

## Estudio de Evaluación Final

**“Capacitación para la empleabilidad e inserción  
laboral de jóvenes en los sectores agroindustria y  
hotelería de la Región San Martín”**



## CONTENIDO

<b>SECCIÓN</b>	<b>PÁGINA</b>
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
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....	11
4.1. RELEVANCIA.....	11
A nivel del Alineamiento del Entorno Económico y Demanda Laboral.....	11
4.1.1. Entorno Económico Productivo y Laboral en la Región.....	11
4.1.2 La demanda laboral juvenil en San Martín.....	11
A nivel del Marco Lógico.....	12
4.2. EFICIENCIA.....	13
A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada.....	13
4.2.1. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje.....	13
4.2.2 Competencias blandas.....	14
4.2.3 Disponibilidad de ambientes y recursos físicos.....	14
4.2.4 Mecanismos de monitoreo y control de la capacitación.....	15
4.2.5 Deserción de participantes.....	15
4.2.6 Incentivos y beneficios otorgados por la IE.....	16
A nivel Presupuestal.....	16
4.2.7 Ejecución Presupuestal (recursos programados y asignados suficientes, eficiencia en la ejecución del gasto).....	16
4.3 EFECTIVIDAD:.....	18
A nivel de la convocatoria, focalización y selección de Beneficiarios.....	18
4.3.1. Proceso de focalización y selección de jóvenes.....	18
A nivel de Inserción Laboral.....	19
4.3.2. Articulación y vinculación laboral del proyecto.....	19
4.3.3. Correspondencia entre ocupación desempeñada y capacitación recibida.....	20
4.3.4. Medición de Trabajo Decente.....	21

A nivel de la Inserción y Deserción Laboral.....	<del>2322</del>
4.3.5.    Oferta y colocación laboral .....	<del>2322</del>
4.3.6.    Deserción laboral .....	23
A nivel de la Efectividad del Proyecto en las Empresas .....	24
4.3.7.    Tareas principales que realizan los jóvenes del proyecto.....	24
4.3.8.    Desempeño laboral de los jóvenes en su puesto de trabajo .....	24
4.3.9.    Otras habilidades técnicas específicas necesitadas por la empresa .....	24
4.3.10.  Necesidad de la empresa de “entrenar en el puesto de trabajo” a los jóvenes del proyecto .....	25
4.4.    SOSTENIBILIDAD .....	25
4.5.    ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ENCUESTA A BENEFICIARIOS.....	26
4.5.1.    Situación Laboral .....	26
4.5.2.    Ingresos de los beneficiarios .....	27
4.5.3.    Otros cambios observados .....	28
4.5.3.1.  Categoría ocupacional.....	<del>2928</del>
4.5.3.2.  Tamaño de empresa.....	29
4.5.3.3.  Beneficiarios Ocupados por rama de actividad económica .....	30
4.5.3.4.  Beneficios sociales de los Beneficiarios Ocupados .....	32
4.6.    ASOCIACION Y COORDINACION .....	33
4.6.1.    Articulación de la IE con la DRTPE –SM.....	33
4.6.2.    Articulación de la IE con los Gobiernos Locales .....	34
4.6.3.    Articulación de la IE con la Empresa .....	34
4.7.    EFECTO DE REPLICABILIDAD.....	<del>3534</del>
V.    CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
5.1.    CONCLUSIONES .....	36
5.2.    RECOMENDACIONES .....	37
VI.    REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	38
VII.  ANEXOS .....	39

## Abreviaturas

CFP	:	Centro de Formación Profesional
DRTPE-SM:		Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín
EEF	:	Estudio de Evaluación Final
ELB	:	Estudio de Línea de Base
ET	:	Equipo Técnico
IE	:	Institución Ejecutora
FE	:	FONDOEMPLEO
FG	:	Focus Group
FSEL	:	Ficha Socio Económica Laboral
RMV	:	Remuneración Mínima Vital
TDR	:	Términos de Referencia
VUPE	:	Ventanilla Única de Promoción del Empleo

## I. RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento presenta el EEF del proyecto C-12-11 "**Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en los sectores agroindustria y hotelería de la Región San Martín**", encargado por FE en el marco de su XII<sup>o</sup> Concurso de Proyectos y que corresponde a la Línea 1: Capacitación e Inserción Laboral. El EEF responde a los procesos regulares de evaluación de FE, estudio que busca conocer la situación socioeconómica laboral de los beneficiarios después de la intervención del proyecto y el contexto socioeconómico y laboral en el ámbito de intervención del mismo.

Dicho proyecto fue implementado por la IE Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI / CFP Moyobamba, en las provincias de Moyobamba y Rioja, cuyo propósito u objetivo central fue el "*acceso adecuado de los jóvenes al trabajo formal y mejor remunerado*". Fueron cuatro componentes desarrollados por el proyecto: i) convocatoria, ii) capacitación, iii) inserción laboral y iv) gestión del proyecto; y tuvo como meta establecida 200 jóvenes entre 18 a 29 años en situación de pobreza.

Para este estudio en particular, se analiza y se muestra los resultados en el componente de inserción laboral, cuya meta planteada en la propuesta fue del 60% de jóvenes egresados de la capacitación en empleos formales. Se utilizó información socio-laboral de los mismos beneficiarios que fueron entrevistados para el ELB (122) 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.

Los resultados muestran en principio, tres cambios importantes en los beneficiarios del proyecto. En primer lugar, el cambio sobre la inserción laboral de los participantes, ya que los resultados indican que sobre la inserción se muestran resultados negativos en la tasa de ocupación (-17.21 puntos porcentuales), al pasar de 94.26% a 77.05%. En segundo lugar, el cambio sobre el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados antes y después del proyecto, ya que, en este sentido, los resultados indican que se elevó en un 27.75% 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/. 0.63 céntimos por cada hora trabajada. Y el tercer cambio, analizado está en relación al menor número de horas a la semana que trabaja un beneficiario, pues los resultados muestran un cambio de -3.34% horas a la semana (equivalentes a -1.5 horas), lo que explicaría que el incremento adicional por hora en el ingreso de los beneficiarios no se dio sobre la extensión de la jornada semanal sino por la incorporación de un número mayor de jóvenes ocupados.

Adicionalmente a estos tres cambios sobre la inserción laboral, se muestran otros resultados que dan cuenta de las características del empleo obtenido por los beneficiarios, que no necesariamente cumplen con las características para considerarlo "decente". Se comprueba que de los beneficiarios que se incorporaron al mercado de trabajo, 12.77% lo hicieron en empleos independientes que comparado a la línea de base ha disminuido (de 36.52% a 12.77%); aun así denota la presencia de autoempleo y baja incorporación en empleos asalariados. De igual forma se ha constatado que los jóvenes que logran emplearse de manera asalariada, el 82.98%, el 54.26% lo hacen en empresas de menos de diez trabajadores y se incrementa en un 28.73% la inclusión de los jóvenes en empresas medianas y grandes, básicamente en empresas prestadoras de servicios eléctricos e industria manufacturera.

Por otro lado, sólo el 48.93% de beneficiarios ocupados cuenta con algún sistema de salud (EPS, ESSALUD o, principalmente, SIS), y con algún sistema de pensiones, un mínimo del 5.32% (AFP u ONP). En el caso de la modalidad de contratación, sólo el 8.51% de los jóvenes reportaron haber firmado uno (principalmente a plazo fijo y complementariamente a prácticas pre-profesionales, frente a un 78.72% de los beneficiarios que trabajaba sin contrato laboral.

Articulando esta data con los niveles de la escala de medición del Índice de Trabajo Decente, se tiene que después de su paso por el proyecto, el 62.77% de los jóvenes ocupados se ubicaron en la escala de medición del Nivel IV, menor al 66.96% inicial, es decir, que sólo cumplieron con alguno de los indicadores complementarios: o contaban con algún seguro de salud, o un seguro de pensiones o su jornada laboral era menor o igual a las 48 horas semanales; igualmente es de destacar que el 26.6% de los jóvenes ocupados se encontraban en el Nivel III de la escala, mayor al 20% inicial, ya que si bien carecían de un contrato de trabajo, finalizado el proyecto percibían ingresos mensuales en su ocupación igual o mayores a una RMV de S/.750.00. Un dato resaltante se refleja en el nivel V (6.38% después del proyecto) y que ha disminuido notablemente con respecto al ELB (11.3%), siendo un nivel que se caracteriza por no cumplir con ningún indicador de medición de lo que se considera trabajo decente.

Los beneficiarios que se incorporaron o permanecieron en el mercado de trabajo, lo hicieron en empresas de actividades similares a las de aquellas empresas en las cuales trabajaron antes del proyecto, así los beneficiarios del proyecto incrementan su participación en sectores de comercio (25.53%) y permanecen, aunque con una baja en términos porcentuales, en la actividad agrícola (20.21%); caso curioso sucede con las actividades inmobiliarias, empresariales que de no haberse registrado beneficiarios ocupados en el ELB, al finalizar el proyecto el 12.77% de beneficiarios se ocupan en esta actividad.

Finalmente, los resultados del estudio evidencian que sólo el 26.23% del total de beneficiarios de la muestra trabaja en una ocupación relacionada con la formación laboral recibida por el proyecto, y que un 50.82% trabajaba en algo que no tenía relación con lo que se capacitó en la IE, y un 22.95% que no trabajaba.

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

## II. INTRODUCCION

La realización del Estudio de Evaluación Final (EEF) del proyecto **“Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en el sector agroindustrial y hotelería de la Región San Martín”**, corresponde a un trabajo coordinado entre FONDOEMPLEO, SENATI – CFP Moyobamba, como Institución Ejecutora (IE) y El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo como Institución Evaluadora, a fin de lograr conocer de mejor manera la realidad de los jóvenes beneficiarios, obtener aprendizajes del proceso de capacitación e inserción laboral y de la propia implementación del proyecto.

De acuerdo a los Términos de Referencia (TDR) para el levantamiento del EEF alcanzados por FE, el plan de trabajo, instrumentos y metodología han sido validados previamente por el Equipo de Planeamiento 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 (04) encuestadores, supervisor de campo y asistente técnico, presididos por el Profesional Temático, quienes han logrado cumplir la meta establecida para la aplicación de Encuestas a la muestra de jóvenes beneficiarios.

De igual modo, la etapa de campo ha contado con el apoyo de la IE facilitando el trabajo antes, durante y después de la aplicación de encuestas y las entrevistas y reuniones con el Equipo Técnico de proyecto.

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

### III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN

La metodología de evaluación final del proyecto tomó como base principal los TDR formulados por FE. Se llevó a cabo mediante un proceso altamente participativo que involucró a personal jerárquico, personal técnico y personal de instrucción de la IE SENATI – CFP Moyobamba, jóvenes beneficiarios, representantes del sector empresarial y representantes de la DRTPE - SM; 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:**

Informes técnicos y medios de verificación.

**2do: Trabajo de campo.**

La recolección primaria de datos del proyecto, seleccionados para la evaluación, se focalizó en las provincias de Moyobamba y Rioja.

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

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

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

**4to: Procesamiento de la información.**

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

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

#### 3.2 Temporalidad y período de referencia

La aplicación de la FSEL – Línea 1, Evaluación Final del Proyecto C-12-11 “*Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en los sectores agroindustria y hotelería de la región San Martín*”, se desarrolló durante el mes de mayo 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 FSEL-Línea 1-EF, el periodo de referencia determinado para la aplicación del estudio fue del 26 de enero al 01 de febrero del 2014.



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

N°	Programa de Capacitación	Grupo N°	Período de Referencia aplicación FSEL-L1-EF
1	Auxiliar en Mecánica Automotriz	I - II	Del 26-ene al 01-feb 2014
2	Mecánico de Motores Menores	I - II	
3	Ofimática	I - II	
4	Auxiliar Electricista Industrial	I - II - III - IV	

Fuente: Informe Final de Proyecto C-12-11

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

### 3.3 Metodología de recolección de información

#### 3.3.1 Metodología Cuantitativa

##### a. Descripción del Diseño cuantitativo

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

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

###### Población objetivo:

La población de interés para este estudio son los 200 jóvenes beneficiarios contemplados por el proyecto C-12-11 Región San Martín, comprendidas en las provincias de Moyobamba y Rioja.

