

Estudio de Evaluación Final

C-12-08: “Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector industrial de la Región Madre de Dios”



CONTENIDO

SECCIÓN	PÁGINA
ABREVIATURAS.....	4
I. RESUMEN EJECUTIVO	5
II. INTRODUCCION	7
III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN	8
3.1 Secuencia metodológica.....	8
3.2 Temporalidad y período de referencia	8
3.3 Metodología de recolección de información	9
3.3.1 Metodología Cuantitativa	9
3.3.2 Metodología Cualitativa.....	10
3.4 Limitaciones en el levantamiento de información	11
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....	12
4.1 RELEVANCIA	12
A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral.....	12
4.1.1. Entorno Económico Productivo y Laboral en la Región	12
4.1.2. La demanda laboral juvenil en Madre de Dios	13
A nivel del Beneficiario del Proyecto y su Entorno	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 (duración y pertinencia del curso).....	17
4.2.2. Competencias blandas, entorno social	18
4.2.3. Disponibilidad de ambientes y recursos físicos	18
4.2.4. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación	18
4.2.5. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora	19
4.2.6. Ejecución Presupuestal (recursos programados y asignados suficientes, eficiencia en la ejecución del gasto).....	19
4.3. EFECTIVIDAD:	20
A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios	20
4.3.1. Proceso de selección y focalización de jóvenes	21
4.3.2. Articulación y vinculación laboral del proyecto	22
4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida	22
4.3.4. Medición de Trabajo Decente	24

A nivel de la Inserción y Deserción Laboral.....	26
4.3.5. Oferta y colocación laboral	26
A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas	27
4.3.7. Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto	27
4.3.9. Otras habilidades técnicas específicas que las empresas necesitan en los puestos de trabajo y que los jóvenes del proyecto no poseían.....	28
4.3.10. Necesidad de “entrenar en el puesto de trabajo” a los jóvenes enviados por la IE	28
A nivel Específico sobre la Inserción Laboral	29
La Sostenibilidad en base a la demanda de empleo juvenil en los programas desarrollados .	30
4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS.....	31
4.5.1. Situación Laboral	31
4.5.2. Trayectoria de la condición de actividad de los beneficiarios: Antes y Después del proyecto	33
4.5.3. Ingresos de los beneficiarios	34
4.5.4. Otros cambios observados del proyecto	35
4.5.4.1. Categoría ocupacional	36
4.6. ASOCIACIÓN Y COORDINACIÓN	43
4.6.1. Articulación de la IE con la Empresa	43
4.6.2. Articulación con la DRTPE.....	43
4.7 EFECTO DE REPLICABILIDAD	44
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
5.1. CONCLUSIONES.....	45
5.2. SUGERENCIAS	46
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
VII. ANEXOS	49

ABREVIATURAS

DRTPE	:	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
EEF	:	Estudio de Evaluación Final
ELB	:	Estudio de Línea de Base
IE	:	Institución Ejecutora
FE	:	FONDOEMPLO
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 del proyecto C-12-08 **“Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes en el sector minero de la región Madre de Dios”**, encargado por FONDOEMPLEO en el marco de su 12ª Convocatoria de Proyectos y que corresponde a la Línea 1: Capacitación e Inserción Laboral. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FE, estudio que busca conocer la situación socioeconómica laboral de los beneficiarios después de la intervención del proyecto y el contexto socioeconómico y laboral en el ámbito de intervención del mismo.

Dicho proyecto fue implementado por la Institución Ejecutora SENATI en la provincia de Tambopata-Madre de Dios, cuyo objetivo principal fue el *“acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado”*. Fueron cuatro componentes desarrollados por el proyecto: i) convocatoria, ii) capacitación, iii) inserción laboral y iv) gestión del proyecto; y tuvo como meta establecida 140 jóvenes entre 18 a 29 años en situación de pobreza.

Para este estudio en particular, se analiza y se muestra los resultados en el componente de inserción laboral, cuya meta planteada en la propuesta fue del 60% de jóvenes egresados de la capacitación insertados en empleos formales. Se utilizó información socio-laboral de los mismos beneficiarios que fueron entrevistados en la Línea de Base (80) 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 2 meses después de finalizado el proyecto, lo que representa en algunos casos, después de seis meses de concluida la capacitación laboral por parte de los beneficiarios.

Los resultados¹ muestran en principio, tres probables cambios importantes del proyecto sobre los beneficiarios. En primer lugar, el cambio sobre la inserción laboral de los participantes, los resultados para el EEF resaltan un incremento del orden de 3.7% de beneficiarios que se encuentran ocupados (en la línea basal 96.3% de beneficiarios estaban ocupados frente a un 100% que se encuentran ocupados al término del proyecto. En segundo lugar, el cambio del proyecto sobre el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados antes y después del proyecto, los resultados indican que se elevó en 3.8% 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/. 0.038 céntimos por cada hora trabajada. Y el tercer cambio analizado, está en relación al número de horas a la semana que trabaja un beneficiario, los resultados muestran un cambio de 2.1% de horas adicionales a la semana (equivalentes a 0.21 minutos).

Adicionalmente, a estos tres cambios probables sobre la inserción laboral, se muestran otros resultados que dan cuenta de las características del empleo obtenido por los beneficiarios, que no necesariamente cumplen con las características para considerarlo “decente”. Se comprueba que luego de su paso por el proyecto, los beneficiarios que se incorporan al mercado de trabajo, 82.50% lo hace en empleos asalariados dependientes, es decir, trabajando para empresas aumentando así el porcentaje de empleo asalariado y disminuyendo el empleo independiente. De igual forma se comprueba que los jóvenes que logran emplearse de manera asalariada, el 56.3% lo hace en empresas de menos de diez trabajadores y el 16.1% en empresas de mayor tamaño. Asimismo, sólo el 16.3% de beneficiarios ocupados cuenta con algún tipo de protección

¹ Resultados de Encuesta aplicada a beneficiarios (Ficha FSEL-EEF) según muestra seleccionada (80 beneficiarios) del proyecto C-12-08 Región Madre de Dios.

social –seguro de salud y afiliación a un sistema de pensiones-, mientras que el porcentaje de beneficiarios (81.3%) no cuentan con acceso a una pensión ni a la salud. En el caso de la tenencia de contrato, sólo el 20.1% de los jóvenes reportaron haber firmado uno, sin embargo, el 79.9% de los beneficiarios trabaja sin contrato laboral.

Por otro lado, los beneficiarios que se incorporan al mercado de trabajo, lo hacen en empresas de actividades similares a las de aquellas empresas en las cuales trabajaron antes del proyecto, así los beneficiarios del proyecto incrementan su participación en los sectores comercio (25%), manufactura (23.75%) y transporte (16.25%).

Finalmente, los resultados del EEF evidencian que sólo el 16.25% del total de beneficiarios de la muestra trabaja en una ocupación relacionada con la formación laboral recibida por el proyecto y un 83.75% trabajan en algo que no tiene relación con la capacitación recibida. Complementariamente, el Informe de Cierre del Proyecto² señala que el Proyecto ha presentado como medios de verificación de inserción laboral las Constancias y Contratos de Trabajo de 56 beneficiarios: 17 Constancias denotan que los jóvenes han desempeñado una ocupación distinta a la que fueron capacitados en el Proyecto, en otros no especifica la ocupación desempeñada y además se menciona la realización de prácticas y 39 contratos de trabajo que se presentan bajo un formato no estipulado en la Legislación Laboral vigente.

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

² FONDOEMPLEO, Gestor de Proyecto José Samamé Mendoza (28 febrero 2014). Informe de Cierre de Proyecto C-12-08 “Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector industrial de la Región Madre de Dios”.

II. INTRODUCCION

La realización del Estudio de Evaluación Final del proyecto **“Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes en el sector industrial de la región Madre de Dios”**, corresponde a un trabajo coordinado entre FONDOEMPLEO, el SENATI – CFP Puerto Maldonado, como Institución Ejecutora y El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo como Institución Evaluadora, a fin de lograr conocer 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 para el levantamiento del EEF, alcanzados por FE, el plan de trabajo, instrumentos y metodología han sido validados previamente por el Equipo de Estudios y Evaluación de FE, cabe resaltar el acompañamiento y apoyo al proceso de la Responsable de Estudios y Medición de Impacto.

El trabajo de gabinete previo ha sido presidido por el Coordinador de Proyecto, de modo que los proyectos del Grupo 1 (en el cual se inserta el presente proyecto) tengan la unicidad metodológica y un solo enfoque institucional. Para el trabajo de campo se ha contado con un equipo de (03) encuestadores, supervisor de campo y asistente técnico, presididos por el Profesional Temático, quienes han logrado cumplir la meta establecida para la aplicación de Encuestas a la muestra de jóvenes beneficiarios, sin lugar a dudas sin su esforzado trabajo no se tendría el resultado obtenido.

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 embarga el trabajo con jóvenes y sugerir acciones de mejora que ayuden a FE a definir mejor los criterios de convocatoria y selección de sus próximos concursos de proyectos.

III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN

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

3.1 Secuencia metodológica

Se implementó la siguiente secuencia metodológica:

1ro: Revisión y análisis de los diversos documentos generados por el proyecto como:
Informes técnicos y medios de verificación.

2do: Trabajo de campo.

La recolección primaria de datos del proyecto seleccionado, para la evaluación se focalizó principalmente en la provincia de Tambopata, dado que la mayoría de jóvenes beneficiarios proceden de esta provincia y en menor medida de Inambari y Las Piedras.

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

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

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

4to: Procesamiento de la información.

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

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

3.2 Temporalidad y período de referencia

La aplicación de la FSEL – Línea 1, Evaluación Final del Proyecto C-12-08: “Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes en el sector industrial de la Región Madre de Dios”, se desarrolló durante el mes de enero del 2014; teniendo en consideración la situación de los beneficiarios después de la intervención del proyecto.

Asimismo, y de acuerdo a los requerimientos de las diferentes secciones de la Ficha Encuesta FSEL; el periodo de referencia determinado para la aplicación del estudio fue del 21 al 27 de octubre 2013, que viene a ser la semana posterior a la finalización del proyecto.

Tabla N° 01
Periodo de referencia según Programa de Capacitación
 (Distribución por Grupos)

N°	Programa de Capacitación	Grupos de capacitación	Fecha de Término del entrenamiento	Período de Referencia aplicación FSEL L1 - EEF
1	“Asistente en Mantenimiento Básico de Motores de Combustión Interna”	I – II – III	24-may-13	Del 21 al 27 de octubre 2013
		IV	20-jul-13	
		V – VII	12-jul-13	
		VI	05-jul-13	

Fuente: Informe Final de Proyecto C-12-08

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

3.3 Metodología de recolección de información

3.3.1 Metodología Cuantitativa

a. Descripción del Diseño Cuantitativo

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

b. Población de Estudio y Tamaño de Muestra

Población Objetivo:

La población de interés para este estudio son los 140 jóvenes beneficiarios contemplados por el proyecto C-12-08 Región Madre de Dios, comprendidas en la provincia de Tambopata distritos de Inambari, Laberinto y Las Piedras.

Tamaño de Muestra

La encuesta realizada durante el EEF reclutó una muestra representativa de jóvenes, con un nivel de confianza de 95% y margen de error de 5%.

Tabla N° 02
Muestra y encuestas realizadas en EEF

Región	Muestra planteada en Propuesta Técnica	Encuestas realizadas en ELB	Encuestas realizadas en EEF
Madre de Dios	92	80	80

Fuente: Propuesta Técnica ELB Proyecto C-12-08 y ELB Proyecto C-12-08.

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

La muestra planteada en la propuesta técnica era de 92 jóvenes, no obstante, las encuestas efectivamente aplicadas en el ELB han sido de 80. Esta diferencia se debió a:

- Dispersión de los jóvenes beneficiarios de la zona de intervención; pasado el proceso de capacitación e inserción laboral muchos de los jóvenes, decidieron regresar a sus ciudades de origen y otros se marcharon a trabajar a zonas mineras de difícil acceso.
- Cambio de las direcciones domiciliarias de los jóvenes.
- Cambio de los centros de trabajo de los jóvenes, en ambos casos nadie daba razón de los mismos.
- Extravío o cambio de celulares de los jóvenes fue otro factor que limitó la ubicación de los mismos para la coordinación en la aplicación de encuesta.

Por consiguiente, para el EEF se consideró al mismo número de jóvenes encuestados en el ELB.

c. Método de recopilación de Datos

Previa coordinación con el personal jerárquico de la IE SENATI se dio inicio a las actividades de levantamiento de información en campo. Los datos fueron recopilados mediante la FSEL-Línea 1 - EEF vía entrevista directa con los jóvenes identificados. La aplicación de la encuesta estuvo a cargo de un equipo de encuestadores debidamente capacitados para tal fin, liderados por un supervisor de campo.

Para el mejor logro de la meta, se ubicó y visitó a los jóvenes en diferentes lugares tales como sus Centros de Trabajo, sus domicilios, oficinas de la IE, entre otros.

3.3.2 Metodología Cualitativa

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

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

- **Revisión y análisis de información secundaria.** Se identificó, revisó y analizó toda la información documental disponible relacionada con el proyecto así como información del entorno económico laboral.
- **Entrevistas a Personal jerárquico y personal de instrucción.** Se realizaron entrevistas individuales a distintos representantes de la IE y 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 once (11) entrevistas a representantes de igual número de empresas empleadoras de jóvenes egresados del proceso de formación profesional.

- **Entrevista a representantes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.** Se realizó una (1) entrevista al Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios así como al Ex-Director de la DRTPE y actual Director de Promoción del Empleo y Formación Profesional, 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 Puerto Maldonado. Como herramienta de apoyo se utilizó una guía de preguntas y se registró toda la información y opinión vertida por los beneficiarios.

