

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PERÚ

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA JÓVENES

(PE-0241)

PROPUESTA DE PRÉSTAMO

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Jaime Vargas (RE3/SO3) Jefe; Jesús Duarte (RE3/SO3); Rosario Londoño (RE3/SO3); Juan Carlos Pérez-Segnini (LEG/OPR); Susan Kolodin (COF/CPE); y Angela Cuesta (RE3/SO3).

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO

I.	MARCO DE REFERENCIA.....	1
A.	Marco socioeconómico y condiciones del mercado laboral.....	1
B.	La formación del capital humano y el sistema de formación para el trabajo	2
1.	Educación.....	2
2.	Sistema de formación para el trabajo	3
3.	Programa Projovent.....	4
4.	Sistema de intermediación laboral	6
5.	Otros programas	7
C.	Estrategia del Banco en el país y coordinación con otras agencias multilaterales	8
D.	Estrategia del Banco en el sector.....	8
E.	Estrategia del programa.....	9
1.	Justificación del Programa	9
2.	Lecciones aprendidas	9
3.	Características de diseño del Programa.....	11
II.	EL PROGRAMA	15
A.	Objetivos y descripción.....	15
B.	Estructura del programa	15
1.	Componente I. Entrenamiento laboral en ECAPs y en empresas (US\$ 15,7 millones)	15
2.	Componente II. Selección, monitoreo y seguimiento de entidades de capacitación (US\$ 2,0 millones)	17
3.	Componente III. Intermediación e información laboral (US\$ 0,7 millones).....	18
4.	Componente IV. Evaluación y monitoreo (US\$ 0,8 millones)	19
C.	Costo y financiamiento.....	21
D.	Fuente y condiciones de financiamiento	22
III.	EJECUCIÓN DEL PROGRAMA	23
A.	Prestatario y organismo ejecutor	23
B.	Ejecución y administración del proyecto	24
1.	Organización de la Unidad Ejecutora de Programa (UEP).....	24
2.	Principales procesos operativos del Programa	24
C.	Ejecución del Componente I “Entrenamiento laboral en ECAPs y en empresas”	25

D.	Ejecución del Componente II “Selección, monitoreo y seguimiento de entidades de capacitación”	26
E.	Ejecución del Componente III “Intermediación e información laboral”	27
F.	Ejecución del Componente IV “Evaluación y monitoreo”	28
G.	Adquisición de bienes y servicios	29
H.	Período de ejecución y calendario de desembolsos.....	29
I.	Contabilidad y auditoria externa	30
J.	Fondo rotatorio y mecanismo de revisión de documentación soporte de desembolsos.....	30
K.	Inspección y vigilancia	30
L.	Auditoria externa.....	31
M.	Seguimiento y evaluación.....	31
IV.	VIABILIDAD Y RIESGOS	33
A.	Viabilidad institucional	33
B.	Viabilidad socioeconómica	33
C.	Viabilidad financiera	33
D.	Impacto ambiental y social.....	34
E.	Beneficios	35
F.	Riesgos	35

ANEXOS

ANEXO I	Marco Lógico
ANEXO II	Plan de Adquisiciones

DATOS BÁSICOS SOCIOECONÓMICOS

Los datos básicos socioeconómicos de Perú se encuentran disponibles en el Internet en la siguiente dirección:

<http://www.iadb.org/RES/index.cfm?fuseaction=externallinks.countrydata>

INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LOS ARCHIVOS DE RE3/SO3

PREPARACIÓN:

- Capacitación y Entrenamiento Ocupacional en el Perú: Situación y Opciones de Política. Jaime Saavedra. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Febrero 2003.
- Estudio de Factibilidad Programa Projoven. Aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Estudio de los Mecanismos para Aumentar la Inserción Laboral de los Beneficiarios. Santiago Consultores. Informe Final de Consultoría para el Banco Interamericano de Desarrollo.
- Una Medición del Impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROjoven. Hugo Ñopo, Miguel Robles y Jaime Saavedra. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Documento de Trabajo 36.
- Las Entidades de Capacitación y su Vinculación con las Empresas: Factores de Éxito e Impacto del Programa. Carmen Villegas. Informe Final de Consultoría para el Banco Interamericano de Desarrollo. Septiembre 2003.
- Que funciona y que no funciona en PROjoven?: Proceso de capacitación y lineamientos para su medición. Juan Chacaltana y Otros. Informe Final de Consultoría para el Banco Interamericano de Desarrollo. Agosto 2003
- Evaluación del Impacto de Mediano Plazo de PROjoven. Hugo Ñopo y Jaime Saavedra. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Junio 2003
- Recomendaciones para la Mejora del Levantamiento de la Línea de Base de Projoven y Sugerencias para la Construcción de una Línea de Base Aleatorizada como parte de un Diseño Experimental. Hugo Ñopo y Jaime Saavedra. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Informe Final de Consultoría para el Banco Interamericano de Desarrollo. Julio 2003
- Estudio de Mejoramiento de la Vinculación entre la Unidad Ejecutora del Programa y las Entidades de Capacitación. Santiago Consultores. Noviembre 2003.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPLAB	Programa de Capacitación Laboral
CEO	Centro de Entrenamiento Ocupacional
CIL	Centro de Intermediación Laboral
CO	Capital Ordinario
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
CPN	Concurso Público Nacional
ECAP	Entidades de Capacitación
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
GRADE	Grupo de Análisis para el Desarrollo
IST	Instituto Superior Tecnológico
LPI	Licitación Pública Internacional
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MTPE	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
NBI	Necesidades Básicas Insatisfechas
ONG	Organización no Gubernamental
OVE	Oficina de Evaluación y Supervisión
PCR	Informe de Terminación de Proyecto
PIB	Producto Interno Bruto
PISA	Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes
PTI	Proyecto Orientado a la Reducción de la Pobreza
PC	Puntaje de Curso
PD	Puntaje de Desempeño
PR	Puntaje de Registro
RECAP	Registro de ECAPs
RO	Reglamento Operativo
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial
SIL	Sistema de Intermediación Laboral
TIR	Tasa Interna de Retorno
UEP	Unidad Ejecutora del Programa

PERU

PRÉSTAMOS BID APROBADOS AL 1 DE NOVIEMBRE DEL 2003

	US\$ Miles	Porcentaje
TOTAL APROBADO	6,346,200	
DESEMBOLSADO	5,445,257	85.80 %
POR DESEMBOLSAR	900,942	14.19 %
CANCELADO	1,153,412	18.17 %
AMORTIZADO	2,412,419	38.01 %
APROBADO POR FONDO		
CAPITAL ORDINARIO	5,695,740	89.75 %
FONDO PARA OPERACIONES ESPECIALES	429,366	6.76 %
OTROS FONDOS	221,093	3.48 %
SALDO DE LA DEUDA	3,032,838	
CAPITAL ORDINARIO	2,942,781	97.03 %
FONDO PARA OPERACIONES ESPECIALES	90,015	2.96 %
OTROS FONDOS	42	0.00 %
APROBADOS POR SECTOR		
AGRICULTURA Y PESCA	548,092	8.63 %
INDUSTRIA, TURISMO, CIENCIA Y TECNOLOGÍA	663,662	10.45 %
ENERGÍA	362,693	5.71 %
TRANSPORTACIÓN Y COMUNICACIÓN	1,088,060	17.14 %
EDUCACIÓN	196,581	3.09 %
SALUD Y SANEAMIENTO	325,561	5.13 %
MEDIO AMBIENTE	5,000	0.07 %
DESARROLLO URBANO	132,372	2.08 %
INVERSIÓN SOCIAL Y MICROEMPRESA	647,081	10.19 %
REFORMA Y MODERNIZ. DEL SECTOR PÚBLICO	2,090,276	32.93 %
FINANCIAMIENTO A EXPORTACIONES	176,756	2.78 %
PREINVERSIÓN Y OTROS	110,065	1.73 %



Perú

Programa Tentativo de Préstamos

2004

Número de Proyecto	Nombre del Proyecto	BID US\$ Millones	Obs
PE0241	Programa de Capacitación Laboral para Jovenes	18.0	
PE0234	Programa de Servicios de Apoyo a los Mercados Rurales	15.0	
PE0203	Programa de Ciencia y Tecnología	25.0	
PE1002	Moderniz Contraloría Gral de la Rep y Desconc del Sistema Nacional de Control	10.0	
PE0247	Reforma de Programas de Superación de la Pobreza y Desarrollo del Capital Humano	400.0	
Total - A : 5 Proyectos		468.0	
PE0251	Programa Apoyo a Concesiones Forestales	2.0	
PE0250	Desarrollo Mercado Rural Financiero	20.0	
PE0142	Programa Apoyo Desarrollo Sector Saneamiento II	50.0	
PE0240	Consolidación Democrática de la Seguridad Ciudadana	10.0	
Total - B : 4 Proyectos		82.0	
TOTAL 2004 : 9 Proyectos		550.0	

2005

Número de Proyecto	Nombre del Proyecto	BID US\$ Millones	Obs
PE0246	Programa de Apoyo a la Educación Preescolar	50.0	
PE0213	Renovación Urbana del Centro de Lima	39.0	
PE0236	Apoyo a la Descentralización Vial Departamental	50.0	
PE0200	Sistema de Inversión Pública	10.0	
PE0207	Fortalecimiento Sistema Nacional Estadísticas	5.0	
PE0242	Transporte Público en Ciudades Medianas	40.0	
Total - A : 6 Proyectos		194.0	
TOTAL - 2005 : 6 Proyectos		194.0	
Total Sector Privado 2004 - 2005		0.0	
Total Programa Regular 2004 - 2005		744.0	

* **Proyectos del Sector Privado**



PERU

CARTERA EN EJECUCIÓN AL 1 DE NOVIEMBRE DEL 2003

(Miles de US\$)

PERÍODO DE APROBACION	NÚMERO DE PROYECTOS	MONTO APROBADO	MONTO DESEMBOLSADO	% DESEMBOLSADO
<u>PROGRAMA REGULAR</u>				
Antes de 1998	3	145,960	131,873	90.35 %
1998 - 1999	5	417,708	273,507	65.48 %
2000 - 2001	4	166,800	42,675	25.58 %
2002 - 2003	8	563,860	204,613	36.29 %
<u>SECTOR PRIVADO</u>				
2002 - 2003	2	93,000	0	0.00 %
TOTAL	22	\$1,387,328	\$652,668	47.04 %

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA JÓVENES

(PE-0241)

RESUMEN EJECUTIVO

Prestatario:	República del Perú		
Agencia ejecutora:	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)		
Monto y fuente:	BID: (CO)	US\$	18 millones
	Local:	US\$	8 millones
	Total:	US\$	26 millones

Términos y condiciones La Tasa de Interés, la Comisión de Crédito y la Comisión de Inspección y Vigilancia que se mencionan en este documento se establecen de acuerdo con el documento FN-568-3-Rev y podrán ser modificadas por el Directorio Ejecutivo tomando en consideración los antecedentes existentes a la fecha, así como también la respectiva recomendación del Departamento de Finanzas. En ningún caso la Comisión de Crédito podrá exceder del 0.75%, ni la Comisión de Inspección y Vigilancia del 1%¹.

Plazo Amortización:	25 años
Período de Gracia:	4 años
Desembolso:	4 años
Tasa de Interés:	opción basada en Libor
Inspección y vigilancia:	0,0 %
Comisión de crédito:	0,25 %
Moneda:	Dólares de EEUU de la Facilidad Unimonetaria

Objetivos: El objetivo general del Programa es el de facilitar el acceso de jóvenes de 16 a 24 años de escasos recursos económicos al mercado laboral formal, a través de acciones específicas de capacitación técnica y experiencia laboral articuladas con servicios de información, orientación e intermediación laboral, que respondan a

¹ En lo que respecta al cargo por Inspección y Vigilancia, en ningún caso podrá cobrarse en un semestre determinado más de lo que resulte de aplicar el 1% al monto del Financiamiento, dividido por el número de semestres comprendido en el plazo original de desembolsos.

los requerimientos del sector empresarial y del mercado de trabajo. Adicionalmente, se espera que el Programa impulse el nivel de competencia y eficiencia del mercado de las instituciones proveedoras de entrenamiento y capacitación, a través de una mayor interacción entre dichas instituciones y las empresas del sector productivo. Los objetivos específicos del Programa son contribuir a incrementar: las tasas de inserción en el mercado laboral, la calidad de los empleos y los niveles de ingreso laboral de los jóvenes beneficiarios.

Descripción:

El Programa propuesto se ha estructurado en los cuatro componentes siguientes:

1. Entrenamiento laboral en ECAPs y en empresas (US\$ 15,7 millones)

El objetivo de éste componente es la provisión de entrenamiento laboral en Entidades de Capacitación (ECAPs) y en empresas a los beneficiarios del Programa. La duración aproximada del entrenamiento será de seis meses, tres meses en las ECAPs y tres meses en las empresas. El entrenamiento estará determinado por una oferta de opciones técnicas definidas por el Programa en función de la disponibilidad de oferta de plazas para entrenamiento en empresas, siguiendo por lo tanto la demanda del sector productivo. A su vez las ECAPs serán las instituciones responsables de garantizar la colocación del beneficiario en las empresas y de garantizar la finalización de la respectiva práctica laboral. La fase de entrenamiento laboral en las empresas se llevará a cabo bajo la modalidad de convenio laboral, contrato laboral o pasantía laboral.

Este componente tendrá los siguientes subcomponentes: (i) focalización de beneficiarios; (ii) entrenamiento laboral en ECAPs; (iii) entrenamiento laboral en empresas; y (iv) estipendios y subsidios directos a los beneficiarios.

2. Selección, monitoreo y seguimiento de entidades de capacitación (US\$ 2,0 millones)

Este componente financiará un conjunto de acciones relacionadas con las ECAPs, que incluyen actividades de registro, selección, supervisión, coordinación, retroalimentación, rediseño y asistencia técnica. El registro de las ECAPs implica el financiamiento de las bases de postulación, del llamado público a las entidades de capacitación, de la verificación de la elegibilidad de las ECAPs, y la difusión general y de consulta. En el proceso de selección de cursos se financiará la evaluación técnica de los mismos, en la que se calificarán metodologías, técnicas y pertinencia de las propuestas. En las actividades de monitoreo, supervisión y retroalimentación se incluyen la supervisión administrativa, la de supervisión de calidad

de los cursos y la retroalimentación. En las actividades de retroalimentación y asistencia técnica se considerarán acciones que aceleren el desarrollo y adopción de aprendizajes por parte de las ECAPs y de difusión de nuevas metodologías y prácticas en áreas claves para el Programa.

Este componente tendrá los siguientes subcomponentes: (i) registro de ECAPs y selección de cursos; (ii) monitoreo y supervisión de ECAPs; y (iii) retroalimentación y asistencia técnica.

3. Intermediación e información laboral (US\$ 0,7 millones)

El objetivo de éste componente es apoyar a los beneficiarios del Programa con servicios de intermediación e información laboral, para una reducción del costo global (en tiempo y precisión) de hacer coincidir a los jóvenes que buscan empleo con las vacantes ofrecidas como resultado del funcionamiento de los mercados. Esto debería reflejarse en la reducción de tiempos individuales de desempleo, en la reducción de los costos de contratación por parte de los empleadores y en la reducción de la rotación no funcional de las personas en puestos para los cuales no están suficientemente habilitados.

Este componente tendrá los siguientes subcomponentes: (i) actividades de información; (ii) actividades de habilitación; (iii) actividades de conexión; y (iv) actividades de asistencia técnica al Sistema de Información Laboral (SIL).

4. Evaluación y monitoreo (US\$ 0,8 millones)

Este componente tiene como objetivo evaluar los productos, resultados e impactos del Programa. Estas evaluaciones se realizarán dentro de los cuatro años de la ejecución del Programa, y servirán para retroalimentar las actividades del mismo y para generar recomendaciones que mejoren el diseño e impacto de sus convocatorias. Este componente tendrá los siguientes subcomponentes: (i) evaluación de productos; (ii) evaluación de resultados; y (iii) evaluación de impactos. Al inicio de la ejecución se recogerá la información necesaria para establecer una línea de base que sirva posteriormente para hacer las evaluaciones indicadas.