###### Tamaño de Muestra

La muestra planteada en la propuesta técnica era de 115 jóvenes, no obstante, las encuestas efectivamente aplicadas han sido de 122. Esto se debió fundamentalmente a que se asignó a cada encuestador un número determinado de encuestas a aplicar más un adicional para cumplir con la meta, así se totalizaron las 122, mismas que fueron procesadas en su integridad tanto para el ELB y EEF.

**Tabla N° 02**  
**Muestra y encuestas realizadas en EEF**

Región	Muestra Planteada en propuesta Técnica	Encuestas realizadas en ELB	Encuestas realizadas en EEF
San Martín	115	122	122

Fuente: Propuesta Técnica y ELB Proyecto C-12-11

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

### c. Método de recopilación de Datos

Previa coordinación con Representantes 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-EF vía entrevista directa con los jóvenes identificados. La aplicación de la encuesta estuvo a cargo de un equipo de encuestadores debidamente capacitados para tal fin, liderados por un supervisor de campo.

Para el mejor logro de la meta, se ubicó a los jóvenes en sus centros de trabajo o domicilios, se les citó a las oficinas del proyecto y, complementariamente, se les ubicó y entrevistó telefónicamente.

#### 3.3.2 Metodología Cualitativa

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

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

- **Revisión y análisis de información secundaria.** Se identificó, revisó y analizó toda la información documental disponible relacionada con el proyecto así como información del entorno económico laboral.
- **Entrevistas a Personal jerárquico y Equipo Técnico.** Se realizaron entrevistas individuales al Director de la CFP Moyobamba SENATI así como al asistente administrativo del proyecto. Para la realización de las entrevistas se utilizó una guía de preguntas relacionadas con los temas centrales objeto de evaluación (focalización, capacitación, inserción laboral y ejecución presupuestal).
- **Entrevistas a representantes del sector empresarial empleador de jóvenes beneficiarios del proyecto.** Se realizaron seis entrevistas a representantes de igual número de empresas empleadoras de jóvenes egresados del proceso de formación profesional.
- **Entrevista a representantes de la DRTPE-SM.** Se realizó una entrevista a la Directora de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral así como al Coordinador Regional de VUPE, logrando recabar información relevante sobre el mercado económico productivo y laboral de la zona de intervención del proyecto. Para tal fin, se utilizó una guía de preguntas.
- **FG con jóvenes beneficiarios.** Se realizó un FG con los beneficiarios en las instalaciones de SENATI. 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 FG se desarrollaron de manera simultánea a la realización de las encuestas y estuvo a cargo del Profesional Temático como especialista en aspectos sociales. Posteriormente a la aplicación, se ha procedido a analizar los resultados obtenidos identificando indicadores cualitativos más relevantes para el Estudio.

## 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 Banco Central de Reserva del Perú – Sucursal Iquitos, el Indicador de Actividad Primaria (IAP) creció 11,4% interanual en diciembre 2013, impulsado por la expansión del sector agropecuario por la mayor producción de los sub-sectores agrícola y pecuario.

Explica también que, hubo un conjunto de indicadores de actividad económica de San Martín que reflejaron un comportamiento positivo respecto a diciembre del año anterior, como, el desempeño favorable del sector manufacturero (16,7%); número de afiliados activos del Sistema Privado de Pensiones que se incrementó en 6,2%; el crédito directo total en 4,1%; el crédito corporativo en 20%; crédito de consumo 9,5%. Asimismo, la inversión pública en la Región San Martín creció 12,3% por mayor ejecución de los proyectos de los gobiernos locales. En cambio, disminuyeron (también frente a diciembre del año anterior), los despachos de cemento en -18,2%, el crédito a microempresas en -17,1%; el crédito a pequeñas empresas en -7,9% y los arribos a los establecimientos de hospedaje disminuyeron en -1,4% por la menor afluencia de turistas nacionales.

En cuanto al empleo, da a conocer que en la ciudad de Tarapoto, en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores aumentó 8,3 por ciento en diciembre 2013 con relación a análogo mes del año anterior. El incremento del empleo se debió al mayor requerimiento de trabajadores en los sectores primario (7,1 por ciento), transporte y comunicaciones (12,5 por ciento), comercio (11,7 por ciento) y servicios (7,3 por ciento); ello parcialmente atenuado por la caída del empleo en la industria manufacturera (-1,8 por ciento). Cabe señalar, según el Plan Concertado de Desarrollo Departamental 2008 – 2015, en el Departamento de San Martín el principal problema no es el desempleo (2,3%) sino más bien el subempleo (66,1%) frente al empleo adecuado que representa solo el 31,5%.

Según lo recogido en las entrevistas a profundidad a los representantes de la DRTPE-SM, los sectores económicos - productivos de mayor crecimiento, son el agropecuario, los de servicios, en especial las empresas dedicadas al servicio financiero, el sector comercio y el sector construcción (por las obras públicas ejecutadas por los gobiernos locales principalmente).

##### 4.1.2 La demanda laboral juvenil en San Martín

Los sectores económicos más intensivos en mano de obra juvenil, para los representantes de la DRTPE-SM, se dan en el sector agropecuario (campañas de siembra/cosecha de café, maíz y arroz), sector de comercio y sector construcción, en este último empleándose en obras de infraestructura que ejecutan las municipalidades; anotan asimismo, que hace falta sensibilizar a la empresa local para que contrate a jóvenes que están terminando su proceso formativo de tal modo vayan acumulando experiencia laboral para siguientes trabajos.

En cuanto a las condiciones laborales ofrecidas por la empresa local, señalaron que desde la DRTPE-SM se viene realizando labores inspectivas para la formalización de empresas velando permanentemente para que se cumplan todas las disposiciones legales vigentes en torno a un trabajo formal; sin embargo, anotan, que así como hay empresas cumplidoras del marco normativo y legal, existen otras que no cumplen, que aprovechándose de la necesidad de las personas por trabajar, son presa fácil para su explotación. Precisó que la informalidad

empresarial sobre la contratación de personal supera el 50%, siendo formales en una menor proporción.

Por otro lado indican que la bolsa de trabajo de la DRTPE-SM es itinerante ya que van adecuando de acuerdo a requerimiento tanto del empresariado local como de las personas adscritas a esta base, aunque resaltan que la mayor cantidad de colocados en diferentes empleos son jóvenes egresados de universidades o institutos.

En cuanto a los requisitos demandados por las empresas al momento de contratar, resaltan tanto los empresarios entrevistados como los representantes de la DRTPE-SM, deben ser personas con una fuerte identificación con la práctica de los valores, que actitudinalmente los jóvenes sean positivos y proactivos, que sepan trabajar en equipo; señalando que los aspectos técnicos pueden ser aprendidos una vez se integren a las empresas frente a lo actitudinal que es más difícil de ser aprendido con inmediatez.

### A nivel del Marco Lógico

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

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

OBJETIVO	INDICADOR	LINEA DE BASE	EVALUACIÓN FINAL
<b>Fin</b>			
Jóvenes alcanzan su desarrollo personal y mejoran su nivel de vida			
<b>Propósito</b>			
Jóvenes con capacidades desarrolladas mejoran el nivel de empleabilidad			
<b>Componentes</b>			
<b>I. Convocatoria</b>	Ratio de selectividad del público objetivo es 2 ó más/1: convocado/seleccionado	Ratio de selectividad del público objetivo = 1 / 1	No corresponde al EEF
<b>II. Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en San Martín</b>	90% (180) de los jóvenes terminan el programa de capacitación	200 jóvenes seleccionados inician el proceso de capacitación laboral	181 Jóvenes culminan el programa de capacitación y reciben Certificado de Capacitación
<b>III. Inserción laboral</b>	60% de los beneficiarios acceden a trabajos formales	No corresponde al ELB	2.5% (3 beneficiarios) acceden a trabajos formales <sup>1</sup>
<b>IV. Gestión del Proyecto</b>	Informes de gestión	4 Informes de Avance remitidos a FE (Según último informe entregado por FE a ET)	4 Informes remitidos a FE

1/ Según FE - Informe de Cierre de Proyecto C-12-11, III. Síntesis del proyecto Cuadro I Actividades programadas y ejecutadas, Gestor de Proyecto José Samamé Mendoza, 14 Abril 2014.

Fuentes: Informe del proyecto y Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 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 tal modo que la IE ha ajustado su fin y propósito y definido las metas a alcanzar. Se aprecia que el indicador más relevante es el de “% de los beneficiarios

acceden a trabajos formales", siendo el logro de este indicador sólo del 2.5% (3/120 beneficiarios comprometidos), habiendo sido el mínimo establecido en los TDR equivalente al 60%.

## 4.2. EFICIENCIA

### A nivel de la Calidad de la Capacitación Brindada

#### 4.2.1. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

- Los Programas de Capacitación "Auxiliar electricista industrial" y "Ofimática" tuvieron una duración de 245 horas, en el primer caso, los contenidos desarrollados en el curso permitieron en los beneficiarios un mejor desempeño durante la inserción laboral y en el caso del curso ofimática, el equipo técnico reconoce que debieron contemplarse a nivel de contenidos temas que permitan cubrir las demandas de las empresas como por ejemplo ~~excel~~Excel financiero.
- En el caso de los otros dos cursos "Auxiliar mecánica automotriz" y "Mecánica de motores menores", tuvieron mayor carga horaria (275 horas) y los contenidos estuvieron dirigidos a entrenar a 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 "200 jóvenes se les transfiere competencias técnicas de los cursos de capacitación propuestos". Durante dicho proceso, se capacitaron 200 jóvenes, logrando certificarse 181 jóvenes.
- El ET del proyecto, sugiere mayor tiempo de duración de los cursos con la incorporación de contenidos de acuerdo a la demanda del empresariado local, mismo que SENATI pudiese certificar a sus alumnos con el "Nivel de Auxiliares".

Para los participantes del FG, los contenidos aprendidos en los cursos de capacitación fueron muy básicos aunque muy buenos. Manifiestan, que debió considerarse más horas de práctica y mayor cantidad de contenidos. Asimismo, son conscientes en señalar que necesitan mayor especialización y práctica para acceder a mejores trabajos "...nos dijeron que nos iban a hacer una buena inserción de trabajo con un pago de 700.00 soles mensuales pero en el taller donde trabajaba me pagaban 30.00 semanal, no me salía a cuenta así que renuncié, ahora mi papá me está apoyando y estoy estudiando una carrera en SENATI, cuando termine tendré un buen trabajo" Edwin Elí Guevara Pérez, Curso mecánica de motores menores.

Refieren en el caso de electricidad, les faltó ahondar en temas que les permita efectuar trabajos con mayor cantidad de voltaje, esta afirmación se complementa con los resultados obtenidos de la entrevista a empresarios cuando se señala que los jóvenes no están capacitados para lidiar con trabajos relacionados a torres de alta tensión o para hacer inventarios de postes tienen mucho temor de trabajar a metros por encima del suelo. En el caso de ofimática, aprendieron primero a familiarizarse con la computadora para enseguida conocer lo referente a ofimática, aunque reconocen les faltó conocer más sobre una computación aplicable a lo que demanda la empresa; y en mecánica automotriz y de motores menores, aprendieron a conocer las partes de un vehículo y realizar su mantenimiento, pero no a solucionar problemas o fallas frecuentes dentro de un taller de mecánica, debieron aprender más de motores, saber cómo armar y desmontar.

La parte práctica de la capacitación, la realizaron en Módulos Demostrativos de cada Aula-Taller del curso, que para algunos de los asistentes al FG, debió darse en ambientes mejorados.

