

PÚBLICO

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

PERÚ

**NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA JÓVENES EN PERÚ
NEO-PERÚ**

(PE-M1110)

MEMORANDO DE DONANTES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Elizabeth Minaya (FOMIN/CPE), jefe de equipo, Elena Heredero (FOMIN/AMC), Francisco Larra (FOMIN/AMC), David Rosas (SCL/LMK), Clarissa Rossi (FOMIN/AMC), Carlos Tovar (LMK/CPE) Laura Torá (FOMIN/MIL), María E. Nawar (FOMIN/MIL) y Brian Muraresku (LEG/NSG).

ÍNDICE

RESUMEN DEL PROYECTO

I.	ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	2
II.	OBJETIVOS Y COMPONENTES DEL PROYECTO	11
III.	ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22
IV.	COSTO Y FINANCIAMIENTO	23
V.	AGENCIA EJECUTORA.....	24
VI.	RIESGOS DEL PROYECTO	25
VII.	EFFECTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	26
VIII.	CUMPLIMIENTO CON HITOS Y ARREGLOS FIDUCIARIOS ESPECIALES	26
IX.	ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROPIEDAD INTELECTUAL	26

RESUMEN DE PROYECTO

NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA JÓVENES EN PERÚ

(PE-M1110)

“Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes en Perú” o NEO Perú, forma parte del programa regional Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes, NEO (ATN/ME-13213-RG). NEO busca mejorar la calidad del capital humano y la empleabilidad de 1 millón de jóvenes vulnerables de la región en 10 años. Se inicia con una primera etapa de cinco años de 2012 a 2017 para 500.000 jóvenes vulnerables de al menos 10 países de América Latina y el Caribe. Lanzada en 2012, es liderada por el FOMIN, la Unidad de Mercados Laborales del Departamento Social del BID, y la International Youth Foundation, junto con cinco empresas socias fundadoras: Arcos Dorados, Caterpillar, CEMEX, Microsoft y Walmart.

En la última década, Perú ha experimentado importantes tasas de crecimiento del PIB. Si bien este crecimiento vino acompañado de mejoras en diversos indicadores laborales, aún muchas personas, especialmente los jóvenes, tienen dificultades para insertarse en empleos de calidad debido a la baja calidad y pertinencia de los servicios para la empleabilidad. La tasa de desempleo entre los jóvenes (7,8%) es tres veces mayor que la de los adultos (2,1%) y de los jóvenes que trabajan más del 50% lo hacen en puestos de trabajo informales y precarios.

NEO Perú busca establecer metodologías y procesos de articulación entre el sector productivo, instituciones de formación para el trabajo y el sector público para que puedan ser replicados y expandidos en otras zonas del país. El propósito es facilitar el acceso de los jóvenes a mejores servicios integrales y proporcionarles las habilidades requeridas por el mercado de trabajo, aumentando así sus posibilidades de inserción laboral en empleos de calidad e incluirlos como un motor importante de desarrollo del país. Para ello, se ha conformado una alianza público-privada en la que empresas, gobiernos y sociedad civil aportan recursos, conocimientos y capacidades para implementar soluciones de empleo juvenil efectivas y sostenibles. Los miembros de la Alianza NEO Perú son: Ministerio de Trabajo Empleo y Promoción del Empleo, Ministerio de Educación, Gobierno Regional del Callao, Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, Cámara de Comercio de Lima, Arcos Dorados, Microsoft, Fe y Alegría, Obispado del Callao, Fundación AVSI y el Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo.

El impacto de NEO Perú es incrementar las oportunidades de inserción laboral de jóvenes entre 16 y 29 años de edad. El resultado es incrementar la calidad y pertinencia de los programas de formación y servicios para la empleabilidad de los jóvenes en las provincias de Callao y Lima. Se preidentificaron los sectores de logística portuaria, construcción, comercio al por menor y manufactura para implementar NEO, dado que son sectores en crecimiento y con altas demandas insatisfechas de personal cualificado.

Se beneficiarán 14.000 jóvenes pobres y vulnerables, al menos el 50% serán mujeres. También se fortalecerán 25 centros de formación para el trabajo y centros de atención al joven y al menos 100 empresas tendrán jóvenes mejor preparados. NEO Perú contempla 5 componentes: i) identificación de la demanda del mercado de trabajo para la inserción laboral de los jóvenes; ii) pertinencia de la oferta formativa alineada a necesidades de la demanda laboral y de los jóvenes; iii) coordinación de los servicios de apoyo a la inserción laboral para responder a las necesidades de jóvenes más vulnerables; iv) fortalecimiento de instituciones prestadoras de servicios de empleabilidad para los jóvenes; y v) gestión de conocimiento y estrategia de comunicación.

NEO Perú se articulará y complementará la operación en proceso de aprobación del *Programa para el mejoramiento de la efectividad de los servicios del Centro de Empleo para la inserción laboral formal de los jóvenes en el Perú urbano* (PE-L1152) de la Unidad de Mercados Laborales del BID. NEO Perú busca un impacto en los servicios de empleabilidad juvenil que sirva de ejemplo demostrativo de escala de empleabilidad para jóvenes con miras a la validación de un modelo efectivo replicable y transferible a potencialmente 2.593 instituciones oficiales de formación ocupacional y técnica y a 26 centros de empleo que tiene previsto el Ministerio de Trabajo. El aporte financiero del FOMIN es fundamental para incentivar el trabajo en alianza y contar con recursos públicos y privados. Por cada dólar del FOMIN se apalancarán al menos 3 de contrapartida.

ANEXOS

ANEXO I	Marco Lógico
ANEXO II	Presupuesto Resumido
ANEXO III	Matriz de Calidad para la Efectividad en el Desarrollo (QED)
ANEXO IV	Presupuesto por Entidad

APÉNDICES

Proyecto de Resolución

DISPONIBLE EN LA SECCIÓN DE DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE PROYECTOS FOMIN

ANEXO V	Presupuesto Detallado
ANEXO VI	Lista Preliminar de Hitos
ANEXO VII	<u>Diagnóstico de las Necesidades de la Agencia Ejecutora (DNA)</u>
ANEXO VIII	<u>Informes de Avance (PSR), Cumplimiento con Hitos, Acuerdos Fiduciarios e Integridad Institucional</u>
ANEXO IX	Plan de Adquisiciones y Contrataciones
ANEXO X	Cronograma de Actividades
ANEXO XI	Reglamento Operativo
ANEXO XII	Términos de Referencia del Coordinador del Proyecto
ANEXO XIII	Plan de Monitoreo y Evaluación para Evaluación de Impacto

SIGLAS Y ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPLAB	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo – CAPLAB
CCL	Cámara de Comercio de Lima
CETPRO	Centros de Educación Productiva
DNA	Diagnóstico de las Necesidades de la Agencia Ejecutora
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENAJUV	Encuesta Nacional de Juventud
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
IEST	Institutos de Educación Superior Técnica
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IYF	International Youth Foundation
LMK	Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social
MINEDU	Ministerio de Educación
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PISA	Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes
POA	Plan Operativo Anual
PTS	Pasaporte para el Éxito
QED	Matriz de Calidad para la Efectividad en el Desarrollo
RO	Reglamento Operativo
SENCICO	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción
SII	Sistema de Información Integrado
SOVIO	Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional
TdR	Términos de Referencia
UCP	Unidad Coordinadora del Proyecto

RESUMEN EJECUTIVO
NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA LOS JÓVENES EN PERÚ
(PE-M1110)

País y ubicación geográfica	República del Perú, con foco en las provincias del Callao y Lima		
Organismo Ejecutor:	Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo – CAPLAB.		
Área de acceso:	Acceso a Mercados y Capacidades.		
Agenda:	Jóvenes: empleo, competencias y emprendimiento.		
Coordinación con otros donantes/ Operaciones del Banco:	PE-L1152 <i>Programa para el mejoramiento de la efectividad del Centro de Empleo para la inserción laboral formal de los jóvenes del Perú urbano.</i>		
Beneficiarios directos:	Un total de 14.000 jóvenes pobres y vulnerables de 16 a 29 años donde al menos un 50% serán mujeres (7.000) que tendrán acceso a mejores servicios para su empleabilidad. Se fortalecerá un total de 25 proveedores de servicios para la empleabilidad juvenil y se capacitarán al menos a 220 de sus profesionales para proveer servicios alineados a las necesidades del mercado laboral, inclusión de metodologías didácticas adaptadas al joven, desarrollo de habilidades para la vida y servicios de orientación vocacional e intermediación laboral. De los 25 proveedores hay 19 centros de formación técnica y ocupacional y 6 oficinas de atención al joven en orientación e intermediación laboral. Finalmente, al menos 100 empresas serán beneficiadas con jóvenes mejor preparados para el trabajo.		
Beneficiarios indirectos:	Teniendo en cuenta que la familia peruana tiene en promedio 3,7 miembros, se alcanzaría de manera indirecta a 51.800 personas.		
Financiamiento:	Cooperación Técnica:	US\$1.523.684	
	TOTAL CONTRIBUCION FOMIN	US\$ 1.523.684	10,8%
	Contraparte:	US\$ 500.864	3,6%
	Co-financiamiento	US\$ 12.032.000	85,6%
	PRESUPUESTO TOTAL DEL PROYECTO	US\$ 14.056.548	100%
Período de Ejecución y Desembolso:	36 meses de ejecución y 42 de desembolsos.		
Condiciones contractuales especiales:	Serán condiciones previas al primer desembolso: (i) reglamento operativo de la operación; (ii) acuerdo de gobernanza de la Alianza NEO Perú; (iii) cartas de compromiso firmadas por los miembros de la Alianza; (iv) presentación del Plan Operativo Anual (POA); y (v) coordinador de NEO Perú seleccionado. Todas estas condiciones deberán ser satisfactorias al BID/ FOMIN.		
Revisión de Medio Ambiente e Impacto Social:	Esta operación ha sido pre-evaluada y clasificada de acuerdo a los requerimientos de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias del BID (OP-703). Dado que los impactos y riesgos son limitados, la Categoría propuesta para el Proyecto es C.		
Unidad con Responsabilidad de Desembolsar	El proyecto será supervisado por la oficina de representación del BID en Perú con el apoyo técnico del equipo NEO regional desde la sede.		

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

1.1 NEO Perú es un nuevo proyecto a nivel país que forma parte del programa regional NEO, aprobado por el Comité de Donantes del FOMIN el 12 de abril de 2012 (documento MIF/AT-1175). NEO regional es liderado por el BID, a través de la oficina del FOMIN y del Departamento Social (SCL/LMK), y la International Youth Foundation (IYF), junto con cinco empresas socias fundadoras: Arcos Dorados, Caterpillar, Cemex, Microsoft y Walmart. NEO busca mejorar la calidad del capital humano y la empleabilidad de 1 millón de jóvenes pobres y vulnerables en 10 años. Se inicia con una primera etapa de cinco años de 2012 a 2017 para 500.000 jóvenes vulnerables de al menos 10 países de América Latina y el Caribe. En esta etapa se espera fortalecer a 200 proveedores de servicios para la empleabilidad juvenil y movilizar a al menos 1.000 empresas que oferten puestos de trabajo y pasantías. Tres años después de su creación, la iniciativa NEO, va por buen camino para lograr su objetivo de alcanzar a medio millón de jóvenes para el 2017. En conjunto, los proyectos NEO existentes esperan ofrecer servicios de empleabilidad a unos 382.000 jóvenes una vez que concluyan.

A. Diagnóstico del problema a ser atendido por el proyecto

1.2 **Crecimiento económico.** Durante el período 2005 – 2014, la economía peruana tuvo una tasa de crecimiento promedio anual de 6,1%. Este crecimiento ha venido acompañado de mejoras en diversos indicadores laborales y de bienestar de la población, como por ejemplo, el aumento de la tasa de ocupación (de 68,2% en 2004 a 70,8% en 2012) y la reducción de la pobreza (de 58,5% en 2004 a 23,9% en 2013). Sin embargo, a pesar de que este crecimiento se ha traducido en mayores niveles de empleo e incremento de la calidad de vida en el país en general, aún existen importantes barreras de acceso al empleo de calidad para muchos colectivos, para los jóvenes pobres y vulnerables, sobre todo para el grupo de mujeres jóvenes. Por otro lado, más del 50% de las empresas manifiestan la baja calidad formativa de los trabajadores y la falta de capital humano técnico capacitado¹ para las necesidades de crecimiento del país y cerca del 40% de los empleadores destacaron la falta de habilidades socio-emocionales como factor clave².