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

3.4 Limitaciones en el levantamiento de información

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

- Información existente incompleta y poco organizada en la parte de inserción laboral del proyecto: listado de empresas sin teléfonos ni direcciones.
- Algunos Empresarios renuentes a ser entrevistados por falta de tiempo.
- Ausencia del equipo técnico una vez finalizado el proyecto limita el acceso a información pertinente: el personal a cargo de la IE SENATI desconocía en gran medida sobre el proyecto y sobre la documentación del mismo.
- Difícil ubicación de jóvenes beneficiarios (cambio de dirección y teléfonos, domicilio eventual, cambio de residencia).
- No asistencia de todos los jóvenes beneficiarios a la convocatoria para focus group.
- El factor climático de la zona. La realización del estudio coincidió con la estacionalidad de las lluvias en la región, por cuanto las altas precipitaciones registradas retrasaban el desplazamiento de los encuestadores a los domicilios de los beneficiarios.

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 el Directorio de Empresas Industriales³, para el año 2012 en Madre de Dios existían en total 9661 empresas registradas como formales, de las cuales el 94.3% 8425 realizaban actividades no manufactureras (servicio, comercio, turismo, financieras, comunicaciones), mientras que el 5.7% (480) realizaban actividades de manufactura. Siendo la provincia de Tambopata, la que concentró el 87.5% de las empresas, seguida a distancia de las provincias de Manu y Tahuamanu con el 6.5% y 6% respectivamente.

Del total de empresas no manufactureras, el 96%, 3.3% y 0.7% corresponden a empresas de tamaño Micro, Pequeñas y Medianas/Grandes respectivamente. De ellas, según la actividad económica principal el 27.9% son empresas de comercio al por menor, seguido por Hoteles y restaurantes con el 11.4%, agricultura, ganadería y caza con el 10.9%; silvicultura, extracción de madera con el 10.6%, explotación de minas y canteras con 8.5% y otras actividades empresariales con 7.9%, entre las principales. Existiendo predominancia de las microempresas.

Con respecto a las actividades de manufactura, la mayor concentración se encuentra en la provincia de Tambopata (91%); y en cuanto al tamaño son las Microempresas las que tienen el mayor número (97.5%), seguida de Pequeñas (2.1%) y Medianas/Grandes empresas (0.4%) respectivamente. Sobre la distribución de las actividades económicas, la fabricación de muebles es la actividad que concentra el mayor número de empresas (27.3%), seguida por la manufactura de madera (16%), fabricación de productos de metal (14.6%), elaboración de alimentos y bebidas (11.7%) y edición e impresión (10.6%) entre las principales actividades manufactureras de Madre de Dios.

Son las actividades económicas de silvicultura, extracción de madera (10.6%), restaurantes, bares y cantinas (9.4%), explotación de minas y canteras (8.5%), cultivo de frutas, nueces (7.5%) y venta al por menor de productos en almacenes especializados (7.3%) las que concentran la mayor cantidad de mano de obra de Madre de Dios. Las demás actividades muestran una gran dispersión.

La minería es una de las actividades más dinámicas de la región (28.1% del VAB departamental) y una parte importante de su PEA se dedica a la búsqueda y extracción de oro en polvo o en pepitas. Según el Reporte Anual 2012 del Ministerio de Energía y Minas, el empleo directo generado por la minería en Madre de Dios requirió de 986 personas, representando el 0.48% del total nacional. La

³Información obtenida del Ministerio de la Producción – Dirección General de Industria: Análisis Regional de Empresas Industriales de Madre de Dios, 2012.

actividad aurífera se desarrolla en forma artesanal en las provincias de Manu y Tambopata y se estima que genera ocupación directa a unas 15 mil personas e indirecta a unas 10 mil.⁴

La recolección de castaña, es otra de las actividades de gran impacto en la economía local debido a que genera una cantidad importante de puestos de trabajo. Alrededor del 20% de la población de Madre de Dios está vinculada a esta actividad que le proporciona aproximadamente las dos terceras partes (67%) del total de sus ingresos anuales.

Entre las ocupaciones más ofertadas, se encuentran los motosierristas (relacionados a la actividad maderera), que por lo general es mano de obra proveniente de la selva norte y de Ucayali que dominan esta especialidad; y los soldadores (para actividades mineras), ya que los equipos utilizados para la extracción del mineral tienden a desgastarse rápidamente y deben ser reparadas para continuar con sus operaciones. Estas dos ocupaciones principalmente, no son cubiertas por la región, teniendo las empresas que recurrir a la búsqueda de mano de obra en otras regiones o ciudades cercanas a Madre de Dios.

Según información de la Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁵, durante el período de octubre 2012 – octubre 2013, el empleo formal en la ciudad de Puerto Maldonado mostró una variación negativa de -21.3%. El menor empleo se produjo en las ramas servicios (-5,2%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (-13,5%) e industria manufacturera (-12,6%). Esta variación negativa presentada en la rama servicios se repite en las sub ramas enseñanza (-53,3%) y servicios prestados a empresas (-6,7%).

Este efecto negativo en el crecimiento del empleo formal se debió en parte a la desaceleración del crecimiento de la economía nacional, que el 2013 cerró con una tasa de alrededor del 5.02% (frente a 6.3% en el 2012), afectando a 18 de las 29 ciudades más importantes del país⁶. Las cifras también muestran que las menores tasas de crecimiento del empleo formal entre enero y noviembre del año pasado, se dieron entre las empresas pequeñas y medianas (de 10 a 49 trabajadores).

De este modo, la Región no ofrece las mejores condiciones de desarrollo para un proyecto como el evaluado, cuyo resultado principal es lograr la “inserción laboral en empleo decente” de sus beneficiarios. Así mismo, el curso de capacitación implementado por la IE, tiene mínimas condiciones de empleabilidad sobretodo en el mercado formal.

4.1.2. La demanda laboral juvenil en Madre de Dios

Para el Director de Trabajo de Madre de Dios, los sectores económicos más intensivos en mano de obra juvenil se dan en el sector turismo (hoteles, restaurantes, albergues, centros turísticos) y en el sector construcción con la edificación de nuevas infraestructuras hoteleras; ambos sectores, ofrecen empleos cada vez más formales. Dentro de las ocupaciones más demandadas en el sector turismo (empresas relacionadas con servicios hoteleros y restaurantes) se encuentran:

⁴ CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD AMAZÓNICA, documento de la Región Madre de Dios www.iiap.org.pe/promamazonia/sbiocomercio/Upload%5CLineas%5CDocumentos/157.doc

⁵ Encuesta Nacional de Variación del Empleo (ENVME) período octubre 2012 – octubre 2013.

⁶Diario Gestión, Martes 18 de febrero del 2014.

administradores de hotel, guías de turismo, cocineros, barténder, mozos, azafatas, lancheros y deslizadores de botes; ocupaciones en las que tienen dificultades para encontrar mano de obra juvenil capacitada.

Dentro de los sectores económicos productivos de Madre de Dios, se encuentran la producción maderera y la minería formal e informal, que demandan mano de obra juvenil de escasa capacitación para sus concesiones (ayudantes de maquinaria pesada, choferes, lancheros para traslado de personal, vendedores en tiendas de abarrotes, atención al cliente, mozos, cocineros, ayudantes de cocina, entre otros). Aun así, las empresas exigen experiencia laboral mínima de dos años. La contratación de mano de obra es directa por parte de las empresas, sin intermediación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo – VUPE de la DRTPE⁷; los jóvenes son captados en los distritos de Masuko, Huepetuhe y Laberinto a través de avisos de empleo, en donde la única referencia para contactarse con la empresa, es el número celular del empleador.

Para los jóvenes relacionados directamente con la actividad minera artesanal, sus ingresos mensuales dependen de la riqueza del material (oro) de la zona donde trabajan (vertientes de ríos, causes y terrazas). En las tareas de búsqueda y extracción de oro, los trabajadores sacan alrededor de 07 gr/día, el costo de producción es de 03 gr. que se queda la empresa y el saldo restante (04 gr.) es repartido entre los trabajadores (cada gramo equivale en promedio a S/. 100 nuevos soles). El convenio que tiene la empresa con el trabajador, es que sólo el 25% de la producción total se queda con él y la empresa con el 75% restante⁸. Sobre las condiciones laborales en la minería⁹, trabajan sin contrato laboral y sin los mecanismos de seguridad social ni ocupacional.

Otra de las actividades donde se emplea mano de obra juvenil, aunque de manera estacional (de diciembre a abril) es la “recolección de la castaña”, el cual tiene un gran impacto en la economía local debido a que genera una gran cantidad de puestos de trabajo, no sólo de jóvenes, sino de la familia entera. Refiere que alrededor del 20% de la población de Madre de Dios está vinculada a esta actividad, que le proporciona aproximadamente las dos terceras partes (67%) del total de sus ingresos anuales. La forma de pago es por destajo, debiendo cubrirse semanalmente 18 latas de castañas seleccionadas (los cuales pasaron previamente por las tareas de secado, pelado y selección).

Con los proyectos especiales que se vienen implementando en Madre de Dios, para la reforestación de plántones de castaña, el sembrío de shiringa (caucho) y la apicultura mecanizada; se viene demandando técnicos forestales y agropecuarios; y a nivel profesional, ingenieros forestales y de medio ambiente, que en su mayoría provienen de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Esta demanda laboral no es extensiva en mano de obra, sólo es para cubrir determinados puestos de trabajo y la duración es por tiempo determinado; dándose una sobreoferta de técnicos e ingenieros de esas especialidades en la región.

⁷La Ventanilla Única de Promoción del Empleo fue inaugurado en Diciembre del 2013, fecha en que recién empieza a prestar el servicio de articulación empresarial e inserción laboral.

⁸Comentario expresado durante la entrevista por el Ing. Efraín Araujo Monroy – Director de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la DRTPE de Madre de Dios.

⁹ Ministerio del Ambiente, “Minería aurífera en Madre de Dios y contaminación, una bomba de tiempo”, Lima, 2011.

A nivel del Beneficiario del Proyecto y su Entorno

- Algunos jóvenes proceden de lugares distantes a Puerto Maldonado, lo que ha significado que vivan solos y tengan que trabajar para cubrir sus gastos de estadía, situación que en alguna medida ha influido en su ausencia a clases en la etapa de capacitación.
- Como una forma de evitar la deserción, la IE les hizo firmar Declaraciones Juradas de compromiso de culminación del proyecto a todos los beneficiarios.

A nivel del Marco Lógico

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

OBJETIVO	INDICADOR	LINEA DE BASE	EVALUACIÓN FINAL
Fin			
Jóvenes con ingresos económicos promedio mejoran su nivel de vida			
Propósito			
Acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado			
Componentes			
I. Convocatoria	Ratio de selectividad del público objetivo es 2 ó más: convocado/seleccionado	Ratio de selectividad del público objetivo = 1 / 1	No corresponde al ELB
II. Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en Madre de Dios	90% de los jóvenes terminan el programa de capacitación (126 jóvenes)	140 jóvenes seleccionados inician el proceso de capacitación laboral	123 Jóvenes culminan el programa de capacitación y reciben Certificado de Capacitación
III. Inserción laboral	60% de los beneficiarios acceden a trabajos formales (84 jóvenes)	No corresponde al ELB	0% (ningún beneficiario de 84 propuestos) 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 del Proyecto C-12-08, Aspecto III "Síntesis del Proyecto". Gestor de Proyecto: José Samamé Mendoza, 28 Febrero

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

El Marco Lógico ha sido elaborado en base a la información proporcionada por FE en la Convocatoria 12 (TDR y Anexos), de este modo la IE 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 de 0% (0 / 84 beneficiarios comprometidos); la IE presentó 56 documentos pero ninguno de ellos ha sido considerado por FE como contrato de trabajo, considerando además que el mínimo establecido en los TDR para inserción laboral es de 60% de beneficiarios.

4.2 EFICIENCIA

A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada

4.2.1. Proceso de enseñanza – aprendizaje (duración y pertinencia del curso)

- El Programa de Capacitación “Asistente en mantenimiento básico de motores de combustión interna” tuvo una duración de 120 horas académicas, los contenidos estuvieron dirigidos a entrenar a los jóvenes en el mantenimiento de motores, pero no abarcaron otros contenidos relacionados con los problemas más frecuentes que se presentan dentro de un taller de mecánica automotriz.
- Según Marco Lógico del proyecto se capacita a 140 jóvenes en cursos relacionados a procesos industriales. Durante dicho proceso, se capacitaron los 140 jóvenes (124 hombres y 16 mujeres) de los cuales desertaron 08 y 123 jóvenes lograron su certificación.
- Para el Equipo Técnico del proyecto, el tiempo de duración que ha tenido el curso no ha sido suficiente para generar mejores competencias en los jóvenes, por lo que reconocen que debió ser mayor y sugieren un tiempo de duración de los cursos mínimo de 300 a 320 horas y desarrolladas en un período de 04 meses, de tal forma que SENATI pudiese certificar a sus alumnos con el “Nivel de Auxiliares”.

Para los participantes del FG, los contenidos aprendidos en el curso de capacitación han sido muy básicos y de alguna manera insuficiente. Manifiestan, que debió considerarse más horas de práctica y mayor cantidad de contenidos, asimismo el tiempo de la capacitación extenderse a más horas (el curso de capacitación tuvo una duración de 4 horas diarias, excepto el grupo que se desarrollaba sólo los sábados por un lapso de 5 horas).

Los jóvenes, aprendieron a conocer las partes de un vehículo y realizar su mantenimiento, pero no a solucionar problemas o fallas frecuentes dentro de un taller de mecánica, debieron aprender más de motores, saber cómo armar y desmontar. La parte práctica de la capacitación, la realizaron en Módulos Demostrativos del Aula-Taller del curso, aunque con algunas limitaciones. *“estudí mecánica automotriz en un instituto en Moyobamba y vine por trabajo a Madre de Dios, me enteré del programa que iba a dictar SENATI y entré con mucha expectativa porque este instituto es bueno pero salí descontento...yo sabía más cosas que lo que enseñaban”, Adonías Vargas Córdova, Grupo 07.*

Sobre los instructores, reconocieron que eran de la especialidad del curso, con conocimiento y manejo del tema. La metodología de enseñanza fue didáctica, dinámica y participativa aunque en algunos grupos (el curso se dictó en 7 grupos de 20 alumnos en promedio cada grupo), los jóvenes hacían mucha bulla y el docente no tenía pocas reacciones al respecto.

