensión.

Cuadro N° 06

**REGION LAMBAYEQUE: DISTRIBUCIÓN DE LA CONDICIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS BENEFICIARIOS
 ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (115 Jóvenes)**

Indicadores	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Variación (b-a)
	Total	%	Total	%	
Condición de actividad					
Beneficiarios en Edad de Trabajar	115	100.00	115	100.00	0
Beneficiarios Económicamente Activos	65	56.50	105	91.00	34.5
Beneficiarios ocupados	58	50.40	99	86.00	35.6
Beneficiarios desocupados	7	6.10	6	5.00	-1.1
Beneficiarios Económicamente Inactivos	50	43.50	10	9.00	-34.9

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

La **tasa de ocupación** –al término del proyecto- fue de **91.00 %**, es decir, de cada 100 jóvenes 91 estaban insertados en el mercado laboral ya sea laborando o buscando trabajo activamente (34.50 puntos porcentuales superiores a lo registrado en el ELB). En el período de tiempo entre ambos estudios (ELB y EEF), esta tasa de ocupación se incrementó notoriamente al pasar de 50.43 % a 86.90 %. Por otro lado, se refleja una tasa de desempleo de sólo el 5.00 % (mostrando una disminución de -1.10 puntos porcentuales con respecto al ELB, este porcentaje de jóvenes con características de “desempleados cesantes”, ya poseían alguna experiencia de trabajo (Ver Cuadro N° 07).

Cuadro N° 07

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

	ELB	EEF	Variación
	ANTES %	DESPUÉS %	
<i>Tasa de Ocupación</i>	56.5	91	34.5
<i>Tasa Desempleo</i>	6.1	5	-1.1
<i>Ratio Empleo/Población</i>	50.43	86.9	35.6

Elaboración.- El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

Para conocer la trayectoria de la condición de actividad de los beneficiarios, se tomó en cuenta las distintas situaciones laborales de los jóvenes participantes antes y después del proyecto. Antes de iniciado el proyecto, algunos beneficiarios se encontraban ocupados en alguna actividad laboral (sea de manera remunerada o no), otros se encontraban en situación de desempleo y otros simplemente no participaban en el mercado de trabajo, es decir se encontraban inactivos. A través de la trayectoria se buscó determinar cómo cambió la situación laboral de los jóvenes y cuánto de ese cambio se debió al proyecto. En la Figura N° 1 se indican los cambios experimentados en la situación laboral de los 115 beneficiarios de la muestra del proyecto.

Los resultados muestran que 58 de los beneficiarios (50.40%) estaban ocupados antes de ingresar al proyecto, cifra que asciende a 99 (86.00%) luego del mismo. De los 58 inicialmente ocupados, 02 perdieron su empleo y 01 pasó a inactivos, mientras que 55 siguieron ocupados. Los cambios sobre la inserción laboral se calcularon mediante la siguiente expresión:

$$\text{Efecto sobre inserción laboral de beneficiarios ocupados} = \left(\text{Beneficiarios ocupados después del Proyecto} \right) - \left(\text{Beneficiarios ocupados antes del Proyecto} \right)$$

En este caso, el efecto es significativamente positivo $[99-58] = 31$, ya que como porcentaje del total de la muestra de beneficiarios es equivalente al 26.96 %; es decir, que se produjo una nueva composición en la condición de actividad de los beneficiarios, Así, los que estuvieron desocupados todos pasaron a estar ocupados y de los que estuvieron inactivos, 50, el 82% pasó a estar económicamente activos y de los cuales el 74% en condición de ocupados.

En la Figura N° 01 se muestra de manera esquemática los cambios sobre la situación laboral de los beneficiarios luego del proyecto.

Figura N° 01
Cambios en la Inserción Laboral de beneficiarios
según Situación Ocupacional

Situación Antes del Proyecto		Situación Después del Proyecto		
	Total		Total	%
Ocupado	58	Ocupado	55	47.82
		Desocupado	2	1.74
		Inactivo	1	0.87
Desocupado	7	Ocupado	7	6.09
		Desocupado	0	0.00
		Inactivo	0	0.00
Inactivo	50	Ocupado	37	32.17
		Desocupado	4	3.48
		Inactivo	9	7.83
Totales	115		115	100.00

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

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

4.5.3. Ingresos de los beneficiarios

Para cuantificar el cambio sobre la mejora en los ingresos se ha considerado en el análisis sólo a aquellos beneficiarios que reportaron estar ocupados tanto antes como después del proyecto y

que percibían un ingreso económico mensual mayor a cero. Un total de 55 beneficiarios cumplen con esas condiciones. 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 porcentaje de cambio sobre el ingreso de los beneficiarios. Así, se estima que después de la intervención del proyecto se eleva en 27.43% el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados. En términos absolutos, este porcentaje equivale a S/. 0.62 adicionales en el ingreso por hora.

Tabla N° 05
REGIÓN LAMBAYEQUE: INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA DE LOS BENEFICIARIOS
OCUPADOS, ENERO 2014 (Nuevos Soles)
Muestra: 55 Beneficiarios

Categoría Ocupacional	Antes ⁽¹⁾	Después ⁽²⁾	Cambio
Beneficiarios ocupados	2.26	2.88	0.62

1/ Nuevos soles de Abril – Agosto 2013

2/ Nuevos soles del 05/Ene a 11/Ene 2014

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1 /ELB – Setiembre 2013, EEF – Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Por otro lado, también se calculó el efecto 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 2.75 horas menos a la semana de lo que trabajaron al inicio (ELB). Este cambio porcentual equivale a -6.09%. Estos resultados estarían indicando un doble efecto positivo logrado por la intervención del proyecto, pues, por un lado, los beneficiarios ocupados mejoraron el valor de su ingreso promedio por hora y también trabajaron menos horas a la semana, lo que podría estar significando que, a pesar de las limitaciones laborales detectadas, las ocupaciones post proyecto fueron mejores económica y laboralmente, pese a que no se logró un promedio de ocupación de 48 horas a la semana (Ver Tabla N° 06).