1.3 **Situación de la juventud en Perú.** Los jóvenes de 15 a 29 años de edad alcanzaron los 8,2 millones en 2013 en Perú, representando el 27,2% de la población total, con una distribución de género equitativa. El 76,6% del total de los jóvenes vive en entornos urbanos y el 31,6% vive en condición de pobreza³. Del total de la población joven en el 2011, el 44,2% sólo trabaja, el 22% sólo estudia y el 16,9% estudia y trabaja⁴. Se puede observar que el 8,5% de los hombres de 15 a 29 años de edad no estudian ni trabajan, y en cuanto a las mujeres, el 25,2% están en la misma situación.

1.4 A pesar del crecimiento económico registrado, la tasa de desempleo entre los jóvenes (7,8%) es tres veces mayor que la de los adultos (2,1%)⁵, y de los que trabajan, más del 50% lo hacen en puestos de trabajo informales y precarios⁶. En el caso de las mujeres jóvenes la tasa de desempleo es 2,5% superior a la de los hombres y su acceso al mercado de trabajo sigue teniendo grandes obstáculos. Así, entre los años 2007 y 2012,

¹ GRADE, 2012; Cámara de Comercio de Lima, 2014; [Sociedad Nacional de Industria 2012](#).

² [Banco Mundial Fortaleciendo las habilidades y empleabilidad en el Perú, 2011](#)

³ [INEI, 2013](#)

⁴ [ENAJUV, 2011](#)

⁵ Si bien el desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años bajó de 9,4% a 7,7% para el periodo 2011-2012 el de las mujeres subió de 7% a 10,7% en este mismo periodo de tiempo.

⁶ [Informe Anual del Empleo ENAHO, 2012](#)

se registró un decrecimiento de los desocupados hombres en 20,7%, mientras que en el caso de las mujeres fue de 8,9%. Dicha situación indica que el crecimiento económico permitió insertar al mercado laboral a una gran parte de la población masculina que se encontraba desempleada, especialmente adultos, y en menor proporción a la población femenina.

- 1.5 A su vez, existe un grupo de jóvenes alejados del mercado laboral y la formación educativa, jóvenes NiNi, que carecen de oportunidades para estudiar ni trabajar, y viven en una situación de mayor vulnerabilidad al estar alejados de los sistemas educativo y de empleabilidad, entendido como el sistema que incluye los servicios de capacitación para el trabajo, intermediación laboral y orientación vocacional. Este grupo ha representado en el 2012 el 19,5% de la población juvenil y no se ha evidenciado cambio significativo alguno entre el 2007 y 2012⁷. Por el contrario, en el año 2012 se incrementó un 2,6% con respecto al 2011 (16.9%). Además se observa que, de los jóvenes que no estudia ni trabajan, el mayor porcentaje se concentra en el grupo de 25 a 29 años de edad (42,2%). Estos jóvenes necesitan un abordaje especializado de visitas a su entorno, trabajo con la comunidad y la familia para motivarles y acercarlos a los sistemas de empleabilidad. Por otro lado, existen jóvenes con niveles educativos muy bajos (primaria o secundaria incompleta), escaso desenvolvimiento personal, cargas familiares, limitada visión de futuro, necesidad de cubrir necesidades inmediatas para su sobrevivencia que, aunque estén motivados a insertarse en los sistemas de empleabilidad, necesitan apoyos más personalizados y especiales para lograr su ingreso en el mercado laboral o sistema educativo. El 39,1% de los hombres jóvenes abandona la escuela secundaria por tener problemas económicos y responsabilidades familiares y en el caso de las mujeres el 50,1%, adicionales al 9,1% que abandonan porque están embarazadas. Muchos de ellos no logran insertarse o mantenerse en un empleo, aquellos que lo hacen generalmente es de poca calidad y otros se dedican a actividades fuera de la legalidad para subsistir, siendo este el mayor problema percibido por los jóvenes⁸.
- 1.6 **Problema a ser abordado por la presente operación.** A través de NEO Perú se pretende atacar fundamentalmente dos problemas: (i) la baja calidad y pertinencia de los servicios para la empleabilidad juvenil y (ii) la dificultad que enfrentan los jóvenes más vulnerables para conseguir empleos de calidad en los sectores más dinámicos.
- 1.7 **Causas: (i) Descoordinación de actores y falta de pertinencia formativa:** El 67% de los empleadores manifiestan tener dificultad para cubrir puestos de trabajo con personal con las habilidades técnicas y socioemocionales requeridas⁹ mientras que un 77% de los trabajadores se desempeña en carreras distintas a las cuales se formaron¹⁰. La formación técnica y ocupacional deberían permitir desarrollar las habilidades que demanda el sector empleador y actualizarlas ante el cambio tecnológico y del mercado laboral pero su proceso burocrático impide responder a tiempo a las demandas del sector productivo y ser pertinente¹¹. Existe una descoordinación entre el sector productivo, el sector público y las entidades de formación, que dificulta una comunicación efectiva y a tiempo que permita informar y capacitar al joven en lo que demanda el mercado y en los puestos formales de mejor salario. Actualmente, se carece de un proceso sistematizado que ayude a las instituciones de formación a alinear su oferta formativa con a las necesidades de los empleadores, tanto en los

⁷ [ENAHQ, 2012](#)

⁸ [ENAJUV, 2011](#)

⁹ Manpower, 2014; Jaramillo y Silva-Jáuregui (2011) encuentran que los empleadores en el Perú, además de exigir habilidades técnicas, demandan también habilidades socioemocionales en sus potenciales trabajadores.

¹⁰ Banco Mundial, 2011

¹¹ Chacaltana et al., 2014; Chacaltana y Ruiz, 2012

aspectos cognitivos como de habilidades blandas¹², para capacitar a los jóvenes en las competencias requeridas que exige el mercado laboral e incrementar sus oportunidades de inserción laboral satisfactoria. Por ejemplo, el puerto del Callao absorbe más del 71% de la carga total transportada por vía marítima, con un plan importante de expansión en sus muelles y crecimiento productivo que movilizó más de 1,8 millones de TEU (unidad de medida) en el 2012, pero no existen perfiles ocupacionales desarrollados de los puestos que necesita el sector lo que dificulta la capacitación adecuada de capital humano y reduce el desarrollo del sector productivo.

1.8 **(ii) Falta de información sobre los servicios de empleabilidad:** El 80% de los jóvenes busca un empleo por medios informales y redes de contacto de su entorno que no le conectan con el empleo formal¹³. Los jóvenes que buscan empleo generalmente no tienen información sobre el mercado laboral y no saben dónde buscarla. Los jóvenes con nivel educacional más bajo y más alejados de los servicios de empleabilidad, usan más métodos informales y encuentran trabajos de peor calidad. Esta descoordinación entre entidades de formación y empleadores también genera una necesidad de mejorar la calidad de la información centralizada sobre las ofertas de trabajo y los servicios sociolaborales de apoyo para los jóvenes y su divulgación apropiada. De la misma forma, existen grandes retos para que los jóvenes pobres y vulnerables tengan acceso a información pertinente y adaptada para la población juvenil, que les ayude a tomar mejores decisiones. Las estrategias de búsqueda de empleo tienen un impacto significativo en el tipo de trabajo que la persona logra obtener y la búsqueda de trabajo por medio de los servicios públicos de empleo aumenta las probabilidades de conseguir un trabajo formal y mejor pagado. Sin embargo, los mecanismos usados por los jóvenes para encontrar un empleo en Perú recae principalmente en amigos o parientes¹⁴.

1.9 **(iii) Baja calidad de la educación básica y de la educación técnica vocacional:** Aunque al menos el 59,3% de los jóvenes lograron aprobar al menos un año del nivel secundario, más del 60% de los estudiantes peruanos no entiende un texto básico¹⁵. Debido a que la mayoría de los jóvenes en Perú opta por seguir una carrera corta para ingresar al mercado de trabajo¹⁶, la educación pública secundaria tiene grandes retos de calidad para compensar las deficiencias de los jóvenes en las competencias básicas, capacitar sobre los últimos avances tecnológicos y dotarles con las herramientas necesarias para hacer la transición al mercado de trabajo exitosamente. Esta falta de calidad¹⁷ genera jóvenes poco preparados para el mercado laboral y pocas oportunidades para los jóvenes que buscan un primer empleo. A su vez, los empleadores, debido a la baja calidad de la preparación del capital humano, aumentan los requisitos de entrada de los perfiles generales de operarios y técnicos, tanto de experiencia como educativos, posicionándolos demasiado altos para los puestos a desempeñar y que dificulta a los jóvenes el acceso a un primer empleo. En Perú, existen dos instituciones de educación técnica y ocupacional como son los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST) y los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO). Los primeros ofrecen carreras de tres años post-secundaria; mientras en los segundos constan de módulos independientes de corta duración y mayormente sirve a los jóvenes de bajos ingresos que provienen de escuelas públicas.

1.10 **Contexto de NEO Perú:** Desde 2012 el Gobierno de Perú, a través de su Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), viene trabajando en el desarrollo de centros

¹² Las habilidades para la vida igualmente conocidas como habilidades blandas o socioemocionales incluyen el saber comunicarse, trabajo en equipo, respeto, solución de problemas, autoevaluación, entre otras.

¹³ Mazza 2012, estimaciones con base en Encuestas de Hogares

¹⁴ Flores Lima, 2010; ENAHO, 2010

¹⁵ PISA 2009 y 2012.

¹⁶ Del total de la población joven de 15 a 29 años de edad, el 59,5% no está estudiando en un centro de educación básica "por problemas económicos y por trabajo. ENAJUV, 2011

¹⁷ Salazar-Cóndor, V., Quispe-De La Cruz, V. y Choque-Larrauri, R. (2015)

de empleo que articulan desde un mismo espacio físico e informático los servicios de promoción del empleo de forma descentralizada en los diferentes gobiernos regionales, con la finalidad de lograr la mejora de la empleabilidad e inserción laboral. Actualmente, el MTPE planifica la apertura de 26 centros de empleo en coordinación con los gobiernos regionales. A su vez, se está desarrollando un Sistema de Información Integrado (SII) como plataforma digital para compartir y monitorear la información relevante sobre empleo. Se busca la cooperación y conexión al SII de las oficinas privadas de intermediación laboral que tienen bolsas de trabajo y llenan ciertos requisitos establecidos por el SII, como la gratuidad de los servicios prestados. De la misma forma, el Ministerio de Educación (MINEDU) está actualmente trabajando en unos lineamientos de políticas para un nuevo modelo de gestión que revaloriza la educación tecnológica y técnico-productiva vinculada a la demanda del sector productivo.

- 1.11 Si bien la coyuntura es favorable, también presenta retos importantes como el involucramiento del sector productivo, la adecuación de sus contenidos y servicios a la población juvenil más vulnerable, procesos de actualización todavía lentos, insuficiente cobertura de servicio y el desconocimiento de los servicios públicos y privados por parte de la población joven. Estos retos llevan a que sea especialmente pertinente encarar el trabajo en alianza para fortalecer el ecosistema de empleabilidad del país, estableciendo un espacio de interacción entre el sector público, sociedad civil y los actores privados relevantes.
- 1.12 El proyecto NEO Perú surge de un proceso de concertación y planeación participativa, que ha conducido a la conformación de una alianza estratégica, compuesta por entidades públicas, privadas y de la sociedad civil peruana, que buscan mejorar la empleabilidad de los jóvenes del país. La visión de la Alianza NEO Perú, es ser un modelo y agente de innovación en la empleabilidad de los jóvenes, transformando la cultura laboral tanto de los empleadores, del servicio público, como de aquellos jóvenes pobres y vulnerables. Se busca de esta manera evitar duplicidad de esfuerzos, aumentar efectividad y garantizar impacto económico y social.
- 1.13 NEO Perú se articula y complementa el trabajo que la Unidad de Mercados Laborales del BID (LMK) y el Gobierno de Perú está realizando bajo el *Programa para el mejoramiento de la efectividad de los servicios del Centro de Empleo para la inserción laboral formal de los jóvenes en el Perú urbano (PE-L1152)* en proceso de aprobación. Por un lado, NEO informará y referirá a los jóvenes buscadores de empleo, previamente orientados o capacitados por las instituciones públicas y privadas miembros de la Alianza, hacia los servicios de intermediación laboral que ofrecen los centros de empleo¹⁸ que operan bajo la rectoría del MTPE y hacia aquellos centros de intermediación o colocación laboral fortalecidas por el programa NEO. De este modo, se posibilita que un mayor número de jóvenes puedan acceder a las vacantes laborales que ofrecen las empresas. Adicionalmente, NEO Perú fortalecerá la capacidad técnica y desarrollará servicios novedosos para jóvenes NINI de la Oficina de la Dirección de Empleo del Gobierno Regional del Callao (región no cubierta por PE-L1152) para probar modelos de relacionamiento directo con las empresas y captar sus vacantes de manera expedita, que potencialmente pueda ser escalado a través del programa PE-L1152 y sus centros de empleo. Además, se vincularán a las instituciones de la Alianza NEO Perú que proveen servicios de orientación laboral y promoción para el empleo con el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional -SOVIO- para la

¹⁸ Los "centros de empleo" son oficinas de intermediación laboral y servicios integrados administradas por el MTPE. Nótese que aquellas oficinas que no conjugan todos los servicios integrados ni son administradas por el MTPE son denominadas como "oficinas de intermediación laboral" en este documento. Para más información sobre los servicios integrados, pulse [aquí](#)

transferencia y escala de estos servicios a los sectores privados y de la sociedad civil, posibilitando el acceso de más jóvenes a servicios de orientación vocacional de calidad.

