

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO**



**IMPACTO DEL PROGRAMA NACIONAL DE
EMPLEO JUVENIL “JOVENES PRODUCTIVOS” EN
LA EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DE
LA CIUDAD HUÁNUCO, PERIODO 2015.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA : Lic. Adm. Alan Manuel Rubin Robles

**HUÁNUCO - PERÚ
2016**

DEDICATORIA

A mi Madre Alberta Robles Alania y a mi familia porque a su calor y ejemplo desperté a los secretos de la historicidad de la vida; Justicia, Valores y Alegría.

A mis colegas de la Promoción 2015 “Maestría en Gestión Pública Para el desarrollo Social”– UNHEVAL, por los momentos inolvidables.

A todas aquellas personas que luchan por salir adelante por medio de la educación pese a los avatares de la vida.

AGRADECIMIENTO

Por la sabiduría, conocimiento y apoyo recibido en mi formación profesional agradezco con el alma y el corazón:

- Al Ser superior que no pertenece a ninguna religión, pero cuya presencia siempre estuvo a mi lado en los buenos y en los malos momentos
- A mi entrañable Universidad Nacional Hermilio Valdizán, porque en su claustro pase los mejores años de mi vida.
- A las autoridades y trabajadores administrativos de Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- A los Docentes de la Escuela de Postgrado, Dr. Humberto Benancio Valdivia; Dr. Reinaldo Ostos Miraval, Dr. Walter Meneses Jara, Al Dr. Marco Villavicencio y al Dr. Rodolfo Valdivieso Echevarría por sus enseñanzas, consejos y paciencia durante mi formación académica.
- A todos los trabajadores del Programa Nacional de Empleo juvenil “Jóvenes Productivos” de la región Huánuco.

RESUMEN

El desempleo un flagelo para las personas que quieren desarrollarse pues el trabajo es un puente que de progreso y los que cuentan con un empleo, o los que lo tiene pero están en condiciones de subempleo, tendrán muchos problemas para lograr este objetivo.

La presente investigación verifico la incidencia del El Programa nacional de empleo Juvenil “Jóvenes productivos” en sus intervenciones en la región Huánuco, ECAP “Aparicio Pomares”, donde se desarrollaron diferentes talleres cuyo objetivo fue capacitarlos técnicamente y desarrollar sus habilidades de empleabilidad de empleabilidad.

Se identificaron las variables *Intervención del Programa nacional de empleo Juvenil "Jóvenes Productivos"*, y *Empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco*, se dimensiono cada variable y se identificaron cada uno de sus indicadores.se procedió al diseño y aplicación de los instrumentos de investigación, que se desarrollaron entre los meses de abril y noviembre del 2015, los resultados arrojan que existe una gran relación entre ambos conceptos.

Se determinó que existe una relación significativa positiva (Prueba de correlación de Pearson 0.81) entre la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015, se infiere por ello que las capacidades de empleabilidad de los beneficiarios se han incrementado.

SUMMARY

Unemployment is a scourge for people who want to develop because the work is a bridge that progress and those who have a job, or those who have it but are underemployed, have many problems to achieve this goal.

This research verified the impact of National Youth Employment Programme "Young productive" in its interventions in the Huanuco region, ECAP "Aparicio Pomares" where different workshops were developed whose objective was to train them technically and develop their employability skills employability.

Intervention variables the National Youth Employment Programme "Productive Youth" and Employability of the beneficiaries of the Huanuco region were identified, each variable is dimensioned and each of its indicadores.se proceeded to the design and implementation of research instruments were identified , which took place between April and November 2015, the results arrogate there is a strong relationship between the two.

It was determined that there is a significant positive relationship (Test Pearson correlation 0.81) between the intervention of "Productive Youth" National Youth Employment Program and employability skills of the beneficiaries of the Huanuco region, during the period 2015, it follows by why employability skills of beneficiaries have increased.

INTRODUCCION

Debido a la importancia que cobra hoy la relación entre empleo y juventud, particularmente entre mercado laboral y juventud de sectores populares, con la presente investigación se pretendió analizar el impacto y la relación entre la intervención del programa social programa nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos” y su intervención en la región Huánuco, en el fortalecimiento de capacidades de empleabilidad de sus beneficiarios.

El programa se desarrolló en varias entidades de capacitación ECAPS , el estudio en mención se realizó en la ECAP Instituto de educación Superior tecnológico Publico “Aparicio Pomares” , que atendió a más de 400 beneficiarios en diferentes talleres productivos, el objetivo fundamental de la intervención es incrementar las habilidades y capacidades de empleabilidad de los beneficiarios, es decir incrementar las capacidades para ser empleable , lograr mantener un puesto de trabajo y a través de este desarrollarse y salir adelante.

La pregunta que guio el proceso investigativo fue: ¿Cuál es la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015?.

Por otro lado, esta investigación se planteó desde su vinculación con el desarrollo como un aporte ligado a la Operacionalización de la teoría de la sociedad del riesgo planteada por Ulrich Beck, teoría pertinente dado el contexto mundial caracterizado por transformaciones tecnológicas a gran

velocidad, alta interacción comercial y crisis extendidas, todo lo cual trae consecuencias en la situación de los trabajadores menos calificados y habilitados, especialmente los jóvenes de sectores populares, donde la situación de inserción se vuelve más preocupante y aguda. En efecto, los diversos reportes estadísticos como así también las sistematizaciones de experiencias y los documentos de análisis, coinciden en identificar la inserción laboral de los jóvenes como uno de los nudos no resueltos satisfactoriamente por el modelo de desarrollo imperante en la actualidad, particularmente en Latinoamérica y aún más en el Perú.

Esperando que el presente humilde trabajo de investigación sirva de base para posteriores estudios referidos a la materia.

Antes de invitar al lector a introducirse en esta investigación, quisiera agradecer a todos y a cada uno de los que ofrecieron su tiempo y sus relatos para la construcción del proceso investigativo que están a punto de conocer.

El investigador

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	v
INTRODUCCION	vi
INDICE	viii

**CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Hipótesis y/o Sistema de hipótesis	6
1.4.1. Hipótesis General	6
1.4.2. Hipótesis Específica	6
1.5. Variables de Investigación	7
1.5.1. Operacionalización de las Variables	8
1.6. Justificación e importancia	9
1.6.1. Justificación Social	10
1.6.2. Justificación metodológica	11
1.6.3. Justificación teórica	11
1.6.4. Justificación practica	12
1.7. Importancia	13
1.8. Viabilidad	13

**CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes	15
2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional	15
2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional	20
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Programas Sociales	24
2.2.2. Programas de capacitación en Latinoamérica	25
2.2.3. Programas de capacitación y empleo en el Perú	33
2.2.4. Entorno social de los Jóvenes en Latinoamérica	36
2.2.5. Empleabilidad	42
2.5.6. Empleo	45
2.2.7. Competencia	47

2.2.8. Inserción Laboral	48
2.3. Definiciones conceptuales	48
2.4. Bases Epistémicas	51
2.5. Bases Antropológicas	53

CAPÍTULO III METODOLOGIA

3.1. Tipo de Investigación	57
3.1.1. Método Principal	58
3.1.2. Nivel de Investigación	58
3.2. Diseño y esquema de investigación	59
3.3. Población	60
3.4. Muestra	61
3.5. Definición operativa de los Instrumentos de recolección de datos	63
3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	65

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados	67
4.2. Contrastación de las Hipótesis Secundarias	81
4.3. Prueba de Hipótesis General	83

CAPÍTULO V DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados con referentes bibliográfico	85
5.2. Contrastación de la hipótesis a base de la prueba de hipótesis	88
5.3. Aporte Científico de la Investigación	89
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	94
ANEXOS	

INDICE DE CUADROS

CUADRO Nº 1: Beneficiarios Del Programa Nacional De Empleo Juvenil “ Jóvenes Productivos” En La Entidad Capacitadora Instituto de Educación Superior Tecnológico “Aparicio Pomares” Durante El Año 2015	61
CUADRO Nº 2: Muestra de los beneficiarios del programa Nacional Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” , ECAP “Aparicio Pomares”	63
CUADRO Nº 3: técnicas e instrumentos utilizados para el acopio de datos y procesamientos en la investigación	64
CUADRO Nº 4: Calificación de la intervención del programa “Jóvenes Productivos” en cuanto si a los beneficiarios les pareció motivante	67
CUADRO Nº 5: Calificación de la intervención en cuanto a si los beneficiarios les pareció que su memoria y capacidad de resolver problemas.	68
CUADRO Nº 6: Calificación de la intervención del programa en cuanto a si los beneficiarios les pareció que desarrollaron sus habilidades matemáticas y lingüísticas	69
CUADRO Nº 7: Calificación de la intervención del programa en cuanto si a los beneficiarios les pareció que desarrollaron sus habilidades informáticas	70
CUADRO Nº 8: Calificación de la intervención del programa en cuanto a si a los beneficiarios les pareció que desarrollaron sus habilidades de liderazgo	72
CUADRO Nº 9: Nivel de Conocimiento en ofimática del beneficiario	73
CUADRO Nº 10: Nivel de conocimiento en habilidades lógico-matemáticas de los beneficiarios	74
CUADRO Nº 11: Nivel De Conocimiento en Habilidades de comunicación y lenguaje De los beneficiarios	75
CUADRO Nº 12: Capacidad de trabajar bajo presión de los beneficiarios	76
CUADRO Nº 13: Habilidades para ser flexible en situaciones inesperadas en los beneficiarios	77
CUADRO Nº 14: La autoestima es situaciones laborales problemáticas de los beneficiarios del programa “Jóvenes productivos”	78

CUADRO N° 15: La creatividad en situaciones laborales problemáticas de los beneficiarios del programa 79

CUADRO N° 16: Capacidad de aprovechar oportunidades laborales de los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” 80

ÌNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1: Calificación de la intervención del programa “Jóvenes Productivos” en cuanto si a los beneficiarios les pareció motivante	67
GRÁFICO Nº 2: Calificación de la intervención en cuanto a si los beneficiarios les pareció que su memoria y capacidad de resolver problemas	68
GRÁFICO Nº 3: Calificación de la intervención del programa en cuanto a si los beneficiarios les pareció que desarrollaron sus habilidades matemáticas y lingüísticas	69
GRÁFICO Nº4: Calificación de la intervención del programa en cuanto si a los beneficiarios les pareció que desarrollaron sus habilidades informáticas	70
GRÁFICO Nº 5: Calificación de la intervención del programa en cuanto a si a los beneficiarios les pareció que desarrollaron sus habilidades de para realizar planes de negocios	71
GRÁFICO Nº 6: Calificación de la intervención del programa en cuanto a si a los beneficiarios les pareció que desarrollaron sus habilidades de liderazgo	72
GRÁFICO Nº 7: Nivel de Conocimiento en ofimática del beneficiario	73
GRÁFICO Nº 8: Nivel de conocimiento en habilidades lógico-matemáticas de los beneficiarios	74
GRÁFICO Nº 9: Nivel De Conocimiento en Habilidades de comunicación y lenguaje De los beneficiarios	75
GRÁFICO Nº 10: Capacidad de trabajar bajo presión de los beneficiarios	76
GRÁFICO Nº 11: Habilidades para ser flexible en situaciones inesperadas en los beneficiarios	77
GRÁFICO Nº 12: La autoestima es situaciones laborales problemáticas de los beneficiarios del programa “Jóvenes productivos”	78
GRÁFICO Nº 13: La creatividad en situaciones laborales problemáticas de los beneficiarios del programa	79
GRÁFICO Nº 14: Capacidad de aprovechar oportunidades laborales de los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”	80

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Las condiciones económicas en nuestro país han mejorado ostensiblemente en los últimos años, trayendo como consecuencia en aumento del trabajo y la consiguiente disminución del desempleo, en ciudades como Huánuco, esta tendencia ha sido similar, más si se toma en cuenta la apertura de dos grandes centros comerciales en nuestra ciudad, lo cual ha contribuido a disminuir los índices de desempleo en nuestra ciudad, sin embargo en los años más recientes se cierne sobre nuestra economía un fenómeno de desaceleración económica, que tiene como secuela más palpable el menoscabo al dinamismo económico en toda nuestra república.

Ser un joven desempleado, vivir en una comuna de sector popular y no tener una formación escolar de calidad resulta difícil sobre todo si esa realidad la instalamos en una sociedad que exige determinados requisitos y competencias para progresar. Como señala Tokman *“cuanto más jóvenes y menos educados, mayores son las tasas de desempleo*

porque su capital humano (educación y experiencia) acumulado es menor” (Tokman, 2014) Así la segmentación según estrato social se manifiesta en el acceso a la educación de calidad. De acuerdo a ello, Abdala explica que *“las grandes masas de alumnos latinoamericanos asisten a escuelas de muy baja calidad, en cambio la calidad de la educación impartida en las escuelas elitistas se puede comparar a la de los países desarrollados” (Abdala, 2004:31).*

Conseguir y mantener un puesto de empleo ha sido desde siempre una tarea sacrificada y compleja, mas ahora e los tiempos de la hiper-competitividad, esa tara se ha complicado exponencialmente, y es que las habilidades básicas para ser un buen empleado han evolucionado en los últimos tiempos, desde aquellas que pedían solo conocimientos básicos hasta los que exigen ahora conocimientos avanzados y sobre todo la habilidades sociales y emocionales.

Para el caso de los jóvenes, el desempleo *“no se reduce genéricamente a la demanda de trabajo, sino que se reduce a la demanda de trabajo estable y dependiente” (Pugliese, 2000: 65).* El desempleo especialmente de aquellos jóvenes en condiciones de precariedad es un peso que caracteriza cada vez más al modelo actual de desempleo en el que *“falta el bagaje de una experiencia de trabajo regular y, sobre todo, perspectivas de una futura colocación laboral” (Pugliese, 2000:65).*

Si bien el interés específico del desempleo juvenil es un fenómeno relativamente reciente, preocupación a modo de herencia del período del alto desempleo que vivió la sociedad peruana parte de los años ochenta y noventa, dentro de las preocupaciones sociales en América Latina la

tendencia a enfrentarlo genera “*ofertas de servicios débilmente estructuradas, sin adecuada fundamentación metodológica, con precario respaldo logístico, sin preocuparse seriamente por su focalización, su pertinencia con respecto al mercado, y en general, carentes de evaluaciones sistemáticas que arrojen resultados generalizables sobre la eficiencia y eficacia del esfuerzo*” **(Ramírez, 2001:165)**.

La empleabilidad es un tema al cual se le da diferentes enfoques y connotaciones para esta investigación se considera a la empleabilidad como la posibilidad de obtener un trabajo (y/o conservarlo) considerando que para lograrlo será necesario poseer aquello que los puestos de trabajo requieren, uno de los elementos de los elementos requeridos lo constituyen las competencias (características de personalidad), que se pretenden analizar en la presente investigación.

El término de competencias laborales, se utiliza para designar el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y valores que son necesarios para que una persona se desempeñe en el trabajo. En este sentido, el concepto implica la existencia de una capacidad real para ejecutar el trabajo, Otros conceptos relacionados con competencias laborales dados por entidades que estudian los temas de empleo son las siguientes:

“Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”. **(Cobacho, 2012)**

En el Perú, el Estado Peruano, mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del “Programa de Capacitación Laboral Juvenil Jóvenes Productivos”, está implementando y desarrollando políticas de intervención en capacitación para jóvenes de escasos recursos económicos de zonas urbanas marginales que no cuentan con posibilidades para seguir una carrera profesional. En este marco la presente investigación se propone indagar sobre los reales efectos de la intervención de este programa en la empleabilidad de sus beneficiarios, y ver si estos han logrado el incremento de sus capacidades y por ende la efectividad del programa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

De acuerdo a la naturaleza de la investigación se formula el problema con las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general.

PG: ¿Cuál es el la relación entre la Intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las competencias empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015?

1.2.2. Problemas específicos.

PE₁: ¿Cuál es la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015?

PE₂: ¿Cuál es la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición factores actitudinales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015?

PE₃: ¿Cuál es la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de iniciativas personales pro-empleo de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivo General.

OG: Determinar la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015

1.3.2. Objetivos Específicos.

OG₁: Determinar la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

OG₂: Verificar la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición factores actitudinales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

OG₃: Determinar la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de iniciativas personales pro-empleo de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General.

HG: La intervención el programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona favorablemente con la adquisición de competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

1.4.2. Hipótesis Específicas.

HE₁: La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona positivamente con la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

HE₂: La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” tiene relación con la adquisición de factores actitudinales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

HE₃: La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona con la adquisición de iniciativas personales pro-empleo de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

1.5. Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN OPERATIVA
<i>Impacto del Programa nacional de Empleo Juvenil "Jovenes Productivos"</i>	Programa Social del Ministerio de trabajo y Promocion del empleo que interviene a la poblacion Joven en situacion de vulnerabilidad con la finalidad de incrementar sus capacidades de empleabilidad.
VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN OPERATIVA
<i>Empleabilidad de los beneficiarios de la region Huánuco</i>	Conjunto de habilidades y capacidades que hacen que la persona (beneficiarios), incrementen sus probabilidades de obtener un empleo y conservarlo.