Tabla N° 06
REGIÓN LAMBAYEQUE: JORNADA LABORAL PROMEDIO DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS
Muestra: 55 Beneficiarios

Jornada laboral	Antes	Después	Cambio %
Beneficiarios ocupados	45.14	42.39	-6.09

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1/ELB – Setiembre 2013, EEF – Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

En suma, los resultados mostrados hasta ahora, parecieran indicar 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 desocupados e inactivos ahora están ocupados, y jóvenes que estando ocupados lograron un mayor ingreso por cada hora trabajada. Sin embargo, es necesario considerar las condiciones de trabajo y el grado de informalización del empleo en la que se encuentran los jóvenes ocupados, análisis que se realiza en los siguientes puntos.

4.5.4. 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 encuentran ocupados trabajando por su propia cuenta de manera independiente, sigue siendo casi el mismo en números absolutos, ya que

² Las encuestas aplicadas a los beneficiarios tomaron como semana de referencia del 05 al 11 de Enero del 2014.

pasaron de 37 a 38, aunque en porcentajes este último número haya significado sólo el 38.38% del total de beneficiarios ocupados.

Se dio por tanto un decremento porcentual del autoempleo en los beneficiarios y sí un muy significativo incremento en el número de jóvenes asalariados ya que pasaron de 11 a 58, es decir del 19.00% al 58.59% de total de beneficiarios ocupados.

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

El tercer cambio, está relacionado al tamaño de las empresas en las cuales logran emplearse los beneficiarios. Se da una mayor inclusión de los jóvenes en empresas con menos de 10 trabajadores, pero también en empresas con un número mayor de trabajadores, tal como se puede apreciar más adelante.

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

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

4.5.4.1. Categoría ocupacional

Los resultados del EEF según categoría ocupacional muestran que alrededor del 58.59% de los beneficiarios trabaja como asalariado dependiente (39.62 puntos porcentuales mayores que las registradas al inicio) y exclusivamente para empresas privadas; este incremento de jóvenes asalariados se explica principalmente por las oportunidades de colocación que el proyecto les ha brindado.

Por el lado de los beneficiarios con ocupaciones independientes, en números absolutos casi no ha variado ya que al inicio fueron 37 y al finalizar 38, sí, en cambio, los porcentajes se modificaron significativamente, ya que estos pasaron del 63.80% al 38.38%, es decir, hubo una disminución igual al -25.42 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. Este resultado debiera tomarse en cuenta considerando que la Línea 1 de Capacitación e Inserción Laboral promovida por FONDOEMPLEO se orienta al empleo asalariado y no al autoempleo.

Cabe señalar que en el EEF se ha determinado que ninguno de los jóvenes son Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR), y un 3.00% tenía otras ocupaciones como trabajadores del hogar o practicantes (Ver Cuadro N° 08).

Cuadro N° 08

**REGION LAMBAYEQUE: INDICADORES SOBRE LA OCUPACION PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS
SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (LB: 58 Jóvenes / EF: 99 Jóvenes)**

Categoría Ocupacional	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Variación
	Total	%	Total	%	(b-a)
Total absoluto (N)	58	100	99	100	
Dependientes	11	18.97	58	58.59	39.62
Privado	10	17.24	58	58.59	41.35
Público	1	1.73	0	0	-1.73
Independientes	37	63.80	38	38.38	-25.42
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)	0	0.00	0	0	0
Otros 1/	10	17.24	3	3.03	-14.21

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.4.2. Tamaño de empresa

En referencia al tamaño de las empresas en las cuales logran emplearse los beneficiarios, se resalta que el 27.30% lo hacen en empresas de menos de 10 trabajadores, y se incrementa en un 31.30% la inclusión de los jóvenes en empresas medianas y grandes; así antes del proyecto el 5.20% de jóvenes que trabajaban lo hacían en empresas entre 11 y 20 trabajadores, después del proyecto se incrementó al 17.20%; antes del proyecto, no había ningún joven trabajando en empresas con más de 20 trabajadores, concluido, lo hacía el 10.10% y, además, se incrementó del 3.40% al 4.00% el porcentaje de jóvenes que trabajaba en empresas de más de 99 trabajadores (Ver Cuadro N° 09). Esta participación de jóvenes en empresas medianas y grandes, se explica por el hecho de que fueron insertados en molinerías de arroz o empresas agroexportadoras.

Por otro lado, todos los jóvenes, al concluir el proyecto sólo trabajaban en empresas del sector privado, en contraste a que antes del proyecto había uno que lo hacía en el sector público.

