Documento del Banco Interamericano de Desarrollo

**República de Perú**

 **Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los Jóvenes en las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín, y en Lima Metropolitana**

**(PE-L1152)**

**Plan de Seguimiento y Evaluación**

Este documento fue elaborado por: Edwin A. Goñi Pacchioni (SPD/SDV) y Marielle del Valle (SPD/SDV) con comentarios de David Rosas (SCL/LMK); y Carolina González (SCL/LMK).

Índice

Plan de Seguimiento y Evaluación

1. Introducción
2. Seguimiento
	1. Indicadores
	2. Recopilación de datos y presentación de informes
	3. Coordinación, plan de trabajo y presupuesto del seguimiento
3. Evaluación
	1. Principales preguntas de evaluación
	2. Conocimiento existente (evaluaciones previas, análisis económico ex ante)
	3. Principales indicadores de efectos directos
	4. Metodología de la evaluación
	5. Aspectos técnicos de la metodología seleccionada
	6. Evaluación complementaria
	7. Información de los resultados
	8. Coordinación, plan de trabajo y presupuesto de la evaluación

Anexos

Glosario de términos

Referencias

Siglas y Abreviaturas

DGSNE Dirección General de Servicio Nacional de Empleo

ENAHO Encuesta Nacional de Hogares

ITP Informe de Terminación de Proyecto

MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PEA Población Económicamente Activa

PMR Reporte de Monitoreo de Progreso

SILNET Software de Intermediación Laboral

VUPE Ventanilla Única de Promoción del Empleo

CE Centro de Empleo

OGETIC Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y Comunicaciones

XPMR Informe Ampliado de Seguimiento del Desempeño de Proyecto

# Introducción

La operación PE-L1152 “Mejoramiento y Ampliación de los Servicios del Centro de Empleo para la Inserción Laboral Formal de los Jóvenes en las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín, y en Lima Metropolitana” **[[1]](#footnote-1)** tiene por objetivo mejorar y ampliar los servicios de los Centros de Empleo para la inserción laboral formal de la Población Económicamente Activa juvenil de las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín, y Lima Metropolitana. Específicamente, se espera mejorar la efectividad, eficiencia, y pertinencia de los servicios que ofrecen los CEs para fortalecer la articulación de los jóvenes urbanos con las empresas formales buscadoras de trabajadores. El proyecto buscará desarrollar un modelo de “CE fortalecido” e implementarlo adecuadamente en estas siete regiones. El programa ha sido desarrollado como una primera etapa en el proceso de mejora del CE, por lo que su alcance no es nacional y se limita a siete gobiernos regionales: Lima Metropolitana, Ica, Arequipa, Lambayeque, La Libertad, Piura, y San Martin. La población objetivo del proyecto en estas regiones es de 953,393 jóvenes.

Desde el año 2012 las principales Políticas Activas del Mercado Laboral para el sector urbano son ofrecidas por el Centro de Empleo (CE), el cual fue creado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para articular y ofrecer en un solo espacio físico los 12 servicios de promoción del empleo[[2]](#footnote-2) que están a cargo del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral. Actualmente se encuentran funcionando 26 CEs regionales en 23 regiones, las cuales comparten una única imagen corporativa y ofrecen los doce servicios. Su administración está a cargo de los Gobiernos Regionales (GR). El MTPE tiene como función brindarles asistencia técnica mediante la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo (DGSE).

El CE constituye un avance importante hacia un sistema moderno de intermediación laboral. Su gestión viene siendo implementada en los países desarrollados, y en Latinoamérica, junto con México, en Perú es pionero en la integración de este tipo de servicios. Sin embargo, existen varios retos por superar en términos de cobertura y calidad de sus servicios. El CE en Perú es aún poco conocido con un nivel de operaciones bajo relativo al tamaño de la población objetivo. En 2013 el número de jóvenes solicitantes de empleo inscritos en el CE representó menos del 4% de los jóvenes urbanos desempleados o informales. Además, de los jóvenes inscritos sólo 30% fueron colocados en un empleo, y de estos jóvenes sólo el 38% mantuvo un empleo formal por al menos un mes, después de ser colocados[[3]](#footnote-3). Así el CE requiere introducir mejoras a fin de avanzar hacia una nueva etapa en su proceso de consolidación, y ofrecer una atención de mayor cobertura, eficiencia y efectividad.

Con el fin de atender los retos que presenta el CE, las intervenciones previstas por el Programa se agrupan en cuatro componentes: (i) mejorar la articulación del CE con el sector productivo, (ii) mejorar los servicios del CE para los jóvenes, (iii) mejorar los procesos operativos del CE, y (iv) mejorar la capacidad rectora y la articulación con las regiones para la aplicación de políticas de inserción laboral.

Este documento presenta los lineamientos principales del seguimiento y la evaluación del programa. Específicamente, en la sección II se describe el plan de monitoreo o seguimiento donde se presentan los indicadores de producto, se describen los informes principales, el plan de trabajo y el presupuesto. En la sección III, que corresponde a la parte de evaluación de impacto, se describe las hipótesis principales que se quieren analizar con la evaluación, los indicadores de impacto y la metodología de evaluación, la estrategia de recolección de datos, el presupuesto para la evaluación con su respectivo calendario de actividades, entre otros.

1. **Seguimiento**
2. **Indicadores**

Los indicadores a los que se dará seguimiento son los establecidos en la Matriz de Resultados e incluidos en el Reporte de Monitoreo de Progreso (PMR) del Programa. El Cuadro 1 presenta los cuatro indicadores de resultados de desarrollo seleccionados para medir la efectividad del Programa, sus fuentes y la frecuencia de la recolección y del procesamiento de información. Los dos primeros indicadores miden cambios (incrementos) en la contratación y los salarios del sector formal debidos al Programa (vis a vis los no beneficiarios). El tercer y cuarto indicadores miden las variaciones de tiempo de búsqueda de empleo formal y de la permanencia en el sector formal debidas al Programa (vis a vis el de los no beneficiarios). Adicionalmente se incluye in indicador de absorción del programa para las firmas participantes. La justificación de estos indicadores y una breve explicación de la racionalidad económica contextualizada en un modelo de vinculación laboral se presenta más adelante en la sección de Evaluación[[4]](#footnote-4).

**Cuadro 1: Indicadores de Resultados[[5]](#footnote-5)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicador** | **Descripción** | **Frecuencia** | **Medio de verificación** |
| **Resultado 1: Incrementar la contratación formal (mejorar la incidencia)** |
| Incidencia de contratación formal de jóvenes | Diferencia entre el cambio porcentual de indicador de incidencia de empleo formal de jóvenes beneficiarios y el cambio porcentual del indicador de incidencia de empleo formal de jóvenes no beneficiarios Promedio de las 7 regiones | Anual | Tratado: SILNET, Planilla ElectrónicaControl: ENAHO (continua con indicadores agregados de las 7 regiones) |
| **Resultado 2: Incrementar la calidad de la contratación formal (mejorar la pertinencia)** |
| Salarios de jóvenes contratados formalmente | Diferencia entre el cambio porcentual de la media salarial real de empleados formales jóvenes beneficiarios y el cambio porcentual de la media salarial real de empleados formales jóvenes no beneficiarios Promedio de salario real por hora para 7 regiones | Anual | Tratado: SILNET, Planilla ElectrónicaControl: ENAHO (continua con indicadores agregados de las 7 regiones) |
| **Resultado 3: Reducir los costos de la contratación formal (mejorar la eficiencia)** |
| Tiempo medio de búsqueda de empleo formal | Diferencia entre el cambio porcentual de días promedio utilizados por un buscador de empleo formal beneficiario hasta llenar una vacante y el cambio porcentual de días promedio utilizados por un buscador de empleo formal no beneficiario hasta llenar una vacante | Anual | Tratado: Encuesta directa a través de formulario de inscripción en el CE Control: Encuesta a no beneficiarios a realizar como parte de la evaluación de impacto de la mejora del sistema de capacitación del CE |
| **Resultado 4: Incrementar la permanencia en el sector formal (mejorar la sostenibilidad)** |
| Permanencia en el sector formal | Diferencia entre el cambio porcentual del número de meses promedio transcurridos por bienio en el sector formal de beneficiarios del programa y el cambio porcentual del número de meses promedio transcurridos por bienio en el sector formal de no beneficiarios del programa  |  Bienal | Medios de verificación : Tratado y control: SILNET, Planilla electrónica |

|  |
| --- |
| **Resultado intermedio (absorción)** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Absorción del programa por parte de la demanda de trabajo | Flujo anual de firmas participantes en la Bolsa de Trabajo en las 7 regiones incrementado | Anual | Base Administrativa de la DGSNE |

Asimismo, el Cuadro 2 presenta los indicadores de productos asociados a cada componente, la frecuencia de medición y los medios de verificación. Cada componente tiene al menos tres indicadores de producto. La generación de tales productos permitirá alcanzar los resultados esperados mostrados en el Cuadro 1.