Los jóvenes resaltan que la capacitación relacionada a temas transversales como de medio ambiente o autoestima debiera ser de más tiempo y de manera permanente, les ayuda a tener más compañerismo y amistad entre ellos.

4.2.2. Competencias blandas, entorno social

- Las actitudes que muestran los jóvenes influye necesariamente en su participación y continuidad en el proyecto, la IE SENATI destinó un espacio de tiempo al inicio de las Sesiones de Aprendizaje para reforzar el tema actitudinal.
- Como formación disciplinaria fueron exigentes en la puntualidad y el respeto a sus compañeros. Asimismo, se realizaron los Talleres de Mi Marca Yo, Medio Ambiente, entre otros, contemplados en la propuesta, mismos que contribuían a su desarrollo personal.
- Como sugerencia del Equipo Técnico, el Diseño Curricular debiera contener una mayor cantidad de horas destinadas a temas transversales, los cuales debieran desarrollarse de manera transversal y de inicio a fin durante el proceso de capacitación; en la implementación del proyecto, esto se hizo cerca a la finalización del mismo.

4.2.3. Disponibilidad de ambientes y recursos físicos

- La IE puso a disposición del proyecto su infraestructura, equipamiento y 03 Instructores de acuerdo a los contenidos del curso.
- La IE ha destinado ambientes tanto para el funcionamiento de las oficinas del proyecto como para la capacitación de los jóvenes, en ambos casos y luego de la constatación realizada podemos señalar que no son los más apropiados. Las aulas taller no cuentan con las medidas de seguridad exigidas siendo ambientes pequeños con restricciones a nivel de mobiliario y equipamiento. Lo mismo para la oficina del proyecto, que no guarda condiciones adecuadas para un mejor desenvolvimiento del equipo.
- Se proporcionaron a los alumnos, herramientas, materiales e insumos para el desarrollo del trabajo educativo; aunque en oportunidades debían compartir por no tener en número suficiente para cada uno. Se proporcionaron asimismo a los beneficiarios, materiales de consulta, además de uniformes e implementos de seguridad: mamelucos, zapatos de seguridad, guantes, lentes; sin embargo en algunos grupos sobre todo aquellos que iniciaron primero los materiales les fueron entregados casi al final del curso al igual que el carnet del seguro.
- Finalizado el proceso de capacitación, se les ha proporcionado a cada beneficiario un “Kit de herramientas” (maletín de 250 PZ) incluido polo, gorro y mochila así como sus certificados.

Para los participantes del FG, la infraestructura de SENATI no ha sido la mejor, los ambientes de capacitación destinados para las clases teóricas y prácticas (aula – taller) no reunían buenas condiciones más aun considerando el inclemente calor de la zona; en general indican que faltaba mejorar la infraestructura; el mobiliario, equipos, materiales y herramientas eran insuficientes para el desarrollo del curso, debió estar más equipado con vehículos para desarrollar la práctica, “... *teníamos que esperar para usar las herramientas... no alcanzaba para todos nos prestábamos*”, Adonías Vargas Córdova, Grupo 07.

4.2.4. Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación

- No se ha designado específicamente a un miembro del Equipo Técnico para que realice actividades de monitoreo y supervisión al proceso de capacitación. Al ser la IE y la Entidad Capacitadora una misma institución, ha sido la Coordinadora del Proyecto quien ha realizado la labor de seguimiento al desarrollo del curso en las aulas – taller, mas no de manera específica a los contenidos del curso; sumado además a las funciones propias de

la coordinación. Así mismo, en oportunidades, ha sido el Jefe del Centro de Formación Profesional Puerto Maldonado quien ha realizado algún tipo de monitoreo al proceso de capacitación, cabe resaltar, sin seguir un patrón formal o tener un formato estructurado para tal fin.

4.2.5. Incentivos económicos desde la Institución Ejecutora

Como un mecanismo para garantizar la asistencia regular de los beneficiarios, la IE ha contemplado estipendios económicos. Abonaba a los jóvenes los pasajes de ida y vuelta desde sus domicilios a SENATI, entregándoles S/.3.00 por día; aunque, cabe resaltar que para ello no se realizó ninguna discriminación positiva ya que algunos beneficiarios vivían muy cerca de SENATI y no requerían pasajes para su traslado; y en otros casos, al contar los jóvenes con movilidad propia (moto lineal o mototaxi) gastando en promedio S/.10.00 a S/15.00 semanales, se trasladaban para realizar sus actividades cotidianas incluida la capacitación.

Otro incentivo, consistió en un refrigerio a los participantes de los diferentes grupos. La movilidad y refrigerios fueron cubiertos íntegramente por el proyecto durante todo el proceso de capacitación.

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

Los resultados que se presentan a continuación, derivan del Informe de Cierre del Proyecto C-12-08 del Gestor de Proyectos de FE; toda vez, que no se ha podido contar con los informes Presupuestales Finales de la IE.

- Los recursos programados y asignados de parte de FE han sido suficientes para la implementación de actividades y el cumplimiento de productos del proyecto; siendo el porcentaje de ejecución con relación al presupuesto total del orden de 75.5%. Es importante resaltar, que el tercer producto (inserción laboral) que no ha sido completado bajo lo estipulado por FE, definitivamente no se ha debido a una cuestión presupuestal sino a otros factores explicitados en el presente informe.

PRESUPUESTO APROBADO POR FE EN PERFIL DE PROYECTO C-12-08

FUENTE	S/.	%
FONDOEMPLEO	503,643.79	90%
SENATI	38,352.80	7%
Gobierno Regional de Madre de Dios	17,600.00	3%
TOTAL	559,596.59	100%

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto C-12-08, B. "Aspectos Presupuestales", Gestor de Proyecto: José Samamé Mendoza, 28 Febrero 2014.

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

COMPONENTE	PRESUPUESTO TOTAL PROYECTADO EN S/.	PRESUPUESTO TOTAL EJECUTADO EN S/.	% DE EJECUCION CON RELACIÓN AL PRESUPUESTO TOTAL
Componente 1:	355,652.80	259,662.39	73%
Componente 6:	86,140.00	73,925.35	92%
TOTAL	441,792.80	333,587.74	75.50%

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto C-12-08, B. "Aspectos Presupuestales", Gestor de Proyecto: José Samamé Mendoza, 28 Febrero 2014.

- El desembolso del último trimestre tuvo un retraso, el mismo que fue recibido en noviembre. Como mecanismo de contingencia, la IE comprometió gastos durante el mes de octubre (pasada esa fecha FE no reconocía ningún gasto ejecutado), quienes recurrieron a su cartera de proveedores para tal efecto.
- En relación a las contrapartidas, tanto SENATI como el Gobierno Regional de Madre de Dios han superado los aportes comprometidos inicialmente en 18% y 2% respectivamente.

CONTRAPARTIDAS DEL PROYECTO C-12-08

FUENTE	PRESUPUESTO TOTAL PROYECTADO EN S/.	PRESUPUESTO EJECUTADO AL TERMINO DEL PROYECTO S/.	% DE EJECUCION CON RELACIÓN AL PRESUPUESTO TOTAL
SENATI	38,352.80	45,149.56	100%
Gobierno Regional	17,600.00	17,908.17	100%
TOTAL	55,952.80	63,057.73	100%

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto C-12-08, B. "Aspectos Presupuestales", Gestor de Proyecto: José Samamé Mendoza, 28 Febrero 2014.

4.3. EFECTIVIDAD:

A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios

A fin de cumplir con lo señalado en el Marco Lógico del proyecto, de capacitar a 140 jóvenes en cursos relacionados a procesos industriales, la IE ha aplicado estrategias de convocatoria, selección y focalización para cumplir con dicha meta.

4.3.1. Proceso de selección y focalización de jóvenes

Se plantearon diversas estrategias de focalización en la provincia de Tambopata, distritos de Tambopata, Inambari, las Piedras y Laberinto, como ámbitos de intervención del proyecto, entre las que destacan:

- Evento de lanzamiento del proyecto para dar a conocer a las Instituciones Públicas, privadas, empresariado y público en general los alcances del mismo.
- A nivel de las municipalidades (Tambopata, Laberinto e Inambari) el equipo gestionó la firma de alianzas estratégicas.
- Emitieron avisos radiales y entrevistas en medios de comunicación para difundir la convocatoria del proyecto y su alcance a los jóvenes.
- Charlas con organizaciones civiles, exposición de banner, perifoneo, participación en exferias locales.

Y para el proceso de elegibilidad de los beneficiarios se procedió de la siguiente manera:

- Se llenaron “Fichas de Inscripción” con los datos personales de cada joven, esa información fue verificada en el SISFHO (condición de pobreza del postulante) para determinar su condición de beneficiario y luego la aplicación de una evaluación escrita de conocimientos.
- El equipo realizó la evaluación y selección de beneficiarios a través de la revisión de las fichas de inscripción y los resultados del examen escrito.
- Se hizo firmar Declaraciones Juradas de compromiso de culminación del proyecto a todos los beneficiarios.

Para los beneficiarios del proyecto, el proceso de selección y focalización que realizó la IE SENATI debió estar dirigida a jóvenes pobres, que no cuenten con recursos necesarios para seguir una capacitación técnica. Sin embargo, dentro de la población beneficiaria del proyecto, hubo jóvenes que ya venían trabajando y percibiendo remuneraciones por encima del sueldo mínimo vital; jóvenes con estudios superiores ya concluidos y otros que estaban estudiando, sea en institutos o universidades (algunos de ellos estudiaban en instituciones privadas), y jóvenes que ya trabajan tanto en sectores relacionados como no al curso estudiado y que vieron en el proyecto la oportunidad para la obtención del certificado.

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

Han sido diferentes los motivos que los impulsaron a participar en el proyecto; pero el que mayor predominio mostró, fue la gratuidad de la enseñanza y la certificación otorgada por SENATI, más aun considerando el reconocimiento que la institución tiene a nivel local, “...el certificado siempre es útil y más que no pagamos nada”, MackBoni Guerrero Avirama, Grupo 01.

Otro de los motivos señalados, fue el complementar sus estudios superiores con la capacitación que ofrecía el proyecto, ya que hay quienes estudian las carreras de turismo e ingeniería forestal en la universidad (en esta última carrera, llevan un curso de mecánica por ello el interés de complementar con la capacitación del proyecto) y

finalmente, aquellos jóvenes motivados sólo por la oportunidad de estudiar algo básico sin la intención de trabajar en una empresa.

Aquí algunas de las opiniones vertidas en el FG:

- “... mi moto yo solo lo reparo me enseñó mi tío, reparar carro mejor todavía... mi papá es chofer hace 30 años, quise estudiar para perfeccionarme y ya arreglar carros”.
- “... yo ya sabía armar desarmar motores de pequepeque, motos, deslizadores entonces este curso era para aprender más”.

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 (56.25%) “No fue presentado a una empresa por intermedio directo del proyecto”, en el caso de los que SI lo fueron, representan el 43.75%.

Cuadro N° 02
REGION MADRE DE DIOS: BENEFICIOS DEL PROYECTO
ARTICULACION LABORAL DEL PROYECTO (80 Jóvenes)

Después de la capacitación, ¿el proyecto te presentó a una EMPRESA?	ARTICULACION LABORAL	
	Evaluación Final	
	Total	%
Total absoluto (N)	80	100
Si	35	43.75
No	45	56.25

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Entre las razones y/o motivos de que no hayan sido presentados a una empresa por intermedio directo del proyecto, destacan tres: el primero “la IE no lo llamó desde que terminó su capacitación técnica”, el segundo “por motivo de estudios” y, el tercero “por que habrían conseguido trabajo de mejor remuneración” no considerando la propuesta ofertada.

4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida

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

Del total de la muestra (80 beneficiarios), que representan el 57.1% de la población total beneficiaria del proyecto (140 jóvenes) han estudiado el curso de “Mantenimiento básico del motor”; quienes al término de su capacitación técnica debieron ser insertados en empresas vinculadas con los cursos de capacitación desarrollados por el proyecto.

Cuadro N° 03¹⁰

REGION MADRE DE DIOS: CORRESPONDENCIA ENTRE OCUPACION DESEMPEÑADA
 Y CAPACITACION RECIBIDA SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACION
 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO SEGÚN MUESTRA (80 Jóvenes)

Programa de Capacitación	Jóvenes capacitados según Muestra		CORRESPONDENCIA entre Ocupación desempeñada y Capacitación recibida según Muestra						TOTAL RELATIVO (%)
			JOVENES OCUPADOS (Asalariados e Independientes)				NO TRABAJA ⁽¹⁾		
	Total	%	SI	%	NO	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	80	100							100
Asistente en Mantenimiento de Motores de Combustión Interna	80	100	13	16.25	67	83.75	0	0	100

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

De los 80 jóvenes de la muestra, sólo el 16.25% (13 beneficiarios) se desempeña en una ocupación que guarda relación con la capacitación laboral recibida, fundamentalmente como ayudantes de mecánica automotriz, frente a un 83.75% (67 beneficiarios) que se han ocupado en opciones laborales diferentes al curso de capacitación recibida como servicio de taxi, vigilante, ayudante de logística, promotor de ventas, atención en cabinas de internet, cuartelero, entre otros.

¹⁰ Para determinar la adecuación o inadecuación ocupacional, se ha tomado en cuenta el curso que estudió el beneficiario dentro del proyecto y las respuestas contenidas en la FSEL-EEF, en el formato D “Ocupación Principal” específicamente las preguntas D1, D2 y D3 que buscan determinar el tipo de trabajo realizado por el beneficiario en la semana de referencia y las principales tareas realizadas en su ocupación principal; la misma que ha sido codificada según el Código Nacional de Ocupaciones y presentada de manera cuantitativa según el Programa de Capacitación ofertado por el Proyecto. Se ha tenido en consideración la relación de beneficiarios con el mercado de trabajo, es decir, la forma en la que se ha insertado laboralmente.