Cuadro N° 09

**REGION LAMBAYEQUE: INDICADORES SOBRE LA OCUPACION PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS
SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (LB: 58 Jóvenes / EF: 99 Jóvenes)**

Estructura de mercado / Dependientes	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Variación %
	Total	%	Total	%	(b-a)
Total absoluto (N)	58	100	99	100	
Dependientes	11	19	58	58.60	39.60
Sector público	1	1.70	0	0.00	-1.70
Sector privado	10	17.20	58	58.60	41.40
De 2 a 10 trabajadores	5	8.60	27	27.30	18.70
De 11 a 20 trabajadores	3	5.20	17	17.20	12.00
De 21 a 99 trabajadores	0	0.00	10	10.10	10.10
Más de 99 trabajadores	2	3.40	4	4.00	0.60
Independientes	37	64	38	38.40	-25.40
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)	0	0	0	0	0.00
Otros 1/	10	17	3	3	-14.20

1/ Incluye a trabajadores del hogar y practicantes

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.4.3. Beneficiarios Ocupados por rama de actividad económica

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

Tal como se observa en el Cuadro N° 10, aumenta la participación de los beneficiarios en las actividades de industrias manufactureras y agricultura, ganadería, caza y silvicultura (que pasan de 6.90% y 10.34% a 49.49% y 21.21%, respectivamente) y, se reduce significativamente el trabajo de quienes participan en comercio al por mayor y por menor y transporte, almacenamiento y comunicaciones que pasan del 29.31% y 10.34% al 5.05% y 3.03%, respectivamente. En el caso de quienes trabajaron/trabajan en Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales, el porcentaje se redujo de 12.07 a 11.11%

Cuadro N° 10

REGION LAMBAYEQUE: DISTRIBUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DONDE TRABAJAN LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (LB: 58 Jóvenes / EF: 99 Jóvenes)

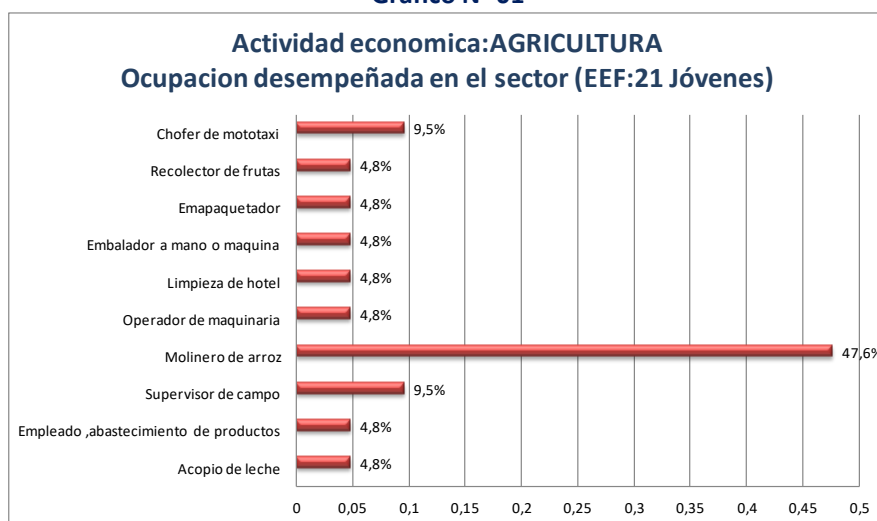
Ramas de Actividad Económica	LINEA DE BASE (a)		EVALUACION FINAL (b)		VARIACION % (b-a)
	Beneficiarios Ocupados		Beneficiarios Ocupados		
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	58	100	99	100	
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	6	10.34	21	21.21	10.87
Pesca	1	1.72			-1.72
Industrias manufactureras	4	6.90	49	49.49	42.60
Construcción	3	5.17	1	1.01	-4.16
Comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	17	29.31	5	5.05	-24.26
Hoteles y restaurantes	5	8.62	4	4.04	-4.58
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6	10.34	3	3.03	-7.31
Actividades inmobiliarias	1	1.72	1	1.01	-0.71
Enseñanza	1	1.72	1	1.01	-0.71
Actividades de servicio sociales y de salud	1	1.72			-1.72
Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales	7	12.07	11	11.11	-0.96
Hogares privados con servicio doméstico	6	10.34	3	3.03	-7.31

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

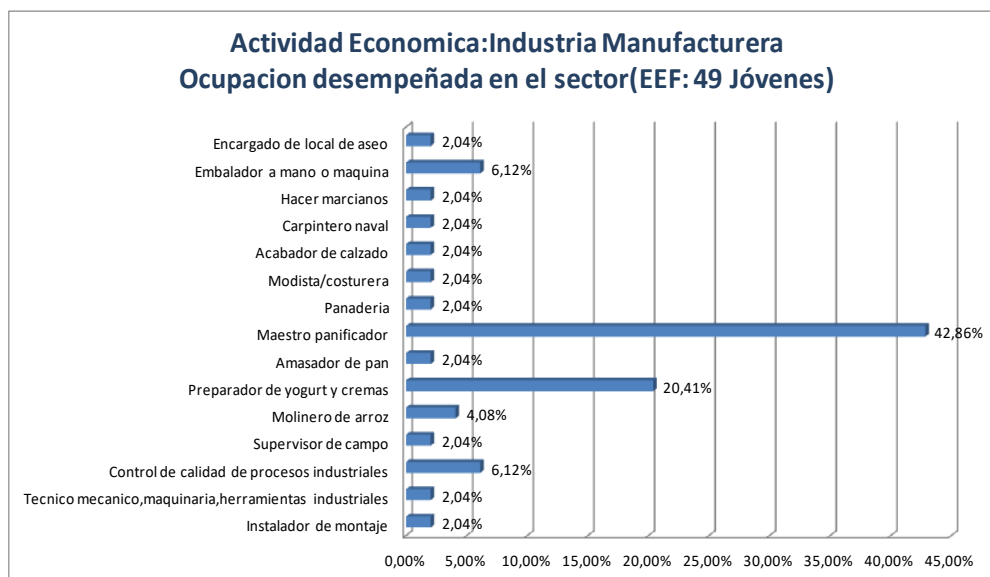
A continuación, se muestra de manera gráfica las ocupaciones desempeñadas con mayor frecuencia por los beneficiarios en las dos actividades económicas principales que concentran a más del 70% de los jóvenes ocupados del proyecto. En ellas se observa que existe una ocupación en particular que es desempeñada con mayor frecuencia por los beneficiarios; así, en el sector Agricultura, ganadería y silvicultura, son los molineros de arroz en primer lugar (47.6%), seguidos de los que se ocupan como chofer de moto taxi y supervisor de campo (ambos con 9.5%); y, en el caso de la industria manufacturera, los maestros panificadores en primer lugar (42.86%), seguidos de los preparadores de yogurt y cremas(20.41%).