**Cuadro 2: Indicadores de Productos**

| **Indicador** | **Línea de Base (2015)** | **Meta** | **Plazo** | **Medio de verificación** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Componente 1: Adecuada articulación del CE con el sector productivo** |
| 1. *Suficientes mecanismos de articulación con el Sector productivo a nivel nacional y en los CE regionales*
 |
| * + 1. Pilotos de atención en clúster empresariales implementados
 | 0 | 2 | Término del Año 4 | Informe anual de la DGSNE (Dirección General de Servicio Nacional de Empleo) |
| * + 1. Eventos de articulación ejecutados
 | 0 | 112 | Anual | Informe anual de la DGSNE (Dirección General de Servicio Nacional de Empleo) |
| * + 1. Diseño de estrategia de nuevos servicios complementarios aprobado
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe anual de la DGSNE (Dirección General de Servicio Nacional de Empleo) |
| * + 1. Nuevos servicios complementarios de la estrategia implementados, con personal capacitado
 | 0 | 1 | Término del Año 2 | Informe anual de la DGSNE (Dirección General de Servicio Nacional de Empleo) |
| * + 1. Asistencia técnica BT-Triaje: consultores de empleo (19 en regiones y 20 en Lima).
 | 0 | 39 | Término del Año 5 | Informe anual de la DGSNE (Dirección General de Servicio Nacional de Empleo) |
| 1. *Adecuados conocimientos de la demanda del Sector productivo y usar dicha información para orientar los servicios del CE*
 |
| * + 1. Informes sobre tejido empresarial preparados
 | 0 | 35 | Anual | Informe anual de la DGSNE y de las direcciones regionales de empleo del MTPE |
| 1.2.2 Unidades de análisis con el sector productivo creadas e implementadas, con personal capacitado | 0 | 7 | Término del Año 5 | Informe anual de la DGSNE y de las direcciones regionales de empleo del MTPE |
| 1. *Una adecuada difusión al sector productivo de los servicios del CE*
 |
| 1.3.1 Estrategia de marketing y publicidad de los servicios aprobada. | 0 | 1 | Término del Año 2 | Informe anual de la DGSNE y de la oficina de comunicación e imagen institucional  |
| 1.3.2 Plan de medios ejecutado | 0 | 1 | Término del Año 5 | Informe anual de la DGSNE y de la oficina de comunicación e imagen institucional |
| **Componente 2: Adecuados servicios del CE para los jóvenes** |
| 1. *Una adecuada identificación de las deficiencias de empleabilidad de los jóvenes*
 |
| 2.1.1 Instrumento de diagnóstico de necesidades de empleabilidad diseñado e implementado, con personal capacitado | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe anual de la DGSNE |
| 1. *Una adecuada capacitación para jóvenes*
 |
| * + 1. Servicio de capacitación laboral para jóvenes rediseñado e implementado, con personal capacitado
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe del Programa Jóvenes Productivos |
| * + 1. Jóvenes beneficiarios de becas de capacitación laboral
 | 0 | 2,600 | Término del Año 2 | Informe del Programa Jóvenes Productivos |
| * + 1. Piloto de mentoría diseñado e implementado[[6]](#footnote-6)
 | 0 | 1 | Término del Año 3 | Informe del Programa Jóvenes Productivos |
| * + 1. Piloto sobre contrato de aprendizaje diseñado e implementado
 | 0 | 1 | Término del Año 3 | Informe del Programa Jóvenes Productivos |
| 1. *Una adecuada y mayor asesoría para la búsqueda de empleo(ABE)*
 |
| * + 1. Servicio de ABE rediseñado e implementado, con personal capacitado
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe del Servicio de ABE |
| 1. *Un adecuado y mayor servicio de certificado único laboral (CUL)*
 |
| * + 1. Servicio CUL rediseñado e implementado, con personal capacitado
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe del Servicio CUL |
| **Componente 3: Adecuados procesos operativos del CE** |
| * 1. *Un diseño conceptual, mapeo y rediseño de los procesos del CE, incluyendo el desarrollo de un sistema de indicadores para la gestión de promoción del empleo*
 |
| * + 1. Procesos mejorados, optimizados e implementados, con personal capacitado
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe de la DGSNE |
| * 1. *Una adecuada organización de los CE*
 |
| * + 1. Organizaciones de Oficinas CE reestructuradas y optimizadas
 | 0 | 7 | Término del Año 1 | Informe de la DGSNE y de las direcciones regionales de empleo |
| * 1. *Un adecuado sistema de información para la gestión de promoción del empleo juvenil*
 |
| * + 1. Estudio de arquitectura realizado
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe de la DGSNE y de la OGETIC (Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y de Comunicaciones) |
| * + 1. Software de aplicación desarrollado
 | 0 | 1 | Término del Año 2 | Informe de la DGSNE y de la OGETIC (Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y de Comunicaciones) |
| * + 1. Hardware/Software base adquirido
 | 0 | 1 | Término del Año 2 | Informe de la DGSNE y de la OGETIC (Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y de Comunicaciones) |
| * + 1. Capacitación en usos del Software realizada
 | 0 | 1 | Término del Año 2 | Informe de la DGSNE y de la OGETIC (Oficina General de Estadística y Tecnologías de Información y de Comunicaciones) |
| * 1. *Una adecuada infraestructura y equipamiento de las 9 oficinas de CE regionales*
 |
| * + 1. Estudio de Micro-localización
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe de la DGSNE  |
| * + 1. Oficinas CE acondicionadas, amobladas, equipadas en operación
 | 0 | 9 | Término del Año 5 | Informe de la DGSNE  |
| **Componente 4: Suficiente capacidad rectora del MTPE con los GRs para la inserción laboral juvenil** |
| 1. *Una suficiente capacidad para la formulación de la estrategia de inserción laboral*
 |  |
| * + 1. Procesos y organización del VMPECL rediseñados e implementados, con personal capacitado
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL)  |
| * + 1. Unidad organizacional responsable de la gestión del CE
 | 0 | 1 | Término del Año 2 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL)  |
| * + 1. Unidad organizacional del CE fortalecido (con personal capacitado)
 | 0 | 1 | Término del Año 4 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL)  |
| 1. *Un adecuado monitoreo y evaluación de la calidad de los servicios de los CEs regionales por parte del VMPECL, incluyendo mecanismos de evaluación de la calidad de atención de los servicios por parte de los usuarios*
 |
| * + 1. Sistema de monitoreo y evaluación de calidad de servicios diseñado e implementado
 | 0 | 1 | Término del Año 1 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL) e informe de las direcciones regionales de empleo  |
| * + 1. Mecanismos de evaluación de calidad de los servicios del CE
 | 0 | 1 | Término del Año 5 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL) e informe de las direcciones regionales de empleo |
| 1. *Adecuada organización del VMPECL y los GR para la gestión del CE*
 |
| * + 1. Modelo de coordinación y articulación en GN/GR diseñado e implementado
 | 0 | 1 | Término del Año 2 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL) e informe de las direcciones regionales de empleo |
| * + 1. Sistema de supervisión de gestión diseñado e implementado
 | 0 | 1 | Término del Año 2 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL) e informe de las direcciones regionales de empleo  |
| * + 1. Mecanismos de apoyo para sistema de supervisión implementado (fondo)
 | 0 | 1 | Término del Año 5 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL) e informe de las direcciones regionales de empleo  |
| 1. *Una adecuada interacción entre el Gobierno Nacional y los GR para la gestión del CE*
 |
| * + 1. Mecanismo presupuestal de incentivos entre GN-GR implementado
 | 0 | 1 | Término del Año 3 | Informe del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral (VMPECL) |

De acuerdo a la teoría de cambio propuesta, se espera que los productos de este proyecto logren aumentar la contratación formal de los jóvenes y la calidad de la contratación formal en término de salarios y tiempo de búsqueda de empleo, así como reducir los costos de la contratación formal en términos de tiempo de contratación. El Programa en su diseño no presenta una correspondencia uno a uno entre productos y resultados. Si bien se espera que algunos de los productos tengan efecto sobre sólo uno de los indicadores de resultados, otros como aquellos destinados a mejorar los procesos operativos del CE y mejorar la capacidad rectora del MTPE con los gobiernos regionales tendrían un efecto transversal, afectando la inserción laboral, así como la calidad y los costos de la contratación. El Cuadro 3 resume la correspondencia entre los principales productos y los indicadores de resultados.

**Cuadro 3: Relación entre productos y resultados del programa**

| Principales Productos | Resultados |
| --- | --- |
| Incidencia:Aumenta la contratación formal del jóvenes | Pertinencia:Aumentan los salarios de jóvenes contratados formalmente | Eficiencia:Se reduce el tiempo de búsqueda de empleo formal de jóvenes | Sostenibilidad:Se incrementa la permanencia en el sector formal |
| Servicio ABE rediseñado e implementado | ✓ |  |  |  |
| Servicio de capacitación laboral rediseñado e implementado | ✓ | ✓ |  | ✓ |
| Jóvenes beneficiarios de becas de capacitación | ✓ | ✓ |  | ✓ |
| Pilotos de atención a clusters empresariales |  |  | ✓ | ✓ |
| Pilotos de capacitación laboral | ✓ |  |  | ✓ |
| Servicios CUL rediseñado e implementado | ✓ |  | ✓ |  |
| Eventos de articulación del sector productivo |  |  | ✓ |  |
| Unidad organizacional del CE fortalecido | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Sistema de monitoreo y evaluación de calidad de servicios diseñada e implementada | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

1. **Recopilación de datos y presentación de informes**

El cálculo de los indicadores de resultados provendrá del cruce de información de la Planilla Electrónica con el Sistema de Intermediación Laboral (SILNET), además de una encuesta conducida[[7]](#footnote-7) en los CEs participantes que recogerá información con frecuencia mensual desde un semestre antes del inicio del Programa y hasta el final del Año 5. El reporte para efectos del monitoreo y evaluación del programa sin embargo tendrá frecuencia anual. Otra fuente a emplear para la construcción de la línea de base del grupo de control será la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) que permite identificar a participantes y no participantes del CE.

Para los productos y actividades, el Programa contempla la recolección de indicadores de seguimiento. El MTPE en coordinación con los siete Ces participantes reportará al Banco Informes Semestrales con el objeto de presentar los avances en el PMR y en la ejecución del Plan Operativo Anual y del Plan de Adquisiciones, relativos al proceso de acompañamiento de los procesos de ejecución y desarrollo de desembolsos. Estos informes deberán incluir la evolución de los indicadores de seguimiento de productos y actividades del Programa, así como información contable-financiera sobre el manejo de los recursos. El Banco podrá solicitar informes adicionales que considere adecuados o procedentes. El Informe de Progreso correspondiente al segundo semestre del año calendario deberá presentar una síntesis de los logros alcanzados por componentes, analizando los riesgos del Programa de acuerdo a la Matriz de Riesgo del mismo. Debe presentar también una visión consolidada de las dificultades y lecciones aprendidas, así como las recomendaciones destinadas a retroalimentar el Programa. Los Informes Semestrales de Progreso deberán ser presentados en un plazo máximo de 30 días después del cierre del semestre correspondiente.

El Plan Operativo Anual (POA) consolida todas las actividades que serán desarrolladas durante determinado periodo de ejecución y su cronograma físico-financiero. El primer POA alcanza el período de 18 meses, contados a partir de la firma del Contrato de Préstamo. El POA siguiente alcanzará el período inmediatamente posterior a la primera revisión, hasta el día 31 de diciembre del respectivo año. A partir de este evento, los POAs serán presentados para cada año calendario (1 de enero al 31 de diciembre). Este documento deberá ser presentado al BID hasta el 30 de noviembre del año anterior a su vigencia. El POA incluirá una actualización del Plan de Adquisiciones (PA). Este instrumento tiene por objeto presentar al Banco el detalle de todas las adquisiciones y contrataciones que serán efectuadas en determinado período de ejecución del Programa. El PA debe ser actualizado anualmente o cuando sea necesario, durante todo el período de ejecución del Programa.

Al término del Programa el MTPE realizará una evaluación final. Los términos de Referencia para la contratación de la evaluación deberán ser sometidos a la aprobación previa del BID y deberán enfocarse en la atribución de los indicadores de resultados descritos en la Matriz de Resultados. Esta evaluación deberá estar coordinada con el trabajo de preparación del Informe de Terminación de Proyecto (PCR). La evaluación será presentada al BID a los 90 días contados a partir de la fecha en que se haya desembolsado el 90% de los recursos del préstamo.

1. **Coordinación, plan de trabajo y presupuesto**

El MTPE será responsable de la supervisión y coordinación técnica y administrativa del Programa, y de reportar los informes semestrales de ejecución, así como cualquier informe adicional y documentación que sean requeridos por el Banco. La programación de las actividades, el cronograma de desembolsos y el costo de implementación se presenta en el Cuadro 4. En dicho cuadro también se presenta la proyección anual de costos por producto. Nótese que los costos reportados por producto consideran tanto la inversión financiada por el programa como aquella financiada por contrapartida local y ascienden a cerca de US$28,9 millones y US$6,1 millones, respectivamente. La diferencia (US$3,9 millones) financia gastos de gestión, auditoría y evaluación, tal como se detalla en el cronograma de desembolsos, en el PEP y en el numeral 1.32 del POD.

Los indicadores a los que se hará seguimiento son los indicadores presentados en la matriz de resultados del programa. El MTPE reportará el avance de estos indicadores en sus informes anuales.