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

#### **4.2.2 Competencias blandas**

- Las actitudes que muestran los jóvenes influye necesariamente en su participación y continuidad en el proyecto, el coordinador del proyecto ha visitado de manera regular las aulas-taller para motivar y sensibilizar a los jóvenes en su participación comprometida con el proyecto, no obstante, y de acuerdo a la observación en aula realizada gran parte de los instructores no desarrollan de manera estructurada dentro de sus Sesiones de Aprendizaje de los cursos temas motivacionales para reforzar el tema actitudinal de los beneficiarios; aunque han incidido en el buen trato a los jóvenes trabajando con ellos su valoración como personas y acerca de siempre tener una actitud proactiva y positiva frente a la vida y al trabajo.
- Como formación disciplinaria fueron exigentes en la puntualidad y el respeto a sus compañeros. Asimismo las competencias blandas fueron tratadas mediante el desarrollo de temas transversales sobre liderazgo, complementado con temática referida a medio ambiente y asesoría para la búsqueda de trabajo; estos talleres fueron desarrollados al finalizar los cursos de capacitación.
- El ET opinó que se debe trabajar más explícita y ampliamente (más horas) la temática referida al desarrollo de competencias blandas (ética, valores, actitudes, trabajo en equipo, etc.) como parte de un curso transversal, ya que ello redundaría en una mejor actitud y asimilación de los jóvenes no sólo de la capacitación técnica especializada recibida, sino incluso frente a la vida.
- De acuerdo a lo recogido en el FG, los jóvenes destacaron que el proyecto les ha enseñado a socializar de mejor manera y ello les ha posibilitado aprender a desenvolverse mejor. Así, han conocido nuevos amigos; han aprendido a conocer personas buenas, tanto compañeros como profesores e integrantes del ET del proyecto. Manifestaron haber recibido con el proyecto, formación en valores que les ha permitido complementar lo que traían de casa, destacando el respeto y el compromiso como lo más resaltante de lo aprendido así como la mejora en su autoestima; todo ello les ha ayudado indican en su desenvolvimiento en el trabajo.

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

- El CFP Moyobamba puso a disposición del proyecto su infraestructura, equipamiento, mobiliario e Instructores por cada programa de capacitación.
- La IE ha destinado ambientes tanto para el funcionamiento de las oficinas del proyecto como para la capacitación de los jóvenes, para este último caso 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.
- 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 por cada unidad temática, 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 contra accidentes; pese a la demora, el acceso gratuito a todo esto ha sido muy valorado por los beneficiarios.

- Se entregó asimismo a cada beneficiario un “Kit de herramientas” así como servicio de refrigerio; este último durante cada día que demandó la capacitación. Con relación a la entrega de implementos de seguridad y kits de herramientas para los alumnos de ofimática no se concretaron ya que el programa de capacitación no requería de tales implementos tal como se identificó en el perfil del proyecto, más sí proporcionaron pantalones y blusas como uniforme para los beneficiarios de este curso. *“...aquí en Moyobamba desfilamos por fiestas patrias, llamó mucho la atención el logo del proyecto y nos llamaban los chicos del proyecto SENATI... es que todos estábamos con nuestros uniformes”, Analí Ramos Acosta – Ofimática.*

Para los participantes del FG, la infraestructura de SENATI ha tenido ciertas limitaciones, 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 así como las fuertes lluvias; en general indican que faltaba mejorar la infraestructura; el mobiliario, equipos, y herramientas eran insuficientes para el desarrollo de los tres cursos, sin embargo, en ofimática sí se contaba con todo ello. Asimismo, la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores de Nueva Cajamarca, con quien la IE firmó un convenio para la cesión de talleres para la capacitación de los beneficiarios de los distritos cercanos a esta localidad, no logró reunir todas las condiciones acordadas para capacitar desde un enfoque por competencias, según observación en aula realizada.

Todos los jóvenes del FG saludaron la gratuidad de la capacitación que cubrió todo lo necesario para estudiar.

En la entrevista al ET, hay un reconocimiento de las limitaciones que tuvieron en cuanto a infraestructura y demás, aunque las mejoras ya no dependían del equipo pero sí alcanzaron sugerencias a la Dirección Zonal del CFP Moyobamba.

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

No se ha designado específicamente a un miembro del ET 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 el Coordinador del Proyecto quien ha realizado la labor de seguimiento al desarrollo de los cursos en las aulas – taller, mas no de manera específica a los contenidos del curso; sumado además a las funciones propias de la coordinación, cabe resaltar que para el seguimiento no se ha seguido un patrón formal o se ha tenido un formato estructurado para tal fin.

Asimismo, en oportunidades, el monitoreo de la capacitación se ha hecho mediante visitas inopinadas al aula a cargo del Multiplicador Técnico Pedagógico de SENATI con el fin de ver si los requerimientos del proyecto así como los lineamientos de enseñanza de SENATI se venían cumpliendo, no obstante, de la entrevista con el ET se concluye que este proceso no ha seguido un patrón formal que permita la retroalimentación o los ajustes necesarios al desarrollo de los cursos.

#### **4.2.5 Deserción de participantes**

La etapa de capacitación ha demandado, en promedio, poco más de 3 meses en cada convocatoria y, en el desarrollo de las mismas se produjeron algunas deserciones detalladas a continuación y de acuerdo a información brindada por el ET:



- En auxiliar electricidad industrial : 8 jóvenes
- En auxiliar mecánica automotriz : 2 jóvenes
- En mecánica motores menores : 4 jóvenes
- En ofimática : 4 jóvenes

Esta situación se ha dado debido a las creencias religiosas de los jóvenes que no les permitía estudiar los fines de semana, en otros casos el asimilarse al servicio militar, por haber encontrado trabajo fuera de la región es otra de las razones, por la distancia hasta el centro de capacitación y por carga familiar.

Totalizando, son 18 jóvenes que no lograron culminar con el proceso de capacitación y certificación (se encuentra dentro de los rangos de deserción contemplados por el proyecto, tomando en cuenta que se han certificado 181 jóvenes aunque la meta era 180 jóvenes).

#### **4.2.6 Incentivos y beneficios otorgados por la IE**

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 hasta el lugar de capacitación tanto en Moyobamba como Nueva Cajamarca-Rioja, para lo cual normalmente se tomaba en cuenta las distancias.

Otro incentivo que salta entre los comentarios de los jóvenes en el FG, fueron los refrigerios ya que varios de ellos al vivir hasta a 2 horas de distancia de SENATI llegaban sin la ingesta de desayuno y sus niveles de atención eran mínimos, el ET identifica esta situación y adecua el horario y tipo de refrigerio a esta necesidad.

Asimismo, entre los beneficios recibidos se encuentran los kits de herramientas, guías/manuales y material educativo, uniforme y seguro contra accidentes; que ha sido utilizado por los beneficiarios durante su capacitación e incluso inserción laboral.

### **A nivel Presupuestal**

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

- Con relación al presupuesto y a su ejecución, los integrantes del ET consideran que no hubo una buena asignación presupuestal por actividad, precisando que no fue suficiente por ejemplo lo asignado para movilidad local así como también para la contratación de focalizadores, en este segundo caso y habiendo realizado las convocatorias respectivas los honorarios a pagar (S/.250.00) no era atractivo para los aspirantes a dicho puesto, teniendo que asumir dichas tareas tanto el coordinador del proyecto como el asistente administrativo.

Con relación a implementos de seguridad y kits de herramientas de los alumnos de ofimática no se ejecutó el presupuesto ya que el curso no exigía estos implementos, sin embargo, han sido presupuestados.

De igual manera, señalan que el presupuesto asignado para la sistematización de la experiencia en torno a la ejecución del proyecto no se ha ejecutado, dado que luego de la convocatoria no encontraron un consultor con la expertise necesaria sumado a que el presupuesto para esta actividad estaba por debajo del mercado.



Por otro lado, la partida de imprevistos no fue usada, por cuanto era demasiada la documentación exigida por la Sede Central del SENATI para tales efectos; según señalamiento del ET.

- Es importante resaltar, que el tercer producto (inserción laboral) que no ha sido completado por la IE, no se ha debido a una cuestión presupuestal muy por el contrario no se realizó todo el gasto por el corto tiempo que se ~~programó para~~ programó para esta actividad, según señaló el ET.

En ese sentido, el porcentaje de ejecución del proyecto con relación al presupuesto total ha sido de 91%.

#### PRESUPUESTO APROBADO POR FE EN PERFIL DE PROYECTO C-12-11

FUENTE	S/.	%
FONDOEMPLEO	999,633.02	95
SENATI	46,803.73	4
Municipalidad Provincial de Moyobamba	5,400.00	0.50
Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca	4,000.00	0.50
<b>TOTAL</b>	<b>1,055,836.75</b>	<b>100</b>

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto C-12-11, B. "Aspectos Presupuestales", Gestor de Proyecto José Samamé Mendoza, 14 de abril 2014.

#### EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

COMPONENTE	PRESUPUESTO TOTAL PROYECTADO EN S/.	PRESUPUESTO TOTAL EJECUTADO EN S/.	% DE EJECUCION CON RELACION AL PRESUPUESTO TOTAL
Componente 1:	764,817.73	689,169.32	91
Componente 6:	112,053.33	103,039.38	92
<b>TOTAL</b>	<b>876,871.06</b>	<b>801,208.70</b>	<b>91</b>

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto C-12-11, B. "Aspectos Presupuestales", Gestor de Proyecto José Samamé Mendoza, 14 de abril 2014.

- En relación a las contrapartidas, tanto SENATI como los dos Gobiernos Locales de San Martín han cumplido con lo comprometido. En general, indicaron que la ejecución del proyecto se realizó y cumplió dentro de los plazos generales acordados, y que se han respetado los presupuestos establecidos inicialmente en la propuesta, no habiéndose afectado los mismos. De igual modo, señala el ET que FE ha ido haciendo los depósitos según los requerimientos y al mismo tiempo haciendo los descuentos y ajustes de lo no ejecutado.

### CONTRAPARTIDAS DEL PROYECTO C-12-11

FUENTE	PRESUPUESTO TOTAL PROYECTADO EN S/.	PRESUPUESTO EJECUTADO AL TERMINO DEL PROYECTO S/.	% DE EJECUCION CON RELACION AL PRESUPUESTO TOTAL
SENATI	46,803.73	52,765.52	100
Municipalidad Provincial de Moyobamba	5,400.00	5,400.00	100
Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca	4,000.00	4,000.00	100
<b>TOTAL</b>	<b>56,203.73</b>	<b>62,165.52</b>	<b>100</b>

Fuente: Informe de Cierre del Proyecto C-12-11, B. "Aspectos Presupuestales", Gestor de Proyecto José Samamé Mendoza, 14 de abril 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 200 jóvenes en cursos relacionados a procesos agroindustriales, la IE aplicó estrategias de convocatoria, selección y focalización para cumplir con dicha meta.

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

Para los jóvenes beneficiarios del proyecto, el proceso de focalización y selección de quienes deberían participar en el proyecto fue adecuado en general, pues son personas que cumplían con los requisitos exigidos por la IE, en cuanto a edad, condición socio-económica, etc.; sin embargo y de acuerdo a los comentarios de los beneficiarios en el FG, algunos tuvieron que seguir un curso diferente al elegido sea porque las vacantes ya estaban copadas o sea porque el curso no se dictaría en el lugar donde estudiarían (caso de ofimática que no se dictó en Nueva Cajamarca).

Asimismo, para la focalización de los beneficiarios, la IE implementó diversas estrategias en los ámbitos de intervención del proyecto:

- Eventos de lanzamiento y presentación 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 (Nueva Cajamarca, Awajun, San Fernando, Pardo y Miguel, Moyobamba, Calzada, Soritor, Habana, Jepelacio y Yantaló) el equipo gestionó la firma de alianzas estratégicas así como la inscripción de beneficiarios.
- Sensibilizaron a las diferentes organizaciones sociales y de base para la participación de sus socios y personas cercanas a ellos.
- Emitieron avisos publicitarios, notas de prensa, exposición de banners, volanteo y perifoneosperifoneo.

Para motivar la participación de los diferentes actores, se les informó sobre los objetivos, contenidos y alcances del proyecto, explicándoles los beneficios que traerían no sólo a los participantes que se capacitarían, sino también el efecto multiplicador que ello tendría con su inserción a las empresas al contar con mano de obra especializada y capacitada y con ello el mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes.