Cuadro N° 04

REGIÓN MADRE DE DIOS: CORRESPONDENCIA ENTRE OCUPACIÓN DESEMPEÑADA
 Y CAPACITACIÓN RECIBIDA
 SEGÚN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y BENEFICIARIOS DE LA MUESTRA
 (80 Jóvenes)

Programa de Capacitación: ASISTENTE EN MANTENIMIENTO DE MOTORES DE COMBUSTIÓN INTERNA		
Ocupación principal DESEMPEÑADA por los beneficiarios de la muestra	Abs.	%
Total absoluto (N)	80	100
Ayudante de mecánica automotriz	13	16.25
Ayudante albañil	6	7.50
Ayudante/operario de instalaciones eléctricas	2	2.50
Taxista/chofer colectivo	9	11.25
Canto/Profesor de baile	2	2.50
Ayudante /maestro soldador/tornería	11	13.75
Operario de agro-industria	1	1.25
Asistente de logística	2	2.50
Obrero de elaboración de bebidas	1	1.25
Promotor de ventas	4	5.00
Vendedor de golosinas /Abarrotes	2	2.50
Vigilante de seguridad	2	2.50
Cuartelero /limpieza de hotel	2	2.50
Ayudante maquinaria pesada/operador de excavadora asfaltadora	5	6.25
Atención al público	1	1.25
Asistente de oficina	1	1.25
Servicio militar voluntario del ejército	2	2.50
Ayudante en mueblería/vendedor de muebles	3	3.75
Carpintero	1	1.25
Mantenimiento de equipo pilado	1	1.25
Reparto de mercadería y carga	1	1.25
Venta de combustible/grifo	1	1.25
Otros 1/	7	8.75

1/Técnico de telecomunicaciones, tapicería
 empleado de créditos, guardian de parques, digitador, publicidad virtual.

Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - 2013, 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 trabajo¹¹ plantea mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y complementarios, analizar los diferentes grados de déficit de trabajo decente de una población ocupada.

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

¹¹ Tomado del documento “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina.

Tabla N° 03
MEDICION DEL INDICE DE TRABAJO DECENTE

Indicador	Cumple		No cumple	
	Contrato de trabajo	Tiene algún contrato de trabajo	No tiene contrato de trabajo	
Básico	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)	
	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas a la semana	Trabaja más de 48 horas a la semana	
Complementario	Seguro social	Tiene algún tipo de seguro de salud	No tiene seguro de salud	
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones	No está afiliado al sistema de pensiones	

Elaboración: ZOE Asesorías y Consultorías. Estudio de evaluación de la Línea 1 de FONDOEMPLO. 2013.

Tomando en consideración los cinco (5) niveles en la escala de medición del Índice de Trabajo Decente, donde el 44% de los jóvenes ocupados se ubican en la escala de medición del Nivel II. Si bien carecen de un contrato formal 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, mostrando una variación positiva de 36% en el EEF.

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

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 FONDOEMPLO. 2013.

Cuadro N° 05
REGION MADRE DE DIOS:
BENEFICIARIOS OCUPADOS Y MEDICION DEL INDICE DE TRABAJO DECENTE /1
Antes y Después del proyecto (ELB: 77 Jóvenes / EEF: 80 Jóvenes)

Medición del Índice de Trabajo Decente	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Variación % (b-a)
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	77		80		
Total relativo (%)		100%		100%	
Nivel I	2	3%	1	1%	-1%
Nivel II	6	8%	35	44%	36%
Nivel III	29	38%	33	41%	4%
Nivel IV	32	42%	3	4%	-38%
Nivel V	8	10%	8	10%	0%

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 41% de los jóvenes ocupados que se encuentran en el Nivel III de la escala. Aún sigue siendo preocupante el 10% de jóvenes ocupados que se ubican en el Nivel V, el cual se caracteriza por no cumplir con ningún indicador de medición de lo que considera trabajo decente, desempeñándose en ocupaciones principalmente de baja

productividad y con jornadas laborales que sobrepasan las 48 horas semanales. En contraposición al dato anterior, el 1% de jóvenes que se ubica en el Nivel I.

A nivel de la Inserción y Deserción Laboral

4.3.5. Oferta y colocación laboral

Como parte del proceso de inserción laboral, los beneficiarios participaron de los talleres de capacitación sobre: Cómo afrontar una entrevista personal, descubriendo nuestras capacidades de empleo y los 7 hábitos del trabajador eficaz. Asimismo, se desarrolló un taller sobre gratificación, vacaciones y CTS en el régimen general a cargo de la DRTPE.

Asimismo, aunque SENATI cuenta con una bolsa de trabajo institucional con ofertas laborales a nivel nacional demandadas por las empresas, los jóvenes no fueron inscritos en ésta. No obstante, cabe resaltar que lo que usualmente demanda el mercado local de Tambopata es que tengan perfil técnico y con experiencia de trabajo de 3 a 5 años, exigencia que no se ajusta a los jóvenes beneficiarios del proyecto.

Para el proceso de colocación laboral en empresas y en el espacio del FG se emitieron varias opiniones al respecto, en algunos casos los jóvenes desestimaron la convocatoria de SENATI prefiriendo mantenerse en los lugares donde ya venían trabajando o retornar a trabajos anteriores, sea porque los sueldos ofrecidos no les era atractivos o sea porque no se sentían en la “obligación” de completar el proceso de inserción que exigía el proyecto, esto último, debido, en parte, a que vieron en SENATI y por ende en el proyecto una oportunidad sólo para estudiar y certificarse.

“... me llamaron para trabajar en estructuras metálicas pero no acepté porque trabajo bien con mi papá y mi familia en soldadura, es un trabajo que viene de familia... no me dijeron de la inserción con mucha claridad”, Joel Yucra, Grupo 05.

Otros jóvenes señalaron que no querían trabajar porque estaban estudiando, vieron la capacitación de SENATI como segunda opción y priorizaron más sus estudios. Durante la selección de jóvenes el proyecto debió tener un pre-filtro para inscribir a jóvenes que se sientan más comprometidos en su participación.

“me llamaron para trabajar en Tiendas EFE pero no tengo tiempo, estudio contabilidad en Telesup, después me llamaron para trabajar en la Tienda Curacao pero tampoco pude porque se cruza con mis clases y luego me dijeron del proyecto para trabajar en una tienda de repuestos de motos pero quedaba lejos de mi casa y no tengo movilidad”, Gleny Ochoa Panduro, Grupo 01.

Por otro lado, había jóvenes que ya venían trabajando desde que inició el proyecto y se mantuvieron en los mismos y si bien estaban en la disposición de cambiar por otro trabajo, lo mínimo exigido que pedían eran que tengan las mismas condiciones de su actual trabajo.

“yo vine contratado desde Moyobamba ya tenía experiencia porque estudié 3 años mecánica automotriz, los muchachos del proyecto vinieron a pedir mi contrato y les han dado...hay que apoyar a los muchachos...”, Adonías Vargas Córdova, Grupo 07.

4.3.6. Deserción laboral

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

Se suma a esto, el hecho de que el equipo técnico no tenía claridad sobre la exigencia de FE, que la inserción laboral debía ser en un empleo decente y en aquello que los jóvenes se habían preparado, no obstante se coloca a los jóvenes en empresas que poco o nada tiene que ver con el entrenamiento laboral.

“...colocamos a dos jóvenes en el banco Scotiabank y cuando vino la supervisión de Fondoempleo nos observó porque el trabajo que hacían no tenía correspondencia con el curso de mantenimiento de motores que estudiaron las señoritas entonces hicimos las gestiones y las cambiamos a Tiendas EFE S.A.”, Cesar Cahuana Aymachoque, especialista en búsqueda de empleo IE SENATI.

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

A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas

4.3.7. Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto

En el *Anexo Nº 04*, se especifican las tareas principales que realizaban los jóvenes beneficiarios insertados en empresas locales.

Tal como se desprende de la columna “Tareas principales que realizan los jóvenes en las empresas” del mencionado Cuadro Anexo, los jóvenes **básicamente han desempeñado un rol de Ayudantes** siguiendo un proceso de adaptación y aprendizaje en cada puesto de trabajo en el que fueron colocados. Cabe resaltar, que sólo 3 de los 11 jóvenes insertados en las empresas entrevistadas desempeñan tareas relacionadas a la capacitación recibida, los demás se encontraban trabajando en temas relacionados a la colocación de créditos, asistencia contable, acabados de construcción, entre otros.

4.3.8. Desempeño de los jóvenes en su puesto de trabajo

En el cuadro que va en el *Anexo Nº 03*, se indica la relación de los representantes de las 11 empresas que fueron entrevistados, todos ellos con cargos gerenciales, directivos y de responsabilidad directa de un área (sólo en el caso de las Empresas 5 y 6 nos entrevistamos con los encargados). El tiempo que vienen trabajando en las empresas varía de 0.4 a doce años, es decir, con suficiente conocimiento y experiencia de las mismas. En el caso de la Emp. 3, el

subgerente de obras ha ocupado otros cargos anteriormente en la misma entidad y en el caso de la Emp. 9, viene trabajando en la empresa hace más de 2 años, no obstante, en la sede de Madre de Dios labora 0.4 años.

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” y en menor medida como “regular”, salvo en el caso de un joven al que calificaron de “muy bueno”.

Con respecto a la evaluación del nivel de sus **habilidades personales**, los empresarios aseveraron que los jóvenes, igualmente, calificaron como “bueno” y en segundo orden como “regular”, asimismo, su calificación tanto de “muy bueno” como de “malo” significaron una calificación importante. En el primer caso sobretodo en el indicador “capacidad para aprender” y en el segundo, “tener manejo informático” y “capacidad para innovar”, toda vez que la ocupación que desempeñan los jóvenes no requieren de estas habilidades, señalan los empresarios.

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”, “Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)” y “relación con los compañeros y superiores”. Ver Anexo N° 05.

4.3.9. Otras habilidades técnicas específicas que las empresas necesitan en los puestos de trabajo y que los jóvenes del proyecto no poseían.

Dos representantes de las empresas entrevistadas, indicaron que los jóvenes del proyecto no poseían algunas habilidades técnicas específicas que sus empresas necesitaban en sus puestos de trabajo. Una de estas empresas dedicada a la reparación de motores, requería que el joven tenga conocimientos en electrónica e hidráulica; en otra empresa dedicada a la venta de consumibles para minería requerían un mayor conocimiento del joven sobre el funcionamiento mecánico de las trimotos.

Asimismo, dos empresas donde fueron insertados 3 jóvenes en total, expresaron que requieren que los jóvenes sepan identificar un problema complejo para su solución inmediata así también resaltaron para un caso específico de una joven que le falta desarrollar el tema de competencias blandas (Empresa 8: Tiendas EFE S.A.).

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.

Cabe particularizar el hecho de que no todos los beneficiarios fueron insertados en empresas cuya actividad principal esté relacionada a la capacitación recibida sino por el contrario, en empresas que tienen poca o ninguna relación con dicha capacitación.

4.3.10. Necesidad de “entrenar en el puesto de trabajo” a los jóvenes enviados por la IE

Cinco de los entrevistados especificaron que sí habían tenido que entrenar a los jóvenes, entre las razones dadas resaltan: por ser política de la empresa, el manejo de equipos era nuevo para los jóvenes, los conocimientos básicos que tenían los jóvenes hacía que las tareas que realizaban sea con constante supervisión y acompañamiento de un jefe técnico.

Este entrenamiento ha durado, según los casos, desde 4 días a más tiempo. Algunos empresarios consideraron que el entrenamiento ha sido permanente, dado, los conocimientos básicos de los jóvenes, es decir, prácticamente ha abarcado todo el tiempo de su permanencia en la empresa, más o menos por 2 y ½ meses y 8 horas diarios.

En el caso de las otras empresas entrevistadas, no tuvieron la necesidad de entrenar a los jóvenes ya que según indicaron, tenían experiencia en el puesto de trabajo sea porque venían cursando o ya habían culminado estudios relacionados al trabajo o porque tenían una historia laboral relacionada a su puesto de trabajo; asimismo habían jóvenes que venían trabajando en las empresas antes de iniciado el proyecto.

4.4. SOSTENIBILIDAD

De acuerdo al Informe Final del Proyecto C-12-08, las perspectivas de sostenibilidad del proyecto son:

- Los beneficiarios del proyecto con la capacitación recibida cuentan con un trabajo estable y formal, perciben un sueldo mínimo de S/750.00 (en promedio). Con la experiencia adquirida en el puesto laboral durante un tiempo prudente podrán incrementar sus ingresos económicos iniciales según rendimiento personal.
- Las empresas o talleres cuentan con personal estable asistentes en mantenimiento de motores de combustión interna.
- El mercado laboral de la región Madre de Dios requieren de personal con competencias en la actividad de carpintería, electricidad y auxiliares en turismo y hotelería.

Sin embargo, cabe señalar que en el punto primero ningún beneficiario (de una meta de 84 jóvenes) ha accedido a un trabajo formal, que redundaría en la imposibilidad de mejora en sus ingresos y condiciones laborales.

En el segundo punto, es casi imposible hablar de estabilidad considerando que los jóvenes no cuentan con un empleo formal; y

En el punto tres, aunque es una visión más de tipo prospectivo; el proyecto tiene una relación indirecta y casi nula con las actividades económicas señaladas (carpintería, electricidad, turismo y hotelería) en el entendido que los jóvenes han sido capacitados en “Asistente en Mantenimiento Básico de Motores de Combustión Interna”.

Por lo tanto, concluimos en que el Informe final del proyecto, no precisa aportes sustanciales y reales de sostenibilidad; ya que si bien ha cumplido de una u otra manera con dos de los tres productos exigidos por FE, no ha logrado el tercer producto: Inserción laboral, que dicho sea de paso es el fin principal de la Línea 1.

A nivel Específico sobre la Inserción Laboral

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

- Convocatoria a los jóvenes para reuniones informativas de todo el proceso de inserción laboral.
- Solicitaron a la DRTPE que les proporcione una base de datos de empresas de la región Madre de Dios que demandan mano de obra calificada y no calificada.
- Identificación y priorización de beneficiarios con cierta experiencia laboral previa y con algún nivel de calificación de mano de obra (además de la proporcionada por SENATI) para realizar la articulación.
- Preparación de los CVs de los jóvenes para luego hacer una simulación de entrevista de trabajo.
- Acciones de articulación e intermediación laboral en empresas ubicadas en Tambopata: el vinculador laboral del proyecto se encargaba de presentar al joven con la empresa para lo cual llevaba la carta de presentación previamente elaborada.
- Con la intención de formalizar el trato con la empresa que tenía la intención de recibir a los jóvenes, señalan, el equipo del proyecto preparaba la carta de solicitud de personal que la empresa dirigía a SENATI.