1.5.1. Operacionalización de las variables:

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE Intervención del programa nacional de Empleo Juvenil "Jovenes productivos"	INTERVENCIÓN EN DESARROLLO COGNITIVO	Desarrollo de la motivación	TÉCNICA 1 Encuesta INSTRUMENTO 1 Cuestionario TÉCNICA 2 Observación TÉCNICA 3 Lista de cotejos
		Desarrollo de la atención	
		Desarrollo de la memoria	
		Resolución de problemas	
	INTERVENCIÓN EN HABILIDADES TRANSVERSALES	Talleres de habilidades matemáticas	
		Talleres de habilidades verbales	
		Talleres de habilidades de negociación	
		talleres de habilidades informáticas	
	INTERVENCIÓN EN EL DESARROLLO DE INICIATIVAS PERSONALES	Producción de ideas de Negocio	
		Producción de planes de negocio	
		Conocimiento del mercado laboral	
		Liderazgo y entusiasmo	
VARIABLE DEPENDIENTE Empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco	ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	Domino de ofimática	
		Habilidades Logico-matemática	
		Habilidades Lingüísticas-comunicacionales	
		Trabajar bajo presión	
	ADQUISICIÓN DE FACTORES ACTITUDINALES	Fluidez	
		Flexibilidad	
		Autoestima	
		Tolerancia	
	ADQUISICIÓN DE INICIATIVAS PERSONALES PRO-EMPLEO	Originalidad	
		Inventiva	
		Independencia y libertad	
		Sensibilidad a las oportunidades	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

El Banco Central de Reserva del Perú (BCR) presentó los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo con información a julio del 2015, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), donde se revela que la tasa de desempleo, que mide la relación de personas desocupadas entre las personas económicamente activas (PEA), en el último mes aumentó y se ubicó en 6.5%. Este resultado se dio después de haber obtenido en junio la tasa más baja en lo que va del año (5.4%). **(INEI, 2012).**

La PEA disminuyó 0.2% de junio a julio y alcanzó un total de 4.9 millones de personas; mientras que los desempleados aumentaron en 18.3% llegando a 321,700 personas.

Por otro lado, según los grupos de edad, las personas de 14 a 24 años mejoraron su situación laboral, pero la tasa de desempleo de este grupo sigue siendo la más alta (13.2%); mientras que los grupos de 25 a 44 años y de 45 a más aumentaron su índice de desempleo. **(Instituto nacional de Estadística e Informatica, 2015).**

El gobierno central a través de diferentes instituciones públicas y privadas viene promoviendo programas orientados a promover el empleo entre la juventud. La empleabilidad de los jóvenes en el Perú y la Región Huánuco, requiere de estudios que permitan abordar esta problemática y que a su vez se planteen alternativas que permitan abordar soluciones al problema de la falta de empleo.

En nuestro país como en la región Huánuco, todos los años egresan de las instituciones educativas y de capacitación miles de jóvenes con intención de ingresar al mercado de trabajo, para laborar como trabajadores dependientes o independientes. Sin embargo, gran parte de ellos permanece forzosamente sin empleo por falta de oportunidades, y muchos de quienes encuentran trabajo lo hacen bajo condiciones e ingresos no adecuados; por lo que la investigación a desarrollar se justifica por el análisis a profundidad de la situación laboral de los jóvenes comprendidos entre 15 a 29 años; y por la relevancia de los aportes en los siguientes aspectos:

1.6.1. Justificación social:

La presente investigación tiene relevancia social porque permitió cuantificar en el tiempo la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, en el incremento de la capacidad de empleabilidad de sus beneficiarios, sobre la disminución del desempleo. Dado que los programas sociales Focalizados constituyen en una innovación dentro de la política social peruana, es necesario que se determinen los impactos. De esta forma es posible conocer la importancia de los efectos del Programa “Jóvenes Productivos” sobre un objetivo nacional, la reducción del desempleo y por lo tanto de la pobreza.

1.6.2. Justificación Metodológica:

La apuesta del Estado por considerar a la lucha contra el desempleo y la pobreza como una prioridad nacional, asignándole en cada presupuesto fiscal mayores recursos que en los años anteriores como es el caso del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, presupone que ha articulado esfuerzos con otras instituciones, diversos sectores, y con la misma población, constituyendo un escenario para investigar desde el ámbito académico, con el fin de aportar al conocimiento científico a través de metodologías, que contribuyan en términos prácticos para mejorarlo, con el establecimiento de políticas sociales, para continuar reduciendo el desempleo y la pobreza, entendida desde el enfoque de las carencias de necesidades básicas.

1.6.3. Justificación teórica:

El presente estudio permite abordar un nuevo conocimiento sobre la evaluación de un programa social focalizado en un grupo vulnerable, que representa una oportunidad para que se fortalezcan los programas nacionales de lucha contra la pobreza. Las conclusiones y aporte teórico conceptuales que se plasmen, basados en resultados experienciales, servirán como un aporte de nuevos conocimientos para establecer políticas sociales en el Perú.

Una demostración de la causa-efecto de las hipótesis planteadas contribuirá a definir si los programas sociales de

este tipo se implementan respondiendo a las características de los beneficiarios, con impactos positivos.

1.6.4. Justificación práctica:

En la ejecución de los programas sociales siempre se ha contado con recursos escasos. Por ello, es importante que se evalúe las relaciones planteadas en las hipótesis ya que, a pesar que en nuestro país el presupuesto del Programa Jóvenes Productivos se ha incrementado desde su creación en el año 1996, con diferentes denominaciones, aún sigue siendo insuficiente.

Determinar la incidencia del programa “Jóvenes Productivos” sobre el desarrollo de habilidades y competencias como la empleabilidad, puede generar aprendizajes hacia otros programas sociales en los que se replique el modelo de análisis propuesto.

Por otro lado, el esfuerzo analítico que se pretende plasmar en la presente investigación, decantará en sugerencias prácticas que deben atenderse en diversas áreas funcionales del Programa Jóvenes Productivos, y además se sugerirán sobre los puntos críticos que deberán abordarse más profundamente para asegurar su perfeccionamiento. Este trabajo pretende contribuir de esta forma al conocimiento científico pero a su vez práctico, clave para la toma de decisiones informadas en beneficio de los más necesitados.

1.7 IMPORTANCIA.

La importancia de abordar este tema de investigación radica principalmente por la ausencia de estudios de evaluación de resultados medidos a mediano y largo plazo del impacto sobre el empleo de los programas sociales de capacitación, por lo que, se plantea una investigación para realizar una evaluación de resultados de año 2015 del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” para demostrar su incidencia sobre el empleo y la empleabilidad de sus beneficiarios en el distrito de Huánuco.

De acuerdo a esto, cabe señalar que según la bibliografía revisada existe información sobre evaluaciones durante las capacitaciones y ex-post hasta unos ocho meses después de finalizado este programa de capacitación juvenil. Sin embargo, estudios relacionados tal como se plantea en esta investigación sobre la inserción laboral de los participantes en este programa social de capacitación en oficios resultó infructuoso de conseguir

1.8. VIABILIDAD.

En la calidad de Capacitador y Coordinador del programa Jóvenes productivos de la ECAP Instituto de Educación Superior Tecnológico Aparicio Pomares Existen condiciones favorables para que el proyecto de investigación pueda ser factible de su ejecución por las siguientes consideraciones:

- ✓ La accesibilidad a las fuentes de información para la recolección de datos en todas las instituciones que participan en la ejecución del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos (MTPE, ECAPs, Empresas), hace posible la realización de la investigación.
- ✓ En la Región Huánuco, como ámbito del proyecto donde se ejecutó el Programa “Jóvenes Productivos”, y los lugares donde se tiene que realizar la investigación están cercanos a la residencia del investigador y colaboradores facilitarán la ejecución de la investigación.
- ✓ La disponibilidad de material bibliográfico aunque no es muy extensa, pero con la disponibilidad de la bibliografía existente es suficiente para la estructuración del marco teórico de la investigación.
- ✓ La disponibilidad de recursos económico financiero por parte del investigador garantiza cubrir el monto presupuestal proyectado para la realización de los gastos durante la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.

Luego de haber realizado la revisión de las bibliográficas relacionadas a la presente investigación, se ha llegado a establecer el siguiente marco teórico.

2.1.1. Nivel Internacional

En el ámbito internacional la aplicación y difusión de las evaluaciones de impacto ha estado en cabeza de instituciones multilaterales como el Fondo Monetario Internacional –FMI-, el Banco Internacional para la Reconstrucción y Fomento –BIRF- y el Banco Interamericano de Desarrollo –BID- . Estas instituciones han venido impulsando su aplicación durante la última década y sus resultados han sido incorporados en el diseño de las políticas sectoriales, las estrategias de asistencia de país, el diseño de programas y proyectos de desarrollo y, en general, de todas las operaciones de crédito que financian.

A. Buchely, M, y Gonzáles M.. *EVALUACIÓN FINAL DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE LOS JÓVENES. SUB PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL.*

Montevideo, Uruguay., Esta evaluación fue realizada por encargo del Instituto Nacional de la Juventud y del Banco Interamericano de Desarrollo (convenio ATN/ MH – 4525 UR Opción Joven), el proceso evaluativo tuvo inicio en 1996 y culminó en 1997 con un informe de resultados.

La evaluación aplicada al Programa Opción Joven tuvo su enfoque en la medición del impacto de la capacitación ofrecida a los jóvenes, para lo cual los consultores plantearon las dimensiones que les permitiera describir la trayectoria de los egresados en el mercado de trabajo, los resultados alcanzados en esta evaluación fueron bastante positivos, siendo los más significativos:

- **Duración del desempleo:** los jóvenes del grupo de tratamiento tendían a encontrar un trabajo más rápido en comparación con los del grupo de control. La participación en el Programa Opción Joven redujo la duración promedio del tiempo hasta encontrar el primer empleo 8.5 meses.
- **Salarios:** la capacitación impartida por el programa aumentaba los salarios mensuales percibidos por los jóvenes. Tanto los módulos de orientación ocupacional y vocacional, como los cursos de capacitación técnica,

afectaron positivamente el salario percibido. Obtuvieron en promedio salarios 20% mayores que los del grupo que no recibieron capacitación.

- **Empleo:** los beneficiarios del Programa contaban con mayores posibilidades de encontrar un empleo al egresar en comparación con los que no recibieron la capacitación. De las distintas modalidades de tratamiento, los módulos A y B son los que demostraron tener mayor impacto en la probabilidad de que los egresados obtuvieran un empleo en comparación con los del grupo de control.
- **Calidad del empleo:** el programa contribuyó significativamente en la calidad del empleo hallado para sus egresados al obtener trabajos menos precarios en comparación con los del grupo de control.

B. Narajo, Silvia Hermelinda. *“EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES POBRES PARA SU INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL URUGUAYO: EL PROGRAMA PROJÓVEN”*. Tesis para título de Master. Universidad ORT. Uruguay.

La evaluación aplicada para medir el impacto del Programa Pro-joven sobre la inserción laboral de sus beneficiarios es de índole académica y fue realizada para la Universidad ORT – Uruguay entre los años 2000 y 2001.

La instrumentación metodológica se llevó a cabo estableciendo modelos de probabilidad para comparar la

situación de la inserción laboral (desde las distintas dimensiones planteadas) de los jóvenes en dos momentos distintos: antes de ingresar y después de haber recibido la capacitación impartida por Pro-joven, lo cual permitió comparar los factores que influían sin y con el efecto de los cursos de capacitación.

- La evaluación concluyó que el diseño general del programa fue satisfactorio, en la medida que proporcionaba aptitudes profesionales adecuadas al mercado de trabajo y los mecanismos establecidos para facilitar la inserción laboral eran eficientes. Desde este punto de vista puede decirse que Pro-joven contribuyó positivamente a paliar las deficiencias formativas de los jóvenes de bajos recursos y a romper inicialmente las barreras de entrada al mercado de trabajo que, eventualmente, les permitiría involucrarse en un proceso de integración social.
- A partir de los análisis realizados fue posible concluir que Pro-joven actuó sobre los distintos aspectos de la exclusión social asociados al mercado de trabajo. Es decir, que impulsó el acceso al empleo; propició la inserción en el mercado formal e influyó positivamente en la conformación de los salarios de los egresados. No obstante, no fue posible determinar taxativamente hasta qué punto el Programa contribuyó a romper el círculo vicioso de pobreza y exclusión social, dado que para ello se hubiera requerido observar los

itinerarios laborales y familiares de los egresados a más largo plazo, pero no pudo disponerse de la información requerida para ello.

C. La Mora, Guillermo. “*LA CAPACITACIÓN EN OFICIOS Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL*”. Tesis para título de Administrador Público. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago. Chile.

La tesis desarrollada tuvo como finalidad, realizar un análisis comparativo sobre los alcances que se obtuvieron en un grupo de personas como resultado de capacitación en oficios en la OTEC, Centro de Capacitación Laboral para el Desarrollo de Santiago en Chile, en el año 2001, tomando como punto de análisis la inserción laboral que han tenido los participantes de éstos cursos.

- Los resultados comparativos muestran ciertas contradicciones entre las personas que se capacitaron, ya que otorgan datos que muestran aceptación a los programas de capacitación y por otro lado, la realidad laboral que presentan muestra que su inserción laboral ha sido baja.
- Así, solo el 44% de las personas encuestadas estuvieron trabajando en ese momento, mientras que el 56% no lo hacían, por diversos factores que denotaron una baja estabilidad en la práctica laboral. A su vez, sólo un 14% de los encuestados estuvieron trabajando en el lugar donde realizaron la práctica producto de la capacitación entregada.

- Por otro lado, un 68% de las personas que fueron capacitadas dijeron que la capacitación les sirvió para integrarse al mundo laboral. Un 88% estuvieron o muy satisfecho o satisfecho con la capacitación que se les entregó y como elemento importante surgió que el 94% de ellos plantearon que fue un mecanismo para generar desarrollo.
- Se observa por lo tanto que la inserción al mundo del trabajo no fue satisfactoria sino más bien baja, pero por otro lado hubo una percepción positiva sobre la capacitación que se les fue entregando.

2.1.2. A Nivel Nacional.

A. Julcahuanga, Jaime. (2013). *“EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL PROJOVEN, PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES ENTRE 16 A 24 AÑOS EN LA CIUDAD DE PIURA”*. Tesis para grado de Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.

En el marco de las políticas del Estado Peruano de promoción del empleo y del Programa PROjoven, la investigación ha tenido como objetivo determinar el grado de incidencia del proceso de selección de entidades de capacitación (ECAPs), estrategias de capacitación, y el currículo desarrollado del Programa PROJOVEN en Piura en

los años 2004 al 2009, en la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios de entre 16 a 24 años, así como proponer alternativas que contribuyan a elevar el nivel de inserción laboral.

Hasta el año 2009, PROjoven había ejecutado 16 Convocatorias y capacitó a más de 2000 jóvenes, de los cuales sólo el 30% fueron insertados al mercado laboral, los resultados evidencian un alto grado de no inserción de los jóvenes al mercado laboral, esta situación se corrobora con los resultados de los estudios realizados por el Observatorio Socio Laboral de Piura (2003), que dio a conocer la existencia de 75,807 jóvenes de entre 16 a 25 años en la Región que representan el 29% de la Población en Edad de Trabajar (PET) y su participación en el mercado laboral alcanzó el 55.3%, es decir, 5 de cada 10 jóvenes se encuentra inactivos. Los resultados de la investigación confirman, que, la incidencia de los factores considerados en la evaluación son los siguientes:

- Las estrategias de selección de las Entidades de Capacitación ECAPs por parte del Programa ProJoven, exigió a las instituciones postulantes cumplir con los requisitos estipulados en los convenios como: infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales en cantidad y calidad, así como el cumplimiento de todos los términos de referencia establecidos.

- Según los resultados de las entrevistas y encuestas realizadas a los directivos, beneficiarios y docentes se concluye que las ECAPs solo han cumplido satisfactoriamente con las exigencias del Programa en: Docentes calificados, infraestructura, espacios de laboratorios y talleres de práctica, sin embargo existió deficiencia en la capacidad de gestión de los directivos para la inserción laboral.
- El currículo formativo de Projovent se sustentó en un enfoque curricular de tipo modular a través del cual se orientó la formación de los jóvenes, en este contexto, los cursos que se ofrecieron respondieron a necesidades de capacitación del sector empresarial – productivo. Asimismo, debe caracterizar al currículo un enfoque integral de formación y el estudio de mercado que asegure la formación laboral técnica basada en parámetros válidos.
- Las estrategias de capacitación del Programa Pro-jovent, fueron: fase técnica y laboral, estrategias que no se cumplen en un 100%; la vinculación ECAPs-empresa fue otra estrategia importante para el cumplimiento de la fase laboral de los jóvenes participantes la cual no se cumplió en su totalidad.

B. Caparó, B. y Pareja, H. (2011). *“ANÁLISIS DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA PROJÓVEN 2008 – 2010 PROVINCIA DE CUSCO”*. Ministerio de trabajo y

Promoción del Empleo (Evaluando el gasto público). Cusco. Perú.