Como parte de este programa, se busca mejorar los sistemas de recolección de información, monitoreo y evaluación del Centro de Empleo. El programa tiene presupuestados US$ 6 millones para mejorar el sistema de información. Asimismo, tiene presupuestado US$ 244,887 para implementar el sistema de monitoreo y evaluación, y US$ 425,896 para desarrollar mecanismos de evaluación de la calidad de los servicios del Centro de Empleo (Cuadro 5). Adicionalmente, se contratará especialistas en monitoreo y evaluación para que formen parte de la Unidad Ejecutora del programa.

**Cuadro 4: Cronograma de desembolsos por producto**



**Cuadro 5**

**Presupuesto Indicativo para el Monitoreo del Programa**

|  |  |
| --- | --- |
| **Costo****(Miles USD)** | **Observación** |
| 426 | Evaluación de la calidad de los servicios de los Centro de Empleo (ítem 4.2.2 del Cuadro 4) |
| 35 | Consultoría para apoyar el monitoreo de implementación del programa |
| 35 | Misiones anuales de supervisión con la participación de aproximadamente 5  miembros del equipo MTPE, 2 del equipo MEF, 2 especialistas del BID desde Washington D.C. y 2 participantes del equipo BID en Perú.  |
| 20 | Consultoría para relevar la información estadística y administrativa necesarias para la evaluación cuasiexperimental (\*) |
| 30 | Consultoría para acompañar en campo el relevamiento de la línea de base de la evaluación experimental (\*) |
| **546** |
|  |  |  |

Nota: (\*) se incluyen como parte del presupuesto de monitoreo dado que los indicadores de resultados de la matriz de resultados del proyecto serán reportados anualmente y por tanto son parte del plan de supervisión y monitoreo del programa.

1. **Evaluación**

Los procesos de búsqueda de empleo se caracterizan por numerosas fricciones. Por ejemplo, el *mismatch* entre vacantes de empleos y las habilidades de los buscadores de empleo, o el desconocimiento de dónde se encuentran (o cuáles son las características de) las plazas laborales abiertas. Para lidiar con estas fricciones, uno de los mecanismos que los agentes (empleadores y buscadores de empleo) usan es la agencia de intermediación laboral provista por el Estado. Para efectos de la evaluación de programas de esta naturaleza, el éxito de la intermediación de dicha agencia se puede medir en, fundamentalmente, dos dimensiones. La primera es el **número de vinculaciones** (“*matches*”) logradas gracias a la intermediación. La segunda, **la calidad de dichas vinculaciones**. La primera es de medición directa (número de contrataciones como proporción de participantes – vacantes y buscadores – *vis a vis* las contrataciones logradas fuera del mecanismo impulsado por la intervención), la segunda requiere definir el determinante de calidad (e.g. permanencia establecida por el tipo de contrato – empleado de tiempo parcial, empleado de tiempo permanente, nombramiento, etc. -; beneficios salariales y no salariales vis a vis vinculaciones laborales logradas fuera del programa de intermediación estatal; ganancias en eficiencia en la búsqueda tanto para empleadores como para buscadores, etc.). Estas dimensiones guiarán la selección de los resultados a evaluar. Antes de profundizar en los detalles de la evaluación, a continuación se presentan brevemente los fundamentos microeconómicos que sustentan las evaluaciones propuestas en este documento.

*Marco microeconómico*

Los microfundamentos del modelo de vinculación laboral (*matching*) son estándares[[8]](#footnote-8). Por simplicidad, omítase el índice temporal y denótese con D al número de buscadores de empleo[[9]](#footnote-9) y con V al número de vacantes de empleo abiertas en las firmas de la economía en cierto periodo. Asumiendo que los buscadores de empleo conocen las ubicaciones de todas las vacantes de empleo, que un buscador de empleo “i” envía aleatoria y simultáneamente ei postulaciones para alguna de las V vacantes abiertas[[10]](#footnote-10) y que no hay coordinación entre buscadores de empleo, entonces la probabilidad de que una vacante reciba una postulación del individuo i es igual a ei/V. En consecuencia, la probabilidad de que este trabajo no recibirá una postulación del buscador i es $1-\left({e\_{i}}/{V}\right)$. Por tanto, la probabilidad de que una vacante no reciba ninguna postulación es $π\_{i=1}^{i=D}\left[1-\left({e\_{i}}/{V}\right)\right]$, la probabilidad de que la vacante reciba al menos una postulación es $1-π\_{i=1}^{i=D}\left[1-\left({e\_{i}}/{V}\right)\right]$ y el número promedio de vinculaciones (contrataciones o *matches*) M es:

$M=V\left[1-π\_{i=1}^{i=D}\left[1-\left({e\_{i}}/{V}\right)\right]\right]$ (1)

**Recuadro 1. Familia de indicadores para la evaluación de programas de intermediación laboral**

A partir de la ecuación 1 se pueden identificar varios tipos de indicadores determinantes del éxito de la intervención[[11]](#footnote-11):

1. Por el lado de la demanda de empleo (firmas)
* *Vacantes (V):* las firmas son las demandantes primarias del servicio que ofrecen los buscadores de empleo. Sin demanda, los esfuerzos de vinculación son vanos. Por tanto, el indicador de vacantes de firmas usuarias del servicio de intermediación es útil para medir la relevancia del mismo (al contrastarse con los otros mecanismos de intermediación usados por empleadores comparables como por ejemplo bolsas de trabajo privadas o servicios de búsqueda privados, informales, etc.).
* *Eficiencia en la búsqueda por el lado de la firma:* En segundo lugar, importa saber si los costos que afronta la firma para llenar sus vacantes mejoran gracias al servicio de intermediación. Interesa entonces por ejemplo evaluar la reducción de tiempos de búsqueda de la firma hasta llenar las plaza comparado a la evolución de los tiempos afrontados por firmas similares no participantes del programa[[12]](#footnote-12),[[13]](#footnote-13).
1. Por el lado de la oferta (buscadores de empleo)
* *Desempleo o subempleo[[14]](#footnote-14) (D):* Análogamente al caso de las firmas, en el caso de los buscadores, es importante cuantificar el uso del servicio de intermediación por parte de los desempleados o subempleados de determinada región (comparado al uso de otros mecanismos de búsqueda de empleo).

* *Esfuerzo € o Eficiencia en la búsqueda por el lado del buscador:* En segundo lugar, y con respecto a las ganancias de eficiencia en la búsqueda por el lado del trabajador, importa saber si los costos que afronta el buscador (esfuerzo) para encontrar un empleo mejoran tras participar en el programa, comparado a la evolución del esfuerzo de los buscadores comparables no participantes del programa.
1. Por el lado de la interacción de oferta y demanda (Match)
* *Número de vinculaciones o Matches (M):* Además de la intensidad de participación de los demandantes con vacantes disponibles en el programa, importa saber qué porción de dichas vacantes son llenadas (M/V) *vis a vis* las que son llenadas por las firmas similares no participantes (que llenan las vacantes mediante mecanismos distintos a los del CE). De manera análoga para los buscadores de empleo, importa saber cuántos buscadores participantes logran ser intermediados (M/D) *vis a vis* los no participantes comparables.
* *Pertinencia de las vinculaciones:* Adicionalmente al impacto en el margen del *headcount*, importa la pertinencia del match. Se espera que tras la mejora en la estrategia de aproximación a los demandantes de empleo con vacantes abiertas y en la mejora en el sistema de “*profiling*” de los buscadores de empleo, la vinculación con las vacantes disponibles sea más pertinente, es decir que el programa permita un mejor alineamiento de las expectativas que tienen empleador y empleado acerca del match logrado. Más concretamente, se podría evaluar la correspondencia entre evolución de indicadores de productividad en las firmas participantes comparando absorción de buscadores capacitados vs productividad de firmas captando buscadores no capacitados por el programa. De manera semejante, se podría seguir la evolución de salarios de intermediados capacitados y no capacitados insertados a firmas intermediadas y no intermediadas por el programa.
* *Permanencia de las vinculaciones:* Otro aspecto que puede reflejar el impacto de la intervención es la duración de los beneficiarios en el sector formal. Si bien movimientos empleo-empleo voluntarios pueden ser eficientes (*rematching* tras *matching* no pertinente) y *tenures* largos involuntarios pueden ser ineficientes (e.g. reflejando rigideces para el despido de personal improductivo), se esperaría que si las vinculaciones hechas son pertinentes, las duraciones de tales vinculaciones sean más largas o, al menos, que las vinculaciones posteriores a la lograda gracias a la intermediación se den también en el sector formal.
* *Costo efectividad del servicio de intermediación público:* Finalmente, todo el esfuerzo de reingeniería y repotenciación del servicio de intermediación público debería traducirse en mecanismos de vinculación más eficientes que las alternativas existentes (al menos que los mecanismos de intermediación informales). Por tanto, se esperaría que el programa permita aumentar las vinculaciones pertinentes reduciendo los costos medios de intermediación a tasas mayores que las observadas en los sistemas alternativos de intermediación.
	1. **Principales preguntas de evaluación**

Las preguntas de evaluación se sustentan en el análisis anterior. Estas preguntas son cuatro y se asocian a los cuatro resultados que la matriz de resultados propone evaluar[[15]](#footnote-15):

* + ¿Cómo cambia la incidencia de contratación formal juvenil gracias al proyecto? Esto es, ¿ayuda el proyecto a aumentar la vinculación formal (resultado 1)?
	+ ¿Cómo cambia la pertinencia de la contratación formal juvenil gracias al proyecto? Esto es, ¿ayuda el proyecto a mejorar la calidad de la vinculación formal (resultado 2)?
	+ ¿Cómo cambia la eficiencia del proceso de búsqueda de empleo gracias al proyecto? Esto es, ¿ayuda el proyecto a reducir tiempos para la vinculación formal (resultado 3)?
	+ ¿Cómo cambia la sostenibilidad de las vinculaciones formales juveniles gracias al proyecto? Esto es, ¿ayuda el proyecto a incrementar la permanencia de los trabajadores jóvenes en el sector formal (resultado 4)?

La selección de estas preguntas obedece a tres criterios: relevancia de los resultados a evaluar (en su contribución a la consecución del objetivo del proyecto), factibilidad para la medición de los indicadores en el escenario contrafactual y pertinencia de la estrategia de identificación y la metodología de evaluación, aspectos que se discuten en las secciones II.c, II.d y II.e.

* 1. **Conocimiento existente (evaluaciones previas, análisis económico ex ante)**

Las Políticas Activas del Mercado Laboral han sido ampliamente implementadas en países OECD y más recientemente en países en desarrollo, con el fin de reducir el riesgo de desempleo e incrementar los ingresos de los trabajadores. Estos programas incluyen una intervención o una combinación de intervenciones, que comprenden asistencia en la búsqueda de empleo, capacitación, creación directa de puestos de trabajo en el sector público y subsidios al sector privado. Este proyecto justifica su validez interna en un número amplio de intervenciones enfocadas en la capacitación para el trabajo y la asistencia en la búsqueda de empleo. Los efectos encontrados en los programas de capacitación son mixtos, y dependen del contexto, la duración y la modalidad de provisión (en aula/en la empresa, pública/privada) de la capacitación, mientras que los de asistencia en la búsqueda de trabajo muestran en general resultados positivos.