Dificultades encontradas en la Inserción Laboral

- La poca disponibilidad de tiempo de los jóvenes para trabajar. Gran parte de ellos se encuentran estudiando carreras técnicas o universitarias.
- El número reducido de trabajadores que demandan las empresas.
- El reducido número de empresas formales ubicadas en Tambopata.
- La edad relativamente joven de los beneficiarios y su escasa experiencia de trabajo, haciéndolos menos atractivos por los empleadores y los puestos laborales ofertados por ellos. A este inconveniente se sumaba la condición de ser mujeres en el caso de las beneficiarias.
- La idiosincrasia del poblador de Madre de Dios así como de los jóvenes a partir de la incursión de la minería en la zona, exigen sueldos remunerativos altos. La minería ha marcado un estilo de vida, esto hace que los jóvenes exijan sueldos por encima de su calificación.
- Las altas expectativas remunerativas de los jóvenes (por encima de la RMV) sin tener la calificación de mano de obra y experiencia laboral demostrada, condicionando al beneficiario su participación o no en el proceso de inserción.
- Finalmente las barreras encontradas en el proceso de inserción laboral: i) la idiosincrasia de los jóvenes, ii) los requisitos de las empresas en Madre de Dios que en términos de toma de mano de obra están ligados a la experiencia laboral previa y, iii) la condición del período de prueba de algunas empresas para la contratación de personal.
- Los requisitos solicitados por las empresas están ligados a la exigencia de experiencia laboral previa y mano de obra calificada (demostrable con documentos). No todos los jóvenes cumplen con ambas condiciones.

La Sostenibilidad en base a la demanda de empleo juvenil en los programas desarrollados¹²

Según opinión del Director de Trabajo de Madre de Dios, la ocupación financiada por FE “Asistente en mantenimiento básico de motores de combustión interna” responde a una capacitación que no está en correspondencia con la demanda laboral local, por cuanto sólo el 4% de las empresas formales de la región se dedican a actividades de mantenimiento y reparación de

¹² Opinión expresada del Director de la DRTPE de Madre de Dios.

vehículos y motos lineales, y del total de ellas el 85% son microempresas¹³. La demanda de trabajadores de estas empresas es mínima y peor aún en áreas relacionadas al mantenimiento de motores de vehículos.

Por otro lado, la cantidad de horas destinadas por el proyecto para la capacitación, han sido insuficientes, por cuanto se requiere un número mayor de horas y contenidos para desarrollar habilidades y destrezas técnicas que les permita competir en igualdad de condiciones con otros jóvenes egresados de institutos superiores. Los jóvenes del proyecto, fueron entrenados en mantenimiento básico de motores, lo que hace aún más difícil su inserción, es probable que el puesto que se les asigne dentro de la empresa sea como ayudante o asistente del mecánico y el proceso de inducción sea permanente por el nivel básico de su entrenamiento. Sobre las condiciones laborales ofrecidas, trabajan sin contrato laboral, no tienen acceso a beneficios sociales y perciben una remuneración mensual que varía entre S/. 800 y S/. 850 soles por jornadas de trabajo de 7 a 8 horas diarias de lunes a sábado.

Los talleres de mecánica automotriz existentes en Tambopata, están orientados básicamente a la reparación y mantenimiento de vehículos menores (autos, motos lineales y motocicletas) y sólo algunos de ellos, de maquinaria agrícola y minera. El personal que trabaja en esas empresas provienen de regiones cercanas a Madre de Dios como es Cusco y Ucayali y en su mayoría de nivel técnico. En el caso de empresas ligadas al sector minero, las empresas dedicadas al mantenimiento de motores y maquinaria pesada, contratan personal técnico de otras regiones, que se quedan dentro de la mina por buen tiempo. La demanda de personal técnico es básicamente para desempeñar tareas de mantenimiento de equipos utilizados en minería (motobombas, chupaderas, dragas, cargadores frontales y volquetes) para la extracción de oro¹⁴.

4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS

En esta sección se presenta la cuantificación del cambio en la tasa de empleo que se observa entre los beneficiarios producto de su paso por el proyecto C-12-08. Estos cambios están relacionados con el tercer componente de la propuesta (inserción laboral) y los resultados que muestra el proyecto en ampliar las redes de conexiones laborales de los beneficiarios y/o en facilitar su primera inserción en el mundo del trabajo. Asimismo, se cuantifica el cambio en ingresos que alcanzan los jóvenes beneficiarios que ya percibían antes de ingresar al proyecto. De igual forma, es posible que luego del proyecto los jóvenes que ya trabajaban cambien de ocupación y de centro de trabajo y pasen a una empresa y ocupación laboral relacionada con la capacitación recibida por SENATI.

4.5.1. Situación Laboral

Los resultados obtenidos en el EEF del proyecto con respecto a la distribución de la condición de actividad de los beneficiarios, muestran que la totalidad de ellos (100%) se encontraban ocupados, no registrándose jóvenes en condición de desempleo o inactividad laboral. Si se compara éste resultado con los obtenidos en el ELB *-en las mismas categorías-*, podría interpretarse un cambio positivo en la situación laboral de los jóvenes; en tanto que el 3.9% de jóvenes inactivos registrados en el ELB se encuentran ocupados al término del proyecto, dando como resultado que la totalidad de beneficiarios de la muestra están ocupados en alguna

¹³ Ministerio de la Producción – Dirección Regional de Industria: “Análisis Regional de empresas industriales en la región de Madre de Dios”, 2011.

¹⁴ Ministerio del Ambiente, “Minería aurífera en Madre de Dios y contaminación, una bomba de tiempo”, Lima, 2011

actividad económica y de forma remunerada¹⁵. Estos resultados muestran correspondencia con los datos proporcionados por el INEI, por cuanto del total de la Población Económicamente Activa de la región, el 97.4% corresponden a la PEA ocupada y sólo el 2.6% a la PEA desocupada¹⁶, vale decir, que casi la totalidad de su población en edad de trabajar, se encuentra laborando en alguna de las actividades económicas de la región, sea de forma remunerada o no.

Cuadro N° 06

REGION MADRE DE DIOS: DISTRIBUCION DE LA CONDICION DE ACTIVIDAD DE LOS BENEFICIARIOS
 ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (80 Jóvenes)

Indicadores	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Diferencia % (b-a)
	Total	%	Total	%	
Condición de actividad					
Beneficiarios en Edad de Trabajar	80	100.0	80	100	
Beneficiarios Económicamente Activos	77	96.3	80	100	3.8
Beneficiarios ocupados	77	96.3	80	100	3.7
Beneficiarios desocupados	0	0.0	0	0	0.0
Beneficiarios Económicamente Inactivos	3	3.9	0	0	-3.9

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

La **tasa de actividad laboral juvenil** –al término del proyecto- fue de **100.0%**, es decir, la totalidad de beneficiarios de la muestra se encontraban insertos en el mercado laboral, trabajando activamente en alguna actividad económica. Asimismo, la **tasa de ocupación** se incrementó positivamente en 3.75% al pasar de 96.25% a 100%.

¹⁵ Según resultados obtenidos en la encuesta, en la semana de referencia, no se registraron jóvenes ocupados como Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR).

¹⁶ Banco Central de Reserva del Perú – Departamento de Estudios Económicos: “Caracterización del Departamento de Madre de Dios”, Febrero del 2014.

Tabla N° 05: colocar título

	ELB ANTES	EEF DESPUES	Variación %
Tasa Actividad Laboral	96.25	100	3.75
Tasa Desempleo	0	0	0
Ratio Empløe/Poblacion	96.25	100	3.75

Colocar nota al pie

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, la mayoría de beneficiarios se encontraban ocupados en alguna actividad laboral (sea de manera remunerada o no), y sólo algunos se encontraban inactivos. A través de la trayectoria se buscó determinar cómo cambió la situación laboral de los jóvenes. En el cuadro N° 03, se muestra la “Matriz de Trayectoria” indicando los cambios experimentados en la situación laboral de los 80 beneficiarios de la muestra del proyecto.

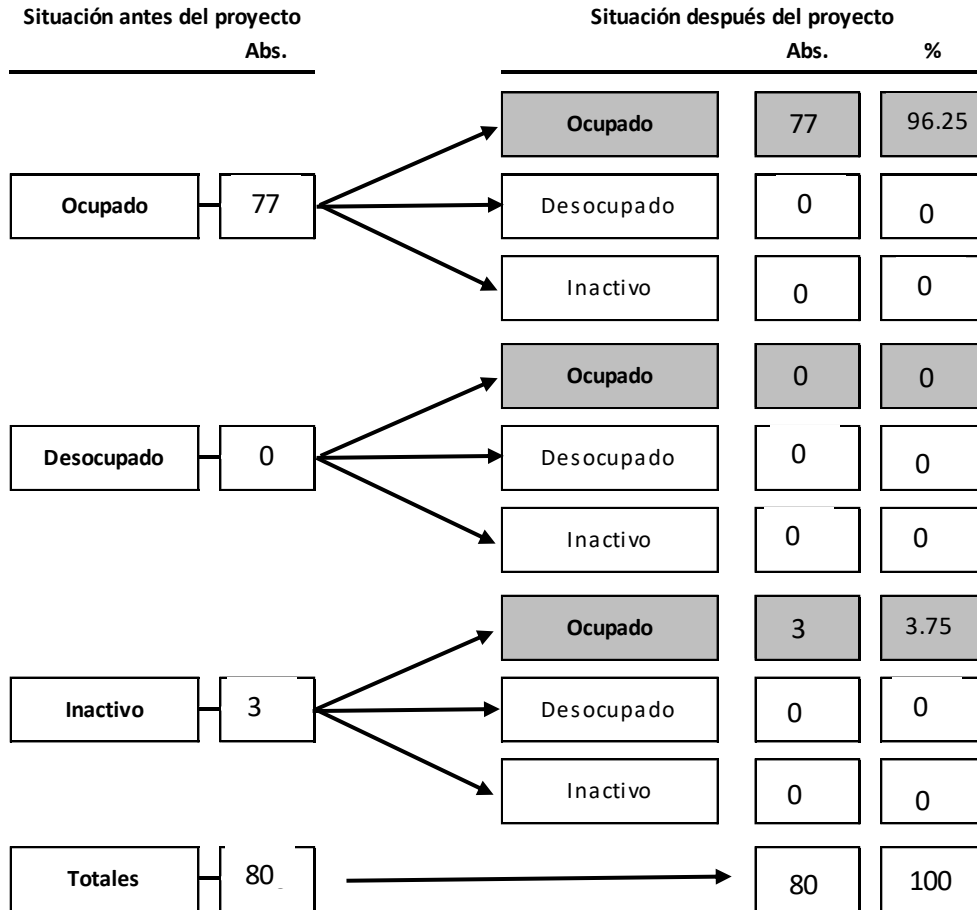
Los resultados muestran que 77 de los beneficiarios (96.25%) estaban ocupados antes de ingresar al proyecto, cifra que asciende a 80 (100.0%) luego del mismo. Los 77 inicialmente ocupados, continúan en su misma condición; mientras que el total de jóvenes inactivos (03) pasan a la condición de ocupados. A partir de estos datos, se estimó el cambio en la inserción laboral de los beneficiarios antes y después del proyecto, calculado mediante la siguiente expresión:

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

En este caso, el cambio es $[80-77] = 3$, que como porcentaje del total de la muestra de beneficiarios es 3.9%. Así, se estimaría que después del proyecto existe un grupo mayoritario de beneficiarios que habiendo estado ocupados antes del proyecto sigue estándolo después del mismo.

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

Figura N° 01
Cambio del Proyecto en la Inserción Laboral de Beneficiarios, según Situación Ocupacional



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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.3. Ingresos de los beneficiarios

Para cuantificar el cambio sobre la mejora en los ingresos se ha considerado en el análisis sólo a aquellos beneficiarios que reportan estar ocupados tanto antes como después del proyecto y que perciben un ingreso económico mensual mayor a cero. Un total de 67 beneficiarios cumplen con esas condiciones. En la Tabla N° 02 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 3.8% el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados. En términos absolutos, este porcentaje equivale a S/. 0.38 adicionales en el ingreso por hora.

Tabla N° 06

REGION MADRE DE DIOS: INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA			
Muestra: 67 Beneficiarios			
(Nuevos Soles de Abril - Agosto 2013)			
Categoría Ocupacional	Antes (1)	Después (2)	Cambio %
Beneficiarios Ocupados	5.0	5.2	3.8

1/ Nuevos soles LB - 2013

2/ Nuevos soles EF - Ene 2014

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Este ligero incremento en el ingreso por hora es otro cambio positivo, por cuanto no se ha incrementado significativamente el número de horas trabajadas a la semana, y sin embargo se ha dado un incremento adicional en el ingreso por hora de los beneficiarios. En la Tabla N° 03 se presenta en promedio el número de horas trabajadas a la semana de los beneficiarios que estuvieron ocupados antes y después del proyecto. Los resultados muestran que los beneficiarios que lograron estar ocupados post proyecto, trabajan casi la misma cantidad de horas a la semana de lo que trabajaron al inicio (ELB), mostrando un ligero incremento de 2.1% adicional.

