

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL
DESARROLLO

EVALUACION EXTERNA DEL PROYECTO PLAN DE
EMPLEO URGENTE

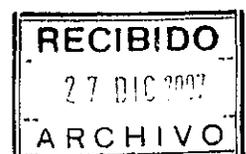
PREFECTURA DE TARIJA. BOL/50775

INFORME FINAL ✓

Diciembre 2007

Coordinadora: Helga Salinas
Consultores: Sergio Antezana
Maria Eugenia Barrios
Susana Donoso

Informe Original en Parte Doc.



PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

EVALUACION EXTERNA DEL PROYECTO "PLAN DE EMPLEO URGENTE"

BOL/50755. PREFECTURA DE TARIJA

RESUMEN EJECUTIVO

El presente Resumen Ejecutivo presenta una síntesis de los principales hallazgos de la Evaluación Externa del Proyecto "Plan de Empleo Urgente" desarrollada entre noviembre y diciembre del presente año.

El trabajo de campo tomó una muestra de 41 proyectos distribuidos entre todas las subprefecturas y corregimientos de Tarija, los que representan adecuadamente los distintos componentes de Empleo Temporal, Capacitación e Inserción Laboral. Se eligió los proyectos en ejecución para poder entrevistar a los beneficiarios, ejecutores y supervisores, se visitó 33 proyectos que estaban disponibles

Proyectos visitados en el trabajo de campo

Cercado, Arce, O'Connor	No Proyectos	Obreros	Maestros obra	Profesionales
Gran Chaco, Avilez, Mendez	33	1449	29	32

Los resultados de la evaluación se resumen de la siguiente manera:

Mejores prácticas desarrolladas por el Proyecto (producto3).

La ingeniería de administración delegada del proyecto, ha funcionado óptimamente, el conjunto de medidas tales como: i) contar con un sistema computarizado único, que vincule la coordinación del proyecto, la mayorista FADES, la supervisora SIC y la empresa de seguros Credinform, ha permitido tener información oportuna, mejorar los controles sobre asignación de obreros, planillas y supervisión logrando transparencia y oportunidad; ii) lograr que la mayorista, supervisora y empresa de seguros separen una oficina exclusiva para el PEU ha concentrado la responsabilidad, ha mejorado controles y permite pagos oportunos y menos reclamos; iii) los reglamentos desarrollados sistematizan todo el flujo del proceso y evitan discrecionalidades, y iv) la negociación con FADES para incrementar el fondo rotativo, con un costo mayor para FADES, por la boleta, ha permitido fluidez en los pagos, oportunidad de los mismos y mejor servicio a los beneficiarios.

El indicador del costo de administración delegada del proyecto 12.62% es una cifra razonable y competitiva en comparación a otros proyectos de empleo, es una muestra de que la administración delegada permite administrar con transparencia, profesionalidad y a bajo costo.

De acuerdo a las entrevistas realizadas con autoridades de la Prefectura, la percepción de la administración del proyecto es buena y la idea es seguir el 2008 en las mismas condiciones.

Lecciones aprendidas e impactos económicos y sociales. (producto 2).

Se puede identificar las siguientes lecciones e impactos a noviembre del 2007.

- *En el componente Empleo Temporal se ha superado la meta propuesta de empleo, el Proyecto, se ha constituido en un generador de ingreso por encima de lo esperado y ha permitido desarrollar obras muchas veces postergadas en el área rural y en general identificadas por los beneficiarios y los resultados de la calidad de los proyectos a juicio de los Subprefectos, empresas constructoras en Tarija y los beneficiarios de los mismos reúnen condiciones de calidad comparable a las desarrolladas por las empresas constructoras.*

- *Los indicadores cuantitativos, muestran lo siguiente:*

Empleos generados 32.208 Personas desempleadas en el área urbana¹ 19.987

Empleos urbanos generados 11.726

De un total de 32.208 empleos generados existen 11.726 empleos generados en el área urbana, los mismos que han sido ejecutado por 6.918 personas, siendo el mayor porcentaje de personas que han trabajado una sola vez, indicador que muestra la distribución del empleo, el mayor porcentaje corresponde a mujeres (5.230) que representan 75.6% del total contratado y tienen una edad promedio menores a 30 años, el 60% con hijos en un promedio de 4 hijos por persona.

Este indicador muestra claramente que el PEU ha trabajado con la población más vulnerable dentro de los desempleados urbanos, mujeres, jefes de familia, con hijos, sin formación previa y que normalmente tienen ingresos irregulares con un promedio mensual de Bs. 350 a Bs 400. El PEU ha representado un ingreso mayor, estable, que por el horario les permite seguir desarrollando actividades para complementar su ingreso, por el uniforme les permite cuidar su ropa y ha contribuido a mejorar su auto estima porque ahora pueden llevar comida a su familia y reconocen que el trato es de respeto, consideración reflejado en la frase de una beneficiaria. "Nos tratan muy bien"

- *En general se ha valorizado el mercado laboral, los albañiles recibían Bs 600 por 8 horas durante 6 días, hoy en día por el incremento de la construcción en Tarija, que se debe al IDH, a las empresas petroleras y en parte por el PEU, los salarios para este colectivo han mejorado en un 30%.*
- *Otro indicador que permite medir como se ha valorizado el mercado laboral para los albañiles, es la inscripción de alrededor de 1.000 personas de empresas constructoras a las AFP, con seguro de vejez y salud, estrategia que las empresas están usando para retener a sus trabajadores. Se ha podido percibir que existe una presión para los albañiles para ir a Potosí, donde por el incremento de los precios de la minería existe un boom de construcción.*
- *Del total de personas registradas, al menos el 90% de los inscritos a la Base de Datos ha recibido al menos un empleo y en muchos casos mas de un empleo.*

¹ Indicador estimado por el proyecto para el 2007 sobre la base de los indicadores demográficos del INE

- Se ha buscado medir en que medida, el PEU ha generado un incentivo para personas de otros departamentos, el análisis de las cifras de la Base de Datos, permite afirmar que un 75% de los beneficiarios son tarijeños, por tanto, el programa no está creando incentivos para migrar a pobladores de otros departamentos.
- Los impactos relevantes en el área rural son la distribución del ingreso, todas las obras han sido ejecutadas por los propios comunarios, ellos mismos han identificado sus obras y el nivel de identificación que tienen con las mismas y con la calidad de la obra se percibe claramente en el trabajo de campo.
- La distribución del empleo en el área rural es más equitativa entre ambos géneros, en muchos casos trabaja la pareja y el porcentaje de repeticiones es muy bajo debido a que los obreros son los mismos comunarios.
- Las obras desarrolladas son buenas en calidad y en muchos casos representan beneficios adicionales como el caso de mejoramiento de caminos que les permite sacar sus productos o llegar mejor a los centros poblados, conexión de agua porque facilita el trabajo y la provisión de agua para su propio consumo, aprender a injertar plantas, porque les permite ganar mejor al emplearse como injertadores que como jornaleros.
- El PEU ha llegado con proyectos a sitios bastante alejados de las vías camineras, ha provisto de la infraestructura identificada por los comunarios, en muchos casos el pago de los obreros ha tenido dificultades para llegar por la distancia, pero la obra y el ingreso generado representan han llegado a estos pueblos alejados.

En la capacitación in situ, el PEU ha capacitado a 26.146 albañiles, a juicio de empresas constructoras ahora son capaces de hacer gaviones, empedrados, canchas deportivas, aceras, cordones y plazuelas. Falta cerrar el círculo documentando su capacitación con un certificado para insertarlos en el mercado de la construcción, se considera este certificado muy útil por el prejuicio de contratar albañiles mujeres y porque un certificado es un aval de que las personas tienen un oficio.

Este conjunto de personas capacitadas con diferentes grados y niveles podrían formar parte de la Bolsa de Trabajo que todavía no se ha puesto en ejecución, dada la demanda de obreros de la construcción, podría pensarse en poner en marcha la Bolsa para el 2008.

El componente de capacitación formal merece ser ajustado para triangular mejor empleo, capacitación, inserción laboral.

- La oferta de capacitados, demanda de las empresas y los deseos de capacitarse no han tenido una correlación positiva.
- Los 2.947 capacitados muestran haber logrado la meta pero la predominancia de temas como cocina, peluquería, corte y confección, cosmetología que no son demandados en igual proporción a carpintería y albañilería no son un indicador de éxito por su efecto limitado en la inserción.

- Entre las lecciones aprendidas merece cambiarse la metodología de *aprender viendo por aprender haciendo* que en algunos cursos se ha venido aplicando.

El componente de inserción ha tenido pocos casos en su mayoría exitosos.

- De 403 capacitados, 225 egresaron y han sido insertados el 89.78%.
- El trabajo de campo muestra que los empresarios con trayectoria y necesidades específicas y puntuales capacitan e insertan fácilmente.
- Una lección aprendida es la necesidad de evaluar previamente al empresario contratista, probablemente las empresas medianas pueden generar empleos estables, no así las microempresas.
- La estrategia de acercarse a las empresas que forman parte de una cadena productiva ha sido exitosa, tal el caso de la madera, en la cual se ha capacitado personas necesarias con un buen nivel. Continuar con esta estrategia parece una línea adecuada.
- El caso de la cerámica es otro ejemplo a seguir porque las personas capacitadas se han insertado en una fábrica con todas las protecciones de la ley, con un ingreso superior al PEU en al menos 40%, son valorizadas por su actual empleador y trabajan a la sombra.

Ventajas competitivas y comparativas PLANE, PEU.

- El diseño del PEU tiene ventajas competitivas sobre el PLANE porque incorpora la capacitación in situ, la inserción laboral y la capacitación formal permitiendo superar la etapa de empleo temporal.
- El diseño de la ingeniería del proyecto es comparativamente mejor, porque el sistema está integrado, la existencia de un solo mayorista vinculado y con administración separada al igual que la supervisión y la aseguradora permiten transparencia, eficiencia y responsabilidad. Se considera que los temas identificados por la evaluación del PLANE como negativos, han sido superados completamente por el PEU tanto en el diseño como en la ejecución.

Ventajas competitivas y comparativas con el PROSOL.

- El PROSOL otorga Bs 2000. de capital a cada familia de cada comunidad para fines productivos en comunidad, el PEU financia empleos, podrían lograrse alianzas que optimicen el uso de los recursos.
- Se considera que la administración del PNUD hubiera sido más adecuada y habría permitido mejorar los niveles de coordinación. La politización del proyecto tiene parado el mismo, discutiendo el reglamento de ejecución, en tanto no salga, será muy difícil ejecutarlo y juzgar la posibilidad real de coordinación con el PEU. El despegue del PROSOL parece dificultoso y lento.

Estrategia de continuidad, se considera que la propuesta es adecuada en el componente empleo temporal, probablemente para optimizar recursos se podría explorar tres sectores que son:

- a) *La construcción*, Dado el boom de la construcción en Tarija y de recursos humanos capacitados in situ por el PEU, se podría explorar posibilidades como: i) Promover la formación de micro empresas o asociaciones de albañiles que reciban formación

- en gestión y en presentación a ferias a la inversa, ii) promover su asociación y capacidad en gestión para poder presentarse a trabajos menores de infraestructura para los que ya están capacitados;
- b) **Sector Salud.** Generar alianzas estratégicas con el SUSAT para apoyar la capacitación de los vigilantes de salud en el ataque a la mortalidad infantil y materna; capacitación y pago a los fumigadores para el control del chagas, mejoramiento de vivienda y escuelas, postas y hospitales con el mismo fin y en alianza con otras ONG como Plan Internacional, CARE y otras y finalmente
 - c) **Cadenas Productivas.** Generar una alianza estratégica con las cadenas productivas, se ha identificado algunas como vino, madera, maíz, maní y ajo que requieren mano de obra, obras de infraestructura, capacitación en manejo de plantas, secado, etc que permiten empleos sostenibles en el tiempo.

En general se considera que la evaluación ha sido positiva, se han encontrado impactos positivos tanto en la ingeniería del proyecto como en el impacto sobre los beneficiarios, es de destacar que la ejecución del programa ha sido excelente, porque ha permitido resolver los temas sobre la marcha, flexibilizar y sistematizar según la demanda, presionar a las entidades mayorista y supervisora para ejecutar mejor su trabajo y lograr transparencia, eficiencia y oportunidad.

Se considera que el diseño permite una estrategia de salida con un porcentaje de inserción relevante sobre la base de ajustes en la triangulación de empleo, capacitación e inserción.

Análisis de la propuesta para el 2008. La coordinación del proyecto ha generado una propuesta para el 2008. A juicio de la evaluación esta propuesta es adecuada, permite utilizar los éxitos ya logrados en el tema generación de empleo, su sesgo al área rural representa el reconocimiento de mayores necesidades, cuidando el equilibrio con la presencia de un mayor contingente de desempleados urbanos.

En el tema capacitación probablemente vale la pena revisar la misma para no ofrecer mas cursos en temas que no tienen un mercado de trabajo próximo como (corte y confección, cocina y otras) y dirigir estos recursos a los otros temas que permiten complementar esfuerzos departamentales y mejorar los mismos, como es el tema de salud y la necesidad de contar con vigilantes de salud que manejen al menos elementos de salud primaria, que puedan apoyar en el control del chagas y la malaria, en el control del niño sano y disminuir la mortalidad materna e infantil.

La propuesta de la coordinación con el Reglamento del componente de Inserción Laboral es un buen ejercicio de apoyar la triangulación óptima de empleo, capacitación e inserción, no obstante dado el pequeño mercado formal de empresas en Tarija, habría que cuidar de no introducir elementos que permitan a las empresas financiarse con el PEU o disminuir personas de planta con gente del PEU.

En general se considera que el PEU es una experiencia exitosa de un programa de empleo y que el PNUD podría generar un paquete con estos resultados para poder transferirlo a la misma prefectura o a otras entidades que deseen poner en marcha un programa de empleo temporal.

El detalle del análisis se encuentra en el documento ajustado por indicadores cuantitativos y por el rescate de las evaluaciones en el trabajo de campo, resúmenes de las matrices se incluyen en el documento para enriquecer su lectura.

Agradecemos al personal del PEU por habernos brindado toda la información necesaria, el apoyo logístico para las visitas de campo con toda transparencia, fluidez y rapidez.

Agradecemos al personal a cargo en el PNUD por el apoyo, la documentación entregada y la confianza depositada.

La Paz, diciembre 2007.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

EVALUACION EXTERNA DEL PROYECTO BOL/50775
"PLAN DE EMPLEO URGENTE"

PREFECTURA DE TARIJA

Diciembre 2007

1. *Antecedentes*
2. *Breve Reseña del Departamento de Tarija*
3. *Resultados de la Evaluación*
 - 3.1. *El Programa en cifras*
 - 3.2. *Análisis de la información financiera*
 - 3.3. *La Ingeniería del Proyecto*
 - 3.4. *El Impacto de cada componente.*
 - 3.4.1. *Empleo Temporal*
 - 3.4.2. *Capacitación in situ*
 - 3.4.3. *Capacitación Formal*
 - 3.4.4. *Inserción laboral*
4. *Lecciones aprendidas y Recomendaciones*
 - 4.1. *Sobre la Ingeniería del proyecto*
 - 4.1.1. *Análisis costo/beneficio del diseño*
 - 4.2. *Sobre los componentes*
 - 4.2.1. *Empleo Temporal*
 - 4.2.2. *Capacitación in situ*
 - 4.2.3. *Capacitación formal*
 - 4.2.4. *Inserción Laboral*
5. *Ventajas competitivas y comparativas y el valor agregado del proyecto, en comparación con el PLANE y el PROSOL*
 - 5.1. *Principales diferencias entre PLANE y PEU*
 - 5.2. *Principales diferencias entre el PEU y PROSOL*
6. *Estrategia de Salida y propuesta de continuidad.*
 - 6.1. *Áreas de inserción laboral*
 - *Sector de la construcción.*
 - *Sector de Salud*
 - *Cadenas Productivas*
 - 6.2. *Análisis de la propuesta de continuidad del PEU para el 2008*

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

EVALUACION EXTERNA DEL PROYECTO BOL 50775
"PLAN DE EMPLEO URGENTE"

PREFECTURA DE TARIJA

Diciembre 2007

1. ANTECEDENTES

El PNUD invitó a empresas consultoras para efectuar la evaluación del Proyecto BOL/50775 "Plan de Empleo Urgente de Tarija", Salinas y Asociados presentó su propuesta y se adjudicó la citada evaluación. Después de compartir el Plan de Trabajo y Cronograma con el PNUD y con el Coordinador del Proyecto, se acordó la visita a Tarija, la misma que comprendió dos grandes componentes:

1. Un análisis de la ingeniería con la cuál se organizó el Proyecto, evaluando como funciona y el costo beneficio del mismo.
2. Un análisis del impacto del Proyecto en los beneficiarios, para lo cual se tomó una muestra del conjunto de proyectos que desarrolla el PEU. De los 176 actualmente en ejecución se tomó una muestra inicial de 41 proyectos se visitó 31. Estos proyectos reflejan la visita a todas las subprefecturas, municipios donde se están desarrollando los diferentes proyectos.

Sobre la base de esta recopilación documental y trabajo de campo se elabora el presente documento de evaluación (producto 1), el mismo que mantiene una coherencia de análisis por la cuál los productos están formando parte del documento como un todo. Para una búsqueda rápida de los productos ofrecidos se presenta la siguiente referencia:

- El documento de las ventajas competitivas y comparativas del PEU respecto al PLANE y PROSOL (producto 2), se presenta en los puntos 5.1 y 5.2 del presente documento.
- El Informe descriptivo y analítico de lecciones aprendidas (producto 3) y el informe descriptivo y analítico que muestre las mejores prácticas (producto 4) se explican en los puntos 3 y 4 del documento.
- La Propuesta de estrategia para la continuidad del programa (producto 5) está en el punto 6 del presente trabajo.

El equipo de consultores está integrado por cuatro profesionales que desarrollaron tanto el trabajo de campo como el trabajo de laboratorio y conclusiones.

Deseamos agradecer la colaboración de todo el equipo del PEU en Tarija, del personal del PNUD, autoridades de la Prefectura y de las entidades que participan en el proyecto

Salinas y Asociados

FADES a nivel nacional y departamental, SIC y Credinform, sin cuyo apoyo no hubiera sido posible llegar a los resultados que se presentan.

2. BREVE RESEÑA

El Departamento de Tarija tiene una superficie de 37.623 Km² y muestra los siguientes indicadores:

Cuadro No 1. Principales indicadores de Tarija

POBLACION*	Habitantes	Indicador	Habitantes
Datos 2007	484.250		
Hombres	243.483	Mortalidad infantil. 2003	29/1000 antes del 1er año
Mujeres	240.767		
Urbana	64%	Tasa cobertura vacuna pentavalente. 2005	77.5%
Rural	36%		
PEA (2007)	199.016		
PEA Hombres 2007	129.260	Cobertura Agua potable. 2005	76.3%
PEA mujeres 2007	69.811	Cobertura saneamiento. 2005	53.7%
Desocupada (2005)	19.845		
Desocupada 2007	19.987	DETALLE REGISTRO PEU	
Desocupada (2010)*	20.203	Maestros Constructores	158
Registro urbano de desocupados del PEU	11.661	Obreros	10.170
		Profesionales	433.

Fuente: Base de Datos del PEU, Proyección población según datos INE

*Para efectos del presente trabajo y debido a que no existe información del INE para el 2007 a nivel de provincias tarijeñas, se ha elaborado una proyección tomando en cuenta las tasas de crecimiento anual del INE para Tarija.

Cuadro No 2. Tasas de crecimiento demográfico según el INE

TASAS	%
Crecimiento anual población (INE)	2.69%
Crecimiento anual PEA (INE)	3.59%
Crecimiento anual PEA Urbana (INE)	5.20%
Crecimiento anual PEA Rural (INE)	0.89%
Crecimiento Anual desocupados (INE)	0.36%

Fuente INE

La conceptualización del Proyecto BOL/50775 "Plan de Empleo Urgente" nace desde la oferta electoral del actual Prefecto, cuyos supuestos al 2005 estiman una tasa de 10.7% de población desocupada equivalente a 19.845 personas, se considera que el porcentaje mas alto de esta población no cuenta con formación alguna, de modo que su grado de calificación para trabajar es precario.

3. RESULTADOS DE LA EVALUACION

3.1. EL PROGRAMA EN CIFRAS

Cuadro No 3. Datos de ejecución del empleo generado a noviembre del 2007.

Provincia	Municipio	Población*	Desarrollo humano	Medio ambiente	Productivos	Total empleos
			<i>No empleos generados</i>			
ARCE	BERMEJO	38.355	1.140	780	1110	3.030
ARCE	PADCAYA	20.947	772	108	712	1.592
AVILEZ	URIONDO	13.353	360	160	734	1.254
AVILEZ	YUNCHARA	5.458		38	1.699	1.737
O'CONNOR	ENTRE RIOS	21.055	298	66	582	946
CERCADO	TARIJA	194.288	4.852	440	1112	6.404
GRAN CHACO	CARAPARI	9.947	152		1119	1.271
GRAN CHACO	VILLA MONTES	26.919	1.534	120	740	2.394
GRAN CHACO	YACUIBA	119.783	3.500	3440	810	7.750
MENDEZ	EL PUENTE	10.469	1.384	864	1390	3.638
MENDEZ	SN LORENZO	23.676	882	138	1244	2.264
TOTAL		484.250	14.874	6154	11252	32.280

Fuente: Base de datos PEU y población proyectada por la consultora.

Los datos del PEU del componente Empleo Temporal a noviembre del 2007, fecha de la evaluación, muestran que se ha generado 32.280 empleos tanto en el área urbana como en el área rural. Hecho significativo tomando en cuenta un total de 19.987 desempleados urbanos para el año 2007. Si bien la cifra de empleos incluye personas que han trabajado mas de una vez, el total de personas empleadas en el área urbana es de 30% respecto a la tasa de desempleo, indicador relevante, superior a lo programado y a lo esperado en un programa de empleo temporal. Las cifras al cierre del año superaran estas cifras por lo proyectos comprometidos con la reposición de recursos.

Cuadro No 4. Personas empleadas por el PEU en área urbana y rural

	Femenino	Masculino	Total
Rural	8.600	7.545	16.145
Urbano	5.230	1.688	6.918
Total	13.830	9.233	23.063
Desocupados			19.987
Tasa ocupación urbana			30%

Fuente: elaboración propia s/Base de datos PEU y proyección población 2007

La Base de datos del PEU permite deducir las personas que se han empleado mas de una vez, obteniendo de ese modo las personas empleadas que son ligeramente menores que los

Salinas y Asociados

empleos generados, debido a la política en el área urbana de recontractar solo después de una semana de concluido el proyecto, mas las semana que se espera para recibir el pago del primer contrato, total que antes de 15 días la persona no es contratada efectivamente de nuevo.

En el área rural, el PEU ha generado ingresos y empleo a mas del 10% de la población rural, además de proveerle infraestructura para necesidades sentidas por la población.

Ambos datos son sumamente positivos en la presente evaluación y mas aún tomando en cuenta el período de ejecución que es de año y medio.

3.2. ANALISIS INFORMACION FINANCIERA.

Cuadro No 5. Proyección presupuesto y ejecución al 31/12/07

	\$US	Bs
INGRESOS PRESUPUESTADOS	8.046.802	62.925.994
DISPONIBLE		
Saldo 2006	907.480	7.603.310
Desembolsos: 21/03/2007	1.714.776	13.546.728
26/06/07	1.651.738	12.999.181
28/09/07	1.500.000	11.595.000
Octubre 2007	703.726	5.425.724
Noviembre 2007	1.405.284	10.806.634
Total disponible	7.883.004	61.976.577

GASTOS	Ejecutados y en ejecución \$us	Comprometidos 5º grupo	Ejecutados mas comprometidos \$us
SUB TOTAL GASTOS INVERSION	5.578.722	1.142.119	6.720.841
SUBTOTAL ADMINISTRATIVOS Y DE OPERACIÓN	891.850	78.465	970.315
TOTALES	6.470.572	1.220.584	7.691.156

Fuente: PEU

El análisis de la información financiera del PEU, con cifras proyectadas a diciembre muestra los siguientes datos relevantes:

En el rubro de ingresos, con el último desembolso efectuado por la Prefectura se ha logrado una ejecución del 97.76%, tomando en cuenta que la Prefectura ha sufrido diversos recortes por concepto del IDH, es evidente que el proyecto tiene un nivel de prioridad relevante para la Prefectura que no ha trasladado los recortes al PEU. Se han hecho diversas enmiendas desde el inicio del proyecto original, incrementando fondos en general y alargando el período de vida del proyecto.

Así mismo, el PEU con los proyectos comprometidos, desembolsará un 97.56% del monto presupuestado. Hecho relevante que es posible lograr porque la ingeniería del proyecto está

funcionando muy bien y la línea de producción, solicitud del proyecto, aprobación y puesta en ejecución permite inmediatamente al desembolso del ingreso adjudicar los proyectos aprobados, comprometer su ejecución y ponerlos en marcha.

3.3. LA INGENIERIA DEL PROYECTO

El diseño del proyecto tiene los siguientes componentes: objetivo, población meta claramente definida y, administración delegada.

Objetivo. El objetivo del Proyecto BOL/50775 "Plan de Empleo Urgente", es crear empleo temporal masivo a nivel departamental para los sectores mas desprotegidos y empobrecidos de la población y proporcionar la inversión social de beneficio comunitario. Asimismo, tiene como componentes la capacitación e inserción laboral con miras a lograr empleos permanentes.

Población meta. Sectores mas desprotegidos y empobrecidos de la población de Tarija.

Criterios de remuneración. Se ha definido pagar mensualmente el salario mínimo vital + Bs. 5. En inicio los obreros cobraron Bs. 510 y en la gestión 2007 este monto llegó a Bs.530 ; los maestros constructores ganan Bs. 800; los Profesionales Residentes en el Área Urbana Bs. 1200 en el inicio y en el año 2007 Bs. 1.400; los Profesionales Residentes de Obra en el área rural cobraron Bs. 1.400 en inicio y en el 2007 Bs. 1.800. El tiempo de-cada proyecto puede ser hasta de 4 quincenas y un obrero no puede volver a ser contratado, sin un previo descanso de al menos una semana.

Estrategia implementada. - El Análisis de la Estrategia implementada ha articulado el proyecto respondiendo a la población objetivo que fue elegida en el diseño, la articulación de los actores es acorde al diseño y se han introducido ajustes positivos para mejorar la ejecución del proyecto. Los mismos que se detallan en el análisis de detalle.

Ingeniería de la administración. El proyecto ha sido diseñado sobre la base de una administración delegada, la Prefectura otorga los recursos, el PNUD administra los mismos mediante una unidad Ejecutora en Tarija, contratando para este efecto una Entidad Mayorista (FADES), que se encarga del levantamiento de la Base de Datos de personas desempleadas, de la contratación y de los pagos a cada uno de los beneficiarios, cuenta para este fin con una red de agencias, la Entidad Supervisora (SIC) que hace el seguimiento de los proyectos, verificando calidad de la obra, asistencia de los obreros, maestros y profesionales, reportando planillas a FADES elevando los informes de seguimiento técnico y financiero hasta el de cierre final; y la Entidad Aseguradora (Credinform) que cubre la probabilidad de siniestros por accidentes del trabajo y cuenta para esto con una red de instituciones de salud que cubren el servicio. Ver diagrama 1.

- **Estructura organizacional del proyecto.** - El diagrama No 2 refleja la estructura organizacional del Proyecto. El Coordinador PNUD tiene a su cargo todo el manejo

técnico del programa, cuenta para este efecto con 4 unidades: Sistemas, Administración, Infraestructura y Capacitación.

- **Sistemas Informáticos.**- El PEU cuenta con una base de datos que tiene los siguientes subsistemas: SIGO, SISPRO y SAPR, módulos integrados que permiten controlar toda la información del sistema. Ver diagrama No 3

- EL SIGO administra los siguientes módulos:

- i) **Base de datos de personas registradas por edad, localidad donde vive, departamento donde nació, sexo, número de hijos y formación previa, obreros, maestros constructores y profesionales;**
- ii) **Asignación de obreros** módulo que permite asignar aleatoriamente obreros a un proyecto, tomando en cuenta donde vive, su formación y si ya ha trabajado en el PEU, porque el reglamento no permite trabajar dos veces seguidas, debe descansar al menos una semana, mas la semana que toma FADES para procesar planillas y pagar.
- iii) **Contratación obreros por cuadrilla**, módulo que registra a quienes se contrata por cada cuadrilla y para cada proyecto.
- iv) **Control asistencia por quincena y proyecto.** Este módulo registra las planillas que el Profesional (PRO) a cargo de la ejecución de la obra emite y envía cada quincena al SIC, y al PEU. Este control es la base del cálculo del ingreso por persona, se cruza luego con las planillas consolidadas que emite el SIC.
- v) **Inicio de proyectos.** Este módulo permite registrar la planilla de inicio del proyecto, que registra el número, nombre del proyecto, la localidad, el número de personas que trabajan, el tiempo que durará la obra.
- vi) **Pago de obreros.** Este módulo registra cada planilla quincenal de cada proyecto y luego permite consolidar para el cierre del proyecto, corresponde con el que emite el SIC que al estar diseñado en Windows pueden ser compatibles y el SIC emite la planilla en Excel para ser exportada al PEU.
- vii) **Conclusión de proyecto.** Este módulo registra dos áreas de cumplimiento: el cumplimiento técnico de haberse concluido quincena por quincena, con el avance registrado por el PRO, validado por el SIC y validado por el PEU y otro componente administrativo financiero que registra los pagos efectuados por quincena, el número de obras, los que asistieron y otros temas administrativos. La Unidad de Infraestructura del PEU valida que toda la información magnética y física exista y lo mismo la unidad Administrativa, luego se procesa el cierre del proyecto y el respectivo archivo magnético y físico.