Uno de los programas pioneros de asistencia en la búsqueda de empleo es Restart en Reino Unido, iniciado en 1989. Este programa tuvo efectos positivos de corto plazo en la duración del desempleo, que se mantuvieron en largo plazo solo para los beneficiarios hombres, (Dolton y O’Neil, 1996 y 2002)[[16]](#footnote-16). En la misma línea, el programa New Deal for Young People iniciado una década después en el mismo país, y que combinaba la asistencia en la búsqueda de empleo con subsidios salariales a los empleadores, evidenció efectos positivos sobre la transición hacia el empleo, que se atenuaban en el largo plazo (Blundell et. al, 2002)[[17]](#footnote-17). En Francia, el programa de consejería intensiva dedicado a mejorar la calidad de asignación de trabajadores a empleos, e implementado como parte de la reforma de la política de desempleo en 2001 tuvo un efecto favorable sobre la duración y recurrencia del desempleo (Crépon et. al., 2005)[[18]](#footnote-18). Una Experiencia más reciente de este tipo de programas es el experimento conducido en Dinamarca en 2005, basado en consejería y búsqueda intensiva de empleo, que de no rendir resultados se traducía en un periodo de capacitación en firmas privadas o en el sector público. Al respecto, Blasco y Rosholm (2011) concluyen que la intervención aumenta la duración del empleo subsecuente para los hombres en 10%[[19]](#footnote-19) con un efecto nulo en el caso de las mujeres.

En países en desarrollo y en transición los beneficios de este tipo de programas han sido en su mayoría positivos pero más moderados que en países desarrollados. Woltermann (2002) concluye que el Sistema Nacional de Empleo[[20]](#footnote-20) en Brasil tiene un efecto poco significativo sobre la transición hacia el empleo formal. Su hipótesis es que las colocaciones iniciales del sistema, si bien formales en un inicio, son renegociadas luego entre empleador y trabajador cambiando el status a informal. Asimismo, el limitado número y baja calidad de las vacantes ofrecidas a través del sistema lo hace poco atractivo, limitando su efecto. Benus y Rodríguez-Planas (2006) evalúan individualmente cuatro políticas laborales en Rumania implementadas a partir de 1999[[21]](#footnote-21), encontrando que la asignación de empleos privados incrementa la probabilidad de empleo e ingresos y reduce la probabilidad de recibir beneficios de desempleo, mientras que el empleo público actúa en detrimento de las perspectivas de empleo de los participantes. En México, Flores (2010) no encuentra efecto de largo plazo de los servicios de intermediación sobre la duración del desempleo y la probabilidad de conseguir empleo. Sin embargo, aquellos que obtienen empleo muestran un mayor ingreso mensual y más horas trabajadas, concluyendo que dichos servicios no son aun suficientemente atractivos para las empresas y los buscadores de empleo.

En Perú, Vera (2014) encuentra una mayor duración de desempleo para aquellos buscadores de empleo que acuden al servicio público de intermediación laboral, CIL-PROEMPLEO, respecto a aquellos que utilizan otros mecanismos[[22]](#footnote-22). Este impacto negativo se justificaría en las características específicas del mercado laboral peruano que estarían atenuando el alcance de los servicios públicos de intermediación[[23]](#footnote-23). Para el mismo programa, Dammert et. al. (2013) conducen una evaluación experimental para determinar el impacto de los servicios de intermediación laboral ofrecidos de forma convencional y a través de celulares sobre el empleo[[24]](#footnote-24). Cuatro son los resultados principales de esta evaluación: primero, los buscadores de trabajo con experiencia pasada están más dispuestos a usar canales digitales de intermediación. Segundo, el servicio de intermediación provisto a través de CIL-PROEMPLEO tiene un impacto promedio sobre el empleo de 6 puntos, cualquiera sea la modalidad del servicio. Tercero, no es la tecnología la que genera este impacto positivo sobre el empleo, sino el tipo de información que se recibe por medios digitales; es decir, los resultados positivos sobre el empleo son motivados por la información “ampliada” sobre oportunidades laborales recibida a través de canales digitales. Y cuarto, independientemente del canal usado, el servicio de intermediación pública no parece mejorar la eficiencia de la vinculación laboral.

En cuanto a los programas de capacitación, la evidencia muestra resultados menos prometedores sobre el empleo, pero muchas veces positivos sobre la duración y la calidad del empleo para los que logran insertarse. Estos resultados varían de acuerdo a la duración de dichos programas. Kluve et al. (1999) encuentran que las capacitaciones de corta duración tienen efectos positivos sobre la tasa de empleo en Polonia entre 1992 y 1996[[25]](#footnote-25). En la Alemania luego de la unificación, Lechner et. al. (2008)\* concluyen que los programas de capacitación de relativa corta duración aumentan el empleo y los ingresos. Sin embargo los programas más extensos no resultan útiles, principalmente debido a las altas tasas de desempleo en los sectores de entrenamiento y por el abandono o desincentivo a participar del programa debido a la larga duración del mismo[[26]](#footnote-26). Bergermann et. al. (2009), por su parte, evalúan el mismo programa con data más extensa, encontrando un efecto nulo o cercano a cero sobre la probabilidad de transición al empleo o de mantenerse empleado. En Francia, Crépon et al (2007) concluyen que los programas de capacitación para jóvenes desempleados a inicios de los 2000s no aceleraron la salida del desempleo, y que las capacitaciones más extensas causaron mayor permanencia en el desempleo. Sin embargo, estos programas tuvieron un efecto positivo sobre la duración del empleo subsecuente siendo incluso más alto para las capacitaciones más extensas.

Evidencia menos alentadora es presentada por Lalonde (1995) y Heckman et. al. (1999) para Estados Unidos, Dar y Tzannatos (1999) para países OECD y Kluve (2006) para Europa, especialmente en los programas de capacitación destinados a jóvenes. Estos resultados se sustentarían la limitada inversión de estos programas relativa a las deficiencias en materia de formación que presentan los beneficiarios[[27]](#footnote-27).

En América Latina, PROBECAT en México (1984) y Chile Joven (1992) constituyen los modelos de influencia de los programas de capacitación para el trabajo. En PROBECAT, la capacitación en aula y en el trabajo es provista por empleadores privados de forma subsidiada condicional a que estos contraten al menos 70% de la mano de obra capacitada. En Chile Joven, los jóvenes recibieron capacitación vocacional de proveedores independientes seguida de pasantías subsidiadas en el sector privado. El primer modelo fue adoptado con variantes en América Central, mientras que el segundo sirvió de base para los programas desarrollados en Sudamérica. PROBECAT ha sido evaluado en tres oportunidades. Las dos primeras evaluaciones (Revenga et. al, 1994 y STPS, 1995[[28]](#footnote-28)) concluyen que el programa reduce el desempleo y tiene un efecto positivo sobre los ingresos. La tercera evaluación (Wodon y Minowa, 2001) crítica y corrige el problema de selección de tratados concluyendo que PROBECAT no tiene efectos sobre la tasa de desempleo o los ingresos. Chile Joven por su parte, parece haber tenido un efecto positivo sobre los ingresos, la probabilidad de estar empleado y la probabilidad de emplearse en el sector formal, con efectos diferenciados para hombres y mujeres y según edades (Aedo y Pizarro, 2004)[[29]](#footnote-29).

Experiencias posteriores incluyen la de Proempleo (1998-2000) en Argentina, cuyo componente de capacitación tuvo un impacto positivo sobre el empleo solo para aquellos participantes con suficiente nivel de educación previo[[30]](#footnote-30) (Galasso et. al. 2004). También en Argentina, una evaluación experimental del programa de capacitación laboral para jóvenes Entra21[[31]](#footnote-31) muestra un efecto positivo sobre el empleo formal principalmente para los participantes hombres, aunque este efecto se diluye en el tiempo (Alzúa, et. al., 2014). Para Turquía, Almedia et. al (2014) concluyen que los programas de capacitación ejecutados durante el 2009[[32]](#footnote-32), tuvieron un impacto poco significativo sobre el empleo, y luego de un año un efecto positivo sobre la calidad del empleo que fue mayor en el caso de proveedores privados de capacitación y que se disipó luego de 3 años. En la misma línea, los programas de capacitación para jóvenes en Malawi (Cho et. Al., 2013)[[33]](#footnote-33) y República Dominicana (Card et.al., 2011)[[34]](#footnote-34), no parecen haber tenido impacto sobre el empleo y un aumento modesto de los ingresos en el caso de República Dominicana. Un experiencia más adelantadora es la de Jóvenes a la Obra en Colombia, que muestra efectos positivos sobre el empleo e ingresos de jóvenes mujeres más no en el de hombres, con un impacto significativo sobre la formalidad (Atanassio et. al, 2011)[[35]](#footnote-35).

La experiencia en Perú se circunscribe al programa Projoven, iniciado en 1996 y vigente a la fecha. Projoven es ofrecido a jóvenes entre 16 y 24 años de escasos recursos y que no tienen estudios superiores o universitarios, brindando capacitación vocacional[[36]](#footnote-36) en aula provista de forma privada por aproximadamente tres meses y seguida de tres meses de capacitación en la empresa. A diferencia de la mayoría de intervenciones en América Latina, la capacitación en clase no es subsidiada, siendo las empresas las que pagan el salario de los pasantes.

Para el 2004, Projoven había atendido alrededor de 40,000 jóvenes en 10 ciudades a través de 380 entidades de capacitación laboral (ECAPs) ofreciendo más de 1590 cursos durante 11 convocatorias. De los participantes, solo 4% no terminaron la fase de capacitación en aula y 80% de los que culminaron esta fase recibieron capacitación en la firma, aunque solo 56% completó esta segunda fase[[37]](#footnote-37). Varias de estas convocatorias fueron evaluadas[[38]](#footnote-38), encontrándose siempre efectos positivos de corto y mediano plazo pero con una amplia variabilidad en el tamaño de los impactos[[39]](#footnote-39) debido al uso de distintas técnicas, a que no se realizó una evaluación homogénea que comprenda varias convocatorias, y a que no se trató el sesgo de selección de manera suficiente[[40]](#footnote-40). La última de estas evaluaciones atendió la octava convocatoria, mostrando a los 6 meses una tasa de inserción para el grupo beneficiario mayor en 10% a la del grupo de control, siendo esta diferencia 7.5% a los 12 meses, aunque este efecto fue solo positivo para dos de las cinco ciudades evaluadas (Lima y Huancayo). De forma similar, la inserción en el mercado laboral como asalariado o por cuenta propia en actividades relacionadas con la capacitación fue mayor en 18% para el grupo beneficiario, siendo los efectos positivos para todas las ciudades pero mayores en el caso de Lima y Huancayo. Esta evaluación también registró efectos positivos sobre los ingresos y las horas trabajadas y la formalidad del empleo de los beneficiarios[[41]](#footnote-41).