Estrategia del Banco en el país y sector:

La estrategia del Banco en el Perú para el período 2002-2006 tiene como objetivo central la reducción de la pobreza y la promoción de la equidad en un entorno de crecimiento económico. El Banco ha identificado tres áreas sobre las cuales desarrolla acciones de manera coordinada y sistémica: competitividad e integración, desarrollo social y modernización del estado. La operación propuesta representa avances en estas tres áreas.

Asimismo, durante los últimos años el Banco ha apoyado proyectos de capacitación laboral para jóvenes similares a Projoven, en varios países de la región, incluyendo a Chile, Argentina, Venezuela, Colombia y Uruguay. En 1994, el Banco apoyó a Chile para desarrollar un programa de las características señaladas denominado Chile Joven. Para 1999, varios países de la región, frecuentemente con financiamiento del Banco, estaban implementando una versión piloto de éste modelo, y en algunos casos como en Argentina, utilizaban el modelo joven como inspiración para el rediseño de sus sistemas de capacitación. Las evaluaciones realizadas de los respectivos programas indican impactos positivos en la inserción laboral de los beneficiarios. El Projoven de Perú se inspiró igualmente en el mismo piloto y contó con apoyo del Banco en su etapa de diseño, aunque finalmente el país optó por financiar el programa con otras fuentes de recursos de menor costo financiero.

Coordinación con otras agencias multilaterales:

Durante la preparación de la presente operación el equipo de proyecto ha seguido de cerca el desarrollo de otros programas relacionados con el desarrollo de capital humano, como son el Programa de Educación Rural y el Programático de Reforma Social del Banco Mundial.

Revisión social y ambiental:

Aspectos ambientales: No se prevén impactos ambientales directos negativos (¶ 4.6)

Aspectos sociales: El Programa tendrá un impacto social positivo que se deriva de los beneficios asociados a los jóvenes participantes en cuanto a inserción laboral y nivel de ingresos. A esto se deben agregar impactos positivos en la calidad de los empleos y en el menor nivel de segregación ocupacional para los participantes del Programa. Otros efectos positivos serán: las mejoras en el bienestar de los jóvenes derivados por ejemplo de una mayor autoestima, los efectos sociales como la reducción de la delincuencia, el aumento del bienestar por la mayor eficiencia económica derivada de las reducciones en la segregación ocupacional por género, y los beneficios que el Programa introduce en el mercado de la capacitación, al introducir mayores estándares de calidad y fomentar la vinculación entre las empresas productivas y las entidades de capacitación.

Beneficios:

El Programa tendrá impacto sobre: (i) los beneficiarios del mismo, jóvenes de 16 a 24 años de escasos recursos; (ii) el sistema de entrenamiento y capacitación laboral y las instituciones que ofrecen entrenamiento; y las empresas participantes en la fase de entrenamiento laboral; y (iii) el funcionamiento del mercado laboral en el segmento de jóvenes.

El mayor impacto del Programa se producirá sobre sus beneficiarios directos. Los jóvenes participantes mejorarán sus niveles de empleabilidad. Esto como consecuencia de una mejoría en sus

competencias básicas, en sus actitudes laborales, en su conocimiento del mercado laboral y de la demanda de empleo existentes y en sus niveles de autoestima. A su vez esto redundará en un mayor nivel de empleo para estos jóvenes, en mayores niveles de ingreso, en el acceso a empleos de mejor calidad y en una mayor permanencia en

el tiempo en dichos empleos. Estos impactos ayudarán a su vez a la generación de menores niveles pobreza y desigualdad social.

Las empresas participantes en el Programa tendrán la oportunidad de disponer de un conjunto de potenciales empleados con calificaciones y entrenamiento laboral específico a los requerimientos de dichas empresas y con un adecuado nivel de actitudes ocupacionales. Las instituciones de capacitación podrán desarrollar un entrenamiento más pertinente al verse incentivadas a diseñar sus cursos tomando en cuenta la demanda efectiva por potenciales empleados en las diferentes áreas. Todo éste proceso, ayudado además por el sistema de intermediación laboral, mejorará la eficiencia del mercado de trabajo al generar una mayor y mejor conexión entre demanda y oferta laboral.

Riesgos:

En relación con la ejecución del Programa, el principal desafío es mantener una focalización de los beneficiarios y una selección de las ECAPs que responda a criterios técnicos claramente definidos. Dichos criterios y regulaciones están mencionados de manera general en la descripción del Programa y estarán incluidos de manera específica en el Reglamento Operativo (RO) del Programa. La expansión del número de beneficiarios a escalas mayores a las atendidas hasta ahora por Projovent podría introducir otro elemento de riesgo a la ejecución de este Programa. Se espera que las mejoras de diseño así como también las acciones de asistencia técnica específica destinadas a fortalecer la capacidad de ejecución de Projovent permitan cumplir con la mayor cobertura de manera efectiva y eficiente.

Condiciones contractuales especiales:

Previo al primer desembolso, el Prestatario deberá cumplir con las siguientes condiciones:

Que se haya puesto en vigencia el Reglamento Operativo acordado con el Banco (¶ 3.4).

Que se haya constituido el Consejo Consultivo del Programa (¶ 3.2).

Clasificación de la equidad social y de la pobreza:

Esta operación califica como un proyecto que promueve la equidad social, como se describe en los objetivos clave para la actividad del Banco contenidos en el informe sobre el Octavo Aumento General de Recursos (documento AB-1704). También esta operación califica como un proyecto orientado a la reducción de la pobreza (PTI) (¶ 4.4). El prestatario no utilizará el 10 % del financiamiento

adicional (§ 4.4).

Excepciones a las políticas del Banco:

Dado que las actividades que se financiarán en el marco del Programa ocurren fundamentalmente en torno a las 5 convocatorias programadas, se requerirá de un fondo rotatorio de hasta 10%. Esto permitirá cubrir los desembolsos relacionados con cada una de las convocatorias, las que incluirán un ciclo completo de: entrenamiento en entidades de capacitación, entrenamiento laboral en empresas, actividades de intermediación y actividades de supervisión.

Adquisiciones:

La contratación de los proponentes para los cursos previstos en el Componente I se realizará mediante una precalificación de ECAPs. Una vez hecha la precalificación se invitará a presentar propuestas a todos los oferentes precalificados y que por lo tanto han quedado en el registro.

Las adquisiciones de bienes y servicios relacionados y la contratación de servicios de consultoría serán llevadas a cabo de conformidad con los procedimientos y políticas del Banco en la materia. La adquisición de bienes y servicios relacionados por montos iguales o superiores al equivalente de US\$250.000 requerirá Licitación Pública Internacional (LPI). La contratación de servicios de consultoría por montos superiores al equivalente de US\$200.000 requerirá Concurso Público Internacional (CPI). Las adquisiciones de bienes y contrataciones de servicios de consultoría por montos menores a los indicados se regirán por las disposiciones de la legislación nacional siempre que la misma sea compatible con los principios y políticas del Banco. El Proyecto no contempla la construcción de obras.

I. MARCO DE REFERENCIA

A. Marco socioeconómico y condiciones del mercado laboral

- 1.1 Entre los años 1991 y 1997 Perú experimentó un avance significativo en la estabilización de la economía y en la implementación de reformas estructurales, lo cual ayudó a impulsar el crecimiento económico, logrando además disminuir los índices de pobreza. Sin embargo, y en parte como consecuencia de la recesión de los años 1998-2001, los niveles de pobreza volvieron a aumentar desde el año 1997. En la actualidad el 55% de la población vive en situación de pobreza y el 24% vive en situación de extrema pobreza. El 42% de la población tiene por lo menos una necesidad básica insatisfecha. Desde principios del 2003 la tasa de desempleo ha mostrado una tendencia descendente, pero se mantiene a un nivel relativamente alto (9,1% en junio del 2003). Las tasas de desempleo para las mujeres y para los jóvenes son más altas que para los varones mayores de 25 años.
- 1.2 Durante el 2003 la economía ha exhibido un buen desempeño. La tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) fue de un 4,8% durante los primeros ocho meses del año; la tasa de inflación sigue siendo una de las más bajas de la región; el déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos es pequeño; y el riesgo país es también uno de los más bajos entre las economías latinoamericanas. Sin embargo, la economía enfrenta desafíos en dos áreas: la consolidación de la estabilidad fiscal y el logro de un crecimiento sostenido en el largo plazo.
- 1.3 La inestabilidad laboral creció substancialmente durante los años noventa. Aunque la probabilidad de permanecer desempleado durante largos periodos disminuyó, la probabilidad de perder un trabajo también aumentó durante éste periodo. Asimismo, la proporción de trabajadores con contratos a plazo fijo o temporales y la informalidad se han incrementado como consecuencia de un aumento en los costos no salariales. Esta situación explica la gran preocupación que existe por el desempleo y la inestabilidad laboral a pesar de que la tasa de desempleo está por debajo del promedio de la región.
- 1.4 El mercado laboral peruano se caracteriza por tener un nivel muy bajo de productividad que se refleja en un nivel igualmente bajo de salarios reales. Esta baja productividad tiene como correlato empleos de baja calidad, en los que no existen los incentivos ni los recursos para que los trabajadores gocen de beneficios sociales mínimos. Esto, a su vez, tiene como efecto negativo el reducir los incentivos para que los trabajadores inviertan en capacitación para el trabajo y para que las firmas inviertan en el capital humano de sus trabajadores.
- 1.5 Las tasas de desempleo y subempleo juvenil superiores al promedio de la población han persistido en el tiempo. La tasa de desempleo juvenil (14-24 años) durante el 2001 alcanzó 12,4% en comparación con una tasa de 7,9% para la población total, mientras que la tasa de subempleo juvenil alcanzó 53,1%, en comparación con una tasa de 47,6% para la población total². La gran mayoría de jóvenes subempleados proviene de hogares pobres, realiza actividades informales

² Informe estadístico mensual, Ministerio del Trabajo, 2002.

de baja productividad, tiene escasas oportunidades de capacitación, cuenta con insuficientes niveles de educación o calificación, carece de experiencia laboral y presenta una limitada inserción en redes sociales. Todo esto redundando en escasas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo adecuado, lo que a su vez disminuye las posibilidades de abandonar el círculo vicioso de la pobreza.

- 1.6 El desempleo juvenil y la transición de la escuela al trabajo reflejan en gran medida las tendencias del mercado laboral, las que a su vez están determinadas fundamentalmente por fluctuaciones en la demanda de mano de obra, cambios en los salarios relativos de la mano de obra calificada y fluctuaciones en la oferta de trabajo. A su vez, la oferta de trabajo está determinada entre otros factores por la calidad de la mano de obra, la cual se relaciona con la calidad de la educación y de la capacitación de la misma. Dada la baja calidad de la educación primaria y secundaria en el Perú, la adquisición de competencias y/o actitudes que mejoren las perspectivas de los jóvenes en el mercado laboral, está fuertemente relacionada con su posibilidad de acceder a un entrenamiento post secundario.
- 1.7 En las zonas urbanas existe una brecha de acceso a la capacitación entre jóvenes de hogares pobres y no pobres, brecha que además se amplía a partir de los veinte años de edad³. Así, entre los jóvenes urbanos de entre 20 y 24 años, casi la mitad de los jóvenes no pobres ha recibido un entrenamiento post secundario, mientras que en el caso de los jóvenes pobres este porcentaje es de solo un 32%. Aún cuando el entrenamiento ocupacional no reemplaza una educación de calidad, esta brecha en el entrenamiento profundiza el rezago en términos de capacitación para el trabajo con el que los jóvenes pobres estarían compitiendo en el mercado laboral. Por otro lado, el desempleo temprano o la mala calidad de la primera experiencia laboral de los jóvenes aumenta las dificultades de éstos en el largo plazo en el mercado laboral, lo que sugiere la importancia de intervenciones tempranas para mejorar su experiencia inicial en el mercado laboral.
- 1.8 En relación con la demanda por trabajadores con calificación inicial por parte del sector privado, un análisis llevado a cabo por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) basado en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) destaca que las ocupaciones con mayores tasas de crecimiento de demanda son aquellas ligadas a los sectores de confecciones y textiles, administración, hotelería y servicios en general.

B. La formación del capital humano y el sistema de formación para el trabajo

1. Educación

- 1.9 En el área de la educación, a pesar de haberse logrado prácticamente la universalización de la educación primaria y aumentado la tasa de cobertura de la educación secundaria, la calidad sigue siendo deficiente, especialmente para aquellos niños y jóvenes que asisten a escuelas públicas y para los que asisten a escuelas rurales. Los resultados obtenidos por los estudiantes en pruebas

³ Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 1997.

estandarizadas son muy pobres. En una prueba de doce países de América Latina, Perú ocupó el penúltimo lugar en evaluaciones de desempeño académico⁴. Esta deficiente formación se ve reflejada en el mercado de trabajo, donde se observan importantes segmentos de trabajadores con bajos niveles de productividad. Por otro lado los resultados de la última Evaluación Nacional del Ministerio de Educación realizada en el 2001 confirman los resultados insuficientes del sistema educativo. De esta manera, el sistema educativo no logra ser un mecanismo igualador de oportunidades, y presenta graves deficiencias en términos de calidad.

2. Sistema de formación para el trabajo

- 1.10 La capacitación técnica y ocupacional se imparte a través de una red muy heterogénea de instituciones. No existe propiamente un sistema de formación para el trabajo, sino más bien un conjunto de modalidades y programas bastante dispersos con alta diferenciación en términos de calidad. Tampoco existen mecanismos de acreditación y certificación de calidad de instituciones y programas. Dentro del sector público existe una red de instituciones entre las que se destacan los Institutos Superiores Tecnológicos (ISTs), que ofrecen carreras post secundarias de dos a tres años, además de cursos conducentes a certificación no profesional, los Centros de Entrenamiento Ocupacional (CEOs), que no exigen nivel de preparación previa y se orientan a capacitar jóvenes y adultos desempleados o subempleados en ocupaciones vinculadas a diversas ramas de la actividad económica y los Colegios Secundarios Diversificados con variante técnica. Existen además los servicios sectoriales, entre los que se destaca el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) cuyo fin es capacitar y perfeccionar la mano de obra de la industria manufacturera. Por último están los programas impulsados por el MTPE. De acuerdo a cifras de 1997⁵, la distribución de los jóvenes urbanos que han recibido o recibían en esa fecha capacitación era la siguiente: ISTs 33%; CEOs 31%; Colegios Secundarios 20%; Servicios Sectoriales 5%; y otros 11%, incluyendo universidades y centros de trabajo.
- 1.11 Durante los años noventa, se implementó una serie de cambios en la legislación laboral que promovió mecanismos de aprendizaje ocupacional. El mercado de la capacitación técnica se expandió, en particular debido al crecimiento de la participación privada en éste sector. Estos cambios, sin embargo, aún no han tenido los impactos esperados. Mientras los nuevos mecanismos de contratación de jóvenes no tienen aún demandas significativas, el crecimiento de la oferta de capacitación se ha mantenido desvinculado de las necesidades del sector productivo y se ha caracterizado por una amplia heterogeneidad de su calidad. Esto, sumado a la escasa modernización del mercado de capacitación, ha dificultado el desarrollo en los jóvenes de las competencias necesarias para mejorar su inserción laboral. Si bien el volumen de oferta es elevado, existen graves problemas en relación a la pertinencia y calidad del servicio, así como una gran

⁴ UNESCO, IDB 1998. Report on Social and Economic Progress in Latin America.

⁵ Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 1997.

heterogeneidad en la calidad del servicio, tanto entre las instituciones públicas como entre las privadas.