- El sistema SAPR. Subsistema de autorización de planillas y desembolsos. Este subsistema efectúa el control de asistencia, la adición de nuevas personas, semanas, modificación de días trabajados, la eliminación de quincenas y la impresión de planillas. Este sistema se vincula con el sistema del SIC.

- *EL SISPRO, Sistema de Gestión de Proyectos.* Este subsistema permite registrar y aprobar proyectos, establece las fechas de inicio, y cierre de los proyectos, los grupos aprobados, etc. Este subsistema apoya directamente a la Unidad de Infraestructura que tiene en este subsistema un control sistematizado y permanente de los proyectos, permite la relación con el SIC en el componente infraestructura.

- *Sistema del SIC.* La Entidad Supervisora ha desarrollado un sistema para un mejor manejo de su trabajo, que le permite un seguimiento más directo por parte de sus coordinadores, el mismo que se adjunta en diagrama 3. Los módulos que los componen son: proyecto (que capta los detalles técnicos), informes de supervisión, control diario, planillas de pago quincenal, visitas de campo, reportes de supervisión, historial y estadísticas, módulos que se integran plenamente con el sistema PEU tanto al captar los datos de pago de FADES como al reportar los pagos a FADES y al PEU. El sistema permite un mejor seguimiento, es un producto de la consultora en el marco del proyecto. Ver diagrama 4

- **Reglamentos.**
La Coordinación del proyecto ha desarrollado reglamentos para la ejecución del proyecto, que precisan temas de detalle que hacen a una ejecución sistematizada y resuelven dudas en las diferentes etapas del proceso como: la solicitud del proyecto, la asignación de personas por parte de FADES o por parte de la comunidad en caso de que sea rural, la etapa de inicio por parte del Profesional (PRO), el inicio de obras y la supervisión quincena a quincena, los desembolsos, los pagos, las bajas, los cambios, las modificaciones de personas entre períodos, etc. Reglamentos que sistematizan el proceso y se usan en todas las etapas registradas.

- *Flujograma de la aprobación y ejecución.* La aprobación de proyectos ha sido relevada en forma gruesa en el diagrama 5, si bien tanto los formularios, como las entrevistas permiten realizar un flujograma a detalle, el trabajo de campo permite concluir que no existen problemas en el flujo de información entre entidades que conforman el conjunto integrado.

- *El diagrama No 6* permite observar en forma gruesa el flujo de información para el seguimiento de los proyectos y los roles de las diferentes entidades a cargo de los mismos que permiten iniciar, ejecutar y cerrar un proyecto en forma sistémica y estructurada logrando el fin propuesto.

- Se observa que la información que fluye, está sistematizada en una base de datos capaz de captar el conjunto de información que los diferentes actores reportan dotándoles de insumos en el control y seguimiento de los mismos y permitiendo obtener estadísticas de las diferentes etapas del proyecto.

- *Análisis de los niveles de coordinación entre actores.* Se ha realizado la evaluación de los niveles de coordinación entre los distintos actores encontrándose los siguientes resultados.

- *La Unidad Ejecutora del PEU tiene una relación funcional con la Prefectura, la coordinación está pensada en el diseño a ser ejercida por el Coordinador Prefectural, en este momento en afealía. Se ha percibido una buena relación entre ambas instancias, probablemente la ausencia de Coordinador Prefectural hace que el Coordinador del PEU ejerza también esa función de coordinación.*
- *La Coordinación con la Mayorista es fluida y a la fecha no se han percibido ruidos de comunicación, ambas entidades reconocen haber pasado en el inicio por un proceso de ajuste de datos, procesos, informes, etc, que se fueron resolviendo en la medida en que se ajustaron los procesos y los sistemas. FADES a solicitud de la Unidad Ejecutora del PEU ha creado una oficina específica que maneja el PEU, política que facilita la coordinación, organización y seguimiento de todas las operaciones.*
- *La Unidad de Coordinación tiene una relación buena con la Aseguradora, en general, después del cambio de compañía no han tenido problemas en la ejecución, interpretación o aplicación de la cobertura de siniestros.*
- *La coordinación con SIC es fluida, ambas instituciones reconocen que en el inicio el proceso de ajuste ha sido un poco más difícil debido a que la Unidad Ejecutora del PEU presionó para que el SIC funcione efectivamente y regularmente en todos y cada uno de los proyectos, que los informes sean completos y oportunos y el SIC ha designado una unidad especial y exclusiva de ejecución del programa, independiente del resto de su empresa, política que está dando frutos.*

- *Análisis del cumplimiento de la programación de la organización y puesta en marcha del proyecto. Se ha verificado que el proyecto se ha iniciado de acuerdo a lo programado con gran despliegue por parte de la coordinación en el arranque y coordinación con los demás actores. Se han realizado los ajustes tanto en el diseño de instrumentos como reglamentos para identificar el proyecto, formularios para captar los datos de pago, registro de beneficiarios, supervisión por parte del SIC, ejecución del seguro de accidentes y tiempos con los profesionales (PRO) para ajustar el proyecto a la ejecución del mismo. Se considera que el diseño es flexible en los detalles, permitiendo al Coordinador del proyecto ajustar los instrumentos al cumplimiento de medios, es importante destacar la claridad en la misión y visión por parte del Coordinador que permitieron que estos ajustes se hicieran muy rápidamente y sin demorar la ejecución del proyecto.*

- *Resultado de las entrevistas con las autoridades prefecturales. Se ha entrevistado a subprefectos, corregidores, ex Coordinador Prefectural del Proyecto y al Secretario Departamental de Desarrollo Económico y Productivo, en todos los casos se ha percibido conocimiento y una buena aceptación del proyecto por parte de las autoridades en función a los niveles de ejecución, ingeniería del proyecto, transparencia y resultados. Asimismo, han coincidido en la necesidad de continuar el 2008, trabajar en la Estrategia de Salida y mantener las mismas entidades ejecutoras, cuyos resultados son satisfactorios.*

- *Los subprefectos y corregidores valoran mucho la agilidad de la ejecución de obras y la coordinación con la Unidad Ejecutora del PEU.*

3.4. EL IMPACTO DE CADA UNO DE LOS COMPONENTES

Este punto presenta el análisis de las cifras y el trabajo de campo sobre los componentes del PEU que son: empleo temporal, capacitación, inserción laboral. El trabajo de campo se ha desarrollado con visitas a 33 proyectos de Empleo Temporal, 3 centros de capacitación: Instituto Claudia, INFOCAL y la Universidad Juan Misael Saracho y tres empresas con proyectos de inserción laboral: la fábrica de muebles "Que Muebles", la fábrica INCERTAR de ladrillos y IYAMBAE proyecto que combina capacitación e inserción laboral

Se ha verificado que al inicio del proyecto no se levantó una línea de base que permita conocer la situación antes del proyecto de los beneficiarios, la Base de datos es solamente urbana, ha registrado datos como los nombres, donde fue otorgado el carnet de identidad, que permite conocer procedencia de los beneficiarios, sexo y edad, no ha hecho registro de información u ocupación previa, número de hijos, nivel de ingreso personal o familiar vigente, si es jefe de hogar o no, si tiene vivienda o no y otros datos con los que se podría haber estructurado luego el trabajo de campo para validar el nivel de impacto variable por variable.

El registro de número de hijos de la Base de Datos, muestra severas divergencias con el trabajo de campo y la percepción de los supervisores y PRO, de acuerdo a la Base un 40% de las mujeres no tienen hijos, la observación del trabajo de campo verificada por los PRO y supervisores de los proyectos visitados muestra una proporción de al menos 60% de mujeres con un promedio de 4 hijos, muchas de ellas los llevan a las obras.

Las razones de la divergencia se pueden deber a: i) muchas de estas mujeres se han empleado en algún momento como empleadas domésticas y han perdido su trabajo por no poder llevar a sus hijos o por no tener con quien dejarlos, ii) muchas de ellas son madres solteras, su carnet lo dice y prefieren no declarar que tienen hijos, iii) finalmente tienen el temor de que si declaran tener hijos no les den trabajo y iv) errores de captura de los datos..

En el área rural no se tiene información de las características de los beneficiarios, porque al aprobarse un proyecto solo se manda una planilla con los nombres, que son elegidos por la comunidad, en general participan hombres y mujeres y en muchos casos parejas. No existe información de línea de base para medir el impacto del proyecto en el ingreso, nivel de vida u otros. Por tanto se ha medido el impacto en función de análisis de casos, el anexo 1 muestra el detalle de las matrices del trabajo de campo.

3.4.1. COMPONENTE DE EMPLEO TEMPORAL

Se acordó con la Coordinación del PEU visitar los proyectos en ejecución para poder entrevistar a las personas que están trabajando, los PRO, los Maestros de obra y otros.

Del total de proyectos en ejecución a la fecha del informe (noviembre 2007) están vigentes 176, se eligieron 41 proyectos distribuidos en las diferentes comunidades y subprefecturas, muestra que representa el 23.3% del total. Se programaron las visitas con tres grupos de

Salinas y Asociados

trabajo, uno para Gran Chaco, y O'Connor, otro para Cercado, Arce (Padacaya), y Avilez, y otro para Méndez y Cercado.

Los proyectos visitados totalizan 33, que son aquellos en los cuales se pudo desarrollar las entrevistas; el resto se eliminaron por diferentes motivos: en algunos casos porque el día de la visita no coincidía con el momento del trabajo, o porque los beneficiarios habían definido un horario de trabajo diferente al usual, o por los horarios dadas las distancias entre proyectos.

Se considera que la muestra es representativa porque se pudo entrevistar personas de los tres grupos de beneficiarios (obreros, maestros y profesionales), se tuvo presencia en todas las subprefecturas y municipios de Tarija, se visitó un número equilibrado de proyectos por tipo de proyecto y las entrevistas fueron muy bien acogidas por los beneficiarios.

A continuación se describe el trabajo de campo, en el componente Empleo temporal:

Cuadro No. 6 Muestra del trabajo de campo

Provincia	No. Proyectos	No. Obreros	Mujer	Hombre	Maestro obras	Mujer	Hombre	PRO/ MRP	Mujer	Hombre
Cercado										
Urbano	5	280	264	16	6	1	5	5	2	3
Rural	2	60	32	28				2	1	1
Arce										
Padcaya	3	148	126	22	3	0	3	3	0	3
Bermejo	3	180	144	36	4	1	3	3	0	3
Gran Chaco										
Yacuiba	4	183	115	68	3	1	2	4	2	2
Carapari	3	93	50	43	2	0	2	3	1	2
Villamontes	4	173	114	59	2	0	2	3	1	2
Avilez										
Uriondo	5	194	106	88	3		3	5	3	2
Mendez										
S. Lorenzo	2	70	31	39	2	0	2	2	0	1
O'Connor										
Entre Ríos	2	68	34	34	4	0	4	2	0	2
Total	33	1449	1.016	433	29	3	26	32	10	21

Fuente: Elaboración propia sobre muestra acordada con el PEU

Objetivo de los Proyectos de Empleo Temporal.

"Generación en el plazo inmediato de empleo temporal masivo entre la población urbana y rural más pobre y desempleada del departamento de Tarija, a través del financiamiento de mano de obra no calificada, nuestros constructores y profesionales residentes en obra para la realización de trabajos o actividades de beneficio público a través de las entidades ejecutoras". (BOL/5075-525/07 "Evaluación del proyecto Plan de Empleo Temporal".

Salinas y Asociados

En el PEU cada puesto de trabajo temporal tiene una duración tope de cuatro quincenas para los obreros y maestros de obra y cinco quincenas para los profesionales de obra; la duración promedio ronda en 3.5 quincenas.

AREA URBANA

Como se observa, de un total de 10.170 obreros registrados en el área urbana se ha contratado al menos una vez a 6.918 personas, cifra que representa una cobertura del 68% de las personas registradas sin trabajo que obtuvieron un empleo y un ingreso en el área urbana, impacto sumamente positivo, más aún si se toma en cuenta que se generaron 11.726 empleos permitiendo repetir a algunos registrados.

Cuadro No. 7. Relación Inscritos vs contratados área urbana

Nro. Contratos	F	M	Personas contratadas	Total empleos	<30	31-40	41-55	>56
1	2.639	1.255	3.894	3.894	1.807	983	914	190
2	1.428	344	1.772	3.544	672	489	524	87
3	735	66	801	2.403	254	266	242	39
4	350	20	370	1.480	73	116	155	26
5	78	3	81	405	10	30	35	6
Total contratados	5.230	1.688	6.918	11.726	2.816	1.884	1.870	348
Total registrado	7.326	2.844	10.170		4.190	2.803	2.699	478

Fuente: Base de Datos PEU

Un tema relevante es que 3.252 obreros registrados no se presentaron cuando fueron sorteados, esto puede indicar que estas personas ya no están desempleadas. Otro tema relevante es que la mayor proporción de personas contratadas son menores a 30 años, esto equivale a pensar en un primer empleo que los capacita para un oficio de albañil o a sub declaraciones de edad.

De los 11.726 empleos generados, 5.230 fueron cubiertos por mujeres, varias de las cuales repitieron el trabajo con el PEU; de todas las mujeres contratadas, el 40% son menores de 30 años. El trabajo de campo mostró mujeres entre 20 a 40 años con un promedio de 4 hijos, de acuerdo a la Base de datos son mujeres menores de 30 años sin hijos, es posible que no hubieran declarado estos datos correctamente al momento de registro, porque es evidente que las cifras del registro no condicen con la realidad.

Maestros de Obra

De un total de 1.058 registrados se han contratado 937 Maestros de obra, donde predominan los hombres entre 41 y 55 años de edad; hay 116 maestros que se han inscrito y no se han presentado al ser convocados. Estos datos muestran una cobertura de 88.6% indicador que muestran un impacto positivo en el grupo de Maestros que en un 88.6% han tenido ingreso y empleo.

Cuadro No 8. Situación Maestros de obra

Nro. Contratos	Maestros Constructores					
	F	M	<30	31-40	41-55	>56
0	5	111	30	28	45	13
1	76	625	189	239	236	37
2	13	150	36	54	57	16
3	2	54	5	22	22	7
4	1	9	1	1	6	2
5	0	7	1	0	6	0
	97	956	262	344	372	75
Personas registradas en la base	97	961	262	346	374	76

Fuente: Elaboración s/Base de datos PEU

Los datos muestran la predominancia masculina, pero un porcentaje no despreciable de 9% de mujeres maestros de obra, siendo el mayor nivel de personas registradas que no aceptaron un contrato los hombres (11,6%).

El impacto sobre los profesionales del PEU muestra un indicador de 67% de personas contratadas al menos una vez del total inscrito, indicador positivo, se percibe un impacto mayor en los profesionales menores a 30 años, hecho que muestra la necesidad de un primer empleo, impacto positivo del PEU en permitir a estos profesionales jóvenes iniciar su carrera profesional. Se percibe claramente la predominancia masculina.

Cuadro No. 9. Profesionales inscritos y contratados por el PEU

Nro. Contratos	Profesionales						
	F	M	Total	<30	31-40	41-55	>56
0	31	108	139	63	49	24	3
1	24	103	127	62	41	24	0
2	14	45	59	30	26	3	0
3	12	46	58	31	21	5	1
4	3	15	18	9	7	2	0
5	3	22	25	6	12	7	0
	87	339	426	201	156	65	4
No personas registrada en la base de datos	89	344	433	204	159	66	4

Fuente: Elaboración s/Base de datos del PEU

El porcentaje de mujeres profesionales que no aceptaron un contrato (35%) es mayor que el de los hombres (32%) en similar situación, puede deberse a una mayor facilidad de los hombres para desplazarse fuera de su hogar o que las mujeres tienen mejores oportunidades en otras áreas.

AREA RURAL

En el área rural se han creado 19.378 puestos de trabajo temporal para obreros¹ cifra que representa el 11% del total de la población rural, impacto positivo para el programa, tomando en cuenta que ha generado ingreso adicional para los obreros, para la comunidad que además recibe una obra que la ha priorizado y considera importante.

Cuadro No. 10. Obreros en el Area Rural

Nro. Contrato	Obreros Rurales							
	F	M	Total personas	Total empleo	<30	31-40	41-55	>56
1	6.907	6.440	13.347	13.347	4.727	3.439	4.013	1.168
2	1.369	1.033	2.402	4.804	717	644	834	207
3	295	66	361	1.083	114	91	125	31
4	25	6	31	124	9	9	12	1
5	4	0	4	20	0	0	3	1
Total contrata dos	8.600	7.545	16.145	19.378	5.567	4.183	4.987	1.408

Fuente: Base de datos del PEU

La proporción entre mujeres y hombres en el área rural es mas equilibrada 53% de participación femenina versus 48% de participación masculina.

Las 16.145 personas en el área rural han ejecutado 19.378 empleos, se perciben ligeras reincidencias, la mayoría han ejecutado un solo trabajo o dos, la proporción de personas con 3 trabajos y mas es muy pequeña.

De acuerdo a la base de datos la concentración está nuevamente entre personas menores de 30 años, hecho que no fue verificado por el trabajo de campo.

Los maestros y profesionales que trabajan en el área rural, se registran en los cuadros 8 y 9 porque pueden ir indistintamente al área urbana o al área rural.

Impactos del componente de empleo temporal

- **Proyectos rurales.** Partiendo del supuesto que conceptualmente en el área rural no existe desempleo, en el sentido estricto, sino más bien desempleo estacionario, puesto que todos están, de una u otra manera, ocupados en las actividades agrícolas y que mas bien el problema real que se presenta son los ingresos obtenidos por las familias por su actividad laboral principal, se puede concluir que el PEU ha permitido mejorar los ingresos de las familias rurales, en el tiempo que han durado los diferentes proyectos.

En todos los casos los proyectos rurales han sido propuestos por las Subprefecturas en coordinación con los dirigentes de las comunidades y/o alcaldías. Los obreros se han

¹ Los maestros de obra y profesionales se encuentran en el registro urbano

Salinas y Asociados

inscrito en bloque y ha sido la "comunidad" la que ha definido quienes son los que trabajan.

En el área rural del Departamento se han generado empleos para 8.600 mujeres y 7.545 hombres, como obreros. Como se puede observar, no existe una diferencia importante de genero, como ocurre en el área urbana, es más en muchos casos los registrados son pareja.

La mayor parte de los contratados (83.%) ha trabajado en un solo proyecto y en su comunidad, pues es muy difícil que los mismos puedan trasladarse hacia otras comunidades y sean aceptados por ellas.

Otra característica es que todos los obreros contratados han realizado trabajos en el PEU, esto se debe a que la comunidad es la que confecciona las listas y no ha habido un registro previo como en el caso de los proyectos urbanos..

El perfil de estos trabajadores es: campesinos, hombres y mujeres, de comunidades del departamento que trabajan en el PEU para realizar una obra comunal. Los proyectos rurales dirigidos a trabajo comunal han sido remunerados por el PEU, logrando un impacto de ingreso adicional, obra ejecutada conjuntamente a la concurrencia de las Subprefecturas que han aportado materiales, insumos y asesoramiento técnico. Se logra un efecto de redistribución de los ingresos en este estrato de población encomiable.

Los recursos económicos logrados por los obreros que trabajan en los proyectos constituyen un ingreso adicional a la agricultura, a la que se dedican como actividad principal, y a otros trabajos que realizan en el área urbana que les aportan ingresos complementarios.

El impacto económico en las comunidades es importante, permite que los obreros incrementen su consumo cubriendo carencias importantes y/o les permite alguna inversión en herramientas, semillas u otros con las que pueden incrementar su producción.

El mayor impacto en esta área se presenta en el área social y en las mujeres, ellas manifiestan que gracias al empleo temporal pueden quedarse en sus comunidades y no necesitan trasladarse a la ciudad para lograr ingresos adicionales, lo que les permite estar cerca de sus hijos y su familia.

Esta claro que las implicaciones positivas de estos proyectos en el área rural son incrementar los ingresos y la infraestructura en la comunidad, lo que estimula su economía.

En el área rural en general trabajan en su propio terreno, pero en los tiempos de siembra y cosecha ayudan como jornaleras, les pagan Bs. 25 a Bs. 30 por día, pero el trabajo es

Salinas y Asociados

estacional. Los hombres suelen migrar a la Argentina a las siembra y cosecha, les pagan mucho mas, pero a veces no vuelven y dejan a la mujer como jefe de familia.

Se valora mucho el trabajo que hacen porque lo requieren para mejorar sus condiciones de vida en general, muchos de los entrevistados dijeron que hacía mucho que pedían ese camino y que en la época de lluvias no se podía entrar ni salir, así que su mayor alegría era por la obra.

En los proyectos productivos se valora mucho la capacitación in situ, porque les ayuda a mejorar su propia producción o les permite ganar mas al vender su mano de obra, caso de los que aprenden a injertar o de los que aprenden a fumigar la mosca u otras tareas productivas.

El ingreso que genera el PEU es superior al de jornalero promedio (Bs. 25 a Bs. 30), que además es solo estacional, pero es inferior al que ganan en la Argentina aunque este último es también estacional. En general en el Chaco los hombres migran a la Argentina en época de siembra y cosecha y son las mujeres las que asumen ese rol en Bolivia, porque el ingreso en la Argentina es mayor y tienen que atender su propia cosecha o aprovechar el jornal estacional en Tarija las mujeres.

El componente de "Empleo temporal" ha logrado las metas propuestas de empleo, se ha constituido en un generador de ingreso por encima del mercado, pero además ha permitido hacer obras necesarias en el campo y la ejecución de las mismas les permite: sacar sus productos al mercado, mejorar su capacidad de injertar, aprender a trabajar con cemento, mejorar la escuela o la cancha o la plaza. En el área rural se valora mucho la realización de la obra por si misma y la calidad es competitiva con obras realizadas por empresas del ramo a juicio de los propios constructores

- **Proyectos Urbanos.** Los obreros, maestros de obra y profesionales se han notificado de su existencia mediante los medios de comunicación y se han registrado en FADES o en el PEU. Si bien en los registros se toma como supuesto que todos los inscritos están desocupados, durante el trabajo de campo se pudo comprobar que la mayor parte, en los tres grupos, tenían un trabajo temporal anterior. Sin embargo, sobre todo en el caso de las obreras, se trataba de trabajos de muy baja calidad y que les proporcionaban ingresos menores a los que obtienen en el PEU. De acuerdo a los datos relevados, continúan en la tarde con otros trabajos, el PEU genera ingresos temporales complementarios.

La situación evoluciona en el último registro ya que la quinta parte de los obreros registrados no trabaja en ningún proyecto y la tercera parte de los profesionales, tampoco lo hace: en el caso de los maestros esta cifra llega al 11%

Salinas y Asociados

Durante el 2006, primer año del programa, el 50% de los obreros inscritos trabajaron en un solo proyecto, el 12% lo hizo en dos proyectos y el 1,7% en tres, mientras que 10 trabajadores (0.15%) lograron insertarse en 4 proyectos.

En el caso de los maestros de obra más de dos tercios (68.9%) de los inscritos lograron trabajar en un proyecto, 9.98% lo hizo en dos proyectos, 1,74% en tres y 0,65% en cuatro. El 30.3% de los profesionales trabajaron en un proyecto, el 14% en dos y el 1.97% en tres.

En los registros del 2007, el 40% de los trabajadores logra un contrato, el 18% dos contratos, el 7.8% tres contratos, el 3.6% cuatro contratos y el 0.8% cinco contratos. Los maestros de obra logran un solo contrato en un 66.5%, el 15,4% logran dos contratos y solo un 6% logra entre tres y cinco contratos. Los profesionales también se concentran en los que logran un solo contrato 29.8%, logran dos y tres contratos el 13%, cuatro contratos el 4,2% y cinco contratos el 5,87%.

Estos datos, presentados en detalle, nos demuestran que existe una buena distribución de los empleos proporcionados por el PEU y que se está evitando la concentración de los mismos en pocas personas.

En cuanto al origen de los obreros, en el primer registro casi el 75% de los mismos son nacidos en Tarija, proporción que se incrementa al 76,81 % para el 2007. La mayor cantidad de trabajadores de otro departamento son potosinos (9%) el 2006 y bajan al 6% en 2007. Llama la atención el incremento de obreros procedentes del departamento de Santa Cruz de 3,38% en 2006 a 4,19% en 2007.

Cuadro No. 11. Origen de los trabajadores urbanos registrados en %

	F	M	F	M	F	M
LUGAR EMISION	OBrero	OBrero	MAESTRO	MAESTRO	PROFESIONAL	PROFESIONAL
Sin C.I.	6	8	2	3	0	0
BENI	0	0	0	0	1	0
COCHABAMBA	1	1	0	0	2	0
CHUQUISACA	3	3	0	1	1	3
LA PAZ	2	2	2	1	3	2
ORURO	1	1	0	1	2	1
PANDO	0	0	0	0	0	0
POTOSI	7	5	1	4	6	12
SANTA CRUZ	4	6	4	3	1	3
TARIJA	78	75	91	86	83	78
REGISTRO 07	100	100	100	100	100	100

Fuente: Base de datos del PEU

Los maestros de obra tanto en 2006 (73.4%), como en 2007 (86.4%) son tarijeños, lo mismo ocurre con los profesionales que en 2006 eran el 75,5% y el 2007 el 79.4%

Salinas y Asociados

Del análisis previo es posible concluir que el PEU no está influyendo en la migración hacia el departamento de Tarija.

El trabajo de campo permitió precisar mejor el perfil típico de estas mujeres que trabajan en el PEU, son jefas de hogar entre 20 y 50 años en su mayoría sin pareja, solteras, divorciadas, viudas. Con un promedio de 4 hijos a su cargo, sin ningún estudio y que trabajan en lo que pueden. El contraste con los datos de la base es sorprendente, y es posible que se deba a falencias en el registro de personas con hijos².

El PEU para estas mujeres es parte de sus estrategias de sobrevivencia, son vendedoras ambulantes unas veces, otras lavanderas, empleadas domésticas, ayudantes en el sector construcción o cualquier actividad que les permita obtener un ingreso.

El ingreso obtenido en el PEU es menor al ofrecido por el mercado de trabajo en el sector construcción en Tarija, pero mayor al obtenido por la mayoría de las entrevistadas, las que en promedio obtenían un ingreso de Bs. 350 - 400.

De los datos relevados los oficios previos al PEU de las mujeres son: vendedora de dulces, vendedora de verduras, lavandera, jornalera de campo, lavadora de autos, cocinera eventual.

Con referencia a los hombres los oficios previos son: peón, jornalero del campo, lavador de autos.

Un tema que destacaron mucho es el trato, en general perciben que en el PEU reciben un mejor trato que en otros trabajos y que reciben uniformes con los que cuidan su ropa y el único tema es que trabajan en el sol, factor que es común en los otros trabajos que realizan.

El PEU constituye la posibilidad de un ingreso mayor al que normalmente obtienen o de convertirse en el ingreso principal de las familias, teniendo en cuenta que la mayor parte de las beneficiarias son mujeres solas jefas de familia.

Algo sumamente valorado por las entrevistadas, es que las condiciones laborales presentan varias ventajas, entre ellas, el horario que les permite realizar otras actividades remuneradas (o no) durante la tarde, por lo que les parece un trabajo muy conveniente.

Valoran la capacitación porque les enseña un oficio y distinguen muy bien entre los maestros de obra y los profesionales a los que sí les enseñan y a los que no. Asimismo, reconocen que les corrigen el trabajo y logran resultados buenos, en general los niveles de satisfacción por las obras concluidas son altos.

² Resalta el caso de Villamontes, donde el 93% de las mujeres que trabajaron para el PEU no tienen hijos, este porcentaje es de 60% en el caso de Yacuiba.

Los profesionales, en general jóvenes que tienen en el PEU su primer trabajo, valoran la oportunidad de aprender y contar con una experiencia previa, El horario es otro tema valorado porque les permite hacer otras actividades, en algunos casos para mejorar su ingreso en otras para complementar su profesión (maestrías), o atender sus hijos.

En general en el área urbana el PEU ha provisto empleo e ingreso al sector más vulnerable de mujeres jefes de hogar, con hijos, sin ninguna preparación previa, con ingresos eventuales en promedio de Bs. 350, por debajo del ingreso del PEU.

El horario les permite seguir haciendo algunas otras tareas que hacían antes como vender dulces, verdura, lavar autos, lavar ropa, etc.

Valoran mucho tener un trabajo y un ingreso para mantener su familia, valoran el trato que reciben que es de respeto, valoran la ropa de trabajo que les permite cuidar la que tienen, que pueden llevar sus hijos pequeños y que aprenden un oficio en general de albañil en el que cada vez se sienten mas seguras.