Según lo recogido en la entrevista al ET, la selección de beneficiarios se realizó siguiendo el siguiente proceso:

- Las municipalidades apoyaron en la inscripción de los participantes así como con la emisión y entrega de las fichas SISFOH, herramienta principal para filtrar la situación socioeconómica de los jóvenes. Sin embargo, se encontró jóvenes de baja situación socioeconómica que no estaban registrados en el SISFOH, por lo que el ET realizó visitas

domiciliarias para la verificación de estado socioeconómico y tomar en cuenta la participación de estos jóvenes.

- Se aplicó un examen escrito (Psicotécnico y conocimientos generales) así como un test psicológico para medir el compromiso que indicaban tener los beneficiarios.
- Finalmente, el ET se encargó de ingresar las fichas al aplicativo informático de SENATI, así como, identificar a los posibles beneficiarios que cumplieran con el perfil indicado en el proyecto.

A los seleccionados, les hicieron el seguimiento respectivo con el fin de regularizar su proceso de matrícula para iniciar el entrenamiento laboral.

En el Informe Final del Proyecto C-12-11, el ET presenta los resultados siguientes como logros del proceso de focalización y selección de beneficiarios:

- Número de jóvenes focalizados	:	441 postulantes inscritos
- Número de jóvenes seleccionados	:	200
- Número de jóvenes capacitados	:	200

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

Han sido múltiples los motivos que los impulsaron a participar en el proyecto; pero el que mayor predominio mostró, fue la gratuidad de la enseñanza y la oportunidad de estudiar algo.

*“...cuando me enteré de los cursos gratis al inicio no creía que era cierto pero después vi que sí porque había propaganda en todo sitio...estaba seguro que me ayudaría a tener un cambio en la vida si estudiaba algo, ha sido un curso corto por eso ahora estoy estudiando la carrera completa en SENATI”, Edwin Elí Guevara Pérez – Mecánica de motores menores.*

*“...es un programa bien interesante se preocupa de los jóvenes de bajos recursos económicos para que puedan aprender algo más en la vida...creo que es el primer paso para seguir superándose”, Mercedes Mozombite Grandes – Ofimática.*

Otro de los motivos señalados, fue el complementar sus estudios superiores con la capacitación que ofrecía el proyecto. *“...aunque yo no necesitaba mucho me aceptaron como beneficiaria, anteriormente estudié para asistente contable y el curso de ofimática me ha ayudado bastante a mejorar...ahora tengo dos trabajos”, Analí Ramos acosta – Ofimática.*

## **A nivel de Inserción Laboral**

### **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 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 en la sección de BENEFICIOS DEL PROYECTO: *Después de la capacitación, ¿el proyecto te presentó a una empresa?*, pregunta que mide esa transición y las redes de conexiones laborales que tiene el proyecto para facilitar la inserción laboral de los beneficiarios, la respuesta mayoritaria de los entrevistados fue NO en un 71.31% y, la diferencia, el 28.69% de beneficiarios, respondieron afirmativamente (Ver Cuadro N° 02).

**Cuadro N° 02**  
**REGIÓN SAN MARTÍN: BENEFICIOS DEL TRABAJO**  
**ARTICULACIÓN LABORAL DEL PROYECTO**

Después de la capacitación, la IE presentó al joven a una EMPRESA	ARTICULACIÓN LABORAL	
	Evaluación Final	
	Total	%
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>122</b>	<b>100</b>
SI	35	28.69
NO	87	71.31

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

Por el lado de los jóvenes han sido diversos los medios que utilizaron para la búsqueda de empleo una vez concluida su etapa de capacitación (Ver Cuadro N° 03), acudiendo con mayor frecuencia a su red de contactos sociales (amigos, familiares, vecinos), es así que el 69.15% accedió a un puesto de trabajo por este medio. El 20.21% indica que el proyecto le presentó a alguna empresa, en tercer lugar, aquellos que tienen un negocio propio o familiar está representado por el 6.38% y los jóvenes que obtuvieron trabajo mediante la búsqueda de avisos en periódicos así como avisos en las puertas de las empresas/mercados, suman un 4.26%.

En síntesis, los jóvenes beneficiarios que accedieron a algún trabajo sin intervención directa del proyecto, representan el 79.79% frente al 20.21% de jóvenes que accedieron a través de la presentación que el proyecto hizo de estos jóvenes ante la empresa.

**Cuadro N° 03**  
**REGIÓN SAN MARTÍN: MEDIOS / CONTACTOS DE LOS BENEFICIARIOS**  
**PARA ACCEDER AL PUESTO DE TRABAJO, 2013**

Medios / contactos utilizados para acceder al puesto de trabajo		
¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?	Total	%
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>94</b>	<b>100</b>
El proyecto me presentó	19	20.21
Busqué avisos en el periódico	2	2.13
Pregunté a amigos, familiares o vecinos	65	69.15
Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados	2	2.13
Otros <sup>1</sup>	6	6.38

Otros 1/: Negocio propio, familiar

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

Del total de la muestra (122 beneficiarios), que representan el 61% de la población total beneficiaria del proyecto (200 jóvenes), el 20.49% corresponden a jóvenes que han estudiado el curso de “Auxiliar mecánica automotriz”, el 17.21% a jóvenes del curso “Mecánica de motores menores”, el 23.77% a jóvenes del curso “Ofimática” y el 38.52% a jóvenes del curso “Auxiliar

electricidad industrial”; quienes al término de su capacitación técnica debieron ser insertados en empresas vinculadas con los cursos de la capacitación desarrollados por el proyecto.

Los resultados obtenidos en el estudio, evidencian que sólo el 26.23% de los beneficiarios de la muestra estuvo trabajando en algo relacionado con lo que estudió, mientras que un 50.82% trabajaba en algo que no tiene relación con lo que se capacitó en la IE, y un 22.95% que no trabajaba (Ver Cuadro N° 04).

Específicamente, analizando la situación por programas de capacitación, se tiene que en tres de los cuatro programas de capacitación del proyecto, la mayor parte estaba trabajando en actividades diferentes en las que se capacitó: en el de “Mecánica de motores menores”, ya que 15 de los 21 jóvenes (71.43%) pasaron por esta experiencia; lo mismo que 14 de 25 integrantes del programa de “Auxiliar mecánica automotriz” (el 56%). Aparte de ello, es necesario resaltar que el 44.83% de jóvenes de la especialidad de Ofimática, se encontraban sin trabajar.

Caso particular sucedió con el programa de “Auxiliar electricidad industrial”, donde el 42.55% trabajaba en algo que no tiene relación con lo que se capacitó frente a un porcentaje similar de 40.43% que sí estuvo trabajando en lo que estudió.

**Cuadro N° 04**

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

Programa de Capacitación	Jóvenes capacitados según Muestra		CORRESPONDENCIA entre Ocupación desempeñada y Capacitación recibida						TOTAL RELATIVO %
			JÓVENES OCUPADOS (Asalariados e independientes)				NO TRABAJAN <sup>(1)</sup>		
	Total	%	SI	%	NO	%	Total	%	
Total absoluto (N)	122	100	32	26.23	62	50.82	28	22.95	100
Auxiliar en Mecánica Automotriz	25	20.49	6	24.00	14	56.00	5	20.00	100
Mecánico de Motores Menores	21	17.21	4	19.05	15	71.43	2	9.52	100
Ofimática	29	23.77	3	10.34	13	44.83	13	44.83	100
Auxiliar Electricista Industrial	47	38.52	19	40.43	20	42.55	8	17.02	100

1/ Jóvenes Inactivos o desocupados en la semana de referencia

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.3.4. Medición de Trabajo Decente

La propuesta metodológica que mide el Trabajo Decente desde el puesto de trabajo<sup>1</sup> plantea mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y complementarios, analizar los diferentes grados de déficit de trabajo decente de una población ocupada.

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

**Tabla N° 03**

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

#### MEDICION DEL INDICE DE TRABAJO DECENTE

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

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

Tomando en consideración los cinco (5) niveles en la escala de medición del Índice de Trabajo Decente (Ver Tabla N° 04), es resaltante notar que después de su paso por el proyecto el 62.77% de los jóvenes ocupados se ubicaron en la escala de medición del Nivel IV, es decir, que sólo cumplen con alguno de los indicadores complementarios, ya que si bien carecen de un contrato de trabajo o de un ingreso mayor o igual a S/750.00 nuevos soles, contaban con un seguro de salud, o un seguro de pensiones o su jornada laboral era menor o igual a las 48 horas semanales. (Ver Cuadro N° 05).

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

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

**Nota:** Adaptación de la información para el Perú y el correspondiente análisis de los beneficiarios en San Martín

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

**Cuadro N° 05**

#### REGIÓN SAN MARTÍN: BENEFICIARIOS OCUPADOS POR ESTUDIO DE LÍNEA DE BASE Y EVALUACIÓN FINAL<sup>1</sup> SEGÚN NIVELES DE MEDICIÓN DEL INDICE DE TRABAJO DECENTE

Medición del Índice de Trabajo Decente	ELB (a)		EEF (b)		Variación (b-a)
	Abs.	%	Abs.	%	
Total absoluto (N)	<b>115</b>		<b>94</b>		
Total relativo (%)		<b>100</b>		<b>100</b>	
Nivel I	0	0.00	3	3.19	3.19
Nivel II	2	1.74	1	1.06	-0.68
Nivel III	23	20.00	25	26.60	6.60
Nivel IV	77	66.96	59	62.77	-4.19
Nivel V	13	11.30	6	6.38	-4.92

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Otro porcentaje significativo representa el 26.6% de los jóvenes ocupados que se encuentran en el Nivel III de la escala, con una variación de 6.6% respecto a lo encontrado en el ELB, pues si bien

carecen de un contrato de trabajo, finalizado el proyecto perciben ingresos mensuales en su ocupación igual o mayor a una RMV de S/750.00 nuevos soles.

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

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

Como parte del proceso de inserción laboral, los beneficiarios participaron de los talleres de capacitación que desarrolló la IE en temas de elaboración de curriculum vitae, asesoría en la búsqueda de empleo y cómo afrontar una entrevista de trabajo. Asimismo, SENATI proporcionó a algunos jóvenes un código de acceso a la bolsa de trabajo institucional con ofertas laborales a nivel nacional demandadas por las empresas, sin embargo, éstas exigen un perfil técnico y con experiencia de trabajo de 3 a 5 años, por un lado, y por otro, los jóvenes -señala asimismo el ET- al no tener el hábito de ingresar a la bolsa de trabajo se negaban la posibilidad de acceder a un trabajo por esa vía.

*"...el 100% de beneficiarios han sido ingresados a la bolsa de trabajo de SENATI yo me encargué de este proceso, pero el joven debe visitar la página web cada cierto tiempo para ver qué empresas aportantes requieren de su servicios lamentablemente no lo hacen, aproximadamente sólo un 10% lo ha hecho...". Roger Zuta, Asistente Administrativo-ET.*

Para el proceso de colocación laboral en empresas, la IE realizó el acercamiento empresarial a través de la vinculación e intermediación laboral, que bordea un 20.21% de los jóvenes (Ver Cuadro N° 03 de la sección 4.3.2 del presente informe). De igual modo, en las apreciaciones recogidas en el FG los jóvenes añaden que si bien los llamaron para presentarlos en las empresas optaron por no permanecer o simplemente no presentarse sea porque el horario no les favorecía, el pago era por metas, les pagaban por debajo de los S/.300.00 mensuales, eran trabajos que no estaban en correspondencia directa con lo que estudiaron, entre las razones más saltantes; por lo que muchos jóvenes desestimaron la convocatoria de la IE y prefirieron regresar a su anterior trabajo o buscar uno nuevo con mejores sueldos, así no esté en correspondencia con lo estudiado. *"no me busques ventas búscame talleres, me pedían los jóvenes cuando los quería presentar para que los entrevisten y trabajen en la Curacao por ejemplo", Iván Veiga Díaz – Consultor de Empleo-ET Proyecto C-12-11.*

Por otro lado, para realizar la inserción, inicialmente el ET tenía como estrategia priorizar a aquellos beneficiarios que habían obtenido las mejores notas en la etapa de capacitación, sin embargo, cuando los convocan muchos de ellos o no respondían al llamado o no tenían interés por las razones enumeradas en el párrafo anterior; por lo que se desestimaba la estrategia inicial y se procedía a convocar a todos los beneficiarios.