Estudio realizado por Benjamín Caparó Farfán y Heidi Pierina Pareja Luna en el año 2011. Trabajo que constituyó en el análisis del monitoreo y evaluación del gasto público sobre el Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN). Para ello se utilizaron las metodológicas del Análisis Presupuestal y el Análisis de Incidencia de Beneficiarios.

- Los resultados del análisis muestran que el programa PROJOVEN en la provincia del Cusco durante los años 2008-2010 se desarrolló con una tendencia positiva, lo que dio como resultado más jóvenes capacitados para incorporarse al mercado laboral de esa ciudad. Así mismo, la tasa de retorno fue del 31%, los ingresos de los beneficiarios se incrementaron en un 30% y el nivel de colocación ascendió a un 85%.
- el mayor porcentaje de personas seleccionadas en el programa se encuentran en el quintil 4 de pobreza, lo que significa que el programa no ha estado llegando a los niveles más pobres (quintiles 1 y 2). El nivel de deserción durante el período de estudio continuó siendo alto (aproximadamente 27%) para el nivel de alumnos aptos por convocatoria.
- Finalmente, del análisis realizado se puede concluir que la probabilidad de encontrar un empleo para los jóvenes que

concluyeron exitosamente con su capacitación por PROJOVEN se ve afectada básicamente por el nivel secundario con el que cuente el participante (si es que este ha finalizado sus estudios secundarios o no) y si se obtuvo la certificación del curso que llevo en el Programa como graduado.

2.2. BASES TEÓRICAS.

Como una forma de profundizar en el análisis sobre el empleo y desempleo en los jóvenes especialmente de sectores populares, y para poder responder a las ideas base que guiaron la investigación, se desarrolló el presente marco teórico, que busca básicamente develar una serie de conceptos que subyacen a los cuestionamientos formulados a la hora de iniciar el proceso de estudio. Para tal efecto, se plantea un análisis del entorno social de los jóvenes de sectores populares y de los modos en que éstos logran moverse en el mercado laboral; para luego adentrarse en la comprensión del período juventud como una categoría que en su interior presenta diferencias, genera demandas y necesidades hacia la sociedad y el Estado. Posteriormente, el análisis se centra en el concepto empleabilidad juvenil y los elementos que están en juego para reforzar el proceso social de la inserción laboral de los jóvenes en el mercado del trabajo

2.2.1. Programas Sociales

Desde el punto de vista de las políticas públicas de lucha contra la pobreza, los programas sociales son estrategias de las que dispone un gobierno para aliviar una situación de

carencia particular o fortalecer capacidades clave sobre una población determinada. Como estrategia de alivio, estos programas proveen bienes, servicios o recursos a las familias más pobres que de otro modo no hubieran podido conseguirlos. Como estrategia de fortalecimiento de capacidades promueven, por ejemplo, la acumulación de capital humano, de modo que los ciudadanos mejoren su desempeño económico y social. **(BID, 2014)**

Es importante distinguir: **Políticas universales** como aquellas que se diseñan en beneficio de todos los habitantes, sin importar sus características personales, económicas y sociales. Ejemplos de políticas universales son los subsidios a los precios de algunos bienes básicos de consumo masivo. **Políticas selectivas**, las que se formulan pensando en un grupo destinatario específico o segmento poblacional, actividad, organización o localidad geográfica, y **Políticas focalizadas**, aquellas que se proponen beneficiar únicamente a sectores poblacionales que se hallan por debajo de cierto umbral de pobreza o riesgo social. El término “focalización” se ha asociado a la delimitación del grupo destinatario según un criterio de pobreza. **(BID, 2014)**

2.2.2. Programas de capacitación y empleo de jóvenes en América Latina, Características de los programas

En los años ochenta, muchos países en ALC empezaron a incorporar programas de capacitación orientados a promover la

inserción laboral de los jóvenes. La implementación de estos programas en muchos casos representó una ruptura con un antiguo esquema en el que la capacitación para el trabajo era exclusivamente ofrecida por el Estado a través de los Institutos Nacionales de Formación Profesional (INFP). En su concepción original, los INFP ofrecían una formación técnica a mediano plazo que estaba orientada por la oferta en la medida en que los contenidos de sus cursos se establecían de manera centralizada (*Ibarrarán y Rosas-Shady, 2009*). En contraste, los nuevos programas se caracterizaron por tratar de ofrecer una capacitación orientada hacia la demanda al incorporar herramientas para que los contenidos de los cursos de capacitación estuvieran orientados a satisfacer las demandas de personal de las empresas. Además, pusieron la oferta de los servicios de capacitación en manos de proveedores privados con el objetivo de que la competencia entre los centros privados de capacitación incrementara la calidad de los servicios brindados.

Los programas Probecat de México y ChileJoven de Chile, que fueron instaurados en 1984 y en 1991, respectivamente, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), sentaron las bases para este nuevo tipo de intervenciones. El diseño de estos programas se convirtió en un modelo a ser replicado en las décadas posteriores en el resto de la región.

- **Argentina: Proyecto Joven.-**

"Proyecto Joven" es un programa financiado y ejecutado por el Estado Nacional argentino, a través de instituciones de capacitación. Inició su ejecución en todo el país en 1994. Se fijó como meta brindar capacitación a 280.000 a jóvenes focalizados según las condiciones siguientes: Edad mínima de 16 años; pertenecientes a sectores de escasos recursos; sin empleo o sub-ocupados; su nivel de instrucción no supere el secundario completo; sin experiencia laboral o ésta sea escasa.

Su objetivo fue mejorar las posibilidades de inserción laboral de estos jóvenes, brindando capacitación intensiva e integral para ocupaciones con demanda real en el sector productivo y la oportunidad de realizar una práctica laboral en el ámbito de la empresa.

Periódicamente Proyecto Joven convoca a las instituciones de capacitación a participar de concursos públicos para la contratación de los cursos en todo el país. Con el fin de que la capacitación ofrecida responda a demandas concretas del sector productivo, el Proyecto alienta el trabajo conjunto de empresarios y capacitadores en la definición de los perfiles ocupacionales requeridos y en el diseño de la propuesta pedagógica.

Los cursos son totalmente gratuitos, incluyendo los materiales educativos, herramientas, traslados, materiales de consumo, elementos de seguridad e higiene u otros aspectos necesarios para la capacitación. Además, otorga a los beneficiarios una beca por día de asistencia en concepto de movilidad y refrigerio, revisión médica previa de cada uno y cobertura de un seguro por accidente durante la etapa de pasantía. Las mujeres con hijos menores reciben un subsidio adicional.

El desarrollo de los cursos comprende dos etapas:

Fase de capacitación: Busca la adquisición de los conocimientos, destrezas y habilidades técnicas para el desempeño de la ocupación, favorecer el desarrollo de hábitos de trabajo y reforzar las competencias necesarias para resolver situaciones cotidianas del mundo laboral. También se contemplan en esta etapa contenidos de apoyo y orientación para la búsqueda de empleo. La duración de esta fase oscila entre 6 y 12 semanas.

Fase de pasantía: experiencia en un ámbito laboral real, desarrollando las tareas principales de la ocupación para la que han sido capacitados. Su duración es de 8 semanas. Incluye jornadas periódicas de seguimiento coordinadas por el docente que tuvo a su cargo la fase de capacitación y con la participación de todos los beneficiarios del curso.

- **Colombia: Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes.-**

El "Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes" es ejecutado por la Red de Solidaridad Social, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que actúa como organismo subejecutor de segundo piso. Como un componente del Programa de Generación de Empleo Urbano, el programa es financiado con un préstamo del BID.

Su objetivo general es habilitar laboralmente jóvenes entre 17 y 25 años en situación de pobreza extrema que se encuentren desempleados y no hayan terminado educación secundaria, impartiendo formación a nivel de mano de obra semi-calificada, en ocupaciones para las que exista evidencia de demanda por parte de los sectores productivos. Sus objetivos específicos son: Incrementar la posibilidad de inserción laboral; aumentar el nivel de ingresos de la población objetivo; apoyar el proceso de apertura y mejoramiento de la competitividad; complementar la estrategia de "Cadena de Formación del SENA" y estimular la oferta de capacitación.

Se desarrollan cursos de capacitación con dos componentes: teoría y práctica laboral o pasantía. Cada componente dura aproximadamente 3 meses. Los beneficiarios cuentan con un apoyo de manutención mensual durante su vinculación al programa, equivalente a medio salario mínimo vigente. Hasta Octubre de 1996, la Red de Solidaridad Social y

el SENA contrataban a las Entidades Ejecutoras de Capacitación (EEC), que son instituciones capacitadoras diferentes al SENA, a través de licitaciones públicas. A partir de esa fecha es solo la Red la que firma dichos contratos.

Las EEC que quieran licitar, previamente se deben inscribir en el Registro de Entidades Ejecutoras de Capacitación (REEC), cuyo objetivo es invitar a todas las instituciones y los establecimientos educativos públicos, privados o mixtos de carácter comunitario, solidario, cooperativo o sin ánimo de lucro, nacionales o provenientes de los países miembros del BID, que aspiren a dictar los cursos de capacitación del componente. La Red de Solidaridad y el SENA invitan a presentar las propuestas a los establecimientos inscritos en este registro. La UCC efectúa la evaluación de la información reportada por los establecimientos en relación a capacidad administrativa, técnica, financiera y experiencia, de acuerdo con los pliegos de condiciones y presenta el informe al Comité Coordinador. Por intermedio de la EEC contratadas para impartir capacitación a los jóvenes, se establecen contactos para vincular a los beneficiarios a empresas de práctica laboral (EP), en las cuales puedan aplicar los conocimientos adquiridos, por un tiempo igual al dedicado a la capacitación y como parte del programa. Se exige que los contactos sean previos a la presentación de la propuesta y

exista un compromiso comprobable de la admisión de los estudiantes en las EP.

Los beneficiarios son seleccionados y acreditados por las alcaldías en un número mayor al que se seleccionará finalmente, con el fin de que las EEC tengan injerencia en la selección final. Las EEC son las encargadas de llevar a cabo la selección final de los estudiantes y de proponer los cursos y las EP. Su contratación se realiza por medio de licitación pública.

- **Uruguay: PROJOVEN.-**

Luego de una experiencia piloto iniciada en 1994, y que atendió a 4.090 jóvenes entre 1995 y 1996, se puso en funcionamiento el Programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes, PROJOVEN, en el marco de un acuerdo interinstitucional de los Ministerios de Educación y Cultura (representado por el Instituto Nacional de la Juventud) y de Trabajo y Seguridad Social (representado por la Dirección Nacional de Empleo). Se financia con recursos aportados por trabajadores y empresarios del sector privado al Fondo de Reversión Laboral que administra la JUNAE (Junta Nacional de Empleo), un organismo de integración tripartita (representación de trabajadores, empleadores y gobierno) que funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La gestión está a cargo de una Unidad Coordinadora del Programa (UCP) con sede en el Instituto Nacional de la Juventud. Su ejecución alcanza a cubrir entre 1.200 y 1.500 jóvenes al año.

Su objetivo general es apoyar a los jóvenes de los sectores de menores ingresos para que puedan mejorar sus posibilidades y oportunidades de inserción laboral mediante procesos de capacitación laboral, efectivamente articulados con las demandas de recursos humanos detectadas en el mercado de trabajo.

Específicamente el Programa se propone: Fortalecer la articulación entre la capacitación laboral para jóvenes y las exigencias del mercado de empleo; apoyar el fortalecimiento de la capacidad de gestión y vinculación con el mundo productivo de las entidades de capacitación que trabajan con la población objetivo; cooperar con las empresas en sus procesos de incorporación de jóvenes semi-calificados y ofrecerles una primera experiencia laboral.

Los requisitos a cumplir por los jóvenes beneficiarios son: Que tengan entre 17 y 24 años (los beneficiarios del Instituto Nacional del Menor y otros organismos públicos de atención a menores en situación de riesgo social pueden participar a partir de los 15 años); que no hayan completado el segundo ciclo de enseñanza secundaria, con especial preferencia a quienes han desertado del sistema educativo formal; que no tengan empleo formal ni estén en seguro de desempleo; que pertenezcan a hogares de bajos ingresos. Tienen prioridad los jóvenes que son jefes de familia o que tienen hijos a su cargo. Se busca una

participación equitativa por sexo y procedencia geográfica (la capital o fuera de ella).

Los cursos son totalmente gratuitos. El Programa apoya a los beneficiarios con un subsidio para gastos de transporte y alimentación durante la capacitación y el primer mes de pasantía. Incluye un sistema de apoyos para la cobertura del servicio de guardería para niños y brinda apoyo odontológico y oftalmológico.

El Programa desarrolla tres modalidades de capacitación orientadas a subgrupos de la población objetivo diferentes. Básicamente los cursos técnicos CT1 se ofrecen a jóvenes con más de 3 o 4 años de educación media completados; los CT2 privilegian a quienes no han culminado el Ciclo Básico (9 años totales de educación) y los CT3 priorizan a quienes se encuentran en situaciones de exclusión extrema o marginación socio-económica. La derivación de los participantes a uno de estos tres tipos de cursos se hace a través de entrevistas de selección basadas en un formulario estandarizado. Cada curso se organiza sobre la base de 20 participantes.

2.2.3. Programas de capacitación y empleo de jóvenes en Perú.

- **Programa de Capacitación Laboral Juvenil ProJoven.**

ProJoven, creado en 1996, es ejecutado por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a través del Viceministerio de Promoción Social. Su meta fue capacitar a 150.000

beneficiarios a lo largo de un período de cinco años. **(MTPE, 2013)**

Su objetivo es elevar la inserción de los jóvenes pobres en el mercado de trabajo, proporcionando capacitación y experiencia laboral a jóvenes de escasos recursos en ocupaciones específicas demandadas por el sector productivo, a nivel de semi-calificación.

El programa está orientado a jóvenes provenientes de hogares de bajos ingresos, con bajo nivel de instrucción, con escasa o nula experiencia laboral y que se encuentren desempleados o subempleados, particularmente población joven urbana en situación de marginación.

La capacitación es totalmente gratuita. Además los beneficiarios reciben de ProJoven un estipendio mensual para gastos de movilidad y alimentación y cobertura de seguro médico (durante la fase de práctica laboral estos beneficios pagados por la empresa de práctica). En el caso de mujeres con hijos otorga un subsidio adicional por cada niño menor de cinco años.

Mediante procesos periódicos de licitación pública, ProJoven selecciona y contrata los cursos de entre las ofertas presentadas por las "Entidades de Capacitación" (ECAP), que pueden ser públicas o privadas, inscritas en un registro de entidades precalificadas que el Proyecto administra para este efecto. Junto con cada oferta exige "cartas de intención"

suscritas por las empresas que ofrecen prácticas laborales. La selección de cursos se establece en función de criterios de calidad técnica y precio.

Los cursos de capacitación comprenden dos fases: una de formación técnica a desarrollarse en las ECAP y otra de práctica laboral a realizarse en empresa.

La fase de formación técnica, con una duración promedio de tres meses (de 120 a 300 horas) con una asistencia diaria o ínter diaria, busca desarrollar habilidades y destrezas vinculadas a los aspectos técnicos del oficio, así como el reforzamiento de los hábitos, valores y actitudes indispensables para el trabajo.

La fase de práctica laboral, que tiene una duración de tres meses como mínimo, implica la suscripción de un Convenio de Formación Laboral Juvenil, figura legal que permite a las empresas contratar jóvenes practicantes por un período máximo de 36 meses, asumiendo el pago de una subvención económica equivalente, como mínimo, a una remuneración mínima vital y un seguro contra accidentes y enfermedades. **(MTPE, 2013).**

- ***Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes productivos***

Es un programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral

formal a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral.

- ✓ Brinda formación laboral gratuita
- ✓ Facilita el acceso al mercado laboral de los jóvenes
- ✓ Apoya el emprendimiento juvenil
- ✓ Desarrolla capacidades para la generación de negocios en zonas urbanas y rurales

Jóvenes Productivos interviene a nivel nacional, atendiendo los distritos más pobres del país.