- 1.12 Existe un desfase entre oferta y demanda de capacitación. Mientras la capacitación proporcionada por las empresas es la que produce mejores resultados en términos de la empleabilidad de los jóvenes, en la práctica éste tipo de capacitación es escasa. Lo que abunda en cambio es la capacitación en entidades que producen muy bajos retornos en el largo plazo⁶. En estas entidades, las modalidades de capacitación suelen no preparar para el mundo del trabajo, y más bien operan en función a las preferencias de los jóvenes o a lo que los profesores saben enseñar.
- 1.13 Por otro lado, no existe casi ninguna señal que permita que padres de familia, jóvenes y empresas sepan de la calidad del servicio de una entidad en particular. Los estándares para la acreditación de instituciones no son claros, los mecanismos de supervisión y monitoreo son muy ineficientes y no existen certificaciones adecuadas de que las instituciones cumplen con estándares mínimos de calidad. Asimismo, las vinculaciones del sistema de entrenamiento y capacitación ocupacional con las empresas son insuficientes. Esto lleva a graves ineficiencias, pues los estudiantes y trabajadores no reciben una capacitación consistente con los requerimientos del aparato productivo. Esto reduce las probabilidades de éstos de encontrar un empleo, aumenta el tiempo de desempleo y reduce la competitividad de las empresas.

3. Programa Projoven

- 1.14 El Gobierno de Perú creó en 1996, por iniciativa del MTPE y con el apoyo del Banco en su diseño inicial, el Programa de capacitación laboral juvenil Projoven. Este programa tenía por finalidad facilitar el acceso de jóvenes de escasos recursos al mercado formal, brindándoles capacitación y experiencia laboral conectada a los requerimientos del sector productivo. Un objetivo subyacente era dinamizar el mercado de la capacitación, promoviendo la competencia entre las distintas instituciones oferentes.
- 1.15 El programa, actualmente en operación, financia capacitación tanto teórica como práctica de una determinada población objetivo. Para ello Projoven actúa como una entidad de segundo piso, ya que no provee directamente la capacitación, sino que convoca a entidades de capacitación (ECAPs) a participar en un concurso público, destinado a seleccionar los cursos de capacitación de acuerdo a criterios de calidad técnica y costo. Previamente estas entidades de capacitación pasan por un proceso de calificación que toma en cuenta la experiencia, recursos humanos, capacidad y gestión financiera, vinculación empresarial e infraestructura. La estrategia operativa de Projoven responde a un esquema orientado por la demanda, donde la responsabilidad del diseño de los cursos recae en un trabajo coordinado de las ECAPs y las empresas para garantizar la pertinencia de la capacitación. Siguiendo esta línea, las entidades de capacitación deben asegurar prácticas laborales en empresas para los beneficiarios del programa.

⁶ Saavedra y Chacaltana, 2001

- 1.16 Por el lado de la demanda, el programa lleva a cabo una focalización que se inicia con un proceso de acreditación de jóvenes interesados, utilizando para ello una ficha de focalización. Esta ficha mide básicamente variables que intentan determinar la condición socioeconómica del joven. Si la ficha proporciona un puntaje adecuado, el joven es acreditado como potencial participante de Projoven. Luego se conectan las preferencias de los jóvenes acreditados (elegibles) con la oferta de cursos disponible y estos jóvenes son enviados a ser registrados por las respectivas ECAPs. En algunos casos las ECAPs realizan un último proceso de selección consistente en una prueba de conocimientos básicos, de manera de asegurarse que dichos postulantes tienen el conocimiento mínimo requerido. Aquellos que eventualmente no son aceptados pueden volver a postular a otros cursos que no requieran el citado nivel de conocimientos básicos.
- 1.17 Por el lado de la oferta se parte de un registro de entidades de capacitación, el cual considera una verificación de calidad mínima aceptable según los estándares del programa. A partir de este registro se organiza un concurso público, en el cual las ECAPs presentan propuestas de capacitación de acuerdo a las bases del programa. Como parte del proceso de evaluación, un aspecto bastante importante para asegurar la pertinencia de los cursos que se ofrecen – es decir que sean demandados en el mercado laboral – es el compromiso de la ECAP de conseguir una práctica pagada para cada joven capacitado en una empresa de su localidad⁷.
- 1.18 La fase técnica de la capacitación de los beneficiarios se desarrolla directamente en las entidades de capacitación y tiene una duración promedio de tres meses. Es financiada completamente por Projoven e incluye una subvención semanal al beneficiario⁸. Luego de la fase técnica los beneficiarios realizan una práctica laboral en una empresa, bajo la modalidad contractual de convenio de formación laboral juvenil. Esta fase práctica también tiene una duración de tres meses, durante los cuales las empresas pagan el monto aproximado a un salario vital mínimo por mes⁹.
- 1.19 La población objetivo del programa ha estado compuesta por jóvenes pobres, que han recibido 480 horas de capacitación para el trabajo o menos y que se encuentran desempleados o subempleados. Desde el inicio de su ejecución en 1997, el programa ha beneficiado a 30.231 jóvenes, permitiendo la participación de 379 ECAPs, las que han ofrecido en nueve concursos públicos un total de 1.585 cursos, en la ciudad de Lima y en las 8 ciudades del interior del País donde el programa ha trabajado (Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Piura, Cusco, Huancayo, Chimbote e Iquitos)¹⁰. Durante esta etapa, se han invertido alrededor de US\$ 17 millones, de los cuales aproximadamente un 40% han sido recursos locales y el resto ha provenido de fuentes de cooperación internacional. En relación con la fase

⁷ A través de este sistema las empresas revelan su demanda de trabajadores al incurrir en el costo del proceso de aprendizaje durante la pasantía.

⁸ La subvención alcanza a alrededor de US\$1.5 diarios en Lima y US\$1 en provincias, con un subsidio adicional para madres de alrededor de US\$1.

⁹ El salario mínimo mensual equivale a unos US\$120.

¹⁰ Actualmente se está ejecutando la décimo primera convocatoria, en 3 ciudades (Lima, Cusco y Piura) con 29 ECAP's adjudicadas, 128 cursos y 2.387 jóvenes.

de entrenamiento laboral en las empresas, los resultados indican que del total de más de 30.000 jóvenes que recibieron entrenamiento técnico, 79% recibió entrenamiento laboral en empresas (aunque solo 56% de los 30.000 jóvenes completó la práctica laboral de 3 meses bajo convenio laboral juvenil), 3% se insertó laboralmente inmediatamente después de concluir la fase de entrenamiento técnico, 11% no pudo ser colocado por las ECAPs en las empresas y un 7% desertó del programa. En relación con los beneficiarios que completan ambas fases de entrenamiento, el nivel de inserción laboral de éstos es de aproximadamente 65%. Finalmente, se debe destacar que un 54% de los beneficiarios de Projoven, a la fecha, han sido mujeres.

- 1.20 Desde su diseño inicial, Projoven consideró un componente de evaluación de impacto que ha ido perfeccionando a lo largo de los años. En el Perú, éste programa ha sido uno de los primeros en utilizar técnicas modernas de evaluación, utilizando grupos de control y manteniendo una constante preocupación por mejorar la medición de su impacto. Ello ha significado la recolección de información socio-laboral de muestras de beneficiarios y grupos de control, a partir de la cual se han venido realizando evaluaciones para las diversas convocatorias del programa. La última evaluación de carácter externo, realizada con información recogida antes de iniciados los cursos de capacitación de la sexta convocatoria y después de seis meses de concluidos estos, mostró los siguientes impactos¹¹: (i) un 6% adicional de los beneficiarios se encontraba ocupado en comparación con el grupo de control; (ii) los ingresos de los beneficiarios del programa eran 18% mayores a los del grupo de control; (iii) los participantes del programa trabajaban 5.5% de horas adicionales a las del grupo de control; (iv) los participantes del programa tenían trabajos de mejor calidad (con mayor grado de formalidad y protección); y (v) el programa generó un efecto estadísticamente significativo en la reducción de la segregación por género. Adicionalmente, el programa aumentó el empleo de jóvenes en empresas medianas y grandes, reduciéndose el trabajo en microempresas. La evidencia encontrada en una evaluación de impacto reciente¹² sugiere que los efectos del programa persisten más allá de los dieciocho meses de terminada la fase práctica. Si bien hay una dilución de los efectos, al cabo de los dieciocho meses éstos todavía son sustanciales. En relación con la rentabilidad social del Programa se realizó una evaluación costo beneficio del mismo. Bajo escenarios pesimista, conservador y optimista, las respectivas Tasas Internas de Retorno (TIR) fueron de 13%, 20% y 36% respectivamente.

4. Sistema de intermediación laboral

- 1.21 En 1997 se inició el programa de modernización del Sistema de Intermediación Laboral (SIL)¹³, con el propósito de desarrollar mecanismos de vinculación entre la oferta y la demanda de empleo. Su objetivo es asegurar el acceso a servicios de intermediación, información y asesoría laboral oportunos y eficientes a

¹¹ Nopo, Robles y Saavedra, Una medición del impacto del Programa de capacitación Laboral Juvenil Projoven. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), 2002.

¹² Nopo y Saavedra 2003.

¹³ El Sistema de Intermediación Laboral corresponde a la Red CIL-PROempleo

trabajadores, en particular desempleados de niveles de calificación intermedio y operativo, a través de la modernización y descentralización del servicio nacional de empleo. El programa, actualmente en operación, se estructura como una red compuesta por 17 Centros de Intermediación Laboral (CIL), siete de los cuales están establecidos en CEOs¹⁴, y diez en instituciones públicas y privadas tales como municipios, iglesias, universidades y ONGs¹⁵. El sistema de intermediación laboral ha tenido hasta la fecha resultados satisfactorios con un buen porcentaje de colocados y con costos unitarios por colocado relativamente bajos¹⁶. Los CIL han funcionado como unidades descentralizadas, con fuertes vinculaciones al espacio local y con una oferta de servicios integrados y flexibles. Por otro lado el SIL se ha orientado exitosamente a aunar los esfuerzos públicos y privados de manera que los CIL han complementado y no reemplazado a los operadores privados de información e intermediación laboral.

- 1.22 En las ciudades cubiertas por el SIL se han encontrado importantes efectos sobre la trayectoria laboral de quienes buscan empleo. En una muestra de beneficiarios del sistema se encontró que un año después de haber sido colocados, estos tienen un retorno monetario mayor a quienes no utilizaron el SIL¹⁷. Entre las razones que explican estos logros está el hecho que este programa se focaliza en población pobre y esta articulado con instituciones locales de capacitación (CEOs, ISTs, ONGs, municipios, entre otros). Sin embargo, el SIL no realiza un esfuerzo especial, ni ha generado acciones específicas para apoyar el programa Projoven. En la actualidad el SIL es un programa del MTPE, que es financiado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), y cuyas actividades y funcionamiento operan bajo las disposiciones de un convenio marco de cooperación entre el MTPE y el COSUDE.

5. Otros programas

- 1.23 El Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB) constituye otra experiencia valiosa en relación con el entrenamiento laboral de grupos de menores recursos. El programa capacita jóvenes a través de un enfoque de competencias laborales con módulos de corta duración, y además capacita a docentes de los CEOs. El programa administrado por el MTPE y con el apoyo de la cooperación suiza, busca articular la oferta de capacitación laboral con los requerimientos productivos de las empresas y la demanda laboral del mercado. El SIL provee a CAPLAB de estadísticas sobre las necesidades del mercado laboral y las oportunidades de empleo. Además, CAPLAB elabora perfiles que identifican los requerimientos específicos en determinadas ocupaciones y puestos de trabajo. Estos perfiles ocupacionales son elaborados de manera concertada con docentes, representantes de trabajadores, empresarios, autoridades locales y miembros de redes locales. Sobre la base de dichos perfiles se generan currículos que aseguren la pertinencia

¹⁴ Con el apoyo del Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB), que se orienta a mejorar la vinculación de los CEOs con las empresas.

¹⁵ El programa es financiado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE).

¹⁶ El porcentaje de colocación en relación con la oferta es de alrededor de un 27%, con costos de US\$17.7 por colocado.

¹⁷ Evaluación llevada a cabo por Chacaltana 2002.

de los módulos. El programa incluye, además, un programa de pasantía en empresas y los docentes pueden realizar capacitaciones actualizando sus conocimientos en diversas empresas. Además se debe mencionar el Programa Bonopyme, el cual financia un paquete de apoyo a dueños y empleados de micro empresas que incluye entrenamiento.

C. Estrategia del Banco en el país y coordinación con otras agencias multilaterales

- 1.24 La estrategia del Banco en el Perú para el período 2002-2006 tiene como objetivo central la reducción de la pobreza y la promoción de la equidad en un entorno de crecimiento económico. El Banco ha identificado tres áreas sobre las cuales desarrolla acciones de manera coordinada y sistémica: competitividad e integración, desarrollo social y modernización del estado. La operación propuesta representa avances en estas tres áreas. Por otro lado, el Programa propuesto se articula de manera consistente con dos operaciones relativas a entrenamiento laboral: el Programa de Educación Secundaria (1237/OC-PE), actualmente en ejecución, que incluye un subcomponente de mejoramiento de la calidad de la oferta de educación técnica-profesional; y el Programa de Reforma Sectorial de Competitividad (PE-0239), recientemente aprobado, el cual considera un conjunto de acciones de política en áreas críticas para la competitividad del país, entre las que se encuentra la capacitación laboral. Entre las condicionalidades incluidas en la matriz de política de dicho Programa Sectorial están el establecimiento de un sistema de acreditación de los Institutos Superiores Tecnológicos y de los Institutos Superiores Pedagógicos, y el establecimiento de un sistema piloto de certificación de competencias laborales en el sector confecciones. Adicionalmente, durante la preparación de la presente operación el equipo de proyecto ha seguido de cerca el desarrollo de otros programas relacionados con el desarrollo de capital humano, como son el Programa de Educación Rural y el Programático de Reforma Social del Banco Mundial.

D. Estrategia del Banco en el sector

- 1.25 Durante los últimos años el Banco ha apoyado proyectos de capacitación laboral para jóvenes similares a Projoven, en varios países de la región, incluyendo a Chile, Argentina, Venezuela, Colombia y Uruguay. En 1994, el Banco apoyó a Chile para desarrollar un programa de las características señaladas denominado Chile Joven. Para 1999, varios países de la región, frecuentemente con financiamiento del Banco, estaban implementando una versión piloto de este modelo, y en algunos casos como en Argentina, utilizaban el modelo joven como inspiración para el rediseño de sus sistemas de capacitación. Las evaluaciones realizadas de los respectivos programas indican impactos positivos en la inserción laboral de los beneficiarios. El Projoven de Perú se inspiró igualmente en el mismo piloto y contó con apoyo del Banco en su etapa de diseño, aunque finalmente el país optó por financiar el programa con otras fuentes de recursos de menor costo financiero.

E. Estrategia del programa

1. Justificación del Programa

- 1.26 El nuevo programa se justifica por las siguientes razones: (i) considerando la baja calidad de la educación primaria y secundaria¹⁸, la adquisición de destrezas y/o actitudes laborales que mejoren las perspectivas de los jóvenes en el mercado laboral, se encuentra fuertemente relacionada con su posibilidad de acceder a entrenamiento o capacitación post secundaria; (ii) la evidencia disponible¹⁹ indica que muchos jóvenes de escasos recursos no tienen acceso a este tipo de entrenamiento, y los que lo tienen lo hacen con menos frecuencia que los jóvenes de mayores recursos y tienden a acceder a instituciones de menor calidad; (iii) las evaluaciones de impacto de éste programa muestran resultados positivos tanto en términos de inserción laboral como en términos de ingresos; (iv) el programa Projovent ha aplicado un esquema de vinculación entre las entidades de capacitación y el sector productivo que estimula la pertinencia de la capacitación y provee un modelo aplicable al sistema general de formación, entrenamiento y capacitación para el trabajo; y (v) el programa Projovent ha capacitado alrededor de 30.000 jóvenes, pero el universo de potenciales beneficiarios es de 428.000, lo que indica que hay mucho espacio para su expansión.
- 1.27 El Programa propuesto combinará acciones de capacitación laboral con entrenamiento en las empresas e intermediación laboral para mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios. En este sentido el Programa mantiene los objetivos fundamentales del programa Projovent, pero amplía su cobertura y mejora su diseño con el objetivo de mejorar los niveles del impacto. En este contexto el Programa capacitará 47.000 jóvenes en cuatro años, estimándose que durante los próximos cuatro años existirá suficiente oferta de entidades de capacitación, así como oportunidades de practica laboral y eventualmente de empleo para los 47.000 beneficiarios del Programa.