*"...el proyecto estuvo basado en las mismas empresas con las que SENATI tiene convenios, entonces hubo una competencia desleal ya que alumnos regulares del instituto hacen prácticas en esas empresas y cuando llevas a un jovencito del proyecto a que trabaje si lo aceptan quieren hacerlo con las mismas condiciones de esos alumnos, es decir, sin pago alguno; pero en general no los quieren aceptar prefieren a los otros que tienen más tiempo estudiando". Roger Zuta, Asistente Administrativo-ET.*

Finalmente, se han dado casos de jóvenes que no querían trabajar porque estaban estudiando, vieron la capacitación de SENATI como segunda opción y priorizaron más sus estudios.

##### **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) o seguir buscando trabajo.

Se suma a esto, el hecho de que el ET prácticamente esperó la culminación del proceso de capacitación y peor aún en el caso de la II convocatoria (que terminaron su proceso formativo el 30 noviembre 2013 y el proyecto culminaba el 20 enero 2014), para realizar las actividades de articulación e inserción laboral. Esta premura en la inserción más la decisión de algunos jóvenes de no optar por algún trabajo ofertado por la IE causó dificultad en el logro de metas según exigencias de FE.

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

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

En el *Anexo N° 03*, se especifican las tareas principales que realizaban los jóvenes beneficiarios insertados en las empresas de acuerdo con la información y data proporcionada por los representantes de las empresas entrevistados.

Tal como se desprende de la columna "Tareas principales que realizan los jóvenes en la empresa" del mencionado Cuadro Anexo, los jóvenes han desempeñado roles diferentes que van desde asistentes hasta técnicos siguiendo un proceso de adaptación y aprendizaje en cada puesto de trabajo en el que fueron colocados; puestos de trabajo vinculados al Área de Ventas, Servicio Técnico y mantenimiento, inventarios, Área comercial y de distribución; y en el caso de una joven egresada de ofimática que se desempeñaba como asistente de la secretaria en la oficina de proyectos de la Municipalidad de Moyobamba.

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

En cuanto a la calificación del desempeño de los jóvenes relacionada al nivel de sus **habilidades técnicas**, los empresarios consideraron que los jóvenes egresados del proyecto califican mayoritariamente como "bueno" (4 sobre 5) y en menor medida como "regular".

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

En cuanto a la evaluación del nivel de **actitud para el trabajo**, los jóvenes fueron evaluados principalmente como "buenos" en todos los indicadores y en segundo orden como "regulares", habiendo un caso que obtuvo la calificación de "muy bueno" por el indicador "Puntualidad". Ver *Anexo N° 04*.

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

La mayoría de los entrevistados, coincidieron en manifestar que los conocimientos adquiridos en la especialidad fueron muy básicos, el tiempo de capacitación de tres meses fue muy corto, debiendo extenderse hasta por los menos seis meses, y las horas de capacitación como mínimo



sumar 300 horas. A su vez, los contenidos de los cursos fueron muy específicos y abarcaron sólo una parte de las competencias técnicas que debieron ser desarrolladas por los jóvenes en su especialidad; mostrando por tanto, limitaciones en su desempeño laboral dentro de la empresa.

Para la empresa DHG Inventarios y Tasaciones, quien ha contratado la mayor cantidad de jóvenes egresados del curso "auxiliar electricidad industrial" (de 22 jóvenes presentados, 15 se quedaron trabajando); considera que les faltaba mayor conocimiento y también experiencia en trabajo de campo especialmente referido a transformadores y ferretería de postes. Asimismo, para las empresas Electricidad Industrial Martínez y Electro Oriente los jóvenes desconocían sobre automatismo para el primer caso y normas técnicas de electricidad en el segundo caso.

La empresa Credivargas S.A.C. señaló que requieren en sus trabajadores el manejo de lo que significa inyección electrónica, sin embargo, el joven que trabajaba en dicha empresa no poseía dicho conocimiento.

De los aspectos en común, manifestados por los representantes de las siete empresas, resalta el reconocimiento del desempeño de los jóvenes del proyecto trabajando en sus empresas, los que a pesar de las ausencias señaladas en su experiencia y capacitación específica, respondían a las indicaciones y a las necesidades productivas. Aquí, en estos casos, lo trabajado en el proyecto con relación a las capacidades blandas, les permitió a los jóvenes adaptarse a los puestos de trabajo con puntualidad, responsabilidad, iniciativa y pro actividad, lo que fue resaltado y valorado por los representantes de las empresas. Cabe particularizar el hecho de que no todos los jóvenes fueron colocados en empresas para cuyas actividades productivas específicas habían sido capacitados, sino en términos generales, tal es el caso de la empresa La Curacao, donde el administrador señala que el proyecto le presentó a 7 jóvenes de los cuales sólo 3 pasaron el examen psicotécnico y psicológico, desempeñándose en el área de ventas para la colocación de créditos y trabajo de campo para captar nuevos clientes.

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

La mayoría de las empresas visitadas especificaron que sí habían tenido que entrenar a los jóvenes o hacer un proceso de inducción con ellos, 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. Las empresas de electricidad entrevistadas han hecho hincapié en este proceso de inducción o acompañamiento por los riesgos que conllevaba el trabajo a realizar por los jóvenes: La empresa DHG Inventarios y Tasaciones destinó 10 horas pedagógicas como parte del proceso de inducción para transferir conocimientos sobre seguridad y antes de que los jóvenes salieran a realizar trabajos de campo. La empresa Electro Oriente S.A. así como la empresa Electricidad Industrial Martínez han hecho que los jóvenes desarrollen su trabajo en presencia permanente de un supervisor y de un técnico para cada caso.

Este entrenamiento ha durado, según los casos, desde una semana a un mes. Algunos empresarios consideraron que el entrenamiento ha sido permanente y que hay que seguir entrenándolos. En el caso de los jóvenes del proyecto, prácticamente ha abarcado todo el tiempo de su permanencia en la empresa.

#### **4.4. SOSTENIBILIDAD**

De acuerdo al Informe Final del Proyecto C-12-11, las perspectivas de sostenibilidad del proyecto que en realidad serían aproximaciones de sostenibilidad tiene que ver con:

- La continuidad en la capacitación de los beneficiarios para acceder a oportunidades laborales.
- Presencia de demanda laboral en los sectores agroindustrial y hotelería sobretodo.
- Interés de SENATI por la ejecución de proyectos referidos a capacitación continúa así como el establecimiento de alianzas con el sector público y privado.
- Que las instituciones públicas tengan un rol promotor de apoyo a los jóvenes vulnerables y un rol desde los mismos beneficiarios que tengan expectativas de mejorar su nivel de vida.

Sin embargo, cabe resaltar que estas aproximaciones no se traducen en aportes fundamentales de sostenibilidad ya que si bien la IE 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.

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

##### 4.5.1. Situación Laboral

Los resultados obtenidos en el EEF del proyecto con respecto a la distribución de la condición de actividad de los beneficiarios, muestran que el 77.05 % de ellos se encontraban ocupados, el 7.38% en condición de desempleo y el 15.57% eran inactivos. Si se comparan éstos resultados con los obtenidos en el ELB –en las mismas categorías– se podría interpretar un **efecto negativo** en la situación laboral de los jóvenes; en tanto existe un decremento de -17.21 % en los beneficiarios ocupados en alguna actividad económica sea ésta remunerada o no. Asimismo, se incrementó el porcentaje de beneficiarios que en el ELB se encontraban desocupados o inactivos, siendo más notorio el incremento en éste último en el EEF (10.66 puntos porcentuales). Ver Cuadro N° 06.

Cuadro N° 06

#### REGIÓN SAN MARTÍN: CONDICIÓN DE ACTIVIDAD DE LOS BENEFICIARIOS POR TIPO DE EVALUACIÓN

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia (b-a)
	Total	%	Total	%	
<b>Condición de actividad</b>					
Beneficiarios en Edad de Trabajar	122	100	122	100	
Beneficiarios Económicamente Activos	116	95.08	103	84.43	-10.66
Beneficiarios ocupados	115	94.26	94	77.05	-17.21
Beneficiarios desocupados	1	0.82	9	7.38	6.56
Beneficiarios Económicamente Inactivos	6	4.92	19	15.57	10.66

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

La **tasa de ocupación** –al término del proyecto– fue de **84.43 %**, es decir, de cada 100 jóvenes 84 estaban insertados en el mercado laboral ya sea laborando o buscando trabajo activamente, aunque con una variación de -10.66 de lo registrado en el ELB. En el período de tiempo entre ambos estudios (ELB y EEF), esta tasa de ocupación disminuyó notoriamente al pasar de 94.26 % a 77.05 %. Por otro lado, se refleja una tasa de desempleo de 7.38 % (mostrando un incremento de 6.56 puntos porcentuales con respecto al ELB. (Ver Cuadro N° 07).

**Cuadro N° 07**

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

	ELB (%)	EEF (%)	VARIACIÓN
Tasa de Ocupación	95.08	84.43	-10.65
Tasa Desempleo	0.82	7.38	6.56
Ratio Empleo/Población	94.26	77.05	-17.21

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

**4.5.2. Ingresos de los beneficiarios**

Para cuantificar el cambio sobre la mejora en los ingresos se ha considerado en el análisis sólo a aquellos beneficiarios que reportaron estar ocupados tanto antes como después del proyecto y que percibían un ingreso económico mensual mayor a cero. Un total de 94 beneficiarios cumplen con esas condiciones. En la Tabla N° 05 se presenta el ingreso promedio por hora, tanto antes como después del proyecto a partir de lo cual se obtiene el cambio sobre el ingreso de los beneficiarios. Así, se estima que después de la intervención del proyecto se eleva en 27.75% el ingreso por hora de aquellos beneficiarios que se encontraban ocupados. En términos absolutos, este porcentaje equivale a S/.0.63 adicionales en el ingreso por hora.

**Tabla N° 05**  
**REGIÓN SAN MARTÍN: INGRESO LABORAL PROMEDIO**  
**POR HORA DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS (En nuevos soles)**  
 ELB: 115 Beneficiarios y EEF: 94 Beneficiarios

Categoría Ocupacional	Antes <sup>(1)</sup>	Después <sup>(2)</sup>	Cambio
Beneficiarios ocupados	<b>1.64</b>	<b>2.27</b>	<b>0.63</b>

1/ Nuevos soles de Abril – Agosto 2013

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

Por otro lado, también se calculó el efecto sobre el número de horas trabajadas en promedio a la semana de los beneficiarios que estuvieron ocupados antes y después del proyecto. Los resultados muestran que los beneficiarios que lograron estar ocupados post proyecto, trabajaron en promedio 1.5 horas menos a la semana de lo que trabajaron al inicio (ELB). Este cambio porcentual equivale a -3.34%. Estos resultados estarían indicando un doble efecto positivo logrado por la intervención del proyecto, pues, por un lado, los beneficiarios ocupados mejoraron el valor de su ingreso promedio por hora y también trabajaron menos horas a la semana, lo que podría estar significando que, a pesar de las limitaciones laborales detectadas, las ocupaciones post proyecto fueron mejores económicamente, pese a que no se logró un promedio de ocupación de 48 horas a la semana (Ver Tabla N° 06).