2.2.4. Entorno social de los Jóvenes: Incertidumbre y Riesgo.

En un contexto mundial en el que pareciera estar modificándose de manera significativa la organización laboral y el sentido del trabajo, considerado éste desde el siglo XVII como una de las vías esenciales de reproducción y legitimación social, pues no sólo procura ingresos sino vínculos sociales, la juventud se ha convertido en uno de los principales focos de atención de los estudios sociales. El resultado de ello, es una diferenciación en las formas y posibilidades de ser joven e insertarse en el sistema productivo, triunfo que por lo demás no parece estar asegurado de antemano pues *“los jóvenes enfrentan el dilema de un futuro asalariado, con bajas recompensas o la exigente competencia por sostener el trabajo independiente, donde el éxito está reservado a pocos” (Injuv, 2004:35).*

Si bien el comportamiento de los mercados del trabajo en los noventa presentó elementos positivos, una vez que la economía peruana sufrió un crecimiento negativo y un aumento en las tasas de desempleo, la situación de los jóvenes se ha vuelto preocupante. Bajo este contexto, marcado por un nuevo escenario de las relaciones económicas y sociales, la acentuada exclusión de los jóvenes en el mercado del trabajo, en especial de aquellos de sectores populares y su integración laboral, probablemente permita explicar el creciente interés de las Ciencias Sociales en torno a la temática. Hace unos años Ulrich Beck publicó un estremecedor libro traducido como *La sociedad del riesgo*. A lo largo de la última década, muchos autores han tocado el tema de la creciente sensación de inseguridad que se vive en la actualidad, producto del sinnúmero de presiones y amenazas a las que se está expuesto diariamente. Si bien aumenta notablemente la esperanza de vida, el tema de la seguridad en el ámbito laboral se vuelve un tema preocupante al interior del debate político, pues ésta *“presupone ingresos estables y suficientes que permiten llevar un nivel de vida digno y acorde con las expectativas de mayor bienestar y ampliación de las opciones de vida” (Rico, 2004:6)*, todos factores que hoy aparecen como incalculables y fuera de control e inciden en la situación de inseguridad a la que se ven expuestos los jóvenes, especialmente aquellos de sectores populares. Aldo

Mascareño critica la selección de la fórmula sociedad del riesgo al momento de caracterizar a la sociedad y señala que en sí la utilización de dicho concepto implica un riesgo, pues se toma un sólo punto de vista acerca de la sociedad y se lo expone como una descripción del todo con lo que *“se crea una imagen unidimensional de la sociedad: por un lado, se afirma que la sociedad es algo (es riesgo) y no otra cosa, con lo que se le puede exigir a cada observador que dé cuenta de lo que se prescribe y calificar a los oponentes según eso y por otro, se establece una jerarquía de problemas que sólo opera como descripción de un observador, pero que es carente de correlato para agentes distintos que no observan lo mismo” (Mascareño, 2004:2)*. No obstante lo anterior, el riesgo está incluido como un aspecto de la complejidad, así como nuestra sociedad nos brinda mayor seguridad jurídica, educativa, tecnológica, etcétera. Tanto como la economía y sus riesgos, el miedo a estar desempleado y carecer de competencias necesarias para el logro de una inserción laboral también se ha globalizado. Para una gran mayoría de jóvenes, particularmente aquellos de sectores populares, el futuro se vislumbra un tanto complejo, pues se ven afectados mayormente debido a los fenómenos del desempleo, inserción laboral, reestructuración productiva y pérdida de confianza y calidad en los sistemas educativos como entidades que aseguran la entrada al mercado del trabajo. Así es posible observar una notable contradicción pues

“ aun cuando los canales de integración están abiertos y las expectativas de progreso vigentes, los jóvenes perciben la situación presente en términos de riesgo” (Injuv, 2004:35). Lo anterior genera una situación de amenaza, de mayor vulnerabilidad y a una sensación de pérdida de derechos los cuales abarcan una serie de ámbitos de la vida y cotidianeidad sociales, como por ejemplo el acceso al empleo. De esta manera, el empleo juvenil como contraparte, constituye hoy en día uno de los temas de mayor complejidad al momento de diseñar programas orientados a garantizar una participación de mayor calidad y estable de los jóvenes en el mercado del trabajo. Este fenómeno se hace evidente al constatar, por ejemplo, que en el pasado un estudiante universitario tenía prácticamente garantizado un empleo regular; en tanto que hoy nos encontramos frente a un número significativo de jóvenes en situación de desempleo o bien de subempleo. En el pasado bastaba con tener voluntad de trabajar para que personas con menor nivel de formación pudiesen también encontrar un empleo estable. Sin embargo, hoy es precisamente ese sector el que manifiesta mayores complicaciones para encontrar un trabajo, ubicando empleos de salarios bajos, precarios o de permanente rotación. Puesto en estos términos, el concepto de riesgo resulta de una alta utilidad para analizar la relación juventud y empleo dadas las características de la sociedad de hoy donde existen obstáculos responsables del desempleo

juvenil como la insuficiencia del nivel de formación de los jóvenes o a la inadecuación de esta formación a las características de una oferta que reclama con mayor insistencia ciertas facultades de adaptación. También es justo establecer que este debate y esta reflexión deben ser contextualizados en un mundo donde la dimensión económica está marcada por la introducción y la generalización del uso de nuevas tecnologías, internacionalización de los mercados, la competencia internacional y la necesidad de disponer de una mano de obra capaz, flexible y competente. Los empresarios de nuestro país efectúan una serie de requerimientos en los procesos de selección de personal en la que los jóvenes postulantes si bien no deben cumplir con todas y cada una de ellas como requisito previo sí deben procurar acercarse a algunas como *“expresión oral, lectura y comprensión, redacción, pensamiento innovador y creativo, solución de problemas, saber aprender, cualidades personales como servir a los clientes, trabajar con diversas personas, organizar, interpretar y comunicar”* (**Cámara de Comercio de Lima, 2013**). Es cierto que muchas veces estas características pueden estar presentes en un documento o vitae impreso, pero muchas veces el empleador va a tomar la decisión más bien por lo que ve en una entrevista personal con el joven, por lo que puede percibir de su forma de expresarse, vestir, más que por leerlas en el papel. Es ahí donde caben conceptos como la discriminación y la estigmatización del

entorno productivo que marcan la entrada o no al mercado laboral de los jóvenes. Pero frente a este panorama ¿qué pasa con la educación para el trabajo? Si incorporamos al debate la temática de la educación como una política de formación, ésta hoy se basa en la reproductividad, en el trabajo individual, en la monotonía y en la disciplina, todos elementos diferentes a los que se requieren en el mundo laboral actual el cual es dinámico y flexible.

Siguiendo a Ulrich Beck, *“es necesario enfatizar el rol del mundo educativo en el sentido que éste debe preparar y educar sobre el trabajo y así reformarse de tal manera de no apuntar a preparar profesiones exactamente determinadas y definidas; también debiera apoyar a los jóvenes a enfrentar el manejo de todas estas inseguridades. Es decir, qué habilidades, qué calificaciones necesita uno para poder organizar la propia vida y cómo podemos organizarnos y comprometernos políticamente bajo estas condiciones de inseguridad, no sólo transmitirlo del profesor al alumno, sino también practicarlo en forma participativa y activa”* (**Extracto Café Diálogo “Los Jóvenes y el Riesgo”, Injuv 1999:12**). Por cierto, estamos en presencia como lo señala Giroux, de *“un complejo social que se encuentra en el borde entre la modernidad (orden, disciplina, familia y empleo regular) y la posmodernidad (diversidad, incertidumbre y angustia). En este escenario, la escuela moderna es un anacronismo incapaz de*

entender y aceptar las nuevas características de la condición juvenil. Se requiere entonces de una pedagogía posmoderna que aborde las actitudes, representaciones y deseos cambiantes de esta generación de jóvenes formada en esta coyuntura histórica, económica y cultural” (Giroux, 1996:163).

En tal sentido, es donde emerge la necesidad de actualizar el sistema de educación con el objeto de adecuarlos al contexto actual y hacer factible pronósticos que den cuenta de la utilidad de sus contenidos para una posible inserción laboral de jóvenes pobres. En un enfoque similar, Otonne plantea la necesidad de romper el ciclo histórico de la dialéctica de la negación y de exclusión del otro en el sentido de *“darle la responsabilidad a la escuela de generar las condiciones para la adquisición de destrezas productivas, de capacidad crítica, de autovaloración en función del propio potencial, de conciencia en sí mismo como ciudadano, de apertura para la asimilación de información y valores, ello sobre la base de una condición fundamental, el reconocimiento y respeto de las especificidades y particularismos regionales de América Latina” (Otonne,1996:144-147).*

2.2.5. Empleabilidad.

Los comienzos del siglo XXI se desarrollan en una sociedad del conocimiento donde prima la rapidez con la que se desarrollan los acontecimientos (debido al avance de las nuevas tecnologías) en todos los aspectos de nuestras vidas. Esta

revolución implica vivir en un mundo global, donde prácticamente no existen fronteras para las comunicaciones, ni para la transmisión del conocimiento o de la información. Tampoco para la economía del trabajo, el cual se describe y desarrolla como mercado laboral único.

Los entornos cambiantes alteran más que nunca nuestras certezas y seguridades. No tendría ningún sentido pensar las interrelaciones entre sistema educativo y mundo empresarial si no somos capaces de representar las mutaciones tecno-culturales que acompañan al actual proceso de reestructuración global". (**Jover Garcia, 2001**).

Como señala (**Echevarria Alonso, 2013**), en una sociedad como la actual, que experimenta profundos cambios en sus lógicas de producción y sistemas de organización, el proceso de inserción socio-profesional de todas las personas, pero de manera especial el de los jóvenes, depende cada vez más de una buena educación de base, acompañada de formación, orientación y empleo. En las últimas décadas se viene hablando de empleabilidad cada vez con mayor frecuencia y que tiene fuertes connotaciones, reemplazando en muchos textos europeos a la expresión "capacidad de inserción profesional" (**Lefresne Utiorre, 2001**). Bajo este término se recogen aspectos, conceptos y razones en relación con el empleo o el desempleo y con distintas interpretaciones según el punto de vista de quien a él se refiera: sociedad, gobierno,

empleadores, jóvenes, académicos, etc. Desde la década de los 90, e iniciado el siglo XXI, el término empleabilidad ha entrado a formar parte del vocabulario común, y es utilizado de modo generalizado (tanto en la literatura de gestión de recursos humanos, como en documentos de políticas del gobierno o por los empleadores) para abarcar y explicar muchos aspectos del trabajo y de la carrera. **De hecho, autores como Rajan, Van Tupen, Chapple y Lane (2000, citados en Rothewell y Arnold, 2007,)** describen el término como “una de las palabras que ha pasado a ser un cliché, de uso común, sin la etapa intermedia de significado”.

Una buena definición de empleabilidad nos la da (**Fishman Hidalgo, 2004**), La suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que poseemos y que ponemos al servicio de las organizaciones o instituciones donde laboramos, Potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa, capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.

La condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo.

La capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. Esta “capacidad” las poseemos todos los individuos y hace

referencia a una serie de conocimientos, habilidades, habilidades, valores y comportamientos que le permitirán al individuo alcanzar sus objetivos y los organizacionales en caso de estar vinculado a una organización.

Martha Alicia Alles (2003) ,opina que la alta o baja empleabilidad de las personas depende de cuatro factores: los conocimientos técnicos, destrezas o un oficio, las habilidades que se tienen para el trabajo, la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales.

Finalmente es el individuo el primer interesado en su empleabilidad, y para trabajar sobre ella ha de cuidar tres cosas: conocerse, formarse y venderse. Cualquiera de estos tres factores sin los otros implica una empleabilidad defectuosa.

2.2.6. El Empleo.

Para poder comprender el mercado laboral es importante comprender elementos esenciales dentro de ella como es el empleo. Para ello debemos analizar los diferentes conceptos teóricos del empleo.

Los clásicos de la economía. Adam Smith (1723-1790) definía que el empleo o el pleno empleo estaba determinado por la variación de los salarios, tratando de decir: que cuando los salarios eran altos se genera desempleo, y cuando existían variaciones del salario (bajos) se estaría llegando aún pleno

empleo, porque se aumenta la población en ocupación. En pocas palabras el empleo estaba determinado por la variación de los salarios.

Los Neoclásicos desarrollan la teoría del empleo bajo el esquema del mercado, en donde el mercado regula las relaciones laborales en la sociedad, postulan que la rigidez de los salarios, hace que se genere desempleo y que a unos salarios bajos aumentaría el empleo, en pocas palabras la demanda laboral estaba determinada por la oferta laboral.

Para Alfred Marshall (1842-1924) la teoría del empleo, estaba determinada por los rendimientos crecientes dentro de las fuerzas de producción, esto indica que en la medida, que aumente los rendimientos se van a presentar mayor ocupación y también mejora o se incrementan los salarios, indicando nuevamente al igual que los clásicos que el empleo estaba determinado por la producción, más exactamente como lo proponía David Ricardo.

Keynes (John Maynard Keynes, 1883- 1946) desarrolla la teoría del empleo bajo los siguientes esquemas: Cuando los salarios en la sociedad aumentan, también aumenta las cantidades de consumo e inversión (genera un aumento en la demanda efectiva), a su vez, aumenta las cantidades de trabajo y con ello aumentan la producción, y la industrias que generan bienes y servicios, que inmediatamente contratan más mano de obra. Esta formulación se realiza por medio de la

demanda efectiva. Esta sería una solución en el corto plazo, para la generación del empleo.

2.2.7. Competencia.

El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. (**Jover Garcia, 2001**).

Chomsky (1985), por ejemplo, a partir de las teorías del lenguaje, estableció el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación.

Una competencia en educación es: un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

2.2.8. Inserción laboral.

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. Los indicadores considerados para la inserción laboral son los siguientes:

(MTPE, 2013)

- Jóvenes con puestos de trabajo según sexo.
- Jóvenes con contrato de trabajo.
- Índice de inserción laboral.
- Jóvenes desempleados.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

2.3.1 Beneficiario

Se trata de la población meta a la que se destinan los esfuerzos y actividades del programa. Se suele utilizar diversas nomenclaturas para los beneficiarios: población objetivo, población meta, grupo meta o grupo focal, pero la idea fundamental es que esta población tiene en común algún

atributo, carencia o potencialidad que precisamente el programa trata de modificar o desarrollar.

En el caso peruano, el DS N° 002-2008-MIMDES define a los *beneficiarios* de los programas sociales como “*personas en situación de vulnerabilidad, exclusión o pobreza, que acceden temporalmente a bienes o servicios de uno o más programas sociales*”.

2.3.2. Beneficiarios atendidos.

Son los jóvenes seleccionados que inician su capacitación en las entidades de capacitación (ECAPs) del programa y asisten un mínimo de seis días hábiles de clases y culminan con su preparación.

2.3.3. Beneficiarios programados.

Son los jóvenes seleccionados que cubren la totalidad de las vacantes de los cursos de capacitación ofrecidos por el programa antes del inicio de la capacitación.

2.3.4. Bonificaciones e incentivos.

Los incentivos son premios al resultado obtenido, se pueden examinar sus problemas desde puntos de vista como premio en unidades monetarias: es decir, como parte de un salario. También como medida o evaluación de resultado, este debe basarse en un sistema de medida y evaluación de resultados. Hay diferentes tipos de incentivos en las que se identifican los incentivos automáticos, aquellos en el que las decisiones de concederse depende únicamente del

cumplimiento por parte de la empresa, las condiciones están establecida explícitamente y donde el importe de dicha ayuda es una cantidad fija. Por lo tanto, como su propio nombre lo indica, la decisión o denegación de estos incentivos se producirá automáticamente según se cumplan o no los requisito. Por el contrario, el caso de los incentivos discrecionales la administración decide si va a otorgar o no la ayuda en cada caso concreto, así como la cantidad del incentivo, la misma que puede variar dentro de unos topes máximos especificados.

2.3.5. Índice de inserción laboral.

El índice de inserción laboral está determinado por el cociente entre el número de beneficiarios insertados laboralmente y el número total de beneficiarios capacitados.

2.3.6. Índice de inversión focalizada del programa “Jóvenes Productivos”

Este índice para la presente investigación está definido como el cociente entre el monto de transferencia monetaria en Nuevos Soles efectuada en la capacitación de los beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra en el año i , y el monto total gastado en nuevos soles por el programa Jóvenes a la Obra en el año.

2.3.7. Jóvenes con puestos de trabajo.

Son la cantidad de jóvenes beneficiados por el programa que se encuentran insertados laboralmente en puestos de trabajo.

2.3.8. Jóvenes con contrato de trabajo.

Son los jóvenes beneficiados por el programa que se encuentran insertados laboralmente, pero además cuentan con un contrato de **trabajo, estos pueden** ser: indeterminados, a plazo fijo, parcial u otra modalidad.

2.3.9. Jóvenes desempleados.-

El término **desempleo** alude a la falta de **trabajo**. Un joven desempleado es aquel sujeto que forma parte de la **población activa** (se encuentra en edad de trabajar) y que busca empleo sin conseguirlo. Esta situación se traduce en la imposibilidad de trabajar pese a la voluntad de la persona. Puede diferenciarse entre cuatro grandes tipos de desempleo: **cíclico, estacional, friccional** y **estructural**.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

Si comprendemos el momento epistemológico como una “respuesta al para qué se va a realizar la investigación”, (**Ibáñez, 1996:51**), de inmediato entendemos que la investigación intenta responder respecto de los sentidos que los encargados de los Programas de Empleo le atribuyen a la empleabilidad juvenil. De esta forma, la pregunta epistemológica se transforma en una pregunta por los sentidos respecto a qué estamos entendiendo cuando nos referimos a la empleabilidad juvenil en términos de inserción laboral. Para todos los casos analizados (encargados de empleo de los programas públicos) se puso énfasis en los sentidos sobre la empleabilidad juvenil y los

significados en él contenidos. Bajo este contexto, su comprensión debe estar enmarcada en un determinado proceso social, lo que según Montañés *“el estudio de los textos nos permite conocer cómo se construye el mundo, pero ha de tenerse en cuenta que el mundo es el resultado recursivo práxico de discursos y cursos, de palabras (signos) y procesos sociales, y los discursos, aunque recordarlo parezca estar de más, no hablan entre sí configurando estructuras, sino que son hablados por sujeto sociales que habitan en un escenario histórico concreto. Son producidos por sujetos sociales sujetos a los procesos sociales en tiempos y espacios concretos”* (Montañés, 2005:3). De esta forma, situarnos en esta perspectiva de comprensión de significados implica asumir una perspectiva hermenéutica que propicia la mirada sobre el sentido de un texto o de la palabra y en la cual la realidad social se comprende como una realidad con significados compartidos intersubjetivamente y expresados en el lenguaje; significados que no son simplemente creencias o valores subjetivos, sino elementos constitutivos de la realidad social que se vuelven observables. Es en el espacio de la cotidianeidad, es decir, en el espacio donde los fenómenos y para quien los observa están dotados de un significado y sentido, dado que ocurren en tanto existe una subjetividad que la vivencia y la hace comprensible para sí. Desde esta perspectiva el papel de los investigadores intenta articular un enfoque el cual trata de rescatar la voz de los propios sujetos, orientada a la comprensión e interpretación cualitativa de la significación de los discursos y de la dimensión simbólica de los mismos. A través de este

modelo se pretende acceder al universo de la significación de los sujetos investigados - los Programas de Empleo - su visión y praxis respecto al concepto de empleabilidad juvenil. La presente investigación es también del tipo descriptiva en tanto que pretende indagar en la definición del concepto de empleabilidad juvenil, su operatividad y significación al interior de Programas de Empleo.