Tabla N° 07

REGIÓN MADRE DE DIOS: HORAS A LA SEMANA TRABAJADAS PROMEDIO
 Muestra: 67 Beneficiarios
 (Nuevos Soles de Abril - Agosto 2013)

Categoría Ocupacional	Antes ⁽¹⁾	Después ⁽²⁾	Cambio %
Beneficiarios ocupados	45.9	46.9	2.1

1/Nuevos soles LB-2013

2/ Nuevos Soles EF - Enero 2014

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

Elaboración: El Taller - Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.4. Otros cambios observados del proyecto

A partir de la información obtenida en las encuestas para la presente evaluación, se muestran particularmente tres cambios que deben señalarse. El primero, está relacionado con la participación en el mercado de trabajo, los beneficiarios que se encuentran ocupados lo están en empresas de actividades económicas similares a las de aquellas empresas en las cuales trabajaban antes del proyecto; es decir, no se visualiza la oportunidad laboral que debieran tener de participar en empresas distintas y además relacionadas con las ocupaciones ofertadas por la IE SENATI.

El segundo cambio, está relacionado al tamaño de las empresas en las cuales logran emplearse los beneficiarios. Se da una mayor inclusión de los jóvenes en microempresas y consistentemente se reduce el empleo en la mediana y gran empresa.

El tercer cambio, se relaciona con los medios/contactos que utilizó el beneficiario para acceder al puesto de trabajo que desempeña. Una gran mayoría de jóvenes que están ocupados en alguna

actividad laboral, accedieron a los mismos de manera autónoma¹⁷, sin la vinculación laboral y el acercamiento empresarial que debió efectivizar la IE SENATI.

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

4.5.4.1. Categoría ocupacional

Los resultados del EEF según Categoría Ocupacional muestran que alrededor del 82.5% de los beneficiarios trabaja como asalariado dependiente (38.4% mayor que la registrada al inicio), principalmente para empresas privadas (76.25%); este incremento significativo de jóvenes dependientes está relacionado al crecimiento económico de sectores más intensivos en mano de obra juvenil asalariada, entre las que se encuentran: comercio, servicios, producción maderera y minería artesanal. Razón por la cual ha disminuido significativamente entre el ELB y el EEF (-12.37 puntos porcentuales) el número de beneficiarios que trabajan por su propia cuenta de forma independiente; de ahí la existencia de sólo un 17.5% que tiene la condición de trabajadores independientes, el cual estaría asociada principalmente a la experiencia laboral acumulada de los jóvenes.

Otro resultado importante a destacar, es la no existencia de beneficiarios ocupados como TFNR al término del proyecto, de los 13 que inicialmente lo estaban en la línea de base han pasado a trabajar de manera remunerativa principalmente como asalariados y en menor proporción como independientes. Resultados que estarían relacionados con las oportunidades laborales del mercado y la necesidad de generarse ingresos económicos por la responsabilidad familiar que asumen.

Finalmente, sólo el 6.25% de los beneficiarios ocupados son asalariados públicos, mostrando una reducción de -1.5 puntos porcentuales entre ambos estudios. Del total de asalariados públicos, la mayor parte de ellos trabajan en obras de infraestructura pública de los gobiernos locales (municipalidad provincial y distritales) desempeñándose principalmente como operadores logísticos en las obras.

Cuadro N° 07

REGION MADRE DE DIOS: BENEFICIARIOS OCUPADOS SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL					
ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO (ELB: 77 Jóvenes / EEF: 80 Jóvenes)					
Categoría Ocupacional	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Diferencia % (b-a)
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	77	100	80	100	
Dependientes	34	44.2	66	82.50	38.34
Privado	28	36.4	61	76.25	39.89
Público	6	7.8	5	6.25	-1.54
Independientes	23	29.9	14	17.50	-12.37
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)	10	13.0	0	0	-12.99
Otros 1/	10	13.0	0	0	-12.99

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

¹⁷ Cambio que pudiera interpretarse como positivo en tanto que se potenciaron a través de los Talleres de Asesoría y Búsqueda de Empleo (ABE) sus capacidades para una búsqueda autónoma y efectiva de empleo. Pero que al contrastarse con las condiciones de trabajo y el tamaño de las empresas en las cuales logran emplearse los beneficiarios, queda sin efecto tal apreciación.

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 56.3% lo hacen en empresas de menos de 10 trabajadores, generando un incremento de 23.3% en comparación al ELB. Así también hay un incremento positivo en empresas de 11 a 20 trabajadores (medianas), que incrementaron a 12.5%, y en empresas con más de 20 trabajadores (pasando de 1.3% a 7.5%).

Tal como se muestra en el Cuadro N° 05, el empleo en microempresa creció en un 23.8% en el período de ambos estudios (ELB y EEF). Si tomamos en cuenta únicamente al total de jóvenes dependientes del sector privado (61 jóvenes de la muestra), el 56.3% de ellos trabajan en empresas de hasta 10 trabajadores, esto significa que 7 de cada 10 beneficiarios asalariados del proyecto trabajan en una microempresa.

Esta elevada diferencia en comparación a los resultados del ELB se debería a la oportunidad laboral y a la atractiva oferta económica que ofrecen estas empresas, a esto sumamos la decisión del joven, quien con tal que tener un trabajo bien remunerado poco le importa saber si la empresa es Micro, Pequeña, Mediana o Grande; o si cumplirá con sus derechos laborales.

Cuadro N° 08

REGION MADRE DE DIOS: INDICADORES SOBRE LA OCUPACION PRINCIPAL DE LOS BENEFICIARIOS SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO (ELB: 77 Jóvenes / EEF: 80 Jóvenes)					
Estructura de mercado / Dependientes	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Diferencia % (b-a)
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	77	100.0	80	100.0	
Dependientes	34	44.2	66	82.5	38.3
Sector público	6	7.8	5	6.3	-1.5
Sector privado	28	36.4	61	76.3	39.9
De 2 a 10 trabajadores	25	32.5	45	56.3	23.8
De 11 a 20 trabajadores	2	2.6	10	12.5	9.9
De 21 a 99 trabajadores	1	1.3	6	7.5	6.2
Más de 99 trabajadores	0	0.0	0	0.0	0.0
Independientes	23	29.9	14	17.5	-12.4
Trabajador Familiar No Remunerado(TFNR)	10	13.0	0	0.0	-13.0
Otros 1/	10	13.0	0	0.0	-13.0

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Beneficiarios Ocupados por rama de actividad económica

En relación a la actividad económica, se observa en el cuadro siguiente que aumenta la participación de los beneficiarios en las actividades de Comercio, pasando de un 12.9% a 25%, así como la actividad de manufactura, que pasan de 11.6% a un 23.7%; reduciéndose la actividad relacionada a la administración pública y defensa, que pasaron de un 16.8% a un 5% de los beneficiarios ocupados.

Esta diferencia porcentual en cuanto al cambio de actividad económica, se pudiera deber a las atractivas ofertas laborales de las empresas dedicadas a los sectores de comercio y manufactura, considerando que las actividades económicas donde se concentran el mayor número de establecimientos en toda la región: son Comercio al por mayor y al por menor, Alojamiento y servicios de comida e Industrias manufactureras.

Se observa también que tanto en ELB y EEF los jóvenes encuestados no se dedicaron a realizar trabajos relacionados con la explotación de minerales, considerando que la IE SENATI en su formulación de proyecto indicó esta actividad como la que generaría empleo a los jóvenes culminado el proyecto.

Así también se registra un leve incremento a un 13.75% en la Actividad Inmobiliaria, empresariales y de Alquiler, el 5% en actividades de construcción, el 5% en Administración Pública y sólo el 1.25% de beneficiarios ocupados se incorporaron en empresas de nuevos sectores económicos, tal es el caso de Intermediación Financiera.

Cuadro N° 09

REGION MADRE DE DIOS: DISTRIBUCION DE LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DONDE TRABAJAN LOS BENEFICIARIOS SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA ELB: 77 Jóvenes / EEF: 80 Jóvenes					
Ramras de Actividad Económica	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Variación % (b-a)
	Beneficiarios Ocupados		Beneficiarios Ocupados		
	Total	%	Total	%	
Total absoluto (N)	77	100	80	100	
a. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3	3.90	1	1.25	-2.65
b. Pesca					
c. Explotación de minas y canteras					
d. Industrias manufactureras	9	11.69	19	23.75	12.06
e. Suministro de electricidad, gas y agua					
f. Construcción	4	5.19	4	5.00	-0.19
g. Comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos auto- motores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.	10	12.99	20	25.00	12.01
h. Hoteles y restaurantes	3	3.90	2	2.50	-1.40
i. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	17	22.08	13	16.25	-5.83
j. Intermediación financiera			1	1.25	1.25
k. Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	8	10.39	11	13.75	3.36
l. Administración pública y defensa; planes de seguridad social	13	16.88	4	5.00	-11.88
m. Enseñanza	3	3.90			-3.90
n. Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales	6	7.79	5	6.25	-1.54
o. Hogares privados con servicio doméstico	1	1.30			-1.30

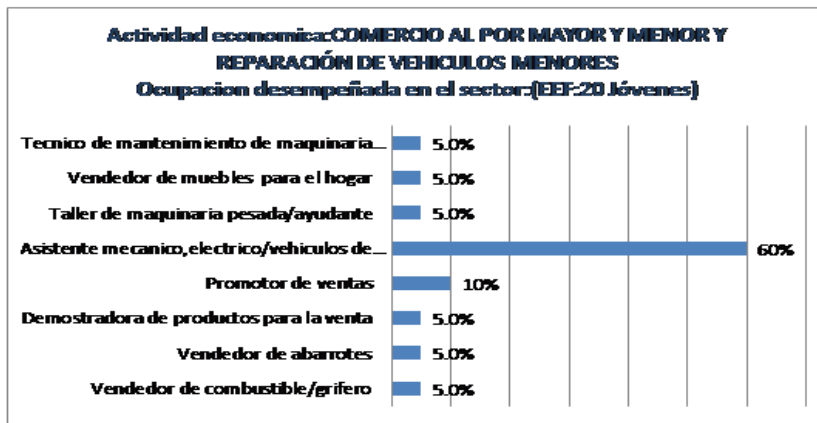
Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Setiembre 2013, EEF - Enero 2014

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Del cuadro anterior, se desprende las ocupaciones desempeñadas con mayor frecuencia por los beneficiarios expresados en tres actividades económicas que concentran a más del 66% de jóvenes ocupados del proyecto. En ellos se observa que existe una ocupación en particular que es desempeñada frecuentemente por los beneficiarios; en el caso de comercio al por mayor y menor y reparación de vehículos menores, el 60% trabaja como asistente mecánico y un 10% como promotor de ventas.

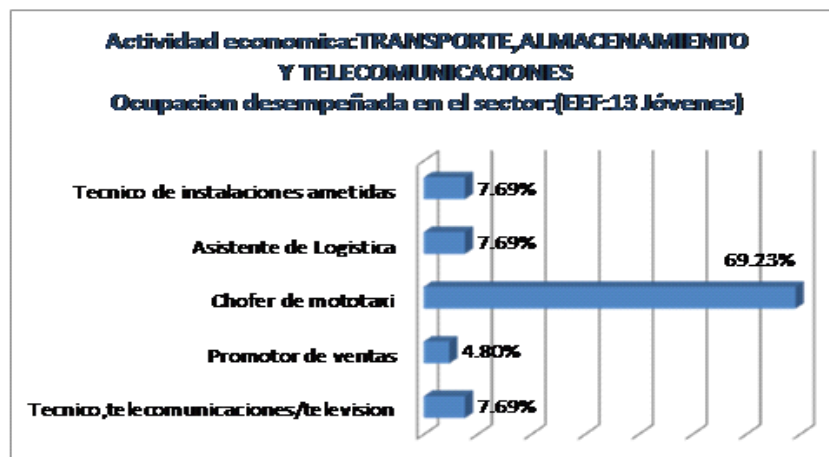
En cuanto a la actividad de transporte, almacenamiento y comunicaciones, el 69.23% trabajan como moto taxista; en la actividad de manufactura, el 42.11% se desempeña como soldadores o ayudantes de soldador, el 10.53 % en ayudantes de tornería, y auxiliares en mantenimiento de equipos eléctricos. Estos datos se presentan en los siguientes gráficos:

Gráfico N° 01



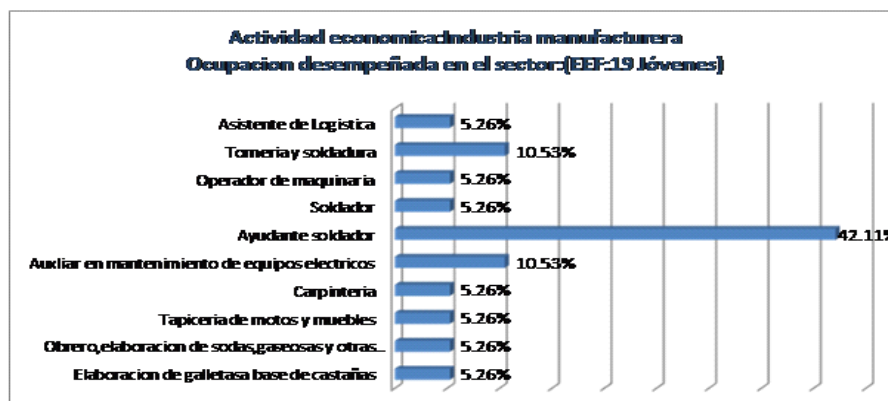
Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / L8 - Setiembre 2013, EF- Enero 2014
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Gráfico N° 02



Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / L8 - Setiembre 2013, EF- Enero 2014
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Gráfico N° 03



Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / L8 - Setiembre 2013, EF- Enero 2014
 Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Con respecto a los ingresos laborales según actividad económica, se destaca que el 61.45% de los beneficiarios ocupados en el EEF tiene ingresos mensuales en promedio iguales o mayores a una Remuneración Mínima Vital (RMV) que actualmente está estimada en S/. 750.00 nuevos soles. Así los beneficiarios ocupados del proyecto logran incrementar sus ingresos en un 5.7% que al inicio (ELB). Principalmente son las otras Actividades de Servicio y las Actividades Inmobiliarias los que registran los mayores ingresos económicos percibidos por los beneficiarios (S/. 1,052 y S/. 981.82 soles respectivamente). Por el contrario, los menores ingresos percibidos por los jóvenes en el EEF son los que trabajan en empresas relacionadas a las actividades de Hoteles – Restaurantes y las de Agricultura (S/. 650 y S/. 600 respectivamente).