**Tabla N° 06**

**REGIÓN SAN MARTÍN: JORNADA LABORAL PROMEDIO  
 DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS**

ELB: 115 Beneficiarios y EEF: 94 Beneficiarios

Categoría Ocupacional	Antes	Después	Cambio %
Beneficiarios ocupados	<b>44.74</b>	<b>43.24</b>	<b>-3.34</b>

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

En suma, los resultados mostrados hasta ahora, parecieran indicar que a través de la intervención del proyecto no se logró una adecuada inserción laboral, por cuanto se tiene que jóvenes ocupados ahora están desocupados e inactivos; sin embargo los jóvenes que se encuentran en estado laboral de ocupados registran un mayor ingreso por cada hora trabajada. Así también es necesario considerar las condiciones de trabajo y el grado de informalización del empleo en la que se encuentran los jóvenes ocupados, análisis que se realiza en los siguientes puntos.

**4.5.3. Otros cambios observados**

A partir de la información obtenida en las encuestas<sup>2</sup> para el EEF, se muestran particularmente cuatro cambios que debieran señalarse. El primero, es que luego de su paso por el proyecto, el número de jóvenes que se encuentran ocupados trabajando por su propia cuenta de manera independiente, ha disminuido considerablemente pasando de 42 a 12 jóvenes con trabajo independiente, aunque en porcentajes este último número sólo significó 12.77% del total de beneficiarios ocupados.

Se dio por tanto un decremento porcentual del autoempleo en los beneficiarios y sí un significativo incremento en el número de jóvenes asalariados ya que pasaron de 63 a 74, es decir, del 54.78% al 78.72% de total de beneficiarios ocupados.

El segundo cambio, está relacionado con la participación en el mercado de trabajo, los beneficiarios que se encuentran ocupados lo están en empresas de actividades económicas similares a las cuales trabajaban antes del proyecto; y un reducido número de jóvenes en empresas relacionadas con el curso seguido en el proyecto, es decir, que se visualiza la oportunidad laboral que el proyecto les ha proporcionado.

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

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

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

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

#### 4.5.3.1. Categoría ocupacional

Los resultados del EEF según categoría ocupacional muestran que alrededor del 78.72% de los beneficiarios trabaja como asalariado dependiente (23.94 puntos porcentuales mayores que las registradas al inicio) y casi exclusivamente para empresas privadas; este incremento de jóvenes asalariados se explica principalmente por las oportunidades de colocación que el proyecto les ha brindado.

Por el lado de los beneficiarios con ocupaciones independientes, en números absolutos ha variado considerablemente ya que al inicio fueron 42 y al finalizar solo se registraron 12, en cambio, los porcentajes se modificaron significativamente, ya que estos pasaron del 36.52% al 12.77%, es decir, hubo una disminución igual a -23.76 puntos porcentuales. Entre los jóvenes beneficiarios con trabajo independiente, se encuentran los que ya tenían pequeños negocios y los que han emprendido uno nuevo en el tiempo que duró el proyecto. Esta diferencia porcentual refleja un aspecto positivo para el proyecto ya que demuestra que los jóvenes que en el ELB buscaban autoemplearse, después de pasar por el proyecto deciden buscar un empleo asalariado; aspecto que se orienta al objetivo de la Línea 1 de Capacitación e Inserción Laboral promovida por FE que es generar un empleo asalariado y no al autoempleo.

Cabe señalar que en el EEF se ha determinado que el 5.32% de los jóvenes son Trabajadores Familiares No Remunerados (TFNR) y un 3.19% tenía otras ocupaciones como trabajadores del hogar o practicantes (Ver Cuadro N° 08).

**Cuadro N° 08**

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

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia (b-a)
	Total	%	Total	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	
<b>Dependientes</b>	<b>63</b>	<b>54.78</b>	<b>74</b>	<b>78.72</b>	<b>23.94</b>
Privado	63	54.78	71	75.53	20.75
Público	0	0.00	3	3.19	3.19
<b>Independientes</b>	<b>42</b>	<b>36.52</b>	<b>12</b>	<b>12.77</b>	<b>-23.76</b>
<b>Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)</b>	<b>6</b>	<b>5.22</b>	<b>5</b>	<b>5.32</b>	<b>0.10</b>
<b>Otros<sup>(1)</sup></b>	<b>4</b>	<b>3.48</b>	<b>3</b>	<b>3.19</b>	<b>-0.29</b>

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.5.3.2. Tamaño de empresa

En referencia al tamaño de las empresas en las cuales logran emplearse los beneficiarios, se resalta que el 54.26% lo hacen en empresas de menos de 10 trabajadores, y se incrementa en un 28.73% la inclusión de los jóvenes en empresas medianas y grandes; así antes del proyecto el 4.35% de jóvenes que trabajaban lo hacían en empresas entre 11 a 20 trabajadores, después del proyecto se incrementó al 21.28%; antes del proyecto, había 4.35% de jóvenes trabajando en empresas con más de 20 trabajadores, concluido, lo hacía el 7.45% (Ver Cuadro N° 09). Esta participación de jóvenes en empresas medianas y grandes, se explica por el hecho de que fueron insertados en empresas prestadoras de servicios eléctricos, industria manufacturera.

Por otro lado, al concluir el proyecto sólo 3.06% de los jóvenes trabajaban en empresas del sector público, en contraste a que antes del proyecto no había ningún joven que trabajara en este sector.

**Cuadro N° 09**  
 REGIÓN SAN MARTÍN: BENEFICIARIOS OCUPADOS  
 POR TIPO DE EVALUACIÓN SEGÚN ESTRUCTURA DE MERCADO

Indicadores	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia (b-a)
	Total	%	Total	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	
<b>Dependientes</b>	<b>63</b>	<b>54.78</b>	<b>78</b>	<b>82.98</b>	<b>28.20</b>
Sector privado	63	54.78	78	82.98	28.20
De 2 a 10 trabajadores	53	46.09	51	54.26	8.17
De 11 a 20 trabajadores	5	4.35	20	21.28	16.93
De 21 a 99 trabajadores	5	4.35	7	7.45	3.10
<b>Independientes</b>	<b>42</b>	<b>36.52</b>	<b>8</b>	<b>8.51</b>	<b>-28.01</b>
Trabajador Familiar No Remunerado (TFNR)	6	5.22	5	5.32	0.10
Otros <sup>(1)</sup>	4	3.48	3	3.19	-0.29

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

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

#### 4.5.3.3. Beneficiarios Ocupados por rama de actividad económica

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

Tal como se observa en el Cuadro N° 10, aumenta la participación de los beneficiarios en las actividades de comercio y actividades empresariales (que pasan de 12.17% y 0% a 25.53% y 12.77%, respectivamente) y, se reduce significativamente el trabajo de quienes participan en agricultura, ganadería variando de 33.04% a 20.21%.

**Cuadro N° 10**  
 POR TIPO DE EVALUACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Ramas de Actividad Económica	ELB (a)		EEF (b)		Diferencia 1/ (b-a)
	Beneficiarios Ocupados		Beneficiarios Ocupados		
	Total	%	Total	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	38	33,04	19	20,21	-12,83
Industrias manufactureras	13	11,30	12	12,77	1,47
Construcción	11	9,57	6	6,38	-3,19
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos auto- motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	14	12,17	24	25,53	13,36
Hoteles y restaurantes	3	2,61	7	7,45	4,84
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19	16,52	6	6,38	-10,14
Intermediación financiera	0	0,00	1	1,06	1,06
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0	0,00	12	12,77	12,77
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	0	0,00	2	2,13	2,13
Enseñanza	0	0,00	1	1,06	1,06
Servicios sociales y de salud	3	2,61	0	0,00	-2,61
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	10	8,70	2	2,13	-6,57
Hogares privados con servicio doméstico	4	3,48	2	2,13	-1,35

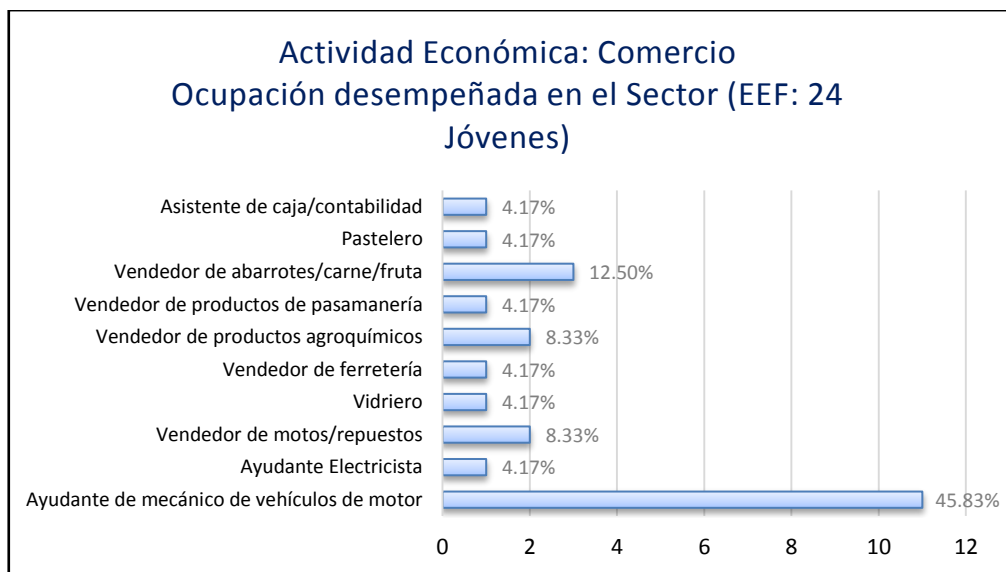
Fuente: Ficha Socioeconómica y Laboral - Línea 1 / ELB - Octubre 2013, EEF - Mayo 2015

1/ Corresponde a la diferencia de los porcentajes.

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

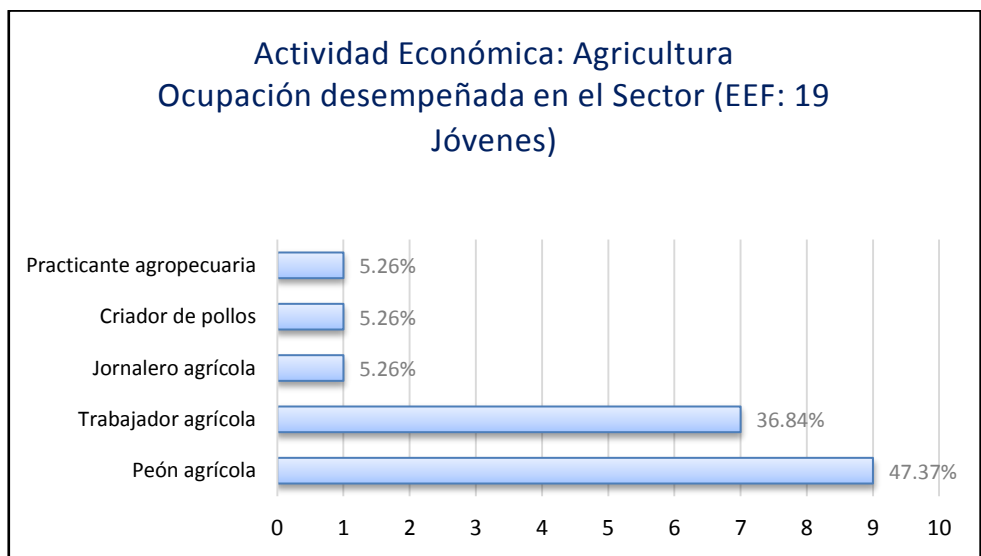
A continuación, se muestra de manera gráfica las ocupaciones desempeñadas con mayor frecuencia por los beneficiarios en las dos actividades económicas que concentran cerca del 50% de los jóvenes ocupados al finalizar el proyecto, aunque como se precisó previamente, en la rama de agricultura hubo una disminución de ocupados con respecto al ELB, aun así, es la segunda actividad económica que concentra un porcentaje importante después de la actividad comercio. De acuerdo a los resultados, se observa que una ocupación desempeñada con mayor frecuencia por los beneficiarios en el sector **comercio**, son los ayudantes de mecánico de vehículos de motores en primer lugar (45.83%), seguido de los vendedores de abarrotes, carne y fruta (con 12.5%) y en el caso de **agricultura**, los peones agrícolas en primer lugar (42.37%) seguidos de los que se ocupan como trabajadores agrícolas (36.84%).