Gráfico N° 01



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

Gráfico N° 02



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

Principalmente, son las actividades de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Construcción; Actividades inmobiliarias; y Hogares privados con servicio doméstico, las que registraron los mayores ingresos económicos percibidos por los beneficiarios (S/. 792.00, S/. 1000.00, S/. 750.00 y S/. 767.00, respectivamente). Por el contrario, los menores ingresos percibidos por los jóvenes en el EFF son los que trabajaban en empresas relacionadas a Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales y Hoteles y restaurantes (S/. 250.0.0 y S/. 338.00). Estos últimos ingresos estarían relacionados con un número promedio menor de horas trabajadas a la semana (entre 20 y 30 horas).

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

**REGION LAMBAYEQUE: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS
SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (LB: 58 Jóvenes / EF: 99 Jóvenes)**

Ramas de Actividad Económica	Ingreso mensual promedio S/.		
	Antes - a	Después - b	Variación b-a
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	438	792	354
Pesca	800		
Industrias manufactureras	568	398	-170
Construcción	673	1000	327
Comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos auto-motores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	310	310	0
Hoteles y restaurantes	372	338	-34
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	432	533	101
Actividades inmobiliarias	100	750	650
Enseñanza	200	250	50
Actividades de servicio sociales y de salud	347	515	168
Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales	120		
Hogares privados con servicio doméstico	455	767	312

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

4.5.4.4. Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados

a. Modalidad de contratación

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

En esta perspectiva, y analizando la variable **contrato de trabajo** aún se observa una alta inclusión de beneficiarios ocupados *–al término del proyecto–* que trabajan sin contrato laboral (el 77.80%), pese a registrarse una disminución de -13.60 puntos porcentuales con respecto al ELB (91.40%). En el caso de trabajo temporal con "contrato a plazo fijo", se ha dado un incremento, ya que los beneficiarios pasaron del 1.70% al 11.10% del total de quienes se encontraban económicamente activos. En el caso de los beneficiarios con contrato indefinido de trabajo, igualmente se dio un incremento aunque mínimo, puesto que de no haber ninguno en el ELB, al terminar el proyecto 3 de los mismos se encontraban con este tipo de contrato, mostrando una variación positiva de 3.03 puntos porcentuales.

No son significativas las otras formas de contratación de personal, tal como puede apreciarse en el Cuadro N° 12.

Cuadro N° 12

REGION LAMBAYEQUE: BENEFICIARIOS OCUPADOS Y MODALIDAD DE CONTRATACION

ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (LB: 58 Jóvenes / EF: 99 Jóvenes)

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				Variación de los %
	LINEA DE BASE (a)		EVALUACION FINAL (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	58	100	99	100.00	
Contrato indefinido, permanente		0	3	3.03	3
Contrato a plazo fijo	1	1.7	11	11.10	9.4
Contrato de formación laboral juvenil			1	1.01	1
Prácticas-pre profesionales			2	2.02	2
Locación de servicios		0	3	3.03	3
Contrato de aprendizaje			1	1.01	1
Negocio propio		0	1	1.01	1
Otro	4	6.9		0.00	-6.9
Sin contrato	53	91.4	77	77.80	-13.6

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Enero 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 64.60% de los beneficiarios ocupados no accede a ningún tipo de seguro de salud y el 90.90% a ningún sistema de pensiones, habiéndose producido una disminución de 31.9 puntos porcentuales, con relación al ELB en el primer caso, y una reducción del 7.4 puntos porcentuales con relación a los beneficiarios que no accedían a algún sistema de pensiones.

Del 35.30% que accede a algún sistema de salud, principalmente lo hace al SIS en un 23.20%, el 10.10% a ESSALUD y sólo el 2.0% a una EPS; y, en el caso de las pensiones, el 5.10% accedía a una AFP y el 4.0% a la ONP.

Cuadro N° 13

REGION LAMBAYEQUE: BENEFICIARIOS OCUPADOS Y AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

Y PENSION DE JUBILACION

Afiliación a la seguridad social y sistema de pensiones	BENEFICIARIOS OCUPADOS				
	Línea de base (a)		Evaluación final (b)		Variación % (b-a)
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	58	100	99	100.00	0.00
Total relativo (%)					
SALUD					
Afiliados a ESSALUD	0	0	10	10.10	10.10
Seguro privado de salud (EPS)	0	0	2	2.00	2.00
Otro sistema de prestación de salud (SIS)	2	3.4	23	23.20	19.80
No esta afiliado a ningún sistema de prestación de salud	56	96.6	64	64.60	-31.90
PENSION					
Afiliados al Sistema Privado de Pensiones (AFP)	0	0	5	5.10	5.10
Afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)	0	0	4	4.00	4.00
Otro	1	1.7	0	0.00	-1.70
No está afiliado a ningún sistema de pensiones	57	98.3	90	90.90	-7.40

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.6. ASOCIACION Y COORDINACION

4.6.1. Articulación de la Institución Ejecutora con municipios y la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque

Por el lado de la coordinación institucional en y para la ejecución del proyecto a fin de alcanzar los resultados de la intervención, las integrantes del Equipo de Trabajo del proyecto explicaron que la coordinación con la mayoría de los aliados estratégicos, en este caso las Municipalidades Distritales, abonó en el logro de los resultados de la intervención por cuanto 11 de 13 de los mismos apoyaron en la difusión y en la captación de jóvenes.