- 1.14 Para este proyecto se eligieron las zonas de Lima y el Callao por su distribución de jóvenes y los altos índices de desempleo juvenil. En el año 2013, las provincias con mayor población del país eran Lima (8,6 millones) y Callao (1 millón). Alrededor de un tercio de la población joven del país porcentajes equitativos entre hombres y mujeres, residía en el las provincias de Lima (2,5 millones) y Callao (0.3 millones), debido principalmente a la migración de este grupo hacia a la capital del país en busca de mejores condiciones de vida y oportunidades. Lima está en el promedio de los índices nacionales de desempleo descritos con anterioridad, pero la provincia del Callao, muestra una tasa de desempleo juvenil superior a la nacional con un 9%, casi 7 puntos porcentuales mayor al de los adultos (2%), y con una condición de inactividad juvenil superior al promedio (35,9%)¹⁹.
- 1.15 Se preidentificaron los sectores de logística portuaria, construcción, comercio al por menor y manufactura, en las provincias del Callao y Lima para desarrollar NEO. Esto se debe a una conjunción de factores como: i) sectores en crecimiento, con altas demandas insatisfechas por personal cualificado que encajan con el perfil del joven NEO; ii) entidades públicas y privadas que ofrecen servicios de formación, orientación e intermediación laboral que en asocio con el sector productivo podría preparar a jóvenes para ocupar puestos de trabajo disponibles; iii) ciudades con actividad económica importante, presencia de los actores públicos y privados claves y gran número de jóvenes; y iv) complementariedad con la ejecución del préstamo (PE-L1152).
- 1.16 Los miembros de la Alianza NEO Perú son:

Sector público:	<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Trabajo Empleo y Promoción del Empleo (MTPE). Institución cuya misión es ser la principal institución pública referente para la sociedad peruana en la promoción de la empleabilidad, el autoempleo y del trabajo decente, que garantice el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos socio laborales y fundamentales en el ámbito laboral; así como, la consolidación del diálogo y la concertación socio laboral, para el desarrollo socio económico descentralizado con inclusión social.• Ministerio de Educación (MINEDU). Institución cuya misión es garantizar derechos, asegurar servicios educativos de calidad y promover oportunidades deportivas a la población para que todos puedan alcanzar su potencial y contribuir al desarrollo de manera descentralizada, democrática, transparente y en función a resultados desde enfoques de equidad e interculturalidad.• Gobierno Regional del Callao. Institución cuya misión es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas en el marco de las políticas nacionales y sectoriales para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región.• Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO). Es una Entidad de Tratamiento Especial de Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, tiene como finalidad la formación de los trabajadores del sector construcción, la educación superior no universitaria, el desarrollo de Investigaciones vinculadas a la problemática de la vivienda y edificación así como a la propuesta de normas técnicas de
-----------------	--

¹⁹ La tasa de inactividad de la población joven a nivel nacional es de 34%.

	aplicación nacional.
Sector Privado ²⁰ :	<ul style="list-style-type: none"> • Cámara de Comercio de Lima (CCL). Institución cuya misión es promover el desarrollo de la libre empresa haciendo respetar sus legítimos derechos, facilitando oportunidades de negocio, brindándole asistencia y servicios e impulsando su competitividad. • Arcos Dorados. Es la mayor franquicia de McDonald's del mundo, en términos de ventas a nivel de todo el sistema y número de restaurantes. La Compañía es la mayor cadena de restaurantes de servicio rápido de Latinoamérica y el Caribe, siendo unas de las mejores empresas para trabajar y unos de los mayores empleadores de jóvenes en la región. • Microsoft. Fundada en 1975, Microsoft (Nasdaq 'MSFT') es el líder mundial en software, servicios y soluciones que ayudan a las personas y las empresas a desarrollar todo su potencial. Microsoft YouthSpark es una iniciativa mundial que busca generar oportunidades para 300 millones de jóvenes y que les permita imaginar y alcanzar su máximo potencial al conectarlos con mejores oportunidades educativas, laborales y empresariales.
Sector de la sociedad civil y académico	<ul style="list-style-type: none"> • Fe y Alegría. Es un Movimiento Internacional de Educación Popular y Promoción Social, basado en los valores de justicia, libertad, participación, fraternidad, respeto a la diversidad y solidaridad, dirigido a la población empobrecida y excluida, para contribuir a la transformación de las sociedades. • Obispado del Callao. La diócesis del Callao tiene la misión, a través, de la Nueva Evangelización de formar hombres y comunidades maduras en la fe y dar respuesta a la nueva situación que vivimos, provocada por los cambios sociales y culturales de la modernidad. Administra 3 institutos superiores tecnológicos y 5 centros de educación técnicos productivos. • Fundación AVSI. Institución cuya misión es promover la dignidad de la persona humana a través de actividades de cooperación al desarrollo con particular atención a la educación, según la enseñanza de la Doctrina Social Católica. • Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo (CAPLAB). Es una entidad especializada que ejecuta proyectos de desarrollo en Perú; así como en diversos países de la Región, prestando servicios de investigación, consultoría, capacitación, asistencia técnica, asesoría y gestión.

B. Beneficiarios del proyecto

- 1.17 Durante el periodo de ejecución se beneficiarán un total de 14.000 jóvenes pobres y vulnerables de 16 a 29 años (urbanos, desempleados, subempleados, con riesgo de desertar del sistema educativo formal o sin trabajo ni estudios) donde al menos un 50% serán mujeres (7.000) que tendrán acceso a mejores servicios para su empleabilidad. Se entiende como "vulnerable"²¹ como el individuo o grupo familiar de bajos ingresos que está en alto riesgo de entrar en la pobreza. Estos estarán segmentados en dos grupos: 11.000 jóvenes que reciben servicios de capacitación de mejor calidad y

²⁰ Existen más de 14 gremios del sector privado vinculadas a NEO Perú y representadas por sus fundaciones, asociaciones gremiales y cámaras comerciales.

²¹ Basado en "A renew MIF vision: The next ten years", 2013

pertinencia (2.500 jóvenes atendidos por institutos públicos y privados de formación técnica IEST²² y 8.500 jóvenes atendidos por centros públicos y privados de formación para el trabajo CETPRO²³); y 3.000 jóvenes que reciben servicios de orientación laboral e intermediación laboral de calidad y pertinencia (2.500 jóvenes que sin pasar por el proceso de capacitación NEO son insertados a través de los servicios de las Bolsa de Empleo que el proyecto fortalecerá. Adicionalmente, 300 jóvenes con niveles educativos muy bajos -primaria o secundaria incompleta-, escaso desenvolvimiento personal, limitada visión de futuro, necesidad de cubrir necesidades inmediatas para su sobrevivencia que participarán en el proyectos piloto de acompañamiento a la intermediación laboral según el modelo AVSI²⁴ y 200 jóvenes NINI más alejados de los sistemas de empleabilidad y educativo que serán atendidos bajo el piloto de acercamiento a los servicios de orientación vocacional e intermediación laboral del Gobierno Regional del Callao).

- 1.18 De la misma forma, se beneficiarán 25 proveedores de servicios para la empleabilidad preidentificados²⁵ que serán evaluados según la *Guía de estándares de calidad NEO* y posteriormente fortalecidos: i) 19 centros de formación técnica y ocupacional (5 centros CETPRO del Obispado del Callao; 2 Institutos Superiores Tecnológicos, 5 centros de Fe y Alegría; 1 centro de SENCICO, 1 centro de la CCL y 5 Institutos Superiores Técnicos del MINEDU); ii) 6 oficinas de atención al joven en orientación e intermediación laboral (1 oficina de AVSI, 1 oficina del Obispado del Callao, 1 oficina de SENCICO, 1 oficina de CCL, 1 oficina de Fe y Alegría y 1 oficina del Gobierno Regional del Callao); iii) 220 profesionales de los mismos centros serán capacitados para proveer servicios alineados a las necesidades del mercado laboral, inclusión de metodologías didácticas adaptadas al joven, habilidades para la vida y servicios de orientación vocacional e intermediación laboral; y finalmente, iv) al menos 100 empresas de los sectores pre-identificados de construcción, logística y turismo que participen ofertando pasantías y puestos de trabajo, serán beneficiadas con jóvenes mejor preparados para el trabajo.

C. Contribución al Mandato FOMIN, Marco de Acceso, y Estrategia BID

- 1.19 La iniciativa NEO Perú contribuirá al objetivo de reducción de la pobreza mediante el desarrollo de capacidades de jóvenes pobres y vulnerables de Lima y Callao. También se beneficiará al sector privado dado que los jóvenes intervenidos estarán mejor preparados para ser productivos laboralmente dentro de las empresas, disminuyendo así los costos de selección, rotación y formación de nuevo personal.
- 1.20 Enfoque de Género: El proyecto NEO Perú evaluará a las entidades fortalecidas por el programa según la *Guía de estándares de calidad NEO*, que incorpora indicadores de género para los servicios de capacitación, asesoría e intermediación laboral, con la finalidad de atender las diferencias de manera transversal a sus programas y así procurar la inserción efectiva y equitativa al mercado formal entre hombres y mujeres.

²² Carreras postsecundaria de tres años de duración.

²³ La formación ocupacional o para el trabajo brindado por los CETPRO son cursos, eminentemente prácticos y generalmente de corta duración que tienen como principal finalidad la formación de personas desempleadas o en activo, para su adaptación a una profesión o actividad laboral determinada, no estando sujetos a los horarios y fechas de los calendarios escolares, ya que suelen ser independientes de la formación técnica reglada del sistema educativo. Tanto los CETPRO como los IEST ofrecen servicios educativos a población juvenil de las características de los jóvenes NEO, jóvenes en situación de pobreza o de bajos ingresos.

²⁴ El Modelo AVSI, se refiere a la aplicación de un modelo validado y aplicado por la ONG de Cooperación Italiana AVSI. Dicho modelo consiste en el acompañamiento a la inserción laboral de jóvenes en situación de riesgo y alta vulnerabilidad. La metodología y el modelo va a ser provisto por esta ONG que forma parte de la alianza y asimismo, será sistematizado con la finalidad de que pueda ser replicado por las instituciones que conforman la alianza u otras que se interesen durante el desarrollo del proyecto.

²⁵ Los proveedores de servicios a fortalecer están ubicados en áreas de pobreza de las provincias de Callao y Lima y trabajan con la población objetivo NEO.

Con la finalidad de evaluar los resultados del programa y analizar la pertinencia del enfoque de género se ha previsto: (i) la desagregación de los indicadores por sexo en el sistema de monitoreo; (ii) el análisis de las consideraciones de género, etnia, procedencia geográfica o condición de discapacidad en las actividades de evaluación de la calidad y el fortalecimiento de la capacidad técnica de las entidades prestadoras de servicios para los jóvenes previstas en el proyecto (ver 2.4); y (iii) promoviendo y facilitando el acceso equitativo de hombres y mujeres a capacitaciones, servicios socio-laborales y empleo formales.