2. Lecciones aprendidas

- 1.28 La formación laboral en América Latina ha operado bajo un enfoque bastante tradicional, basado en la oferta y caracterizado por los siguientes elementos: (i) los programas son diseñados, aplicados y evaluados desde la perspectiva de las instituciones de capacitación; (ii) existe incompatibilidad entre la organización de los servicios de capacitación, en términos de especialidades y puestos de trabajo, y las demandas actuales del mercado laboral; (iii) los programas son rígidos, en la medida que la formación se desarrolla mediante módulos completos, con una sola entrada y una sola salida; (iv) se asigna poco énfasis al rol de la experiencia laboral en la mejora de la empleabilidad de los capacitados; y (v) en el método de

¹⁸ En la prueba comparativa del Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA) del 2001, que mide habilidades y conocimientos en lectura, matemáticas y ciencias de los estudiantes de 15 años de edad, Perú ocupó el lugar 41 entre 41 países en las tres dimensiones evaluadas.

¹⁹ ENAHO 1997.

enseñanza el rol central lo tiene el profesor, que es quien tiene el conocimiento y lo transmite a los alumnos que asumen un rol pasivo.

- 1.29 La separación del financiamiento de la capacitación de su provisión genera beneficios positivos en términos de eficiencia y transparencia, a la vez que la operación competitiva de proveedores privados de entrenamiento laboral y la obligación de estos de conectar la capacitación técnica con una pasantía en un lugar de trabajo, genera los incentivos correctos para mejorar la conexión entre el entrenamiento y las necesidades de las empresas, cuya ausencia es característica en los sistemas de entrenamiento laboral en la región. Sin embargo, la operación competitiva de los proveedores privados de capacitación debería complementarse con el diseño de una institucionalidad pública de regulación del sistema, encargada de fijar y aplicar normas de calidad y relevancia de los programas de capacitación. Igualmente, estos programas deberían estar integrados con los mecanismos de colocación e intermediación laboral, teniendo en cuenta que el objetivo final del entrenamiento es mejorar la empleabilidad de los beneficiarios. Desde el punto de vista de la institucionalidad pública, los ministerios del trabajo parecen ser las agencias gubernamentales más adecuadas para su administración, en la medida que mantengan una relación más estrecha con el mercado de trabajo y el sector empresarial que otros ministerios y agencias, y la focalización de los beneficiarios se efectúe con criterios técnicos y transparentes. Finalmente, se destaca el hecho de que el pago por servicios (beneficiarios entrenados y/o insertados laboralmente) coloca los incentivos en la dirección correcta.
- 1.30 En promedio aproximadamente un 35% de los jóvenes beneficiarios de Projovent no completó la fase de entrenamiento en empresas. Una evaluación sobre las consecuencias de esta situación indica que sólo los jóvenes que culminan todo el proceso del programa²⁰ (ambas fases de entrenamiento) tienen retornos a la capacitación. Por lo tanto, la culminación exitosa de la fase de entrenamiento laboral en las empresas aumenta las probabilidades de una inserción exitosa de los egresados de estos programas en el mercado laboral, lo que a su vez sugiere la importancia de introducir mejorías e incentivos en el Programa que aumenten la probabilidad que los beneficiarios del mismo completen el entrenamiento en empresas.
- 1.31 Otras lecciones aprendidas que deberían guiar el diseño de programas de entrenamiento laboral para jóvenes son: (i) la focalización efectiva de los beneficiarios de los programas es un aspecto crucial en procesos de expansión de los servicios y/o beneficiarios de los programas; (ii) la experiencia de vinculación entre las entidades de capacitación y el sector empresarial debería ser un modelo para el sistema general de entrenamiento y por lo tanto deberían existir vínculos de estos programas con las agencias y los ministerios que se relacionan con el sistema nacional de entrenamiento, en especial el Ministerio de Educación; (iii) el financiamiento de estos programas debería estar condicionado a una evaluación rigurosa y sistemática que permita un rediseño flexible del contenido del programa, del método de provisión de la capacitación y de la población objetivo; y (iv) una

²⁰ Chacaltana (2003)

falla de estos programas es la falta de aprendizaje institucional en términos de reconocimiento del desempeño de las instituciones de capacitación y de la pertinencia de los contenidos de los cursos ofrecidos.

3. Características de diseño del Programa

- 1.32 Teniendo en consideración estas lecciones aprendidas, el diseño el nuevo Programa introducirá mejoras en las siguientes áreas: (i) mecanismos para incrementar la calidad e impacto de los servicios de capacitación, a través de una mejor conexión entre el Programa, las ECAPs y las empresas participantes; (ii) introducción de servicios de intermediación e información laboral para aumentar la tasa de colocación de los jóvenes en el mercado laboral; (iii) fortalecimiento y mejoría de los procesos de focalización existentes y (iv) profundización y mejoría de la evaluación sistemática del impacto de las acciones del Programa.

a) Mejor conexión entre el Programa y las ECAPs

- 1.33 **Diagnóstico.** La relación entre el Programa y las ECAPs, y por esa vía con las empresas, corresponde a un proceso recurrente en el cual es posible identificar subprocesos claves (registro, concurso público, contratación, ejecución-supervisión, pagos y evaluación). Dichos subprocesos dependen crucialmente de lo que el Programa espera de las ECAPs. Hasta ahora el propósito fundamental declarado de Projoven en relación con las ECAPs, ha sido que estas ofrezcan un curso de capacitación con una fase técnica de entrenamiento y una fase laboral de entrenamiento de acuerdo a estándares predeterminados. En la práctica, un importante número de jóvenes que terminan la fase técnica de entrenamiento no completa la fase laboral como fue previamente diseñada. El nuevo Programa enfatizará que las ECAPs aumenten el porcentaje de jóvenes que completan la fase de entrenamiento en las empresas, con un objetivo de un 90%. En consistencia con lo anterior se implementarán algunas acciones que se describen a continuación.
- 1.34 **El sistema de pagos.** El pago a las ECAPs se llevará a cabo en dos fases. Un primer pago de un 50% al completarse exitosamente el entrenamiento en las ECAPs y el otro 50% al completarse el entrenamiento laboral en empresas. De esta manera se introducirá un fuerte incentivo a las ECAPs a colocar al joven en una empresa y monitorear el cumplimiento de la fase de entrenamiento respectivo.
- 1.35 **Convenios de formación laboral juvenil.** Hasta ahora la fase de entrenamiento laboral se ha realizado fundamentalmente bajo el amparo de un convenio de formación laboral juvenil²¹. Esta modalidad implica un esfuerzo para las empresas ya que estas deben cancelar al joven en práctica un salario vital mínimo mensual por trabajo en jornada completa, pero a la vez presenta la ventaja que constituye una señal contundente sobre la potencial demanda por puestos de trabajo. Sin embargo, presenta la desventaja que genera un desincentivo para la participación de numerosas empresas. Por esta razón el Programa considerará una segunda opción por medio de la cual los jóvenes podrán ser vinculados a las empresas en

²¹ También han existido casos de contrato de trabajo pero estos han sido escasos.

jornadas de mínimo 6 horas al día, pero siempre bajo la modalidad de un contrato de formación laboral juvenil. Con el objeto de mantener esta segunda opción solo como una alternativa al convenio de formación laboral de jornada completa, las ECAPs continuarán teniendo un fuerte incentivo por colocar a los jóvenes bajo ésta modalidad, ya que la nueva opción les reportaría un pago inferior, siendo éste proporcional al número de horas trabajadas.

- 1.36 **Registro de ECAPs.** Existe evidencia que algunas ECAPs con rendimientos insatisfactorios se mantienen como oferentes de cursos. Esta situación sin duda tiene efectos negativos sobre la ejecución del Programa y los niveles de deserción e impacto final (inserción laboral y salarios). Una manera de corregir este problema es la implementación de mecanismos que permitan retroalimentar los procesos de concurso público con los resultados de las ejecuciones anteriores de cursos. Esto permitirá mantener vinculadas al Programa a las ECAPs de mejor rendimiento y dejar de trabajar con aquellas que no alcanzan los niveles mínimos de satisfacción. En consecuencia el Programa prestará atención a los siguientes principios: (i) que los mecanismos de retroalimentación estén vinculados a los registros de proveedores; (ii) que la retroalimentación considere procedimientos sencillos, pero que incorporen las variables consideradas claves para el cumplimiento del servicio que se está contratando; y (iii) que los mecanismos de retroalimentación consideren la entrega de información sobre las ECAPs a postulantes al Programa y a empresas.
- 1.37 **El seguimiento de las prácticas laborales.** El seguimiento de la fase laboral de entrenamiento es un elemento de apoyo que mejorará la probabilidad de inserción laboral de los beneficiarios. Esto se llevará a cabo a través de: (i) un trabajo grupal con participantes, guiado por un profesional especialista laboral; y/o (ii) una revisión sistemática de la situación de los jóvenes con la persona responsable de la pasantía en la empresa.
- 1.38 **Asistencia técnica a Projoven.** El equipo de Projoven responsable por los procesos de seguimiento y monitoreo de las ECAPs será apoyado a través de una asistencia técnica orientada a fortalecer sus capacidades para implementar las modificaciones y mejoras descritas en los párrafos anteriores.

b) Servicios de intermediación e información laboral

- 1.39 **Diagnóstico.** El actual modelo de sistema de intermediación laboral ofrece una buena posibilidad para mejorar la conexión entre la demanda de empleo por parte de las empresas y la oferta de jóvenes egresados del Programa. Sin embargo en la actualidad el SIL no se encuentra conectado a Projoven, y no ofrece servicios ajustados a las características de los jóvenes beneficiarios de Projoven.
- 1.40 En consecuencia el SIL proveerá al Programa de un conjunto de servicios de información, habilitación, y conexión, para apoyar el proceso de inserción laboral de los jóvenes beneficiarios. El Programa comprará estos servicios al SIL como parte de una secuencia predefinida de servicios de información-habilitación y conexión.

- 1.41 El servicio de provisión de información tendrá como principal objetivo incrementar la información de los jóvenes sobre las características del Programa de manera de mejorar la efectividad del proceso de auto focalización de beneficiarios. El servicio de orientación o asesoría en búsqueda de empleo buscara mejorar las competencias de los participantes del Programa en la aplicación de estrategias para realizar una búsqueda de empleo autónoma y efectiva. Finalmente, los servicios de conexión o intermediación tendrán como objetivo apoyar a los egresados del Programa a conectarlos con vacantes específicas existentes en el mercado laboral.

c) Fortalecimiento y mejoría de la focalización

- 1.42 **Diagnóstico.** Aunque Projóven ha llevado una estrategia de focalización bastante adecuada hasta el momento, existen aún aspectos que requieren de mejorías. Por ejemplo durante el proceso de focalización de Projoven se ha detectado que muchos postulantes no entendían cabalmente las características del Programa en sus fases de entrenamiento en las ECAPs y en las empresas y esto daba origen a un desajuste entre expectativas y realidades que a su vez se manifestaba en procesos de deserción durante el programa. Otro aspecto que requiere atención es el desafío de aumentar la cobertura sin aumentar los errores de focalización.
- 1.43 Con el objeto de entregar más y mejor información a los potenciales beneficiarios, generar un proceso de autoselección más eficiente y disminuir las tasas de deserción del Programa, se les entregará con el apoyo del SIL, una mayor orientación sobre las características del Programa, a la vez que se fortalecerá el nexo entre el Programa y las organizaciones de base. Además, el mecanismo de focalización introducirá mejoras a la ficha de inscripción de los jóvenes al momento de postular al Programa, así como al monitoreo y la verificación de la información proporcionada, con el fin de afinar la selección de aquellos postulantes que efectivamente cumplen con las características del grupo objetivo. Igualmente se revisarán los criterios de acreditación que presentan los mayores márgenes de error, y se incrementará el número de visitas diarias.

d) Evaluación

- 1.44 **Diagnóstico.** Projóven se ha destacado por la importancia que ha dado al tema de la evaluación de impacto. Esta se ha hecho utilizando un diseño no experimental, lo que ha implicado una búsqueda exhaustiva de potenciales controles, lo cual permitió encontrar a un grupo de jóvenes con características muy similares en género, edad, pobreza, situación laboral y niveles de educación. Sin embargo, existe aun espacio para mejorar el ajuste entre beneficiarios y controles y mejorar así la calidad de dicha evaluación de impacto. Por otro lado, no se ha evaluado el valor agregado formativo del entrenamiento tanto en las ECAPs como en las empresas. En este sentido se ha asumido que el aumento de los ingresos laborales y del empleo de los jóvenes es un adecuado indicador de la calidad del proceso formativo.
- 1.45 **Evaluación de resultados.** Con el fin de determinar la eficacia de la capacitación, se introducirá una evaluación de resultados que permita conocer cual es la calidad

del entrenamiento ofrecido y cual es el valor agregado en términos de competencias del mismo. Esto no solo permitirá retroalimentar y mejorar el Programa, sino también entregar valiosa información al sistema formal educativo, teniendo en cuenta que un gran porcentaje de los beneficiarios de Projoven hasta ahora cuenta con educación primaria y secundaria completa.

- 1.46 Con el objeto de medir resultados se introducirá una nueva prueba que medirá el valor agregado del proceso formativo de la capacitación laboral en ECAPs y en empresas en términos de competencias y actitudes ocupacionales. Se evaluarán las competencias básicas y genéricas para el trabajo, que incluyen aquellas capacidades transversales que permiten a las personas ser eficientes, eficaces, adaptarse a nuevas demandas laborales y trabajar en grupo.
- 1.47 **Evaluación de impacto.** En términos de evaluación de impacto se continuará con un diseño no experimental, pero se introducirán modificaciones tendientes a reducir la existencia de sesgos no observables en el proceso de hacer la conexión entre el grupo de beneficiarios y el grupo de control. Se continuará evaluando el impacto en los beneficiarios del Programa en cuanto a niveles de ingreso, permanencia en el empleo, reducción de las inequidades de género, y calidad de los empleos, y adicionalmente se evaluará la duración de estos impactos en el tiempo. Al inicio del Programa se recogerá la información de línea de base, la que considerará la desagregación por género, con el fin de que las evaluaciones de impacto tengan en cuenta posibles diferencias en los mismos en las poblaciones beneficiarias masculina y femenina. Aún cuando hasta la fecha Projoven no ha recogido información asociada a la diversidad étnico-cultural de los beneficiarios, el nuevo Programa recogerá esta información, en consistencia con las preguntas ya incluidas en el cuestionario del censo nacional, referidas a: (i) origen étnico-cultural y (ii) idioma o lengua de aprendizaje.

II. EL PROGRAMA

A. Objetivos y descripción

- 2.1 El objetivo general del Programa, de cuatro años de duración, es el de facilitar el acceso de jóvenes de 16 a 24 años de escasos recursos económicos al mercado laboral formal²², a través de acciones específicas de capacitación técnica y experiencia laboral articuladas con servicios de información, habilitación e intermediación laboral, que respondan a los requerimientos del sector empresarial y del mercado de trabajo. Adicionalmente, se espera que el Programa impulse el nivel de competencia y eficiencia del mercado de las instituciones proveedoras de entrenamiento y capacitación, a través de una mayor interacción entre dichas instituciones y las empresas del sector productivo. Los objetivos específicos del Programa son contribuir a incrementar: las tasas de inserción en el mercado laboral, la calidad de los empleos y los niveles de ingreso laboral de los jóvenes beneficiarios.
- 2.2 Facilitar el acceso de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral implica mejorar sus condiciones de empleabilidad, entendiendo por ello “el conjunto de cualidades que permiten a un individuo ser apto para conseguir y conservar un empleo adaptándose a la evolución del mismo²³”.