Con la Gerencia Regional de Trabajo no hubo mayor coordinación ya que las integrantes del Equipo Técnico percibieron como que no se han querido involucrar en el rompimiento de barreras con los grupos económicos importantes de la región; en cambio, el representante de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, señaló que no hubo ninguna coordinación directa al respecto, precisando que el Director Regional depende del Gobierno Regional y que los Programas Jóvenes a la Obra y Vamos Perú en Lambayeque mantienen su independencia de trabajo y coordinan directamente con la sede Central de MTPE y que cada VUPE tiene su propio Coordinador, por lo que no han realizado directamente ninguna actividad en conjunto. Igualmente, indicó que ni la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo ni el SENEP específicamente, han intervenido en la ejecución del proyecto llevado a cabo por el SENATI, señalando que esta es una debilidad de la IE por cuanto la etapa de inserción de los jóvenes beneficiarios la han realizado solos y no han utilizado ni coordinado los servicios del SENEP.

4.6.2. Articulación de la IE con la Empresa

Con la Universidad de Sipán, se tuvo que aceptar lo que planteó: aceptar insertar a los jóvenes pero sin contrato porque si se quería contrato, no los aceptaban. En el caso de APEMA (Asociación de Molinos de Arroz), como grupo empresarial, facilitaron la inserción pero con las limitaciones ya señaladas en el caso de la mayoría de las empresas al no formalizar la inserción de los jóvenes con sus respectivos contratos y, tal como ya se explicó, los beneficiarios fueron colocados como practicantes u operarios ayudantes, precisándose por parte de la IE que se habían logrado un aproximado de 10 contratos y 110 entre Constancias Internas de Trabajo o aceptación de Recibos por Honorarios por parte de las empresas, así como con DDJJ de autoempleo por parte de los propios beneficiarios.

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

Con relación a si las empresas fueron visitadas por la IE para preguntarles por sus demandas de personal con calificación básica antes de que se inicie el proyecto, sólo 2 de los 8 representantes entrevistados de las empresas, el 25%, precisaron que sí, indicando en un caso, que se apoyó en la decisión para se hiciese el curso de panadería lo mismo que para el diseño del curso respondiendo a una encuesta sobre las demandas de personal calificado; en el otro caso, la empresa participó mediante entrevistas realizadas por los tutores de SENATI para estos mismos fines.

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

De las 8 empresas entrevistadas, sólo una (Molino San Nicolás SRL) manifestó haber tenido cierta participación en el diseño curricular del curso mediante sugerencias (sin explicitar cuáles) que fueron dadas a la Coordinadora del Proyecto y que aportó en la elaboración de un Manual sobre Molinería para ser entregado como material de capacitación por la I.E. a los jóvenes participantes del respectivo curso.

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

Con relación a si la IE del proyecto realizó algún tipo de seguimiento a los jóvenes, Los representantes de las 8 empresas entrevistadas respondieron afirmativamente y que lo hicieron mediante llamadas telefónicas, a través de visitas inopinadas, con visitas periódicas a las instalaciones de las empresas y mediante visitas periódicas y llamadas telefónicas, a la vez, lo que les pareció acertado ya que ello contribuía a las empresas en un mejor quehacer de los jóvenes.

4.7. EFECTO DE REPLICABILIDAD

Un aspecto importante a tener en cuenta desde lo evaluado en el presente informe, para la posibilidad de una replicabilidad del proyecto, es la diferencia lograda entre los jóvenes enviados por el proyecto y los que fueron contratados directamente por las empresas. Así, en este sentido, la mayoría de los empresarios entrevistados manifestaron encontrar diferencias a favor o en contra de los egresados del proyecto con relación a los jóvenes contratados directamente. Así, de los 8 representantes de las empresas, 6 de ellos respondieron afirmativamente en torno a sí encontraron alguna diferencia entre los jóvenes enviados por el proyecto y los jóvenes contratados directamente por la empresa. Así, detectaron mayor experiencia en los jóvenes contratados directamente, o, dicho de otro modo por otro representante, denotaron inexperiencia y una falta de formación técnica, ya en el caso de los jóvenes del proyecto estos necesitaron mayor acompañamiento y/o dirección; sin embargo, fue notorio que los jóvenes del proyecto querían aprender más, siendo posible que puedan seguir en el puesto en el que se encontraban, demostraron mayor preparación en el conocimiento y cumplimiento de normas de seguridad e higiene industrial, siendo relevante el hecho de que acudieran a las empresas con su vestimenta industrial, y, haciendo una feliz comparación por parte de uno de los representantes de la empresa, "nuevo contra nuevo, ganan los jóvenes de FE". Los jóvenes del proyecto son gente más responsable y comprometida con el trabajo. Tienen mejor preparación, aunque ese "algo de instrucción" sea menor.

Por otro lado, a contrapelo de lo explicado, hubo un representante empresarial quien afirmó que los jóvenes del proyecto fueron a la empresa más preparados que los jóvenes contratados directamente por la empresa.

Finalmente, se resaltó el caso de que de los 2 varones y 2 damas incorporadas a una de las empresas, una de ellas destacó nítidamente como Apuntadora de Avance, por lo que sería bueno y deseable que todos los egresados del proyecto saliesen con ese perfil: proactiva, atenta, responsable, fácil de adaptarse al puesto de trabajo, comprometida.