Las obras del PEU valoradas por empresas constructoras y Subprefectos reúnen las condiciones de calidad de una obra ejecutada por empresa del ramo

3.4.2. COMPONENTE DE CAPACITACIÓN IN SITU

La capacitación in situ en el PEU es un tema relevante, se han desarrollado diversas actividades, se rescata la actividad principal que es la albañilería, porque de acuerdo a los datos reflejados en el cuadro No 12 se han generado 26.146 empleos en albañilería, hecho que representa, de acuerdo a los datos de detalle, aproximadamente 20.016 personas entre el área urbana y el área rural, en diferentes tipos de trabajos de albañilería.

Las visitas de campo permitieron observar que en la mayoría de los casos los maestros de obra cumplen una función efectiva en el proceso de capacitación, primero porque enseñan y segundo porque supervisan las obras directamente y corrigen los trabajos.

En opinión de algunos Subprefectos y de ingenieros tarijeños que manejan empresas constructoras, los trabajadores PEU ya pueden officiar de "Media cuchara"³. Asimismo estas personas entrevistadas coinciden en calificar las obras del PEU (graderías, canchus, empedrados, caminos) como de similar calidad a las de cualquier empresa constructora.

Este porcentaje de personas capacitadas se considera un impacto positivo para una población que en estos momentos por el incremento del programa de inversiones de Tarija y por las empresas petroleras está viviendo un boom de la construcción en general.

³ Media cuchara, término con el que en Tarija se menciona a los albañiles que son mas que peones y pueden desarrollar mano de obra gruesa.

Cuadro No. 12. Personas Capacitadas en Albañilería

Provincia	Cantidad Proyectos	Empleos/ obreros
EMPEDRADOS	28	1.429
CANCHAS DEPORTIVAS Y POLIFUNCIONALES	61	2.832
GRADERIAS	31	1.506
ACERAS Y CORDONES	19	1.080
CONSTRUCCION Y REFACCION CIERRES PERIMETRALES	39	1.749
CONST. DE CENTROS COMUNALES	20	863
CONST. DE PLAZUELAS	6	340
CONST. AMBIENTES ESCUELAS	2	72
CONST. Y REFACCION DE IGLESIAS	11	464
APOYO MEJORAMIENTO DE VIVIENDAS	7	294
SERVICIOS BASICOS	19	1.010
GAVIONES Y DEFENSIVOS	79	4.072
MEJORAMIENTO Y MANTENIMIENTO DE CAMINOS	82	3.280
CONSTRUCCION Y MEJORAMIENTO DE SISTEMAS DE RIEGO	29	1.146
LIMPIEZAS Y MANTENIMIENTO DE AREAS VERDES	59	3.235
REFORESTACION	24	1.264
CONTROL QUIMICO Y FUMIGACION	12	608
LIMPIEZAS-QUEBRADAS Y RIOS	4	210
CONST. ESTANQUES PISCICOLAS	4	134
CONST. Y MEJORAMIENTO DE CABAÑAS PORCINAS	11	406
CONST. GALPONES PARA AVES	4	152
TOTAL OBRAS DE ALBAÑILERIA	551	26.146

Fuente: PEU

3.4.3. COMPONENTE DE CAPACITACIÓN FORMAL

Los cursos son programados con 160 horas distribuidas entre 12 a 16 sábados, contando en cada uno de ellos con una cantidad de alumnos que oscilan entre 41 participantes (Curso de Albañilería en El Puente) y 90 participantes (en el curso de Peluquería en Yunchará)⁴. Los cursos son impartidos en cuatro módulos con periodos de descanso de una semana entre módulos.

De acuerdo a las proyecciones en el área de capacitación, el PEU estableció como meta llegar a 3000 obreros capacitados y 1000 personas capacitadas en actividades productivas, para lo cual ha puesto en marcha los componentes de Capacitación y/o cualificación de la Mano de obra y el de Inserción laboral, el que se analiza posteriormente.

De acuerdo a información recibida del PEU, estas acciones de capacitación son adjudicadas a través de convocatorias públicas o Invitación directa a Instituciones de capacitación legalmente constituidas en el Departamento. Los términos de referencia que contienen las condiciones mínimas y el denominado Pensum, permiten a los oferentes realizar sus ofertas en cada rubro convocado por el Programa.

⁴ Dato obtenido del PEU – Cursos de Capacitación en Ejecución.

Salinas y Asociados

Este componente cuenta con tres sub componentes que son: i) Mejoren sus habilidades y destrezas a través de la formación técnica de los trabajadores en las áreas en las que han sido contratadas, ii) tengan una formación técnica de acuerdo a la demanda del mercado, que les permita cualificar la mano de obra y faciliten su inserción al mercado laboral y iii) posean un incentivo para la formación de micro empresas de servicio.

En el 2006 (primer set), se ha capacitado 626 personas habiendo concluido 519 la capacitación, representando el 82,91 % del total de inscritos, con una tasa de deserción del 17%, siendo la mayor incidencia de deserción en Tarija con el 25.85% del primer set. La distribución porcentual de alumnos es como sigue: textiles y prendas de vestir: 42,20%, cocina y repostería: 21,97%, peluquería y cosmetología: 19,95%, y floricultura: 15,99%, los mismos que fueron realizados principalmente en Tarija, Yacuiba y Bermejo

Cuadro No. 13. Datos capacitados 2006

	Textil	Cocina	Peluquería	Flores	TOTAL
CERCADO					
No registrados	210	55	52	35	352
Deserciones	88	0	3	0	91
Egresaron	122	55	49	35	261
% Deserción					25,85
YACUIBA					
No registrados	63	59	54	48	224
Deserciones	11	0	0	0	11
Egresaron	52	59	54	48	213
% Deserción					4,91
BERMEJO					
No registrados	50				50
Deserciones	5				5
Egresaron	45				45
% Deserción					10,0
TOTAL REGISTRADOS	323	114	106	83	626
TOTAL DESERTARON	104	0	3	0	107
% DESERCION					17,09

Fuente: PEU

Con relación a las capacitaciones realizadas durante la gestión 2007 - segundo set - se viene ejecutando un total de 48 cursos, dirigidos a 2.347 capacitados⁵. En esta oportunidad el abanico de cursos incluye albañilería, tejido y macramé, mecánica automotriz y carpintería, siendo el rubro que mayores inscritos tiene Corte y Confección (36,5%), seguido de Cocina y Repostería (20,92%), y Tejido y macramé (19,60%). De la misma manera en esta gestión se amplía la cobertura geográfica para los cursos de capacitación incluyendo siete municipios adicionales. La provincia Méndez es la que más inscritos tiene

⁵ A la fecha no se cuenta con información respecto al porcentaje de alumnos que han desertados, ya que los mismos son cuantificados al finalizar el set.

Salinas y Asociados

(35,56% del total de inscritos), seguida de Cercado con un 26,37%, siendo las Provincias de O CONNOR y Avilez las que menores porcentajes de inscritos tienen en este grupo.

Cuadro No.14. Relación Porcentual Cursos

CURSO	Textil	Cocina	Peluquería	Flores	Albañilería	Corte	Agrícola	Tejido	Mecánica	Carpintería	TOTAL
TOTAL REGISTRO	323	555	246	83	320	846	50	460	45	45	2973
PORCENTAJE	10,86	18,67	8,27	2,79	10,76	28,46	1,68	15,47	1,51	1,51	100

Fuente: PEU

En el segundo set sólo se tiene el número de capacitados, al final del período se contará con la información del número de deserciones. No se puede asumir supuestos de deserción, debido a que se han ampliado los cursos en temas y en provincias y el comportamiento puede ser diferente.

Cuadro No. 15. Registrados en el segundo SET (2007)

PROVINCIA	Cocina	Peluquería	Albañilería	Corte	Agricultura	Tejido	Mecánica	Carpintería	TOTAL
CERCADO	66		53	200	50	250			619
YACUIBA	55					120	45		220
BERMEJO		50		128					178
EL PUENTE			267	318				45	630
VILLAMONTES	122								122
San LORENZO	50			150					200
PADCAYA	50					90			140
ENTRE RIOS	50			50					100
YUNCHARA		90							90
CARAPARI	48								48
TOTAL	441	140	320	846	50	460	45	45	2347

Fuente: PEU

Impactos del Componente de Capacitación Laboral

Se puede concluir que el impacto en capacitación formal ha llegado a 2.973 personas, asumiendo que todas ellas están inscritas en la Base de datos, se puede concluir que se ha capacitado formalmente al 29.7% en cifras brutas. La base de datos no registra repeticiones en capacitación (que una persona se capacite en varios cursos), por lo que no se puede cuantificar si el impacto es menor al citado, lo cual es probable, aunque no es un porcentaje alarmante.

Los ejecutores de las capacitaciones durante la gestión 2007 fueron: el Instituto Claudia, INFOCAL, ODECIDE y UAJSM, siendo el Instituto Claudia el mayor ejecutor con el 54,20% de los cursos de capacitación, seguido de INFOCAL con el 37,5%

Cuadro No. 16. Institutos ejecutores

Institución	N de cursos	% del total
Instituto Claudia	26	54,2%
Infocal	18	37,5%
ODECIDE	3	6,3%
UAJMS	1	2,0%
Total	48	100%

Fuente: Datos del PEU

Las entrevistas con las entidades ejecutoras permiten observar que la demanda del PEU superó sus expectativas y en muchos casos sus capacidades, porque es una demanda mayor a la usual, porque algunos cursos no los tenían preparados, pero que es una experiencia muy positiva porque les ha permitido desarrollar algunos cursos que hasta ahora no los habían lanzado.

No se pudo entrevistar alumnos de INFOCAL en albañilería, mecánica y carpintería porque no había un curso en ejecución durante la etapa de visita, se ha captado la valoración de los mismos a partir de empresarios que toman obreros capacitados por INFOCAL, en general la percepción es positiva, se consideran cursos bien diseñados, con materiales e instructores adecuados.

Las entrevistas con los beneficiarios del Instituto Claudia muestran los siguientes elementos: i) buscan una capacitación para poder trabajar en la sombra; ii) consideran que en algunos cursos como costura y confección no se les ha enseñado suficiente y necesitan profundizar o mejorar la forma de enseñanza de manera más práctica; iii) en otros casos observan muchos alumnos para espacios muy pequeños y que a veces no alcanzan ni a ver lo que hace el instructor; iv) en otros casos que no existe el material suficiente para el curso; v) finalmente valoran la oportunidad que les da el PEU para capacitarse habiéndose detectado demanda en manejo de máquinas de costura industrial.

En los cursos fuera de la ciudad de Tarija se ha percibido improvisación en locales, en materiales y en muchos casos, muchos alumnos para el espacio y materiales disponibles.

En general en los cursos de corte y confección, tejido, macramé, cocina y costura se puede destacar que consideran los aprendidos insuficientes para trabajar en el rubro, valoran muchísimo la oportunidad que les da el PEU de capacitarse, consideran que sería mejor aprender haciendo que aprender viendo.

No se valoró los cursos del INFOCAL, por no estar en ejecución. Las percepciones de las empresas constructoras en Tarija sobre estos cursos son positivas, consideran que los albañiles son competitivos.

3.4.4. COMPONENTE DE INSERCIÓN LABORAL

El componente de Inserción laboral tiene dos subcomponentes:

- Bolsa de trabajo: Consiste en generar un espacio donde interactúen oferta y demanda laboral. El sub componente no se ejecutó;
- Inserción Laboral: consiste en coordinar con empresas, la capacitación de personal en un trabajo práctico de la empresa; este personal, una vez capacitado, un porcentaje de este personal debe ser asimilado por la empresa a su planilla mensual de manera indefinida

El sub componente de Inserción laboral paga durante dos meses un salario equivalente al de los obreros de empleo temporal, los siguientes dos meses, el empresario cancela los salarios, y concluidos los cuatro meses de prueba, el empresario evalúa a los capacitados y decide a quienes admitir en su empresa, a al menos el 40% de ellos.

Durante la gestión 2006 se realizaron 4 proyectos, en los cuales egresaron 225, representando el 55,8% del total de inscritos (403 personas), de los 225 capacitados bajo esta modalidad, lograron insertarse en el mercado laboral el 89,80%, vale decir 202 personas, siendo los rubros de carpintería y cerámica las que insertaron el 100% del total de egresados. El detalle de estos proyectos se tiene en el cuadro siguiente

Cuadro No 17. Inserción Laboral 2006

Rubros	Inscritos	Egresados		Insertados	
		Cantidad	% Egresados/ Inscritos	Cantidad	% Insertados/ Egresados
Carpintería I y II	86	61	70,93%	61	100,00%
Cerámica	128	64	50,00%	64	100,00%
Tallado de gemas	189	100	52,91%	77	77,00%
Totales	403	225	55,83%	202	89,78%

Fuente: Memoria del PEU 2006

Durante la gestión 2007 se programó realizar 4 proyectos bajo este tipo de capacitación-inserción, en los sectores de: Confección industrial de textiles, Producción de embutidos, Cerámica industrial, y Pulido de gemas. A la fecha de evaluación, se pudo observar que no se llevaron a cabo los proyectos de Confección industrial de textiles, y Cerámica industrial. En los proyectos sí realizados, todavía no se tienen datos definitivos de inserción, ya que los proyectos no han culminado; el siguiente cuadro brinda información sobre las personas inscritas a estos proyectos:

Cuadro No 18. Inserción Laboral 2007

Rubros	Inscritos
Tallado de Gemas I y II	128
Producción de Embutidos*	30
Totales	158

* Datos obtenidos en la visita de campo. Fuente: Datos PEU

Salinas y Asociados

Si los porcentajes obtenidos en el 2006 de egresados e insertados se mantienen para la presente gestión, estos proyectos podrían generar empleos permanentes para 70 personas. En resumen se puede señalar, que a la fecha de la evaluación, el Programa habría capacitado en las gestiones 2006 y 2007, 561 personas, estimándose llegar a 322 egresados, y un total de 272 insertados en una empresa y/o micro empresa.

Para la evaluación de impactos en este sector, se realizaron visitas a proyectos a manera de estudios de caso. Se visitaron tres proyectos:

- Inserción en la fábrica de ladrillos INCERTAR
- Inserción en Carpintería en la fábrica Qué Muebles
- Trabajo capacitación de fiambres y embutidos -para la fábrica IYAMBE de la asociación de Pueblos Guaranis (APG).

Los resultados analizados tanto a nivel cuantitativo, como a nivel cualitativo, se describen por proyecto visitado:

Fábrica de ladrillos INCERTAR:

La empresa INCERTAR produce ladrillos en la afueras de Tarija. El proyecto de inserción laboral se inició en noviembre de 2006; ingresaron 22 personas al proyecto. La empresa realizó una evaluación al terminar el proyecto (4 meses), y decidió contratar a 13 personas, de las cuales, una se retiró poco antes de culminar el año porque consideraba que el trabajo era muy duro.

Se entrevistó a las 12 mujeres que actualmente trabajan en INCERTAR, a continuación se describen indicadores del grupo entrevistado:

- Las mujeres casadas (5 del total) eran amas de casa antes de ingresar al PEU. Todas ellas buscaron trabajo porque lo que gana su marido no les alcanza para mantener a la familia;
- Las madres solteras (7 del total) eran empleadas, lavanderas, o vendedoras ambulantes en el mercado, antes de ingresar al PEU; trabajaban de manera eventual en estos trabajos;
- Todas tenían hijos
- Únicamente dos trabajaron en el PLANE;
- Las que tienen hijos mayores (12 o más años), los dejan en la escuela, y luego ellos regresan a casa por su cuenta; las que tienen hijos pequeños los dejan en guarderías, o con familiares;
- Debido a que la fábrica queda lejos de Tarija, ninguna llega a su casa a almorzar.
- Se preguntó sobre la diferencia de horario entre PEU y la empresa (las jornadas del PEU son de 7 horas, mientras que las de la empresa son de 8), todas mencionaron que no tienen problema con trabajar una hora adicional, o no poder almorzar con su familia, ya que el sueldo es bueno, además mencionaron que el trabajo es "a la sombra"

Salinas y Asociados

Los hallazgos/ impactos analizados en este grupo fueron:

- El trabajo es duro, y la fábrica provee equipamiento adecuado para el mismo: guantes, y overall;
- Todas las personas insertadas estaban ya contratadas en planta, y reciben aguinaldo, y seguro. Ninguna de las personas entrevistadas contaba con estos beneficios en sus anteriores trabajos;
- El sueldo actual de las personas insertadas es de Bs. 400 por quincena, es decir que es 60% mayor al pagado por el PEU;
- El salario promedio que obtenían las personas insertadas, como empleadas o vendedoras antes de ingresar al PEU, no superaba los 400 bolivianos por mes, por lo que en promedio, las mujeres insertadas han duplicado sus ingresos;
- Las personas han sido capacitadas para el trabajo, el que consiste principalmente en transportar ladrillos, ya que ninguna ha llegado a trabajar en los hornos hasta que se realizó la visita; en lo que va del año desde su inserción, se les ha aumentado el sueldo en dos ocasiones.

Carpintería Qué muebles:

Se entrevistó al gerente y dueño de la empresa, la que cuenta con 10 años de experiencia, antes de formar la misma, él trabajaba en una empresa familiar de este mismo rubro, por lo que la experiencia en la materia del dueño es sumamente amplia, y se utilizó como un referente del sector, y las condiciones laborales del mismo. Actualmente la empresa cuenta con una tienda en la Terminal, y otra central, dónde además vende madera sin trabajar, y conglomerados. El proyecto inició en agosto 2006.

La carpintería "Que muebles" cuenta con 15 empleos fijos, y tres eventuales, que son incorporados según el movimiento de la demanda por muebles, la que se incrementa al finalizar el año. El dueño se enteró de la posibilidad de trabajar con el PEU a través del directorio de la cadena productiva de madera en Tarija, a la cual él pertenece.

Cinco personas se asignaron al proyecto (cuatro mujeres y un hombre), el dueño buscaba personas que trabajen en el sector de lustrado, y acabado fino ya que esta es el área que define la calidad y por lo tanto él quería capacitar a personas para poder mantener la calidad de sus muebles, ante la expansión de demanda que tenía. De las cinco personas que ingresaron al proyecto, 3 fueron contratadas, y según comenta el dueño, dos de ellas "ascendidas". El dueño comentó que el personal que trabaja en el sector es sumamente informal e impuntual, y que las personas del proyecto eran puntuales, lo que lo motivó a contratarlas y promoverlas.

Actualmente solo una persona de las 3 contratadas sigue trabajando en acabado fino, mientras que las otras dos son vendedoras, una de la tienda de la Terminal, y responsable de la misma y otra vendedora de madera sin trabajar, en la agencia central. Sólo se pudo entrevistar a esta última, ya que las otras dos personas no se hallaban en la carpintería; ella

Salinas y Asociados

comento que al terminar la capacitación en lustrado, se la llevó a ventas, gracias a que ella tenía formación de secretaria, por lo que nunca trabajó en aquello para lo cual había sido capacitada.

El empleo anterior de la persona fue en una tintorería, dónde trabajaba medio tiempo; si bien la entrevistada no quiso mencionar montos específicos, afirmó que ganaba menos que en el PEU; y dijo que actualmente ganaba "mucho mas".

La entrevista reveló que esta persona desconocía completamente sus derechos y obligaciones laborales; lo que es coherente con lo mencionado por el dueño de la empresa, acerca de la informalidad del sector y por pertenecer esta persona a un estrato del mercado de trabajo informal.

Un impacto no esperado de todo este proceso es que dos de las personas que entraron al proyecto, nunca trabajaron en aquello para lo que fueron capacitadas, ya que se las promovió inmediatamente a vendedoras, gracias a la confianza que generaron en el dueño; no se pudo constatar con el dueño, si él despidió gente para promoverlas, o son nuevos puestos de trabajo creados; si se verifico que dado que promovió a ventas a estas dos personas, ha contratado otro personal, para el tema de lustrado.

Fiambres y Embutidos IYAMBAE:

El proyecto de capacitación inserción laboral que se realiza en Yacuiba, denominado "Trabajo capacitación de fiambres y embutidos -para la asociación de Pueblos Guaraníi (APG)", está siendo ejecutado en el área rural.

La fábrica de embutidos pertenece a la Asociación de Pueblos Guaranis, y contaba con dos personas encargadas de la misma, antes de iniciarse el proyecto con el PEU. El diseño del proyecto consiste en capacitar a 30 personas, las que ya están trabajando en la empresa, y que ésta contrate al menos a 18 personas de las que se vienen capacitando.

La empresa cuenta con una ambiente sumamente pequeño de trabajo, en el que las 30 personas capacitadas tienen dificultades para trabajar, lo cuál fue confirmado en la entrevista con el capacitador de la empresa. Para subsanar el problema, se han formado 3 grupos: producción, comercialización y gestión; al inicio el proyecto topó con una escasez de materia prima, la que se suponía que iba a ser proporcionada por los socios de la APG, y que no iba a ser comercializada hasta que la calidad obtenida en la producción sea competitiva con el mercado. La fábrica no cuenta con un plan de negocios, no tiene experiencia en comercialización, y tiene una fuerte competencia de producción proveniente de Argentina, traída de contrabando, con mejor calidad que el que la fábrica podrá ofertar en el mediano plazo.

El diseño del proyecto no ha incorporado la dotación de ropa de trabajo, instrumentos de control de calidad, o mayor cantidad de maquinaria y herramientas; esto determina que la capacitación sea deficiente; el capacitador mencionó que considera que hay personas que,

Salinas y Asociados

debido a su edad, tienen dificultades en aprender nuevas labores y que esto dificulta todo el proceso de capacitación.

Dado que todavía el proyecto está en proceso de ejecución no se pudieron medir impactos; se identificó que muchas de las personas contratadas pertenecen a la comunidad que es dueña de la fábrica, y esto las motiva, pero no se logró encontrar una visión empresarial para una fábrica de este tipo, lo que muy probablemente recaiga en el cierre de la empresa en el mediano plazo. La poca experiencia en comercialización parece confirmar esta reflexión; más aún considerando la producción argentina que es sumamente accesible en la ciudad de Yacuiba.

Impactos del Componente de Inserción Laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos en el trabajo de campo, se puede señalar que:

- Se insertaron 225 personas en empleos permanentes durante el 2006⁶; aún no se tienen datos finales para los dos proyectos en ejecución (Gemas y embutidos). De mantenerse la tasa de egresados e insertados de la gestión anterior, se podrían insertar a 70 personas en empleos permanentes en la presente gestión, sin embargo, una evaluación rápida de IYAMBAE no parece encausar las conclusiones hacia ese fin, por lo que no se espera que se hayan generado más de 50 nuevos empleos permanentes para el año 2007⁷.
- Todas las personas entrevistadas obtienen salarios superiores a los que obtenían antes de ingresar al PEU, en sus empleos informales; en el caso de cerámica, se obtiene un ingreso 100% mayor;
- El caso de la carpintería Qué Muebles es particular, ya que la empresa ha ascendido a dos de las personas contratadas a puestos diferentes a la capacitación previa, es de notar que una de ellas había estudiado secretariado. No se pudo verificar si estos puestos de trabajo fueron creados o en realidad se sustituía el trabajo de una persona mejor remunerada (se emiten recomendaciones sobre este punto en el acápite de lecciones aprendidas);
- Todas las personas entrevistadas obtienen ingresos superiores a los que obtenían en el PEU; en el caso de cerámica, 60% mayor al salario pagado por el PEU;
- El caso de Meyer es diferente al resto de los proyectos, ya que esta empresa no incorpora al total de capacitados en su planilla, sino que les paga por su producción (pulir gemas), por lo que las condiciones laborales de estas personas se han modificado, cuentan con un oficio, un instrumento de trabajo (las mesas) y un mercado donde vender sus productos, pero no son empleados formales.

⁶ Memoria a un año de gestión

⁷ Estimaciones basadas en el proyecto de gemas, con la empresa Meyer.

Es una opción diferente a las anteriores y les crea un mayor abanico de posibilidades laborales a las que tenían antes de obtener esta capacitación, y esto sigue considerándose un impacto positivo.

En general, se considera que el impacto del componente de inserción laboral (salvo el caso Yyambae) es positivo, ha logrado incorporar al mercado laboral 50% de las personas capacitadas, los proyectos generados a partir de las empresas que son parte de las cadenas productivas son mas exitosos y el volumen de beneficiarios es algo considerando el mercado de trabajo formal de Tarija y el tamaño de las empresas tipo capaces de absorber trabajadores.

4. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

El análisis de los datos, los resultados de las entrevistas y el análisis de los consultores, permite mencionar los hallazgos que siguen, en base a los cuales se concluyen lecciones aprendidas.

4.1. SOBRE LA INGENIERIA DEL PROYECTO

Los principales resultados de la evaluación de la ingeniería del proyecto se pueden citar de la siguiente manera:

- *Administración del programa.* La estructura de administración delegada esta funcionando adecuadamente a la fecha, todos los componentes están integrados por el sistema, los procedimientos y funcionan a cabalidad, en la canalización de los proyectos detectados, en la elaboración de contratos, pagos, supervisión de los profesionales en obra y supervisión.
- *Una lección aprendida es que el esquema de administración delegada,* los sistemas generados y los procedimientos son una metodología que funciona y debería constituir un paquete que el PNUD transfiere a la Prefectura y podría dotar a otros programas futuros. La flexibilidad del diseño es otro factor a favor porque permite ajustarse a elementos ajenos a la estructura manejada por el PNUD.
- *Rendimientos límite para aprobar los proyectos,* la unidad de infraestructura ha diseñado rendimientos límite, costos unitarios para proyectos tipo y otros instrumentos para mejorar el diseño, los mismos que por tratarse de primer empleo incluyen tiempos relativamente holgados, podría considerarse que ya en el año 2008 estos parámetros pueden ajustarse tanto en tiempos como en número de personas según el tipo de obra, con el objetivo de prepararlos para una inserción en el mercado real que tiene tiempos mas ajustados y menos número de personas en algunas obras.
- *Otro tema detectado es la dificultad de pagar en sitios muy alejados.* Si bien Tarija es un departamento relativamente pequeño, es al mismo tiempo mal conectado,

los caminos troncales no son muchos, existen comunidades que están recibiendo apoyo del PEU, hecho muy positivo, pero en muchos casos deben caminar un promedio de 4 a 5 horas para llegar al puesto de FADES mas cercano, si bien se ha generado un mecanismo alternativo de otorgar poderes a alguno de ellos y que salga uno solo y cobre, existen dos problemas difíciles de resolver: uno es el tema de seguridad al volver con todos los pagos y el otro es el costo de ir y volver que lo están pagando los comunarios, que en general no es alto, pero el tema seguridad es el mas preocupante.

- Existe un problema real de acceso a algunos proyectos para los supervisores, la lejanía de algunas comunidades, a las que se debe acceder caminando un promedio de 4 a 6 horas, entorpece la regularidad con la que los supervisores visitan los proyectos. En general se ha percibido que los proyectos más lejanos no suelen ser los más conflictivos, el control social es mayor y el hecho de ejecutar una obra en su propia comunidad genera una dinámica diferente. El volumen de proyectos que cambia y el período de duración del proyecto no permite pedir inversiones de SIC o del PEU, en medios de transporte propios adicionales a los que cuenta el PEU, pero podría ser un argumento para que la Prefectura apoye y cree un mecanismo mas adecuado, en algunos casos el supervisor no está llegando a las zonas por las dificultades del transporte.
- Factores Externos. En el componente Empleo, un tema reiterativo es el aporte oportuno de la contraparte, la Prefectura ha sufrido durante el año cambio de la norma de adquisiciones y recortes en su presupuesto por parte del Ministerio de Hacienda, hechos que han determinado recortes internos que han afectado a las contrapartes oportunas.
- El PEU ha mostrado capacidad gerencial al manejar estos problemas, en algunos casos ha demorado la ejecución un tiempo prudencial para garantizar la continuidad, en otros ha mantenido a la gente contratada a pesar de la demora en la provisión oportuna del siguiente aporte de materiales, en otros casos ha reorientado el proyecto, y en otros casos ha cerrado el proyecto, siendo estos últimos los menos.

Cuadro No.19. Proporción de la contratarte en el costo del proyecto

Tipo de proyecto	Costo total	Costo PEU	Contraparte
Desarrollo Humano	100	59.58	40.42
Protección Medio Ambiente	100	42.70	57.30
Emprendimientos Productivos	100	63.10	36.90
Total	100	56.46	43.55

Fuente: Datos PEU.

- Si se analiza el porcentaje del total de la ejecución presupuestaria que representa la contraparte se observa que salvo medio ambiente, en los componentes desarrollo humano, emprendimientos productivos y en el total financiado, el componente de mano de obra es mayor al 50%, si se tiene en cuenta que los casos de demora en las

acciones gerenciales del PEU no llegan al 5% no es un tema relevante, no obstante, generan demoras, en algunos casos cancelaciones y mala imagen en el área urbana porque la gente vé gente sin trabajar y no sabe que es porque no tiene material. Se sugiere tratar de trabajar con la Prefectura paquetes de soporte al PEU que se puedan activar con mas facilidad o tratar de armar un fondo rotativo que posibilite stocks de los materiales principales que son material de construcción.