Gráfico N° 01



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

Gráfico N° 02





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

Principalmente, son las actividades de Construcción; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler y Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales, las que registraron los mayores ingresos económicos percibidos por los beneficiarios (S/.896.67, S/.842.67 y S/.710.00 respectivamente). Por el contrario, los menores ingresos percibidos por los jóvenes en el EEF son los que trabajaban en empresas relacionadas a Hogares privados con servicio doméstico y Agricultura (S/. 175.00 y S/. 316.84). Estos últimos ingresos estarían relacionados con un número promedio menor de horas trabajadas a la semana (entre 20 y 30 horas).

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

Cabe resaltar, que en el ELB se tenía la presencia de 3 beneficiarios dentro de la rama de actividad económica Servicios sociales y de salud, mismos que en el período de referencia determinado para el EEF, en el caso de un joven, cambia de actividad económica a Hogares privados con servicio doméstico mientras los otros dos jóvenes se encuentran sin trabajo (por motivos de salud y por viaje respectivamente); razón por la cual el ingreso promedio mensual para Servicios sociales en el EEF es de 0.00 soles.

**Cuadro N° 11**

**REGIÓN SAN MARTÍN: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LOS BENEFICIARIOS OCUPADOS  
 POR TIPO DE EVALUACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (ELB: 115 Jóvenes / EEF: 94 Jóvenes)**

Ramas de Actividad Económica	Ingreso mensual promedio S/.		
	ELB (a)	EEF (b)	Diferencia (b-a)
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	319.52	316.84	-2.68
Industrias manufactureras	468.75	572.50	103.75
Construcción	680.00	896.67	216.67
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	436.50	458.75	22.25
Hoteles y restaurantes	390.00	425.71	35.71
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	498.95	686.67	187.72
Intermediación financiera	0.00	600.00	600.00
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0.00	886.67	886.67
Administración pública y defensa, planes de seguridad social	0.00	650.00	650.00
Enseñanza	0.00	500.00	500.00
Servicios sociales y de salud	130.00	0.00	-130.00
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	507.50	710.00	202.50
Hogares privados con servicio doméstico	283.33	175.00	-108.33

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

**a. Modalidad de contratación**

Analizando la variable **contrato de trabajo** aún se observa un alto porcentaje de beneficiarios ocupados *—al término del proyecto—* que trabajan sin contrato laboral (el 78.72%), pese a registrarse una disminución de -3.89 puntos porcentuales con respecto al ELB (82.61%).

**Cuadro N° 12**



REGIÓN SAN MARTÍN: BENEFICIARIOS OCUPADOS POR TIPO DE EVALUACIÓN  
SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				Diferencia (b-a)
	ELB (a)		EEF (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	
Contrato indefinido, permanente	4	3.48	0	0.00	-3.48
Contrato a plazo fijo	5	4.35	5	5.32	0.97
Estuvo en período de prueba	4	3.48	0	0.00	-3.48
Prácticas pre profesionales	0	0.00	3	3.19	3.19
Contrato de aprendizaje	2	1.74	0	0.00	-1.74
Locación de Servicios, Servicios No Personales	0	0.00	6	6.38	6.38
Otros <sup>(1)</sup>	5	4.35	6	6.38	2.04
Sin contrato	95	82.61	74	78.72	-3.89

1/ Incluye Negocio Familiar/Propio

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

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

Los resultados del EEF respecto a los del ELB, tal como se aprecia en el cuadro N° 13, muestran que al final del proyecto el 51.06% de los beneficiarios ocupados no accede a ningún tipo de seguro de salud y el 94.68% a ningún sistema de pensiones, habiéndose producido una variación de -1.11%, con relación al ELB en el primer caso, y una variación de -1.84 puntos porcentuales con relación a los beneficiarios que no accedían a algún sistema de pensiones.

Del 48.93% que accede a algún sistema de salud, principalmente lo hace al SIS en un 34.04%, el 9.57% a una EPS y sólo el 5.32% a ESSALUD y, en el caso de las pensiones, el 3.19% accedía a la ONP y 2.13% a una AFP.

### Cuadro N° 13

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

Modalidad de contratación	Beneficiarios ocupados				Diferencia (b-a)
	ELB (a)		EEF (b)		
	Abs.	%	Abs.	%	
<b>Total absoluto (N)</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>94</b>	<b>100</b>	
<b>SALUD</b>					
Afiliados a ESSALUD	0	0.00	5	5.32	5.32
Afiliados al SIS	55	47.83	32	34.04	-13.78
Seguro privado de salud	0	0.00	9	9.57	9.57
No esta afiliado a ningún sistema de prestación de salud	60	52.17	48	51.06	-1.11
<b>PENSIÓN</b>					
Afiliados al Sistema Privado de Pensiones (AFP)	2	1.74	2	2.13	0.39
Afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)	0	0.00	3	3.19	3.19
Otro	2	1.74	0	0.00	-1.74
No está afiliado a ningún sistema de pensiones	111	96.52	89	94.68	-1.84

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

## 4.6. ASOCIACION Y COORDINACION

### 4.6.1. Articulación de la IE con la DRTPE –SM

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

En los eventos públicos de lanzamiento y presentación del proyecto y al igual que otras entidades y actores locales, la DRTPE-SM tuvo una representación. Lo mismo para el evento de cierre del proyecto.

En la parte de acercamiento y vinculación empresarial, las actividades sólo quedaron a nivel de coordinación, más no de ejecución; por cuanto desconocen el trabajo realizado por la IE y los resultados obtenidos en la inserción laboral con los jóvenes del proyecto. Coordinaron asimismo la inscripción en la Bolsa de Trabajo de la VUPE de los jóvenes certificados de SENATI, sin embargo, sólo quedaron en conversaciones en tanto el ET no concretó esta tarea.

Sobre el logro de resultados del proyecto implementado por la IE, sobre todo en lo que respecta a inserción laboral, no fue alcanzada a la DRTPE-SM, quienes anotaron desconocer dicha estadística; debido a que no se ha incidido mucho en un trabajo conjunto y articulado con el ente competente.

#### **4.6.2. Articulación de la IE con los Gobiernos Locales**

De la entrevista al ET, se conoce que se han articulado estrechamente con los gobiernos locales de los ámbitos de intervención del proyecto principalmente con la Municipalidad Provincial de Tambopata y con la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, de modo tal que se ha logrado la concreción de las contrapartidas comprometidas por cada uno de estos municipios.

Así mismo, la IE ha logrado comprometer el apoyo de los municipios distritales de Awajun, Moyobamba, Calzada, Soritor, Habana, Yantaló y aunque en menor medida, también se involucraron los municipios distritales de Pardo Miguel, San Fernando y Jepelacio. Todos ellos proporcionando información socioeconómica de los jóvenes de su jurisdicción y en algunos casos cediendo espacios para la inscripción de los mismos.

#### **4.6.3. Articulación de la IE con la Empresa**

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

Las siete empresas entrevistadas señalaron que no fueron visitados por la IE para preguntarle por sus demandas de personal de calificación básica. Cabe resaltar sin embargo, que la empresa DHG Inventarios y Tasaciones a través del Supervisor a cargo de la región San Martín se aproximó directamente a SENATI y contactó con el coordinador del proyecto porque demandaba 30 jóvenes para trabajar, este hecho en particular se debió a que esta persona estudió en SENATI por lo cual lo mantiene como referencia.

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

Las siete empresas visitadas y entrevistadas respondieron negativamente.

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

En tres de las siete empresas visitadas, la IE realizó algún tipo de seguimiento a los jóvenes del proyecto.

La frecuencia y tipo de seguimiento a la inserción de los jóvenes que realizó la IE fueron muy esporádicos, tal es así por ejemplo en el caso de los jóvenes que trabajaron en DHG Inventarios y Tasaciones tenían la oportunidad de desarrollar su trabajo en Moyobamba, el coordinador del proyecto aprovechaba para indagar sobre su desempeño, necesidades y cumplimiento de la empresa con lo ofrecido. No obstante y según señalamiento de los articuladores laborales de la IE, su avocación estaba en colocar a los jóvenes en diferentes empleos y ya no les quedaba tiempo para retornar y hacer monitoreo/seguimiento.

*“trabajamos desde la quincena de noviembre a enero y teníamos una meta de inserción que cumplir y ya venía diciembre, fiestas de fin de año, feriados así que nos dedicamos a ubicar nuevos puestos de trabajo y colocar la mayor cantidad de beneficiarios, el seguimiento y monitoreo a los insertados no se podía hacer por falta de tiempo aunque el coordinador nos dijo que lo hagamos era casi imposible...”, Iván Veiga Díaz – Consultor de Empleo.*

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

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

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

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

Para las empresas de Electricidad y de Suministro de Energía, los jóvenes del proyecto vienen con cierto nivel de preparación que posiblemente no encontrarían en otros jóvenes que ofertan su mano de obra, conocimientos previos que terminan siendo completados con la formación específica del joven dentro de la empresa. En otras palabras, la empresa tiene como política entrenar al personal nuevo para adecuarlo a sus necesidades específicas.

Las empresas Curacao y Gráfica Rapicolor, refieren no encontrar diferencias entre ambos tipos de jóvenes en lo concerniente a las aptitudes para el trabajo, pero si encuentra diferencias en otros criterios que consideran importantes como son las habilidades personales y la actitud positiva al trabajo (capacidad de adaptarse a los cambios, responsabilidad, la rapidez para aprender las tareas al interior de la empresa).

Adicionalmente, de acuerdo al Informe Final reportado por el Gestor de Proyectos de FE, la IE logró insertar con un contrato formal de trabajo a 3 jóvenes (2.5%) de los 120 propuestos como meta.

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

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. CONCLUSIONES

#### ***Sobre el Diagnóstico del Proyecto***

- La IE ha realizado una adecuada caracterización de los sectores económicos del ámbito de intervención, sin embargo, se ha dado una inadecuada identificación de la demanda de trabajo de dichos sectores económicos; que ha influido en la baja inserción laboral de beneficiarios en empleos formales (sólo 3 de 120 jóvenes).

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

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

Cuantificando el número de beneficiarios participantes en el proyecto, se tiene la siguiente información: 441 inscritos, 200 capacitados, 181 certificados y 03 beneficiarios insertados con contrato formal de trabajo.

#### ***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.

#### ***Sobre la Inserción Laboral:***

- Si bien existe una experiencia demostrable en gestión de programas de capacitación, además del posicionamiento institucional en las zonas de intervención del proyecto, la IE no cuenta con experiencia referida a procesos de inserción laboral en general e inserción laboral juvenil en particular, asimismo, no acredita experiencia demostrada en la colocación laboral formal de personas en sectores que demandan mano de obra.
- De los 120 jóvenes que tenía el proyecto como meta de inserción laboral, solamente se logró que 3 jóvenes (2.5%) accedieran a trabajar con un contrato formal de trabajo.

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

- Aparte del cumplimiento de resultados e indicadores del Proyecto, sus efectos en los beneficiarios son de alto valor social: jóvenes con mejor autoestima y valoración de sí mismos, que contribuyen con responsabilidades dentro de su familia, ocupados productivamente y jóvenes viviendo un estatus social diferente, según lo expresado por los jóvenes participantes en el FG así como por el ET.

- La experiencia del Proyecto, con sus fortalezas y debilidades, ha desarrollado y proporcionado un marco de oportunidades educativas y laborales a los jóvenes beneficiarios del mismo, ubicándolos en mejor posición para optar un empleo, obtener un ingreso y lograr un reconocimiento social.

## 5.2. RECOMENDACIONES

### **Generales:**

- Se recomienda que para próximas convocatorias, el perfil de beneficiarios que exige FE para los proyectos (preferentemente en situación de pobreza, de vulnerabilidad y desempleados o subempleados), sea más específico y concluyente, de manera tal que se garantice una selección exhaustiva de beneficiarios por parte de la IE y se minimice la inclusión de personas que no cumplan con los indicadores que se establezcan.
- Se recomienda que FE pueda estandarizar y unificar los formatos de información técnica para la ejecución de los proyectos, ya que ello contribuiría a una mejor organización de la información por parte de la IE.
- Se recomienda que para próximas propuestas de proyectos, el porcentaje de inserción laboral formal pueda ser variado dependiendo de la región donde se vaya a intervenir, es decir, teniendo en cuenta la conformación de su contexto económico - productivo y social – laboral.