- 1.21 Vinculo a la Agenda. NEO recoge las principales buenas prácticas y lecciones aprendidas que se vieron en proyectos de menor escala y de innovación en el pasado²⁶; y esa retroalimentación continúa en el marco de la nueva agenda. NEO Perú contribuirá especialmente al pilar de escala de la Agenda de Juventud del FOMIN. A su vez, contribuirá a los pilares de innovación y generación de conocimiento, al utilizar un mecanismo novedoso y poco común, como son las alianzas público-privadas para trabajar a escala, mesas empresariales para alinear la oferta y demanda, además de sus 2 modelos pilotos para proveer servicios de intermediación laboral a jóvenes más vulnerables y alejados de los sistemas educativos y de empleabilidad.
- 1.22 Brecha de conocimiento: Este proyecto contribuirá a reducir la brecha de conocimiento de la Agenda de Juventud y Empleo referida a: ¿qué modelos de alianzas público privadas son efectivos para mejorar la empleabilidad?, ¿qué modelos de colaboración empresa - centro formación existen y son efectivos para reducir la brecha entre oferta y demanda laboral? y ¿cuáles son los distintos procesos de intermediación laboral para jóvenes pobres que han probado ser efectivos? Asimismo, los productos de conocimiento de NEO Perú contribuirán y alimentarán a los objetivos del programa regional NEO al permitir hacer análisis temáticos comparativos de las experiencias en los países y poder tener una lectura regional de los resultados y hallazgos. Estos objetivos de conocimiento fueron desarrollados dentro de la Estrategia de Conocimiento de NEO regional para abordar las brechas descritas. Dado el carácter de laboratorio del FOMIN, ha sido especialmente importante asegurar que el conocimiento generado por NEO sea innovador y único. Para desarrollar la Estrategia de Conocimiento se evaluaron 3 criterios: i) la relevancia para NEO; ii) la utilidad del conocimiento para gestores de programas y entidades que formulan políticas; y iii) la capacidad de NEO de aportar conocimientos destacables. Los temas claves seleccionados fueron: i) habilidades para la vida como parte de las habilidades para la empleabilidad; ii) pertinencia de la capacitación laboral con las necesidades del mercado; iii) alianzas público – privadas para promover la empleabilidad juvenil; iv) la articulación de servicios de intermediación laboral para jóvenes pobres y vulnerables; y v) los servicios de orientación vocacional para mejorar la toma de decisiones de los jóvenes pobres y vulnerables sobre su formación y desarrollo profesional.
- 1.23 Específicamente, a través del proyecto se intentará responder a las siguientes preguntas: (i) ¿cómo funciona una alianza público-privada enfocada a fortalecer y articular instituciones proveedoras de servicios para la empleabilidad juvenil?; (ii) ¿cuáles son los factores críticos para el éxito de las mesas de trabajo con empresas?; (iii) ¿cuáles son factores críticos para el éxito de las políticas de empleabilidad juvenil en Perú?; y iv) ¿cuáles son los distintos procesos de intermediación laboral para jóvenes, en condición de vulnerabilidad y fuera del sistema, que han probado ser efectivos?. Por último, NEO Perú tiene por objetivo sistematizar herramientas y metodologías adaptadas a las instituciones y contexto peruano para potenciar su réplica y escala.

²⁶ Dando una oportunidad a la juventud. Una agenda para la acción. FOMIN, 2012.

1.24 Vínculo con el proyecto Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes (NEO) RG-M1210: NEO Perú es un nuevo proyecto a nivel país que forma parte del programa regional NEO (documento MIF/AT-1175). NEO cuenta actualmente con iniciativas²⁷ en Argentina, Brasil, Colombia, la República Dominicana, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay. Estas iniciativas ofrecen una amplia gama de servicios, desde aprendizaje en línea en Brasil, fortalecimiento técnico de la educación secundaria en México hasta mejoras en la orientación vocacional e inserción laboral en Panamá. En conjunto, los proyectos NEO existentes esperan ofrecer servicios de empleabilidad a unos 382.000 jóvenes una vez que concluyan. Además de llegar a los jóvenes, NEO moviliza a cientos de empresas, organismos del sector público y organizaciones no gubernamentales a unirse a la alianza. A finales de 2014, los proyectos NEO aprobados sumaban 2.000 empresas para ofrecer pasantías y empleos a jóvenes pobres y vulnerables, y 159 proveedores de servicios para la empleabilidad juvenil a mejorar la calidad y pertinencia de sus servicios.

1.25 A continuación se presenta un cuadro que resume las principales metas NEO:

Indicadores clave	Meta NEO regional 2017 ²⁸	Avance de metas*
Jóvenes beneficiados	500.000	382.000
Proveedores de servicios fortalecidos	200	159
Compañías ofreciendo puestos de trabajo y pasantías	1.000	2.000
Alianzas nacionales que adoptan modelos de empleabilidad de alto impacto	10	5

* Proyecciones basadas en la suma de los indicadores de los [proyectos](#) NEO aprobados hasta la fecha por orden cronológico: BR-M1114, DR-M1044, ME-M1091/MET1255, CO-M1094/CO-T1374, RG-M1256, PN-M1027, PR-M1031 y ES-M1049. Adicionalmente, incluyen datos del Proyecto Regional NEO – WALMART y Proyecto Regional NEO – CATERPILLAR. Pulse [aquí](#) para más información.

1.26 Colaboración con el Grupo BID. El proyecto se articula y complementa el “*Programa para el mejoramiento de la efectividad de los servicios del Centro de Empleo para la inserción laboral formal de los jóvenes en el Perú urbano*” (PE-L1152), en proceso de aprobación, a través del modelo piloto de la oficina de intermediación laboral del Gobierno Regional del Callao y la referencia de los jóvenes buscadores de empleo, previamente orientados o capacitados por las instituciones públicas y privadas miembros de la Alianza, hacia los servicios de intermediación laboral que ofrecen los centros de empleo que operan bajo la rectoría del MTPE y hacia aquellos centros de intermediación o colocación laboral fortalecidas por el programa NEO. Esta operación representa la continuidad del apoyo que el Banco le viene dando al país para mejorar sus Políticas Activas del Mercado Laboral y está alineada con la Estrategia del Banco en el País²⁹, que tiene como área de diálogo a mercados laborales en temas de informalidad y capacitación laboral. También se ubica dentro del área prioritaria de la política social para la igualdad y la productividad.

²⁷ Para conocer los criterios de selección de los países NEO visite: www.jovenesneo.org/paises o MIF/AT-1175

²⁸ Se espera que todas las alianzas NEO tengan un periodo de 36 meses para implementar sus proyectos en los países por lo que prevé un retraso de un año del programa regional RG-M1210

²⁹ GN-2668

II. OBJETIVOS Y COMPONENTES DEL PROYECTO

A. Objetivos

- 2.1 El impacto buscado es incrementar las oportunidades de inserción laboral de jóvenes pobres y vulnerables entre 16 y 29 años de edad. A nivel de resultado, se espera incrementar la calidad y pertinencia de los programas de formación y servicios de empleabilidad para los jóvenes pobres y vulnerables en Perú, con foco en las provincias de Callao y Lima.

B. Descripción del Modelo/Solución/Intervención

- 2.2 El objetivo de NEO es cerrar la brecha existente entre las habilidades de los jóvenes y la demanda de personal cualificado por parte de las empresas a través de: i) coordinar y articular los esfuerzos de los principales actores que trabajan en los ámbitos de la educación/formación, el mercado de trabajo y la juventud, para que puedan abordar estos problemas de una manera sistémica y no con esfuerzos aislados y descoordinados entre sí; y ii) escalar modelos efectivos de orientación vocacional, capacitación y servicios de intermediación laboral para incrementar la calidad de los servicios y las oportunidades de inserción laboral de jóvenes pobres y vulnerables.
- 2.3 NEO Perú se basa en el modelo de intervención a escala que se diseñó a nivel regional y que se está implementando en varios países. El modelo consiste en la conformación de alianzas público privadas donde empresas, gobiernos y sociedad civil aportan recursos, conocimientos y capacidades para implementar soluciones de empleo efectivas y sostenibles para jóvenes pobres y vulnerables. La Alianza NEO Perú se conformó voluntariamente y seleccionó a un ente coordinador, CAPLAB, para elaborar de manera conjunta y participativa un diagnóstico y un plan estratégico de empleabilidad juvenil, acotado en tiempo y recursos, con su misión, objetivos y resultados. Este plan fue revisado y ajustado con el equipo FOMIN/BID, transformándose en la presente operación.
- 2.4 Las alianzas también se comprometen a adoptar e implementar un modelo integral de formación para el empleo y buenas prácticas desarrolladas por FOMIN, BID y IYF. Se buscará fortalecer la capacidad técnica de entidades prestadoras de servicios de formación, orientación e intermediación laboral tanto públicas como privadas. Dicho fortalecimiento se llevará a cabo mediante la transferencia y adaptación de buenas prácticas validadas con el programa *entra21*³⁰ de IYF y el FOMIN así como de otros programas financiados por el BID. Estos servicios de fortalecimiento serán ofrecidos de manera directa por IYF tal y como quedó estipulado en el párrafo 3.19 del memo de donantes de NEO (MIF/AT-1175). Para ello, IYF ha desarrollado dos productos en el marco de NEO regional: 1) una “*Guía de estándares de calidad: herramienta para evaluar procesos de formación para el trabajo e intermediación laboral de jóvenes*”³¹, con un portal en línea que permitirá que las entidades puedan evaluarse y determinen cuáles aspectos de sus servicios de empleabilidad desean mejorar y así definir sus planes de mejora y acompañamiento; y 2) un paquete de guías y servicios³² de fortalecimiento que incluye formación de docentes para desarrollar habilidades para la vida, formación de gestores laborales para la intermediación laboral, formación de orientadores vocacionales, formación de docentes en metodologías de enseñanza, y

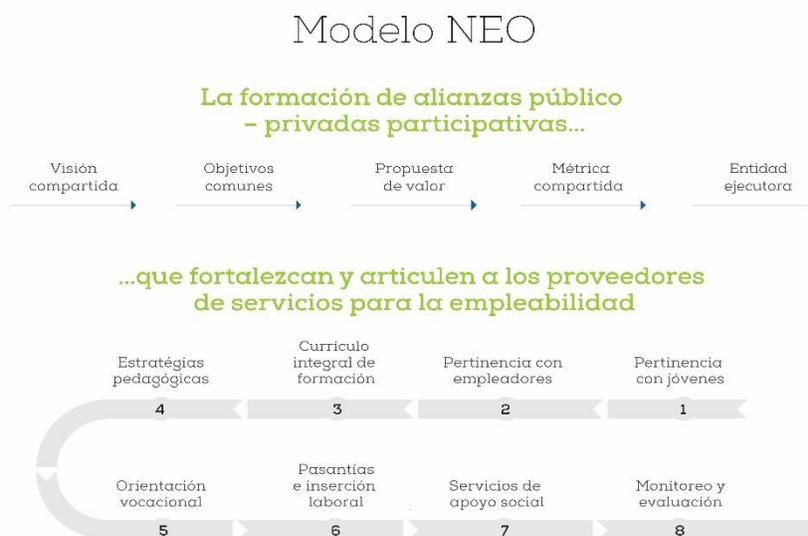
³⁰ El programa *entra21* (ATN/MH-10303-RG) fue creado por el FOMIN y IYF con el objetivo de mejorar la empleabilidad de jóvenes en situación de desventaja en América Latina y el Caribe. Se implementó con éxito entre 2001 a 2011 beneficiando a más de 137.000 jóvenes en contextos de vulnerabilidad en 22 países de la región y a través de 50 organizaciones de la sociedad civil. Un 75% de los graduados consiguió trabajo o continuó estudiando seis meses después de salir del programa.

³¹ Más información sobre la guía [aquí](#).

³² Más información sobre los servicios de fortalecimiento [aquí](#)

formación de supervisores en las cuatro áreas para dejar capacidad instalada en las entidades. Todo esto con un enfoque especializado para atender las necesidades de la población juvenil pobre y vulnerable, considerando las diferencias y necesidades según género.

- 2.5 Al introducir estas buenas prácticas y llevarlas a escala en los proveedores de servicios públicos y privados, se esperan mejores resultados en la empleabilidad de los jóvenes. Con este efecto demostrativo, se busca que los proveedores sigan implementándolas una vez termine el proyecto, a la vez que se escala el modelo a otras entidades, contribuyendo así al objetivo de impacto sistémico y a que muchos más jóvenes se beneficien más allá del periodo de ejecución de la operación. En otras palabras, se persigue que las instituciones que ya están invirtiendo y proveyendo servicios de empleabilidad a los jóvenes abran las puertas de sus instituciones y se dejen evaluar de acuerdo a la *Guía de estándares de calidad NEO*, y en base al resultado de su diagnóstico, desarrollen sus planes de mejora para que optimicen los recursos que invierten, a la vez que incrementan la calidad y pertinencia de sus programas formación y servicios de orientación e intermediación. Una vez pasado un periodo anual para la implementación del plan de mejora, se procederá a evaluar los avances que han logrado conseguir los proveedores y se proseguirá con la instalación de una cultura de mejora continua. También, y no menos importante, el hecho de hacer este esfuerzo de mejora en alianza, con entidades públicas, privadas y de la sociedad civil sentadas en la misma mesa, compartiendo lo que funciona y no funciona, y midiendo los mismos indicadores, permite ir cerrando brechas de coordinación, diálogo, conocimiento y esfuerzos antes aislados para construir un consenso sobre los programas y políticas de empleabilidad juvenil que funcionan y son de alto impacto (ver esquema explicativo).