Lecciones aprendidas

La administración delegada del Proyectos de Empleo Urgente ha sido óptima por la sistematización de los datos, de los flujos de información y procedimientos que regulan su funcionamiento, que permiten buenos resultados, en tiempos controlables y con transparencia.

La separación de las funciones de pago y supervisión ha funcionado adecuadamente. Tener una oficina especializada y separada dentro de las Entidades Mayorista y Supervisora que maneje el programa es la mejor forma de lograr eficiencia, responsabilidad y transparencia

La integración de los sistemas entre el PEU, SIC y FADES es otra lección aprendida, la falta de integración lleva a problemas de gestión como en el caso del PLANE

La relación Gobierno Prefectural - PNUD es exitosa porque se ha logrado los objetivos planteados, se percibe como una relación positiva y gratificante por parte de los actores y tiene réditos económicos, sociales y políticos.

La percepción de las autoridades prefecturales sobre el desempeño del PEU son positivas y consideran pertinente seguir el 2008 y generar una estrategia de salida.

La continuación del proyecto con las mismas entidades administradoras, mayorista de pagos y supervisora, parecen las más adecuadas para mantener el mismo performance y debido a que todos los ajustes ya se han hecho y estan funcionando bien.

La provisión oportuna de la contraparte es un problema, debido a que procede de otra fuente, con otros procedimientos⁸ hecho que en muchos casos dificulta la continuidad, el PEU ha encontrado una forma de relativizar el impacto, pero se puede intentar anticipar el requerimiento para contar con el material a tiempo.

⁸ Las normas de adquisición del gobierno son lentas y en al año presente ha habido cambio que ha entorpecido aun mas el proceso

4.1.1. ANÁLISIS DEL COSTO/BENEFICIO DE ESTE DISEÑO A LA LUZ DEL DISEÑO DE UN NUEVO PROYECTO.

El análisis de los datos financieros del programa permite calcular el costo beneficio de contar con una administración delegada del proyecto en términos financieros, comparando el costo de administración con el costo de inversión. Este indicador permite medir si los recursos invertidos para el proyecto se usan en condiciones óptimas para el sujeto del beneficio

Cuadro No.20. Análisis costo beneficio administración delegada

Costo administrativo	Costo administrativo directo	Costo unitario empleo generado \$us	Costo unitario administrativo \$us	Costo unitario inversión \$us
12.62%	9.75%	193	24.29	168

Fuente: Elaboración sobre datos PEU

En el rubro de gastos los indicadores obtenidos de los datos, muestran una ejecución que representa un costo administrativo del proyecto de 12.62% respecto al monto ejecutado mas comprometido.

Si se afina este porcentaje se tiene que el costo directo del proyecto es de 9.75% respecto a la ejecución mas comprometido.

Estos indicadores muestran cifras razonables de ejecución, si se compara con el Fondo Social de Emergencia que era de 4% parece alto, pero es preciso tomar en cuenta el monto de la cartera que en el caso del FSE era muchísimo mayor. En tanto que si se compara con el FIS el monto oscilaba entre 10 a 13% para una cartera muy superior a la del PEU. La experiencia internacional de estos proyectos ronda en el 10%, por supuesto existen economías de escala cuando la cartera es alta, pero el costo es razonable.

Se ha obtenido un indicador adicional que es el costo directo, que incluye básicamente costos directos de la unidad de coordinación del PEU, observándose indicadores por debajo de 10%

El costo unitario total de creación de un empleo es \$us 193.- que comparado con el beneficio económico, de auto estima y de dignidad que las trabajadoras el PEU obtienen es un costo muy bajo.

El impacto del costo beneficio de tener una administración delegada es positivo porque el proyecto se maneja con un costo razonable (12.62%) del total invertido, 9.75% de costo directo y un costo administrativo unitario de \$us. 30, para manejar un proyecto con costo de mano de obra promedio de \$us. 6.000.- bajo administración delegada y transparente que es un indicador muy positivo y justifica ampliamente este tipo de administración.

4.2. LECCIONES APRENDIDAS DE LOS COMPONENTES

4.2.1. Componente de Empleo Temporal

En el componente de Empleo, se puede mencionar entre sus fortalezas: la claridad del objetivo, empleo e ingreso, el alineamiento de los instrumentos para el logro de este objetivo, como elementos externos se percibe una demanda importante de obreros y profesionales de la construcción. Se considera que la presencia de profesionales de otras áreas como ingenieros agrónomos, psicólogos, abogados y administradores de empresa en mayor proporción a los arquitectos e ingenieros civiles refleja un elemento del mercado de que tipo de profesión está siendo mejor absorbido que otras carreras.

Efectos en el mercado de trabajo componente empleo temporal

En el proyecto original no se prevé los efectos en el mercado de trabajo del departamento de Tarija. Sin embargo, este ha provocado varios efectos.

Entre los que se puede citar los siguientes:

- Valorización de los salarios de la empleadas y otros trabajos domésticos, (Sueldos promedio de Bs. 350 antes del proyecto y Bs. 550 con el PEU)
- Valoración de los salarios de los albañiles (Solían ganar jornales de Bs 600 por 8 horas y 6 días)
- Inserción de los albañiles a mercados más formales, mediante su inscripción en las AFP, se estiman 1.000 personas inscritas en el último año y se puede suponer que es una estrategia de retención de la mano de obra. Esta inserción es una valoración del mercado de trabajo.
- En el área rural, el proyecto genera una percepción de ingreso por trabajos comunales, permitiendo valoración de su trabajo, la ejecución de obras largamente solicitadas y una mejor distribución del ingreso.

4.2.2. CAPACITACION IN SITU

La capacitación in situ es una lección positiva inconclusa, En general se ha percibido la mejora en las destrezas sobre todo en albañilería de las personas que trabajan en el PEU, muchos de los maestros de obra y algunos profesionales están enseñando técnicas de albañilería que permiten mostrar obras de un acabado equivalente al de una empresa constructora.

Se considera inconcluso porque no está respaldado de un certificado que acredite su calificación, muchas de estas personas pueden perfectamente hacer un empedrado, gaviones, canchas polideportivos, captaciones de agua y el mercado tarijeño de la construcción está ávido de albañiles pero tiene una reticencia a contratar mujeres por el hecho de que tradicionalmente no sabían de construcción, un certificado las ayudaría y apoyaría el componente de inserción laboral. En el punto Estrategia de Salida se toca el tema con mayor profundidad.

Salinas y Asociados

El número de personas capacitadas in situ es de 26.146 albañiles y una lección relevante sobre la forma de enseñar un oficio con la metodología de aprender haciendo.

4.2.3. CAPACITACION FORMAL

- El análisis del estudio de mercado, base de la capacitación formal revela algunos elementos que se mencionan a continuación:

El estudio no toma la clasificación CIIU⁹ de Actividades, hecho que no permite efectuar comparaciones con otros estudios de empleo, los criterios de agregación permiten mezclar empresas productoras de bienes con proveedoras de servicios.

El cuadro No 21 muestra los resultados del Estudio de mercado elaborado por el PEU y los datos de capacitación emitidos por el PEU para ambos sets.

Cuadro No.21. Datos de Oferta y Demanda Laboral

RUBROS	Demanda obreros PEU	Obreros capacitados	Demanda empresas
Albañilería	118	320	
Agricultura	63	50	
Carpintería	29	45	*
Mecánica	16	45	**
Apicultura	15		
Cítricos	14		
Ganadería	13		
Electricidad	11		
Plomería	9		
Cocina	57	555	
Tejido	148	460	
Costura	121		***
Repostería	120		***
Peluquería	59	246	
Corte y confección	51	1.169	
Tejido/macrame			
Pintura en tela	49		
Sastrería	39		
Jardinería	20	83	
Otros	493		
No responde	42		
TOTAL	1.487	2.973	

Fuente: Encuesta PEU

* 42 de 46 empresas encuestadas, demandan carpinteros, sinfineros, barnizadores, tapiceros

** 33 empresas requieren mecánicos *** empresas demandan costureros

⁹ Clasificación Industrial Internacional Uniforme. CIIU CAEB 2005. Clasificación de Actividades Económicas de Bolivia

Salinas y Asociados

La demanda de los obreros, refleja los resultados de la encuesta efectuada a los propios trabajadores del PEU en una muestra tomada al azar, el número de obreros capacitados muestra el número y rubro de capacitación ofrecido por el PEU y la demanda de las empresas es un insumo del Estudio efectuado por el PEU que tomó una encuesta a varias empresas en diferentes rubros preguntándoles su interés en demandar personal y el tipo del mismo. El estudio efectuó un relevamiento de los institutos que ofrecen capacitación.

- Correlación entre demanda de mano de obra, oferta de capacitación y demanda de capacitación

De acuerdo con la entrevista realizada al equipo de capacitación del PEU la propuesta de capacitación es resultado de la "triangulación" entre la demanda del mercado, la demanda de capacitación y la oferta de capacitación.

Una primera observación es que existe una baja correlación entre la demanda del mercado y los cursos ofrecidos a los obreros. El 20% de las empresas demanda carpinteros y solamente se han realizado dos cursos de carpintería con una asistencia de 90 obreros (3,5%).

En el caso del sector textil y prendas de vestir solo 5,8% de las empresas contratarán personal capacitado. Los cursos en ejecución son de 16 con una asistencia de 846 personas que representan el 33,3% de los que se están capacitando en los cursos actuales.

La correlación ente preferencias de capacitación de los obreros y los cursos realizados es alta. En el caso de las mujeres quienes centran sus preferencias en corte y confección, costura, tejido, repostería, etc. Los cursos impartidos para ellas en el Instituto Claudia e Infocal se centran en estas materias, aunque reconocen que sus posibilidades de trabajo son limitadas. En el caso de los hombres la mayor preferencia se encuentra en albañilería donde se realizan 12 cursos que capacitan a 325 obreros.

Como se observa en el cuadro siguiente, los rubros demandados por las empresas son: carpintería, mecánica, costura y repostería, en tanto que los cursos ofrecidos por el PEU que más alumnos han tenido son: Corte y confección, cocina y tejido, esta falta de correlación entre oferta de personas capacitadas y demanda empresarial, afecta negativamente la inserción de las personas capacitadas.

Asimismo, un análisis de la demanda de capacitación por parte de los obreros PEU muestra que no perciben claramente la oferta laboral por parte de las empresas, porque ellos demandan rubros donde la oferta de empleos es menor. En general se notó que las personas demandan cursos no únicamente en función a lo que creen que el mercado demanda, sino en función a sus niveles aspiracionales, los que están poco (o casi nada) correlacionados con el mercado; el caso más evidente de esto es el de macramé. Un punto sumamente valorado a la hora se solicitar cursos por las mujeres, es que el

empleo en el que podrían trabajar al finalizar el curso, sea "a la sombra", que es como la población objetivo del PEU denomina a los trabajos que no se realizan en la calle; esto explica la cantidad de cursos demandados en trabajos en los que no hay grandes perspectivas de mercado.

Algunos de los testimonios obtenidos en el trabajo de campo muestran que ellos mismos no consideran que algunos de los cursos les permitan ejercer un oficio y que se requiere una mayor profundización de los temas, sobretodo en la metodología de aprender haciendo.

En cuanto a la capacitación formal se perciben algunas debilidades externas, se han detectado 11 institutos, de los cuales únicamente 4 han sido contratados, siendo la frecuencia de cursos la que se cita a continuación:

Cuadro No.22. Frecuencia de cursos y beneficiarios

Institución	N de cursos	%	N de beneficiarios	%
Instituto Claudia	26	54,2	1418	55,7
Infocal	18	37,5	932	36,6
ODECIDE	3	6,3	144	5,7
UAJMS	1	2,1	50	2,0
Total	48	100	2544	100

Fuente: Elaboración propia sobre datos PEU

Se observa que de las 11 empresas originalmente identificadas, se están utilizando 2 que son Instituto Claudia e INFOCAL. El Instituto ODECIDE y la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho que no se identificaron en principio están dando 4 cursos.

El Instituto Claudia ejecuta más de la mitad de la capacitación tanto en número de cursos impartidos como en la cantidad de beneficiarios que forma; seguido por Infocal que abarca más de la tercera parte de cursos y beneficiarios.

Es relevante mencionar la escasa oferta de capacitación con la que se ha enfrentado el proyecto, constituyéndose en una debilidad externa, sobre la que el proyecto ha tenido impactos de desarrollo de mercado. Este tema es un factor a considerar hacia adelante, incluso para ser para convertirlo en oportunidad.

Los resultados del programa se están enfocando más a la oferta de capacitación y a la demanda de los trabajadores que a la demanda del mercado empresarial y este hecho limita las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo.

Del trabajo de campo, se obtuvieron las siguientes variables de análisis:

- Preferencias.

Salinas y Asociados.

- De acuerdo a las entrevistas realizadas, las preferencias de los obreros/as del PEU, están en la mejora de los oficios como albañilería, agrícolas porque les permitiría tener mayor posibilidad de obtener un trabajo mas adelante.
 - o En el caso de las alumnas de corte y confección sus preferencias se inclinan a la capacitación en manejo de máquinas industriales, aspecto - dicen ellas - que mejoraría sus capacidades para insertarse en mejores condiciones al mercado.
 - o En el caso de los cursantes de tejidos y macramé, las capacitadas están consientes que el mercado es limitado y su actual nivel insuficiente.
 - o En el caso de la floristería, se pudo evidenciar la presencia de trabajadores/as que trabajaron posteriormente en la Expo sur, en el mejoramiento y cuidado de la jardinería del campo ferial, con financiamiento del PEU.
 - o Durante esta gestión, el Programa no ofertó, cursos de gestión micro empresarial para la conformación de micro empresas.

- **Materiales, infraestructura y otros**
 - o En algunos cursos de capacitación existen personas que son analfabetas y reciben material de apoyo escrito - clase teórica - mostrando dificultades para seguir el curso y poder tener las mismas oportunidades a la hora de las evaluaciones programadas, las que también se realizan de manera escrita (aunque por grupos).
 - o En algunos cursos de capacitación visitados, se ha observado excesivo número de alumnos, hecho que limita el aprovechamiento de los alumnos.
 - o En algunos casos los cursos no cuentan con el equipamiento suficiente y lugar adecuado para impartir los cursos de capacitación (caso de Infocal e Instituto Claudia en Carapari, el Puente, y Entre Ríos, por mencionar algunos). El espacio y la falta de materiales se constituyen en una limitación para aplicar la modalidad de "aprender haciendo" y se convierte en una capacitación de aprender viendo.

- **Diseño y seguimiento**
 - o La falta de de una evaluación ex ante, no permite evaluar la destreza adquirida, por tanto mezcla diferentes niveles de conocimiento. El conocer ex ante permite diseñar mejor la curricula
 - o Los proyectos de capacitación no tienen seguimiento por parte de SIC y en algunos casos el seguimiento no ha detectado condiciones precarias de aprendizaje.

- **Inserciones no previstas.**

El Instituto Claudia contrató a 15 personas capacitadas por el mismo instituto en el curso de Corte y Confección, los sábados ejercen de capacitadoras, los salarios son iguales al PEU, aunque no gozan de beneficios sociales.

- **Causas de deserción.**

Los aspectos detectados como causantes de deserción están los horarios y la cantidad de alumnas en el aula:

 - El hecho de ser las clases los días sábados, día del pago de la quincena dificultan la asistencia

Salinas y Asociados

- Se ha detectado que consideran que aprenderían mejor si los grupos fueran mas reducidos y tuviesen mayor equipamiento – caso de corte y confección -, de la misma manera en las acciones de capacitación de cocina y repostería, la falta del equipamiento y la modalidad de aprendizaje “aprender viendo”, pero no haciendo, desmotiva a las alumnas, especialmente en las acciones de capacitación de Carapari y Entre Ríos.

- Costos de Capacitación

- Con relación a los costos por capacitación, los costos de peluquería y cosmetología tienen un costo promedio por participante de 881.87 Bs, seguido por los cursos de corte y confección con un costo promedio por participante de Bs. 851.33, contando con un costo promedio de Bs 720 por participantes para cursos de Albañilería.

El costo/ hora participante oscila entre Bs 5,51 para peluquería y Bs. 4,50 para albañilería, que comparando con el costo hora por trabajo temporal del PEU – 3,31 Bs – resulta más caro financiar cursos de capacitación, que realizar proyectos de capacitación inserción, ó de trabajo temporal, por lo que es importante mejorar la productividad y la selección de los cursos con miras a la inserción laboral efectiva.

A continuación se exponen los costos de los cursos de capacitación

Cuadro No. 23. Costos de Capacitación

CURSO	COSTO POR ALUMNO Bs.
Albañilería	705 o 736 en El Puente
Corte y Confección	734 o 910 en El Puente
Peluquería y Cosmetología	853.73 o 910 en Yunchara
Cocina y Repostería	726 o 805.24 en Carapari

Fuente: PEU

Lecciones aprendidas

La optimización de la capacitación formal, pasa por una efectiva triangulación de oferta de personas capacitadas y demanda por parte del sector público y privado hacia ciertos sectores como la construcción, la salud, proyectos productivos rurales vinculados con cadenas productivas.

La mejora en el diseño del pensum con aporte de los ofertantes de empleo es un tema central en la búsqueda de personas capacitadas insertables en el mercado laboral. Muchos capacitados reconocen no tener suficientes destrezas, por el grado de profundidad de lo aprendido, porque aprender viendo no funciona en ciertos oficios y se requiere aprender haciendo.

4.2.4. LECCIONES APRENDIDAS DEL COMPONENTE DE INSERCIÓN LABORAL

Se sugiere tomar en cuenta los siguientes elementos para mejorar la selección de proyectos de inserción laboral

- *Análisis de la empresa beneficiaria del proyecto.* El PEU debe evaluar las capacidades reales de absorción de mano de obra de las empresas con las que concreta proyectos de inserción laboral; el caso más dramático es el de la fábrica de embutidos IYAMBAE que no cuenta con infraestructura para dar una buena capacitación a las 30 personas del proyecto, y tampoco cuenta con materia prima para sostener el nivel de producción de las 30 personas involucradas en el proyecto.

No es una empresa con experiencia en comercialización, y actualmente el PEU paga por 30 de los 32 miembros de la planilla de la empresa, por lo que la inserción laboral de 18 (mínimo convenido) parece improbable.

Se sugiere que el PEU evalúe las siguientes condiciones por empresa para los proyectos del componente inserción: experiencia en el sector, antigüedad, montos de comercialización, capacidad financiera de absorber nuevos empleados (cantidad actual de empleados, perspectivas de venta, planes de negocio, etc). Este tipo de datos también permitiría evaluar impactos sobre la sustitución de empleo. Si bien no se ha comprobado durante el trabajo de campo, que un empresario despida personal de planta para recibir empleados de menor costo, provenientes del PEU, esto es posible, y para prevenirlo, se recomienda generar una línea de base de cada empresa con datos sobre el número de empleos actuales, y las condiciones laborales de los mismos. Esto permitiría mayor cuantificación de los impactos, así como una especie de termómetro de la actividad económica departamental, lo que podría servirle al PEU para orientar sus proyectos de empleo temporal hacia sectores más deprimidos, en los que haya menor demanda de trabajo por parte de las empresas.

- *Las condiciones de inserción.* Como se mencionó en el anterior párrafo, el PEU debe analizar que la empresa esté en condiciones económicas de absorber empleados en el corto plazo, pero además, una vez analizado esto, debe buscar que las condiciones de ese empleo sean en la medida de lo posible¹⁰ legales. Si bien se reconoce que esto no es siempre posible, lo ideal es buscar más casos como los de cerámica, por lo que se requiere mayor proactividad de parte del PEU.
- *Se debe buscar mayores alianzas entre el sector público y privado para los proyectos de inserción laboral, ya que es posible buscar enlazarse con los programas de desarrollo productivo con los que cuenta cada sub prefectura o corregimiento, y que esto oriente el financiamiento a proyectos que impulsen un desarrollo económico mayor en la región.*

¹⁰ Debe contextualizarse este logro, con el hecho de que al menos el 80% del empleo generado en Bolivia es informal.

5. VENTAJAS COMPETITIVAS, COMPARATIVAS Y EL VALOR AGREGADO DEL PROYECTO, EN COMPARACIÓN CON EL PLANE Y EL PROSOL

Si bien ambos programas buscan aportar soluciones al tema empleo – ingreso para una población con escasa formación previa y múltiples necesidades, existen diferencias relevantes en el diseño y en la ejecución.

5.1. LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS EN EL DISEÑO ENTRE EL PEU Y EL PLANE son:

La población objetivo que en el PLANE era todo el país pero con dos tipos de programa diferentes en función del número de habitantes (PER y PES) y en el PEU es el departamento de Tarija, pero sin exclusión por número de habitantes.

El PLANE tenía: El Programa de Empleo Rural (PER) para los municipios que no califican al PES por población, que financia el pago de mano de obra para mantenimiento de caminos y sendas turísticas y mantenimiento de la infraestructura turística y el Programa de Empleo en Servicios (PES) destinado a municipios con mas de 25.000 habitantes y mas de 5000 habitantes en área urbana.

Tipo de proyectos: El PLANE financió mantenimiento de caminos, sendas turísticas y mantenimiento de infraestructura turística. En tanto que en el PEU todo tipo de infraestructura con énfasis en: Desarrollo Humano, Protección al Medio Ambiente, Emprendimientos Productivos y Turísticos.

La capacitación. El PEU tiene la capacitación in situ como un elemento relevante, en el componente empleo temporal (urbano y rural), la capacitación in situ está sistematizada con manuales didácticos y responsables para su aplicación. Asimismo cuenta con un programa de capacitación formal e inserción laboral. El PLANE proveía capacitación in situ para los que sean contratados por segunda vez y la posible formación de empresas asociativas para poder optar como contratistas, no obstante no contaba con instrumentos para lograr tal fin.

Los proponentes, que en el PLANE eran: las juntas de vecinos y organizaciones comunitarias y gobiernos municipales, en tanto que en el PEU son las subprefecturas, corregimientos, instituciones públicas y empresas privadas para el programa de inserción laboral y capacitación formal.

Mayoristas. El PLANE tenía muchos mayoristas en tanto que el PEU tiene uno solo FADES.

La entidad supervisora no requería experiencia en supervisión de infraestructura en el PLANE, en tanto que SIC en el PEU es una empresa con experiencia en supervisión de obras de infraestructura.

Salinas y Asociados

Salario base mensual, en el PLANE, el salario estaba por debajo del mínimo Bs 480 mes por 35 horas a la semana. En el PEU el salario es el mínimo Bs 510 y se paga por 35 horas a la semana.

Restricción de edad, el PLANE no permitía personas menores a 25 o mayores a 55 años, el PEU tiene límites mas amplios, tanto en el límite inferior como en el superior.

La evaluación de medio término del PLANE por parte de MKT Marketing SRL refleja elementos importantes que permiten concluir que el diseño y ejecución del PEU es mejor y tiene ventajas comparativas y competitivas, se cita algunas de las mas importantes:

- *La población objetivo no solo es diferente, sino que en el PEU el criterio de restricción es solo territorial, se aplica a Tarija, pero pueden postular comunidades de cualquier tamaño de población. Este hecho representa una ventaja comparativa y competitiva para el PEU*
- *Los proyectos tipo. El PLANE se limita a proyectos de infraestructura de apoyo al turismo y caminos y no todos los municipios tienen una vocación turística o requieren caminos. El PEU tiene un abanico más amplio de opciones y tiene apoyo a la producción que es un elemento importante en términos de sostenibilidad, constituyendo otra ventaja a favor del PEU.*
- *La capacitación in situ. En el PEU está incorporada en el diseño y por tanto es una ventaja competitiva y comparativa a favor de los beneficiarios del PEU.*
- *La Inserción laboral. El PEU considera la inserción laboral como un elemento positivo comparativa y competitivamente, porque trabaja de mejor manera con la sostenibilidad del ingreso en el futuro para ese actual beneficiario del PEU. Al tener la inserción laboral como un objetivo desde el diseño permite alinear los proyectos hacia la inserción, relacionarse y vincularse con el sector privado, no solo con el sector público y por tanto detectar la demanda de obreros, contribuyendo a dirigir la capacitación a este sector.*

El análisis de los resultados muestra los siguientes elementos:

- *La evaluación del PLANE detectó problemas en la concertación y oportuna provisión de contraparte, hecho que se ha constatado como ocurrencia eventual en el PEU. El tamaño del PEU versus el PLANE es obviamente un tema relevante, debido a que el alcance del PLANE a nivel nacional multiplicaba los problemas y los hacía visibles, la ausencia de contraparte es un problema que ya reflejaba el PLANE, el PEU los resuelve más rápidamente, porque antes de iniciar el proyecto el PRO (Profesional a cargo) contratado una semana antes, tratar de obtener la contraparte para iniciar al proyecto con los materiales. Es una experiencia aprendida a favor del PEU y constituye una ventaja comparativa y competitiva.*

- *El sistema informático.* La presencia de varias entidades mayoristas en el PLANE puso a prueba una falencia del sistema de registro, que al no ser compartido, permitió doble registro por parte de los beneficiarios y por tanto mayor probabilidad de obtener un empleo. El PLANE no logró integrar sus módulos para permitir identificar personas duplicas y por tanto eliminarlas, revisión oportuna de confirmaciones de pago, controles restringidos a los archivos del sistema y otros. El PEU cuenta con un sistema integrado, utilizado por la oficina de coordinación, la mayorista FADES, la compañía de seguros, el SIC supervisor del programa y el diseño de la base de datos y la comprobación permanente y en cada etapa de aprobación, pago y cierre de los obreros y PRO, permite contar con controles que otorgan al PEU una ventaja competitiva importante sobre el PLANE
- *Las oficinas exclusivas de FADES, Credinform y el SIC.* El haber logrado la coordinación contar con una oficina exclusiva para atender el PEU, en cada una de las entidades relacionadas es un elemento vital al momento de cruzar información, efectuar controles, doble chequeo y definir responsabilidades, hecho que no era igual en el PLANE y determinaba responsabilidades diluidas que redundaban en perjuicio de la ejecución del programa. Se puede considerar una ventaja competitiva para el PEU las oficinas exclusivas.
- *La entrega de contratos.* De acuerdo a la evaluación del PLANE no se entregaba contratos a los beneficiarios, hecho que determinó problemas en algunos casos. Este tema no ha ocurrido en el PEU, en todos los casos se entregan los contratos y las personas conocen las condiciones de los mismos.
- *Descuentos* la evaluación del PLANE detecta descuentos en los sueldos por atrasos y faltas que tanto los beneficiarios como los ejecutores desconocían su destino y su legalidad. Se reportaron casos de descuentos por atrasos y en otros casos por comisiones para recoger los pagos. En el PEU no se han detectado denuncias de descuentos por atrasos. El control de asistencia es riguroso y validado por el supervisor, si bien pueden existir filtraciones, no se ha detectado denuncia alguna sobre descuentos o retenciones indebidas. Hecho que es otra ventaja comparativa para el PEU.
- *Las demoras en los pagos en el PLANE,* tanto la evaluación del programa como las entrevistas con FADES, reflejan que los problemas por falta de desembolsos oportunos, demoras en el papeleo burocrático permitían demoras en los pagos con los efectos consiguientes en las personas contratadas que tenían que esperar para ser pagadas hasta un mes. En el caso del PEU se ha constatado la provisión oportuna de fondos, la conformación de un fondo rotativo y el ajuste del mismo en base a los requerimientos observados ha permitido tener una provisión oportuna de fondos. Es preciso destacar la actitud positiva de FADES de ampliar el fondo rotativo, pese al costo administrativo de una nueva boleta, pero su visión positiva de

compartir una solución a un problema de disponibilidad que afecta a los beneficiarios.

- **Capacitación in situ.** En el PLANE, los informes reflejan que la capacitación in situ no tenía un objetivo per se y que en general era aleatoria en función de la mayor o menor buena voluntad de los profesionales a cargo de los proyectos. El PEU está ejecutando una capacitación in situ sistematizada, con manuales y mas allá de que su aplicación no sea igual en todos los proyectos, los resultados de las obras muestran claramente la calidad de las mismas frente a proyectos equivalentes ejecutados por empresas constructoras. Es el caso de gaviones, canchas poli deportivas, empedrados, canalizaciones de agua y otros. Por tanto la capacitación in situ sistematizada y ojala documentada se constituye en una ventaja comparativa y competitiva del PEU respecto al PLANE.
- **Inserción Laboral.** El PLANE no tuvo en ningún momento la inserción laboral como un componente central de su diseño, el PEU considera que la inserción laboral es un tema relevante. Ha desarrollado esfuerzos para articularse en este sentido, los casos de Gemas Meyers , Cerámica y carpintería son un ejemplo palpable de que el PEU ha logrado una ventaja comparativa y competitiva respecto al PLANE. Se considera que para un año de trabajo, los resultados logrados pese a ser modestos en número son muy positivos en impacto, porque se ha otorgado un mayor nivel de capacitación a personas que no contaban con esa destreza, un trabajo de una mayor calificación laboral y se ha apoyado el desarrollo de una empresa que genera ingreso, empleo e impuestos para Tarija. Es importante destacar este elemento como una ventaja comparativa y competitiva y tambien como lecciones aprendidas, porque no todos los esfuerzos fueron exitosos. Un tema relevante es que la apertura al sector privado y la respuesta oportuna a una demanda expresa de una empresa privada pudo ser cubierta por el PEU. Es un buen comienzo para lograr insertarse en las cadenas productivas de Tarija.