Para el 2006 los ECAPs participantes de Projoven ascendía a 542 habiendo ofrecido alrededor de 2,160 cursos vocacionales. Estudios posteriores a este año toman en cuenta el sesgo de selección y estudian de manera comprensiva todas las convocatorias para las que la información está disponible. Díaz y Jaramillo (2006) controlan por sesgo de selección en sus estimaciones[[42]](#footnote-42), y no encuentran un patrón claro del efecto del programa sobre la probabilidad del empleo para toda la muestra. En particular este efecto resulta positivo para dos de las 5 convocatorias evaluadas y no significativo para el resto; sin embargo, fue positivo y significativo para las mujeres en todas las convocatorias. Los resultados son más consistentes sobre la probabilidad de tener un empleo asalariado, la probabilidad de tener un empleo formal y el ingreso, para los cuales el efecto es positivo y significativo en todas de las convocatorias, aunque decreciente para la probabilidad de tener un empleo formal. Estos resultados son siempre mayores para el caso de las mujeres. Galdo y Jaramillo (2009) estudian los efectos de Projoven a lo largo de la distribución de los ingresos laborales, encontrando que los efectos del programa se concentran en un grupo reducido de participantes (entre los percentiles 50 y 70 de ingreso para las mujeres y entre los percentiles 80 y 90 para los hombres) y que no hay efectos heterogéneos dependiendo del nivel de pobreza inicial de los participantes sino que es el tipo de ECAP o la calidad del entrenamiento brindado la que explica la heterogeneidad de los impactos del programa. Rosas y Díaz (2015) hacen una evaluación experimental del mismo programa y si bien no encuentran efectos inmediatos sobre el empleo ni los salarios, encuentran efectos de mediano plazo sobre la formalidad.

* 1. **Principales indicadores de efectos directos**

Sobre la base del análisis previo, el Cuadro 6 resume los indicadores de resultados a evaluar.

Para aclarar la lógica detrás de los indicadores de incidencia, la Figura 1 esquematiza los posibles resultados de la intervención. Un buscador que llega al CE por servicios que lo ayuden a encontrar un empleo puede ser vinculado directamente[[43]](#footnote-43) (sin necesidad de pasar por capacitación) a una vacante compatible y disponible dentro de la bolsa, puede ser capacitado y tras ello ser vinculado a una vacante compatible y disponible dentro de la bolsa, puede ser capacitado y tras ello conseguir un empleo formal fuera de la bolsa, puede ser capacitado y tras ello conseguir un empleo informal o puede ser capacitado y permanecer en el desempleo (o en su empleo original). El programa será exitoso en la medida que los buscadores de empleo participantes en el programa se inserten en el mercado formal (ya sea por vinculaciones dentro de la bolsa o fuera de ella) o que logren ser colocados en empleos mejores a los que tenían antes de participar en el programa.

Por tanto los indicadores pueden plantearse en diferentes “matices” según la transición bajo evaluación (del desempleo a la formalidad dentro del programa, del desempleo a la formalidad fuera del programa, del desempleo a la informalidad, etc.) y según el tipo de tratamiento (vinculación con capacitación del buscador o vinculación sin capacitación del buscador). Para efectos de los indicadores a monitorear y evaluar en el Plan de Monitoreo y Evaluación, se pone atención a las transiciones hacia la formalidad y se diferencian resultados según tratamiento.

Por el lado de los indicadores de pertinencia, estos reflejan dos efectos. De un lado, los de las mejoras de servicios de capacitación a los buscadores: una capacitación formulada en función de los requerimientos de los empleadores y conducida por proveedores competentes ayudará a la pertinencia y eventualmente a la permanencia de los beneficiarios en el sector formal. De otro lado, los de las mejoras en la vinculación con la demanda laboral para identificar sus requerimientos (acercamiento al sector productivo). Las mejoras en la pertinencia de vinculaciones se verían reflejadas en ganancias de productividad y en consecuencia en salarios. Por tanto el indicador de pertinencia compara salarios de participantes del programa que habiendo estado desempleados (o empleados) logran ser colocados en empleos (o en empleos mejores) con los salarios de buscadores similares que logran ser colocados sin participar en el programa.

Por el lado de las ganancias de eficiencia, tiempos reducidos para que los trabajadores beneficiarios encuentren empleos – en comparación a trabajadores similares no participantes – son indicadores propuestos para medir la efectividad de la intervención en esta dimensión. Las ganancias de eficiencia en las firmas serán monitoreadas por el MTPE pero no se evaluará por los costos de relavar información del contrafactual.

Por el lado de las mejoras en sostenibilidad de las vinculaciones, los indicadores requieren verificar que la vinculación laboral se mantiene al menos por unos años. Se propone medir la duración no truncada (es decir excluye a *incumbents*) de trabajadores participantes que habiendo sido vinculados por el CE no se mantienen en el puesto más allá del 2019.

**Figura 1. Esquema de potenciales resultados de intervención**

**Desempleo t+1**

**Sector formal en t+1**

**Sector informal en t+1**

**Buscadores tratados en t**

Firmas de Bolsa

Firmas fuera de Bolsa

Autoempleo

Asalariado informal

Cuadro 6. Impactos principales / Indicadores de resultados

|  |  |
| --- | --- |
| Objetivo del Proyecto | El objetivo general del proyecto es mejorar y ampliar los servicios de los Centros de Empleo para la inserción laboral formal de la Población Económicamente Activa juvenil en las regiones de Arequipa, Ica, Lambayeque, La Libertad, Piura, San Martín, y Lima Metropolitana. Específicamente, se espera mejorar la efectividad, eficiencia, y pertinencia de los servicios que ofrecen los CEs para fortalecer la articulación de los jóvenes urbanos con las empresas formales buscadoras de trabajadores. El proyecto buscará desarrollar un modelo de “CE fortalecido” e implementarlo adecuadamente en estas siete regiones.  |
|
|  |
| **Indicador de Resultados** | **Línea de base** | **Meta** | **Comentarios** |
| **Resultado 1: Incrementar la contratación formal (mejorar la incidencia)** |
| *Incidencia de contratación formal de jóvenes capacitados por el CE y vinculados en la Bolsa de Trabajo del CE*Diferencia entre el cambio porcentual de indicador de incidencia de empleo formal de jóvenes beneficiarios y el cambio porcentual del indicador de incidencia de empleo formal de jóvenes no beneficiarios DondeFt**:** Jóvenes no empleados formalmente en t que llenan vacante formal en t+1/jóvenes no empleados formalmente en t | IE\*(F)=0F2013=10.7%Promedio para 7 regiones | FB\*2020=17%IE\*(F)>0 | Medios de verificación :Tratado: SILNET, Planilla ElectrónicaControl: ENAHO[[44]](#footnote-44) (continua con indicadores agregados de las 7 regiones) |
| *Incidencia de contratación formal de jóvenes vinculados en la Bolsa de Trabajo del CE pero no capacitados por el CE*Diferencia entre el cambio porcentual de indicador de incidencia de empleo formal de jóvenes beneficiarios y el cambio porcentual del indicador de incidencia de empleo formal de jóvenes no beneficiarios DondeFt**:** Jóvenes no empleados formalmente en t que llenan vacante formal en t+1/jóvenes no empleados formalmente en t | IE(F)=0F2013=10.7%Promedio para 7 regiones | FB2020=15%IE(F)>0 | Medios de verificación :Tratado: SILNET, Planilla ElectrónicaControl: ENAHO[[45]](#footnote-45) (continua con indicadores agregados de las 7 regiones) |
| **Resultado 2: Incrementar la calidad de la contratación formal (mejorar la pertinencia)** |
| *Salarios de jóvenes contratados formalmente capacitados por el CE y vinculados en la Bolsa de Trabajo del CE*Diferencia entre el cambio porcentual de la media salarial real de empleados formales jóvenes beneficiarios y el cambio porcentual de la media salarial real de empleados formales jóvenes no beneficiarios  | IE\*(w)=0w2013=5.49Promedio de salario real por hora para 7 regiones | wB\*2020=8IE\*(w)>0 | Medios de verificación:Tratado: SILNET, Planilla ElectrónicaControl: ENAHO (continua con indicadores agregados de las 7 regiones) |
| *Salarios de jóvenes contratados formalmente vinculados en la Bolsa de Trabajo del CE pero no capacitados por el CE*Diferencia entre el cambio porcentual de la media salarial real de empleados formales jóvenes beneficiarios y el cambio porcentual de la media salarial real de empleados formales jóvenes no beneficiarios  | IE(w)=0w2013=5.49Promedio de salario real por hora para 7 regiones | wB2020=6IE(w)>0 | Medios de verificación:Tratado: SILNET, Planilla ElectrónicaControl: ENAHO (continua con indicadores agregados de las 7 regiones) |
| **Resultado 3\*\*: Reducir los costos de la contratación formal (mejorar la eficiencia)** |
| *Tiempo medio de búsqueda de empleo formal de jóvenes capacitados por el CE y vinculados en la Bolsa de Trabajo del CE*Diferencia entre el cambio porcentual de días promedio utilizados por un buscador de empleo formal beneficiario hasta llenar una vacante y el cambio porcentual de días promedio utilizados por un buscador de empleo formal no beneficiario hasta llenar una vacante | IE\*(U)=0Ubaseline por calcular | Disminuir UB\* en 7% IE(U)<0 | Medios de verificación : Tratado: Encuesta directa a través de formulario de inscripción en CEControl: Encuesta a no beneficiarios a realizar como parte de la evaluación de impacto de la mejora del sistema de capacitación del CE |
| *Tiempo medio de búsqueda de empleo formal de jóvenes vinculados en la Bolsa de Trabajo del CE pero no capacitados por el CE*Diferencia entre el cambio porcentual de días promedio utilizados por un buscador de empleo formal beneficiario hasta llenar una vacante y el cambio porcentual de días promedio utilizados por un buscador de empleo formal no beneficiario hasta llenar una vacante | IE(U)=0Ubaseline por calcular | Disminuir UB en 5% IE(U)<0 | Medios de verificación: Tratado: Encuesta directa a través de formulario de inscripción en CEControl: Encuesta a no beneficiarios a realizar como parte de la evaluación de impacto de la mejora del sistema de capacitación del CE |
| **Resultado 4\*\*: Incrementar la duración de la contratación formal (mejorar la sostenibilidad)** |
| *Permanencia en el sector formal de jóvenes capacitados por el CE y vinculados en la Bolsa de Trabajo del CE*Diferencia entre el cambio porcentual del número de meses promedio transcurridos por bienio en el sector formal de beneficiarios del programa y el cambio porcentual del número de meses promedio transcurridos por bienio en el sector formal de no beneficiarios del programa  | IE(T)=0Tbaseline por calcular | Incrementar TB\* en 7% IE(T)>0 | Medios de verificación : Tratado y control: SILNET, Planilla electrónica |
| *Permanencia en el sector formal de jóvenes vinculados en la Bolsa de Trabajo del CE pero no capacitados por el CE*Diferencia entre el cambio porcentual del número de meses promedio transcurridos por bienio en el sector formal de beneficiarios del programa y el cambio porcentual del número de meses promedio transcurridos por bienio en el sector formal de no beneficiarios del programa  | IE(T)=0Tbaseline por calcular | Incrementar TB en 5IE(T)>0 | Medios de verificación : Tratado y control: SILNET, Planilla electrónica |
| **Resultado intermedio** |  |  |  |
| Flujo anual de firmas participantes en la Bolsa de Trabajo en las 7 regiones incrementado | 3298\*\*\* | 5000 | Base Administrativa de la DGSNE |

**Notas:**

\* Denota a los indicadores correspondientes al tratamiento de capacitación y vinculación

\*\* Cabe precisar que para efectos de la medición de las líneas de base y de seguimiento de los indicadores de eficiencia y de sostenibilidad se ha coordinado con el MTPE para contar con la información necesaria. Específicamente se ha incluido en el ROP que “el MTPE facilitará a la Unidad Ejecutora la información requerida para construir la línea de base de los indicadores de resultados de la matriz de resultados del programa (por ejemplo, información proveniente de Planilla electrónica).”