Como se puede observar en el Cuadro N° 07 los ingresos que se muestran toman en consideración la totalidad de beneficiarios ocupados de la muestra (asalariada e independiente), reflejando en mayoría ingresos mensuales iguales o superiores a la Remuneración Mínima Vital (RMV).

Cuadro N° 10

**REGION MADRE DE DIOS: DISTRIBUCION DEL INGRESO MENSUAL PROMEDIO DE BENEFICIARIOS OCUPADOS
 SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (ELB: 77 Jóvenes / EEF: 80 Jóvenes)**

Ramas de Actividad Económica	Ingreso mensual promedio S/.		
	Antes	Después	Variación %
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	700	600.00	-16.67
Industrias manufactureras	1142	918.42	-24.34
Construcción	770	722.50	-6.57
Comercio al por mayor y por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.	940	833.50	-12.78
Hoteles y restaurantes	543.33	650.00	16.41
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	988	969.23	
Intermediación financiera		800.00	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		981.82	
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	988	655.50	-50.72
Enseñanza	793.33		
Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales	980	1052.00	6.84
Hogares privados con servicio doméstico	450		

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados

a. Modalidad de contratación

Con relación a la variable contrato de trabajo se observa que el número de Trabajadores Sin Contrato disminuye en 45,8 puntos porcentuales, siendo en la EEF del 42,5%, frente al 88,3% encontrado en el ELB.

En el caso de trabajo temporal con “contrato a plazo fijo”, el EEF registró el 18.8% de los beneficiarios, mostrando una variación porcentual de 14.9 en comparación de la Línea de Base (3.9%). Esta diferencia positiva para el proyecto indica que 15 jóvenes lograron ingresar a puesto laborales donde las empresas respetan sus derechos como trabajador, ofreciéndoles los beneficios de acuerdo a ley. Situación que se debe a la incorporación de medianas y grandes empresas (tiendas Efe, Topytop y Claro) en la región, que por política institucional generan empleo respetando todos los beneficios del trabajador al igual que los empleos generados en el sector público (Gobiernos locales).

Asimismo, el 27.5% firmó un Contrato interno de Trabajo entre el empleador y el trabajador (beneficiario) de manera interna por un período de tres meses. Este documento, tal como se indica es interno, sin el debido conocimiento de las instancias laborales del sector; por lo que no garantiza que la empresa empleadora respete los derechos laborales que tiene el trabajador.

Cuadro N° 11
REGION MADRE DE DIOS: BENEFICIARIOS OCUPADOS Y MODALIDAD DE CONTRATACION
ANTES Y DESPUES DEL PROYECTO (ELB: 77 Jóvenes / EEF: 80 Jóvenes)

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				
	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Diferencia %
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	77	100	80	100	
Contrato indefinido, permanente	2	2.6	1	1.25	-1.3
Contrato a plazo fijo	3	3.9	15	18.75	14.9
Locacion de servicios	4	5.2	6	7.5	2.3
Contrato Interno de Trabajo			22	27.5	27.5
Negocio propio			1	1.25	1.3
Prácticas pre-profesionales			1	1.25	1.3
Sin contrato	68	88.3	34	42.5	-45.8

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

Las dos dimensiones que comprenden el grado de protección laboral de un trabajador, es por un lado el acceso a un seguro de salud y por otro el sistema de pensiones nacional o privado. Tal como se aprecia en el cuadro N° 08, el 72.5% de los beneficiarios ocupados no accede a un sistema de prestación de salud, y el 81.3% no está afiliado a ningún sistema de pensiones, en comparación con el ELB existe una diferencia positiva, demostrando que son menos beneficiarios que actualmente “no tienen ningún seguro de salud y sistema de pensiones”. Se obtiene también un incremento de 11.1 puntos porcentuales entre el ELB y el EEF en cuanto a los beneficiarios afiliados a Essalud y al Sistema Privado de Pensiones (AFP).

Cuadro N° 12

**REGION MADRE DE DIOS: BENEFICIARIOS OCUPADOS Y AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN
 ANTES Y DESPUÉS DEL PROYECTO (ELB:77 / EEF:80 Jóvenes)**

Afiliación a la seguridad social y sistema de pensiones	Beneficiarios Ocupados				
	Línea de Base (a)		Evaluación Final (b)		Diferencia (%) (b-a)
	Abs.	%	Abs.	% ^{1/}	
Total absoluto (N)	77	100	80	100	
Total relativo (%)					
SALUD					
Afiliados a ESSALUD	4	5.2	13	16.3	11.1
Seguro privado de salud (EPS)	1	1.3	1	1.3	0.0
Otro sistema de prestación de salud (SIS)	8	10.4	8	10.0	-0.4
No esta afiliado a ningún sistema de prestación de salud	64	83.1	58	72.5	-10.6
PENSION					
Afiliados al Sistema Privado de Pensiones (AFP)	3	3.9	12	15.0	11.1
Afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)	2	2.6	3	3.8	1.2
No está afiliado a ningún sistema de pensiones	72	93.5	65	81.3	-12.3

1/ Debido al redondeo, la suma de los porcentajes no corresponden al total (100%).

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.5.4.3. Medios / Contactos para acceder al puesto de trabajo

Son distintos los medios que utilizan los jóvenes para la búsqueda efectiva de empleo, siendo el más utilizado su red de contactos sociales como amigos, familiares y vecinos (el 58.75% accede a un puesto de trabajo por este medio).

Los que buscaron empleo en avisos de las puertas de las empresas o en avisos de periódicos es el 2.5%, el mismo dato se repite con los que buscaron en páginas de internet, finalmente el 6.25% generó su propio negocio y por ende su propio empleo; por lo que podemos inferir que un 70% de la muestra total busco su empleo de manera autónoma, recurriendo a diferentes fuentes diferentes a SENATI.

El 30% indicó que encontró trabajo porque el proyecto lo presentó, en relación a este porcentaje se resalta que hubo una intermediación laboral por parte de la I.E.SENATI, pero los jóvenes fueron presentados a empresas que realizaban actividades que no guardan relación con el curso de capacitación recibida.

La situación que se refleja en los cuadros es que los beneficiarios accedieron a un empleo ya sea por sus propios medios o por contactos, situación positiva en los jóvenes, por cuanto sus capacidades de empleabilidad han sido potenciadas para una búsqueda autónoma y a la vez efectiva de trabajo; pero si la contrastamos con las condiciones laborales en las que se insertaron al mercado de trabajo, vemos que el 80% de la muestra estudiada da una inclusión desventajosa, expresada en trabajos sin contrato, trabajos temporales y sin los mecanismos de protección y seguridad social (aspectos que fueron vistos en secciones anteriores del presente informe).

Cuadro N° 13

REGION MADRE DE DIOS -EVALUACION FINAL
BENEFICIARIOS OCUPADOS:Medios /contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo
(EEF/80 Jóvenes)

Medios/contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo		
¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?	Abs	%
Total absoluto (N)	80	100.00
1. El proyecto me presentó	24	30.00
2. Busqué en internet	2	2.50
3. Pregunté a amigos, familiares o vecinos	47	58.75
4. Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados	2	2.50
5. Negocio propio / Negocio Familiar	5	6.25

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

4.6. ASOCIACIÓN Y COORDINACIÓN

4.6.1. Articulación de la IE con la Empresa

Con relación a si las empresas fueron visitadas por la IE para preguntarle por sus demandas de personal con calificación básica antes de que se inicie el proyecto, sólo 4 de los 11 entrevistados de las empresas, precisaron que sí, aunque se evidencia una confusión entre los entrevistados sobre las visitas periódicas que SENATI realiza para sus cursos de carrera. Podemos anotar asimismo, que no hubo participación alguna de las empresas en la selección del curso, que se evidencia en la inserción de jóvenes en ocupaciones disímiles a las que se han capacitado.

Por otro lado, ninguna de las empresas, manifestó haber tenido participación en el diseño curricular del curso.

Con relación a si la IE realizó algún tipo de seguimiento a los jóvenes que se encontraban trabajando, 6 empresas entrevistadas respondieron afirmativamente y que lo hicieron mediante visitas periódicas a las instalaciones de las empresas, llamadas telefónicas y resaltaron también que el equipo del proyecto acompañó a los jóvenes al principio sobre todo para la entrevista inicial con el empresario.

4.6.2. Articulación con la DRTPE

Éstas no se han dado de manera estrecha, la participación de la DRTPE durante la implementación del proyecto ha sido básicamente en tres actividades puntuales: la primera, a solicitud del proyecto, fue invitado como expositor el Director Regional de Trabajo en el taller “Gratificación, vacaciones y CTS en el régimen general laboral”¹⁸, contenidos que forman parte de los referidos al tema de legislación laboral como parte de los contenidos transversales propuestos por el proyecto, la segunda, durante la etapa de inserción laboral, la DRTPE proporcionó a los

¹⁸ Exposición llevada a cabo el 23 de setiembre del 2013, a horas 5:00 pm en las instalaciones del SENATI

vinculadores laborales del proyecto una base de datos con nombres de empresas locales formales de la ciudad de Puerto Maldonado; y la tercera el Director Regional de Trabajo participó en calidad de invitado al evento de clausura del proyecto realizado en octubre del 2013.

Más allá de estas tres acciones, no se han dado más coordinaciones o articulaciones interinstitucionales entre SENATI y la DRTPE.

No obstante, tanto para el Director como para ex-Director de la DRTPE, el que los jóvenes hayan sido capacitados por el proyecto ya representa un logro en sí mismo, y el haberle dado inicio a su vida laboral es otro logro, por cuanto se ha despertado en los jóvenes el interés de seguir capacitándose más y calificando mejor su mano de obra. De igual forma, la obtención del Certificado que les fue proporcionado, incrementa sus posibilidades de empleabilidad así sea con empleos no formales, *“a no tener nada, es mejor lo que tienen”* refirieron, ello por la alta informalidad de las empresas existentes en Madre de Dios.

4.7 EFECTO DE REPLICABILIDAD

Un aspecto importante evaluado, en la posibilidad de una replicabilidad del proyecto, es la diferencia existente entre los jóvenes enviados por el proyecto y los contratados directamente por la empresa.

De los 11 representantes de las empresas entrevistadas, 2 respondieron afirmativamente en torno a que 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, principalmente los jóvenes que estudian una carrera técnica en SENATI, ya que conocen más por el tiempo de capacitación que tienen frente a un joven del proyecto que conoce sólo lo básico.

La segunda empresa que respondió afirmativamente, hace alusión a las competencias blandas del joven enfatizando que se debe a su formación militar.

Las empresas entrevistadas que pertenecen al sector público como el Gobierno Regional de Madre de Dios, la Municipalidad Provincial de Tambopata, la Empresa de Agua Potable y Saneamiento, afirmaron no encontrar diferencia alguna porque en algunos casos los jóvenes se presentaron a las convocatorias laborales por cuenta propia y cuando eran presentados por el proyecto, se hacía énfasis en la experiencia y estudios de los jóvenes así éstas no tengan relación con la capacitación recibida por el proyecto. La meta era insertarlos laboralmente sea en ocupaciones similares o diferentes al entrenamiento recibido.

Asimismo, consideramos que otro aspecto a considerar para la replicabilidad de la experiencia, es el logro exitoso de los productos exigidos por FE. A nivel del primer producto (focalización y selección) la IE asumió como beneficiarios a jóvenes que venían cursando estudios superiores, aspecto que no garantizaba su permanencia en el proyecto aunque una gran mayoría si calificaba en los requisitos establecidos por FE y la IE. El segundo producto (Capacitación), la carga horaria y contenidos no fueron suficientes para el logro de competencias de los beneficiarios. El tercer producto (Inserción laboral), de acuerdo al Informe Final de La IE se insertó a 57 jóvenes, ninguno de ellos fue en un trabajo formal siendo la inserción laboral exigida por FE del orden de 0%.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Sobre la Focalización y Selección de Beneficiarios:

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

Sobre el proceso de Capacitación:

- 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 fundamentalmente los de inserción laboral resultaron poco viables en la práctica, ya que el entorno económico y productivo de Madre de Dios no favorece la inserción en empleos formales. 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 la zona de intervención del proyecto, la IE no cuenta con experiencia ni trayectoria alguna referida a procesos de inserción laboral en general e inserción laboral juvenil en particular, asimismo, no acredita experiencia demostrada en la colocación laboral formal de personas en sectores que demandan mano de obra.
- El Estudio ha evidenciado que el personal que conforma el equipo técnico del proyecto no tenía claridad sobre los alcances del proyecto y, en especial, sobre la inserción laboral, sea porque no han participado en su formulación, según señalaron, sea que no contaron con expertise en temas de articulación e inserción laboral.
- Asimismo, conociendo que la Línea 1 de FE debe propender al establecimiento de trabajos dependientes formales, el estudio también evidencia que un número significativo de jóvenes (17.5%) trabajan de manera independiente (autoempleo), incluso desde antes de su participación en el proyecto.
- 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 puntos fuertes y débiles, ha desarrollado y proporcionado un marco de oportunidades educativas y laborales a los jóvenes beneficiarios del mismo, ubicándolos en mejor posición para optar un empleo, obtener un ingreso y lograr un reconocimiento social.

5.2. SUGERENCIAS

Sugerencias generales:

- Se sugiere que para próximas convocatorias, el perfil de beneficiarios que exige FE para los proyectos (preferentemente en situación de pobreza, de vulnerabilidad y desempleados o subempleados), debiera ser más específico y concluyente, de manera tal que se garantice una selección exhaustiva de beneficiarios por parte de la IE y se minimice la inclusión de personas que no cumplan con los indicadores que se establezcan.
- Se sugiere que FE pueda estandarizar y unificar los formatos de información técnica para la ejecución de los proyectos, ya que ello contribuiría a una mejor organización de la información por parte de la IE.
- Se sugiere que para próximas propuestas de proyectos en la Línea 1, el porcentaje de inserción en empleos formales pueda ser reducido en función a la composición sectorial y tamaño de empresas existentes en la región donde se intervenga; ya que queda demostrado para el caso de Madre de Dios, que el mercado económico local al estar conformado por un 96.8% de microempresas hace que la inserción laboral en un trabajo formal sea muy reducido o en el peor de los casos inviable. El que una región tenga un significativo número de empresas de mayor tamaño (medianas y grandes) hace posible a través de acciones positivas, la contratación de jóvenes en el sector formal de la economía.
- De igual forma, las próximas propuestas deben tener la capacidad de asegurar la vinculación de la formación con la inserción en el mercado laboral y que éste tenga un efecto sobre las remuneraciones y la productividad. El fomentar empleo formal en regiones donde existe mayor precariedad laboral debiera ser un logro positivo del proyecto.