5.2. LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE EL PEU Y EL PROSOL

El PROSOL es un programa de la Prefectura de Tarija al igual que el PEU sus principales características son:

- Transferencia directa de recursos Bs. 2.000 por familia para que asociadas en la comunidad en un promedio de 20 familias puedan desarrollar una actividad productiva.
- Población objetivo, pobladores del área rural.
- Destino financiar actividades productivas en forma comunitaria.
- Los beneficiarios se organizarían en Asamblea elegirían una Directiva con un responsable de la ejecución física que sea residente en obra y tesorero que maneje los recursos.

A la fecha, el proyecto no se ha implementado, debido a que está pendiente un reglamento que ponga en marcha el mismo y este debe ser concertado con las diferentes asociaciones campesinas, solo falta una.

Los ejercicios preliminares que se desarrollaron permitieron identificar proyectos en las siguientes áreas: mejora de semillas, capital de operación, ampliación de su actual producción, y otros.

EL PROSOL es un proyecto dirigido al sector productivo en tanto que el PEU es un proyecto dirigido a generar empleo e ingreso, por tanto el PROSOL puede no generar empleo inmediato pero mejorar el ingreso futuro de los beneficiarios.

La población objetivo es diferente el PEU tiene población urbana el PROSOL no.

En el PROSOL, la decisión del tipo de proyecto es comunitaria aunque el ingreso es individual, en tanto que en el PEU la decisión del tipo de proyecto no es tomada por los beneficiarios, quienes son ejecutores del mismo.

Se considera que aún en el diseño son dos proyectos diferentes pero pueden ser complementarios, debido a que el PEU puede pagar la mano de obra que el proyecto comunal identifique y por tanto los recursos PROSOL pueden usarse para insumos, materiales y otros y la mano de obra puede ser financiada por el PEU

Se considera que después de conciliar el reglamento, se puede trabajar mejor coordinando acciones para potenciar los efectos y conseguir efectos multiplicadores. No obstante por ahora, todavía no se puede analizar o sugerir acciones específicas que vinculen y relacionen ambos proyectos.

Es deseable que ambos proyectos conozcan las acciones mutuas aun en el caso de no vincular proyectos, porque esto puede ayudar a no financiar dos veces una acción concreta.

Las entrevistas desarrolladas, muestran que la expectativa en el área rural es muy grande para la ejecución de este proyecto. La administración delegada por parte del PNUD habría permitido agilidad, respecto a los procesos y transparencia en el manejo, pero la decisión fue continuar sin el PNUD. Se percibe una politización del programa por parte de dirigentes sindicales y políticos. Probablemente una salida sería convertirlo en un componente del PEU reposicionando su nombre y diseño de instrumentos.

6. ESTRATEGIA DE SALIDA Y DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIA PARA CONTINUIDAD DEL PROYECTO SOBRE LA BASE DE TODOS LOS HALLAZGOS.

Es innegable que un proyecto de empleo temporal no puede ser permanente, debe contar con una estrategia de salida, porque el problema de necesidad de ingreso es efectivo. El diseño original del proyecto que busca la inserción de los trabajadores en empleos permanentes es una estrategia del diseño, el tema relevante del análisis es si se está logrando este proceso con los sectores en los cuales se está trabajando e identificar elementos con los cuales se podría lograr esta inserción.

Los principales elementos son los siguientes:

- *La relación directa entre empleo, capacitación e inserción laboral deben funcionar como un pipe line industrial para lograr este objetivo. No obstante, para lograrlo, la identificación de los sectores e industrias tipo capaces de absorber mayor mano de obra no es un tema fácil, los elementos que deberían soportar este análisis no están todavía concluidos. El estudio sobre el Estado del Arte de las Cadenas Productivas no está concluido, el documento de medio término solo menciona algunos de los sectores mas importantes como ser: vinos, maíz, maní, cítricos y frutales, no tiene trabajadas las cadenas mismas, los eslabones que es preciso fortalecer y con que empresas o asociaciones de productores trabajar.*
- *La situación de empleo en el área urbana es completamente diferente a la del área rural. En el área urbana los obreros no reconocen un oficio previo, a no ser trabajadores del PLANE, han hecho cosas diversas desde labores del hogar, hasta lavanderas, y otros temporales. En tanto que en el área rural son campesinos que han identificado trabajos comunitarios necesarios para su comunidad y los ejecutan como albañiles. Este hecho tiene connotaciones relevantes al momento de desarrollar su trabajo, los niveles de identificación, calidad y otros son muy importantes en el área rural, en tanto que en el área urbana lo relevante es el ingreso.*
- *La identificación de la demanda de capacitación sobre la base de lo que querían estudiar, aceptando que en muchos casos es para consumo personal como cortar el cabello a la familia, o coser para si mismo, no permiten una inserción adecuada del trabajador, que en muchos casos no percibe claramente donde podría insertarse y cuales son sus potencialidades reales. El desocupado no siempre percibe donde podría insertarse y como capacitarse, generalmente estas destrezas están por encima de su visión en el corto plazo. Por tanto la información sobre lo que el trabajador PEU demanda no es la única información al momento de decidir los cursos.*

6.1. AREAS DE INSERCIÓN LABORAL

Sobre la base de los datos observados, se considera que existen 3 sectores en los cuales se podrían insertar los trabajadores PEU, que son: a) el sector de la construcción (principalmente obreros del área urbana), b) el sector de salud y c) las cadenas productivas principalmente agropecuarias.

A continuación se detallan los argumentos por los cuales se consideran estos tres sectores y se ha tratado de buscar que funcione la estrategia inicial, empleo temporal, capacitación e inserción laboral.

a). SECTOR DE LA CONSTRUCCION.

Existen una creciente demanda de recursos humanos por el sector de la construcción, desde albañiles, maestros de obra, profesionales del área, hecho que se refleja en dos elementos la proporción de personas registradas que no acudieron a trabajar y la profesión más frecuente en los PRO.

El estudio de campo revela elementos importantes: los obreros (No los maestros de obra) que trabajan en el PEU no son albañiles, muchos de ellos trabajaron para el PLANE y en general antes de ese trabajo ejercían de peones, lavanderas eventuales, vendían algo, etc. Los datos de reincidencia, muestran que de los 10.020 obreros registrados, solo acudieron 7.898 al ser convocados, existiendo 2.122 que no asistieron, pudiendo asumirse que tenían una opción mejor de ingreso, pero estaban dispuestos a trabajar de albañiles.

Asimismo, es relevante que las mujeres asistieron al ser convocadas en mayor proporción, que los hombres, hecho que corrobora el trabajo de campo que ha identificado mujeres jefes de hogar, con hijos o padres a su cargo, en mayor proporción a los hombres y que no tienen formación o experiencia previa. Se rescata frases como "Yo soy fiel al PEU", fidelidad válida porque no tienen otras opciones mejores y porque el PEU les ha dado identidad, autoestima, ingreso y empleo.

Cuadro No. 24. Personas que trabajaron en el PEU

	Hombre	Mujer	Total
Obreros registrados	7.183	2.837	10.020
Con al menos 1 empleo	5.836	2.062	7.898
No aceptaron	1.347	775	2.122

Fuente: Elaboración sobre base de datos del PEU

La predominancia de agrónomos como PROs es un indicador relevante, porque muestra que más del 75% de los agrónomos no tienen otras opciones, en tanto que los profesionales dedicados a la infraestructura como son los ingenieros civiles y arquitectos apenas el 57% ha aceptado un trabajado en el PEU.

Como consecuencia del boom de los hidrocarburos, se ha percibido en las entrevistas, una valoración del mercado de trabajo para los albañiles. En general están siendo absorbidos por los proyectos de construcción de carreteras, infraestructura para la industria petrolera y casas para los migrantes de clase media que se han ido a Tarija, los albañiles están siendo mejor remunerados, en promedio Bs 850 y un segundo elemento es que el número de albañiles afiliados a la seguridad social (AFP Previsión) ha

subido¹¹, pudiendo considerarse tal hecho como una Valoración del mercado de trabajo y una estrategia para retener personal, que solo se aplica cuándo se valoriza el mercado de trabajo.

Muchos de los obreros PEU ya han realizado mas de una vez tareas de albañilería que superan la condición de peón y en algunos casos han realizado tareas mas especializadas, con las cuales podrían realizar otros trabajos demandados por el propio sector público tarijeño a través de las Ferias a la Inversa, que se dirigen a microempresarios, o asociaciones de proveedores de servicios y a los programas de inversión pública de los municipios.

De los 16.573 empleos generados, 15.663 son de albañilería y deduciendo la repetición de algunas personas existen 7.898 personas que han trabajado en albañilería, siendo 3.838 personas que han trabajado mas de una vez y por tanto tienen mas conocimiento, de las cuales 3.143 son mujeres 43.24% sin hijos y 56.76% con hijos, 60.75% menores a 30 años y el resto distribuido entre los rangos de 31 a mayores de 56 años. En promedio las mujeres PEU en un 33% tienen 3 hijos y son jefes de hogar.

Cuadro No.25. Rango de edad mujeres empleadas por el PEU

TOTAL	< 30	ENTRE 31 - 40
7.183	2.840	2.025

Fuente: Elaboración propia sobre base de datos del PEU

Estos datos son relevantes al momento de evaluar el impacto del PEU, porque ha formado albañiles y esta oferta de empleo tiene una correlación positiva con la demanda de obras de infraestructura identificada por la Feria a la Inversa en: gaviones, canchales, etc.

Un análisis de algunas de las ferias a la inversa en Tarija permiten observar el volumen de proyectos requeridos.

Estos datos reflejan claramente por donde va la inversión en Tarija en el sector público y la demanda del tipo de personal necesaria.

Se ha tomado los proyectos de las ferias a la inversa porque estan dirigidos a pequeños productores y no ha grandes emprendimientos, en tanto que la inversión pública departamental, incluye los grandes proyectos que requieren una mayor calificación de las empresas.

Estos datos no pretenden ser un estudio de demanda, tan solo muestran demandas que no se están analizando y que van requiriendo el tipo de personas que el PEU está capacitando.

¹¹ Se estima que las empresas constructoras han afiliado a cerca de 1.000 obreros para lograr una mayor estabilidad, hecho que muestra la valoración del mercado de trabajo de los obreros de la construcción.

Cuadro No. 26. Demanda de las Ferias a la Inversa en Tarija

Alcaldía de Bermejo	Empresas ofertantes	Monto convocado Bs
No pliegos vendidos		
1.777	290	5.256.680
Propuestas recibidas	Convocatorias adjudicadas	Monto final adjudicado Bs
790	66	4.377.966.48
No proyectos infraestructura		
Corregimiento Bermejo	Empresas ofertantes	Monto convocado Bs.
No pliegos vendidos	71	1.162.865.75
358	Propuestas recibidas	Monto final adjudicado Bs.
	133	622.536.22
Alcaldía Villamontes	Empresas ofertantes	Monto convocado Bs.
No pliegos vendidos	166	9.778.476.04
	Convocatorias adjudicadas	Monto final adjudicado Bs.
Propuestas recibidas	54	6.493.840.43
438		

Fuente: Feria a la Inversa. Pag. Web.

Sectores en los cuales se demanda contratistas.

	Proyectos infraestructura	Otros
Bermejo	5 adjudicados 9 ofertados	32
Tarija	84 proyectos	219*
Villamontes	46	54

* De estos 219 cerca de 100 son materiales de construcción; cemento, gaviones, arena, herramientas, etc.

Probablemente este sea un bolsón de demanda que muestra que los obreros PEU pueden ir tomando estos puestos para lo que a juicio nuestro se requiere lo siguiente:

- Sistematizar la capacitación in situ con certificados.
- Probablemente evaluar las calificaciones personales para estratificar albañiles de mano de obra gruesa y fina y sobre esta base diseñar un plan de capacitación que permita cualificar estos trabajadores PEU
- Apoyar a los que deseen formar una microempresa o asociación accidental para gestionar una obra, aprendiendo a administrar recursos, calcular tiempos, jornales, etc.
- Solicitar a la Feria a la Inversa, preparar a estos grupos en la preparación de pliegos para presentarse a las ferias. Tomando en cuenta que 43% no tiene hijos y les es posible desplazarse por diferentes municipios para ejecutar obras.
- Se considera que pese a ser la albañilería tradicionalmente un oficio masculino, los hechos demuestran la predisposición y capacidad de las mujeres de ejercerlo y es una oportunidad de mejorar su ingreso, cualificarse para ganar mas y contar con un oficio que las inserte en el mercado de trabajo.

Salinas y Asociados

- El sector de empresas constructoras en Tarija esta respondiendo a desafíos de mayor envergadura, por tanto microempresas de estos nuevos albañiles formados con capacitación in situ podrían ofrecer estos servicios, para lo que requieren una capacitación en administración, dejando probablemente la asociación voluntaria para que ellos mismos identifiquen quienes podrían conformar una microempresa y apoyarlos a presentarse en una feria a la inversa.

b) **EL SECTOR SALUD. (SUSAT) como posible sector a insertar trabajadores..**
Existen algunos proyectos de la Prefectura que permite identificar potencialidades en algunas otras áreas. Como es el caso del SUSAT que prevé la otorgación del servicio de salud universal.

Los indicadores de salud del INE y el documento las Metas del Milenio para Tarija, reflejan claramente donde están los problemas principales.

Cuadro No. 27. Indicadores de Salud

Tasa mortalidad infantil /1000 *	Dato al 2003 29 por mil	Meta al 2015	16
Tasa cobertura pentavalente	Dato al 2005 77.5%	Meta al 2015	95%
Tasa mortalidad materna	Dato al 2000** 133 /100.000nv	Meta al 2015	89/100.000nv
Cobertura parto institucional	Dato 2005 62.1%	Meta al 2015	70%
Municipios con chagas mayor al 3%	2005 90%	Nivel de infestación****	Dato del 2006 6.5%
Indice de parasitosis malaria por mil habitant	Año 2005 29*****	Tuberculosos curados/notificad	Dato 2004 84.4%
Agua potable	Año 2005 76.3%	Saneamiento Básico	Dato 2005 53.7%
ESTABLECIMIENTOS	Datos al 2003		
Tarija	40***	Uriondo	8
Padcaya	19	Yunchara	6
Bernejo	10	San Lorenzo	14
.....	13	El Puente	7
Carapari	9	Entre Rios	21
Villamontes	18	Total	165

Fuente: Objetivos de Desarrollo del Milenio Tarija.

*La tasa para Bolivia es de 54 y la meta al 2015 es de 30 por cada mil nacidos vivos.

** La tasa para Bolivia es de 234 muertes por cada 100.000 nv

*** En Tarija 35 son de primer nivel, 3 de segundo y 2 de tercer nivel, en las demás provincias todos son de primer nivel.

****El nivel de infestación de chagas para Bolivia es 3.05%

*****La cifra para Bolivia es 5.5.

Este conjunto de indicadores muestran claramente las áreas en las cuales se pueden establecer alianzas con las cuales el PEU puede ofrecer pagar empleo. Entre los temas relevantes estan:

El chagas que tiene tres componentes de intervención: la fumigación, la protección de las viviendas, centros de salud y educación y capacitación para mantener sus viviendas protegidas. El PEU puede financiar brigadas de fumigación o rociadores, trabajos de infraestructura para revoque de centros de salud, formación de promotores que educan permanentemente en la comunidad sobre la necesidad de controlar el chagas. El SUSAT comprende los vigilantes de infestación por muestreo en las comunidades, la contratación de rociadores podrían ser en base a brigadas locales debidamente capacitadas y pagadas por el PEU. En el tema de construcción de viviendas existen ONGs que están trabajando como Esperanza, CARE y Plan Internacional, las mismas que podrían integrarse en una estrategia común con el PLANE proveyendo ellos de materiales para reconstrucción o remodelación de viviendas y el PEU podría pagar empleo, esta alianza facilitaría el control del chagas en los domicilios y junto al programa de eliminación por rocío de los reservorios de las vinchucas podría contribuirse de manera relevante en el tema de disminución de la incidencia del Chagas.

La protección de los centros de salud y educación es otro tema relevante, el mismo es responsabilidad de los municipios, el PEU podría desarrollar alianzas estratégicas con estos municipios para que ellos provean materiales y el PEU pague salarios para mejora de estos locales y control de los vectores chagas y malaria, contribuyendo al logro de una meta del milenio, disminución de la mortalidad por chagas y mejorando la calidad de vida y la esperanza de vida de los pobladores del área rural.

La malaria que tiene dos componentes centrales en los cuales puede intervenir el PEU y son: la fumigación de los focos y la educación de promotores y voluntarios para luchar contra la malaria.

El combate a la mortalidad infantil y materna puede ser apoyado por el PEU desde varios frentes: construcción y mejoras de la infraestructura de atención en salud, financiamiento de cursos de parteras y guardianes de salud, en coordinación con el SUSAT. Se podría elegir personas de los mismos pueblos, el SUSAT podría proponer un pensum y la propia Universidad pública o los programas de la Universidad Católica que tiene con las WAC metodologías claramente establecidas para formar estas personas. Se lograría formar personas que en los pueblos apoyen a estos procesos y podrían ser empleos sostenibles a la luz de la extensión de servicios con el SUSAT.

c) CADENAS PRODUCTIVAS como nicho de inserción laboral
Elementos para la aproximación hacia sectores productivos:

Actualmente la Secretaria Departamental de Desarrollo Económico y Productivo de la Prefectura de Tarija viene desarrollando una estrategia de fortalecimiento a procesos productivos, en la que el PEU puede insertarse generando complementariedades importantes, que apoye la estrategia de la Prefectura y genere posibilidades de inserción laboral ayudando a disminuir el contingente de personas que dependan del PEU como fuente regular de ingreso.

Salinas y Asociados

La Prefectura ha sistematizado la información para 32 cadenas productivas con importancia económica y social en el departamento, de este total, se propone seleccionar a las cadenas productivas que mayores impactos están generando en Tarija, y que mejor desarrollo tienen como cadena, o mayores potenciales se visualizan en cuanto a la absorción de mano de obra, para que de esta manera, el PEU logre realizar proyectos más sostenibles, y de mayores impactos tanto en áreas urbanas como rurales. En función a la información proporcionada por la Secretaria Departamental de Desarrollo Económico y Productivo, se han seleccionado las cadenas productivas que cumplían los siguientes criterios:

- ✓ Actualmente generan al menos 8000 empleos a nivel departamental,
- ✓ Por lo menos tiene presencia en 6 o más municipios del departamento,
- ✓ El producto final de la cadena tiene mercado internacional

Las cadenas productivas que cumplen estos tres criterios son:

- ✓ Uvas vinos y singanis. A nivel nacional, la cadena productiva genera más de 11.000 empleos; y es la cadena de mayor desarrollo en Tarija sin lugar a dudas. La superficie cultivada tarijeña suma dos tercios de superficie nacional total, y tiene un rendimiento 15% mayor al promedio del país, y muy por encima de varios departamentos. A nivel de uva de mesa, todavía existe mucha competencia a bajos precios proveniente de Argentina y Chile, quienes copan los principales mercados del país (Santa Cruz, La Paz, y Cochabamba); a nivel de vinos y singanis, se ha logrado exportaciones a varios países, aunque en cantidades pequeñas, y no siempre sostenidas a través de los años; sin embargo, el potencial de la zona es ampliamente reconocido. El mercado del producto es amplio, pero deben cumplirse estándares de calidad internacionales; actualmente varias bodegas de Tarija están en proceso de adecuación hacia esos estándares.
- ✓ Maní. La cadena cuenta con 9665 unidades familiares involucradas, principalmente en la zona del Chaco, donde se ha logrado exportar producción al Perú, y a Colombia, con poca continuidad en estos mercados, por las fluctuaciones del clima, y porque no en todos los casos se ha logrado cumplir con estándares de calidad, y puntualidad de entrega¹²; sin embargo, el potencial de la cadena producción del maní en el departamento es sumamente alto.

Un segundo elemento paso para la selección de cadenas productivas con las que trabajar ha sido analizar las cadenas que cumplan al menos dos de los criterios mencionados; las cadenas que se encuentran en este segundo grupo son:

¹² Peres, José Antonio, Antezana, S., Tacuri, V. Desarrollo Económico Local y Cadenas Productivas. Escenarios para el apoyo a emprendimientos económico productivos (2004).

Salinas y Asociados

- ✓ *Maíz. Que cuenta con 3500 familias al interior de la cadena productiva, pero con muchas limitaciones en cuanto al mercado, y el potencial de incrementar producción o mejorar la calidad. Una gran parte de los involucrados en esta cadena producen para el auto consumo o para el mercado local. El Chaco es la zona de mayor producción, pero cuyas limitaciones de riego, e infraestructura generan fuertes fluctuaciones en el volumen de producción, al punto de tener incluso períodos de sequía que prácticamente eliminan la producción de ciertas zonas¹³.*
- ✓ *Bovinos de carne. Los datos a nivel nacional mencionan que 540.000 personas trabajan en el sector directa o indirectamente, y que al menos 35.000 se encuentran en el Chaco (a nivel nacional). Según información de PRONEFA, cerca de 28.000 familias se dedican a este sector en el departamento. Si bien la producción de Santa Cruz y Argentina es de mejor calidad, la producción de estas zonas se destina al mercado internacional, siendo la producción del departamento para consumo local. El trabajo que el PEU ya ha realizado con PRONEFA durante el 2007, permite visualizar grandes potenciales con este sector, lo que se detallará más adelante.*
- ✓ *Madera. La cadena incluye a 2500 personas. Al igual que en el caso de la cadena de bovinos de carne, se generan empleos a nivel urbano y rural, ya que la cadena de madera, llega a la generación de muebles, sector con el que ya ha trabajado el PEU, con éxito en el pasado. El crecimiento económico de Tarija, y la expansión de la zona urbana permiten visualizar un mercado importante para las carpinterías, por lo que el sector puede ser estratégico.*

Un tercer grupo, son cadenas productivas que hayan cumplido al menos uno de los criterios

Cuadro No. 28. Criterios para selección de cadenas

	Durazno	Piscícola	Ajo	Apicultura	Hortalizas	Caña	Cerámica
Presencia departamental	✓	✓		✓	✓		
Mercado destino			✓			✓	✓

Fuente: Elaboración propia: Información proporcionada por la Prefectura

Como se puede notar, no existen cadenas en este grupo que estén generando empleo masivamente, por otro lado, se ha considerado priorizar los casos en los que el mercado es importante, ya que esto puede generar empleo cuando la cadena se desarrolle, y se produzca mayor cantidad. El caso del ajo, es relevante, por ejemplo, ya que existe un caso muy exitoso de exportación de ajo, aunque es un caso aislado del resto del departamento, pero tiene mucho potencial, la Asociación de Productores de Ajo de Iscayachi (APAIS), ha logrado exportar ajo de alta calidad a varios mercados internacionales. En el caso de la caña de azúcar, la producción se exporta, pero no existe más superficie para expandir la plantación,

¹³ Meyer, Evan, Antezana, S. Revisión de compras locales del Programa Mundial de Alimentos (2005).

Salinas y Asociados

por lo que la búsqueda de mejores rendimientos es de más importancia. En el caso de la cerámica roja, se ha logrado exportar producción al norte argentino, con poca continuidad; al igual que en el caso de la madera se visualiza que el crecimiento de Tarija, puede requerir una mayor producción de este sector, por lo que es un eslabonamiento urbano importante.

El PEU debe actuar propositivamente con estas cadenas y generar espacios de diálogo y coordinación, para concretar proyectos, y no únicamente esperar las demandas de estos sectores, por un lado, porque la imagen del PEU está vinculada con la generación de empleo en obras de infraestructura, y modificar esta imagen requiere una actitud diferente por parte del PEU, y por otro lado, porque para tener una estrategia de salida consistente, debe buscar que otros actores asuman parte del papel de inserción laboral, es decir, debe procurar generar vinculación entre actores para desarrollar el mercado laboral de estos sectores. En el caso rural, el objetivo no debe ser la inserción laboral, como se plantea en el área urbana, sino la capacitación para lograr trabajos alternativos y que complementen ingresos, tal ha sido el caso de los proyectos con PRONEFA, y con la asociación de citricultores en Bermejo; ya que el poblador rural, en general, busca empleo temporal cuando el calendario agrícola lo demanda.

Logísticamente, las entidades ejecutoras serán las mismas a las actuales, pero los espacios de coordinación deben permitir que, al igual a lo sucedido en Bermejo, donde la Asociación de citricultores ha solicitado y concretado dos proyectos en los que se han capacitado y logrado beneficios (plantines injertados, huertos fumigados, entre los logros más concretos), sean los actores privados los que orienten el tipo de proyectos, este enfoque es más orientado a la demanda del sector productivo, que a la demanda de empleo de los beneficiarios del PEU, o a las necesidades de infraestructura (nivelado de canchas, construcción de aceras, y cordones, etc) de las subprefecturas.

La forma de trabajo con cada actor puede variar, pero las experiencias con PRONEFA brindan un ejemplo a seguir, con varias lecciones: i) amplio despliegue de técnicos capacitando a comunarios con éxito, y de manera sumamente práctica, ii) modelo fácilmente replicable, iii) amplia cobertura, iv) generación alternativa de ingresos para los capacitados una vez concluido el proyecto. Concretamente se sugieren temas, e instituciones con las que buscar coordinación:

Cuadro No.28. Temas e Instituciones a coordinar

	Instituciones públicas y privadas	Temas sugeridos para concretar proyectos ¹⁴
Uvas vinos y singanis	Centro Nacional Vitivinícola (CENAVIT), Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo de la Prefectura, SEDAG, UAJMS Asociación Nacional de Industrias Vitivinícolas (ANIV), Asociación Nacional de Viticultores (ANAVIT), Asociaciones locales de productores,	Capacitación en poda, fumigación, injertación, sistemas modernos de cultivo, cosecha. Mejoramiento de calidad de singanis caseros con

¹⁴ En función a entrevistas realizadas en campo, bibliografía consultada, y experiencia profesional.

Salinas y Asociados

	Asociación de Medianos Empresarios Vitivinícolas (AMEVIT), Fundación AUTAPO, PROBIOMA, CIDERI	productores. Infraestructura productiva, por ejemplo de riego.
Maní	Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo de la Prefectura, Oficina Regional de Semillas (ORS), SEDAG Comité de Desarrollo local de Yacuiba Asociaciones de productores, ONG TRADES	Infraestructura de riego Capacitación en cosecha Control de plagas
Maíz	Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo de la Prefectura, Oficina Regional de Semillas (ORS), SEDAG, Asociaciones de productores	Control de plagas Infraestructura de riego
Bovinos de carne	Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo de la Prefectura, SEDAG, SENASAG Mataderos Municipales, PRONEFA	Control de enfermedades Vacunas Censos agrícolas
Madera	Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo de la Prefectura, SEDAG, Universidad Autónoma Juan Misael Saracho Superintendencia Forestal Cámara Forestal de Bolivia Comité de Competitividad de la cadena de la madera en Tarija Agrupaciones Sociales del Lugar ASL	Inserción laboral urbana en carpinterías y barracas
Ajo	Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo de la Prefectura, SEDAG, Universidad Autónoma Juan Misael Saracho Asociación de Productores de Ajo de Iscayachi (APAIS)	Control de plagas Selección de calidades de exportación
Caña de Azúcar	Secretaría de Desarrollo Económico y Productivo de la Prefectura, SEDAG Ingenios azucareros	Se debe resolver el tema rendimiento mano de obra
Cerámica Roja	Empresas de producción de ladrillos	Buscar la inserción laboral de la zona urbana

Fuente: Elaboración propia

6.2. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE CONTINUIDAD PARA EL AÑO 2008, formulado en noviembre del 2007.

Se considera que el documento de propuesta sobre la Estrategia de Continuidad, elaborado en noviembre del presente año, coincide en el análisis con los siguientes elementos identificados en la evaluación:

- Mantiene la ingeniería del proyecto, decisión acertada por los resultados observados y la transparencia que ofrece el proyecto PEU A juicio del equipo evaluador mantener FADES, SIC y Credinform parece una decisión acertada, porque en este momento están todos trabajando muy bien en la ejecución,

coordinación y solución de problemas y cualquier cambio representaría volver a destinar esfuerzos para coordinar bien.

- Se considera que mantener a FADES, Credinform y SIC es vital para seguir con el mismo ritmo actual, dado que todo el engranaje ya funciona óptimamente.
- El programa de Empleo Temporal en línea con las inversiones de las subprefecturas, parece una decisión acertada, probablemente el porcentaje empleo urbano versus rural sea un poco estrecho, pero los recursos no son abundantes y es preciso priorizar.