\*\*\* Información correspondiente a 2013

Dada la frecuencia de relevamiento de información (anual),la medición de las primeras diferencias se podrá realizar para varios spells (anual, bianual). Se considerará esto para los ejercicios de robustez de la evaluación.

* 1. **Metodología de la evaluación de resultados**

La evaluación será cuasi experimental y estará basada en el método de diferencia en diferencias combinado con emparejamiento estadístico (DDM).

La metodología DD es estándar y consiste en medir la diferencia entre el nivel del indicador de resultado promedio para los beneficiarios antes y después de participar en el programa, menos esta misma diferencia para el grupo de control. La metodología permite capturar el efecto promedio de una intervención corrigiendo por las diferencias observables y no observables entre beneficiarios y no-beneficiarios bajo el supuesto que estas últimas sean constantes en el tiempo. La estimación de impacto bajo esta metodología se hace a partir de un modelo econométrico básico de efectos fijos:

 $Y\_{it}=α\_{i}+λ\_{t}+βT\_{it}+γX\_{it}+ε\_{it}$ (2)

donde $Y\_{it}$ es el indicador de resultado del buscador *i* en el periodo *t*, $T\_{it}$es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si el buscador *i* ha recibido tratamiento en el periodo t y 0 sino; $λ\_{t}$ son los efectos de tiempo comunes a todas las unidades del análisis; $X\_{it}$ es un vector de variables de control observables; $α\_{i}$ es el efecto fijo por individuo que controla por todas aquellas diferencias que varían entre individuos pero están fijas en el tiempo; y $ε\_{it} $es el término de error. El efecto del tratamiento es capturado por $β$.

El DD puede ser fortalecido cuando es combinado con métodos de emparejamiento estadístico. El modelo de DD requiere que, en ausencia del tratamiento, la variable de resultado para el grupo de buscadores beneficiarios y de comparación tenga la misma tendencia[[46]](#footnote-46). A pesar de que este supuesto no se puede testear, una práctica aceptada para fortalecer la credibilidad de este supuesto consiste en mostrar que estas tendencias eran iguales antes del periodo de tratamiento. Por este motivo se utilizarán métodos de emparejamiento estadístico para identificar un grupo no tratado de buscadores que sea similar a los buscadores que reciben los beneficios del programa en todas las variables pre-tratamiento relevantes, incluyendo de ser posible las tendencias pre-tratamiento de las variables de resultados. Así, considerando una cohorte específica de beneficiarios, se definirá el año anterior al tratamiento como el año base y por cada buscador en el grupo de beneficiarios y de control se estimará la probabilidad condicional de participar utilizando el siguiente modelo:

$P\left(T\_{it}=1|Z\_{it},Y\_{it}^{l}\right)=Φ\left(θZ\_{it}+λY\_{it}^{l}\right)$ (3)

donde Z es un vector de variables de control; $Y^{l}$ es un vector de *k* rezagos de la variable de resultado, $\left(Y\_{it-1},Y\_{it-k}\right)$, y $Φ$ es la función de distribución cumulativa normal. Después, se utilizará un algoritmo de emparejamiento estadístico para identificar el grupo de control más similar posible en base a las probabilidades condicionales estimadas (*propensity score*). Finalmente, se volverá a estimar la ecuación 2 utilizando a los buscadores tratados y a los buscadores no tratados identificados a partir del emparejamiento.

* 1. **Aspectos técnicos de la metodología seleccionada**

Tratamiento y grupos de comparación y control

A partir de información obtenida del componente 1 (Mejora de la articulación del CE con el sector productivo) se evaluarán los resultados del proyecto en lo referente a incidencia, pertinencia y sostenibilidad a partir del servicio de vinculación de firmas y buscadores (Bolsa de Trabajo). Como el servicio de vinculación por Bolsa puede aplicarse tanto a buscadores participantes que fueron capacitados por el CE como a trabajadores que sin capacitación adicional por el CE fueron vinculados, la evaluación se desglosará para buscadores vinculados que recibieron y que no recibieron capacitación.

A partir de información obtenida del componente 2 (Mejora de los servicios del CE para los jóvenes) se evaluará el resultado del proyecto en lo referente a eficiencia puesto que la información sobre tiempo de búsqueda para no beneficiarios no se releva en ninguna encuesta ni registro administrativo disponibles (ver Cuadro 6) y provendrá del pilotaje del servicio de capacitación de buscadores (para la modalidad formativa dual). Evidentemente, los otros resultados también podrán evaluarse con propósitos de pruebas de robustez a partir de esta muestra piloto.

Por tanto, los grupos de control son dos: el primero consistirá de buscadores de empleo que coincidiendo en otras características observables con los buscadores tratados hayan recibido alguna capacitación fuera del CE y hayan sido vinculados sin participar en el CE; el segundo consistirá de buscadores de empleo que coincidiendo en otras características observables con los buscadores vinculados pero no capacitados por el CE no hayan recibido capacitación alguna y hayan sido vinculados sin participar en el CE. El primer grupo de control permitirá evaluar el efecto de la capacitación CE en los tratados vis a vis otra capacitación en no tratados. El segundo control permitirá evaluar el efecto de la vinculación CE en los tratados no capacitados vis a vis la vinculación de no tratados no capacitados.

Fuentes de información

El Cuadro 6 provee una descripción de las principales variables y fuentes de información.

**Cuadro 7. Variables y fuentes de información**

| **Variables** | **Fuente** |
| --- | --- |
| Características observables (edad, género, educación, ...) (Módulos 200 y 300)SalariosSector de empleoIdentificador de participación en CE (Módulo 500) | *Encuesta Nacional de Hogares ENAHO*Años 2014 a 2019 |
| Código de identidadCaracterísticas demográficasEstudios realizados, información laboral, experiencia laboral | *Software de Intermediación Laboral SILNET*Mensual desde Enero 2015 hasta Diciembre 2019 |
| Código de identidadSalariosTiempo de empleo | *Planilla Electrónica*Universo de población empleada formalMensual desde Enero 2015 hasta Diciembre 2019 |
| Código de identidadCaracterísticas observables (edad, género, educación, ...)Tipo de tratamiento (servicio en el que participa)Tiempo de búsqueda de empleo | *Formulario CE*Se incluirá una pregunta adicional al formulario de inscripción de buscadores de empleo (que ya releva información sobre observables típicos como edad, género, educación, etc.) para recabar la información sobre tiempo de búsqueda de empleo de tratados. |
| Características observables (edad, género, educación, ...)Tiempo de búsqueda de empleo | *Encuesta piloto*Se incluirán preguntas para relevar características observables típicas (edad, género, educación, etc.) y para recabar la información sobre tiempo de búsqueda de empleo de no tratados. |

Cálculos de potencia estadística

Para asegurar que el tamaño de la muestra sea suficiente para medir los impactos esperados se ha realizado un análisis de poder estadístico para los dos primeros indicadores (para los que se dispone información proveniente de la ENAHO). Para este ejercicio se ha definido un escenario conservador sobre la base de los siguientes parámetros:

* + - Poder: 0.8
		- Significancia: 0.05
		- Desvío estándar = media
		- Ratio grupo tratamiento/grupo control: 0.5

Las fuentes de datos utilizadas para la definición promedios iniciales son las identificadas en la matriz de resultados del programa. El Cuadro 7 muestra los resultados de la simulación para dos variables de resultado del programa. La simulación sugiere que el tamaño del programa[[47]](#footnote-47) y de las bases de datos estadísticas y administrativas[[48]](#footnote-48) es suficiente para medir el impacto esperado.

**Cuadro 8. Requisitos de muestra para efectos mínimos detectables**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicador** | **Tamaño de muestra grupo de tratamiento** | **Tamaño de muestra grupo control** | **Muestra total** |
| Mejora en la contratación formal: incremento de incidencia\* | 297( $\overbar{X}=0.2$) | 593( $\overbar{X}=0.124$) | 890  |
| Mejora en la pertinencia de la contratación formal: incremento de salarios\*\* | 2450( $\overbar{X}=5.9$) | 4900 buscadores( $\overbar{X}=5.5$) | 7350  |
| Mejora en la eficiencia de la contratación formal: reducción de tiempo de búsqueda\*\*  | 526( $\overbar{X}=14$) | 1052( $\overbar{X}=12$) | 1578 |
| Mejora en la sostenibilidad de la contratación formal: incremento de duración de empleo\*\* | 338( $\overbar{X}=10$) | 676( $\overbar{X}=12$) | 1014  |

\* Basado en test de comparación de proporciones de dos colas

\*\* Basado en test de comparación de medias de dos colas

* 1. **Evaluación de impacto complementaria**

El componente 2 “Mejora de los servicios del CE para los jóvenes” contempla el diseño e implementación de un programa de becas de capacitación de jóvenes en modalidad formativa continua o dual en aula y en firma y de dos pilotos de mediana escala para programas de mentoría y de contratos de aprendizaje. Dado el exceso de demanda por servicios de capacitación, el programa de becas será aleatorizado. El diseño de la evaluación está condicionado a la definición específica de la intervención por parte del MTPE. Por el momento se han presupuestado los recursos necesarios para el relevamiento de información. Los recursos relacionados a la asignación y administración del tratamiento son los correspondientes al producto “becas de capacitación laboral” (Ver Cuadro 4, componente C2).

* 1. **Información de los resultados**

El reporte de los resultados obtenidos en la evaluación de impacto estará compuesto por dos análisis. El análisis de la línea de base donde se comparan las características iniciales entre grupo de beneficiarios y el grupo de control así como el análisis final que incluye los datos de línea de base y encuestas de seguimiento. En este reporte se presentaran la identificación de los impactos de cada componente utilizando las metodologías que se presentaron en las secciones anteriores. Estos reportes deberán ser socializados con otros actores además del ejecutor, incluyendo otros futuros ejecutores, instituciones académicas dentro y fuera de Perú, y otras organizaciones internacionales y centros de investigación.

La socialización de la evaluación de impacto estará a cargo de la unidad ejecutora de proyecto y del Banco y servirá como una herramienta que demuestre la efectividad en el desarrollo de este tipo de proyectos y genere lecciones de aprendizaje para el diseño y la implementación de proyectos similares en Latinoamérica.

* 1. **Coordinación, plan de trabajo y presupuesto de la evaluación**

Como parte de este programa, se busca mejorar los sistemas de recolección de información, monitoreo y evaluación del Centro de Empleo. El programa tiene presupuestados US$ 4 millones para mejorar el sistema de información. Asimismo, tiene presupuestado US$ 636,000 para implementar el sistema de monitoreo y evaluación y US$ 392,000 para desarrollar mecanismos de evaluación de la calidad de los servicios del Centro de Empleo. Adicionalmente, se contratará especialistas en monitoreo y evaluación para que formen parte del a Unidad Ejecutora del programa.