- 2.6 Adicionalmente, NEO Perú contribuirá a los pilares de innovación y generación de conocimiento de la Agenda de Juventud, al utilizar un mecanismo novedoso como son mesas empresariales para alinear la oferta y demanda, la articulación más directa de los centros de intermediación laboral con el sector productivo local, además de dos modelos pilotos para proveer servicios de intermediación laboral a jóvenes más vulnerables y aquellos más alejados de los sistemas educativos y de empleabilidad. Uno de los aspectos innovadores en Perú es que la Alianza ha decidido implementar un modelo de mesas empresariales en cuatro sectores productivos preidentificados como

son: logística portuaria, construcción, comercio al por menor y manufactura. Estos cuatro sectores presentan necesidades insatisfechas por perfiles de primer empleo semicualificado, que podrían garantizar la equidad de género y las metas de inserción juvenil. Además, estas mesas se vuelven más relevantes en el caso de logística portuaria que no tiene desarrollados los perfiles ocupacionales necesarios para su industria. La idea consiste en conformar mesas de trabajo con un grupo de empresas, centros de formación y eventualmente jóvenes graduados para: i) obtener información pertinente de perfiles ocupacionales, estándares demandados, identificar las habilidades técnicas y para la vida claves, analizar oferta y demanda a corto y mediano plazo; ii) proveer recomendaciones de adaptación de currículos de formación y estrategias de intervención alineados a las necesidades del sector junto con las entidades de formación, orientación e intermediación laboral; y iii) promover la retroalimentación de los jóvenes y las empresas, junto con la actualización pertinente y continua del ciclo.

- 2.7 Para fomentar esta articulación institucional, NEO Perú también contribuirá al desarrollo de modelos de gestión de oficinas de intermediación laboral conectando estas oficinas a la red digital del SII del MTPE que facilite, a las oficinas de intermediación laboral y a los centros de empleo de MTPE, intercambiar información sobre las vacantes de empleo y otros servicios. Lo que se busca no es simplemente una conexión a la “red” digital sino que las entidades públicas, privadas y de la sociedad civil, que proveen los diferentes servicios, entren en un diálogo permanente para lograr una mejor articulación entre todos, mayor especialización, mayor alcance y uso de los servicios por parte de los jóvenes vulnerables. También se busca hacer esta información accesible y adaptada para los jóvenes para contribuir a cerrar la brecha de información sobre los servicios sociales y de empleo existente entre los jóvenes a través de proveer información, orientación y referencia de sus beneficiarios hacia los proveedores de servicio de la Alianza NEO Perú, los centros de empleo y servicios generales del MTPE.
- 2.8 A su vez, se complementará el programa de préstamo (PE-L1152) desarrollando y probando un modelo de servicios de intermediación laboral a través del fortaleciendo la capacidad técnica de la oficina de intermediación laboral del Gobierno Regional del Callao, con alta demanda de servicios por parte de jóvenes, y su conexión directa con el sector productivo. Se espera que esta oficina provea servicios de calidad a más de 2.500 jóvenes durante la ejecución del proyecto. Además, la oficina de intermediación laboral del Gobierno Regional del Callao estará trabajando con un grupo piloto de 200 jóvenes adicionales que están más alejados de los sistemas de empleabilidad y educativos, desarrollando e implementando una atención especializada para visitar, captar, motivar y acercar a los jóvenes NiNi para recibir los servicios de orientación vocacional e información ocupacional.
- 2.9 Cabe mencionar que, NEO Perú tiene un foco especial en atención a la población joven más vulnerable con una peor situación socioeconómica, familiar, educativa y laboral a través de la sistematización y probando modelos de atención más especializados. Para esto, se estará trabajando con un grupo piloto de jóvenes más vulnerables, referidos por los diferentes actores de la alianza y servicios públicos, implementando un proceso de atención especializada de acompañamiento a la inserción laboral de jóvenes más vulnerables según el modelo AVSI. Este piloto atenderá a 300 jóvenes con niveles educativos muy bajos (primaria o secundaria incompleta), escaso desenvolvimiento personal, limitada visión de futuro, necesidad de cubrir necesidades inmediatas para su sobrevivencia y que le dará un acompañamiento más cercano y personalizado de aproximadamente 9 meses, para lograr su inserción laboral de forma exitosa. Estos dos modelos tienen gran relevancia en el país y en la región por la escasez de modelos de inserción laboral aplicados a jóvenes más alejados del sistema educativo y de trabajo, y aquellos que necesitan un apoyo socio laboral más personalizado debido a

circunstancias familiares y sociales, tales como madres adolescentes, jóvenes con cargas familiares, jóvenes en riesgo de caer en redes al margen de la ley, entre otros.

- 2.10 Finalmente, la Alianza NEO Perú busca un impacto en los sistemas de empleabilidad juvenil que sirva de ejemplo demostrativo de escala con miras a la validación de un modelo efectivo de empleabilidad para jóvenes replicable y transferible a otros sectores productivos, y hacia potencialmente 2.593 instituciones oficiales en formación ocupacional y técnica en el país con una matrícula anual de 244,694 en los CETPROS y 361,260 matrículas en los institutos técnicos públicos y privados del país³³. De la misma forma, con la experiencia del modelo piloto de la oficina de intermediación laboral del Gobierno Regional del Callao, se espera contribuir al aprendizaje de la conexión de las oficinas de intermediación laboral y centros de empleo, con las mesas empresariales y sector productivo, además del modelo de atención especializada a jóvenes NiNi, que pueda ser replicado en los 26 centros de empleo que tiene previsto el MTPE.

C. Componentes

Componente 1: Identificación de la demanda del mercado de trabajo para la inserción laboral de los jóvenes. FOMIN: US\$20.890; contraparte/cofinanciamiento: US\$26.210.

- 2.11 El objetivo de este componente es identificar la demanda del mercado a través de coordinar y sistematizar los sistemas de producción y análisis de datos con las demandas de un grupo de empresas locales de sectores preidentificados. Se busca producir información y analizar las demandas del sector productivo local, adicional a la información de la encuesta de demanda ocupacional del MTPE, entre otras fuentes. La idea es que directivos de al menos 30-45 empresas (entre 10 a 15 empresas representativas por sector) participen activa y sistemáticamente proporcionando información sobre este tipo de vacantes y ocupaciones y cuándo estarían disponibles para contratar personal. De esta forma se busca articular a los sectores productivos con las entidades de formación y fomentar así la participación del sector productivo en el desarrollo de programas de formación, como se describirá en el Componente 2. Se espera que las empresas participantes contribuyan con recursos propios y tiempo con la formación de las mesas empresariales y al desarrollo de los perfiles ocupacionales.
- 2.12 Se crearán mesas empresariales, definidas a partir de una priorización de los sectores, que se reunirán para orientar y actualizar la información sobre la oferta formativa actual en base a las demandas estimadas de vacantes³⁴. Se hará un análisis de brechas entre la oferta y demanda a corto y mediano plazo para posiciones operativas³⁵ y técnicas³⁶ de baja cualificación y se promoverá la revisión continua de los procesos para su actualización. Preliminarmente se han identificado los sectores de manufactura, logística portuaria, comercio y construcción, como los prioritarios para trabajar.
- 2.13 Las actividades de este componente son las siguientes: (i) convocar 4 mesas empresariales, una por sector; (ii) desarrollar 8 perfiles ocupacionales técnicos y operarios concretos con las descripciones de puestos (normas de competencia), parámetros y estándares de habilidades de puestos más demandados por las mesas

³³ Datos 2014

³⁴ En este espacio de las mesas se utilizará además la información que provee el MTPE anualmente sobre la demanda laboral a través de la Encuesta Ocupacional.

³⁵ Ocupaciones de baja cualificación que requieran cursos cortos y eminentemente prácticos de formación ocupacional o para el trabajo, no estando sujetos a los horarios y fechas de los calendarios escolares, ya que suelen ser independientes de la formación técnica reglada del sistema educativo. Provista generalmente por los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO).

³⁶ Ocupaciones técnicas que requieren estudios de secundaria diversificada o postsecundaria que generalmente son impartidas por los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST).

empresariales (2 por sector); y (iii) elaborar 1 guía de procedimiento para conectar la formación para el empleo con las demandas y oportunidades del mercado laboral.

Componente 2: Pertinencia de la oferta formativa alineada a necesidades de la demanda laboral y de los jóvenes. FOMIN: US\$120.000; contraparte/cofinanciamiento: US\$10.682.000.

- 2.14 El objetivo de este componente es alinear la formación ocupacional y técnica con las demandas de un grupo de empresas de los sectores prioritarios del proyecto, y adaptada a las necesidades de los jóvenes.
- 2.15 La idea es ajustar o desarrollar los módulos³⁷ de formación sobre la base de la información recibida en las mesas empresariales del Componente 1, con la inclusión de las habilidades técnicas y habilidades para la vida demandadas por los empleadores y relevantes para los jóvenes, desarrollar los materiales didácticos y capacitar al personal docente en base a las nuevas exigencias técnicas del currículo. De esta forma, las entidades que proveen servicios de capacitación, podrán optimizar sus recursos aumentando la pertinencia de sus programas de formación. Se espera que 2.500 jóvenes se capaciten en programas de formación técnicas, de 3 años de postsecundaria, ofrecidos principalmente por los IEST, y alrededor de 8.500 jóvenes se capaciten en cursos de formación ocupacional o para el trabajo, menores de 1 año de duración, ofrecidos principalmente por los CETPROS.
- 2.16 Las actividades principales vinculadas a este componente son: (i) desarrollar 8 módulos formativos ajustados o creados según las demandas identificadas; (ii) capacitar/actualizar a 40 docentes en capacidades técnicas relacionados con los nuevos módulos a implementar; y (iii) matricular³⁸ y capacitar a 11.000 jóvenes en los módulos formativos, que adicionalmente recibirán servicios de orientación vocacional e intermediación laboral.

Componente 3: Coordinación de los servicios de apoyo a la inserción laboral para responder a las necesidades de jóvenes más vulnerables. FOMIN: US\$200.375; contraparte/cofinanciamiento: US\$1.441.325.

- 2.17 El objetivo de este componente es reducir la brecha de información de los jóvenes pobres y vulnerables sobre los servicios sociales y de empleo, y articular los servicios de orientación e intermediación laboral. Se empezará por el desarrollo de un documento accesible a todas las instituciones públicas y privadas que inventaríe los servicios socio-laborales, que se ofrecen en las provincias de Callao y Lima, y describa qué instituciones proveen distintos servicios para la población juvenil vulnerable y sirva de guía de referencia para proveer servicios, información y referencias a los jóvenes de forma gratuita o a bajo costo.
- 2.18 Se buscará que todos los jóvenes que pasan por los servicios de orientación, formación e intermediación reciban información adecuada de los servicios públicos de empleo que ofrece el MTPE, el Gobierno Regional del Callao, así como de los servicios que ofrecen las instituciones privadas y de la sociedad civil. A su vez, se buscará que las instituciones públicas y sin fines de lucro que ofrecen servicios de intermediación laboral cumplan con las normativas del MTPE y se puedan conectar a la red del SII para trabajar en conjunto y compartir información sobre vacantes.

³⁷ Entiéndase módulo de formación como la unidad mínima de capacitación para una actividad laboral.

³⁸ Se calcula 30% de deserción promedio en los cursos. Ver fórmulas del marco lógico.