En relación al programa de capacitación, se analiza dos documentos: i) la Propuesta de Continuidad para el 2008 y la Propuesta de Reglamentación del componente de inserción Laboral presentada por la Coordinación del PEU

1) La Propuesta de Continuidad para el 2008. Se debería revisar, se considera que los cursos de corte, costura, tejido, macramé, cosmetología previamente ejecutados no han recibido una evaluación positiva en términos de capacitación para salir a trabajar por parte de los propios capacitados, por otra parte, no contribuyen a responder a la demanda de trabajo de las empresas en el Estudio de Mercado del propio PEU.

- a. Los cursos de corte, costura, tejido, macramé, cosmetología y otros no parecen aportar al logro del círculo virtuoso de empleo temporal, capacitación e inserción laboral, que busca el proyecto..
- o Estos cursos previamente citados no parecen tener una posibilidad muy alta de inserción laboral para las capacitadas y por otra parte hasta la fecha no se ha ofrecido cursos de manejo de máquinas industriales y la metodología de aprender viendo parece no ser la mejor frente a la metodología de aprender haciendo.

Se considera que los sectores propuestos en la estrategia de Salida pueden tener un mejor efecto de apoyo a iniciativas públicas y privadas y por tanto apoyar mejor las posibilidades de inserción laboral.

La propuesta de reglamento de la inserción laboral presentada por la Coordinación del Proyecto a finales del pasado año es una estrategia basada en competencias y parece adecuada. El mejoramiento de habilidades y destrezas aplicado a la inserción laboral, basado en la demanda del mercado de trabajo es un concepto adecuado.

- En el componente de formación de microempresas, se sugiere coordinar con las instituciones no financieras que han estado trabajando en microcrédito desde hace mucho tiempo y conocen el tema, para plantear una alianza que facilite su ejecución. Tal vez se puede hacer acuerdos o invitaciones dirigidas, pero no se considera prudente en este caso convocar públicamente porque pueden aparecer instituciones sin experiencia.
- El preciso recordar que el mercado formal de empresas medianas en Tarija es muy limitado, probablemente sería muy difícil lograr una inserción masiva, los éxitos alcanzados no van a ser muy fáciles de replicar. La posibilidad de una microempresa

de absorber personal en condiciones permanentes es muy limitada porque por definición están en el sector informal porque las condiciones actuales no permiten formalizarse todavía, tal vez sería recomendable separar el tipo de empresa:

- i) Las medianas como susceptibles de absorber personal dentro de las reglas de formalidad laboral, a quienes habría que pedir condiciones vinculadas a probar que incrementarían su mercado o se introducirían con un nuevo producto y que en ningún caso despedirán a su actual personal. En estas empresas es preciso dimensionar claramente el número de personas capacitadas en función de un 40% de inserción laboral real en el futuro. Para esto el análisis de su Plan de Negocios es vital, actualmente el personal del PEU está más dirigido a la infraestructura, tal vez debería fortalecerse con al menos una persona del área económica en el análisis de viabilidad. Y
- ii) Las micro empresas que difícilmente van a tener capacidad de absorber personal permanente y protegidas por las leyes del trabajo, porque ahora mismo ellas no pueden cubrir muchos de esos costos. En este caso, tal vez el objetivo sea enseñar un oficio para que en adelante las personas capacitadas puedan trabajar independientemente o como sub contratistas con este conocimiento, en este sentido los requisitos son completamente diferentes.

Se considera que en el punto V del documento referido a asignación de mano de obra debería considerarse previamente el colectivo al cual se insertará, se sugieren algunos elementos para el caso de empresas medianas que se adscriban al programa de inserción laboral.

- El Plan de Negocios debe demostrar que se proyecta una expansión en volumen o diversificación de productos, por el que requieren formar más mano de obra;
- Debe mostrar claramente que no se reemplazará al personal actual
- La calificación basada en el porcentaje de reinserción puede ser un incentivo perverso si no se vincula con la necesidad real de incremento de mano de obra calificada.
- El tamaño del grupo debe flexibilizarse en función de la demanda real de cada empresa. Puede mantenerse el porcentaje a ser insertado en 40%, pero el número de personas a capacitar debería ser flexible y analizarse en función del Plan de Negocios.
- El porcentaje de complemento salarial debe ser función de la capacidad de absorción del pago por parte de la empresa, fijar un porcentaje puede ser un indicador válido en algunos casos y menos válido en otros, pero en general el indicador debería reflejar el interés de la empresa por el programa, el que podría traducirse en que paguen al menos el 50% del total.
- El pensum de la capacitación debe ser formulado por la misma empresa que conoce sus necesidades y participar en la selección del instructor en caso de necesitar contratar uno nuevo.

En resumen se considera que el Plan del 2008, por el monto del presupuesto, debería dirigir sus esfuerzos a complementar otros programas como los propuestos en la

Estrategia que básicamente son: calificar y fortalecer la capacitación in situ, redireccionar la capacitación formal a los sectores que han demandado personas (carpintería, albañilería, mecánicos, etc), ampliando el panorama coordinando con las cadenas productivas (como el caso de la madera), inversiones públicas de infraestructura y de salud y mejorar el programa de inserción laboral, integrando los conceptos del Reglamento propuesto, con las salvedades expuestas en el análisis respectivo.

Algunos argumentos a favor de direccional a los sectores identificados en la Estrategia de Salida.

- Se considera que capacitar a los vigilantes de salud, en coordinación con el SUSAT que defina el pensum, monitoree la capacitación y se aplique con personas que van a ejercer un trabajo a medio tiempo en sus comunidades, permitiría un efecto multiplicador mayor, se financiaría una mejor capacitación de vigilantes de salud que contribuyan a mejorar las condiciones de salud de la población principalmente rural.*
- Evaluar los programas de capacitación con distintas empresas y asociaciones de productores que forman parte de alguna de las cadenas, podría ser un tema relevante al momento de decidir. Ellos conocen que necesitan, podrían definir el pensum y podrían insertar laboralmente a los capacitados.*
- Completar el ciclo de la capacitación in situ con diplomas, evaluaciones, enseñanza de un nivel superior de albañilería como ser albañil de mano de obra fina podría ser otro tema que cualifica más al trabajador y al mismo tiempo le dá mejores herramientas de inserción en el futuro.*
- Se considera que la capacitación en gestión de microempresas, no necesita ser dirigida a cursos específicos como corte y confección y otros, sino a herramientas de gestión que pueden ser genéricas y existen instituciones a nivel departamental con experiencia en el tema como IDEPRO y otras ONG no financieras.*
- Considerar la posibilidad de que capacitar en presentación de pliegos para la Feria a la inversa parece ser otro rubro interesante, la Fundación Feria a la inversa ofrece estos cursos y podría lograrse una alianza o un acuerdo para ofrecer los mismos, sobretudo a los trabajadores que decidan conformar una microempresa de servicios de construcción (pueden ser albañiles, plomeros, carpinteros, etc.)*

Finalmente, después del análisis de la estrategia de comunicación, en el que se han desarrollado diversos productos como: como calendarios, jingles en radio, programas de radio y televisión, participación en eventos de todo tipo, todavía falta posicionar el proyecto. El trabajo de campo muestra que en algunos nichos urbanos se consideran empleados del PLANE, este hecho es relevante y debería fortalecerse la estrategia de comunicación para mejorar el posicionamiento del PEU.

Es deseable incorporar un sistema de seguimiento de los capacitados por el PEU y de la calidad de las capacitaciones otorgadas

Salinas y Asociados

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

**EVALUACION EXTERNA DEL PROYECTO "PLAN DE EMPLEO
URGENTE"**

PREFECTURA DE TARIJA

DIAGRAMAS

Salinas y Asociados

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

EVALUACION EXTERNA DEL PROYECTO "PLAN DE EMPLEO
URGENTE"

PREFECTURA DE TARIJA

DIAGRAMAS

DIAGRAMA 1. ADMINISTRACION PEU

Relaciones entre ejecutores

Contrata

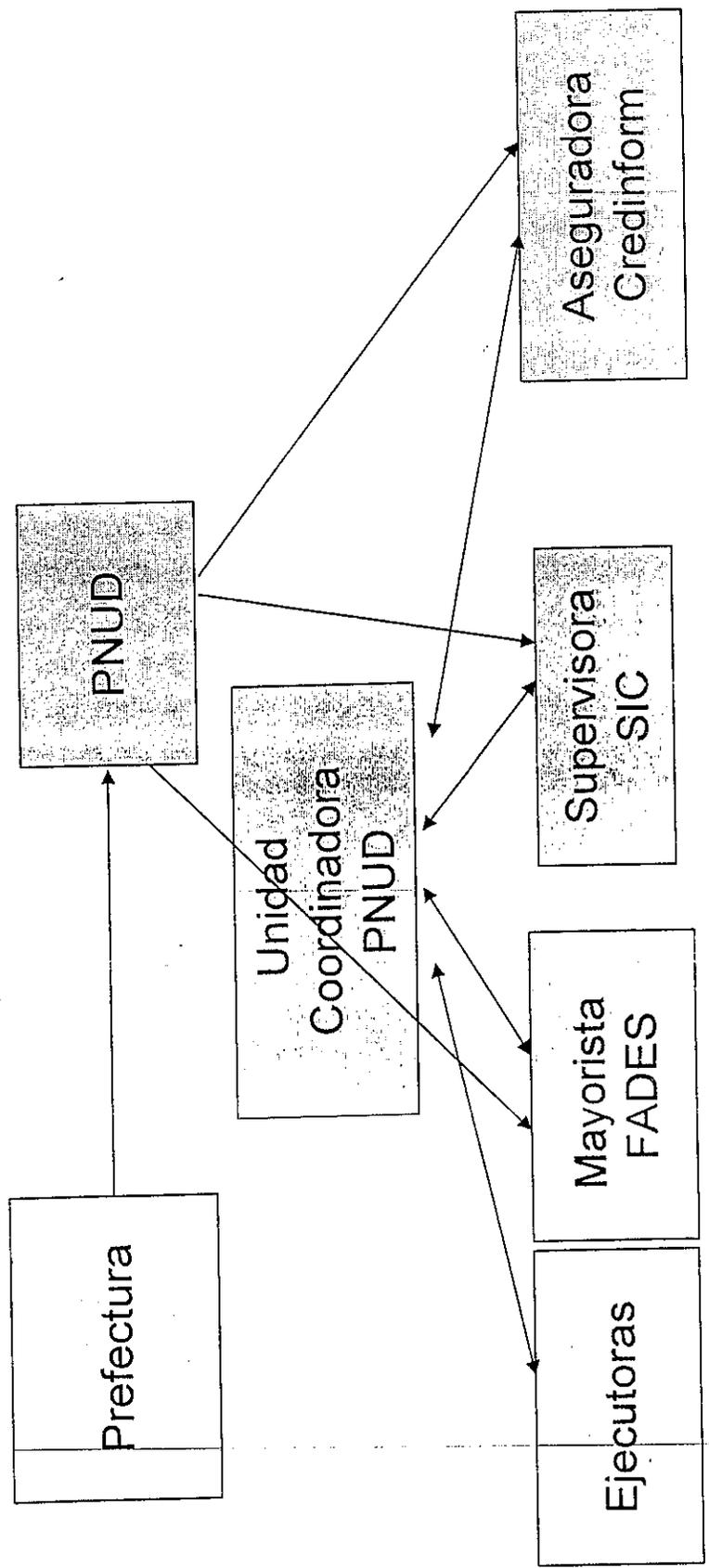


Diagrama No 2. Diseño organizacional proyecto

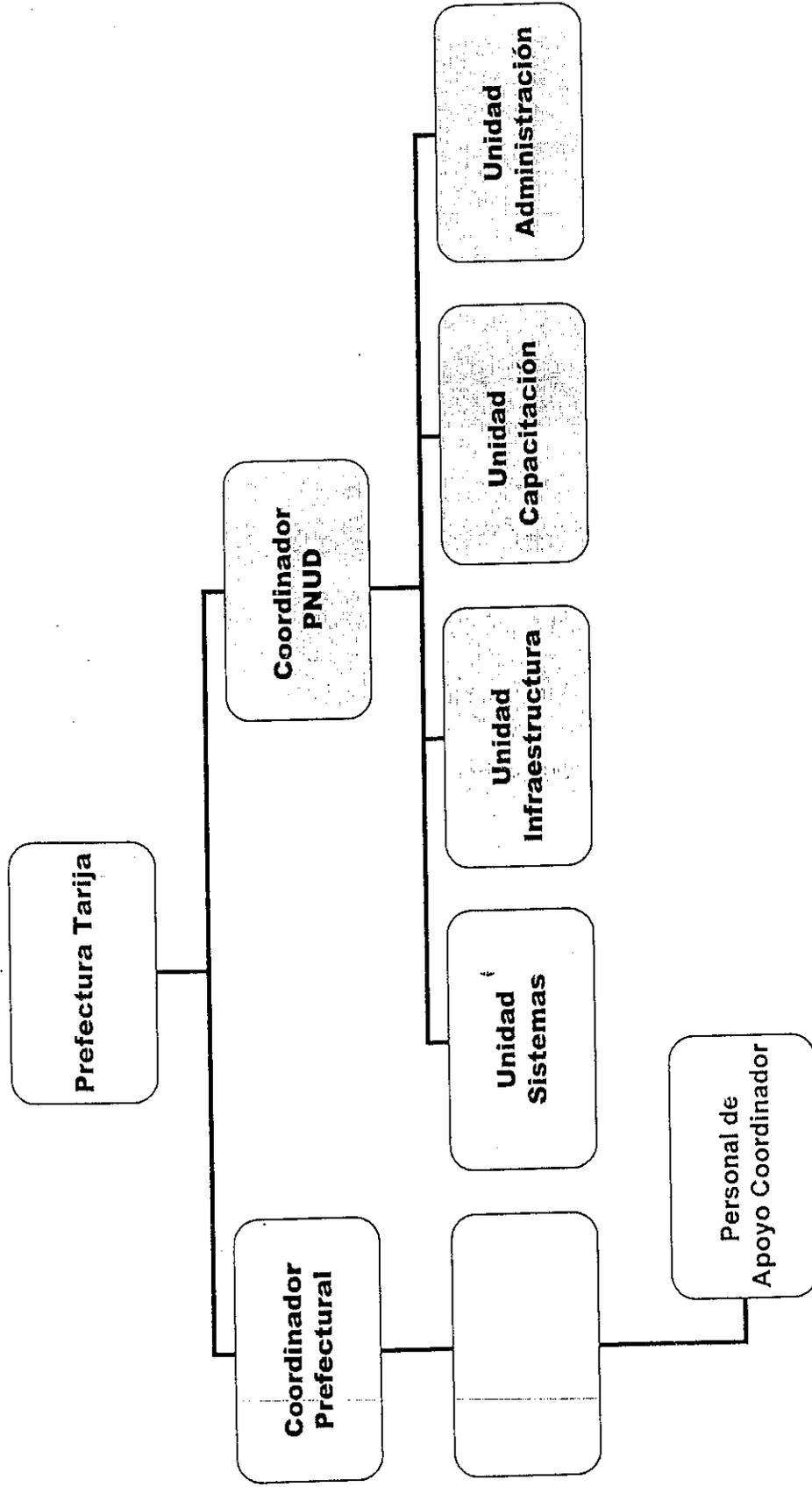
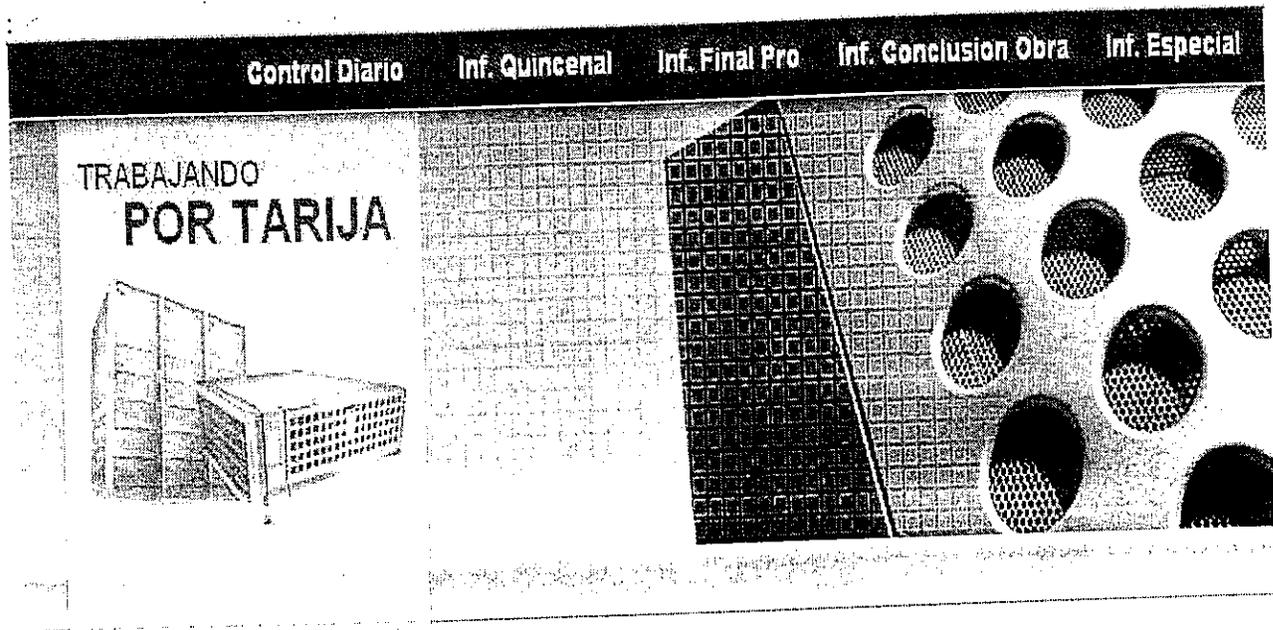


DIAGRAMA 4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO SIC.



- S.I.C.
- Proyecto
- Informes de Supervision
- Control Diario
- Planillas Pago Quincenal
- Visitas a Campo
- Reportes de Supervision
- Historial
- Estadisticas
- Opciones
- Usuarios
- Administracion de Acceso
- Salir

Opciones

Crear Proyecto	Iniciar Proyecto	Control Diario	Personal	Cargos	Salir

Diagrama 5. Flujoograma procedimientos

ETAPA DE APROBACION

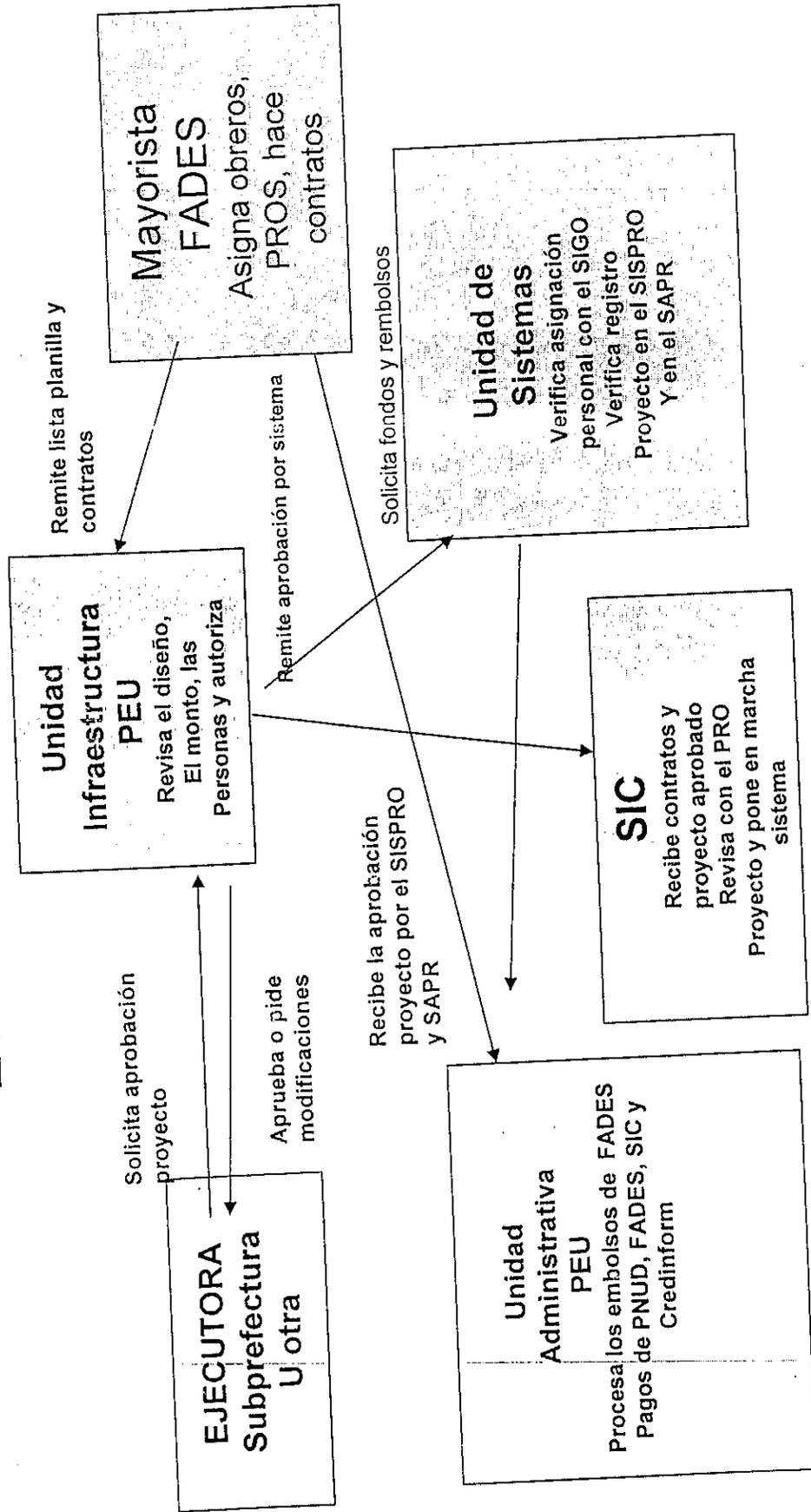
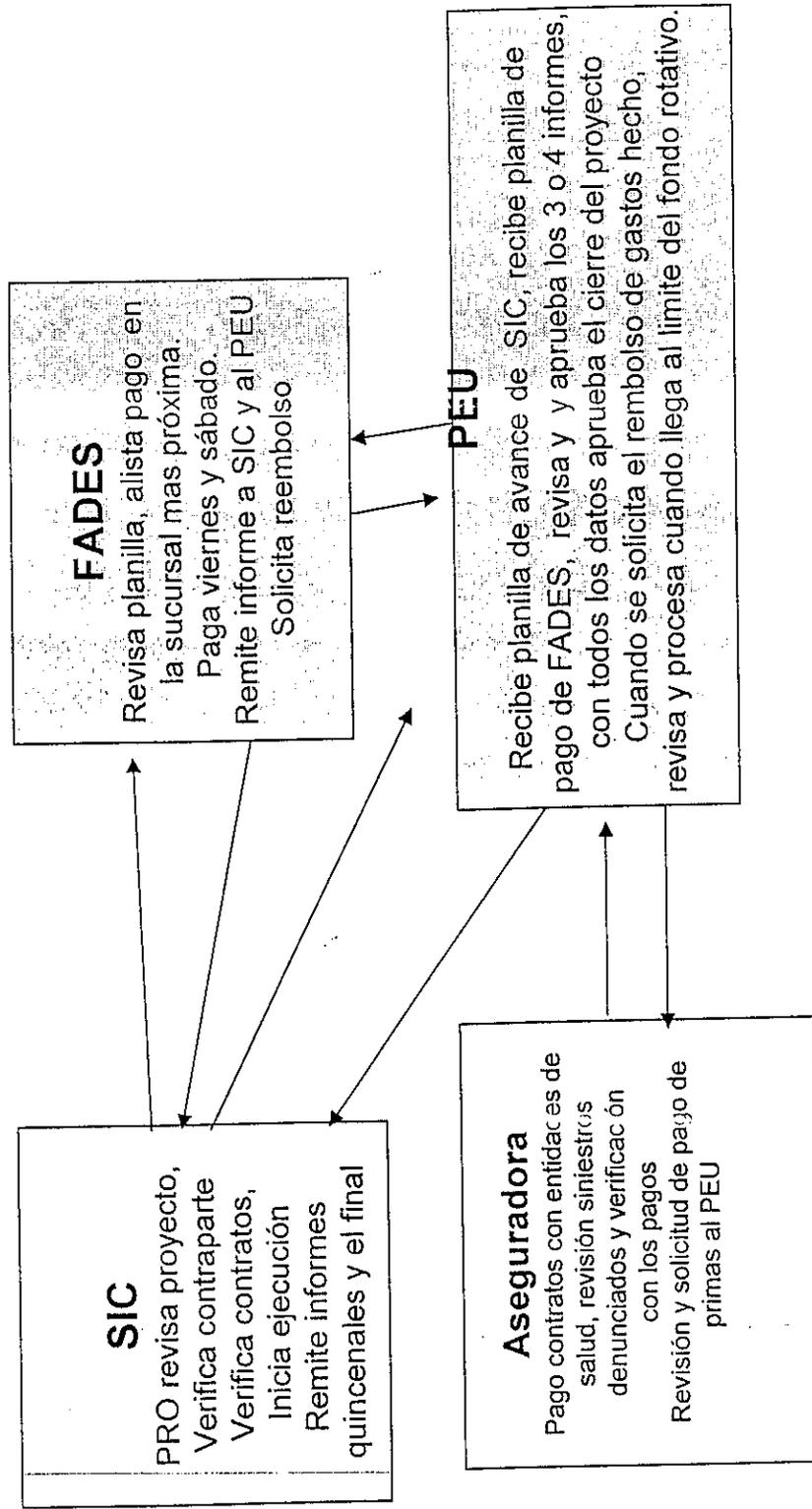


Diagrama 6. Flujograma seguimiento



DIAGRAMAS

1. *Administración del PEU*
2. *Estructura organizacional del PEU*
3. *Modelo de la Base de Datos PEU*
4. *Base de datos SIC*
5. *Flujograma de aprobación de proyectos*
6. *Flujograma de seguimiento de proyectos*

CUADROS

1. *Principales indicadores de Tarija*
2. *Tasas de crecimiento demográfico del INE*
3. *Datos de ejecución del empleo generado*
4. *Personas empleadas por el PEU, área urbana y rural*
5. *Evolución Presupuesto y ejecución al 9/11/07*
6. *Muestra del Trabajo de Campo*
7. *Relación Obreros inscritos vs contratados área urbana*
8. *Relación Maestros inscritos vs contratados área urbana*
9. *Profesionales inscritos vs contratados*
10. *Obreros en el área rural*
11. *Origen de los trabajadores urbanos registrados*
12. *Personas capacitadas en albañilería*
13. *Datos capacitados 1er set*
14. *Relación porcentual Cursos*
15. *Registrados en el segundo set*
16. *Institutos ejecutores*
17. *Inserción laboral 2006*
18. *Inserción laboral 2007*
19. *Proporción de la contraparte en el costo del proyecto*
20. *Análisis costo / beneficio administración delegada*
21. *Datos de oferta y demanda laboral*
22. *Frecuencia de cursos y beneficiarios*
23. *Costos de capacitación*
24. *Personas que trabajaron en el PEU*
25. *Rango de edad mujeres empleadas en el PEU*
26. *Demanda de las ferias a la inversa en Tarija*
27. *Indicadores de salud*
28. *Criterios para selección de cadenas*
29. *Temas e instituciones a coordinar*

LISTA DE DOCUMENTOS

1. *Listado de proyectos a diciembre 2006 y a noviembre 2007*
2. *Notas de prensa, jingles, etc.*
3. *Objetivos del Desarrollo de las Metas del Milenio.*
4. *Datos Estadísticos. Por municipio, provincia, población, tasa anual de crecimiento, categoría demográfica, categoría pobreza, no de hogares particulares, tasa media del hogar, población por área de residencia, por sexo, datos de pobreza, datos demográficos.*
5. *Memoria a un año gestión PEU*
6. *Plan de Desarrollo Departamental, económico y social. PDDs*
7. *Proyecto PEU 2008*
8. *Ley PROSOL*
9. *Organigrama SIC*
10. *Estadísticas PEU por programa*
11. *Formularios por etapa del proyecto*
12. *El gobierno departamental de Tarija y su impacto en el empleo*
13. *Programa de capacitación*
14. *Manuales del SIC sobre gaviones, viveros, forraje, huertos, albanilería*
15. *Estado del arte de las cadenas de valor, informe de medio término*
16. *Bases de datos del estudio de la oferta del empleo*

DIAGRAMAS

1. *Administración del PEU*
2. *Estructura organizacional del PEU*
3. *Modelo de la Base de Datos PEU*
4. *Base de datos SIC*
5. *Flujograma de aprobación de proyectos*
6. *Flujograma de seguimiento de proyectos*