El Cuadro 9 presenta el calendario de las actividades principales que están relacionadas con la implementación de la evaluación de impacto complementaria y que corresponden principalmente al levantamiento de una línea de base y de encuestas de seguimiento. La evaluación de impacto será financiada con recursos del préstamo según lo indica el presupuesto indicativo del Cuadro 9.

Cuadro 9. Plan de trabajo de la evaluación complementaria

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Actividades | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable | CostoUS$ | Fuente de Financiamiento |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |  |  |  |
| Pruebas piloto para línea de Base y muestreo |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor | 15,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Recolección de línea de base  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor | 120,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Informe de línea de Base y socialización  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor; BID | 25,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Pruebas piloto para encuesta de seguimiento onda 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor | 10,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Recolección de encuesta de seguimiento 1  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor | 110,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Pruebas piloto para encuesta de seguimiento onda 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor | 10,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Recolección de encuesta de seguimiento 2  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor | 110,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Pruebas piloto para encuesta de seguimiento onda 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor | 10,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Recolección de encuesta de seguimiento 3  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor | 110,000 | PE-L1152; Préstamo |
| Evaluación de Impacto y socialización |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Consultor; BID | 30,000 | PE-L1152; Préstamo |

**Referencias**

Aedo C. y M. Valdivia. “Rentabilidad Económica del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes Chile Joven”. Mimeo.

Almeida, R., McKenzie, D., Hirshleifer, S. and C. Ridao-Cano. “The Impact of Vocational Training for the Unemployed: Experimental Evidence from Turkey”. IZA, Discussion Paper No. 8059 (March 2014).

Atanassio, O., Kluger, A. and M. Costas. “Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia: Evidence from a Randomized Trial”. American Economic Journal: Applied Economics 3, pp 188-220 (July 2011).

Benus, J. and N. Rodriguez-Planas. “Evaluating Active Labor Market Programs in Rumania”. IZA, Discussion Paper No. 2464 (November 2006).

Bergemann, A., Fitzenberger, B. and S. Speckesser. "[Evaluating the dynamic employment effects of training programs in East Germany using conditional difference-in-differences](http://ideas.repec.org/a/jae/japmet/v24y2009i5p797-823.html)," [Journal of Applied Econometrics](http://ideas.repec.org/s/jae/japmet.html), Vol. 24(5), pages 797-823 (2009).

Blasco, S., and M. Rosholm. “The Impact of Active Labour Market Policy on Post-Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark” . IZA, Discussion Paper No. 5631 (April 2011).

Blundell, R., Costa, M., Meghir, C. and J. Van Reenen. “Evaluating the Employment Impacto of a Mandatory Job Search Assistance Program”. The Institute for Fiscal Studies WP01/20.

Cahuc, P. and A. Zylverberg. “Labor Economics”. MIT Press (2004)

Card, D., Ibarraran, P., Regalia, F., Rosas-Shady, D, and Y. Soares (2011) “The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic”, Journal of Labor Economics 29(2): 267-300.Chacaltana J.and Sulmont D. “Políticas activas en el mercado laboral peruano”. Consorcio de Investigación Económica (2003).

Cho, Y., Kalomba, D., Mobarak, M. and V. Orozco (2013) “Gender Differences in the Effects of Vocational Training: Constraints on Women and Drop-Out Behavior”, IZA Discussion Paper No. 7408.

Crépon, B, Dejemeppe, M and M. Gurgand. "[Counseling the Unemployed : Does it Lower Unemployment Duration and Recurrence ?](http://ideas.repec.org/p/crs/wpaper/2005-23.html)," IZA, Discussion Paper No. 1796 (October 2005).

Crépon, B., Ferracci, M. and D. Fougère. “Training the Unemployed in France: How Does It Affect Unemployment Duration and Recurrence?” IZA, Discussion Paper No. 3215 (December 2007).

Alzúa, M., Cruces, G. y C. López. “Programas de Capacitación Laboral: Efectos Positivos sobre el Empleo Formal y Otros Resultados”. Mimeo, 2014.

Dammert, A., J. Galdo, and V. Galdo. “Mobile phones for labor market intermediation: A multi-treatment experimental design" IZA, mimeo (2013)

Dar, Amit, y P.Z. Tzannatos. “Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations”. Social Protection Discussion Paper No 9901 (1999). Banco Mundial.

Díaz, J, y M. Jaramillo. “An Evaluation of the Peruvian Youth Labor Training Program ‟PROJOVEN”. Working Paper OVE/WP-10/06. Office of Evaluation and Oversight, OVE. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (2006).

Dolton, P. and D. O’Neill. “Unemployment Duration and the Restart Effect.” Economic Journal 106 (1996): 387–400.

Dolton, P and D. O’Neill. “[The long-run effects of unemployment monitoring and work-search programs: Experimental evidence from the United Kingdom](http://pure.rhul.ac.uk/portal/en/publications/the-longrun-effects-of-unemployment-monitoring-and-worksearch-programs-experimental-evidence-from-the-united-kingdom%28cd9a91e9-1164-46c4-b722-b4a3acb08193%29.html)”.  Journal of Labor Economics, Vol. 20, No. 2, 04.2002, p. 381-403.

Flores, R. “Innovaciones en la Evaluación de Impacto del Servicio de Intermediación Laboral en México”. Banco Interamericano de Desarrollo. Nota técnica IDB-TN-118 (Abril 2010).

Galasso, E., Ravallion, M and A. Salvia. “Assisting the Transition from Workfare to Work: A Randomized Experiment”. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 58. No. 1, p. 128-142, October 2004

Galdo, J., Jaramillo, M. y V. Montalva. “Pobreza e Impactos Heterogéneos de las Políticas Activas de Empleo Juvenil: El Caso de Projoven en el Perú”. (2009). GRADE, Documento de Trabajo No. 54.

González-Vellosa, C., Rippani, L. y D. Rosas-Shady. “¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?”. Banco Interamericano de Desarrollo, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social. Nota Técnica IDB-TN-305.

*Heckman, J., LaLonde, R. , and J. Smith.* “The Economics and Econometrics of Active

Labor Market Programs”. Handbook of Labor Economics (1999). 3 (Chapter 31): 1865-2097.

Interamerican Development Bank. Ex-post Evaluation of Training Programs “Youth Labor Training Program” (PROJOVEN) in PERU. Ex-post Project Report. Preliminary version: 03/04/2005

Kluve J., Lehmann H., and C. Schmidt. “Active labor market policies in Poland: human capital enhancement, stigmatization, or benefit churning?” Journal of Comparative Economics 27: 61–89 (1999).

Kluve, J. “The Effectiveness of European Labor Market Policy”. IZA Discussion Paper

No 2018 (2006). Institute for the Study of Labor.

Lechner, M., Miquel, R. and W.Conny. "[The Curse and Blessing of Training the Unemployed in a Changing Economy: The Case of East Germany After Unification](http://ideas.repec.org/a/bla/germec/v8y2007ip468-509.html)," [German Economic Review](http://ideas.repec.org/s/bla/germec.html), Verein für Socialpolitik, vol. 8, pages 468-509, November 2007.

Mortensen, T. and A. Pissarides: “Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment”. The Review of Economic Studies, Vol. 61, No. 3 (July 1994), pp. 397-415

Ñopo H., Robles M. y J. Saavedra J. “Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projoven”. 2002. Lima, GRADE. Documento de Trabajo, n. 36.

Ñopo H. y J. Saavedra. “Evaluación del impacto de mediano plazo de Projoven: Resultados de las mediciones realizadas a los seis, doce y dieciocho meses de culminado el programa”. 2003. Lima, GRADE.

Pissarides, C. "[Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search](https://ideas.repec.org/a/ecj/econjl/v89y1979i356p818-33.html)". [Economic Journal](https://ideas.repec.org/s/ecj/econjl.html), Royal Economic Society, vol. 89(356), pages 818-33, December 1979.

Projoven, “Evaluación de impacto de la octava convocatoria”, 2004. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

Revenga, A., M. Riboud, and H. Tan. 1994. "The Impact of Mexico's Retraining Program on Employment and Wages." World Bank Economic Review 8(2):247-77.

Van Den Berg, G and B. Van Der Klaauw. “Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment”. International Economic Review, Vol. 47, No. 3, August 2006.

Vera, C. “A Qusi-Experimental Evaluation of the Public Employment Service: Evidence from Peru”. Mimeo (October 2014)

Wodon, Q. and M. Minowa. “Training for the Urban Unemployed: A Reevaluation of Mexico's Training Program, Probecat”. MPRA Paper No. 12310 (July 2011).

Woltermann, S. “Job-Search Methods and Labor Market Transitions in a Segmented Economy - Some Empirical Evidence From Brazil”. Ibero America Institute for Econ. Research. Discussion Papers No.088.