- 2.19 De la misma forma, un punto clave de este componente es la vinculación con el sector productivo y movilización de empresas para la inserción laboral, que en parte será una relación muy fuerte con el grupo de empresas que participen en las actividades del Componente 1 pues hay una identificación concreta de vacantes a cubrir y una formación “a la medida”. También, se busca sensibilizar y atraer a las empresas para que ofrezcan oportunidades de empleo a los jóvenes vulnerables, especialmente mujeres, y movilicen a sus gremios.
- 2.20 Además, en este componente se trabajará con dos modelos innovadores de atención especializada a 500 jóvenes adicionales, más vulnerables y más alejados del sistema educativo y laboral. Un grupo piloto de 200 jóvenes que están más alejados del sistema de empleo y educativo (NiNi), desarrollando e implementando una atención especializada para visitar, captar, motivar y acercar a los jóvenes para recibir los servicios de orientación vocacional e información ocupacional específicamente del centro de intermediación laboral del Gobierno Regional del Callao, y el segundo grupo piloto de 300 jóvenes con un foco especial en atención a la población con una peor situación socioeconómica, familiar, educativa y laboral, referidos por los diferentes actores de la alianza y servicios públicos, implementando un proceso de atención especializada de acompañamiento a la inserción laboral de 9 meses según el modelo AVSI³⁹.
- 2.21 Las actividades del presente componente son los siguientes: (i) desarrollar 1 inventario de oferta de servicios públicos y privados en materia de empleabilidad y servicios de apoyo a los jóvenes; (ii) conectar 3 centros de intermediación laboral a la red tecnológica del MTPE; (iii) desarrollar 1 guía sobre el proceso de atención especializada de acompañamiento a la inserción laboral de jóvenes más vulnerables según el modelo AVSI; (iv) atender a 300 jóvenes bajo el piloto de atención especializada de acompañamiento a la inserción laboral de jóvenes más vulnerables según el modelo AVSI; (v) desarrollar 1 guía de atención especializada para visitar, captar, motivar y acercar a los jóvenes NiNi para recibir los servicios de orientación vocacional e información ocupacional; (vi) capacitar a 40 de profesionales sobre *Guía de atención especializada para visitar, captar, motivar y acercar a los jóvenes NiNi para recibir los servicios de orientación vocacional e información ocupacional*; (vii) atender a 200 jóvenes NiNi en el centro de intermediación laboral del Gobierno Regional del Callao; (viii) atender a 2.500 jóvenes en los centros de orientación vocacional e intermediación laboral fortalecidos bajo NEO, adicionales a los 11.000 jóvenes capacitados del Componente 2; y (ix) movilizar al menos 100 empresas para patrocinar centros de formación y ofrecer oportunidades de pasantías y empleo a los jóvenes.

Componente 4: Fortalecimiento de instituciones prestadoras de servicios de empleabilidad para los jóvenes y de la Alianza NEO Perú. FOMIN: US\$443.100; contraparte/cofinanciamiento: US\$176.850.

- 2.22 El objetivo de este componente es evaluar y proveer capacitación y asesoramiento a 25 instituciones de formación ocupacional y técnica y oficinas de intermediación laboral según la *Guía de estándares de calidad NEO* para que mejoren la calidad de sus servicios. En este componente se tiene previsto capacitar a los profesionales en áreas como: habilidades de gestión para directores de centros de formación, cursos de adaptación pedagógica para profesores de áreas técnicas, métodos de intervención complementaria⁴⁰ según el currículo del Servicio de Orientación Vocacional e

³⁹ Para más información sobre el modelo AVSI, pulse [aquí](#).

⁴⁰ Se entiende por intervención complementaria de Orientación Vocacional aquella que se enfoca en las actividades y ejercicios de orientación y plan de vida realizados dentro del aula sin involucrar un psicodiagnóstico o el uso de pruebas psicométricas.

Información Ocupacional (SOVIO⁴¹) del MTPE y métodos de inclusión de habilidades para la vida en los currículos. Con esto, se busca que los oferentes de cursos de formación mejoren sus prácticas de orientación, adapten sus currículos a las competencias técnicas y de habilidades para la vida demandadas del mercado, y mejoren su vinculación con el sector privado. En el caso concreto de NEO Perú, los servicios de fortalecimiento provistos de manera directa por IYF sólo incluirá la implementación del currículo de habilidades para la vida según el programa *Pasaporte para el éxito (Passport to Success - PTS)*⁴².

- 2.23 Las actividades del presente componente son las siguientes: (i) evaluar a 25 instituciones según la *Guía de estándares de calidad NEO* y que desarrollan sus planes de mejora integrales, servicio provisto directamente por IYF; (ii) capacitar a 40 orientadores vocacionales sobre la intervención complementaria de orientación vocacional e información ocupacional según el SOVIO del MTPE; (iii) capacitar a 40 docentes de materias técnicas en cursos de adaptación pedagógica; (iv) capacitar a 20 directores de centros de formación en mejores prácticas de gestión para instituciones educativas; (v) capacitar a 80 facilitadores y supervisores en el programa de PTS la primera mitad en los primeros 12 meses y la segunda mitad al final del proyecto (vi) certificar a 5 docentes o supervisores como “formador de formadores” en el programa PTS⁴³. Se pretende que estos “formador de formadores” capaciten a la segunda mitad de facilitadores y supervisores de la actividad (v). Adicionalmente se realizarán (vii) 3 eventos-talleres de fortalecimiento de la Alianza NEO Perú.

Componente 5: Estrategia de Gestión de Conocimiento y Comunicación. FOMIN: US\$193.750; contraparte/cofinanciamiento: US\$79.750.

- 2.24 El objetivo de este componente es documentar y diseminar los resultados y aprendizajes de la iniciativa con el fin de consolidar y expandir la experiencia de la Alianza NEO Perú. Tal como fue explicitado en la sección 1.23, se pretende reducir la brecha de conocimientos de la Agenda de Juventud respecto al proyecto de escala NEO Perú. En este proceso, se incentivan mejoras y cambios de comportamiento en las instituciones proveedoras de servicios para la empleabilidad juvenil, se escalan y replican modelos sostenibles probados y se motiva el diálogo entre diferentes actores de la sociedad para la mejora de políticas públicas. También se desarrollará una estrategia de comunicaciones del proyecto que apoye el desarrollo de las actividades de los componentes y el alcance de los beneficiarios.
- 2.25 A tal efecto se han identificado las siguientes audiencias: (i) empresas con interés en abordar el tema del empleo juvenil y mano de obra cualificada para su negocio, (ii) entidades públicas con interés en encontrar y aplicar soluciones al: desempleo juvenil y atraer la atención de jóvenes pobres y vulnerables, (iii) entidades de la comunidad educativa con interés en mejorar la calidad de sus prácticas docentes, y (iv) organizaciones de la sociedad civil con interés en fortalecer sus servicios a los jóvenes.
- 2.26 Los canales principales para llegar a estas audiencias serán: reuniones con nuevos miembros de las mesas empresariales, reuniones presenciales personalizadas, presencia en medios online e impresos, eventos de apertura y cierre del proyecto, mesas de diálogos para la difusión de las notas técnicas y resultados del proyecto y otros que se definan como pertinentes durante el diseño de la estrategia de comunicación del proyecto.

⁴¹ Más información sobre [SOVIO](#)

⁴² Más información sobre Pasaporte para el Éxito [aquí](#)

⁴³ Se pretende que estos formador de formadores capaciten a la segunda mitad de facilitadores y supervisores de la actividad V.

- 2.27 Las actividades del presente componente son las siguientes: (i) desarrollar e implementar 1 plan estratégico de comunicación y diseminación para hacer llegar los productos desarrollados a las audiencias estratégicas y ayudar al cumplimiento de los objetivos; (ii) identificar y transmitir los productos de conocimiento generados por el proyecto a un total de 20 instituciones interesadas y relacionadas con el empleo juvenil: 5 instituciones del sector privado⁴⁴, 5 entidades del sector público, 5 entidades de la comunidad educativa y 5 organizaciones de la sociedad civil.
- 2.28 Se desarrollarán los siguientes productos de conocimiento que alimentarán las brechas de NEO regional: (i) 1 análisis temático sobre la experiencia de la Alianza NEO Perú y (ii) 1 análisis temático sobre el trabajo de las mesas empresariales para la alineación entre oferta, demanda y centros de formación. Adicionalmente este proyecto producirá los siguientes productos de conocimiento específicos de NEO Perú (iii) 3 notas técnicas (en forma de análisis temáticos) que incluya las propuestas de mejoras a la política de empleabilidad juvenil en base a la experiencia y resultados de la Alianza NEO Perú y (iv) 1 estudio de caso sobre resultados e historia de éxito del proceso de atención especializada de acompañamiento a la inserción laboral de jóvenes más vulnerables según el modelo AVSI. Con frecuencia anual, el Organismo Ejecutor actualizará la Hoja de Proyecto que contiene información básica sobre el mismo, los retos, estrategia de intervención y resultados alcanzados.

D. Gobernanza del Proyecto y Mecanismo de Ejecución

- 2.29 La Alianza NEO Perú está conformada por instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil que actúan e inciden en programas y estrategias dirigidas a potenciar una mayor y mejor integración de los jóvenes a la sociedad peruana sobre todo a través de políticas de juventud, educación y empleo. El BID y la IYF podrán participar como observadores en las reuniones de la Alianza NEO Perú. Dado que este enfoque es muy novedoso en el país, el FOMIN, bajo su rol de donante, podrá participar como miembro de pleno derecho, con derecho a voto, cuando lo estime oportuno.
- 2.30 La Alianza NEO Perú se constituye por medio de un “acuerdo de gobernanza”⁴⁵. Este acuerdo es firmado por los miembros de la Alianza NEO Perú y describe la voluntad de sus miembros, las reglas de actividad, los compromisos⁴⁶, aportes, roles, responsabilidades, la relación de la Alianza NEO Perú con el Organismo Ejecutor, la forma de organizarse para la implementación, la evaluación y la supervisión del presupuesto. El acuerdo de gobernanza estará alineado con NEO regional y con el convenio a firmarse entre el Organismo Ejecutor del proyecto y el FOMIN. La aprobación de este acuerdo de gobernanza será condición previa al primer desembolso.
- 2.31 La estructura de la Alianza NEO Perú se compone de la Asamblea, Consejo Directivo, Comités de Trabajo, Consejo Consultivo y Colaboradores. La Asamblea, conformada por todos los miembros de la alianza, revisa y aprueba los planes anuales de trabajo y presupuestos, delegando en un Consejo Directivo, más reducido y operativo, el velar por el cumplimiento del acuerdo de gobernanza y la implementación coordinada de los planes operativos y presupuestos anuales de la iniciativa NEO Perú. Este Consejo Directivo es representado por instituciones de los tres sectores (privado, público y de la

⁴⁴ Cámaras, empresas, fundaciones, gremios, entre otros.

⁴⁵ El equipo NEO regional ha desarrollado una guía basada en las conversaciones con el Departamento Legal del BID y la experiencia de las alianzas NEO que tiene como propósito dar pautas a las alianzas NEO en cada país para la formulación de su Acuerdo de Gobernanza. La guía recoge pautas y ejemplos como simples ilustraciones y no representan la opinión de NEO regional sobre cómo debería de hacerse para cada alianza local NEO. Contar con este documento, consensuado y suscrito entre todos los miembros de cada alianza NEO es un requisito para acceder al primer desembolso

⁴⁶ Junto a este acuerdo de gobernanza, se desarrollarán e incluirán acuerdos bilaterales entre cada uno de los miembros de la alianza y el Organismo Ejecutor, donde se confirmen los montos a aportar y responsabilidades a asumir por las partes.

sociedad civil) y por las instituciones que más responsabilidades tienen en la implementación de actividades clave. Para el mejor desempeño del Consejo Directivo, se estipulan “comités específicos de trabajo” como para la procuración de fondos, mercadeo, sustentabilidad, coordinación con el programa PE-L1152 y el MTPE, resolución de conflictos y ética, y describiendo los procesos respectivos de toma de decisiones. También se podrá conformar un Consejo Consultivo para asesorar en temas de interés prioritarios, al Consejo Directivo y el Organismo Ejecutor, sobre las tendencias y necesidades en materia de jóvenes, educación y empleabilidad juvenil.

- 2.32 Finalmente, se describe el rol del Organismo Ejecutor que liderará el proceso de ejecución del proyecto, la coordinación de acciones de los diferentes miembros y la administración de fondos bajo la supervisión directa del Consejo Directivo de la Alianza NEO Perú y del FOMIN. Después de actuar como secretaría técnica de la pre-alianza por petición unánime de sus miembros, la Alianza NEO Perú reconfirmó a CAPLAB como Organismo Ejecutor, el cual firmará el convenio legal con el FOMIN y será responsable de velar por la ejecución y cumplimiento de los objetivos de la iniciativa NEO Perú. CAPLAB actualmente cuenta con cartas de compromiso de fondos y apoyo formal al proyecto NEO Perú de los actores claves de la alianza que se han ido recopilando en el proceso de formación de la alianza y confirmando una vez se han identificado las actividades y sus costos. Para asegurar que el proyecto sea ejecutado de manera efectiva y eficiente, el CAPLAB conformará un equipo técnico. Este equipo hará parte de la estructura operativa del Organismo Ejecutor y reportará al Consejo Directivo de la Alianza NEO Perú.