CUADROS

1. *Principales indicadores de Tarija*
2. *Tasas de crecimiento demográfico del INE*
3. *Datos de ejecución del empleo generado*
4. *Personas empleadas por el PEU, área urbana y rural*
5. *Evolución Presupuesto y ejecución al 9/11/07*
6. *Muestra del Trabajo de Campo*
7. *Relación Obreros inscritos vs contratados área urbana*
8. *Relación Maestros inscritos vs contratados área urbana*
9. *Profesionales inscritos vs contratados*
10. *Obreros en el área rural*
11. *Origen de los trabajadores urbanos registrados*
12. *Personas capacitadas en albañilería*
13. *Datos capacitados 1er set*
14. *Relación porcentual Cursos*
15. *Registrados en el segundo set*
16. *Institutos ejecutores*
17. *Inserción laboral 2006*
18. *Inserción laboral 2007*
19. *Proporción de la contraparte en el costo del proyecto*
20. *Análisis costo / beneficio administración delegada*
21. *Datos de oferta y demanda laboral*
22. *Frecuencia de cursos y beneficiarios*
23. *Costos de capacitación*
24. *Personas que trabajaron en el PEU*
25. *Rango de edad mujeres empleadas en el PEU*
26. *Demanda de las ferias a la inversa en Tarija*
27. *Indicadores de salud*
28. *Criterios para selección de cadenas*
29. *Temas e instituciones a coordinar*

Salinas y Asociados

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS

EVALUACION EXTERNA PROYECTO DE EMPLEO URGENTE

BOL/50775

ANEXOS

Sistematización de Visitas Programa PEU – Componente Empleo temporal

Provincia O Connor – Entre Rios

Pregunta/Proyecto	Construcción de una capilla en la Comunidad de Naranjos (área urbana)	Mejoramiento Camino de herradura BALSAL - SERERE PRIMAVERA (área rural) Este es un proyecto que se desarrolla con dos comunidades pequeñas muy lejanas con problemas- por que no existía la cantidad de obrero suficiente. 6 de la mañana a 6 de la tarde solo 3 días lunes a miercoles
Nombre del Proyecto		
Numero de Beneficiarios	38 15 varones y 23 mujeres Según listado de PEU se tiene 40 obreros	30 19 varones y 11 mujeres. Según listado de PEU se tiene 40 obreros
PRO/Nombre, edad y Profesión	PRO – Arquitecto que es nuevo, pero que no esta en la obra, según el responsable de la Sub prefectura este pidió permiso y se fue a Tarija	MRP– Mario Sánchez – profesor de escuela 37 años Primer trabajo con PEU
A que se dedicaba antes?		Se dedica a la educación de los niños, y le pidieron que sea el MRP, lo hace con horario trabaja desde las 5:00 am, y visita en los momentos que no tiene clases con los niños.
Como se entero del Programa, donde se registro?		Le invitaron para hacerse cargo
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra		No, el maestro le esta ayudando
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra		Los comunitarios son los que saben del trabajo
Tiene experiencia en capacitación		No en el tema de la obra, los obreros son los que saben hacer el trabajo
		Existen conflictos internos en el horario de trabajo, como es temprano están todavía medio dormidos. Y si llegan retrasados pierden hora de descanso.
		Trabajan doce horas con descanso a las 11 – olla común y
Que hace fuera del PEU		Siempre en la escuela, le invitaron para trabajar en horarios libres. El maestro dice que es muy duro por que trabaja en la escuela y tiene que ir a la obra en sus tiempos libres

Sugerencias		Al ser alejadas no existen proyectos concurrentes por parte del Estado, entonces la gente esta con bastante necesidad El proyecto ha contribuido, pero es necesario el camino para la comunidad. Es importante observar mas allá de la política Confunde con Plan de Empleo. Se debe hacer mayor seguimiento por motivos de transporte, pero a pesar de ello se sigue trabajando El tema de herramientas es necesario que tenga mayor calidad. Los proyectos deberían de ser de mayor tiempo — para la obra. Por lo menos 6 meses.
Maestro/Nombre, edad y Profesión	Sr. Feliciano Tarifa -35 años Existe otro maestro por parte de la Capilla Es su segundo proyecto del PEU Domingo — 45 años Existe un planillero — es el corregidor de la Comunidad — ahora esta de obrero porque no sabe sobre la construcción 2do PEU Trabajaba en construcciones, en forma particular (agarra contratos) (jornal es 100 a 150 Bs) Actualmente recibe del PEU Bs. 45 y el corregimiento le paga Bs. 55	Al ser un proyecto con dos cuadrillas distantes, se ha requerido dos maestros que se hacen cargo del trabajo
A que se dedicaba antes?		
Como se entero del Programa, donde se registro?	Por la comunidad, se registra en la comunidad.	
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra	Siempre se enseña y se indica como hacer	
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra	No. todos trabajan bien y se ha distribuido el trabajo Es necesario que se capaciten	
Tiene experiencia en capacitación	Si conoce sobre la construcción	
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?	Es tranquilo trabajar cuando se organiza el mismo	
Que hace fuera del PEU	Por ahora se esta dedicando a la capilla	
Beneficiarios		Grupo 1 16 y 14 el segundo grupo.
Como ingreso al programa?	Dicen que el programa esta hace tres años — confunden con PLANE	
Como se entero, donde se registro, que le pidieron?	Se enteraron por el corregidor, que esta en contacto con la ciudad, les pidieron CI.	El profesor les ha anotado.
Tenia empleo antes de entrar al PEU, a que se dedicaban Cuanto ganaban	A la agricultura y albañilería los señores y las mujeres también, tres días trabajan en la construcción y tres en el campo	Siembra, mizqueada, potrero. Cultivo de productos para consumo propio.
Ha conseguido trabajo después del PEU	No solo en el PEU — Mujeres	No

<p>Lo capacitaron durante el trabajo – Aprendizaje algo, Sabia hacer este oficio</p>	<p>Seguido proyecto Si el maestro enseña muy bien y tiene paciencia – mujeres Quiéren ser ayudantes Los varones ya sabían trabajar</p>	<p>Ya saben hacer carreteras. Ahora solo es camino de herradura</p>
<p>Cuántas veces ha trabajado en el PEU este año?</p>	<p>Todo el grupo ha realizado 2 trabajos con el PEU, existen personas que ya han realizado 4 PEUS, porque confunden con el Plane</p>	<p>Una sola vez</p>
<p>Cuántos de su familia trabajan en el PEU</p>	<p>Existen cuatro familias –padre, madre e hijos, madre e hijo/a. Padre e hijo o hijas donde son los hermanos que trabajan</p>	<p>Tienen 5 familias trabajando 3 en la primera cuadrilla y 2 en la segunda cuadrilla</p>
<p>Cual la fuente de ingreso de su familia?</p>	<p>La actividad agrícola principalmente (maíz, mani, papa), crianza de animales. Les falta riego, lo que impide.</p>	<p>Producción venta de maíz, mani, tomate Varias familias no cuentan con terreno apropiado, no tienen microriego, por lo que es difícil la producción. Cuando se tiene buena venta y el precio esta bien se tiene buen ingreso. Cuando hay una buena producción no existe caminos, entonces no se puede sacar Los jóvenes inmigran y solo quedan viejecitos.</p>
<p>Cual el ingreso complementario?</p>	<p>Por el momento lo que ganamos en el PEU, pero es importante hacer la obra comunitaria.</p>	<p>El PEU</p>
<p>Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?</p>	<p>No saben Los más jóvenes se van a trabajar en las empresas.</p>	<p>No sabe</p>
<p>Ha utilizado el seguro?</p>	<p>Si ha existido un accidente y hasta ahora no les han reconocido – dicen que han cambiando de Cia de seguro , pero hasta ahora no han reconocido el gasto</p>	<p>No</p>
<p>Donde deja a sus hijos?</p>	<p>Las mas pequeños van al PAN, los mas grandes en la casa</p>	<p>A los mas pequeños van a la escuela, los mas grandecitos se quedan en casa y las madres que tienen bebes gestantes no trabajan.</p>
<p>Es difícil el trabajo, es duro?</p>	<p>Para los varones no es difícil ya que hicieron ya obras comunitarias. Para las mujeres es duro trabajar bajo el sol</p>	<p>Es duro, pero se necesita</p>
<p>Como les ha ayudado el Programa?</p>	<p>Con el ingreso que pueden usar para dar de comer a sus hijos Le ha permitido volver al colegio – Señora de 52 años va por la noche</p>	<p>Ahora tendrán un lugar para poder sacar su producto, y acortar un poco el viaje. También ayuda al bolsillo</p>
<p>Por que han entrado al Programa?</p>	<p>Por que se necesita hacer la capilla y luego la escuela.</p>	<p>Por que es necesario este camino, ya que no existen moviidades que ingresen hasta aquí por el mal camino, se tiene que trabajar mucho.</p>
<p>Comentarios y Sugerencias</p>	<p>Están aprendiendo y mejorando la mano de obra para luego tendrán la opción de trabajar en el mejoramiento de vivienda y van a poder hacer mejor su casa – Financiamiento también es la prefectura y la alcaldía y Preactiva.</p>	<p>Es necesario que nos ayuden con el camino, ya se ha presentado varias veces el proyecto a las prefecturas. Se necesita escuela, ahora esta en un cuarto que ha dado el obrero de esta casa. El pago es retrazado con una hora. Se va a FADES a cobrar una comisión.</p>

Sistematización de Visitas Programa PEU – Componente Empleo temporal

Provincia de Gran Chaco - Villamontes

Pregunta/Proyecto	Construcción de la cancha Polideportiva – Barrio Bilbao Rioja (área urbana)	Construcción de Plaza la Comunidad Palmar Grande Estación (área urbana)	Muro Perimetral Sede APG Comunidad Puesto García (área urbana)	Implementación de Parcelas Comunales Comunidad CAPITRENDITA SUR (Wweenhayek) (área rural)
Nombre del Proyecto				
Numero de Beneficiarios	60 Todas mujeres Según listado de PEU se tiene 30 obreros Según listado se tiene 60 obreros según PEU y expone 22 varones Existen muchas trabajadoras con registro de CI de varones	37 dos grupos 25 varones y 12 mujeres Según listado de PEU se tiene 40 obreros	40 24 varones y 16 mujeres. Según el listado del PEU se tiene 40 obreros/as	36 Todos de la comunidad (46 familias con 86 niños) 10 varones y 26 mujeres La lista del PEU tiene 40.
PRO/Nombre, edad y Profesión	Heidi Jiménez – Bachiller PRO En la lista proporcionada esta el nombre de un Señor En su casa y antes estaba como obrera en el PEU	Eber Dani Rios MRP – bachiller, estudiaba ingeniería de sistemas En empresa como apunador Estudiaba ing. de sistemas 3era obra en el PEU	Bernardo Hilarion Zoilo – profesor 2do proyecto Enseño en escuela	Se fueron de pesca
A que se dedicaba antes?				
Como se entero del Programa, donde se registro?	Por intermedio de la C/TB del barrio y como no habia quien se postule, entonces necesitaban por que ya existían en Se apoya en el maestro	Han preguntado en la comunidad y así le eligieron	Por el corregimiento y se registró en allí	
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra		Si pero el maestro sabe mas	Si	
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra	No	No la gente sabe en su mayoría sobre	No la gente es buena	
Tiene experiencia en capacitación	No, pero hemos aprendido mucho	No mucho	Si	
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?	Es importante porque se trabaja con mujeres	Sin problemas	No es difícil no existen muchos mayores	
Que hace fuera del PEU	Labores de casa, los hijos	Solo en el proyecto	Por ahora estoy solo con el PEU	
Sugerencias	Pide la certificación del trabajo es		Que proporcionen agua ya que se ha	

	necesario para poder buscar mayor trabajo	arruinado el sistema de distribución. Las mujeres y hombres no tienen botas para el trabajo	
Maestro/Nombre, edad y Profesión	Cristino Vilca-mae:ro constructor 55 años	Bernardo Hilario constructor	
A que se dedicaba antes?	3era obra en el PEU Siempre en construcción, entra al programa por que le gusta enseñar y ser asesor Trabajaba en Plan Internacional Por el corregimiento	3 proyectos Siempre se trabaja en construcción	
Como se entero del Programa, donde se registro?	Por el corregimiento	La comunidad hace la lista	
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra	Si se orienta y se hace el trabajo de enseñar	Las mujeres han aprendido	
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra	Les ha dicho que el es un promotor y algunos no entienden, pero no es difícil	Todos entienden de albañilería y solo orienta	
Tiene experiencia en capacitación	Si	Si	
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?	A veces es difícil	No es difícil. Porque la mayoría son jóvenes	
Que hace fuera del PEU		No queda mas que hacer construcción y al potrero	
Beneficiarios			
Como ingreso al programa?	Ya se conocia el Programa	Por la comunidad	
Como se entero, donde se registro, que le pidieron?	Se enteraron por el presidente de la OTB A veces estamos en contacto y sabemos donde existe obras para ir a trabajar	Por el corregimiento, quine comunica al responsable de la Comunidad quien los registro con la CI o el certificado de nacimiento	Existe una persona que ayada a la comunidad que esta siempre en la ciudad y sabe de los proyectos que se están financiando La lista se ha hecho en una reunión de la comunidad.
Tenia empleo antes de entrar al PEU, a que se dedicaban Cuanto ganaban	Lavanderas - ingreso 5 Bs. Por docena Empleadas domesticas ente 100 a 300 mes todo el dia	Las mujeres se dedican al potrero y cuidar la casa Los varones a la agricultura y a veces a trabajos de albañilería en el pueblo	Se dedican a la pesca, y muy poco al tema agrícola

	Amas de casa	Existen estudiantes que han salido bachiller... Existe una mujer que hacia el desayuno escolar pero como termino la escuela ahora sobre la obra			
Ha conseguido trabajo después del PEU	Si dentro el PEU, nos anoticiamos donde hay obra u vamos. Nos han dicho que existe un PEU en Santa Cruz y pagan mejor, estamos pensando en irnos	No han buscado			
Lo capacitaron durante el trabajo - Aprendio algo, Sabia hacer este oficio	Si se aprende mucho es el 3er trabajo que llevamos. Se ha hecho mejoramiento de barrios	Si han aprendido algo -- mujeres Varones ya sabíamos entonces solo practicamos	Los varones ya saben hacer. Las mujeres apoyaron y aprendieron, mas a algunas no les gusta el trabajo es muy duro bajo el sol o cuando llueve mucho	Sabemos hacer las cosas, las mujeres limpian y hacen las cercas y los hombres los postes y el tendido de alambre mas el desmonte	
Cuantas veces ha trabajado en el PEU este año?	La mayoría ha estado 3 veces	Tres veces - 6 de los entrevistados Y dos veces 4 de los entrevistados	La mayoría es el segundo proyecto	Una sola vez	
Cuantos de su familia trabajan en el PEU	Existen unas 6 familias entre madres e hijas o hermanas	Existen unas 5 familias mas o menos	Trabajan unas 5 familia	Trabajan como 14 familia	
Cual la fuente de ingreso de su familia?	El que aportan ellas, ya que son en la mayoría madres solteras, Otras el ingreso de los esposos que están trabajando con las empresas y se han ido a entre rios	Es la actividad del potrero principalmente	El potrero y el ingreso del trabajo del marido	La pesca, pero la prefectura ha sacado la resolución prefectural para la veda - no se puede pescar, pero luego no señala un Plan de trabajo mientras dure la veda, por lo que a veces al margen de la norma pescamos por que no existe trabajo por necesidad El pescado cuesta de 1 Bs. O 80 ctv. Pero a veces se saca a 5 a 10 Vamos a trabajar en obras.	
Cual el ingreso complementario?		Por el momento es el PEU A veces			
Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?	Es mejor porque trabajamos medio día y nos pagan cada quince días, pero es bajo	Es poco pero es importante	Es poco pero ayuda a solivellar el trabajo. Antes no pagaban por hacer las obras de la comunidad	Es poco pero es importante, ya que podemos comprar a crédito de la tienda porque sabe que les vamos a pagar	
Ha utilizado el seguro?	No	No	No Se necesita un seguro de salud	No	
Donde deja a sus hijos?	Los traen a la obra Dejan con las madres en casa	Los hijos pequeños están con las madres o los llevan al PAN Los hijos estan en Yacuiba los	En la casa	En la comunidad que esta cerca	

Es difícil el trabajo. es duro?	Es pesado por el sol, pero la mujer es muy trabajadora.	mas grandes Es difícil, para las mujeres pero están aprendiendo Las mujeres del lugar para trabajar son muy fuertes	Para las mujeres dicen que si pero que están acostumbradas a trabajar Los varones no tiene problema alguno en el trabajo	No, pero somos pobres y necesitamos trabajo para comer
Como les ha ayudado el Programa?	Les ha ayudado a poder darse cuenta que pueden hacer el trabajo de los varones A tener un trabajo por la mañana y por la tarde dedicarse ala cas	Permite hacer trabajo comunal	Ayuda para poder tener el cerco, pero les han recortado el presupuesto y ha quedado con dos frentes sin realizarlo, esperan tener mas ayuda para poder cerrarlo mejor	Bastante ya que somos un pueblo indigena pobre
Por que han entrado al Programa?	Por el pago y por que es solo hasta media mañana	Para hacer la obra, ya que nos pagan todo, antes no pagaban	Para hacer el muro que se encasita	Por que necesitamos dedicarnos a otra cosa, quisieramos aprender a producir tomates. Tenemos mucho terreno y lo que tenemos ahora es muy poco para siembra
Comentarios y Sugerencias	Incrementar el pago a 30 por lo menos, ya que no alcanza	Es necesario la capacitación, dependiendo del horario del trabajo. En el campo no hay capacitación pero si en carapari.	Se pide favor enviar los materiales completos, porque dia que no trabajan no les pagan Necesitan tener el total de materiales para hacer el control.	Piden que no termine esta clase de apoyo o ayude con un Plan de trabajo para los pueblos indigenas. Es necesario tener mayor ingreso pero no de subsistencia. Requieren mayor espacio, o hectáreas para que las 46 familias puedan trabajar, se tiene espacio. Necesitan que la gente del corregimiento les ayuden ha hacer sus proyectos y los orienten y trabaje con ellos -- informando y sistematizando sus necesidades.
Nº de personas entrevistadas	10 obreras 1 MRP 1 maestro	10 personas 1 PRO 1 maestro	30 hablaron 15 personas 1 PRO	5 personas

Nota se visitó un proyecto de elaboración de artesanías Weenhayek que ya se culminó, y que no se encontraba en la lista, se entrevistó al profesor que todavía esta enseñando a los jóvenes de la comunidad.

			algunos obreros que están en esta obra, ya que son buenos. El pago en la empresa es de 90 a 100 por media jornada, pero la diferencia es que es por obra avanzada		
Beneficiarios					
Como ingreso al programa?	Por el presidente de la OTB que les registro		A algunos fue a través del vecino que lo registró en la lista. Otros porque están sustituyendo a un familiar	Una mayoría se entera porque van a la subprefectura para saber que proyectos se van a realizar y visitan al presidente de barrio.	A través del representante del APG, nos llamaron.
Como se entero, donde se registro, que le pidieron?	El presidente de la OTB les registro, en una reunión que se realizó para determinar el trabajo que se presentaría al PEU. Se les solicito CI o certificado de trabajo		Comunicaron los vecinos. En el templo del pueblo que anunciaron que existirán proyectos que necesitaran trabajadores. Se registraron una mayoría en FADES, otros ya fueron registrados por el responsable del proyecto o por el PRO que los conoce.	Por la radio y se registraron en FADES la primera vez y ahora no es con el presidente de barrio a quien le entregaron la copia de CI, o certificadote trabajo	El representante del APG nos llamó. El Profesor me aviso Nos registramos aqui en la empresa
Tenia empleo antes de entrar al PEU, a que se dedicaban. Cuanto ganaban	Las personas mayores se dedican al potrero y los jóvenes estudian por la mañana. El trabajo del potrero es variable, entonces se tiene diferentes ingresos		Plan Intensivo de empleo del Municipio, en los potreros, en obras de albañilería - varones Plan Intensivo de empleo, lavanderas, cocineras, vendedoras de frutas en las calles, estudiantes - mujeres	Algunas vendían fruta y frescos. Otras atendían el comercio que existe en la ciudad. Llevaban fruta a la frontera para vender cada fin de semana. Amas de casa Lavado de ropa - 5Bs, por docena Empleada domestica - 200 a 300 por mes	Una ya trabajo con el profesor, mientras que las otras mujeres entrevistadas no, se dedicaban solo a la casa y el potrero
Ha conseguido trabajo después del PEU	N/A		Existen 8 personas que van a trabajar junto al maestro en obras con una empresa	Se ha buscado pero no quieren con hijos, ni quieren mayores	No nos rigieron que después de este curso 18 nos quedaremos, pero como será Buscaremos algo que hacer. Regresaremos al colegio a estudiar
Lo capacitaron durante el trabajo - Aprendió algo, Sabia hacer este oficio	El maestro enseña muy bien y tiene paciencia - mujeres. Ya sabemos trabajar con la construcción, hicimos muchas obras - varones mayores. Estamos aprendiendo mucho - Los jóvenes		Los varones mayores ya habían realizado trabajos de albañilería, un poco porcentaje había realizado gaviones, mientras que las mujeres no habían realizado este tipo de trabajo	Si en cada trabajo aprende mucho, ya saben hacer gaviones, limpieza y ahora están aprendiendo a plantar matas.	La mayoría no sabia, por tanto están aprendiendo
Cuantas veces ha trabajado en el PEU este año?	Todo el grupo ha realizado 2 trabajos con el PEU, existe un jovencitos que están sustituyendo a sus madres por que		Un 60% es su tercer trabajo y el resto es su segundo.	5 de las obreras es su segundo trabajo 10 de las obreras trabajan ya en su tercer proyecto.	Este es su primer trabajo-capacitación

Cuántos de su familia trabajan en el PEU?	están enferma Existen cinco familias -padre, madre e hijos, madre e hijo/a. Padre e hijo y dos niñas donde son los hermanos que trabajan	Existen cinco familias - padre, madre e hijos, y dos esposo y esposa.	4 familias, madres con hijas, 3 familias compuestas por hermanas	1 pareja
Cual la fuente de ingreso de su familia?	La actividad agrícola principalmente El comercio de productos	Agricultura, albañilería El trabajo de sus esposos. El ingreso del PEU	De la mayoría es el ingreso del PEU	El potrero
Cual el ingreso complementario?	Por el momento lo que ganamos en el PEU, la albañilería en los tiempos donde no se trabaja el potrero	El trabajo en el PEU	El lavado de ropa	Por ahora este
Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?	Pues por este trabajo en la comunidad antes no pagaban. No saben cuanto esta en el mercado.	No pero se trabaja solo medio día y se paga cada quince días, lo que no pasa en los trabajos en el pueblo o de empleadas que se paga al final (200 a 300) - mujeres No hay trabajo entonces lo que nos pagan nos ayuda para dar de comer a los hijos.	Es mejor ya que ganamos mas que lavando o haciendo labores de casa como empleadas, además no nos quieren porque somos mujeres solas con hijos	Si claro, pero necesitamos que nos aumenten
Ha utilizado el seguro?	No	No	No, pero se requiere seguro de salud	No
Donde deja a sus hijos?	Las mujeres llevan a los hijos pequeños a la obra, han organizado de manera que las niñas mas grandes las cuidan.	Las madres trae a sus hijos pequeños a la obra por que no tienen donde dejar	En el PAN y otras llevan a la obra	En el PAN
Es difícil el trabajo, es duro?	Para los varones no. Para las mujeres es duro trabajar bajo el sol	Para los varones no es difícil Para las mujeres es un poco duro cuando hace calor o lluvia, pero que están aprendiendo	No, solo que es muy difícil en el tiempo de lluvia como hoy	Para la mayoría es fácil - grupo de producción -, mientras que para el grupo de comercialización señalan que es difícil ya que se tiene otros embutidos en el mercado que les ganan por los precios y la calidad en la presentación
Como les ha ayudado el Programa?	Pagandoles para que realicen obras para su comunidad,	Bastante, ya que no se tenía muchos días sin tener para dar de comer a los hijos. Ayuda a tener mayor ingreso y de pago cada 15 días	Bastante hemos hecho amigas y todos nos llevamos bien. Cuando hay un proyecto nos avisamos para ir juntas a trabajar	
Por que han entrado al Programa?	Para hacer las graderías que necesita la cancha, y eso sirve para que los vean jugar fútbol.	Un 50% de los entrevistados dice por el dinero que se paga, mientras que otro 50% señala que estas obras que están realizando ayudan a la ciudad a mejorar.	Porque no tenia un trabajo	Para aprender y ver si nos quedamos en la empresa

Comentarios y Sugerencias	La obra quedo recortado por que el presupuesto del programa fue recortado. Se requiere más herramientas.	Se requiere mayor ropa de trabajo, botas, ponchillos, Seria bueno que nos den certificado de trabajo.	Requieren botas y ponchillos, sombreros y muy importante herramientas y plantas para mejorar el barrio	El docente señala que este tipo de proyectos requiere de mayor tiempo, tener preferentemente jóvenes para capacitar y que la APG tenga una visión de empresa y ponga énfasis en el tema de gestión
Nº de personas entrevistadas	10 obreros/as 1 MRP 1 maestro	30 personas quince de cada grupo de 30 1 PRO 1 maestro	15 personas 1 PRO	8 del grupo de producción 3 del grupo de comercialización – tienda del mercado campesino

Nota se visitó el proyecto de gaviones del barrio San Francisco, pero el mismo fue suspendido

Sistematización de Visitas Programa PEU

Proyectos Urbanos y rurales Bermejo

Código	601340	601352	601352
<i>Pregunta/Proye</i> <i>cto</i>	Proyecto urbano Bermejo	Proyecto rural Bermejo	Proyecto rural Bermejo
Nombre del Proyecto	Construcción de un puente mixto Urb. 25 de enero. Mejoramiento de caminos (El cercado - Arrozales)	Control químico de la mosca de la fruta cítricos triángulo Bermejo	Injertación de plantas e cítricos triángulo Bermejo
Número de Beneficiarios/ obreros	60	60	60
PRO/Nombre, edad y Profesión	Recién egresado de ingeniería civil	Omar Luis Segovia/ Agrónomo	Jorge Antonio Cabrera / Ing. Agrónomo
A que se dedicaba antes?	Estudiaba en la universidad	Trabajaba como independiente, ha trabajado en un proyecto de la FDTA Chaco en la zona	Trabaja de independiente, tiene una empresa de consultoría, trabajó en un proyecto de FDTA Chaco en la zona
Como se entero del Programa, donde se registro?	Por radio	Televisión	1.a comunidad le avisó
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra	Si	Si, se ha capacitado en fumigación, con equipo adecuado: mascarillas, guantes, y mochila	Si
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implicó en la obra	No	No	No
Tiene experiencia en capacitación	No	Si	Si
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?			
Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?	Nunca ha trabajado en otra cosa	Menor	Menor

Ha utilizado el seguro?	No	No	No	No
Que hace fuera del PEU	Tiene una tienda	No aparece su nombre en la lista de proyecto/agricultor	Busca proyectos con su consultora	Felix Santos / Ing. Agrónomo
Maestro/Nombre, edad y Profesión	Dos Maestros: Mujer y hombre	Es agricultor y aprendió en un proyecto de la FDIA Chaco	Trabaja en la empresa de consultoria con el PRO, tiene menos experiencia, también trabajó con proyectos FDIA Chaco	Por el PRO
A que se dedicaba antes?	Ambos trabajaron en PLANE; él además era albañil	Radio		
Como se entero del Programa, donde se registro?	Por radio, en FADES Bermejo			
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra	Sí	Sí, en fumigación	Sí	
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra	No	No	No	
Tiene experiencia en capacitación	No	No	Sí	
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?				
Que hace fuera del PEU	Ella tiene tienda, y él es albañil	Es agricultor	Trabaja en esa empresa de consultoria	
BENEFICIARIOS		Reparten el trabajo en varias chacras, algunas alejadas		
Como ingreso al programa?	La comunidad manda lista	La asociación de citricultores (180 socios) buscó proyectos con la subprefectura	La asociación de citricultores (180 socios) buscó proyectos con la subprefectura	
Como se entero, donde se registro, que le pidieron?	En FADES Bermejo, sólo piden cédula de identidad	Se enteraron por radio.	Por radio. Ser registraron en FADES	
Tenia empleo antes de entrar al PEU, a que se dedicaban Cuanto ganaban	Varias eran lavanderas, eso paga Bs. 20 - 25 por día. El jornal en Argentina es de Bs. 80 - 100 por día	Varios hombres: eran jornaleros, en promedio el jornal para deshierbar, carpir, etc. Casi ninguno tiene tierra propia	Varios son jornaleros, también tienen tierra, con cítricos, y otros productos. El jornal para las mujeres es menor	
Ha conseguido trabajo después del PEU	No	No	No	
Lo capacitaron durante el trabajo - Aprendió algo, Sabia hacer este	Sí, unas cuantas trabajaron en el PLANE, y es su única experiencia en trabajos similares	Sí	Sí, en injertación. A un injertador se le paga dos bolivianos por injerto, y puede hacer 100 en un día, por lo que se les ha dado una nueva opción	

oficio	En promedio dos. Confir. en PLANE con PEU	En promedio 3	de trabajo, mejor remunerado
Cuántas veces ha trabajado en el PEU este año?			Primera en promedio
Cuántos de su familia trabajan en el PEU			
Cual la fuente de ingreso de su familia?	El jornal por cosechar en la zafra, o la migración a Argentina por el día, o por temporada	PEU	Cítricos, y agricultura general, y venta de mano de obra
Cual el ingreso complementario?	PEU	Venta de mano de obra a cañeros o Argentina	PEU
Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?	Mayor que lavandera, menor que Argentina	Mayor que jornales, pero menor que Argentina. Comentan que el jornal en la zona ha aumentado a Bs. 40/día	Mayor que jornal, pero menor que Argentina
Ha utilizado el seguro?	No	No	No
Donde deja a sus hijos?	En escuela, o la casa	En escuela, o casa	En escuela, o casa
Es difícil el trabajo, es duro?	No	Es pesado, y si no hay cuidado puede ser tóxico	No
Como les ha ayudado el Programa?	Es un ingreso adicional	Es un ingreso importante	Es un capacitación de suma importancia. Por iniciativa del PRO se les han dado certificados de capacitación
Por que han entrado al Programa?	Porque no siempre hay ingreso en la zafra	Porque no siempre hay ingreso en la zafra	La asociación de citricultores buscó dar continuidad a proyectos desarrollados con la FDTA Chaco, y ellos requerían capacitarse en el tema
Comentarios y Sugerencias	No entregaron ropa a todos. Se confunden PLANE con PEU. El municipio tiene un programa de empleo, paga Bs. 840 por mes, y tiene planes de mantenimiento al año, pero eso únicamente urbano; puede ser un potencial articulador, pero habrá que ver la complementación entre municipio y prefectura.	Existió un proyecto de la FDTA Chaco para erradicar la mosca de la fruta. Los cítricos en la zona son considerados el segundo producto en importancia. La diferencia de rendimiento cuando se elimina la mosca es muy importante. Ya los resultados del proyecto del FDTA los ha animado. La asociación de citricultores pidió el proyecto a la subprefectura, la que paga el químico, y da las mochilas. Consideran que este tipo de proyectos podrían apoyar la construcción de atajados para riego, que es uno de los principales problemas de la zona	En este proyecto se visualizó un importante impacto, la capacitación les permite ampliar su oferta cuando venden mano de obra, y es un proceso de mayor capacitación por lo que cobran más. Se aprovechó el proceso ya generado con la FDTA, que traía 3 años de avance, y se cortó porque la FDTA está reortando su presupuesto. Los plantines injertados se repartirán entre los socios de la asociación por lo que se les ha subsidiado la renovación de plantas, uno de los más altos costos del cultivo.