Asimismo, se considera que otro aspecto a tener en cuenta para la replicabilidad de la experiencia, es el logro exitoso de los productos exigidos por FONDOEMPLEO. Así, a nivel del primer componente (Focalización y Selección), la IE asumió adecuadamente como beneficiarios a jóvenes de ambos sexos que cumplieran con el perfil y requisitos exigidos para su participación, lo

que fue un elemento importante que contribuyó a garantizar la permanencia en el proyecto de la mayor parte de los jóvenes, con relación al segundo componente (Capacitación), el tiempo de duración de los cursos así como el desarrollo de los contenidos no fueron suficientes para un logro de capacidades y competencias de los beneficiarios; y, con relación al tercer componente (Inserción Laboral), allí sí los logros fueron muy limitados ya que la IE si bien colocó a 120 jóvenes en las empresas, sólo 5 de ellos (4% de 60% establecido como meta) fueron insertados debidamente con un contrato formal que les garantizaba un empleo decente. Ciertamente, habrá de tenerse en cuenta con más finura, para efectos de replicabilidad de la experiencia, las condiciones del mercado laboral con relación a la enorme informalidad existente en el mundo empresarial y, en el interno de las instituciones ejecutoras, la necesaria experiencia e integración con el mundo empresarial para posibilitar esta inserción laboral en mejores términos.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Sobre la Focalización y Selección de Beneficiarios:

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

Cuantificando el número de beneficiarios participantes en el proyecto, se tiene la siguiente información: 480 inscritos, 200 capacitados y si bien la IE insertó a 120 jóvenes, 115 fueron colocados con algún tipo de documento de respaldo, y sólo 05 de ellos fueron debidamente insertados contando con un contrato formal de trabajo.

Sobre el proceso de Capacitación:

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

Sobre la Inserción Laboral:

- El Proyecto ha demostrado, en general, que su diseño en cuanto a alcances, abordaje institucional y metodológico es factible y viable, no obstante, los procesos mismos de implementación principalmente los de inserción laboral resultaron difíciles y complicados en la práctica, ya que el entorno económico y productivo de Lambayeque no favorece la inserción en empleos formales, dada la alta informalidad empresarial y laboral existentes. Esta lectura de la realidad no se evidencia en el Perfil del Proyecto.
- Si bien existe una experiencia demostrable en gestión de programas de capacitación, además del posicionamiento institucional en las zonas de intervención del proyecto, la IE no cuenta con experiencia referida a procesos de inserción laboral en general e inserción laboral juvenil

en particular, asimismo, no acredita experiencia demostrada en la colocación laboral formal de personas en sectores que demandan mano de obra.

- El Estudio evidencia que los consultores externos contratados para esta etapa de la inserción laboral de los jóvenes han realizado un trabajo de manera empírica, si bien sobre la base de un listado de empresas previamente comprometidas para tales fines, pero valiéndose, así mismo, de sus relaciones personales y familiares para cumplir los compromisos. En este sentido, los consultores no han tenido la suficiente claridad sobre los alcances de la inserción: que los jóvenes accedan a un empleo digno y decente, sea porque no participaron en la formulación del proyecto, sea por no contar con experiencia en temas de articulación e inserción laboral. En todo caso, se ha logrado un mínimo porcentaje de beneficiarios que accedieron a un empleo decente: 4.00% de un 60% planteado como meta, mientras los demás se desempeñaron / desempeñan en un empleo no formal.
- Asimismo, conociendo que la Línea 1 de FE debe propender al establecimiento de trabajos dependientes formales, el estudio evidencia que 115 de 120 jóvenes beneficiarios han sido insertados en las empresas sin contar con un contrato formal, tal cual era la exigencia planteada, sino más bien con otro tipo de documentos (RRHH, constancias, etc.); habiendo, además, un mínimo de jóvenes que trabajan de manera independiente (autoempleo), incluso desde antes de su participación en el proyecto.
- Aun así, ha resultado positivo el incremento en la tasa de ocupación de los jóvenes beneficiarios, que ha incidido en el incremento de su nivel de ingresos por hora al término del proyecto. Socialmente, esto resulta siendo mejor que el estar desocupado o inactivo económicamente.
- Si bien el proyecto no fue concebido para promover el subempleo o el empleo independiente, desde un punto de vista social resulta siendo no negativo, en tanto el proyecto ha logrado cambiar la condición del joven de desocupado o inactivo ha ocupado aunque para eso se haya articulado con trabajos diferentes al que se capacitó en el proceso de entrenamiento. Si bien FE no impulsa lo antes dicho, cabe resaltar que los jóvenes logran un tipo de "ascenso social" mediante el proyecto a diferencia de que no lo lograrían si no se hubiera ejecutado el mismo.

Sobre aspectos generales:

- Aparte del cumplimiento de resultados e indicadores del Proyecto, sus impactos en los beneficiarios son de alto valor social: jóvenes con comportamientos mejorados, con mejor autoestima y valoración de sí mismos, que contribuyen con responsabilidades dentro de su familia, ocupados productivamente y jóvenes viviendo un estatus social diferente.
- La experiencia del Proyecto, con sus 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.
- Se recomienda que la inserción de los jóvenes pudiera darse de manera preferente en empresas de mediano y gran tamaño dada la mayor viabilidad existente en las mismas para estos fines.