B. Estructura del programa

- 2.3 El programa propuesto se ha estructurado en los cuatro componentes siguientes:

COMPONENTE I	COMPONENTE II	COMPONENTE III	COMPONENTE IV
Entrenamiento laboral en ECAPs y en empresas	Selección, monitoreo y seguimiento de entidades de capacitación	Intermediación e información laboral	Evaluación y monitoreo
BID: 14,8 millones Local: 0,9 millones Total: 15,7 millones	BID: 2 millones Local: 0 Total: 2 millones	BID: 0 Local: 0,7 millones Total: 0,7 millones	BID: 0,7 millones Local: 0,1 millones Total: 0,8 millones

1. Componente I. Entrenamiento laboral en ECAPs y en empresas (US\$ 15,7 millones)

- 2.4 El objetivo de este componente es la provisión de entrenamiento laboral en ECAPs y en empresas a los beneficiarios del Programa. La duración aproximada del entrenamiento será de seis meses, tres meses en las ECAPs y tres meses en las empresas. El entrenamiento estará determinado por una oferta de opciones técnicas definidas por el Programa en función de la disponibilidad de oferta de plazas para entrenamiento en empresas, siguiendo por lo tanto la demanda del sector productivo. A su vez las ECAPs serán las instituciones responsables de garantizar

²² El mercado laboral formal considera a los trabajadores con acceso a protección garantizada por las regulaciones laborales.

²³ Sulmont, 1986.

la colocación del beneficiario en las empresas y de garantizar la finalización de la respectiva práctica laboral. La fase de entrenamiento laboral en las empresas se llevará a cabo bajo la modalidad de convenio laboral, contrato laboral o pasantía laboral.

- 2.5 Este componente financiará actividades de capacitación (pago a las ECAPs), estipendios y subsidios a los beneficiarios durante el periodo de entrenamiento para cubrir las necesidades de transporte y alimentación durante la duración del entrenamiento en las ECAPs, y seguro médico de los participantes, y tendrá los siguientes subcomponentes: (i) focalización de beneficiarios; (ii) entrenamiento laboral en ECAPs; (iii) entrenamiento laboral en empresas; y (iv) estipendios y subsidios directos a los beneficiarios.
- 2.6 Los beneficiarios del Programa serán jóvenes pobres²⁴ de ambos sexos de 16 a 24 años, con escasa o nula experiencia laboral y que estén desempleados, subempleados²⁵ o inactivos, con o sin educación secundaria completa, y que hayan recibido 480 horas de capacitación laboral o menos. Durante el proceso de focalización se llevarán a cabo actividades de difusión e información a los postulantes al Programa de manera de apoyar un primer proceso de autoselección efectiva, actividades de acreditación de aquellos postulantes que desean inscribirse en el Programa y son elegibles para ello y actividades de verificación de la elegibilidad de los postulantes. La elegibilidad de los potenciales beneficiarios estará determinada por un puntaje asignado a cada postulante en función del nivel de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) del grupo familiar y entrenamiento laboral mediante una ficha. Los datos contenidos en dicha ficha serán verificados muestralmente en cada una de las convocatorias.
- 2.7 El entrenamiento laboral en las ECAPs tendrá una duración aproximada de tres meses. Este entrenamiento incluirá los cursos técnicamente más apropiados al sector productivo específico al que se apunte y deberán estar vinculados al entrenamiento laboral en empresas que se llevará a cabo en los tres meses siguientes. Los cursos incluirán competencias básicas o genéricas además de competencias específicas. Se estima que se llevarán a cabo aproximadamente 2.350 cursos capacitando un total de 45.600 jóvenes (97% de los beneficiarios del Programa). Para calificar, todas las propuestas de capacitación deberán incluir el componente de entrenamiento en empresas identificando a la empresa en la cual se llevará a cabo dicho entrenamiento. El pago a las entidades de capacitación estará estrictamente ligado al cumplimiento de la colocación del joven en la práctica laboral, de manera que un porcentaje significativo de su pago (50%) solo procederá una vez completada dicha práctica laboral del joven en la empresa.
- 2.8 El entrenamiento en las empresas se llevará a cabo en las empresas vinculadas a los temas o cursos técnicos desarrollados por los jóvenes previamente en las ECAPs, instituciones que además tendrán la responsabilidad de colocar y monitorear a los jóvenes en su entrenamiento en las distintas empresas. El empleador proporcionará

²⁴ Pobreza medida de acuerdo al nivel de NBI del hogar del joven.

²⁵ Subempleados son aquellos que trabajan menos de una jornada completa.

las instalaciones para capacitación en planta y la práctica laboral en su empresa. A su vez la empresa pagará a cada participante el equivalente a un salario vital por trabajo en jornada completa bajo la modalidad de un contrato de formación laboral juvenil. Se estima que un 85% de los jóvenes que culminen el entrenamiento laboral en ECAPs completarán el entrenamiento laboral en empresas (aproximadamente 38.750). Con el fin de alcanzar dicho porcentaje de colocación se ha considerado la posibilidad de que las ECAPs vinculen jóvenes a la empresas en jornadas de mínimo 6 horas diarias. En caso de presentarse esta situación la ECAP recibirá un pago proporcional al número de horas trabajadas por el beneficiario.

- 2.9 También se financiarán los costos del estipendio a los participantes destinados a transporte y alimentación de los participantes durante los tres meses de capacitación en ECAPs y el seguro médico de los jóvenes durante su periodo de participación en el Programa, y un subsidio para madres participantes. El seguro contra accidentes durante el entrenamiento laboral en empresas será financiado por las empresas participantes. El estipendio por clase asistida para los jóvenes participantes en Lima será de aproximadamente US\$1,4 y en provincias de US\$0,80. Los subsidios adicionales para las madres serán de US\$1,1 en Lima y US\$0,80 en provincias.

2. Componente II. Selección, monitoreo y seguimiento de entidades de capacitación (US\$ 2,0 millones)

- 2.10 Este componente financiará un conjunto de actividades relacionadas con las ECAPs y tendrá los siguientes subcomponentes: (i) registro de ECAPs y selección de cursos; (ii) monitoreo y supervisión de ECAPs; y (iii) retroalimentación y asistencia técnica.
- 2.11 Las actividades de registro de las ECAPs consideran el financiamiento de las bases de postulación, del llamado público a las entidades de capacitación, de la verificación de la elegibilidad de las ECAPs, además de las actividades de difusión general y de consulta. Las ECAPs que queden registradas obtendrán un puntaje producto de una evaluación institucional y de desempeño. En la evaluación institucional se tomarán en cuenta los antecedentes de las ECAPs en cuanto a recursos humanos y experiencia previa además de (i) metodologías y prácticas de desarrollo de competencias transversales y básicas; (ii) metodologías y prácticas de vinculación con el mundo empresarial; y (iii) metodologías y prácticas para el control de la deserción. En la evaluación de desempeño se valorarán los logros de las ECAPs en convocatorias pasadas.
- 2.12 En el proceso de selección de cursos se financiarán las actividades relativas a la evaluación técnica de los mismos, en la que se calificarán metodologías, técnicas y pertinencia de las propuestas. Para adjudicar un determinado curso, se ponderarán tanto el puntaje de registro como el puntaje del curso. El criterio fundamental para la selección de los cursos será que dichas propuestas sean pertinentes a la demanda del sector productivo y que los cursos se enfoquen técnicamente al mismo sector.

- 2.13 En las actividades de monitoreo, supervisión y retroalimentación se incluyen acciones de supervisión administrativa, de supervisión de calidad de los cursos y de retroalimentación. Mediante la supervisión administrativa se monitoreará el cumplimiento de la realización efectiva de los cursos tanto en ECAPs como el entrenamiento en empresas por parte de los beneficiarios bajo las condiciones pactadas y acordadas entre el Programa y las ECAPs. La supervisión de la calidad de los cursos implica el monitoreo de los contenidos y las metodologías. Por último, la retroalimentación considera la realización de talleres destinados a: (i) conocer y difundir prácticas virtuosas identificadas durante la ejecución; y (ii) conocer y subsanar diferencias entre las ECAPs y la Unidad Ejecutora del Programa (UEP) surgida durante la ejecución, específicamente en relación a problemas de focalización, problemas administrativos, problemas con los instrumentos (bases y formularios) y problemas con la ejecución de la supervisión. También se considera llevar a cabo actividades de supervisión y seguimiento del entrenamiento laboral en empresas.
- 2.14 En las actividades de retroalimentación y asistencia técnica se considerarán acciones que aceleren el desarrollo y adopción de aprendizajes por parte de las ECAPs y de difusión de nuevas metodologías y prácticas en áreas claves para el Programa. Las áreas temáticas de desarrollo potencial para las ECAPs consideran: (i) metodologías apropiadas para el desarrollo de un currículo basado en competencias, especialmente competencias básicas y transversales; (ii) metodologías de vinculación con el sector privado; (iii) metodologías y prácticas para contener la deserción; y metodologías y contenidos en materia de orientación laboral. En lo que respecta a la difusión se consideran: (i) estudios sobre mejores prácticas de trabajo en las áreas temáticas, los que a su vez se verán plasmados en publicaciones (guías metodológicas y prácticas) para su posterior difusión; y (ii) talleres prácticos a nivel nacional, de difusión o socialización de la información. Este componente también considera la realización de actividades de asistencia técnica para el personal de la unidad de precalificación y registro de Projoven, orientada a capacitar a esta unidad para llevar a cabo las nuevas funciones que el Programa considera en relación con los operadores del entrenamiento laboral.

3. Componente III. Intermediación e información laboral (US\$ 0,7 millones)

- 2.15 El objetivo de este componente es apoyar a los beneficiarios del Programa con servicios de intermediación e información laboral, con el fin de reducir el costo global (en tiempo y precisión) de hacer coincidir a los jóvenes que buscan empleo con las vacantes ofrecidas como resultado del funcionamiento de los mercados. Esto debería reflejarse en la reducción de tiempos individuales de desempleo, en la reducción de los costos de contratación por parte de los empleadores y en la reducción de la rotación no funcional de las personas en puestos para los cuales no están suficientemente habilitados.
- 2.16 Este componente financiará actividades de información para los jóvenes beneficiarios sobre las características del Programa; asesoría a los participantes

- para que apliquen estrategias que les permitan realizar una búsqueda de empleo autónoma y efectiva; e intermediación (conexión) e información a jóvenes, para mejorar la probabilidad de que los jóvenes del Programa encuentren empleo. Este componente tendrá los siguientes subcomponentes: (i) actividades de información; (ii) actividades de habilitación; (iii) actividades de conexión; y (iv) actividades de asistencia técnica al SIL.
- 2.17 El subcomponente de información comprende acciones destinadas a informar a los jóvenes beneficiarios del Programa sobre las características del mismo de manera de apoyar un proceso de autoselección más eficiente de los recursos del Programa. El objetivo es que los potenciales beneficiarios postulen de manera informada y responsable, desinteresando a aquellos jóvenes cuyos intereses tienen que ver más con una experiencia educativa, estipendio diario y/o una experiencia de pares.
- 2.18 Se le entregará información relevante a los jóvenes sobre: cursos, objetivos, fases y condiciones bajo las cuales se ejecuta el Programa, regulando expectativas y evitando situaciones sorpresivas de desilusión o interpretaciones posteriores de maltrato o abuso. Los elementos básicos de la información a entregar son: (i) la experiencia del Programa corresponde a una instancia de apoyo a la inserción laboral y no a un curso de capacitación; y (ii) la fase laboral consiste en una experiencia de trabajo laboral real con horarios de trabajo reales y no un ensayo de situaciones de trabajo.
- 2.19 El subcomponente de habilitación comprende actividades de preparación de los beneficiarios del Programa para una búsqueda eficaz de un nuevo trabajo por medio de la preparación del currículum vitae, formulación de una estrategia de búsqueda de empleo, y en general de producir competencias para la obtención de un puesto de trabajo. El subcomponente de conexión comprende las actividades destinadas a ajustar a los egresados del Programa con los puestos de trabajo disponibles en el mercado laboral.
- 2.20 Este componente también financiará asistencia técnica al SIL para ajustar sus servicios a las características de los jóvenes beneficiarios del Programa. Específicamente se implementarán acciones de asistencia técnica para ajustar los servicios del SIL a poblaciones con un mayor riesgo de desempleo o subempleo y a poblaciones desfavorecidas.

4. Componente IV. Evaluación y monitoreo (US\$ 0,8 millones)

- 2.21 Este componente tiene como objetivo evaluar los productos, resultados e impactos del Programa. Estas evaluaciones se realizarán dentro de los cuatro años de la ejecución del Programa, y servirán para retroalimentar las actividades del mismo y para generar recomendaciones que mejoren el diseño e impacto de sus convocatorias. Este componente tendrá los siguientes subcomponentes: (i) evaluación de productos; (ii) evaluación de resultados; y (iii) evaluación de impactos. Al inicio de la ejecución se recogerá la información necesaria para establecer una línea de base que sirva posteriormente para hacer las evaluaciones indicadas en éste componente.

- 2.22 Este componente financiará los procesos de monitoreo y evaluación del cumplimiento de las actividades/metras (productos) llevadas a cabo con financiamiento del Programa tales como: cursos efectuados, beneficiarios entrenados tanto en ECAPs como en empresas y beneficiarios con servicios recibidos por el sistema de intermediación laboral.
- 2.23 Este componente incluye además el financiamiento de la evaluación de resultados del Programa tales como: nivel de competencias básicas y genéricas, actitudes ocupacionales de los beneficiarios y nivel de servicios entregados por el sistema de intermediación laboral. Se considera el diseño de la prueba de evaluación de competencias genéricas y transversales a una muestra de beneficiarios a por lo menos dos convocatorias del Programa, además de su análisis con el objeto de retroalimentar el diseño de las convocatorias posteriores. En relación con la calidad del servicio entregado por el SIL se financiará una encuesta de satisfacción de clientes aplicable a una muestra de jóvenes de dos convocatorias del Programa.
- 2.24 En el caso de las competencias básicas, se evaluarán dos comportamientos observables y susceptibles de ser evaluados. Primero, comprensión y seguimiento de instrucciones escritas, orales y simbólicas. Segundo, resolución de problemas aritméticos cotidianos. En el caso de los comportamientos derivados de las competencias genéricas se consideran: organización y planificación del trabajo, sanidad y seguridad, colaboración y trabajo en equipo, responsabilidad e interés, asistencia y puntualidad, ritmo de trabajo (manejo del tiempo para el logro de productos finales), y calidad del trabajo (calidad del producto en relación al costo de su trabajo).
- 2.25 Igualmente se financiará la evaluación de los impactos del Programa. Esta evaluación tendrá un diseño no experimental que incorporará mejoras al ajuste entre beneficiarios y controles. La evaluación de impacto se aplicará en a lo menos dos convocatorias de las cinco consideradas en el Programa y medirá impactos a los 6, 12 y 18 meses de finalizada la capacitación respectiva, con el fin de medir la duración de los impactos en el tiempo. Los aspectos cuyos impactos serán evaluados están: (i) tasa de empleo; (ii) horas trabajadas; (iii) ingresos laborales; (iv) segregación ocupacional por genero; y (iv) calidad de los empleos.
- 2.26 **Otros gastos.** Además el Programa considera gastos de operación por 3,6 millones, gastos de auditoria por 0,2 millones, e imprevistos y costos financieros del Programa por 3,1 millones (ver Cuadro II.1 de costo y financiamiento).