Sistematización de Visitas Programa PEU – Componente Empleo temporal

Provincia de Gran Chaco - Carapari

Pregunta/Proyecto					
Nombre del Proyecto	Refacción de la capilla y el cementerio de Carapari (área urbana)	Construcción de Galpones para pollos barrileros y gallinas ponedoras Comunidad Chimollar (área rural)	Mejoramiento Habitación de áreas productivas y confección de prendas de vestir Comunidad San Antonio de Ros (área rural)		
Numero de Beneficiarios	33 6 varones y 27 mujeres Según listado de PEU se tiene 40 obreros	30 19 varones y 11 mujeres. Según listado de PEU se tiene 40 obreros	30 18 mujeres (en el primer grupo de costura) y el resto en el mejoramiento de áreas productivas. Según el listado del PEU se tiene 40 obreros/as		
PRO/Nombre, edad y Profesión	MRP. Ivar Soliz Aparicio – Bachiller	PRO – Ronald OroscoDíaz – técnico Agrónomo 23 años	MRP Delicia Corrales – Secretaria -26 años		
A que se dedicaba antes?	Trabaja con su padre en la construcción	Recién ha egresado, es su segundo trabajo con el PEU Ayudaba antes a su padre en monocultivo	Trabajaba en la ciudad en una empresa		
Como se entero del Programa, donde se registro?	Tiene un primo en la subprefectura Este es el segundo proyecto que ejecuta en el PEU como MRP.	Se enteró por el corregimiento y se registro allí. Pensó que le dieran el trabajo en Carapari, pero le dieron en el campo, pero lo importante es trabajar. Es su segundo proyecto	A través de radio y también por la Sub prefectura Este es su segundo trabajo		
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra	No, el que realiza ello es el maestro constructor que es un experto en ello, solo controla la asistencia y esta pendiente de los materiales. Como se trabaja en dos turnos, el va por horas en la mañana y por la tarde a la obra	No, el maestro le esta ayudando, pero ahora si esta enseñando sobre su área que es la agronomía	No		
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra	No	No se ha organizado de manera que las personas que menos saben se agrupan a aquellas que ya realizaron gaviones	No		
Tiene experiencia en capacitación	No	No	Si		
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?	No se tiene problemas, las personas mayores y con los jóvenes tampoco	No es difícil, y no se tiene problemas trabajan bien.	Este grupo de costura es muy tranquilo y no se tiene ningún problema, la persona mayor tiene 52 años		

Que hace fuera del PEU	A veces trabaja con su padre en la construcción	Trabajar con el papá Después del PEU quiere volver a la carrera para continuar estudiando. Trabaja junto a su esposa en el PEU pero ahora esta sin trabajo.	Ayuda en el centro de madres
Sugerencias			Contar con otra fase en el tema de costura, para mejorar En el caso del mejoramiento de área productiva se requiere herramientas.
Maestro/Nombre, edad y Profesión	Elbin Pérez – Maestro albañil – 26 años	Emiliano Fernandez 57 años Presidente de OTB Es su segunda obra. * Vicente Gárnica, Maestro albañil – 41 años Es su segunda obra con el PEU	No se tiene
A que se dedicaba antes?	Trabajaba en una empresa en el ramo de construcciones	En el campo se hace de todo, pues es difícil para poder mantener la familia * Siempre hace trabajos de albañilería, es la segunda vez	
Como se entero del Programa, donde se registro?	A través de Ivar (PRO), y se registro con él	Se registro en Carapari, y se entero por intermedio del corregimiento y de la radio – es el presidente de OTB entonces conoce sobre los proyectos. * Se registro en Carapari	
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra	Siempre se enseña a los mas jóvenes y las mujeres	Si se orienta siempre y se orienta a las personas que no saben. Es necesario trabajar porque la obra debe realizarse en poco tiempo. * Se trabaja y se enseña cada vez, le gusta enseñar.	
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra	No, existen mucha obediencia en los trabajadores, además no es difícil el trabajo	No pues la gente pone interes en trabajar, ya que todo es pagado. Como encargado de grupo se hace mucho con relación al trámite * Siempre es difícil, pero se tiene paciencia	
Tiene experiencia en capacitación	Si	Si	

Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores? Que hace fuera del PEU	Es tranquilo. Se dedica a otras obras de albañilería	*Si Tranquilo * Esta bien Trabaja en el área rural. Pide que se siga ayudando, se tiene proyectos también con el Municipio * Le gusta la carpintería, hace trabajos de albañil (pago de 30 Bs), tiene trabajo todo el día	
Beneficiarios			
Como ingreso al programa?	Porque les avisaron para hacerse registra. Las vecinas les animaron	Por el corregimiento, para hacer las obras	Por el centro de madres, que se organizaron y solicitaron al corregimiento la ejecución de un curso de capacitación en costura
Como se entero, donde se registro, que le pidieron?	Se enteraron por la radio. Existe una gran cantidad de personas que se entero por que trabajo en la limpieza de canaletas - proyecto del PEU y nos pidieron el CI	Las autoridades les avisaron, y en una reunión se registraron. Les pidieron la cédula de identidad	Por el centro de madres de la comunidad y se registraron con el corregidor que presento el proyecto. entregaron la copia de CI, o certificado de trabajo
Tenia empleo antes de entrar al PEU, a que se dedicaban Cuanto ganaban	A la agricultura y albañilería los señores y las mujeres eran lavanderas o vendían algo en el mercado. Su ingreso dependía de que la gente comprara Como albañil pagan 50 Bs, pero es todo el día	Mujeres - cuidar la casa, a los animales Estudian las mas jóvenes - estaba en colegio y lo deja por ayudar en la flia. Los varones siempre hacían este trabajo.	Actividades agrícolas y labores de la casa
Ha conseguido trabajo después del PEU	No solo en el PEU - Mujeres En las empresas, pero quieren mas jóvenes	No han buscado	No se ha buscado
Lo capacitaron durante el trabajo - Aprendio algo, Sabia hacer este oficio	Si el maestro enseña muy bien y tiene paciencia - mujeres Ya sabemos trabajar con la construcción, Todo el grupo ha realizado 2 trabajos con el PEU, existen personas que ya han realizado 4 PEUs, y dos en Carapari. Existen personas que son sorditas	Sabían hacer cosas de albañilería. No saben si existe capacitación	Si tienen un buen profesor de costura y han aprendido hacer camisas, pantalones y faldas - exponen su trabajo -
Cuantas veces ha trabajado en el PEU este año?	Existen tres familias -padre, madre e hijos, madre e hijo/a. Padre e hijo o filias donde son los hermanos que trabajan La actividad agrícola principalmente El comercio de productos	Segundo trabajo la mayoría. Uno en este año	El grupo de las costureras es su segundo trabajo, antes trabajaron bajo el sol, ahora ya con sombra y es bueno Para las personas que están habitando la tierra es su primer trabajo 3 familias, madres con hijas en este grupo
Cuantos de su familia trabajan en el PEU		Existen seis familias - padre, madre e hijos.	
Cual la fuente de ingreso de su familia?		Agricultura, cuidado de animales para la venta - el precio depende de la temporada	Los esposos están trabajando en las empresas que se encuentran en Carapari - especialmente





Cual el ingreso complementario? Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?	Por el momento lo que ganamos en el PEU, en las obras de construcción pagan por metro avanzado, a veces es mejor pero necesitamos mejorar nuestro trabajo. Si pero tienen que ser calificados	El trabajo en el PEU No saben.	las petroleras que requieren trabajadores en algunas épocas y también se dedican a la agricultura
Ha utilizado el seguro? Donde deja a sus hijos?	No Las mujeres llevan a los hijos pequeños a la obra	No Las madres trae a sus hijos pequeños a la obra por que no tienen donde dejar o llevan al PAN	No, pero se requiere seguro de salud En la guardería que esta afuera
Es difícil el trabajo, es duro?	Para los varones no. Para las mujeres es duro trabajar bajo el sol	Para los varones no es difícil Para las mujeres no duro, es tranquilo. a veces es pesado cuando hace calor y hay que traer el agua del río, pero que están aprendiendo	No, solo que es muy difícil en el tiempo de lluvia como hoy
Como les ha ayudado el Programa?	Con el ingreso que pueden usar para dar de comer a sus hijos Le ha permitido volver al colegio - Señora de 52 años va por la noche	Bastante, especialmente para hacer la obra de la comunidad, piensan crear una pequeña empresa de crianza de pollos. Los pollos serán adquiridos con recursos que consiga el corregidor. Le ha ayudado mas o menos este proyecto y se requiere mas obras, especialmente agua. La paga es poca pero peor es nada	Bastante hemos hecho amigas y todos nos llevamos bien.
Por que han entrado al Programa?	Por necesidad y también por hacer la obra ya que es un lugar donde esta nuestra familia y también estaremos nosotros aqui	Para realizar el trabajo comunitario	Porque querian aprender hacer costura
Comentarios y Sugerencias	Se solicitan que las herramientas mejoren y proporcionen mas, ya que cada obrero/a debe traer lo que tiene para no parar la obra Quieren uniformes. Quieren mayor apoyo para los proyectos y poder realizar mayor trabajo para la comunidad.	Se requiere mayor ropa de trabajo, que les prometieron en Carapari, la prefectura debia enviarles, pero no llevo. Es necesario el sombrero para el sol Es necesario contar con agua, la prefectura ya a aprobado el proyecto pero el consejo no aprobado el saneamiento básico, esta 5 años y no se tiene hasta ahora..	Se requiere que la capacitación sea de mayor tiempo, el profesor es bueno El corregimiento ha ayudado con el pago del profesor por un mes mas, pero no recibiremos el pago del PEU
Nº de personas entrevistadas	15 obreros/as 1 MRP 1 maestro	15 personas del total del grupo 1 PRO 1 maestro 1 Presidente de OTB	15 personas del grupo de las que están aprendiendo la costura 1 PRO

Sistematización de Visitas Programa PEU

Proyectos Urbanos y rurales Padcaya

Código	601202	601197	601191
Pregunta/Proye cto	Proyecto urbano Padcaya	Proyecto rural Padcaya	Proyecto rural Padcaya
Nombre del Proyecto	Mantenimiento del sistema de agua (Huancaqui)	Mejoramiento camino de herradura. Si bien el proyecto no lo menciona, también se mejora la posta sanitaria	Mejoramiento camino vecinal El Sunchal - Santa Clara Comunidad Río Negro
Numero de Beneficiarios/ obreros	52	51	45
PRO/Nombre, edad y Profesión	MRP Maximo Eduardo Nieves/ No se lo encontró en la visita	No hay PRO, hay MRP	Jhonny Aguilera Solíz / No estaba en la obra
A que se dedicaba antes?			
Como se entero del Programa, donde se registro?			
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra			
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra			
Tiene experiencia en capacitación			
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?			
Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?			

Ha utilizado el seguro? Que hace fuera del PEU									
Sugerencias									
Maestro/Nombre, edad y Profesión	MC Gerardo Mamani Pa. :ioja/ No se lo encontró en la visita	MRP Andrés Abelino Martínez	Lucio Alcoba Tejerina/ Albañil						
A que se dedicaba antes?		Era albañil	Albañil de una empresa de Tarija						
Como se enteró del Programa, donde se registro?		Por la comunidad	La comunidad manda lista						
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra		Sí	Sí						
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra		No	No						
Tiene experiencia en capacitación		No	No						
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?									
Que hace fuera del PEU BENEFICIARIOS	El proyecto hace mantenimiento del sistema de agua desde la toma hasta el pueblo, y no se recorrió todo el proyecto sino sólo lo más cercano al pueblo Se inscribió en FADES	Albañil, y tiene tierra en la comunidad El proyecto hace camino, una parte del proyecto está en la comunidad, y otra parte a 2 horas a pie. No se visitó la otra zona	Albañil						
Como ingreso al programa?		La comunidad manda lista	La comunidad hace una lista						
Como se entero, donde se registro, que le pidieron?	Se registró en Padcaya	El sindicato presentó el proyecto a la subprefectura, y presionaron para obtenerlo, ellos hacen la lista	Por radio. Ser registraron en la comunidad						
Tenia empleo antes de entrar al PEU, a que se dedicaban Cuanto	Varias eran lavanderas, o empleadas. Los hombres migran a Argentina, Santa Cruz, y Yacuiba.	Trabajan en su tierra para autoconsumo. Tienen vacas para vender, y chivos para consumo. Los hombres migran a Argentina, en algunos casos	Vendían mano de obra, la época más alta comienza en noviembre, y termina en mayo						

ganaban		las mujeres cobran por ser pastoras de otras personas, les pagan Bs. 5/día	No	
Ha conseguido trabajo después del PEU	No		No	
Lo capacitaron durante el trabajo - Aprendió algo, Sabía hacer este oficio	Sí, ninguna había trabajado de albañil	Ya hacían trabajos comunales de ese tipo	Sí	
Cuántas veces ha trabajado en el PEU este año?	En promedio 2	Primera vez, todos	En promedio 2	
Cuántos de su familia trabajan en el PEU				
Cual ha fuente de ingreso de su familia?	PEU	Lo que trae el migrante, el resto es autoconsumo	Jornal, y venta de ganado	
Cual el ingreso complementario?	Vender mano de obra, y el ingreso de los hombres que migran	PEU	PEU	
Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?	Mayor. Las lavanderas ganan cerca de 15 Bs/día, no trabajan todos los días	Mayor	Mayor. El jornal de labores agrícolas es de Bs. 15/ día para mujer y Bs 25 para hombre	
Ha utilizado el seguro?	No	No	No	
Donde deja a sus hijos?	En escuela o casa, algunos lo llevan a la obra	En la escuela, o la casa, alguna gente la lleva, la que no va lejos	En la escuela, o los llevan al proyecto	
Es difícil el trabajo, es duro?	No	No	No	
Como les ha ayudado el Programa?	Con ingreso fijo	Es un ingreso adicional	Es un ingreso adicional	
Por que han entrado al Programa?	Porque el trabajo de lavandera es mal pagado, igual el de empleada	Vieron que otras comunidades tenían PEU, y pidieron un proyecto, además requerían la obra.	Necesitan trabajo	
Comentarios y Sugerencias		Dos personas del proyecto van a recoger el pago a FADES, se camina cerca de 5 horas, y luego se toma movilidad. Salen el viernes, llegan el domingo, es muy riesgoso llevar Bs. 13.000 a pie, ellos dicen q no hay riesgo porque toda la gente de la zona es de la comunidad. La gente que va a la otra punta del proyecto se levanta a las 3 a.m. para entrar a las 5 a.m.. La comunidad queda a 2 horas de Padcaya, y los técnicos de la prefectura no van.	Ellos autorizan a su PRO para cobrar. Creen que por la inflación se deberían subir los sueldos	

Sistematización de Visitas Programa PEU

Proyectos Urbanos y rurales Uriondo

Código	601162	601290	601363	601185	601164
Pregunta/Proyección	Conceptión. Proyecto Urbano Uriondo	Proyecto rural Uriondo	Proyecto rural Uriondo	Proyecto rural Uriondo	Proyecto rural Uriondo
Nombre del Proyecto	Nivelación y sembrado césped cancha de Fútbol (Concepción)	Apertura de camino Huayco Grande - Rujero 2da fase	(Sanidad Aminor) Asistencia técnica primaria en Sanidad animal y vigilancia epidemiológica en la segunda sección	Construcción de cierre perimetral y un ambiente para la escuela (La Ventolera)	Nivelación y sembrado de césped cancha de fútbol (Calamuchita)
Numero de Beneficiarios/ obreros	40 (4 hombres)	40	34. prácticamente todos hombres	40. prácticamente todas mujeres	40, 75% mujeres
PRO/Nombre, edad y Profesión	Gilberto Casso Tamayo Ing. Agrónomo	Alejandro Gira Ramirez	Rebeca Cuellar / Médico veterinario zootecnista	Gonzalo Franz Galean/ No se lo encontró en la obra	Edsson Williams Jiron; no estaba en la obra
A que se dedicaba antes?	Estuvo desempleado un tiempo. Antes de eso vivió en Brasil, y antes era técnico del IBTA	No estaba en el proyecto, no se lo entrevistó	Daba asistencia técnica de forma privada		
Como se entero del Programa, donde se registro?	Por medios de comunicación. Se registró en FADES		Radio. Se registró en FADES Uriondo		
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra	Si		Si, pero la mayor parte la hacia la gente del Programa Nacional de Erradicación de Fiebre Aftosa PRONEFA Integrado		
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra	No		No		
Tiene experiencia en capacitación	No		No		
Como es el trabajo con las personas jóvenes y					

				metodología), por ej. Han hecho censo rural.			
Cuántas veces ha trabajado en el PUE este año?	En promedio 2	En promedio 2	Primera	Primera	Primera		
Cuántos de su familia trabajan en el PUE	PEU	PEU	La ganadería y agricultura		PEU		
¿Cuál la fuente de ingreso de su familia?	Van a las viñas cuando no hay proyectos, si hay demanda	Agricultura propia, y vender su mano de obra como jornaleros	Vender mano de obra	Vender mano de obra	Vender mano de obra		
¿Lo que se paga en el PUE es mayor o menor que en el mercado?	Mayor. El jornal promedio de la zona: Bs. 25 - 30/ día; pero no hay trabajo todos los días	Mayor. El jornal promedio de la zona: Bs. 25 - 30/ día; pero no hay trabajo todos los días	Mayor. El jornal promedio de la zona: Bs. 25 - 30/ día; pero no hay trabajo todos los días	Mayor. El jornal promedio de la zona: Bs. 25 - 30/ día; pero no hay trabajo todos los días	Mayor. El jornal promedio de la zona es más alto: Bs 35 - 40, pero sólo hay por temporadas, se carpea, ata parrales, deshierba, etc, en viñas; zona de mucho vino	No	
¿Ha utilizado el seguro?	No	No	No	No	No	En escuela o los lleva al PUE	
¿Dónde deja a sus hijos?	En la escuela a unos; traen a los más chicos	En la escuela a los mayores, a los más chicos los llevan	Se quedan en la comunidad, la capacitación se hace lejos de la comunidad, y rota	Se construyó escuela, así que varios estaban cerca		Si	
¿Es difícil el trabajo, es duro?	Si	Si	No	No	Si	Con ingreso más estable	
¿Como les ha ayudado el Programa?	Con ingreso estable	Con ingreso estable, además el horario les conviene, entran a las 5 a.m.	Les ha enseñado a prevenir muerte por parto, y vacunar enfermedades importantes, como la aftosa	Les ha enseñado a prevenir muerte por parto, y vacunar enfermedades importantes, como la aftosa	Con ingreso estable		
¿Por que han entrado al Programa?	Porque no hay trabajo y los que hay pagan poco	Porque no hay trabajo, y este camino era importante para la comunidad	Para capacitarse	Para capacitarse	Buscando ingreso más estable y mejor horario		Porque no siempre hay demanda de mano de obra, la época alta es noviembre a marzo, ellos hubieran querido que el proyecto salga en otros meses para poder ir a las viñas, pero esto es más seguro
Comentarios y Sugerencias	Que el PUE siga. Los hombres quisieran cursos de viticultura, o agricultura, o singanis	El camino ha tenido ya impactos importantes porque les ha permitido sacar su producción, antes tenían que llevarla en burro	Se ven importantes impactos de mediano plazo, debería buscarse más interacciones de este tipo en el futuro. Se aprovechó para entrevistar al director	Se ven importantes impactos de mediano plazo, debería buscarse más interacciones de este tipo en el futuro. Se aprovechó para entrevistar al director	Todas tenía hijos, una tenía 10, el promedio tenía 5		Se puede buscar coordinar los tiempos agrícolas con los del PUE para complementarse

mayores?							
Lo que se paga en el PEU es mayor o menor que en el mercado?	Sí				Menor		
Ha utilizado el seguro?	No				No		
Que hace fuera del PEU	Nada				Ahora trabaja medio tiempo para el gobierno municipal, inspeccionando el matadero municipal		
Sugerencias							
Maestro/Nombre, edad y Profesión	No había			No se obtuvo nombre	No había	No se recabó el nombre	No se recabó el nombre
A que se dedicaba antes?				Era albañil		Era albañil	Era albañil
Como se entero del Programa, donde se registro?				Por la comunidad		La comunidad presentó el proyecto a la subprefectura, y ellos los derivaron al PEU, el es parte de la comunidad	Por radio
Ha Capacitado a trabajadores durante la obra				Sí		Sí	Sí
Ha tenido problemas de cualificación de obreros, como implico en la obra				No		No	No
Tiene experiencia en capacitación				No		No	No
Como es el trabajo con las personas jóvenes y mayores?							
Que hace fuera del PEU				Albañil, y trabaja en su tierra		Albañil	Albañil

<p>BENEFICIARIOS</p>		<p>El trabajo es un camino de 6 kms. Los trabajadores estaban repartidos en esa extensión, la que era intransitable en movilidad por la lluvia, y por un camión parado en medio camino, sólo habló con gente que estaba al inicio del camino</p>	<p>Al llegar se encontraban en plena capacitación para vacunación, por lo que no se pudo hablar con el grupo entero</p>		
<p>Como ingreso al programa?</p>		<p>Solicitaron el proyecto a la subprefectura, y ellos los derivaron al PEU</p>		<p>La comunidad presentó el proyecto a la subprefectura, y ellos los derivaron al PEU</p>	<p>Se inscribió en Concepción</p>
<p>Como se entero, donde se registro, que le pidieron?</p>	<p>Radio. Cédula de identidad, o certificado de nacimiento</p>	<p>Por radio. Ellos envían lista de trabajadores</p>	<p>Por radio.</p>	<p>Hacen lista y la presentan</p>	<p>Por radio, se registró en FADES Concepción</p>
<p>Tenia empleo antes de entrar al PEU, a que se dedicaban Cuanto ganaban</p>	<p>Los hombres migran a Argentina, Yacuiba, Bermejo o Santa Cruz. En general hay más hombres que mujeres en Uriondo. Las mujeres trabajaban en las viñas como jornaleras</p>	<p>Los hombres migran a Argentina, Yacuiba, Bermejo o Santa Cruz. Cerca de la mitad de los hombres de la comunidad están fuera. Las mujeres trabajaban en las viñas como jornaleras; hubo proyectos de producción ecológica, y varios están con eso</p>	<p>Varios en la zona son ganaderos, en promedio 10 cabezas por persona, algunos hasta cuarenta, y los ganaderos grandes más de cien. También trabajan en sus parcela</p>	<p>Los hombres miran en la zona, la mujeres venden su mano de obra a las viñas, allá les dan almuerzo además del jornal</p>	<p>Albañil</p>
<p>Ha conseguido trabajo después del PEU</p>	<p>No, tampoco lo buscan</p>	<p>No, tampoco lo buscan</p>	<p>No, tampoco lo buscan</p>	<p>No, algunas van a las viñas si no hay PEU</p>	<p>Temporal</p>
<p>Lo capacitaron durante el trabajo - Aprendió algo, Sabia hacer este oficio</p>	<p>Un par de hombres eran obreros y ayudaron a enseñar, el resto nunca trabajó en el rubro</p>	<p>Sí, algunas hicieron trabajos comunales parecidos, pero este camino era más grande</p>	<p>Capacitaron para dar primeros auxilios a animales de granja: vacas, cerdos, etc; además de enseñarles a vacunar, y prevenir algunas enfermedades, la idea es que cada uno sea un técnico que apoye en primeros auxilios, partos etc, en cada comunidad. Se ven muy importantes impactos en cuanto a la información que el PRONEJA sistematiza de todos los técnicos (540 en el departamento, bajo esta</p>	<p>Sí, aprendieron a hacer muros</p>	<p>No</p>

	durante medio día, ahora hay camiones que la recogen. La obra fue demandada localmente, por lo que hay mayor compromiso	departamental del PRONEFA dice que se ha logrado abarcar a 6 veces más familias q el año pasado por gracias al PEU. El proyecto involucra a la comunidad en el proceso de sanidad animal, y es considerado un modelo de vigilancia a nivel sudamericano.	
N° de personas entrevistadas	9	8	20

DIAGRAMAS

1. *Administración del PEU*
2. *Estructura organizacional del PEU*
3. *Modelo de la Base de Datos PEU*
4. *Base de datos SIC*
5. *Flujograma de aprobación de proyectos*
6. *Flujograma de seguimiento de proyectos*

CUADROS

1. *Principales indicadores de Tarija*
2. *Tasas de crecimiento demográfico del INE*
3. *Datos de ejecución del empleo generado*
4. *Personas empleadas por el PEU, área urbana y rural*
5. *Evolución Presupuesto y ejecución al 9/11/07*
6. *Muestra del Trabajo de Campo*
7. *Relación Obreros inscritos vs contratados área urbana*
8. *Relación Maestros inscritos vs contratados área urbana*
9. *Profesionales inscritos vs contratados*
10. *Obreros en el área rural*
11. *Origen de los trabajadores urbanos registrados*
12. *Personas capacitadas en albañilería*
13. *Datos capacitados 1er set*
14. *Relación porcentual Cursos*
15. *Registrados en el segundo set*
16. *Institutos ejecutores*
17. *Inserción laboral 2006*
18. *Inserción laboral 2007*
19. *Proporción de la contraparte en el costo del proyecto*
20. *Análisis costo / beneficio administración delegada*
21. *Datos de oferta y demanda laboral*
22. *Frecuencia de cursos y beneficiarios*
23. *Costos de capacitación*
24. *Personas que trabajaron en el PEU*
25. *Rango de edad mujeres empleadas en el PEU*
26. *Demanda de las ferias a la inversa en Tarija*
27. *Indicadores de salud*
28. *Criterios para selección de cadenas*
29. *Temas e instituciones a coordinar*

LISTA DE DOCUMENTOS CONSULTADOS

1. *Listado de proyectos a diciembre 2006 y a noviembre 2007*
2. *Notas de prensa, jingles, etc.*
3. *Objetivos del Desarrollo de las Metas del Milenio.*
4. *Datos Estadísticos. Por municipio, provincia, población, tasa anual de crecimiento, categoría demográfica, categoría pobreza, no de hogares particulares, tasa media del hogar, población por área de residencia, por sexo, datos de pobreza, datos demográficos.*
5. *Memoria a un año gestión PEU*
6. *Plan de Desarrollo Departamental, económico y social. PDDs*
7. *Proyecto PEU 2008*
8. *Ley PROSOL*
9. *Organigrama SIC*
10. *Estadísticas PEU por programa*
11. *Formularios por etapa del proyecto*
12. *El gobierno departamental de Tarija y su impacto en el empleo*
13. *Programa de capacitación*
14. *Manuales del SIC sobre gaviones, viveros, forraje, huertos, albanilería*
15. *Estado del arte de las cadenas de valor, informe de medio término*
16. *Bases de datos del estudio de la oferta del empleo*
17. *Plan de empleo urgente". Reglamentación. Subcomponente 4.2 "Inserción laboral al sector privado"*