Específicas:

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

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central de Reserva - Sucursal Piura / Departamento de Estudios Económicos; "Lambayeque: Síntesis de Actividad Económica"; Diciembre 2013
- 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 Lambayeque

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	IBAVEL	10166543385	Elaboración de productos de panadería y pastelería	Pan diverso	35 +	5	15
2	Emp 2	Panadería y Pastelería D'Benny	10415065499	Elaboración de productos de panadería y pastelería	Pan diverso, bizcochos y dulcería	9	5	2
3	Emp 3	Agroindustria & Comercio S.A	20487800831	Elaboración de harinas y fideos	Harinas y fideos	1	12	6
4	Emp 4	Municipalidad Distrital de San José	20162164401	Gobierno Local	Servicios de gobierno local	158	70 +	4
5	Emp 5	Fábrica de Dulces Finos Delicias del Inca	10401646642	Elaboración y distribución de dulces típicos de Lambayeque	Kin Kong (Alfajor gigante)	5	10	15
6	Emp 6	Procesadora S.A.C.	20117751954	Agroindustria de exportación no tradicional	Conserva de frejol de palo, mango congelado, frjol de palo congelado, mango en conserva	26	589	24
7	Emp 7	Complejo Agroindustrial Beta S.A	20297939131	Agroindustria de exportación no tradicional	En la Sede: Espárrago. En general: Uvas y cítricos	13 años	Sede: 800. Total: 10,000 +	4
8	Emp 8	Molino San Nicolás S.R.L.	20437834599	Servicio de pilado de arroz	Arroz pilado	10	Permanente: 10. En campaña: 50 +	5

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

N°	Nombre de la Empresa	Representante de la empresa (Entrevistados)	Cargo	Tiempo en la empresa (años)	Lugar de la entrevista	Teléfonos	
						Fijo	Celular
1	IBAVEL	Mei-Yi Kamt Ibáñez	Adjunta a la Gerencia (Hija) / Entrevistada	4	Snack adjunto a la planta	074-499506	944945380
2	Panadería y Pastelería D'Benny	Benicio Jurado Cubas	Propietario / Gerente	7	Planta industrial		979905009
3	Agroindustria & Comercio S.A	José Vilches Cobeñas	Encargado de montaje de la planta industrial	1	Planta industrial (En ensamble y culminación)		979969952
4	Municipalidad Distrital de San José	Alejandro Javier Sime Quiñe	Jefe de RRPP	2	Sede de la Municipalidad	074-612856	
5	Fábrica de Dulces Finos Delicias del Inca	Javier Alexander Nizama Vásquez	Propietario / Gerente	5	Planta industrial	074-282739	979844952
6	Procesadora S.A.C.	Javier Herrera Santibáñez	Gerente Administrativo	12	Planta industrial	074-201981	979724794
7	Complejo Agroindustrial Beta S.A	Christian Saldariaga Cornejo	Supervisor de Administración de Personal	2.5	Planta Industrial	Corporativo: 056581150 - Anexo 3920	
8	Molino San Nicolás S.R.L.	Pedro Bravo Moncada	Jefe de producción	7	Planta Industrial	074-265988	979452298

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 04
Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto

N°	Nombre de la Empresa	N° de Jóvenes	Cargo del Representante de la Empresa entrevistada	Áreas de la empresa	Ocupaciones de los jóvenes
1	IBAVEL	15	Adjunta a la Gerencia (Hija)	Producción	Ayudantes / Operarios en panadería y pastelería
2	Panadería y Pastelería D'Benny	2	Propietario / Gerente	Producción	Ayudantes / Operarios en panadería y pastelería
3	Agroindustria & Comercio S.A	6	Encargado de montaje de la planta industrial	Producción	Varones: Ayudantes en montaje de tuberías, agua fría y caliente, bomba de vacío. Damas: Ayudantes
4	Municipalidad Distrital de San José	4	Jefe de RRPP	Producción y Ventas	Instructoras y operarias de artículos de panadería y pastelería
5	Fábrica de Dulces Finos Delicias del Inca	5	Propietario / Gerente	Producción	Rotaron: Ayudantes en la elaboración de dulces; elaboración de galleta para el K.K.; llenado del producto y empaquetado
6	Procesadora S.A.C.	24	Gerente Administrativo	Producción	80% de jóvenes en mantenimiento de planta. 20% en control de calidad: Aseguramiento de la calidad
7	Complejo Agroindustrial Beta S.A	4	Supervisor de Administración de Personal	Producción Control de calidad	03 operarios en producción. 01 Asistente de Información de la calidad
8	Molino San Nicolás S.R.L.	5	Jefe de Producción	Producción / Contabilidad	02 en estiva de toldo (01 abandonó Curso por preferir trabajar en otro empleo; 01 en estiva de secado; 02 en contabilidad

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 05
Calificación del Desempeño Laboral de los Jóvenes

N°	Indicadores	Escala de calificación (1)				
		Pésimo = 1	Malo = 2	Regular = 3	Bueno = 4	Muy bueno = 5
1	HABILIDADES TECNICAS					
1.1	Conocimientos básicos de la especialidad			2	5	
1.2	Uso de equipos, insumos-materiales, herramientas			1	4	2
1.3	Tiempo de ejecución de las tareas			3	4	
1.4	Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado			D (2)	5 (Inc. V)	2
2	HABILIDADES PERSONALES					
2.1	Capacidad para aprender			1	4	3
2.2	Agilidad en la toma de decisiones			4	2	2
2.3	Capacidad para resolver problemas			3	5	
2.4	Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo			1	5	2
2.5	Capacidad de adaptación al cambio			1	6	1
2.6	Capacidad de innovar			2	3	3
2.7	Tener manejo informático				1	
3	4.3. ACTITUD PARA EL TRABAJO					
3.1	Puntualidad			V (3)	4 (Inc. D)	4
3.2	Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)				5	3
3.3	Actitud positiva frente al trabajo				7	1
3.4	Relación con los compañeros y superiores			1	5	2
3.5	Iniciativa demostrada en la realización de tareas			2	4	2
3.6	Honestidad				6	2
3.7	Otro (especificar) (4)				5	1