1. Recientemente, mediante Decreto Supremo Nº002-2015-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 25 de marzo del 2015, el Gobierno Peruano aprobó el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo (VUPE) por la de Centro de Empleo. [↑](#footnote-ref-1)
2. Los servicios del CE son: 1) Bolsa de Trabajo; 2) Asesoría para la Búsqueda de Empleo; 3) Certificado Único Laboral; 4) Empleo Temporal; 5) Capacitación Laboral; 6) Certificación de Competencias Laborales; 7) Orientación para el Emprendimiento; 8) Capacitación para el Emprendimiento; 9) Acercamiento Empresarial; 10) Orientación Vocacional e Información Ocupacional; 11) Orientación al Migrante; y 12) Información del Mercado de Trabajo. [↑](#footnote-ref-2)
3. Proporción obtenida para el 2013 con base en cruces de la Planilla Electrónica (datos administrativos de empresas que recoge mensualmente la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria) y el SILNET. [↑](#footnote-ref-3)
4. De manera complementaria, los indicadores serán medidos tanto para hombres como para mujeres. Aunque, dado que el proyecto no considera acciones específicas enfocadas a promover una mayor y mejor inserción laboral de un solo género, no se consideran indicadores diferenciados por género a nivel de la matriz de resultados. [↑](#footnote-ref-4)
5. La versión detallada se encuentra en el Cuadro 5. En dicho Cuadro se presenta la desagregación por tipo de intervención (indicadores de resultados específicos según el beneficiario haya recibido gracias al Centro de Empleo tanto capacitación como vinculación a través de la Bolsa de Trabajo o sólo haya recibido vinculación. [↑](#footnote-ref-5)
6. [↑](#footnote-ref-6)
7. Esta información se recabará en el punto de atención a las firmas, al momento de su inscripción en la Bolsa de Empleo de la CE. [↑](#footnote-ref-7)
8. El planteamiento usado en esta sección es tomado de Cahuc y Zylverberg (2004). Ver Pissarides (1979), Mortensen y Pissarides (1994) para detalles del modelo de matching. [↑](#footnote-ref-8)
9. Notar que para efectos del presente análisis, D puede considerar tanto a los desempleados como a los subempleados en la medida que ambos son elegibles para ser beneficiarios de los servicios del programa. [↑](#footnote-ref-9)
10. En este sentido, ei es una medida de esfuerzo del buscador de empleo. [↑](#footnote-ref-10)
11. Los indicadores especificados en la sección II.c para los ejercicios de evaluación son seleccionados a partir de esta lista. [↑](#footnote-ref-11)
12. Es posible extender la lógica a la medición de otros indicadores de resultados similares (e.g. costos financieros, logísticos, etc. de búsqueda). El indicador de eficiencia medida por reducción de tiempos es el indicador preferido porque se abstrae de dificultades en la comparación inducida por variables nominales (diferencia en costos entre regiones, etc.). [↑](#footnote-ref-12)
13. Notar que otros indicadores de ganancia de eficiencia en la vinculación (match) son incluidos en el grupo de indicadores de pertinencia. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ver nota al pie 2. [↑](#footnote-ref-14)
15. Todas estas preguntas se plantean teniendo en mente el contraste relativo a la situación contrafactual tal y como se refleja en la lista de indicadores. [↑](#footnote-ref-15)
16. Restart benefició a desempleados de más de 6 meses. La participación en el programa condicionaba la recepción de beneficios de desempleo. En las entrevistas de asistencia se analizaba la historia de desempleo de los participantes, ofreciendo estrategias para la búsqueda, capacitación y contacto directo con empleadores. Un año después del experimento inicial Dolton y O´Neil encuentran que la duración del desempleo se redujo en un mes (de 13 a 12 meses). Cinco años después del experimento inicial, la tasa de desempleo entre los hombres del grupo de tratamiento fue menor a la del grupo de control en 6 puntos porcentuales. [↑](#footnote-ref-16)
17. Este programa estuvo dirigido a jóvenes entre 18 y 24 años que habían hecho uso del seguro de desempleo por 6 meses. Combinaba la asistencia intensiva en la búsqueda de empleo en una primera instancia, con asignación a puestos de trabajos con subsidios salariales para empleadores. La evaluación de este programa mostró un aumento de 20% en la tasa de transición al empleo (5 puntos porcentuales más de jóvenes encontraron trabajo en los 4 primeros meses del programa sobre el nivel anterior al programa de 25 puntos porcentuales). [↑](#footnote-ref-17)
18. El estudio evalúa 4 esquemas de consejería intensiva que fluctúan entre el simple análisis de las habilidades profesionales del candidato y propuestas de ofertas de trabajo y entrevistas. La evaluación muestra que un año después de iniciado el programa la proporción de beneficiarios que encuentra empleo aumenta en menos de 1% y la incidencia de la recurrencia al desempleo cae de 33% a 26%. [↑](#footnote-ref-18)
19. Al respecto, los autores señalan que entre 20 y 25% de este efecto se debe a la reducción de la duración del desempleo per se y que el resto constituye el efecto de tratamiento directo de la intervención. [↑](#footnote-ref-19)
20. Este programa de asistencia para la búsqueda de empleo provee una combinación de capacitación, colocación en empleos y matching. Los beneficios de seguro de desempleo no son condicionales a la participación en este programa. [↑](#footnote-ref-20)
21. Estas políticas incluyen: capacitación, asistencia para negocios pequeños, empleo público y asignación de empleos para desempleados recientes. Esta última captó el mayor número de beneficiarios e incluyó consejería laboral, asistencia en la búsqueda, y servicios de colocación. La evaluación independiente fue posible debido a que el diseño de las políticas no permitía a los individuos participar en más de un programa a la vez, ni participar más de una vez en el mismo programa por un periodo de 24 meses. [↑](#footnote-ref-21)
22. Usando técnicas de emparejamiento y una muestra de 2004, es estudio encuentra un efecto de tratamiento promedio entre 27 y 37 días de desempleo. [↑](#footnote-ref-22)
23. Estas características incluyen informalidad, baja participación del empleo asalariado, ausencia de prestaciones de desempleo y alta frecuencia de las transiciones laborales. [↑](#footnote-ref-23)
24. Se establecieron dos grupos de control, uno “no digital” que era contactado en persona o por llamada telefónica, y otro “digital” que era contactado a través de mensajes de texto. Dentro de este último se establecieron dos grupos: uno recibía información “corta”, es decir de oportunidades de trabajo generadas dentro de CIL-PROEMPLEO (provenientes de empresas registradas en el Sistema de Intermediación Laboral) y otro recibía información “ampliada” que incluía la información “corta” más información sobre otras vacantes anunciadas en periódicos, agencias privadas de empleo, entre otros. De esta manera, el experimento incluyó en total tres grupos de tratamiento y uno de control. [↑](#footnote-ref-24)
25. Los programas de capacitación evaluados se concentraron en sectores de alta demanda en dicha época, como procesamiento de datos, contabilidad, sastrería y soldadura. Las capacitaciones tuvieron una duración promedio de 2.6 meses y la provisión fue mixta siendo brindada por agencias públicas, privadas y capacitación en la empresa. [↑](#footnote-ref-25)
26. Este estudio incluye en la muestra participantes en programas de capacitación con duración de hasta 22 meses, siendo el promedio 9 meses. [↑](#footnote-ref-26)
27. González-Vellosa, et. al (2012) [↑](#footnote-ref-27)
28. Citado en Wodon y Minowa (2001). [↑](#footnote-ref-28)
29. El estudio de Aedo y Pizarro constituye la única evaluación seria del programa Chile Joven, aunque sus resultados deben ser tomados con cautela dada el tamaño y calidad de los datos utilizados. Esta evaluación concluye que los ingresos aumentaron en un promedio 26-27% (con mejores resultados para los más jóvenes y para las mujeres), el impacto sobre la probabilidad de estar ocupado fue 21%, y el impacto sobre la probabilidad de tener un empleo formal fue alrededor de 19%, siendo mayor para hombres que para mujeres. [↑](#footnote-ref-29)
30. En este programa la extensión de las capacitaciones fluctúan entre 200 y 300 horas, con doce opciones de acuerdo a la demanda local y los perfiles de los participantes, entre las que figuran cursos de administración de empresas de pequeña escala, construcción, cocina profesional, electricidad y siembra. [↑](#footnote-ref-30)
31. Este programa, forma parte de una iniciativa regional implementada en 18 países de América Latina. Este documento se circunscribe a la ejecución del programa en la provincia de Córdoba entre los años 2004 y 2007. La capacitación laboral consistió en una combinación de capacitación vocacional en el aula, habilidades blandas y pasantías en la empresa privada que en conjunto comprendían 884 horas. [↑](#footnote-ref-31)
32. Dirigidos a individuos mayores de 15 años, la duración promedio de estos cursos es de 3 meses. Los beneficiarios de un curso no pueden participar en otro por un periodo de 5 años. [↑](#footnote-ref-32)
33. Este experimento abarca capacitación en el trabajo con una extensión promedio de tres meses para jóvenes entre 15 y 24 años. Al respecto, Cho et. al. (2013) no encuentran mejoras en el corto plazo, especialmente en el caso de las mujeres dado que su participación en los programas de capacitación se ve afectada por sus obligaciones familiares. [↑](#footnote-ref-33)
34. El programa Juventud y Empleo es dirigido a jóvenes entre 18 y 29 años sin secundaria completa, priorizando a mujeres. Sigue el modelo chileno de capacitación privada, brindando capacitación en habilidades blandas y entrenamiento vocacional en cursos de duración máxima de 350 horas. La evaluación se condujo en 2004 con seguimiento en 2005. Los resultados pueden haberse visto afectados por el alto grado de deserción. [↑](#footnote-ref-34)
35. Este programa fue ofrecido a jóvenes entre 18 y 25 años, y consistía en la provisión privada de capacitación en aula por tres meses seguidos de capacitación en el trabajo en empresas formales por otros tres meses. La evaluación se realizó sobre el último cohorte en 2005, encontrando que el programa incrementa el ingreso y empleo de las mujeres: las mujeres participantes ganan 19.6% más y tienen 0.068 mayor probabilidad de empleo que las no participantes. [↑](#footnote-ref-35)
36. Aunque dentro del entrenamiento en aula se estaría conduciendo capacitación en habilidades blandas. Ver González et. al. (2012) para más información. [↑](#footnote-ref-36)
37. IADB (2005). [↑](#footnote-ref-37)
38. Cada convocatoria recolectó encuestas de línea de base y tres de seguimiento: a los 6, 18 y 24 meses. [↑](#footnote-ref-38)
39. Para mayor detalle véase Chacaltana y Sulmont (2003) para la segunda y cuarta convocatoria, Ñopo et.al. (2002 y 2003) para la sexta convocatoria, y Projoven (2004) para la octava convocatoria. [↑](#footnote-ref-39)
40. IADB (2005). [↑](#footnote-ref-40)
41. Projoven (2004). [↑](#footnote-ref-41)
42. Al respecto, consideran dos fuentes posibles de sesgo de selección: en la elección de beneficiarios por parte de las ECAPs (las ECAPs escogen los beneficiarios de los programas de capacitación de una lista de jóvenes elegibles que se registraron en Projoven y tienen incentivos para escoger aquellos que tienen mayor probabilidad de ser aceptados en los programas de capacitación en la empresa ya que de los contrario les genera una carga monetaria) y en la auto selección para participar en el programa, que dependería de diferencias pre tratamiento entre los grupos de tratamiento y de comparación. Para la primera, no encuentran diferencia significativa entre beneficiarios y candidatos elegibles no beneficiarios, mientras que para la segunda encuentran que la tasa de desempleo cae en los meses anteriores al inicio de la capacitación para los tratados pero no para el grupo de comparación. Para controlar por este sesgo se construyeron variables dicotómicas que indican si cada individuo en las muestras estuvo trabajando en los meses anteriores a la encuesta de línea de base. [↑](#footnote-ref-42)
43. El proceso de vinculación considera tanto a las intermediaciones presenciales (en las instalaciones físicas de las VUPE regionales) como virtuales (en línea a través del portal del CE). [↑](#footnote-ref-43)
44. De manera complementaria se considerará como pool de donantes de controles a los trabajadores observados en planilla electrónica para controlar por historia laboral. [↑](#footnote-ref-44)
45. De manera complementaria se considerará como pool de donantes de controles a los trabajadores observados en planilla electrónica para controlar por historia laboral. [↑](#footnote-ref-45)
46. El principal supuesto de identificación del modelo de DD es la ausencia de factores que varían en el tiempo y que afectan tanto la participación en el programa como los resultados que se quieren medir, lo que significa que todos los factores relevantes no observables tienen que ser constantes en el tiempo. [↑](#footnote-ref-46)
47. El programa espera incrementar en 5 mil buscadores de empleo el flujo promedio anual de beneficiarios en los próximos durante el horizonte de vida del proyecto para las siete regiones a evaluar (ver POD y Análisis Económico). [↑](#footnote-ref-47)
48. La ENAHO 2013 tiene un tamaño de muestra de 87,825 personas económicamente activas de los cuales 5,831 son jóvenes de las siete regiones a evaluar. El SILNET es el registro oficial del servicio, por lo tanto incluye el universo de personas registradas las 7 regiones a evaluar. La Planilla Electrónica contiene el universo de personas con empleos formales en 2013 para las 7 regiones a evaluar. [↑](#footnote-ref-48)