C. Costo y financiamiento

Cuadro II.1			
Costos del Programa			
(US\$ miles)			
Categorías	BID	Local	Total
1. Componente I. Entrenamiento laboral en ECAPs y en Empresas	14.805	900	15.705
1.1 Focalización	300	700	1.000
1.2 Capacitación en ECAPs	5.825	200	6.025
1.3 Capacitación en empresas	5.390	0	5.390
1.4 Estipendios beneficiarios	3.290	0	3.290
2. Componente II. Selección, monitoreo y seguimiento en entidades de capacitación	1.990	0	1.990
2.1 Registro y selección	850	0	850
2.2 Monitoreo y supervisión	710	0	710
2.3 Asistencia técnica	430	0	430
3. Componente 3. Intermediación e información laboral	0	700	700
3.1 Información	0	80	80
3.2 Habilitación	0	180	180
3.3 Conexión	0	390	390
3.4 Asistencia técnica	0	50	50
4. Componente 4. Evaluación y monitoreo	700	50	750
4.1 Evaluación de productos	0	50	50
4.2 Evaluación de resultados	500	0	500
4.3 Evaluación de impacto	200	0	200
5. Administración	0	3.600	3.600
6. Auditoría	200	0	200
7. Imprevistos	305	800	1.105
7.1 Imprevistos	305	800	1.105
8. Costos financieros	0	1.950	1.950
8.1 Intereses	0	1,700	1,700
8.2 Comisión de crédito	0	250	250
Total	18.000	8.000	26.000
Porcentaje del Total	69%	31%	100%

D. Fuente y condiciones de financiamiento

2.27 A continuación se detallan las condiciones del préstamo

La Tasa de Interés, la Comisión de Crédito y la Comisión de Inspección y Vigilancia que se mencionan en este documento se establecen de acuerdo con el documento FN-568-3-Rev y podrán ser modificadas por el Directorio Ejecutivo tomando en consideración los antecedentes existentes a la fecha, así como también la respectiva la recomendación del Departamento de Finanzas. En ningún caso la Comisión de Crédito podrá exceder del 0.75%, ni la Comisión de Inspección y Vigilancia del 1%²⁶.

Período de amortización:	25 años
Período de gracia:	4 años
Período de desembolso:	4 años
Tasa de interés:	opción basada en Libor
Inspección y vigilancia:	0.0%
Comisión de crédito:	0,25%
Moneda:	Dólares de los EEUU de la Facilidad Unimonetaria.

²⁶ En lo que respecta al cargo por Inspección y Vigilancia, en ningún caso podrá cobrarse en un semestre determinado más de lo que resulte de aplicar el 1% al monto del Financiamiento, dividido por el número de semestres comprendido en el plazo original de desembolsos.

III. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

A. Prestatario y organismo ejecutor

- 3.1 El prestatario será la República del Perú y la operación será ejecutada por el MTPE, a través de la Unidad Ejecutora de Projovent, dependiente del Vice Ministerio de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa. El Programa funcionará a través de una Unidad Ejecutora que llevará a cabo las funciones técnicas, administrativas, económicas y financieras y será responsable por la planificación de las actividades, la gestión de la ejecución, el monitoreo y la evaluación de las acciones del Programa. Dado que Projovent viene operando desde el año 1996, cuenta con una amplia experiencia de ejecución que será aprovechada en la implementación del presente Programa.
- 3.2 El Programa contará con un Consejo Consultivo conformado por el Viceministro de Promoción del Empleo, Micro y Pequeña Empresa, el Director Ejecutivo del Programa, tres representantes empresariales cuya nominación se realizará a través de Consejo Nacional del Trabajo, y dos representantes de empleadores y/o ECAPs que han participado en anteriores convocatorias de Projóven a invitación del Director Ejecutivo del Programa. Los representantes empresariales y los representantes de los empleadores y/o ECAPs durarán dos años en sus cargos. Este consejo consultivo será presidido por el Viceministro de Promoción del Empleo, Micro y Pequeña Empresa, se reunirá dos veces por año y sus funciones serán: (i) aportar ideas y sugerencias para el fortalecimiento y la consolidación del Programa; (ii) promover y fortalecer el objetivo de vinculación entre el entrenamiento laboral financiado por el Programa y las demandas del sector productivo; y (iii) apoyar y promover la participación de empresas en la fase de formación laboral en empresas del Programa.
- 3.3 Con el fin de facilitar una ejecución expedita y eficiente del Programa, este continuará ejecutándose a través de una unidad ejecutora que goza de algunos grados de autonomía y flexibilidad mayores a los de una unidad de línea del Ministerio del Trabajo. Sin embargo, y con el fin de facilitar una institucionalización futura de este Programa como una unidad de línea del Ministerio, se ha considerado que durante la ejecución del Programa, y como parte de la evaluación de medio término, se llevará a cabo una evaluación del funcionamiento del Programa dentro del MTPE, con el propósito de iniciar el traspaso de algunas de las funciones del Programa a las funciones de línea del MTPE, durante la segunda mitad de la ejecución del mismo.
- 3.4 **Reglamento operativo.** La ejecución del Programa se regirá por un Reglamento Operativo (RO), el cual contiene las normas, procedimientos y regulaciones necesarias para ejecutar cada uno de los componentes del Programa, así como las funciones y obligaciones de los diferentes actores involucrados en la ejecución. El RO estará disponible en Internet para consultas y servirá para que los operadores y usuarios del Programa conozcan los criterios de elegibilidad, los requerimientos para acceder a los recursos, normas aplicables para apoyos económicos, procedimiento de pagos por servicios y requisitos de participación, entre otros. El

RO incluirá pautas para la aplicación práctica de las normas de los componentes y sus modalidades, y detallará los indicadores de seguimiento y evaluación. El RO, actualmente en preparación, será acordado entre el Banco y el país durante la fase de negociación previa a la distribución del Informe de Proyecto al Directorio Ejecutivo. Adicionalmente, El RO deberá tener la aprobación del Banco como condición de primer desembolso.

B. Ejecución y administración del proyecto

1. Organización de la Unidad Ejecutora de Programa (UEP)

- 3.5 La UEP estará conformada por un Director Ejecutivo y tres unidades de ejecución: unidad técnica operativa, unidad de planificación y desarrollo y unidad administrativa y financiera. La unidad técnico operativa tendrá tres áreas que constituyen el centro del programa: un área responsable de las ECAPs, otra de los beneficiarios y un área de supervisión técnica de las actividades del programa. Las funciones y responsabilidades de la UEP y sus unidades serán descritas en el Reglamento Operativo del Programa. La selección de los responsables de la unidad técnica operativa, la unidad de apoyo administrativo y financiero, la unidad de planificación y desarrollo y los coordinadores de las áreas de ECAPs, beneficiarios y supervisión deberán tener la no-objeción del Banco.
- 3.6 La dirección ejecutiva tendrá como principales funciones: conducir el Programa técnico y administrativamente; asegurar la disponibilidad de recursos externos y de contrapartida nacional; planificar, dirigir, hacer el seguimiento y evaluar las actividades del Programa; suscribir acuerdos, convenios y contratos con instituciones públicas y privadas; y elaborar los informes periódicos de avance y evaluación, así como la supervisión y monitoreo de las acciones de información e intermediación laboral. Para desarrollar las actividades del Programa en el interior del país, la UEP contará con coordinadores regionales que trabajarán en las sedes de las Direcciones Regionales del MTPE, quienes serán responsables de la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las acciones programadas y ejecutadas en cada ámbito regional.

2. Principales procesos operativos del Programa

- 3.7 El programa se ejecutará mediante cinco convocatorias públicas realizadas durante los cuatro años de ejecución, atendiendo un promedio de aproximadamente 9.000 jóvenes por convocatoria. Cada convocatoria incorporará esquemas competitivos para la selección de los proveedores de la capacitación²⁷ y criterios transparentes y objetivos para la selección de los jóvenes beneficiarios²⁸. Dichos esquemas y criterios serán descritos en detalle en el RO. Asimismo, se continuará realizando evaluaciones externas de impacto del programa para incorporar sus resultados en cada nueva convocatoria.

²⁷ Los principales criterios para selección de ECAPs serán: su capacidad institucional, su desempeño y la calidad y pertinencia de la propuesta del curso.

²⁸ El principal criterio de focalización es el nivel de pobreza del grupo familiar de los potenciales beneficiarios y el nivel de entrenamiento previo.

- 3.8 Los principales procesos del esquema de operación del Programa son los siguientes: (i) registro de entidades de capacitación; (ii) licitación, evaluación y selección de cursos; (iii) focalización de jóvenes; (iv) supervisión y monitoreo de las fases de entrenamiento laboral en ECAPs y en empresas; (v) asistencia técnica a ECAPs y a Projovent; (vi) ejecución y supervisión de las acciones de intermediación e información laboral; y (vii) ejecución, supervisión y monitoreo de los procesos de evaluación. Con excepción de las acciones de intermediación laboral, que son completamente nuevas, los anteriores procesos son parte de la operación que ha venido ejecutando el programa Projovent y la UEP cuenta con una importante experiencia acumulada. Sin embargo, se incorporarán mejorías en todos los otros procesos descritos. Todos estos ajustes requerirán la implementación de asistencias técnicas puntuales en las distintas unidades de Projovent con el fin de asegurar una adecuada ejecución.

C. Ejecución del Componente I “Entrenamiento laboral en ECAPs y en empresas”

- 3.9 El área de beneficiarios será la responsable por el proceso de focalización de jóvenes. Contará además con el apoyo del SIL en el proceso de informar a los potenciales postulantes sobre las características del Programa. Por otro lado, el Programa expandirá sus actividades de las ciudades actualmente atendidas a las ciudades de Cajamarca, Ica, Juliaca, Huánuco, Tarapoto, y Ayacucho. Las ciudades actualmente atendidas son: Lima, Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Piura, Cusco, Huancayo e Iquitos. La selección de las nuevas ciudades responde al criterio relacionado con la presencia de población objetivo, empresas, y entidades de capacitación en ellas.
- 3.10 El Programa utilizará básicamente dos criterios de selección. El primero tiene que ver con el nivel de pobreza del grupo familiar y el segundo con el nivel de instrucción y capacitación para el trabajo del joven. En relación con el primer criterio el Programa busca como beneficiarios a jóvenes cuyo grupo familiar esta en situación de pobreza, definidos fundamentalmente como necesidades básicas insatisfechas. En relación con el segundo criterio el Programa busca apoyar a jóvenes sin educación superior y que no han seguido cursos de capacitación mayores a 480 horas. Con el objeto de verificar posibles errores en el proceso de focalización se llevará a cabo una encuesta de verificación a una muestra de la población atendida. La encuesta de verificación se realizará para cada una de las convocatorias y será llevada a cabo por la unidad de focalización y registro de jóvenes.
- 3.11 Los pagos a las ECAPs estarán condicionados a la finalización exitosa tanto de las fases de entrenamiento en ECAPs como de entrenamiento en empresas. El pago de una vez terminada la fase en las ECAPs será de un 50% del total. El pago del otro 50% se llevará a cabo una vez que los jóvenes culminen el entrenamiento en la empresa. En el caso de jóvenes que no terminan la fase de entrenamiento en ECAPs, se considerará el pago de un porcentaje menor al 50% por usuario, siempre y cuando presenten asistencia no menor a un 60%. En el caso de jóvenes que no terminen la fase de entrenamiento laboral en empresas, el sistema de pago

considerará un porcentaje del pago total por usuario tomando en cuenta tiempo de prácticas y la formalidad de las mismas. El detalle del sistema de pagos será descrito en el RO.

- 3.12 El pago de estipendios y subsidios a los beneficiarios se llevará a cabo en función de la asistencia de los beneficiarios a la fase de entrenamiento en las ECAPs. Este pago se efectuará semanalmente a los beneficiarios previa comprobación de su asistencia al respectivo curso. El seguro médico será implementado a través de un convenio entre el Programa y un proveedor de salud con cobertura en las ciudades donde opera el Programa. El proveedor de la cobertura de dicho seguro médico será escogido mediante una licitación entre un conjunto de proveedores.

D. Ejecución del Componente II “Selección, monitoreo y seguimiento de entidades de capacitación”

- 3.13 El área de ECAPs será responsable de conducir el proceso de registro y selección de las ECAPs mediante licitación pública. El área de supervisión realizará seguimiento permanente de las ECAPs, cursos y beneficiarios del Programa.
- 3.14 Los pasos del registro son: (i) convocatoria a través de un llamado público, abierto de carácter nacional; (ii) retiro de bases de postulación; (iii) periodo de consultas; (iv) presentación de antecedentes; (v) verificación de elegibilidad de los participantes; (vi) calificación y verificación aleatoria de antecedentes entregados y selección (aquellas ECAP que superan el puntaje mínimo para participar en el programa); (vii) comunicación y registro oficial; y (viii) apelaciones.
- 3.15 El mecanismo básico de calificación de las ECAPs considera evaluación institucional y evaluación de desempeño. En la evaluación institucional se evaluarán los antecedentes entregados por las ECAPs en cuanto a recursos humanos y experiencia previa además de otros tres aspectos claves: (i) metodologías y prácticas de desarrollo de competencias transversales y básicas; (ii) metodologías y prácticas de vinculación con el mundo empresarial; y (iii) metodologías y prácticas para el control de la deserción. La ponderación del Puntaje Institucional será mayor en el caso de ECAPs que postulan por primera vez al registro, y por ende no poseen historia para lograr una evaluación desempeño (Puntaje de desempeño con ponderación cero). De esta manera se evita dejar afuera de la postulación a ECAPs capaces pero recién incorporadas al mercado. Se calculará un Puntaje Institucional (PI) según las ponderaciones dadas a las variables: experiencia, recursos humanos, metodología y práctica para el control de deserción, metodologías y prácticas de desarrollo de competencias transversales y básicas, metodologías y prácticas de vinculación con el mundo empresarial, además de los aspectos de gestión financiera e infraestructura.
- 3.16 En la evaluación de desempeño se considerará el historial de las ECAPs en convocatorias pasadas, obteniendo un Puntaje de Desempeño (PD). Específicamente, se evaluará el promedio móvil de deserción por ECAP en las últimas dos convocatorias. La deserción será una variable eliminatoria del registro, de manera que una ECAP con niveles de deserción altos para Projoven, deberá ser

excluida del registro por lo menos durante un año, luego del cual podrá volver a postular al registro en las condiciones en que lo haría una ECAP sin historia.

- 3.17 Estas dos instancias se ponderarán para obtener un Puntaje de Registro (PR) por institución. La UEP será la encargada de determinar un puntaje de corte, y las entidades que se encuentren sobre el puntaje mínimo determinado formaran parte del Registro de ECAPs (RECAP), pudiendo participar en la licitación de cursos. En una primera instancia, el puntaje de corte se definirá con el criterio de: (i) contar con ECAPs de calidad en los aspectos claves antes mencionados y (ii) contar con RECAP de un tamaño de aproximadamente 150 entidades.
- 3.18 La precalificación de las ECAPs se realizará, para cada convocatoria, mediante un concurso público nacional. El llamado a precalificar se publicará en un diario de circulación nacional. Las ECAPs que resulten precalificadas conforme al procedimiento establecido en el Reglamento Operativo conformarán el correspondiente RECAP. Este registro permanecerá abierto para asegurar la más amplia participación de los proponentes al incorporar nuevas ECAPs en cada convocatoria, conforme al procedimiento previsto en el Reglamento Operativo. Una vez realizada la precalificación respectiva, se invitará a presentar propuestas a todos los oferentes precalificados. La selección de los cursos se desarrollará mediante un concurso privado nacional, en el cual se invitará a participar a todas las ECAPs que precalificaron durante el concurso público y que formen parte del registro. Se realizará una evaluación técnica del curso, en que se calificarán metodologías, técnicas y pertinencia del mismo. Adicionalmente, se ponderará la propuesta económica entregada para cada curso. El resultado de ambas evaluaciones derivará en un Puntaje de Curso (PC).
- 3.19 Tanto el área de ECAPs como de supervisión recibirán apoyo de asistencia técnica para asegurar la ejecución adecuada de sus nuevas funciones. Se contratará una firma consultora y/o consultores independientes para llevar a cabo dicha asistencia técnica. Igualmente, el proceso de asistencia técnica a las ECAPs se desarrollará mediante la contratación de una firma consultora y/o consultores independientes.