E. Sostenibilidad

- 2.33 Se considera que hay 3 bases principales para asegurar la sostenibilidad de la operación: **La alianza y la capacidad instalada en sus miembros:** como se ha explicado en la descripción del modelo, NEO Perú busca que las entidades del sistema: empresas, centros de formación públicos y privados, sector público, ONG, ofrezcan más y mejores servicios para la empleabilidad de jóvenes vulnerables, lo cual no implica necesariamente inversiones adicionales, sino un fortalecimiento de sus sistemas y una mejor preparación de los docentes, orientadores e intermediadores. Otra de las garantías para la sostenibilidad de NEO Perú posiblemente sea la misma alianza. La misma fue creada de forma participativa, incluyendo gradualmente a actores claves vinculados con la problemática de la empleabilidad juvenil y de la formación para el empleo. El haber construido la propuesta de manera colaborativa, abierta y transparente ha permitido lograr el consenso y respaldo de todas ellas. Durante la ejecución se espera fortalecer la confianza y con base a los resultados y aprendizajes, la Alianza NEO Perú puede seguir profundizando y contribuir con mejores programas y políticas de empleabilidad juvenil para el país.
- 2.34 **Institucionalización de las mesas empresariales:** se espera que la vinculación y experiencia práctica entre los 4 sectores productivos intervenidos, las entidades de formación y los jóvenes (descritos en el Componente 1), continúe y que la experiencia de estos sectores pueda ser replicada en otros sectores productivos.
- 2.35 **Transferencia y escala:** una vez validado el modelo de trabajo implementado en los 25 centros de formación, orientación vocacional e intermediación laboral, se hará el plan de transferencia a otros prestadores de servicios en Perú liderado por la alianza, una vez finalizada la experiencia de las instituciones iniciales. Existen potencialmente 2.593 instituciones oficiales en formación ocupacional y técnica en el país (CEPROS y IEST) con una matrícula anual de 244,694 en los CETPROS y 361,260 matrículas en los institutos técnicos públicos y privados del país. Adicionalmente, el *Programa para el*

mejoramiento de la efectividad de los servicios del Centro de Empleo para la inserción laboral formal de los jóvenes en el Perú urbano (PE-L1152) estará potenciando en los próximos 5 años a los centros de empleo que junto con los centros de intermediación laboral incrementará la atención de jóvenes vulnerables. Se estima que se podrían atender a 30,000 jóvenes al año a través de los centros de intermediación laboral.

- 2.36 Un año antes de finalizar la ejecución se realizará un **Taller de Sostenibilidad** con todos los entes involucrados para identificar las medidas necesarias para asegurar la continuidad de las acciones del proyecto una vez terminados los fondos.

F. Lecciones aprendidas del FOMIN u otras instituciones en el diseño del proyecto

- 2.37 A continuación se presenta un resumen de las principales lecciones⁴⁷ que han informado el diseño de esta operación:
- 2.38 Escalar un modelo implica reconocer que el tiempo es un factor fundamental. Se requiere no menos de 6 a 8 años para alcanzar escala o para implementar modelos de impacto sistémico.
- 2.39 La consolidación de las alianzas para desarrollar una propuesta de forma participativa y empezar una implementación de un proyecto en conjunto requiere un tiempo previo de al menos 6 a 9 meses para desarrollar una identidad grupal. Las dinámicas de la formación de alianzas en los sectores sociales parecen funcionar con una dinámica más lenta, supeditada a la colaboración previa y nivel de confianza entre sus miembros, a la elección de un ente ejecutor líder que coordine el proceso de planificación, la experiencia cultural organizacional de haber trabajado en alianza previamente y el cambio de visión de construir un proyecto en conjunto en el que todos aportan financiera y técnicamente.
- 2.40 Los esquemas de articulación y de colaboración institucional para alcanzar escala o impacto sistémico requieren un fortalecimiento institucional específico tanto para los miembros de las alianzas, las entidades ejecutoras, como para el grupo de la alianza en sí mismo.
- 2.41 Para lograr una efectiva transición escuela trabajo se requiere vincular la educación con el trabajo. Esto es especialmente importante en la educación técnica que se caracteriza por preparar en un oficio para una vez graduado insertarse en el mercado laboral. Para asegurar una transición efectiva es necesario que los cursos sean pertinentes con la demanda y se retroalimente continuamente.
- 2.42 Los jóvenes requieren información y orientación sobre las profesiones y sus retornos. Al momento de elegir qué estudiar del abanico de posibilidades de la oferta educativa, los jóvenes y sus familias carecen de información sobre las diferentes ofertas, perfiles ocupacionales y salarios esperados, esta situación es mucho más marcada para el sector de jóvenes vulnerables. El poder contar con información y orientación sobre estas cuestiones elementales contribuye a mejorar la toma de decisiones y a minimizar la sobre-oferta de algunas profesiones. Los servicios de intermediación laboral tienen cierto impacto en la reducción del tiempo utilizado en buscar empleo, y entre los que lo consiguen, favoreciendo la obtención de empleo estructurado con mayor ingreso mensual y por hora trabajada.
- 2.43 Los empleadores valoran las habilidades para la vida pese a que son difíciles de medir y observar en el momento de la contratación. Adicionalmente, algunas investigaciones revelan que los empleadores valoran estas habilidades (motivación, actitud hacia el

⁴⁷ En consulta con: Informe de avances (PSR) NEO [ATN/ME-13213-RG-1](#), Ibarraán, Ripani et al (2012), FOMIN (2012), Baptista y Flores Lima (2014)

trabajo, responsabilidad, compromiso) aún más que las técnicas. Varios estudios⁴⁸ han demostrado la influencia de las habilidades para la vida en el éxito de las relaciones interpersonales, ámbito escolar y mercado laboral.

G. Adicionalidad del FOMIN

- 2.44 Adicionalidad No-financiera. La presencia del FOMIN, LMK y IYF así como la de los otros socios regionales de NEO actúa como un catalizador para atraer y movilizar a los principales actores del sector público, privado y de la sociedad civil que trabajan por más y mejores programas de formación técnica y para el empleo de jóvenes pobres y vulnerables. El FOMIN juega un papel clave de facilitador en el proceso de negociación en el diseño de la operación con esta amplia red de socios y la transmisión también del conocimiento técnico y mejores prácticas acumuladas no sólo por el FOMIN sino además por IYF y el BID. Por otro lado, el FOMIN, al incentivar la mejora de la calidad (a través de los estándares de calidad NEO) y de la pertinencia de los servicios de empleabilidad (a través de la vinculación del sector público y entidades de formación con el sector productivo), hace que las inversiones y cofinanciamientos de los miembros de la alianza en actividades de orientación vocacional, capacitación e intermediación laboral, sean más eficientes y se optimicen los recursos generando más impacto en las condiciones socioeconómicas y de vida de los jóvenes. Finalmente, la experiencia del FOMIN en monitoreo y evaluación, complementará la transmisión del conocimiento técnico, fortaleciendo a las entidades en monitoreo y seguimiento para poder constatar los logros alcanzados y para invertir los recursos de manera más rentable y eficiente.
- 2.45 Adicionalidad Financiera. La contribución financiera del FOMIN es fundamental para incentivar la conformación de la alianza y lograr el apalancamiento de recursos públicos y privados. Por cada dólar del FOMIN se ha logrado apalancar al menos 3 de otros aportes y su presencia genera la confianza necesaria para atraer la inversión de los otros miembros.

H. Resultado del Proyecto

- 2.46 La iniciativa NEO Perú busca incrementar la calidad y la pertinencia de los programas de formación ocupacional y técnica, y los proveedores de servicios para la empleabilidad. Para esto, se evaluarán y se fortalecerá la calidad de los servicios según la *Guía de estándares de calidad NEO* de los 25 centros de capacitación, orientación e intermediación laboral en las provincias de Callao y Lima. Esto incluye a 220 profesionales de las áreas mencionadas pertenecientes a los 25 centros. A su vez, 14.000 jóvenes tendrán acceso a mejores servicios de capacitación, asesoramiento vocacional e información de oferta y demanda educativa, social y laboral. Adicionalmente, se espera crear una alianza público-privada y contar con 100 empleadores que ofrezcan pasantías y puestos de trabajos a los jóvenes.

I. Impacto del Proyecto

- 2.47 El impacto buscado con esta iniciativa es incrementar las oportunidades de la inserción laboral de 14.000 jóvenes de los cuales el 50% serán mujeres jóvenes (7.000). De los jóvenes graduados en formación ocupacional y técnica se espera insertar al 50% en un empleo y que por lo menos el 20% de los jóvenes graduados continúen sus estudios y/o se reinserten en el sistema educativo formal. De los jóvenes graduados empleados, se espera que el 50% lo hagan en un empleo formal. Adicionalmente, de los jóvenes

⁴⁸ Cunha y Heckman 2010, Carneiro y Heckman 2003

graduados que hayan sido contratados, devenguen un salario superior al salario mínimo establecido por ley.

J. Impacto Sistémico

- 2.48 NEO Perú contribuye al cambio sistémico a través de los siguientes indicadores: i) 1 alianza público-privada promueve y adopta modelos de escala de empleabilidad juvenil de alto impacto; y ii) 25 instituciones públicas y privadas claves en el país son fortalecidas e implementan nuevas prácticas y mejoras en sus servicios de empleabilidad juvenil basado en el conocimiento y modelos patrocinados por el FOMIN.

III. ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 3.1 Línea de Base. A nivel regional se diseñó un sistema de monitoreo y evaluación que buscar poder capturar los resultados y cambios en todos los países donde se implementa la plataforma digital NEO. Este sistema contiene un conjunto acotado de indicadores y una serie de herramientas para su medición. Se espera que todos los países NEO implementen este sistema con el objetivo de obtener información agregable a nivel regional y comparable entre las distintas experiencias locales. Como parte del programa NEO regional, NEO Perú se conectará digitalmente a la plataforma tecnológica del sistema de información NEO que facilita el seguimiento de los jóvenes en sus trayectorias educativas y laborales y de las instituciones a fortalecer. Para ello se implementará una serie de instrumentos de ingreso o registro con un número único por participante e institución que servirá de línea de base para el programa.
- 3.2 Seguimiento. El sistema de información además de seguir el desempeño de los jóvenes e instituciones igualmente servirá para recopilar indicadores de gestión del programa para facilitar la toma de decisiones de la Alianza NEO Perú. Como parte de la unidad ejecutora se tienen planeado contratar a una persona para dar seguimiento al sistema y velar por el control de calidad de los datos.
- 3.3 Evaluación. Para este proyecto se tienen planeado una evaluación intermedia y otra final para analizar el desarrollo del proyecto y si se han podido responder a las preguntas de conocimiento: (i) ¿cómo funciona una alianza público-privada enfocada a fortalecer y articular instituciones proveedoras de servicios para la empleabilidad juvenil?; (ii) ¿cuáles son los factores críticos para el éxito de las mesas de trabajo con empresas?; (iii) ¿cuáles son factores críticos para el éxito de las políticas de empleabilidad juvenil en Perú?; y iv) ¿cuáles son los distintos procesos de intermediación laboral para jóvenes, en condición de vulnerabilidad y fuera del sistema, que han probado ser efectivos? Por último, NEO Perú tiene por objetivo sistematizar herramientas y metodologías adaptadas a las instituciones y contexto peruano para potenciar su réplica y escala.
- 3.4 Se buscará medir el los efectos en las condiciones socioeconómicas y estándares de vida que tuvo la iniciativa sobre los jóvenes y su inserción laboral y/o vuelta a los estudios de los beneficiarios finales, diferenciando entre hombres y mujeres jóvenes, pobres y vulnerables. Finalmente una de las preguntas a responder será si la Alianza NEO Perú ha logrado posicionar, adoptar y continuar replicando mejores prácticas y programas de alto impacto para jóvenes vulnerables, que incluyan un componente de género, y una mayor cohesión y coordinación entre los programas de empleabilidad ofrecidos en Perú
- 3.5 Taller de cierre. Oportunamente, el Organismo Ejecutor organizará un Taller de Cierre con el objetivo de evaluar en forma conjunta con otros miembros involucrados los

resultados alcanzados, identificar las tareas adicionales para garantizar la sostenibilidad de las acciones iniciadas por el proyecto e identificar y diseminar las lecciones aprendidas y mejores prácticas.