Sugerencias específicas:

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

- Con relación al presupuesto y su manejo, que se establezcan mecanismos y procedimientos previos que garanticen la oportuna disponibilidad de los fondos, máxime en aquellas IE que dependen de una instancia o sede central.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central de Reserva del Perú – Departamento de Estudios Económicos Sucursal Cusco. "Síntesis Económica de Madre de Dios – Junio 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".
- Gobierno Regional de Madre de Dios (2005). "Plan Concertado del departamento de Madre de Dios".
- 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 Trabajo y Promoción del Empleo (2012) – Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones: "Anuario estadístico sectorial 2012"
- Ministerio del Ambiente, "Minería aurífera en Madre de Dios y contaminación, una bomba de tiempo", Lima, 2011
- Ministerio de la Producción (2012): "MYPE 2011 Estadísticas de la micro y pequeña empresa".
- Ministerio de la Producción – Dirección Regional de Industria (2011): "Análisis Regional de Empresas Industriales – Región Madre de Dios".
- 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"

VII. ANEXOS

ANEXO 1 - Número total de empresas formales por tamaño de empresa y rango de trabajadores de la región Madre de Dios

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

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	GOREMAD-Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones / División de Equipo Mecánico	20527143200	Administración Pública en general	Operatividad y administración de equipos pesados, livianos y menores	32	25	1
2	Emp 2	E.P.S. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Tambopata-EMAPAT S.R.L.	20129302322	Captación, depuración y distribución de agua	Suministro de agua, desagüe y saneamiento integral	25	180	2
3	Emp 3	Municipalidad Provincial de Tambopata-Gerencia de Desarrollo Urbano	20162298659	Actividad Administrativa Pública en general	Servicios de gobierno local - ejecución de obras públicas, infraestructura	30	8	1
4	Emp 4	Municipalidad Provincial de Tambopata-Gerencia de Gestión Ambiental	20162298659	Actividad Administrativa Pública en general	Servicios de gobierno local - Limpieza, ornato, turismo, medio ambiente	6	150	1
5	Emp 5	E & O S.C.R.L. (1)		Extracción y venta de material de construcción, agregados	Materiales de construcción y agregados	8		1
6	Emp 6	Ensambladora Puerto Maldonado Motos y cargueros E.I.R.L.	20542800501	Mecánica automotriz	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas	8	4	1
7	Emp 7	Taller Yony	10400719735	Mecánica automotriz	Mantenimiento y reparación de motores	10	7	1
8	Emp 8	Perubras Amazon S.R.L.	20527118949	Venta de consumibles de la minería	Compresores, inyectores, laminadores, etc.	13	8	1
9	Emp 8	Telecomunicaciones del Sur - S.A.C. ECONOCABLE	20527788758	Telecomunicaciones	Suministro de TV por cable	12	24	2
10	Emp 8	Tiendas EFES:A.	20141189850	Venta equipo de uso doméstico	Venta de electrodomésticos	5	17	1
11	Emp 8	Yakary Canopy Adventure S.R.L.	20450669327	Agencias de viajes y guías turísticas	Venta de paquetes turísticos	9	8	1

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Notas:

(1) No se ubicó a representante de la empresa, en su lugar se entrevistó al Mecánico a cargo que además fue jefe inmediato del joven beneficiario colocado en esta empresa.

Anexo N° 03 – Identificación de los Representantes de las Empresas (Entrevistado)

N°	Nombre de la Empresa	Representante de la empresa (Entrevistados)	Cargo	Tiempo en la empresa (años)	Lugar de la entrevista	Teléfonos	
						Fijo	Celular
1	GOREMAD-Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones / División de Equipo Mecánico-DEM	Pedro Condori Valdarraga	Jefe de la DEM - Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones	4	Oficinas de la DEM	(082) 502863	
2	E.P.S. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Tambopata-EMAPAT S.R.L.	César Augusto Linares Ruíz	Residente Encargado de Obra	4	Oficina de Recursos Humanos	(082) 571896	946.703.806
3	Municipalidad Provincial de Tambopata- Gerencia de Desarrollo Urbano	Ing. Walter Leoncio López Sanca	Sub-gerente de Obras, Supervisión y Liquidación	0.7	Planta industrial (En ensamble y culminación)	(082) 573405 Anexo 220	
4	Municipalidad Provincial de Tambopata- Gerencia de Gestión Ambiental	Ing Yeny Zavala Areque	Gerente de Gestión Ambiental	1	Oficina de la Gerencia de Gestión Ambiental		950.310.049
5	E & O.S.C.R.L. (1)	Alexi Rojas	Mecánico	2	Instalaciones de la Empresa		
6	Ensambladora Puerto Maldonado Motos y cargueros E.I.R.L.	Máximo Valverde Damián	Encargado	8	Instalaciones de la Empresa		
7	Taller Yony	Jhony Chávez Trigoso	Propietario	10	Taller		946.942.002
8	Perubras Amazon S.R.L.	Mario Palomino Rimahuamán	Gerente General	13	Instalaciones de la Empresa	(082) 573763	
9	Telecomunicaciones del Sur - S.A.C. ECONOCABLE	Hugo Castilla	Gerente Oficina Puerto Maldonado	0.4	Instalaciones de la Empresa		941.861.330
10	Tiendas EFE S:A.	William Barrón bravo	Gerente Territorial	2	Instalaciones de la Empresa		969.640.759
11	Yakary Canopy Adventure S.R.L.	Dilmar Borja	Gerente General	5	Instalaciones de la Empresa	(082) 502207	

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

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 trabajo donde se ubican los jóvenes	Tareas principales que realizan los jóvenes en la empresa
1	GOREMAD-Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones / División de Equipo Mecánico-DEM	1	Jefe de la DEM - Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones	Área Técnica: operadores, mecánicos, eléctrica, conductores	Auxiliar en operación y mantenimiento de equipo pesado y luego de 1 mes pasó a ser Asistente de Operador de equipo pesado
2	E.P.S. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Tambopata-EMAPAT S.R.L.	2	Residente Encargado de Obra	Obras y Proyectos	Catastro comercial en campo a través de fichas encuesta de EMAPAT
3	Municipalidad Provincial de Tambopata- Gerencia de Desarrollo Urbano	1	Sub-gerente de Obras, Supervisión y Liquidación	Ejecución de obras	Trabajos de acabados y encofrados
4	Municipalidad Provincial de Tambopata- Gerencia de Gestión Ambiental	1	Gerente de Gestión Ambiental	Limpieza pública de parques y jardines	Podas, siembra de plantas ornamentales, mantenimiento de parques y vivero municipal
5	E & O.S.C.R.L. (1)	1	Mecánico	Área de Mecánica	Organizar y limpiar las herramientas, equipos. Apoya en el desmontaje de cremalleras, rótulas y terminales
6	Ensambladora Puerto Maldonado Motos y cargueros E.I.R.L.	1	Encargado	Ensamblaje	Realiza el ensamblaje, mantenimiento y reparación de motores de cargueros
7	Taller Yony	1	Propietario	Área de Mecánica	Organizar, limpiar y guardar las herramientas. Detener piezas, pasarle refacciones al mecánico, limpiar y ordenar el área de taller
8	Perubras Amazon S.R.L.	1	Gerente General	Área de Ventas y Área de Cobranzas	Área de Ventas: Verificación de mercadería, atención al cliente. Área de Cobranzas: Emisión de comprobantes, descargo de productos al sistema, mantenimiento de generadores y trimotos
9	Telecomunicaciones del Sur - S.A.C. ECONOCABLE	2	Gerente Oficina Puerto Maldonado	Área Técnica	Conexiones e instalación del servicio de TV por cable, mantenimiento
10	Tiendas EFE S:A.	1	Gerente Territorial	Área de Ventas y Área de Trabajo en campo	Área de Ventas: Ingreso de solicitudes de compra, desembolso de créditos, atención al cliente. Área de T. en campo: Colocación de créditos
11	Yakary Canopy Adventure S.R.L.	1	Gerente General	Área Contable y Área Administrativa y Logística	Área Contable: Reporte de ingresos egresos, contratos laborales, emisión de comprobantes contables, inventarios. Área Administrativa y Logística: Horarios personal, traslados, compras de insumos diarios

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Anexo N° 05: Calificación del Desempeño Laboral de los Jóvenes

N°	Indicadores	Escala de calificación (1)				
		Pésimo = 1	Malo = 2	Regular = 3	Bueno = 4	Muy bueno = 5
1	HABILIDADES TECNICAS					
1.1	Conocimientos básicos de la especialidad			1	9	1
1.2	Uso de equipos, insumos-materiales, herramientas			1	9	1
1.3	Tiempo de ejecución de las tareas			1	9	1
1.4	Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado			1	9	1
2	HABILIDADES PERSONALES					
2.1	Capacidad para aprender			3	5	3
2.2	Agilidad en la toma de decisiones		2	4	3	2
2.3	Capacidad para resolver problemas		1	4	4	2
2.4	Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo	1		3	5	2
2.5	Capacidad de adaptación al cambio	1	1	2	5	2
2.6	Capacidad de innovar		3	5	2	1
2.7	Tener manejo informático	3	5	2	1	
3	4.3. ACTITUD PARA EL TRABAJO					
3.1	Puntualidad	1		1	5	4
3.2	Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)	1		1	5	4
3.3	Actitud positiva frente al trabajo	1		2	5	3
3.4	Relación con los compañeros y superiores		1	1	5	4
3.5	Iniciativa demostrada en la realización de tareas	1	1	1	5	3
3.6	Honestidad		1	1	6	3
3.7	Otro (especificar) (2)	1				

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Notas.-

- 1) Número de casos por cada indicador
- 2) Sólo la Emp. 10 mencionó como otro indicador de evaluación en el punto 4.3 "el trabajo bajo presión"

ANEXO 6: Documentos complementarios

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

A. Ficha Socioeconómica y Laboral – Línea 1/ Evaluación Final

FICHA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 1 EVALUACION FINAL



Código de proyecto # de encuesta

A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO

A.1 Nombre completo _____

A.3 Sexo 1 F 2 M

A.5 Edad _____

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

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

A.9 Dirección _____

A.10 Referencia _____

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

A.13 Región _____

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

A.16 Correo electrónico _____

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

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

C. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

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

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

1 Si (Ir a D.1) 2 No

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

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

c.3.2 Haciendo algo en casa para vender?

c.3.3 Ofreciendo algún servicio?

c.3.4 Trabajando en un negocio familiar?

c.3.5 Haciendo prácticas pagadas?

c.3.6 Realizando labores en la chacra?

c.3.7 Otro?.....

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

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

2 Se cansó de buscar 7 Problema de salud

3 Por su edad 8 Falta de documentos

4 Falta de experiencia 9 Otro (especificar)

5 Sus estudios no lo permiten

D. OCUPACIÓN PRINCIPAL

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

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

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

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

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

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

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

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

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| 1 Contrato indefinido, permanente | <input type="checkbox"/> | 6 Contrato de aprendizaje | <input type="checkbox"/> |
| 2 Contrato a plazo fijo | <input type="checkbox"/> | 7 Locación de Servicios, Servicios No Personales | <input type="checkbox"/> |
| 3 Estuvo en 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)..... ?

- | | | | | | | | |
|---------------|--------------------------|-----------|--------------------------|----------------------|--------------------------|------|--------------------------|
| 1 Sí, ESSALUD | <input type="checkbox"/> | 2 Sí, SIS | <input type="checkbox"/> | 3 Sí, seguro privado | <input type="checkbox"/> | 4 No | <input type="checkbox"/> |
|---------------|--------------------------|-----------|--------------------------|----------------------|--------------------------|------|--------------------------|

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

- | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|-------------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| 1 Sistema Privado de Pensiones (AFP) | <input type="checkbox"/> | 2 Sistema Nacional de Pensiones (ONP) | <input type="checkbox"/> | 3 Otro..... | <input type="checkbox"/> | 4 Ninguno | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|-------------|--------------------------|-----------|--------------------------|

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

D.12 ¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?

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

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

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

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

E. OCUPACIÓN SECUNDARIA

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

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

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

_____ Cod.

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

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

_____ Cod.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

H.6 Antes de la entrevista averigüé qué hace la empresa	<input type="checkbox"/>
H.7 Antes de la entrevista averigüé los requisitos y funciones del puesto solicitado	<input type="checkbox"/>
H.8 Durante la entrevista estuve seguro y comunicativo	<input type="checkbox"/>
H.9 Durante la entrevista expresé claramente mi experiencia laboral previa	<input type="checkbox"/>
H.10 Durante la entrevista expresé claramente mis virtudes más resaltantes	<input type="checkbox"/>
H.11 Después de la entrevista realicé alguna consulta a la empresa cuando no fui elegido	<input type="checkbox"/>

BENEFICIOS DEL PROYECTO

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

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

Competencias blandas

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

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

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

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

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

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

Condiciones laborales en la empresa

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

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

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

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

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

13 Gustó _____

14 Disgustó _____

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

M. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA FICHA

M.1 Nombre del encuestador _____

M.2 Nombre del supervisor _____

M.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

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

M.5 Comentarios/observaciones

B. 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.

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 transfondo familiar y social (barrio) en la permanencia y continuidad del joven en el proyecto?
- 3.7. ¿Qué estrategias ha implementado la IE para mejorar la actitud positiva de los jóvenes frente a oportunidades como las que ofrece el proyecto?

IV. INSERCIÓN LABORAL

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

V. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

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

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

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 Dirección 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"/>
										Región / Provincia:	<input type="text"/>
Datos Personales del representante del Sector											
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 ?