### **Específicas:**

- Se recomienda que se promueva la participación de las empresas locales y de otros actores en los Proyectos desde la fase de planificación de los mismos. En el caso del presente proyecto fue realizado –parcialmente- recién en el inicio del proceso de la inserción laboral.
- 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).

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central de Reserva del Perú - Sucursal Iquitos / Departamento de Estudios Económicos; "San Martín: Síntesis de Actividad Económica"; Diciembre 2013.
- CHACALTANA, Juan (2011). "El empleo juvenil en el Perú: diagnósticos y políticas".
- CHACALTANA, Juan (2004). "Inserción laboral de jóvenes en Perú: La visión de los empresarios".
- CHACALTANA, Juan (2005). "Capacitación Laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación – CEDEP".
- Fundación FAUTAPO Educación para el Desarrollo (2012). "Módulo de Formación en Competencias de Empleabilidad y Ciudadanía".
- Gobierno Regional de San Martín, Plan Concertado de Desarrollo Departamental 2008 – 2015.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2012): "Perú: Calidad del Empleo y Mecanismos Colectivos de Integración Social, 2010"
- JARAMILLO, Miguel (2009). Documento de Trabajo 54 "Pobreza e impactos heterogéneos de las políticas activas de empleo juvenil: caso de PROJOVEN en el Perú"
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009). "Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil, 2009 – II al 2012 – I".
- Ministerio de la Producción (2012): "MYPE 2011 Estadísticas de la micro y pequeña empresa".
- Organización Internacional del Trabajo (2013): "Empleo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción".
- OIT - Oficina Internacional de Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2006). Proyecto: "Promoción del Empleo Juvenil en América Latina – Análisis de políticas y programas de empleo juvenil en el Perú"
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Gobierno de Chile (2010): "Evaluación de impacto Programa Jóvenes Bicentenario".

## VII. ANEXOS

### Anexo N° 01 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	Gráfica Rapicolor	10201085247	Industrias manufactureras - Actividades de edición e impresión	Impresión y reproducción de textos y figuras gráficas	6	3	1
2	Emp 2	Total Artefactos S.A./ La Curacao	20331429601	Venta de equipos de uso doméstico y motocicletas	Comercialización de electrodomésticos y motocicletas	7	11	3
3	Emp 3	Credivargas S.A.C.	20531349475	Mecánica automotriz	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas	5	8	1
4	Emp 4	Electricidad Industrial Martínez E.I.R.L.	20531591331	Servicios eléctricos industriales	Mantenimiento eléctrico, rebobinado de motores y generadores	9	10	4
5	Emp 5	DHG Inventarios y Tasaciones	10434845462	Actividades Empresariales	Inventarios de bienes eléctricos y no eléctricos	7	21	15
6	Emp 6	Empresa Reg. De Servicio Público de electricidad - Electro Oriente S.A.	20103795631	Suministro de electricidad	Generación y distribución de energía eléctrica	20	22	1
7	Emp 7	Municipalidad Provincial de Moyobamba - Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	20146806679	Gobierno Local - Actividad Administrativa Pública en general	Elaboración de Expedientes Técnicos y Ejecución de Obras	25	12	1

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

### Anexo N° 02 Identificación de los Representantes Entrevistados de las Empresas

N°	Nombre de la Empresa	Representante de la empresa (Entrevistados)	Cargo	Tiempo en la empresa (años)	Lugar de la entrevista	Teléfonos	
						Fijo	Celular
1	Gráfica Rapicolor	Luis Alfredo Mera Casas	Gerente General	6	Oficinas de la empresa	(042) 509661	963.950.066
2	Total Artefactos S.A./ La Curacao	Julio Casimiro Palacios	Administrador	11	Oficina Administración	(042) 562121	#993.534.513
3	Credivargas S.A.C.	Jorge Francisco Vargas Ramírez	Gerente General	2	Oficinas de la empresa	(042) 563264	
4	Electricidad Industrial Martínez E.I.R.L.	Moisés Javier Martínez Pantoja	Gerente General	9	Oficinas de la empresa		942.491.160/ *359176
5	DHG Inventarios y Tasaciones	Gerson Meléndez Reátegui	Supervisor Región San Martín	5	SENATI		#959.855.950
6	Empresa Reg. De Servicio Público de electricidad - Electro Oriente S.A.	Alfredo Enegro Gonzáles	Coordinador del Área Comercial	2	Oficina del Área Comercial		#976.722.872
7	Municipalidad Provincial de Moyobamba - Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	Juan Carlos Flores Ruíz	Administrador de Obras	3	Oficina de Finanzas - Municipalidad Provincial de Moyobamba	(042) 563164	

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

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



**Anexo N° 03**  
**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	Gráfica Rapicolor	1	Gerente General	Área Pre-prensa / Área Ventas	Elaboración de diseños en corel draw, ingreso y formato de textos en word / Visita a clientes para venta de servicios de la imprenta (elaboración calendarios, folletería, revistas, etc.)
2	Total Artefactos S.A./ La Curacao	1	Administrador	Ventas	Ventas al contado, facturación, presentación y colocación de los créditos, trabajo de campo puerta a puerta para conseguir clientes que compren los productos que ofrece la tienda
3	Credivargas S.A.C.	1	Gerente General	Servicio técnico	Activar/desctivar motores, ensamble y mantenimiento
4	Electricidad Industrial Martínez E.I.R.L.	4	Gerente General	Mantenimiento de máquinas eléctricas	Mantenimiento de motores eléctricos, cambio de rodamiento de motores, limpieza y rebobinado, verificación de que el motor este apto para seguir funcionando
5	DHG Inventarios y Tasaciones	15	Supervisor Región San Martín	Inventarios	Seguir las redes y líneas de transmisión de los postes, condiciones en las que se encuentra, verificación del número de líneas que pasa por c/poste, toma de coordenadas con GPS, llenado de ficha técnica en ferretería de los postes
6	Empresa Reg. De Servicio Público de electricidad - Electro Oriente S.A.	1	Coordinador del Área Comercial	Área Comercial / Área de Distribución	Inspección de suministros y lectura de medidores / Cambio de fusibles y luminarias
7	Municipalidad Provincial de Moyobamba - Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	1	Administrador de Obras	Oficina de proyectos	Asistir a la secretaria principal, control y verificación de documentación, archivos

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

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

**Anexo N° 04**  
**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	<b>HABILIDADES TECNICAS</b>					
1.1	Conocimientos básicos de la especialidad			4	3	
1.2	Uso de equipos, insumos-materiales, herramientas			2	5	
1.3	Tiempo de ejecución de las tareas			3	4	
1.4	Calidad - eficiencia del trabajo o servicio realizado			2	5	
2	<b>HABILIDADES PERSONALES</b>					
2.1	Capacidad para aprender			1	6	
2.2	Agilidad en la toma de decisiones		1	4	2	
2.3	Capacidad para resolver problemas		1	5	1	
2.4	Disposición y entrenamiento para trabajar en equipo			1	6	
2.5	Capacidad de adaptación al cambio			3	4	
2.6	Capacidad de innovar		1	6		
2.7	Tener manejo informático			7		
3	<b>4.3. ACTITUD PARA EL TRABAJO</b>					
3.1	Puntualidad				6	1
3.2	Cumplimiento de tareas y plazos (responsabilidad)			1	6	
3.3	Actitud positiva frente al trabajo			1	6	
3.4	Relación con los compañeros y superiores				7	
3.5	Iniciativa demostrada en la realización de tareas			1	6	
3.6	Honestidad				7	
3.7	Otro (especificar)					

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

Elaboración: El Taller Asociación de Promoción y Desarrollo

**Nota.-**

1) Número de casos por cada indicador

## ANEXO 05

### Documentos complementarios

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

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

##### FICHA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 1 EVALUACION FINAL



Código de proyecto  # de encuesta

#### A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO

A.1 Nombre completo \_\_\_\_\_

A.3 Sexo 1 F  2 M

A.5 Edad \_\_\_\_\_

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

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

A.9 Dirección \_\_\_\_\_

A.10 Referencia \_\_\_\_\_

A.11 Distrito \_\_\_\_\_ Cod.  A.12 Provincia \_\_\_\_\_

A.13 Región \_\_\_\_\_

A.14 Teléfono fijo \_\_\_\_\_ A.15 Teléfono celular \_\_\_\_\_

A.16 Correo electrónico \_\_\_\_\_

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

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

#### C. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

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

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

1 Si  (Ir a D.1) 2 No

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

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

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

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

#### D. OCUPACIÓN PRINCIPAL

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

\_\_\_\_\_ Cod.

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

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_ Cod.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D.12 ¿Cómo conseguiste este trabajo o cachuelo?

- |                                 |                          |  |                          |  |                          |
|---------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--|--------------------------|
| 1 El proyecto me presentó       | <input type="checkbox"/> | 4 Pregunté a amigos, familiares o vecinos  | <input type="checkbox"/> | 6 Busqué avisos en las puertas de las<br>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=Si, totalmente 2 = Sí, parcialmente 3 = No, 4=No aplica

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

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

H.8 Durante la entrevista estuve seguro y comunicativo

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

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

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



## B.-Guion de Focus Group con Beneficiarios del Proyecto

### GUIÓN DE DESARROLLO DEL GRUPO FOCAL - EEF BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

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

2.- PARTICIPANTES DEL GRUPO FOCAL:

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

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

4.- SOBRE LA REUNIÓN:

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

5.- PREGUNTAS ESTÍMULO.

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

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

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

7.- INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA:

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



### **Lugar y fechas de realización del FG:**

El Focus Group se desarrolló en la Sala de Profesores del CFP Moyobamba - SENATI.

- Fecha : 22 de mayo del 2014
- Hora : 10:00 a 13:00 Hs.

### **Grupos de beneficiarios participantes en el FG:**

- |                              |                                    |
|------------------------------|------------------------------------|
| - Edwin Elí Guevara Pérez    | - Mecánica de motores menores      |
| - Analí Ramos Acosta         | - Ofimática                        |
| - Mercedes Mozombite Grandes | - Ofimática                        |
| - Roxana Mejía Sánchez       | - Auxiliar electricidad industrial |

## 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?

#### Equipo Técnico de la IE participante de la entrevista:

- Eco. Jaime Alberto Rodríguez Villena - Coordinador del Proyecto
- Roger Zuta – Asistente Administrativo del Proyecto

## D.- Guía de Entrevista a Empresarios

LÍNEA 1: CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL - FONDO EMPLEO

### ENTREVISTA A EMPRESARIOS - ESTUDIO DE EVALUACION FINAL (EEF)

Código de proyecto:

CUESTIONARIO Nº	AÑO

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
Mediante sugerencias .....	2
Respondiendo a una encuesta .....	3
Otros .....	4

  
 NO ..... 2  
 (Especificar)

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

SI ..... 1 → De qué tipo? 

Los acompaña al principio .....	1
Los visita periódicamente .....	2
Llama por teléfono .....	3
Sólo envía Carta de Presentación .....	4
No realiza .....	5
Otro : .....	6

  
 NO ..... 2

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 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO - ESTUDIO DE EVALUACIÓN FINAL (EEF)

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

#### I. INFORMACION GENERAL:

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

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

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

#### Datos Personales de los Representantes del Sector – Entrevistados:

Fecha de entrevista : 21 de mayo del 2014

- **Nombres y Apellidos:** Micaela Zúñiga Terrones  
**Cargo:** Directora de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral  
**Teléfono:** #975.764.020 / 042-562372
- **Nombres y Apellidos:** Lic. Gerardo Silva Alvarado  
**Cargo:** Coordinador Regional de VUPE  
**Teléfono:** #952.951.680 / 042-562372  
**Fecha de entrevista:** 21 de mayo del 2014