2.5. BASES ANTROPOLÓGICAS.

Desde un punto de vista antropológico, en sociedades como la nuestra donde el trabajo y el rol que desempeña el sujeto en la economía nacional definen su integración o no a la sociedad, la incorporación del joven al mundo del trabajo resulta ser un tema de permanente preocupación, sobre todo dado el marco económico moderno y competitivo que caracteriza a la sociedad actual en la que según *Maruani* “*ni los trabajadores ni el trabajo son lo que eran antes*” (*Maruani, 2000:10*). Bajo esta óptica, Bilbao establece que las nuevas condiciones de crecimiento económico “*han transformado el empleo en un bien escaso cuya tendencia es a la precarización es decir a romper la norma que identificaba empleo con ocupación estable de un puesto de trabajo*” (*Bilbao, 2000:69*). Por otro lado, la presente investigación se plantea también vinculada al desarrollo, relación no sólo dada por el papel del trabajo en la sociedad actual donde se releva como principio legitimador, sino que también por la notable contradicción a la que se ven enfrentados los jóvenes en el Perú y especialmente en Huánuco. Por un lado el papel del trabajo se

visualiza como espacio de significación individual, por el otro, se comprende una profunda precarización de las condiciones laborales, situación que se agudiza en aquellos actores sociales vulnerables que buscan insertarse en el mercado laboral como lo son los jóvenes de sectores populares, lo cual nos muestra cómo el desempleo, los bajos niveles de empleabilidad pueden afectar la calidad de vida de las personas, en este caso de los jóvenes de sectores populares. Dentro de la fuerza de trabajo, jóvenes son el sector que más resiente los ciclos recesivos. Bajo esta lógica, Tokman plantea la existencia de una asimetría en el comportamiento de la tasa de desempleo en relación al crecimiento país e indica que *“cuando hay desaceleración o contracción económica los jóvenes son los que reciben el mayor impacto del desempleo; en el auge, son los últimos en beneficiarse”* (Tokman, 2003:6). En efecto, si bien el desempleo juvenil es históricamente superior a la media nacional, se ha visto que en períodos recesivos la brecha se ensancha hasta prácticamente triplicarse. Con respecto a ello, el Estado Peruano lleva a cabo desde hace al menos una década importantes esfuerzos para acortar esta brecha. Sin embargo, se presume que los instrumentos públicos han arrojado resultados que no revierten la tendencia. Muchos jóvenes no logran una inserción laboral segura en el mercado, quedan desempleados, o trabajando en empleos mal pagados, con poco futuro, carentes de protección y seguridad social. En definitiva: malos trabajos y de mala calidad. Bajo este panorama cabe preguntarse ¿Qué futuro les espera a los jóvenes que no logran terminar sus

estudios, no tienen trabajo, no cuentan con los recursos necesarios y viven en una sociedad que exacerba su condición de vulnerabilidad?

De esta manera, no resulta sorprendente suponer que *“exista un sentimiento de frustración y desesperanza entre aquellos que se sienten abandonados por la economía del conocimiento y la sociedad en red” (Aro, 2002:105)*, pues se generan realidades que pueden tener efectos opuestos sobre la situación de grupos sociales de estratos más bajos como es el caso de los jóvenes de sectores populares y su inserción en el mercado del trabajo. Aquellos que no consiguen adaptarse a esta realidad se ven inmersos en la problemática de no entrar ni afianzarse en el mundo laboral definiéndose así una profunda crisis en sus trayectorias laborales. Por ello, se parte del supuesto que conocer la racionalidad con que los actores públicos nacionales enfrentan el tema del empleo y el desempleo, específicamente lo que respecta a la empleabilidad juvenil, resulta ser un ejercicio esclarecedor para pensar los procesos sociales y culturales que están incidiendo en los proyectos de vida de las nuevas generaciones de nuestra sociedad peruana.

Situarse en la empleabilidad juvenil desde un enfoque antropológico y a su vez vincularlo con el desarrollo implica articular miradas en torno al papel preponderante que adquiere el empleo en los jóvenes como recurso estratégico e integral de la sociedad. Sumado a lo anterior, el componente empírico que esta investigación plantea es poder develar y comprender desde los Programas de Empleo la estructura de

oportunidades que se vislumbra para estas nuevas generaciones de trabajadores, dado el contexto socioeconómico y laboral actual.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Los métodos científicos son procedimientos ligados entre si para la consecución de objetivos previamente determinados, son la sucesión de procesos que debemos ejecutar para comprobar las hipótesis que predicen o explican propiedades, relaciones y conductas desconocidas antes del inicio del investigación, son formas o maneras como lograr un objetivo o procedimientos lógicos que determinan las vías para la realizar una actividad científica y alcanzar los objetivos de lo mismo. (Torres Bardales, 1998)

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Para, **Sánchez Carlessi (1999)** la definen como “una actividad encaminada a la solución de problemas. Su Objetivo consiste en hallar respuesta a preguntas mediante el empleo de procesos científicos”.

Entendido de esa manera a los métodos de investigación, se pueden precisar los métodos que se utilizaron en la siguiente investigación.

3.1.1. Método principal.

El método fundamental e imprescindible que se utilizó durante la materialización del presente trabajo de investigación fue el **MÉTODO CIENTIFICO**, que es entendido como un conjunto de procedimientos que permiten materializar investigaciones y que consta de las siguientes partes. (Pateamiento del problema, Construcción del modelo teórico, deducción de consecuencias y prueba de hipótesis), en ese sentido se utilizó el método científico para manipular la variable Intervención del programa de empleo Juvenil “Jóvenes productivos”, sobre la otra variable, competencia de empleabilidad en los Beneficiarios de la región Huánuco Durante el periodo 2015. Para de esta manera determinar su correlación.

3.1.2. Nivel de la investigación

El presente estudio e investigación se enmarca dentro del **nivel descriptivo- correlacional**, como lo indica, Sánchez, “Los estudios co-relacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación” (Sanchez, 2000).

“La utilidad y el propósito principal de los estudios co-relacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. Es decir, para intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable,

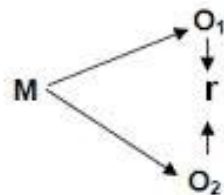
a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas”. (Sanchez, 2000).

La presente investigación es de tipo descriptivo-correlacional, pues busca medir y verificar la relación de la variable Intervención del programa de empleo Juvenil “Jóvenes productivos”, sobre la otra variable, competencia de empleabilidad en los Beneficiarios de la región Huánuco Durante el periodo 2015.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño del presente estudio de investigación es correlacional, “este tipo de diseño tiene como propósito analizar la relación existente entre variable o resultados de la variable, en este caso al investigador no le interesa dar explicaciones de que una variable sea causa de la otra, este tipo de diseño se relaciona con dos o más de datos de un conjunto de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación.” (Pino Gotuzzo, 2012)

El esquema que representa este diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Variable Independiente

O₂ = Variable dependiente

R = Relación

El uso de los diseños correlacionales ayudan a establecen la relación de causalidad que se dan entre las variables, como un primer paso para estos.

Desde el punto de vista de la manipulación de las variables la presente investigación se enmarca dentro de las investigaciones **no experimentales**, este tipo de investigaciones se caracteriza por no manipular deliberadamente la variable independiente, el investigador para este tipo de diseños no experimentales solo se sustrae a contemplar los fenómenos en su estado natural, para luego analizarlos, Pino Gotuzzo al respecto menciona, “ *en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asistir aleatoriamente a los participantes o tratamientos.*”. (Carlessi, 2000), El investigador no hace ninguna transformación de la realidad su contacto es simplemente fenomenológico.

3.3. POBLACIÓN

Pino Gotuzzo, realiza la descripción del tema en referencia y lo plantea de la siguiente manera:

“es la totalidad de individuos o elementos en los cuales pueden presentarse determinadas características susceptibles de ser observadas, además el universo puede ser infinito o finito, el universo poblacional es el conjunto de individuos u objetos de los cuales se desea conocer algo en la investigación” (Pino Gotuzzo, 2012)

La población que se considerará para el presente trabajo de investigación estará conformada por los beneficiarios del programa nacional de empleabilidad “Jóvenes productivos” Durante el año 2015,

en La Entidad capacitadora ECAP, Instituto Superior tecnológico Publico Aparicio pomares de la Ciudad de Huánuco.

CUADRO Nº 01

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JOVENES PRODUCTIVOS” EN LA ENTIDAD CAPACITADORA INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO “APARICIO POMARES” DURANTE EL AÑO 2015

DENOMINACION DEL CURSO TALLER	BENEFICIARIOS		GRUPO ETARIO
	VARONES	MUJERES	
ASESOR DE VENTAS	97	158	15 A 29 AÑOS
ASISTENTE DE CAJA	52	98	
REPOSTERIA	39	121	
CARPINTERIA METALICA	52	5	
SEMI TOTAL	240	382	
TOTAL	622		

FUENTE: Unidad Zonal Huánuco Programa de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos”, Región Huánuco.

ELABORACIÓN: Propia

3.4. MUESTRA

Respecto a la muestra Serra Bravo, explica.

“De modo más científico se puede definir muestras como un aparte de un conjunto o población debidamente elegida que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos. La muestras tiene un fundamentos matemático estadístico, este consiste en que obtenidas de una muestra elegida correctamente y en proporción adecuada, determinados resultados, se pueden hacer la inferencia o generalización fundada matemáticamente, de dichos resultados válidos para el universo del que se ha extraído la muestra, dentro de unos límites de error y probabilidad que se pueda determinar estadísticamente en cada caso.”.

Serra bravo (2008).

Así mismo referente a los tipos de muestra Hernández, plantea: *“Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas: las muestras probabilísticas y las muestras no probabilísticas. En estas últimas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtiene definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra., y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. En las muestras no probabilísticas la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características del investigador o de quien hace la muestra. “* **Hernández Sampieri (2015).**

Se empleará el tipo de muestreo Probabilístico, dada las conveniencias del Tesista y la viabilidad consignada por los beneficiarios del Programa nacional de empleo Juvenil “Jóvenes productivos”; que fueron capacitados en el IESTP “Aparicio Pomares” durante el año 2015.

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{Ne^2 + Z^2 p * q}$$

Dónde: N =
 Z = 1.16
 P = 0.5
 q = 0.5
 e = 0.05

$$n = \frac{(1.16)^2 0.5 * 0.5 * 2565}{(0.05)^2 + (1.16)^2 0.5 * 0.5}$$

$$n = 111$$

Para determinar el tamaño de las muestras tanto de varones y de mujeres así como los intervalos de edades, se empleó el criterio del muestreo estratificado, por lo que la muestra utilizada quedó constituida de la siguiente manera.

CUADRO N° 02

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JOVENES PRODUCTIVOS” EN LA ENTIDAD CAPACITADORA INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO “APARICIO POMARES” DURANTE EL AÑO 2015

DENOMINACION DEL CURSO TALLER	BENEFICIARIOS		GRUPO ETARIO
	VARONES	MUJERES	
ASESOR DE VENTAS	22	12	15 A 29 AÑOS
ASISTENTE DE CAJA	10	17	
REPOSTERIA	10	15	
CARPINTERIA METALICA	20	5	
SEMI TOTAL	62	49	
TOTAL	111		

FUENTE: Unidad Zonal Huánuco Programa de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos”, Región Huánuco.

ELABORACIÓN: Propia

3.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en las diferentes etapas del desarrollo del proyecto de Investigación que sirvieron para la obtención de datos, se detalla en los siguientes cuadros:

CUADRO Nº 03

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA EL ACOPIO DE DATOS EN LA INVESTIGACIÓN

1. PARA EL ACOPIO BIBLIOGRÁFICO.		
TÉCNICA	INSTRUMENTO	
DEL FICHAJE	1. Fichas bibliográficas.	
	2. Fichas hemerografica	
	3. Fichas de resumen.	
	4. Fichas mixtas.	
	5. Fichas textuales	
	6. Fichas de referencia	
2. PARA EL ACOPIO DE DATOS.		
TÉCNICA	INSTRUMENTO	GRUPO DE APLICACIÓN
De la encuesta.	El cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • A los jóvenes beneficiarios del programa • A los empleadores de las empresas del ámbito del proyecto
De análisis documental.	La guía de análisis documental	<ul style="list-style-type: none"> • Registros del SIAF del programa Jóvenes a la Obra (MEF). • Registros del programa Jóvenes Productivos – Huánuco.
3. PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS.		
TÉCNICA	INSTRUMENTO	
<ul style="list-style-type: none"> • SPSS • MINITAP • EVIEWS 7 	1. Cuadros estadísticos.	
	2. Estadígrafos como:	
	La media.	
	La desviación estándar.	
	La varianza de la muestra.	
	El coeficiente de asimetría.	
	El valor máximo.	
El valor mínimo.		
4. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.		
TÉCNICA	INSTRUMENTO	
Métodos y Técnicas estadísticas	1. Cuadros estadísticos.	
	2. Gráficos estadísticos como:	
	3. Gráficos de barras.	

5. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.		
TÉCNICA	ETAPAS	INSTRUMENTOS
Hermenéutica.	La descripción.	Estadígrafos descriptivos.
	La explicación.	Coeficientes de variabilidad.
	La comparación.	Promedios aritméticos.
	La correlación.	Ratios de efectividad.
	El impacto.	Prueba de hipótesis estadísticas.

6. PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.	
TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Prueba de Correlación de Pearson	1. Modelo: $H_1: \sigma^2 \neq 0,$
	2. Tipo de prueba: prueba unilateral de cola a la derecha
	3. Nivel de significación: $\alpha = 5\% = 0,05$
	4. Grado de libertad: $gl = n - 1$

3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

Los datos recolectados durante el trabajo de campo serán procesados utilizando los métodos y técnicas de la Estadística Descriptiva e inferencial, en este sentido se utilizaron los cuadros estadísticos, los gráficos estadísticos (gráficos de barras, circulares y polares), y los estadígrafos como (la media, la mediana, la moda, la desviación estándar y la varianza) con sus respectivos análisis e interpretaciones, así mismo se utilizaron los métodos y técnicas de la Estadística Inferencial, fundamentalmente el coeficiente de correlación de Pearson.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Para la presente indagación el investigador ha realizado la recolección de datos a través de la aplicación de herramientas estadísticas, (cuestionario y guía de entrevista) a los beneficiarios del programa nacional de empleo Juvenil “Jóvenes productivos” que se capacitaron en el Instituto de Educación Superior tecnológico “Aparicio Pomares”, durante el año 2015.

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo han sido procesados a través de cuadros y gráficos estadísticos, de manera que cada pregunta ha sido graficada e interpretada, siendo estos resultados interpretados en base a fundamentos teóricos de diferentes autores, los cuales se detallan a continuación.