Notas.-

- 1) Número de casos por cada indicador
- 2) Se dio el caso en una empresa cuyo representante calificó como 3 (regular, a las damas) y como 4 (bueno, a los varones)
- 3) En esta misma empresa el representante calificó como 3 (regular, a los varones y como 4 (bueno, a las damas).
- 4) Algunos representantes empresariales (6) agregaron indicadores: 04 agregaron la proactividad demostrada por los jóvenes, 01 agregó la capacidad de superación y 01 agregó el compromiso, y calificaron con 4 (bueno) en todos los casos.

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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 FONDO EMPLEO <input type="checkbox"/> |
| 4 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad <input type="checkbox"/> | 9 Otro (especifique) <input type="checkbox"/> |
| 5 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio <input type="checkbox"/> | |

C. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

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

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

1 Si (Ir a D.1) 2 No

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

- | | |
|---|---------------|
| c.3.1 Fabricando algún producto? <input type="checkbox"/> | 1 = Si 2 = No |
| c.3.2 Haciendo algo en casa para vender? <input type="checkbox"/> | |
| c.3.3 Ofreciendo algún servicio? <input type="checkbox"/> | |
| c.3.4 Trabajando en un negocio familiar? <input type="checkbox"/> | |
| c.3.5 Haciendo prácticas pagadas? <input type="checkbox"/> | |
| c.3.6 Realizando labores en la chacra? <input type="checkbox"/> | |
| c.3.7 Otro?..... <input type="checkbox"/> | |

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

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

D. OCUPACIÓN PRINCIPAL

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

_____ Cod.

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

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

_____ Cod.

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

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

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

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

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

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| 1 Contrato indefinido, permanente | <input type="checkbox"/> | 6 Contrato de aprendizaje | <input type="checkbox"/> |
| 2 Contrato a plazo fijo | <input type="checkbox"/> | 7 Locación de Servicios, Servicios No Personales | <input type="checkbox"/> |
| 3 Estuvo en período de prueba | <input type="checkbox"/> | 8 Otro (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 Sí, pero nunca la he visitado 2 Sí y he buscado empleo por esa bolsa 3 No

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

Sólo si H.5>0, para cada una de las siguientes preguntas mencione qué grado describe mejor su comportamiento antes durante y despupes de la entrevista de trabajo Alternativas: 1=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

B.-Guión 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 fechas de realización:

Los 2 Focus Group se realizaron en el Auditorio de la I.E / SENATI Zonal Lambayeque –Cajamarca Norte, Chiclayo

- Primer Grupo : 22 de enero del 2014
- Segundo Grupo : 24 de enero del 2014

Grupos de beneficiarios participantes en los Focus Group

Primer Grupo

- Leydi Vanessa Palomino Díaz - Panadería
- Greta Fiestas Fiestas - Panadería
- Job Vásquez Zelada - Molinería
- Doris Irigoyen Gonzales - Panadería
- Damián Chafloque Jorge - Molinería
- Sarita Sánchez Mejía - Panadería
- Grecia Chiroque Sandoval - Molinería

Segundo Grupo

- María Isabel Vilches Lupuche - Molinería
- Luis Alberto García Musayón - Molinería
- Rubén José Perales - Molinería
- Marly Tejada Cayusol - Panadería

Modera:

- Óscar Salas Acosta (Economista)

C.-Guía de Entrevista al Equipo Técnico

LÍNEA 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 trasfondo 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? (*N° total de beneficiarios que culminaron todo el proceso*)
- 4.8. ¿Cómo ha contribuido el proyecto a mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas de los jóvenes?
- 4.9. ¿Qué acciones ha implementado la IE para asegurar la sostenibilidad de la intervención?. En caso no las haya implementado ¿cuáles considera que hubieran sido pertinentes para garantizar la sostenibilidad del proyecto?

V. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

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

Equipo Técnico participante de la entrevista

- Lic. Juana Jennifer Pacheco Garcés - Coordinadora del Proyecto
- Ana Navarro Cortez – Asistente Administrativa del Proyecto

D.- Guía de Entrevista a Empresarios

LÍNEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

ENTREVISTA A EMPRESARIOS - ESTUDIO DE EVALUACION FINAL (EEF)

Código de proyecto:

CUESTIONARIO Nº	AÑO
<input type="text"/>	<input type="text"/>

UBICACIÓN GEOGRÁFICA		FECHA DE APLICACIÓN
1. DEPARTAMENTO	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. PROVINCIA	<input type="text"/>	
3. DISTRITO	<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"/>
CRÍTICO - 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)

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

SI 1 → ¿De qué tipo? Los acompaña al principio 1

NO 2 Los visita periódicamente 2

Llama por teléfono 3

Sólo envía Carta de Presentación 4

No realiza 5

Otro : 6

OBSERVACIONES:

¡Gracias por su colaboración!

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

LÍNEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

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

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

I. INFORMACION GENERAL:

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

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

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

Datos Personales del Representante del Sector - Entrevistado

Nombres y Apellidos: Dr. Francisco Alberto Guzmán Enríquez

Cargo: Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Teléfono: 979099700

Dirección: Calle Los Mirlos, Urb. Santa Rosa, Chiclayo

Fecha de entrevista: 21 de enero del 2014