E. Ejecución del Componente III “Intermediación e información laboral”

- 3.20 El SIL, junto con su red de 17 CILs, en coordinación con la UEP será el encargado de ejecutar este componente. El SIL prestará servicios predefinidos al Programa contra los cuales el Programa cancelará el costo de dichos servicios. Dado que ambos programas forman parte del MTPE, el pago de dichos servicios quedará regulado por las disposiciones respectivas contenidas en el RO y amparadas por un convenio entre ambos programas.
- 3.21 El primer servicio que el SIL entregará al Programa será el diseño y monitoreo del proceso de información a los postulantes del Programa sobre las características del mismo y sus objetivos y se llevará a cabo a través de una capacitación y monitoreo a la unidad de focalización y registro de jóvenes.

- 3.22 El segundo servicio será el de habilitación, mediante el cual el SIL preparará a los beneficiarios del Programa para una búsqueda eficaz de empleo, a través de la formulación de una estrategia de búsqueda de empleo. El Programa cancelará estos servicios al SIL en función del número de beneficiarios efectivamente atendidos con dicho servicio. Las actividades de habilitación se llevarán a cabo durante la fase de entrenamiento en las ECAPs. La meta es alcanzar con dichos servicios al 97% de los beneficiarios del Programa (aproximadamente 45.600 jóvenes).
- 3.23 El tercer servicio será el de conexión, por medio del cual el SIL apoyará la inserción laboral de los egresados del Programa en el mercado laboral, ajustando las características y competencias de los jóvenes con las vacantes disponibles en el mercado. En este caso el Programa cancelará los servicios del SIL en proporción al número de jóvenes colocados en el mercado laboral por el sistema de intermediación. Para este efecto se ha considerado como meta el porcentaje actual de colocación del SIL de aproximadamente un 20%.
- 3.24 Adicionalmente el SIL, a través los CIL ubicados en las ciudades que serán atendidas por el Programa, recibirá asistencia técnica para ajustar sus prácticas y metodologías actuales a las características de los jóvenes beneficiarios del Programa. Se contratará una firma consultora y/o consultores independientes para llevar a cabo dicha asistencia técnica.

F. Ejecución del Componente IV “Evaluación y monitoreo”

- 3.25 La unidad de planificación y desarrollo diseñará los sistemas de monitoreo y contratará las evaluaciones externas del programa y los estudios necesarios para su mejoramiento, de acuerdo al diseño general definido por el Programa y a los criterios definidos en el RO. Igualmente será el área responsable y encargada de recolectar la información para la línea de base de las evaluaciones de productos, resultados e impacto consideradas en el Programa, así como también toda la información relevante para las evaluaciones de medio término y final y el proceso de monitoreo y seguimiento del Programa. En términos de evaluación será la responsable de llevar a cabo la evaluación de productos o de ejecución en la que se monitoreará fundamentalmente el cumplimiento de: (i) el número de beneficiarios atendidos en la fase de entrenamiento en las ECAPs; (ii) el número de beneficiarios atendidos en la fase de entrenamiento en las empresas; y (iii) el número de beneficiarios atendidos por el SIL. Igualmente, el área de supervisión deberá establecer un sistema de supervisión de campo de la ejecución del proyecto.
- 3.26 La evaluación de resultados será contratada externamente de acuerdo al diseño general y los criterios descritos en el presente Programa. La evaluación de competencias básicas y genéricas se implementará para muestras de beneficiarios de por lo menos dos convocatorias. En el caso de las competencias básicas, se llevará a cabo una prueba de entrada y salida, en la cual la línea de base se establecerá para los beneficiarios antes de iniciar el entrenamiento en las ECAPs y cuya prueba de salida se llevará a efecto una vez que los beneficiarios finalicen la fase de entrenamiento laboral en las empresas. En el caso de las competencias genéricas, la evaluación se llevará a efecto mediante una lista de cotejo cuya

medición inicial se efectuará al finalizar la fase de entrenamiento laboral en ECAPs, cuya medición continua se efectuará durante la fase de entrenamiento laboral en empresas y cuya medición final se realizará al finalizar el proceso de entrenamiento (ambas fases). En relación con la medición de la calidad de los servicios entregados por el SIL, ésta se efectuará por parte del área de supervisión a través de una encuesta de satisfacción de clientes aplicable a una muestra de dos convocatorias de beneficiarios atendidos.

- 3.27 En relación con la evaluación de impactos, ésta será encargada externamente considerando los criterios técnicos especificados en el Programa y será aplicada a muestras de beneficiarios de por lo menos dos convocatorias. Los impactos a ser evaluados serán los descritos en el párrafo 2.25. La unidad de planificación y desarrollo será la responsable de recolectar la información de línea de base así como el seguimiento de los beneficiarios para la evaluación de la sostenibilidad de los impactos en el tiempo.

G. Adquisición de bienes y servicios

- 3.28 Las adquisiciones de bienes y servicios relacionados y la contratación de servicios de consultoría serán llevadas a cabo de conformidad con los procedimientos y políticas del Banco en la materia. La adquisición de bienes y servicios relacionados por montos iguales o superiores al equivalente de US\$250.000 requerirá Licitación Pública Internacional (LPI). La contratación de servicios de consultoría por montos superiores al equivalente de US\$200.000 requerirá Concurso Público Internacional (CPI).
- 3.29 Las adquisiciones de bienes y contrataciones de servicios de consultoría por montos menores a los indicados se regirán por las disposiciones de la legislación nacional siempre que la misma sea compatible con los principios y políticas del Banco, salvo lo expresamente previsto en el párrafo 3.18 del presente documento. El Anexo II presenta el plan de adquisiciones de la ejecución de este Programa.

H. Período de ejecución y calendario de desembolsos

- 3.30 El periodo de ejecución del Programa será de cuatro años, a partir de la vigencia del contrato de préstamo. El programa tentativo de desembolsos, compatible con la capacidad de ejecución y la disponibilidad de recursos presupuestales es el siguiente:

Cuadro III.2					
Programa Tentativo de Desembolsos					
(US\$ miles)					
Fuente	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total
BID/CO	3.050	5.600	5.200	4.150	18.000
Local	1.450	1.900	2.300	2.350	8.000
Total	4.500	7.500	7.500	6.500	26.000

I. Contabilidad y auditoria externa

- 3.31 El organismo ejecutor mantendrá un adecuado sistema de registros y controles internos contables y administrativos, y suministrará los informes y estados financieros al Banco de acuerdo con las normas generales establecidas en el eventual Contrato de Préstamo.
- 3.32 La UEP será responsable de: (a) preparar y presentar al Banco: (i) las solicitudes de desembolso y justificaciones de gastos elegibles al Programa; (ii) los informes semestrales sobre el movimiento del fondo rotatorio; (iii) los estados financieros auditados y otros informes requeridos por el Banco; y (iv) mantener un adecuado sistema de archivo de la documentación de respaldo de los gastos elegibles por el personal del Banco y los auditores externos; (b) mantener adecuados registros separados de las operaciones del Programa e integrados al sistema del Ministerio, de manera que permita el manejo contable y financiero de los recursos del financiamiento del Banco y de la contrapartida local, de acuerdo con los requerimientos del Banco, y la correspondiente estructura de control interno; (c) mantener cuentas bancarias separadas y específicas para el manejo de los fondos del financiamiento y de la contrapartida local, y (d) llevar a cabo los procesos de selección, contratación de obras, bienes y servicios que se hará cargo de la administración financiera contable y de contratos.

J. Fondo rotatorio y mecanismo de revisión de documentación soporte de desembolsos

- 3.33 La supervisión de la primera adquisición de bienes y de las contrataciones de servicios de consultoría (primera convocatoria) será realizada por el Banco en forma ex-ante, en tanto que las posteriores podrán ser supervisadas por el Banco en forma ex-post, siempre que el monto de los bienes a adquirir sea inferior al equivalente de US\$100.000, y el correspondiente a los servicios de consultoría sea inferior al equivalente de US\$50.000. Adicionalmente, se realizará un seguimiento al cumplimiento de metas/productos de acuerdo con los indicadores cuantitativos y cualitativos descritos en el marco lógico del proyecto. La UEP deberá presentar, junto con la solicitud de desembolsos, un informe con el cumplimiento o alcance de dichas metas, con el fin de que la Representación del Banco en el país proceda con los desembolsos correspondientes. Dado que las actividades que se financiarán en el marco del Programa ocurren fundamentalmente en torno a las 5 convocatorias programadas, se requerirá de un fondo rotatorio de hasta un 10% que permitirá cubrir los desembolsos relacionados con cada una de las convocatorias. Se deberá presentar informes semestrales de la situación del fondo rotatorio dentro de un periodo de 60 días después del cierre de cada semestre.

K. Inspección y vigilancia

- 3.34 El Banco establecerá los procedimientos de inspección y vigilancia que juzgue necesarios para asegurar el desarrollo satisfactorio del Programa, en adición a los procedimientos de seguimiento y evaluación que se describen en este documento. La oficina de Representación del Banco en Perú estará a cargo de supervisar la

ejecución del Programa. La UEP deberá proporcionar toda la cooperación que se requiera para el mejor cumplimiento de este propósito.

L. Auditoria externa

- 3.35 Los estados financieros del Programa deberán ser dictaminados por una firma de auditores independientes aceptable al Banco con base en términos de referencia previamente aprobados por el Banco (documentos AF-400 y AF-500). En el proceso de selección y contratación de la firma se utilizarán los procedimientos estándares del Banco para la selección de los servicios de auditoria externa (documento AF-200). Los estados financieros anuales del Programa serán presentados dentro de los 120 días posteriores a la finalización del año fiscal y el de la auditoria final, dentro de los 120 días posteriores al último desembolso, de acuerdo a los términos de referencia aprobados por el Banco. Los informes semestrales de carácter intermedio, incluyendo la evaluación del ambiente y estructura del sistema de control interno y la revisión integral de los procedimientos de adquisiciones y desembolsos, deberán presentarse dentro de los 60 días de finalizado el primer semestre calendario.. Los costos de las auditorias serán financiados utilizando los recursos del préstamo del Banco; y los auditores externos deberán ser contratados por un período plurianual de cómo mínimo tres años.

M. Seguimiento y evaluación

- 3.36 Una vez se haya comprometido el 50% de los recursos del crédito, se realizará una evaluación de término medio para verificar el cumplimiento de metas y evaluar el esquema de operación de los componentes. También se realizará una evaluación final de la operación, además de la auditora externa para el seguimiento financiero y operacional del Programa ya descrito.
- 3.37 La supervisión del Programa incluirá los informes de avance semestrales y la revisión anual requeridos en las cláusulas estándares de un eventual contrato del Banco. Adicionalmente, el Programa contará con un sistema de monitoreo accesible que permita revisar el estado de avance entre visitas de inspección, revisión de cartera o reuniones anuales. El sistema de supervisión del Programa recopilará, archivará y mantendrá consigo toda la información, indicadores y parámetros, incluyendo los planes operativos anuales las revisiones de medio término y la evaluación final, lo que permitirá que: (i) el Banco prepare el Informe de Terminación de Proyecto (PCR); y (ii) la Oficina de Evaluación y Supervisión del Banco (OVE) lleve a cabo una verificación ex post de los resultados o de los impactos del Programa, si así lo decidiere, de acuerdo con los lineamientos de la política GN-2254-5. La Representación del Banco en el país estará a cargo de la supervisión de la ejecución del Programa y se apoyará en consultorías independientes y en el equipo de proyecto en la medida de lo necesario.
- 3.38 Durante las visitas de inspección, reuniones de supervisión, y de revisión de cartera, la UEP y el Banco analizarán el progreso alcanzado en la ejecución del Programa. Estas acciones de seguimiento y las evaluaciones del Programa

facilitarán el proceso de evaluación de los resultados del Programa y la implementación de los ajustes que sean pertinentes y necesarios en tiempo y forma. Con este propósito en las reuniones anuales que realizará el Banco, se analizarán: (i) el avance logrado en la ejecución de los componentes; (ii) la eficacia y eficiencia de las actividades comprendidas en el Programa; (iii) las experiencias y dificultades encontradas en la ejecución de las mismas; (iv) la contratación de cursos, entrenamiento en ECAPs y empresas, consultorías, asistencias técnicas y servicios finalizados y pendientes; (v) la marcha de las evaluaciones externas de resultados e impactos previstas por el Programa; (vi) el cumplimiento de las metas establecidas para cada componente; (vii) las sugerencias y recomendaciones efectuadas por el Consejo Consultivo del Programa para su mejoría; y (viii) los demás temas que sean relevantes en relación con la ejecución del Programa, para verificar la medida en que se está logrando el objetivo del mismo.

IV. VIABILIDAD Y RIESGOS

A. Viabilidad institucional

- 4.1 La preparación y el diseño de este Programa se ha beneficiado de las lecciones aprendidas durante la implementación de Projoven desde el año 1996, así como también de la experiencia del Banco con proyectos similares en otros países de la región. La conceptualización del esquema de ejecución del Programa recogió también las consultas a entidades gubernamentales del sector social y a potenciales beneficiarios del Programa, especialmente durante el ejercicio de marco lógico. Este es un Programa que ha contado con el apoyo permanente del MTPE durante su ejecución desde 1996. Por otro lado, el estudio de factibilidad del Programa, que incluye un análisis de la viabilidad institucional del proyecto, ha sido aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

B. Viabilidad socioeconómica

- 4.2 Tomando en consideración evaluaciones de rentabilidad económica y social de Projoven, se espera que el Programa tenga una rentabilidad socioeconómica positiva. Esto será el resultado de comparar los costos del Programa con los beneficios asociados a los jóvenes que participan en el Programa especialmente lo que es fácilmente observable en términos de inserción laboral e ingresos. Además, éste potencial resultado positivo se basa en un enfoque conservador debido a que no considera otros efectos positivos desde un punto de vista socioeconómico tales como: las mejoras en el bienestar de los jóvenes derivados por ejemplo de una mayor autoestima, los efectos sociales como la reducción de la delincuencia, el mayor bienestar por la mayor eficiencia económica derivada de las reducciones en la segregación ocupacional por género, y los beneficios que el Programa introduce en el mercado de la capacitación, al introducir mayores estándares de calidad y fomentar la vinculación entre las empresas productivas y las entidades de capacitación. Por otro lado, el estudio de factibilidad del Programa, que incluye un análisis de la viabilidad socioeconómica del proyecto, ha sido aprobado por el MEF.

C. Viabilidad financiera

- 4.3 El dimensionamiento del Programa es compatible con la capacidad de ejecución demostrada por Projoven. Projoven ha adquirido considerable experiencia en la ejecución de muchas de las actividades que forman parte de las operaciones contempladas en el Programa, y ha consolidado un equipo profesional altamente eficiente y comprometido. En los últimos años el nivel de desembolsos de Projoven ha sido de US\$ 3 millones anuales. Para el año 2004, el MTPE tiene previsto un presupuesto de aproximadamente US\$ 3.4 millones (12 millones de soles) para el financiamiento de las acciones de Projoven. Aún cuando el nivel de desembolsos que se derivan de la ejecución del presente Programa excederá dicha cifra, se espera que las mejoras introducidas al diseño de esta operación, así como las acciones de asistencia técnica y fortalecimiento, faciliten el ajuste de Projoven a un nivel de desembolso mayor. Por otro lado, el estudio de factibilidad del Programa,

que incluye un análisis de la viabilidad financiera del proyecto, ha sido aprobado por el MEF.