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

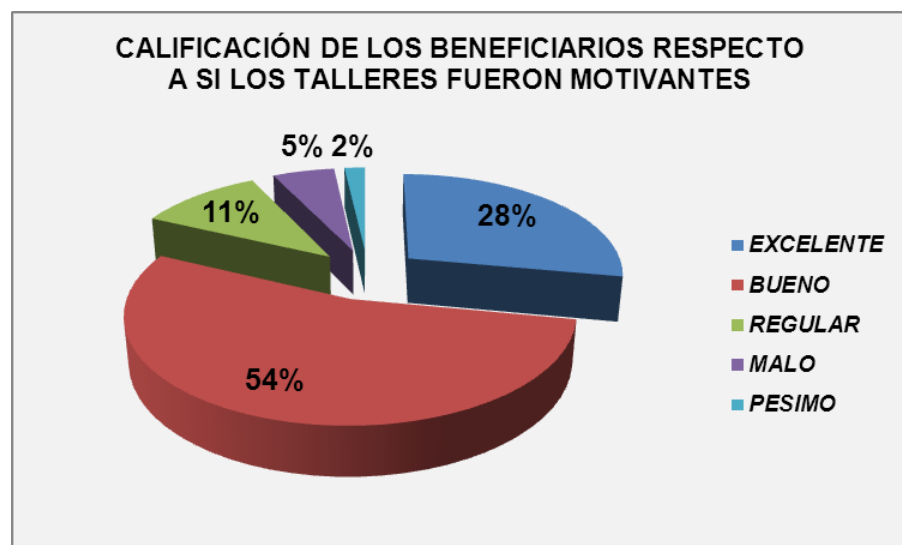
CUADRO N° 4

CALIFICACION DE LA INTERVENCION DEL PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS EN CUANTO A SI A LOS BENEFICIARIOS LES PARECIO MOTIVANTE

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1	¿Como Califica la capacitacion del Programa "Jovenes Productivos" en cuanto a si fue motivante para usted ?	31	28%	60	54%	12	11%	6	5%	2	2%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 01



FUENTE : cuadro N° 4
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

60 beneficiarios, que representan el 54% del total de la muestra manifestaron que los talleres que se desarrollaron y de los cuales fueron participes fueron motivantes para ellos.

Los resultados muestran que se cumplió con una de los objetivos del programa el cual era que el desarrollo de los talleres despertara la motivación en los beneficiarios, se utilizaron estrategias como dinamismo en los capacitadores y continua participación de los beneficiarios en los talleres.

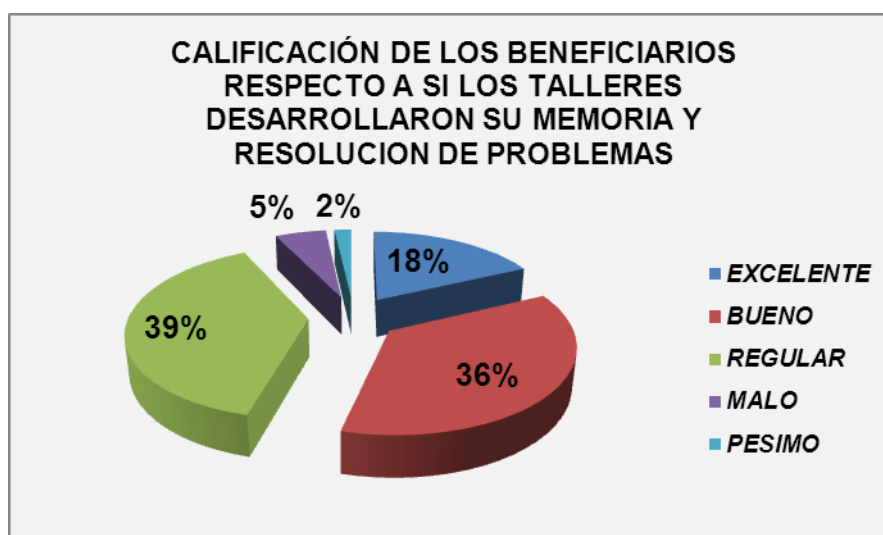
CUADRO N° 5

CALIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS EN CUANTO A SI A LOS BENEFICIARIOS LES PARECIÓ QUE DESARROLLARON SU MEMORIA Y CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
2	¿Como califica la capacitación del Programa "Jovenes productivos" en cuanto al desarrollo de su memoria y resolucion de problemas?	20	18%	40	36%	43	39%	6	5%	2	2%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 02



FUENTE : cuadro N° 5
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 43 personas que representa el 39% del total, manifestaron que los talleres reforzaron de manera regular sus habilidades en cuanto al desarrollo de su memoria y la resolución de problemas.

En términos generales la calificación en cuanto si los talleres contribuyeron al desarrollo de la memoria y la resolución de problemas es positiva, estas son habilidades importantes en el desarrollo de la empleabilidad que es la capacidad fundamental y la razón de ser del programa "Jóvenes productivos".

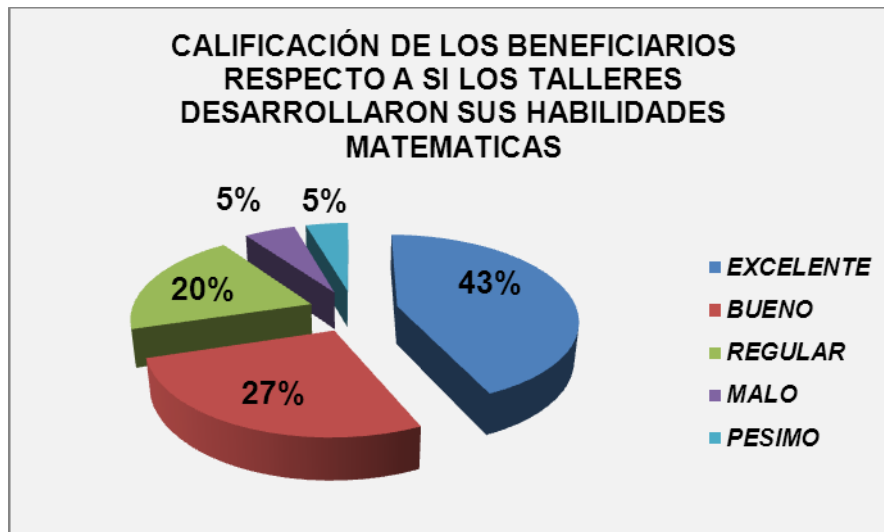
CUADRO N° 6

CALIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS EN CUANTO A SI A LOS BENEFICIARIOS LES PARECIÓ QUE DESARROLLARON SUS HABILIDADES MATEMATICAS Y LINGUISTICAS

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
3	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos" en las areas de matematicas y lenguaje?	48	43%	30	27%	22	20%	6	5%	5	5%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 03



FUENTE : cuadro N° 6
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario, 48 personas que representan el 43%, manifestaron que los talleres desarrollaron e incrementaron sus habilidades lógico- matemáticas.

El desarrollo de habilidades cognitivas es parte fundamental en el desarrollo de la capacidad de empleabilidad, los resultados muestran que la gran mayoría de beneficiarios perciben que esta habilidad se ha incrementado, todos los talleres del programa tuvieron implícito temas para desarrollar su habilidad lógico matemática.

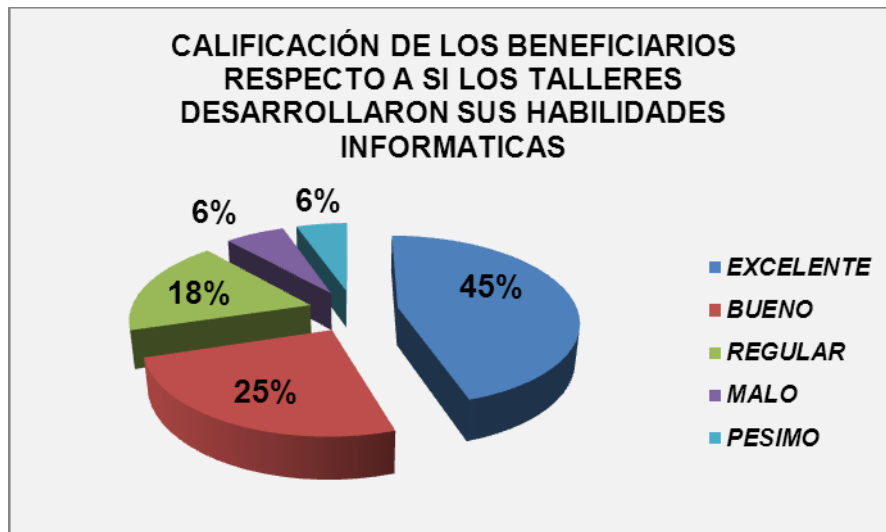
CUADRO N° 7

CALIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS EN CUANTO A SI A LOS BENEFICIARIOS LES PARECIÓ QUE DESARROLLARON SUS HABILIDADES INFORMATICAS

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
4	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos" en las areas de Computacion e informatica ?	50	45%	28	25%	20	18%	7	6%	6	5%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 04



FUENTE : cuadro N° 7
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 50 personas que representa el 45% del total, manifestaron que los talleres reforzaron de manera óptima sus habilidades en cuanto a habilidades informáticas.

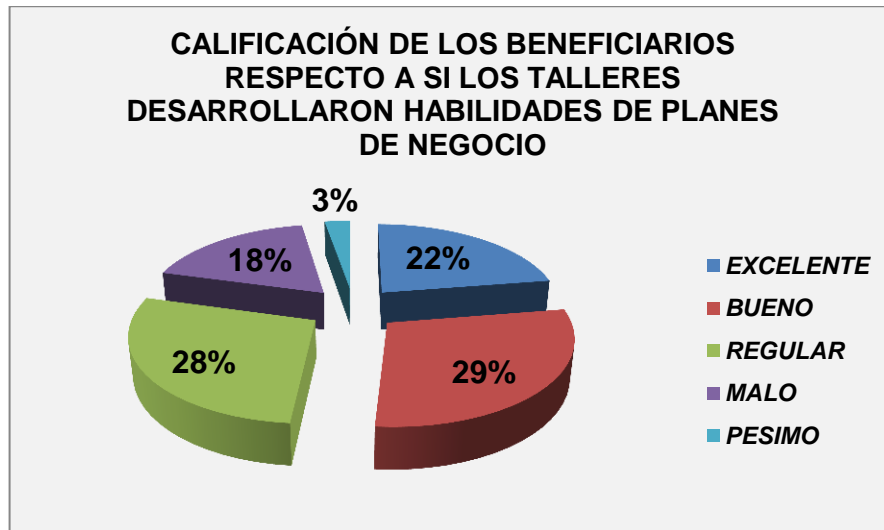
Los resultados muestran que los talleres de computación e informática, que fueron transversales al desarrollo de las capacitaciones lograron el objetivo esperado que era el de incrementar las habilidades informáticas de los beneficiarios.

CUADRO N° 8

CALIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS EN CUANTO A SI A LOS BENEFICIARIOS LES PARECIÓ QUE DESARROLLARON SUS HABILIDADES PARA REALIZAR PLANES DE NEGOCIO

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
5	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos" en las areas de Planes de negocio ?	32	29%	28	25%	38	34%	7	6%	6	5%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 05

FUENTE : cuadro N° 7
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 32 beneficiarios que representa el 29% del total, manifestaron que los talleres reforzaron de manera óptima sus habilidades en cuando al desarrollo de ideas de negocios, expresados en planes que visualizan de forma técnica la factibilidad de la implementación de negocios.

Los resultados muestran que los talleres de planes de negocio fueron del agrado de la mayoría de beneficiarios, donde identificaron y desarrollaron sus ideas así como su creatividad y conocieron todos los pormenores de la constitución de una empresa, cuestiones laborales y tributarias.

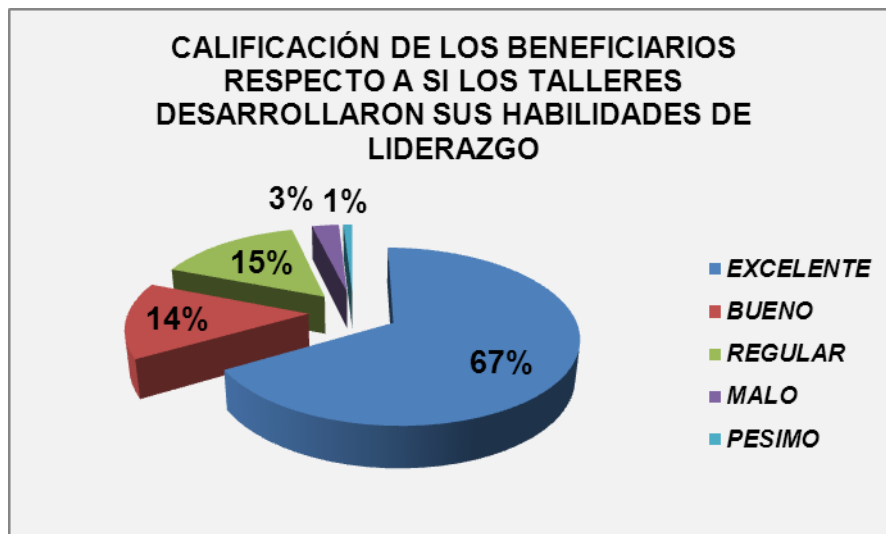
CUADRO N° 8

CALIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS EN CUANTO A SI A LOS BENEFICIARIOS LES PARECIÓ QUE DESARROLLARON SUS HABILIDADES DE LIDERAZGO

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
6	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos" en las areas liderazgo ?	70	63%	15	14%	16	14%	3	3%	1	1%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRÁFICO N° 06



FUENTE : cuadro N° 8
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 70 beneficiarios que representa el 63% del total, manifestaron que los talleres reforzaron de manera óptima sus habilidades de liderazgo, y pérdida del temor a expresarse en público.

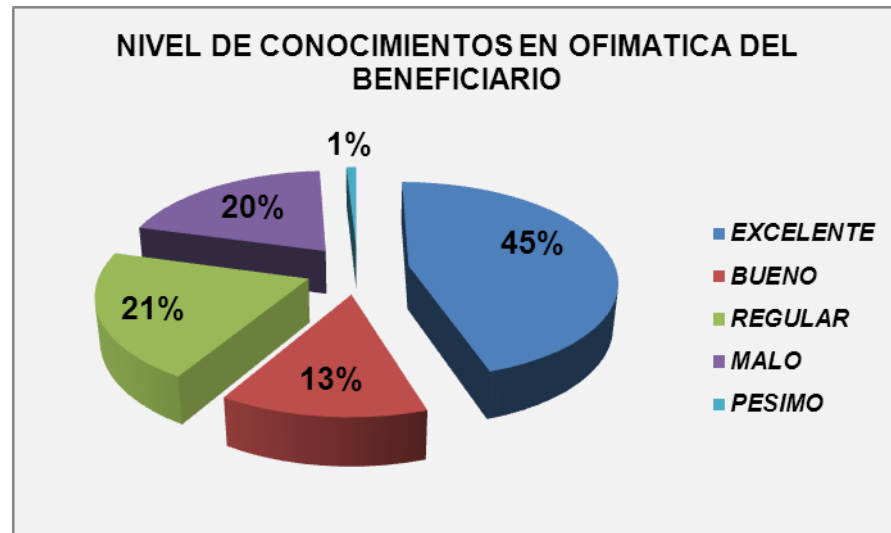
El liderazgo es una habilidad transversal que se trabajó mucho durante el desarrollo de los talleres inculcando a los beneficiarios a desarrollar esta área de su personalidad, se observa que la gran mayoría de beneficiarios si logro desarrollar estas habilidades.

CUADRO N° 9
NIVEL DE CONOCIMIENTO EN OFIMATICA DEL BENEFICIARIO

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
7	¿Cómo calificas tus conocimiento en Ofimatica?	50	45%	15	14%	23	21%	22	20%	1	1%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRÀFICO N° 07



FUENTE : cuadro N° 9
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplico el cuestionario 50 beneficiarios que representa el 45% del total, manifestaron que los talleres reforzaron de manera óptima sus habilidades de computación especialmente en ofimática, es decir en el manejo de los programas básicos para labores administrativas.

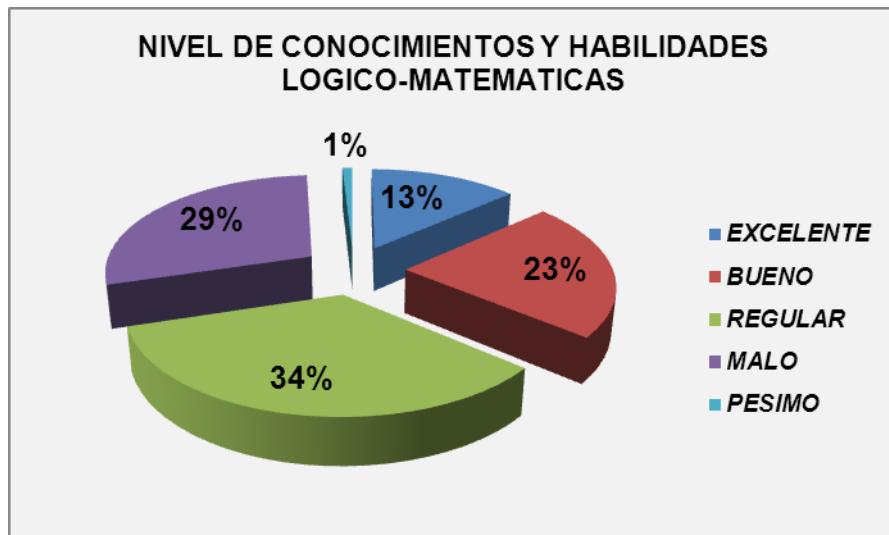
Cualesquier aquel sea el taller desarrollado por los beneficiarios en un mundo informatizado como hoy, los beneficiarios deben tener conocimientos básicos en ofimática, los resultados muestran que la gran mayoría de beneficiarios ha asimilado los talleres en esta área.