IV. COSTO Y FINANCIAMIENTO

- 4.1 El proyecto tiene un costo total de US\$14 millones de los cuales US\$1,5 millones (11%) serán aportados por el FOMIN con carácter no reembolsable y US\$ 12,5 millones (89%) corresponden a aportaciones (contraparte y cofinanciamiento) de la Alianza NEO Perú. Si bien CAPLAB firmará el convenio con el FOMIN, los recursos de contraparte y cofinanciamiento provienen no sólo de CAPLAB, sino de los miembros de la Alianza. Es por ello que CAPLAB hará sus mejores esfuerzos para que los miembros de la Alianza NEO Perú aporten sus recursos correspondientes y para lograr contribuciones adicionales de otros donantes que completen el valor total del aporte. El período de ejecución será de 36 meses y período de desembolsos será 42 meses.
- 4.2 Referente al 89% de la aportación de la Alianza NEO Perú, las entidades públicas y privadas de la Alianza NEO Perú estarán aportando alrededor de US\$12,5 millones. Por parte del sector público, el Ministerio de Educación aportará un total de US\$ 5,2 millones para la financiación de cursos de formación. SENCICO aportará un total de US\$1,3 millones para los componentes 2 y 3. Por el sector privado y de la sociedad civil los mayores donantes identificados hasta el momento son el Obispado del Callao con un aporte de US\$1,92 millones, Fe y Alegría con un aporte de US\$1,89 millones y la Cámara de Comercio de Lima con una aportación de US\$1,5 millones (ver Anexo IV para ver los aportes de cada entidad por componente). Estas aportaciones serán garantizadas a través del acuerdo de gobernanza y las cartas de compromiso de contrapartida o cofinanciamiento de actividades o los acuerdos bilaterales entre cada uno de los miembros de la alianza y el Organismo Ejecutor, anexos a este acuerdo de gobernanza, y confirmarán los montos a aportar y responsabilidades a asumir por las partes. La aprobación de este Acuerdo de Gobernanza y el aporte de las cartas de compromiso serán condiciones previas al primer desembolso.
- 4.3 La contribución del FOMIN financia mayoritariamente los Componentes 3 y 4 relativos a la evaluación y fortalecimiento institucional de los centros de formación e intermediación laboral, el apoyo para desarrollar planes de mejora de sus servicios y la mayor parte de las actividades de conocimiento, comunicación y fortalecimiento de la Alianza. Otra área donde el aporte del FOMIN es clave es en el Organismo Ejecutor, con recursos para contratar al coordinador general y personal de apoyo para la gestión del proyecto. En principio, no se han identificado recursos FOMIN para la compra de bienes. Los servicios de evaluación desarrollo de los planes de mejora según la *Guía de estándares de calidad NEO* y la implementación del currículo de habilidades para la vida según el programa PTS serán provistos de manera directa por IYF (ver párrafo 2.3).
- 4.4 Nótese que buscando la escala, existe una participación importante del sector público y un número importante de los centros preidentificados a fortalecer provienen de instituciones del sector público o entidades subvencionadas, junto con el número de jóvenes atendidos por esas instituciones (ver 2.5). Se identifica como cofinanciamiento a las inversiones en servicios de atención directa al joven que las instituciones ya están haciendo o tienen planificadas a realizar. Con NEO se busca que optimicen los recursos que invierten incrementando la calidad y pertinencia de sus programas formación y servicios de orientación e intermediación. El reconocimiento del cofinanciamiento de estas instituciones se realizará por cumplimiento de actividades descritas en sus cartas de compromiso.

	FOMIN	Contraparte	Cofinanciamiento	Total
Componentes del Proyecto				
Componente 1. Identificación de la demanda del mercado de trabajo para la inserción laboral de los jóvenes.	\$ 20.890	\$ 26.210	\$ -	\$ 47.100
Componente 2. Pertinencia de la oferta formativa alineada a necesidades de la demanda laboral y de los jóvenes.	\$ 120.000	\$ 82.000	\$ 10.600.000	\$10.802.000
Componente 3. Coordinación de los servicios de apoyo a la inserción laboral para responder a las necesidades de jóvenes más vulnerables.	\$ 200.375	\$ 9.325	\$ 1.432.000	\$ 1.641.700
Componente 4. Fortalecimiento de instituciones prestadoras de servicios de empleabilidad para los jóvenes y de la Alianza NEO Perú	\$ 443.100	\$ 176.850	\$ -	\$ 619.950
Componente 5. Estrategia de gestión de conocimiento y comunicación	\$ 193.750	\$ 79.750	\$ -	\$ 273.500
Componentes de Ejecución y Supervisión				
Agencia ejecutora/ Administrativo	\$ 389.569	\$ 126.729	\$ -	\$ 516.298
Sistema de monitoreo *	\$ 10.000			\$ 10.000
Talleres de arranque/ cierre - sostenibilidad	\$ 2.000	\$ -	\$ -	\$ 2.000
Evaluación intermedia	\$ 12.000	\$ -	\$ -	\$ 12.000
Evaluación final	\$ 12.000	\$ -	\$ -	\$ 12.000
Auditorías y Revisiones Ex post	\$ 30.000	\$ -	\$ -	\$ 30.000
Contingencias e imprevistos	\$ 20.000	\$ -	\$ -	\$ 20.000
Sub-total	\$1.453.684	\$ 500.864	\$ 12.032.000	\$13.986.548
% of Financiamiento	10,8%	3,6%	85,6%	
Cuenta Evaluación de Impacto	\$ 50.000	\$ -	\$ -	\$ 50.000
Cuenta de Agenda	\$ 20.000	\$ -	\$ -	\$ 20.000
Gran Total	\$1.523.684	\$ 500.864	\$ 12.032.000	\$14.056.548

*INCLUIDO DENTRO DEL COMPONENTE 4

V. AGENCIA EJECUTORA

5.1 CAPLAB⁴⁹, la cual fue evaluada como una institución de bajo riesgo según el DNA y elegible para revisiones anuales de adquisición de bienes y servicios modalidad ex-post, será el Organismo Ejecutor⁵⁰ de este proyecto y firmará el convenio con el Banco. CAPLAB es una asociación civil sin fines de lucro, inscrita en registros públicos. En 1997, inició sus acciones hasta la mitad del año 2009 como un Programa de

⁴⁹ www.capla.org.pe

⁵⁰ Agencia Ejecutora es utilizado como sinónimo de Organismo Ejecutor

Capacitación Laboral de la Agencia Suiza para la Cooperación y el Desarrollo, COSUDE. En la actualidad, con 18 años de funcionamiento desarrolla proyectos enfocados principalmente a la población joven y mujeres, actores importantes en la competitividad del país, impulsando el desarrollo de sus capacidades personales y laborales para mejorar su calidad de vida e inserción en el desarrollo socioeconómico con eficacia y calidad.

- 5.2 Sus servicios comprenden a poblaciones rurales y urbanas con estrategias diferenciadas por razones de cultura, género, edad y condiciones de desarrollo. CAPLAB innova permanentemente, asegurando acceso a conocimiento, tecnologías apropiadas y calidad de sus productos y servicios que contribuyen a la pertinencia de la formación profesional y garantizan mejores condiciones de empleabilidad.
- 5.3 Además de su amplia experiencia en la gestión de proyectos con entidades públicas y privadas, ha desarrollado programas y servicios con entidades de cooperación tales como: COSUDE, GIZ, UE, Cooperación Belga, ACDI, Banco Mundial, entre otros. Tiene experiencia de trabajo de empleabilidad juvenil a través del programa entra21, entre otros, con el que trabajó un exitoso proyecto de escalabilidad en ámbitos urbanos y rurales. Entre sus líneas de acción principales, figuran: desarrollo de capacidades sociales y personales para jóvenes y adultos; servicios de capacitación orientados al empleo; capacitación laboral con enfoque de competencias; desarrollo de perfiles ocupacionales; formación de formadores e incidencia para la gestión de políticas públicas.
- 5.4 CAPLAB establecerá una Unidad Ejecutora y la estructura necesaria para que efectiva y eficientemente ejecute las actividades y gestione los recursos del proyecto. Esta Unidad Ejecutora estará compuesta por un coordinador general, un administrativo/financiero, un especialista en monitoreo y evaluación, un especialista de comunicaciones y recaudación de fondos, y un coordinador de los componentes para ejecutar las actividades y gestionar los recursos de NEO Perú. CAPLAB también se responsabilizará por someter informes de avance del proyecto y actualizaciones del plan de adquisiciones de forma anual. Los detalles de la estructura de la Unidad Ejecutora y los requerimientos de los informes de avance se encuentran en el Anexo VII en los archivos técnicos de esta operación.
- 5.5 CAPLAB podrá contratar en forma directa al Coordinador del Proyecto, posición que será financiada con recursos del FOMIN y que deberá contar con la aprobación de los integrantes de la alianza. La justificación de la selección directa se basa en la experiencia y calificaciones del candidato para implementar proyectos de empleabilidad juvenil y guarda conformidad con lo establecido en las Políticas para la selección y contratación de consultores financiados por el BID GN-2350-9.

VI. RIESGOS DEL PROYECTO

- 6.1 **Riesgos asociados a la sostenibilidad del proyecto.** Las alianzas público privadas son una parte esencial de la iniciativa pero con los cambios de autoridades en las instituciones, sobre todo en las entidades públicas, se corre el riesgo de perder el interés, participación y aportes de los miembros en el tiempo. Como medida de mitigación la Alianza NEO Perú ha desarrollado un acuerdo de gobernanza describiendo las responsabilidades de los miembros y asegurando su participación. Se proponen respuestas adicionales como: (i) diversificar responsabilidades entre el sector público y privado para garantizar cierto nivel de implementación de las actividades, (ii) realizar cabildeo en grupos por sectores con las autoridades entrantes y salientes para informar sobre los beneficios y los resultados de la iniciativa, y (iii) injertar las iniciativas en los planes de desarrollo de largo plazo del Estado en la que suelen participar

diferentes sectores y actores de la sociedad civil. Por otro lado, la iniciativa en su Componente 4 contempla el fortalecimiento de la Alianza NEO Perú a través de talleres especializados en el trabajo en alianzas, resolución de conflictos y estandarización de procesos que mitiguen los riesgos de la desintegración.

- 6.2 **Riesgos sectoriales.** Otro riesgo, es la imposibilidad de convocar un número pertinente de empresas en los sectores seleccionados que contribuyan otorgando pasantías o plazas de trabajo. Como medida de mitigación la Alianza NEO Perú, CAPLAB y FOMIN pretenden utilizar su red de contactos para alcanzar dichas empresas. De forma específica la iniciativa en sus Componentes 1 y 2 prevé hacer contactos empresariales para este fin. Otra forma de convocar empresas se hará a través de la campaña de comunicación descrita en el Componente 5.
- 6.3 **Riesgos sociales.** Se espera que al final del programa, el 50% de las personas insertadas a través de las nuevas modalidades de capacitación sean mujeres. De la misma forma se espera atender a 500 jóvenes con mayor grado de vulnerabilidad de los cuales se espera insertar al 20% en un trabajo. Esto constituye un desafío, ya que las estadísticas laborales indican que las mujeres y jóvenes con más alejados de los sistemas de educación y de empleabilidad tienen más problemas de inserción laboral que otros grupos. Para mitigar este riesgo, las estrategias de vinculación con las personas y con el sector productivo incluirán actividades con enfoque de género y jóvenes más vulnerables para fomentar la capacitación e inserción laboral de grupos más vulnerables como: i) estándares de calidad que incluyan consideraciones de género, etnia, procedencia geográfica o condición de discapacidad en las actividades de evaluación de la calidad y el fortalecimiento de la capacidad técnica de las entidades prestadoras de servicios para la empleabilidad; ii) sensibilización de empleadores; iii) análisis estratégicos de posiciones disponibles para este grupos; y v) apoyo específico a las mujeres con hijos (que participan en el proyecto piloto de acompañamiento a la inserción laboral) y otros grupos vulnerables.

VII. EFECTOS AMBIENTALES Y SOCIALES

- 7.1 El proyecto no presenta efectos medioambientales o sociales negativos. Por el contrario, facilita la integración social de jóvenes, hombres y mujeres, de escasos recursos a través de la capacitación técnica y en habilidades para la vida para su inserción en el mundo laboral formal o para continuar sus estudios.
- 7.2 Según la Revisión Medioambiental y Social (ESR), este proyecto obtuvo una calificación de "C".

VIII. CUMPLIMIENTO CON HITOS Y ARREGLOS FIDUCIARIOS ESPECIALES

- 8.1 Desembolsos por Resultados y Arreglos Fiduciarios. La Agencia Ejecutora se comprometerá a los arreglos estándar del FOMIN referentes a desembolsos por resultados, adquisiciones, y gestión financiera especificada en el Anexo VIII.

IX. ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROPIEDAD INTELECTUAL

- 9.1 Propiedad Intelectual. El BID tendrá la propiedad intelectual de cualquier trabajo producido o resultados obtenidos en el marco de NEO Perú. El Banco, a su discreción podrá otorgar una licencia gratuita no exclusiva con fin no comercial para la disseminación, reproducción y publicación en cualquier medio de estos trabajos que son de propiedad exclusiva del Banco. El Organismo Ejecutor debe asegurar que en todos

los contratos que se suscriban con consultores bajo esta operación se incluya una asignación expresa al Banco de todos los derechos de copyright, patente y cualquier otro derecho de propiedad intelectual.