D. Impacto ambiental y social

- 4.4 El Programa se focalizará en jóvenes de escasos recursos. El nivel de pobreza de los jóvenes será medido de acuerdo al nivel de necesidades básicas insatisfechas del grupo familiar. De esta manera, el Programa además de calificar de manera automática como proyecto que promueve la equidad social (SEQ), también califica como uno que contribuye a reducir la pobreza (PTI). Cabe destacar que el prestatario no requerirá el 10% de financiamiento adicional del Banco que permite la calificación PTI.
- 4.5 El Programa recogerá la información de línea de base que considera la desagregación por género, con el fin de que las evaluaciones de impacto tengan en cuenta posibles diferencias de los mismos en las poblaciones beneficiarias masculina y femenina. Igualmente, se recogerá información referida a: (i) el origen étnico-cultural y (ii) el idioma o lengua de aprendizaje de los beneficiarios del Programa, en consistencia con preguntas similares ya incluidas en el cuestionario del censo nacional.
- 4.6 Projovent ha incorporado desde sus inicios la dimensión de género en su diseño, incentivando a las ECAPs para que las mujeres ganen espacios dentro de Projovent y del mercado laboral²⁹. El nuevo Programa mantendrá este enfoque y seguirá considerando los niveles de segregación ocupacional por género como uno de los indicadores de impacto del mismo, buscando que el Programa tenga un impacto positivo en esta dimensión. Así, se espera que las mujeres que se encuentren trabajando al inicio del Programa en ocupaciones típicamente femeninas, o que se encuentren sin trabajo, pasen a trabajar en ocupaciones menos segregadas. Igualmente, se espera que los impactos positivos del Programa en términos de empleo, ingresos laborales y calidad de los empleos entre los beneficiarios, impacte positivamente en las beneficiarias mujeres. El Programa continuará apoyando a las beneficiarias que sean madres, con un subsidio especial durante el entrenamiento en las ECAPs.
- 4.7 El Programa busca dinamizar el mercado de capacitación a través de cursos en oficios de calificación inicial, en los cuales los jóvenes aprenden el manejo de herramientas, máquinas y equipos que pueden afectar el medio ambiente. En consecuencia se promoverán los aspectos ecológicos en el diseño de los cursos, sugiriendo por ejemplo aspectos del cuidado del medio ambiente y de seguridad e higiene industrial.

²⁹ Entre otras acciones que serán mantenidas figuran la promoción del Programa a través de líderes de base (muchas de ellas mujeres) y la entrega de un subsidio adicional para madres beneficiarias de las acciones de capacitación.

E. Beneficios

- 4.8 El Programa tendrá impacto sobre: (i) los beneficiarios del mismo, jóvenes de 16 a 24 años de escasos recursos; (ii) el sistema de entrenamiento y capacitación laboral y las instituciones que ofrecen entrenamiento; y las empresas participantes en la fase de entrenamiento laboral; y (iii) el funcionamiento del mercado laboral en el segmento de jóvenes.
- 4.9 El mayor impacto del Programa se producirá sobre sus beneficiarios directos. Los jóvenes participantes mejorarán sus niveles de productividad y empleabilidad. Esto como consecuencia de una mejoría en sus competencias básicas, en sus actitudes laborales, en su conocimiento del mercado laboral y de la demanda de empleo existentes y en sus niveles de autoestima. A su vez esto redundará en un mayor nivel de empleo para estos jóvenes, en mayores niveles de ingreso, en el acceso a empleos de mejor calidad y en una mayor permanencia en el tiempo en dichos empleos. Estos impactos ayudarán a su vez a la generación de menores niveles pobreza y desigualdad social.
- 4.10 Las empresas participantes en el Programa tendrán la oportunidad de disponer de un conjunto de potenciales empleados con calificaciones y entrenamiento laboral específico a los requerimientos de dichas empresas y con un adecuado nivel de actitudes ocupacionales. Las instituciones de capacitación podrán desarrollar un entrenamiento más pertinente al verse incentivadas a diseñar sus cursos tomando en cuenta la demanda efectiva por potenciales empleados en las diferentes áreas. Todo este proceso, ayudado además por el sistema de intermediación e información laboral, mejorará la eficiencia del mercado de trabajo al generar una mayor y mejor conexión entre demanda y oferta laboral.

F. Riesgos

- 4.11 En relación con la ejecución del Programa, el principal desafío es mantener una focalización de los beneficiarios y una selección de las ECAPs que responda a criterios técnicos claramente definidos. Dichos criterios y regulaciones están mencionados de manera general en la descripción del Programa y estarán incluidos de manera específica en el RO. La expansión del número de beneficiarios a escalas mayores a las atendidas hasta ahora por Projovent podría introducir otro elemento de riesgo a la ejecución de este Programa. Se espera que las mejorías de diseño así como también las asistencias técnicas específicas destinadas a fortalecer la capacidad de ejecución de Projovent permitirán cumplir con la mayor cobertura de manera efectiva y eficiente.

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA JÓVENES
(PE-0241)**

Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Contribuir a mejorar el nivel de empleabilidad¹ de los jóvenes de bajos recursos.</p>	<p>IMPACTO²</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de empleo de jóvenes participantes en el Programa es a lo menos un 6% mayor que el de los jóvenes no participantes. ▪ Nivel de ingreso laboral de los jóvenes participantes en el Programa es a lo menos un 18% mayor al de los jóvenes no participantes. ▪ La calidad de los empleos (mayor grado de formalidad/contrato, seguridad y protección), de los jóvenes participantes en el Programa es mejor que la de los jóvenes no participantes. ▪ Segregación ocupacional por género de los participantes del Programa es menor que la de los jóvenes no participantes del Programa (a lo menos una disminución de 0,12 puntos en el índice de Duncan). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación externa de impacto 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones económicas se mantienen suficientemente estables, facilitando las políticas del Gobierno de reducir la pobreza, el desempleo y subempleo al invertir en estrategias de desarrollo de capital humano.

¹ El conjunto de cualidades que permiten a un individuo ser apto para conseguir y conservar un empleo adaptándose a la evolución del mismo. Sulmont, 1986.

² En las evaluaciones de impacto los indicadores pertinentes se desagregarán por género.

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>PROPÓSITO:</p> <p>Facilitar el acceso de jóvenes de 16 a 24 años de escasos recursos económicos al mercado laboral formal, a través de acciones específicas de capacitación técnica y experiencia laboral articuladas con servicios de información, orientación e intermediación laboral, que respondan a los requerimientos del sector empresarial y del mercado de trabajo.</p> <p>Adicionalmente, impulsar el nivel de competencia y eficiencia del mercado de las instituciones proveedoras de entrenamiento y capacitación a través de una mayor interacción entre dichas instituciones y las empresas del sector productivo , y generar con esto un efecto demostrativo al sistema general de entrenamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ X% de los jóvenes beneficiarios mejora su nivel de competencias básicas³. ▪ X% de los jóvenes beneficiarios mejora su nivel de competencias genéricas⁴. ▪ 90% de los jóvenes beneficiarios (42.300) mejora su conocimiento de la demanda laboral. <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 Convocatoria: 6.300 ○ 2 Convocatoria: 7.200 ○ 3 Convocatoria: 8.100 ○ 4 Convocatoria: 9.900 ○ 5 Convocatoria: 10.800 ▪ 24% de los jóvenes beneficiarios intermediados son colocados en el mercado laboral por las acciones del SIL <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 Convocatoria: 940 ○ 2 Convocatoria: 1.099 ○ 3 Convocatoria: 1.270 ○ 4 Convocatoria: 1.564 ○ 5 Convocatoria: 1.710 ▪ Promedio de Puntaje de Desempeño de ECAPs en el Registro de ECAPs mejora entre la convocatoria 1 y la convocatoria 5. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de información y seguimiento del Programa. ▪ Sistema de información del SIL. ▪ Evaluación externa de resultado sobre competencia básicas y genéricas. ▪ Encuesta de clientes sobre servicios del SIL. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso del gobierno con el Programa y suficiente asignación presupuestal para finalizar el mismo y asegurar su sostenibilidad. ▪ Coordinación con las ECAPs y las empresas para facilitar su interés, participación y compromiso con el Programa.

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Componente 1: Entrenamiento laboral en ECAPs y empresas para jóvenes de bajos recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 97% en promedio de jóvenes beneficiarios completan la fase de entrenamiento en ECAPs (45.590), objetivo que se alcanzará gradualmente: <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 Convocatoria: 95% (6.650) ○ 2 Convocatoria: 96,3% (7.700) ○ 3 Convocatoria: 97% (8.730) ○ 4 Convocatoria: 97,7% (10.750) ○ 5 Convocatoria: 98% (11.760) ▪ 85% en promedio de los jóvenes que culminan la fase de entrenamiento laboral en ECAPs (38.750) completan la fase de entrenamiento laboral en empresas <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 Convocatoria: 73,9% (4.914) ○ 2 Convocatoria: 78,9% (6.075) ○ 3 Convocatoria: 88,9% (7.760) ○ 4 Convocatoria: 88,9% (9.555) ○ 5 Convocatoria: 88,9% (10.450) ▪ El 100% de los jóvenes beneficiarios que efectivamente asisten a la capacitación en las ECAPs recibe estipendio para alimentación y transporte, y el 100% de las madres beneficiarias que asisten a la misma capacitación recibe subsidios. ▪ En el proceso de focalización de beneficiarios el porcentaje de errores de acuerdo a la verificación no sobrepasa: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lima: un 8% para errores de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de información y seguimiento del Programa. ▪ Evaluación de productos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interés de ECAPs por participar. ▪ Oferta de pasantías en empresas⁵.

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	filtración y un 12% para errores de subcobertura. o Sedes regionales: un 5% para errores de filtración y un 6% para errores de subcobertura.		
Componente 2: Entidades de capacitación (ECAPs) proveen entrenamiento ligado a las necesidades del sector productivo, que se conectan a un entrenamiento laboral en empresas y que mejora las competencias de los jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entre 130 y 150 ECAPs inscritasen el registro con respectivo puntaje institucional y de desempeño para cada convocatoria. ▪ 100% de los cursos seleccionados en base a evaluación institucional y de desempeño de las ECAPs y evaluación de calidad y costo de los cursos. ▪ 100% de ECAPs incorporadas en el registro reciben material de apoyo metodológico. ▪ Por lo menos 75% de las ECAPs recibe asistencia en áreas temáticas específicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de información y seguimiento del Programa. ▪ Evaluación de productos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interés de ECAPs por participar. ▪ Oferta de pasantías en empresas.
Componente 3: Sistema de intermediación e información laboral apoya efectivamente el proceso de inserción laboral de los jóvenes beneficiarios del programa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% de los jóvenes beneficiarios (47.000) recibe los servicios de información sobre las características del Programa por parte del SIL. <ul style="list-style-type: none"> o 1 Convocatoria: 7.000 o 2 Convocatoria: 8.000 o 3 Convocatoria: 9.000 o 4 Convocatoria: 11.000 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de información y seguimiento del Programa. ▪ Sistema de información del SIL ▪ Evaluación de productos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El MTPE mantiene el apoyo al SIL asegurando su sostenibilidad para los próximos cuatro años.

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5 Convocatoria: 12.000 ▪ 97% de los jóvenes beneficiarios (45.590) recibe los servicios de habilitación por parte del SIL. <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 Convocatoria: 6.730 ○ 2 Convocatoria: 7.760 ○ 3 Convocatoria: 8.730 ○ 4 Convocatoria: 10.670 ○ 5 Convocatoria: 11.640 ▪ 60% de los jóvenes beneficiarios (27.160) que no ha culminado la practica o no consigue empleo, recibe los servicios de conexión por parte del SIL. <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 Convocatoria: 3.970 ○ 2 Convocatoria: 4.593 ○ 3 Convocatoria: 5.197 ○ 4 Convocatoria: 6.400 ○ 5 Convocatoria: 7.000 		

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Componente 4:</p> <p>Sistema de evaluación y monitoreo genera datos confiables sobre el nivel de productos, resultados e impactos alcanzados por el Programa de manera que este pueda retroalimentar e introducir cambios a sus operaciones sobre la base de dichas evaluaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoreo y registro de las actividades (productos) de cinco convocatorias. <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 Convocatoria: Agosto 2005 ○ 2 Convocatoria: Febrero 2006 ○ 3 Convocatoria: Julio 2006 ○ 4 Convocatoria: Julio 2007 ○ 5 Convocatoria: Noviembre 2007 ▪ Evaluación de resultados (competencias básicas y genéricas) de dos convocatorias. <ul style="list-style-type: none"> ○ Informe Validación de instrumento de evaluación de competencias Julio 2005 (1 Convocatoria). ○ Primer Informe de Evaluación de Competencias Enero 2006 (2 Convocatoria) ○ Segundo Informe de Evaluación de Competencias Junio 2006 (3 Convocatoria) ▪ Evaluación de satisfacción de clientes con servicios SIL de dos convocatorias. <ul style="list-style-type: none"> ○ Primer Informe de Evaluación de Satisfacción de Clientes con Servicios SIL (2 Convocatoria) Enero 2006. ○ Segundo Informe de Evaluación de Satisfacción de Clientes con Servicios SIL (3 Convocatoria) Junio 2006. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de información y seguimiento del Programa. ▪ Evaluación de productos ▪ Evaluación de resultados ▪ Evaluación de impactos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La UEP recoge la información de línea de base necesaria para llevar a cabo las evaluaciones.

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	<ul style="list-style-type: none">▪ Evaluaciones de impacto y duración de dicho impacto de dos convocatorias.<ul style="list-style-type: none">○ Primer Informe de Evaluación de Impacto – 3 Convocatoria.○ Primera Medición: Sept. 2006.○ Segunda Medición: Marzo 2007.○ Tercera Medición: Sept. 2007. ○ Segundo Informe de Evaluación de Impacto – 3 Convocatoria<ul style="list-style-type: none">○ Primera Medición: Febrero 2007○ Segunda Medición: Agosto 2007○ Tercera Medición: Febrero 2008		

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA JÓVENES
(PE-0241)

Plan de Adquisiciones

Adquisiciones Principales del Proyecto	Financiamiento % BID	Financiamiento % LOCAL	Monto por Contrato (US\$ Miles)	Monto Total de la Adquisición (US\$ Miles)	Método de Adquisiciones ⁱ	Precalificación	Año
Servicios de Consultoría							
Consultores Internacionales							
<i>Componente II. Selección, monitoreo y seguimiento de entidades de capacitación</i>							
- Firma Consultora para el Monitoreo y Supervisión de Calidad	100	-	250	250	LPI	No	2004, 2005, 2006 & 2007
- Asistencia Técnica ECAPs	100	-	330	330	LPI	No	2004 & 2005
<i>Componente IV. Evaluación y Monitoreo</i>							
- Firma Consultora para Estudios de Evaluación de Resultados	100	-	460	460	LPI	No	2005
- Firma Consultora para Estudios de Evaluación de Impactos	100	-	200	200	LPN	No	2005
<i>Auditoría</i>							
- Auditoría Financiera Operacional	100	-	200	200	LPI	No	2007
Consultores Locales							
<i>Componente I. Entrenamiento Laboral en ECAPs y Empresas</i>							
- Seguro de Salud para Beneficiarios	100	-	100	100	LPN	No	2004, 2005, 2006 & 2007
<i>Componente II. Selección, monitoreo y seguimiento de entidades de capacitación</i>							
- Asistencia Técnica Projoven	100	-	100	100	LPN	No	2004, 2005
<i>Componente III. Intermediación e Información Laboral</i>							
- Asistencia Técnica SIL	-	100	50	50	LPN	No	2004, 2005
<i>Componente IV. Evaluación y Monitoreo</i>							
- Firma Consultora para Estudios de Evaluación de Satisfacción de Clientes	100	-	40	40	LPN	No	2006
D. Acciones de Capacitación							
<i>Componente I. Entrenamiento Laboral en ECAPs y Empresas</i>							
- Licitación Pública 1 (Cursos para 7,000 beneficiarios; 20 ECAPs)	98	2	85	1.700	LPN	Si	2004
- Licitación Pública 2 (Cursos para 8,000 beneficiarios; 23 ECAPs)	98	2	85	1.900	LPN	Si	2005
- Licitación Pública 3 (Cursos para 9,000 beneficiarios; 26 ECAPs)	98	2	85	2.200	LPN	Si	2005
- Licitación Pública 4 (Cursos para 11,000 beneficiarios; 31 ECAPs)	98	2	85	2.700	LPN	Si	2006
- Licitación Pública 5 (Cursos para 12,000 beneficiarios; 34 ECAPs)	98	2	85	2.900	LPN	Si	2007

ⁱNotas LPI: Licitación Pública Internacional

LPN: Licitación Pública Nacional