CUADRO N° 10
NIVEL DE CONOCIMIENTO EN HABILIDADES LOGICO-MATEMATICAS
DE LOS BENEFICIARIOS

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
8	¿Cómo calificas tus conocimientos y habilidades en logico-matematica?	15	14%	25	23%	38	34%	32	29%	1	1%

FUENTE : cuestionario
 ELABORACIÓN: propia

GRÁFICO N° 08



FUENTE : cuadro N° 10
 ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 38 personas que representa el 34% del total, manifestaron que los talleres reforzaron de manera regular sus habilidades lógico-matemáticas. En los talleres desarrollados se impartieron horas lectivas de lógico – matemáticas. Los resultados demuestran que en esta área existe una gran deficiencia entre los beneficiarios, las razones son el bajo nivel educativo en las instituciones de procedencia que en su totalidad son de carácter público y de la misma manera el desinterés y el temor a las materias de matemáticas.

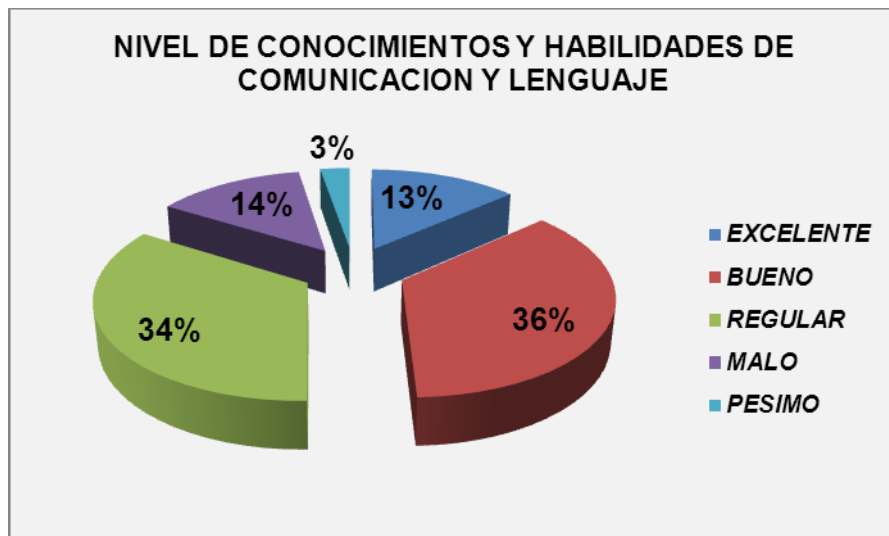
CUADRO N° 11

NIVEL DE CONOCIMIENTO EN HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE DE LOS BENEFICIARIOS

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
9	¿Cómo calificas tus conocimientos y habilidades en comunicación y lenguaje?	15	14%	40	36%	38	34%	15	14%	3	3%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRÁFICO N° 09



FUENTE : cuadro N° 11
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 40 personas que representa el 38% del total, manifestaron que los talleres reforzaron de manera buena sus habilidades de comunicación y lenguaje. En los talleres desarrollados se impartieron horas lectivas transversales de comunicación y lenguaje.

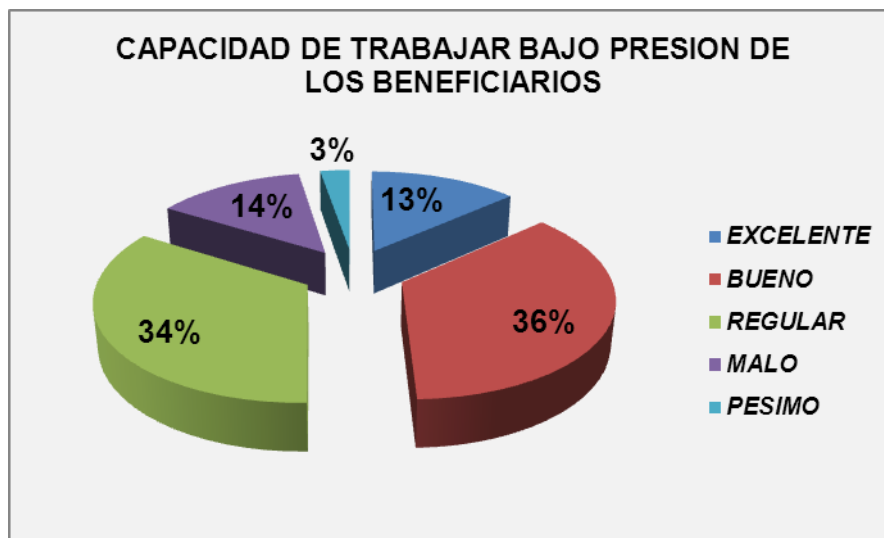
Los resultados demuestran que los beneficiarios lograron un aceptable desarrollo de las habilidades en comunicación y lenguaje, cabe precisar que algunas especialidades recibieron talleres de Oratoria y desenvolvimiento, talleres que fueron exitosos de acuerdo a los resultados de investigación.

CUADRO N° 12
CAPACIDAD DE TRABAJAR BAJO PRESION DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
10	¿Cómo calificas tu capacidad de trabajar bajo presion?	15	14%	40	36%	38	34%	15	14%	3	3%

FUENTE : cuestionario
 ELABORACIÓN: propia

GRÀFICO N° 10



FUENTE : cuadro N° 12
 ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 40 personas que representa el 38% del total, manifestaron que tiene una buena capacidad para realizar trabajos bajo personas o situaciones que los presionen.

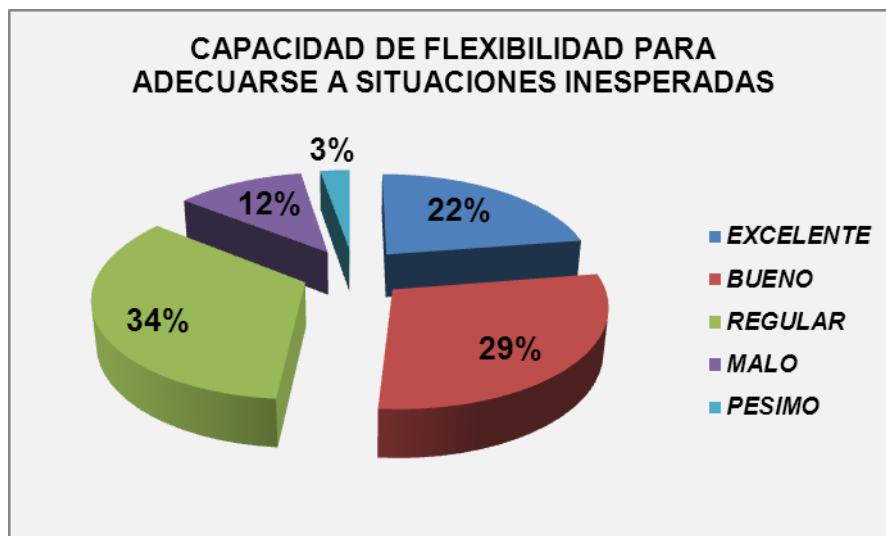
Dentro de las habilidades de empleabilidad una de las más importantes y que las empresas más piden e interesan es la capacidad del empleado de soportar situaciones de presión, la gran mayoría de trabajadores ante este tipo de situaciones bajan considerablemente su rendimiento, los resultados muestran que un número considerable de beneficiarios si es flexible y se adapta a este tipo de situaciones.

CUADRO N° 13
HABILIDADES PARA SER FLEXIBLE EN SITUACIONES INESPERADAS
DE LOS BENEFICIARIOS

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
11	¿Cómo calificas tu flexibilidad para adecuarte a situaciones laborales inesperadas?	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
		25	23%	32	29%	38	34%	13	12%	3	3%

FUENTE : cuestionario
 ELABORACIÓN: propia

GRÁFICO N° 11



FUENTE : cuadro N° 13
 ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 38 personas que representa el 34% del total, manifestaron que tiene una regular capacidad para hacer frente a situaciones inesperadas en sus centros laborales.

Hacer frente a contingencias laborales implicado un gran desarrollo de la autoestima, liderazgo y empatía, esta habilidad de empleabilidad es muy compleja y se observa que un porcentaje apreciable ha logrado desarrollarla.

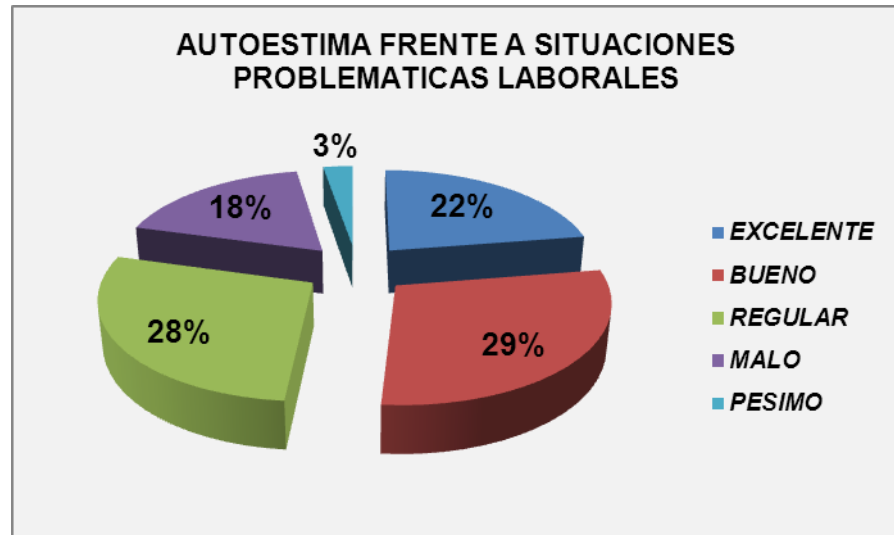
CUADRO N° 14

**LA AUTOESTIMA ES SITUACIONES LABORALES PROBLEMATICAS DE
LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA**

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
12	¿Cómo calificas tu autoestima cuando una situación laboral la afecta de alguna manera?	25	23%	32	29%	31	28%	20	18%	3	3%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRÁFICO N° 12



FUENTE : cuadro N° 14
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

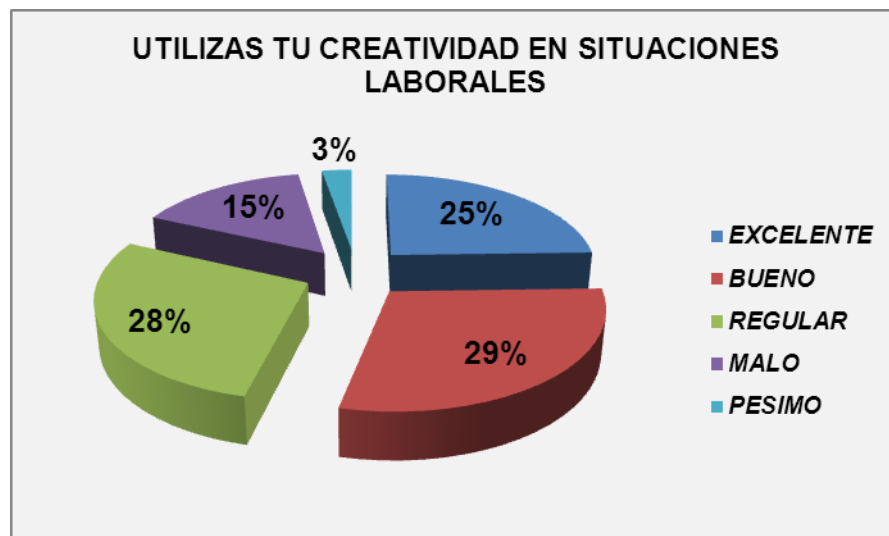
Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 32 personas que representa el 29% del total, manifestaron que tiene una buena autoestima y que esta no es mermada en situaciones laborales difíciles.

La autoestima es una de las habilidades base de las necesaria para la empleabilidad en muchas circunstancias laborales el estrés y los problemas hacen que esta se vea mermada o enfrentada a contradicción, los resultados de la investigación muestran que los beneficiarios han desarrollado un autoestima que no se doblega frente a situaciones laborales difíciles.

CUADRO N° 15**LA CREATIVIDAD EN SITUACIONES LABORALES PROBLEMATICAS DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA**

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
13	¿Cómo calificas tu creatividad en situaciones y problemas laborales?	27	24%	32	29%	31	28%	17	15%	3	3%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRÁFICO N° 13

FUENTE : cuadro N° 15
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 32 personas que representa el 29% del total, manifestaron que tiene utiliza su creatividad de manera intensiva en situaciones laborales.

La creatividad es una habilidad fundamental en el desarrollo de la empleabilidad de las personas, su trascendencia se basa en que la creatividad crea valor en las empresas a través de sus empleados, los resultados demuestran que una gran mayoría de beneficiarios si utilizan su creatividad en situaciones laborales.

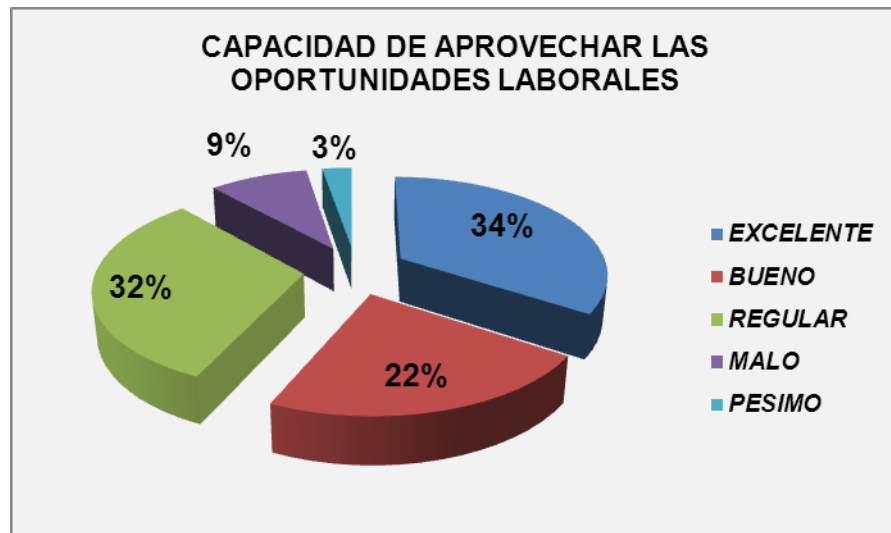
CUADRO N° 16

**LA CAPACIDAD DE APROVECHAR OPORTUNIDADES LABORALES DE
LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JOVENES DEL PROGRAMA
“JOVENES PRODUCTIVOS” EN LA CIUDAD DE HUANUCO**

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS									
		EXCELENTE		BUENO		REGULAR		MALO		PESIMO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
14	¿Cómo calificas tu capacidad para aprovechar las oportunidades laborales ?	38	34%	25	23%	35	32%	10	9%	3	3%

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRÁFICO N° 14



FUENTE : cuadro N° 15
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de beneficiarios a los cuales se les aplicó el cuestionario 38 personas que representa el 34% del total, manifestaron buscar y aprovechan oportunidades laborales que se dan en el mercado Huanuqueño.

El hecho de buscar oportunidades laborales, aprovecharlas y hacer de su centro laboral un lugar de desarrollo humano, es un concepto de la empleabilidad, el hecho de que la persona busque trabajo de manera intensiva y con mucho ánimo es muestra clara de su deseo de superación,

los resultados demuestran que la mayoría de beneficiarios a desarrollado en gran medida esta capacidad.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS SECUNDARIAS.

Luego de haber codificado, aplicado y procesado los instrumentos de investigacion se procede a demostrar las hipótesis secundarias o específicas.

4.2.1. Contrastación de la Hipótesis secundaria numero 01

HE₁: La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos” se relaciona positivamente con la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

De los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigacion, y utilizando la prueba de hipótesis de Pearson entre la variable **intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra** (Ítems 1,2,3,4,5 y 6) y la **adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.** (Ítems 7, 8,9 y 10). Y luego de haber codificado y sumado el puntaje de las alternativas de respuesta se obtuvo una relación del 67%, lo cual muestra una relación considerable, con lo cual la hipótesis específica N° 1 se ha demostrado.

4.2.2. Contrastación de la Hipótesis secundaria Número 02

HE₂: *La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona positivamente con la adquisición de factores actitudinales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.*

De los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, y utilizando la prueba de hipótesis de Pearson entre la variable **intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra** (Ítems 1,2,3,4,5 y 6) y la **adquisición de factores actitudinales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.** . (Ítems 11 y 12). Y luego de haber codificado y sumado el puntaje de las alternativas de respuesta se obtuvo una relación del 77%, lo cual indica que la hipótesis se ha verificado.

4.2.3. Contrastación de la Hipótesis secundaria Número 03

HE₃: *La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona positivamente con la adquisición de iniciativas personales pro-empleo de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.*

De los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, y utilizando la prueba de hipótesis de Pearson entre la variable **intervención del Programa Nacional de**

Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra (Ítems 1,2,3,4,5 y 6) **y la adquisición de iniciativas personales pro-empleo de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.** . (Ítems 13 y 14). Y luego de haber codificado y sumado el puntaje de las alternativas de respuesta se obtuvo una relación del 91%, lo cual indica que la hipótesis se ha verificado.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Luego de haber codificado, aplicado y procesado los instrumentos de investigación se procede a demostrar la hipótesis general.

HG: *La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona favorablemente con la adquisición de competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.*

De los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, y utilizando la prueba de hipótesis de Pearson entre la variable **intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra** (Ítems 1,2,3,4,5 y 6) **y la adquisición de competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.** (Ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12,13 y 14). Y luego de haber codificado y sumado el puntaje de las alternativas de respuesta se obtuvo una relación del 81%, lo cual indica que la hipótesis se ha verificado.

La presente investigación trata de relacionar la variable, intervención del programa Nacional de empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, un programa social del gobierno peruano impulsado por el Ministerio de trabajo, cuyo principal objetivo es incrementar el empleo entre este sector vulnerable e incrementar su empleabilidad, que es precisamente la otra variable de estudio, la empleabilidad es una capacidad humana de adquirir competencias para conseguir y conservar un empleo, ello implica muchas habilidades transversales y ser demandable por el mercado empresarial y social del contexto del beneficiario, así como hacer carrera y a través del trabajo poder salir de la pobreza.

Los resultados demuestran que los objetivos del programa se cumplen en gran medida y que el programa social trae realmente beneficios tangibles, los talleres logran que sus beneficiarios incrementen sus capacidades de empleabilidad.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

En este capítulo se realizó la confrontación de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación con las bases teóricas y los antecedentes, lo que permitió verificar la relación existente, entre la variable intervención del programa nacional de empleo juvenil” Jóvenes productivos” y la variable adquisición d competencia de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco.

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS.

De los aportes teóricos del presente estudio se citan los aportes de los diversos autores para ser contrastados con los respectivos resultados obtenidos en el desarrollo de la presente investigación, los mismos que a continuación se presentan.

Del antecedente de Estudio realizado por Benjamín Caparé Farfán y Heidy Pierina Pareja Luna en el año 2011. Trabajo que constituyó en el análisis del monitoreo y evaluación del gasto público sobre el

Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN).. Los resultados del análisis muestran que el programa PROJOVEN en la provincia del Cusco durante los años 2008-2010 se desarrolló con una tendencia positiva, lo que dio como resultado más jóvenes capacitados para incorporarse al mercado laboral de esa ciudad. Así mismo, el mayor porcentaje de personas seleccionadas en el programa se encuentran en el quintil 4 de pobreza, lo que significa que el programa no ha estado llegando a los niveles más pobres (quintiles 1 y 2).

De los resultados se pueden aseverar que los resultados de las intervenciones del programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos” en la región Huánuco, se puede afirmar que al igual que la intervención en la región cuzco, los beneficiarios han alcanzado un incremento en sus capacidades de empleabilidad y por ende de inclusión al mercado laboral, de la misma manera de las entrevistas se concluye que los beneficiarios pertenecen al 4 y 5 quintil de pobreza.

De la misma manera el Banco Interamericano de Desarrollo define,

Los programas sociales son estrategias de las que dispone un gobierno para aliviar una situación de carencia particular o fortalecer capacidades clave sobre una población determinada. Como estrategia de alivio, estos programas proveen bienes, servicios o recursos a las familias más pobres que de otro modo no hubieran podido conseguirlos. Como estrategia de fortalecimiento de capacidades promueven, por ejemplo, la acumulación de capital humano, de modo que los ciudadanos mejoren su desempeño económico y social.

En relación a la mencionada definición el presente estudio de investigación reafirma esa definición, haciendo énfasis en que los programas sociales de fortalecimiento de capacidades ayudan a salir

de la pobreza a muchas personas sometidas a este flagelo, los resultados concluyen que la intervención del programa social “Jóvenes productivos” ha incrementado las competencias y habilidades de empleabilidad de sus beneficiarios ayudándolos a conseguir un puesto de trabajo, manteniéndolo y a través de el superarse social, cultural y económicamente.

Siguiendo a Ulrich Beck, *“es necesario enfatizar el rol del mundo educativo en el sentido que éste debe preparar y educar sobre el trabajo y así reformarse de tal manera de no apuntar a preparar profesiones exactamente determinadas y definidas; también debiera apoyar a los jóvenes a enfrentar el manejo de todas estas inseguridades. Es decir, qué habilidades, qué calificaciones necesita uno para poder organizar la propia vida y cómo podemos organizarnos y comprometernos políticamente bajo estas condiciones de inseguridad, no sólo transmitirlo del profesor al alumno, sino también practicarlo en forma participativa y activa.*

Los resultados de la investigación demuestran lo pertinente que fue la intervención, hoy en día nuestra ciudad ha crecido económicamente, los comercios se han multiplicado por ende los puestos laborales han aumentado, sin embargo, debido a la sobre oferta de mano de obra no calificada o de personal no capacitado impide a los jóvenes alcanzar los puestos laborales, las habilidades laborales muchas veces son dejadas de la lado por la educación secundaria, haciendo esta mucha incidencia en temas cognoscitivos pero casi nada en temas de formación laboral y emprendimiento, los resultados muestran que los beneficiarios del programa han incrementados su habilidades de empleabilidad y por ende sus

posibilidades de salir adelante mediante la consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo.

5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Luego de una revisión detallada de la bibliografía sobre la materia, se procedió a plantear la siguiente hipótesis general,

La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona favorablemente con la adquisición de competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

Luego de haber codificado, aplicado y procesado los instrumentos de investigación se procedió a elaborar los cuadros y gráficos estadísticos, posteriormente se realizó la prueba de correlación de Pearson.

De los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, y utilizando la prueba de hipótesis de Pearson entre la variable **intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra** (Ítems 1,2,3,4,5 y 6) y la **adquisición de competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.** (Ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12,13 y 14). Y luego de haber codificado y sumado el puntaje de las alternativas de respuesta se obtuvo una relación del 91%, lo cual indica que la hipótesis se ha verificado.

La presente investigación trata de relacionar la variable, intervención del programa Nacional de empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, un programa social del gobierno peruano impulsado por el Ministerio de trabajo, cuyo principal objetivo es incrementar el empleo entre este sector vulnerable e incrementar su empleabilidad, que es precisamente la otra variable de estudio, la empleabilidad es una capacidad humana de adquirir competencias para conseguir y conservar un empleo, ello implica muchas habilidades transversales y ser demandable por el mercado empresarial y social del contexto del beneficiario, así como hacer carrera y a través del trabajo poder salir de la pobreza.

Los resultados demuestran que los objetivos del programa se cumplen en gran medida y que el programa social trae realmente beneficios tangibles, los talleres logran que sus beneficiarios incrementen sus capacidades de empleabilidad.

5.3. APOORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACION.

El aporte Científico de la presente investigación reside en la contribución a la valoración del aporte y del cumplimiento de objetivos de los programas sociales de Desarrollo de capacidades, así como en la contratación de teorías antropológicas, sociológicas y pedagógicas del desarrollo humano.

El estudio ha contrastado que los programas sociales de desarrollo de capacidades efectivamente incrementan las habilidades humanas, desarrollan y promueven los emprendimientos juveniles.

Así mismo se contrasto la teoría sociológica de “La teoría del Riesgo” de Ulrich Beck, el cual plantea que las personas deben tener habilidades técnicas y laborales por encima de conocimientos cognoscitivos teóricos para logra abrirse camino en la sociedad de la hipercompetitividad.

Finalmente cabe mencionar que se ha verificado que la aplicación de talleres de desarrollo de capacidades en jóvenes de grupos etarios de 18 a 29 años incrementa sus habilidades y motivos para su desarrollo.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa positiva (Prueba de correlación de Pearson 0.81) entre la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015, se infiere por ello que las capacidades de empleabilidad de los beneficiarios se han incrementado.
2. Se determinó que entre la variable intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la variable adquisición de competencias laborales (Ofimática, Habilidades Lógico - matemáticas, Habilidades lingüísticas y trabajo bajo presión). de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015. Existe una correlación positiva de 77%.
3. Se Verifico la existencia de una correlación significativa positiva (Prueba de correlación de Pearson 0.91), entre las variables: relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición factores actitudinales (Fluidez, flexibilidad, autoestima y tolerancia) de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.
4. Se ha verificado que existe una correlación significativa entre la variable intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de iniciativas personales pro-empleo (Originalidad, Inventiva, Independencia y libertad) de los

beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015. debido a que se al aplicase el estadígrafo estadístico prueba de correlación de Pearson se alcanzó un índice de correlación de 0.91.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la intervención del programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos “, en la región Huánuco, interviniendo en ciudades con alto índice de pobreza y desempleo de la región Huánuco, como es el caso de Leoncio Prado, Pachitea, Ambo y Dos de Mayo, realizando talleres de acuerdo a las demandas comerciales de la localidad.
2. Diseñar las intervenciones del programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos “, en la región Huánuco, con un enfoque más acentuado en las capacidades lógico-matemáticas y lingüísticas, habilidades básicas que un beneficiario debe incrementar para mejorar sus niveles de empleabilidad.
3. Capacitar a los facilitadores para que incidan en que el beneficiario no solo adquiera competencias técnicas y cognitivas sino también actitudinales (, Fluidez, flexibilidad, autoestima tolerancia), pues las empresas hoy contratan por este tipo de competencias a su personal.
4. Diseñar intervenciones que no solo incrementen las habilidades de empleabilidad de los beneficiarios sino que promuevan la creación de iniciativas de emprendimiento, que les den financiamiento y sostenibilidad, en alianza con instituciones públicas y privadas.

BIBLIOGRAFIA

1. BID. (2014). *Los Programas Sociales en America Latina*. San Jose, Costa Rica: BID.
2. Carlessi, S. (2000). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. Lima: UPC.
3. Cobacho, F. (2012). "Jóvenes en desventaja y cohesión social educación y futuro para la inclusion socio-laboral en Jovenes". Mexico D.F.: Mec-educacion.
4. Echevarria Alonso, J. (2013). *Retos y oportunidades para los nuevos empleados*. Madrid: Urano.
5. Fishman Hidalgo, D. (2004). *Empleo y Empleabilidad*. Lima: Universidad del Pacifico.
6. INEI. (2012). *Informe de desempleo primer trimestre 2012*. Lima: INEI.
7. Instituto nacional de Estadistica e Informatica. (15 de 08 de 2015). www.inei.gob.pe. Recuperado el 08 de 02 de 2016, de www.inei.gob.pe: <http://peru21.pe/economia/inei-tasa-desempleo-llego-65-julio-2225946>
8. Jover Garcia, A. (2001). *Orientacion profesional en el ciclo del conocimiento*. Tenerife: Paidos.
9. Lefresne Utiorre, G. (2001). *La Insercion profesional*. Bogota: Mundo Redondo.
10. MTPE. (12 de 01 de 2013). www.mintra.gob.pe. Recuperado el 12 de 12 de 2015, de www.mintra.gob.pe: <http://www.jovenesproductivos.gob.pe/institucional/que-es>
11. Pino Gotuzzo, R. (2012). *Metodologia de la Investigacion*. Lima: San Marcos.
12. Sanchez, C. (2000). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. Lima: UPC.
13. Tokman, V. (2014). *El Trabajo de los Jóvenes en el Post-Ajuste Latinoamericano*. Bogota: Berborrea y Cultura.
14. Torres Bardales, C. (1998). *Metodologi de la Investigacion Cientifica*. Lima: PUCP.

ANEXOS

ANEXO N° 001
MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: IMPACTO DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JOVENES PRODUCTIVOS” EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DE LA REGIÓN HUÁNUCO, PERIODO 2015.

TESISTA: Lic. Adm. Alan Manuel Rubin Robles

PROBLEMAS	OBJETIVOS	Hipótesis	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA E INSTRUMENTO
<p>Problema General ¿Cuál es el la relación entre la Intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las competencias empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015</p>	<p>Hipótesis General La intervención el programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona favorablemente con la adquisición de competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Impacto del Programa nacional de empleo Juvenil "Jovenes Productivos</p>	INTERVENCION EN DESARROLLO COGNITIVO	Desarrollo de la motivacion	<p>TECNICA 1 Encuesta INSTRUMENTO 1 cuestionario TECNICA 2 Observacion INSTRUMENTO 2 Lista de Cotejo</p>
					Desarrollo de la atencion	
					Desarrollo de la memoria	
					Resolucion de problemas	
				INTERVENCION EN HABILIDADES TRANSVERSALES	Talleres de habilidades matematicas	
					Talleres de habilidades verbales	
					Talleres de habilidades de negociacion	
					talleres de habilidades informaticas	
				INTERVENCION EN EL DESARROLLO DE INICIATIVAS PERSONAALES	Produccion de ideas de Negocio	
					Produccion de planes de negocio	
Conocimiento del mercado laboral						
Liderazgo y entusiasmo						
<p>Problemas Especificos PE1: ¿Cuál es el impacto del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015? PE2: ¿Cuál es la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición factores actitudinales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015? PE3: ¿Cuál es la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de iniciativas personales pro-empleo de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015?</p>	<p>Objetivos Especificos OG1: Determinar la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015. OG2: Verificar la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición factores actitudinales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015. OG3: Determinar la relación de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la adquisición de iniciativas personales pro-empleo de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.</p>	<p>Hipótesis Especificas HE1: La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona positivamente con la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015. HE2: La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” tiene relación con la adquisición de factores actitudinales de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015. HE3: La intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” se relaciona con la adquisición de iniciativas personales pro-empleo de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE Empleabilidad de los beneficiarios de la region Huánuco</p>	ADQUISICION DE COMPETENCIA LABORALES	Dominio de ofimatica	
					Habilidades Logico-matematica	
					Habilidades Linguisticas-comunicacionales	
					Trabajar bajo presion	
				ADQUISICION DE FACTORES ACTITUDINALES	Fluidez	
					Flexibilidad	
					Autoestima	
					Tolerancia	
				ADQUISICION DE HABILIDADES PERSONALES PROEMPLEO	Originalidad	
					Inventiva	
Independencia y libertad						
	Sencibilidad a las oportunidades					

**ANEXO N° 002
CUESTIONARIO**



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POST-GRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

CUESTIONARIO

Estimado beneficiario(a), estoy realizando un trabajo de investigación, cuyos resultados ayudaran a mejorar el programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes productivos", y así mismo para verificar los resultados de este, sea tan amable de leer las preguntas y marcar con una X la alternativa de su preferencia.

1. ¿Cómo Califica la capacitación del Programa "Jóvenes Productivos" en cuanto a si fue motivante para usted?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

2. ¿Cómo califica la capacitación del Programa "Jóvenes productivos" en cuanto al desarrollo de su memoria y resolución de problemas?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

3. ¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jóvenes productivos "en las áreas de matemáticas y lenguaje?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

4. ¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jóvenes productivos" en las áreas de Computación e informática?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

5. ¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jóvenes productivos" en las áreas de Planes de negocio?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

6. ¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jóvenes productivos" en las áreas liderazgo?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

7. ¿Cómo calificas tus conocimientos en Ofimática?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

8. ¿Cómo calificas tus conocimientos y habilidades en lógico - matemática?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

9. ¿Cómo calificas tus conocimientos y habilidades en comunicación y lenguaje?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

10. ¿Cómo calificas tu capacidad de trabajar bajo presión?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

11. ¿Cómo calificas tu flexibilidad para adecuarte a situaciones laborales inesperadas?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

12. ¿Cómo calificas tu autoestima cuando una situación laboral la afecta de alguna manera?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo calificas tu creatividad en situaciones y problemas laborales?

EXCELENTE	<input type="checkbox"/>
BUENO	<input type="checkbox"/>
REGULAR	<input type="checkbox"/>
MALO	<input type="checkbox"/>
PESIMO	<input type="checkbox"/>

14. ¿Cómo calificas tu capacidad para aprovechar las oportunidades laborales?

EXCELENTE
BUENO
REGULAR
MALO
PESIMO

ANEXO N° 003
DISEÑO DEL CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEM
VARIABLE INDEPENDIENTE Impacto del Programa nacional de empleo Juvenil "Jovenes Productivos"	INTERVENCION EN DESARROLLO COGNITIVO	Desarrollo de la motivacion	11	¿Como Califica la capacitacion del Programa "Jovenes Productivos" en cuanto a si fue motivante para usted ?
		Desarrollo de la atencion		
		Desarrollo de la memoria	12	¿Como califica la capacitación del Programa "Jovenes productivos" en cuanto al desarrollo de su memoria y resolucion de problemas?
		Resolucion de problemas		
	INTERVENCION EN HABILIDADES TRANSVERSALES	Talleres de habilidades matematicas	13	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos" en las areas de matematicas y lenguaje?
		Talleres de habilidades verbales		
		Talleres de habilidades de negociacion	14	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos" en las areas de Computacion e informatica ?
		talleres de habilidades informaticas		
	INTERVENCION EN EL DESARROLLO DE INICIATIVAS PERSONAALES	Produccion de ideas de Negocio	15	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos" en las areas de Planes de negocio ?
		Produccion de planes de negocio		
		Conocimiento del mercado laboral	16	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos" en las areas liderazgo ?
		Liderazgo y entusiasmo		
VARIABLE DEPENDIENTE Empleabilidad de los beneficiarios de la region Huánuco	ADQUISICION DE COMPETENCIA LABORALES	Dominio de ofimatica	17	¿Cómo calificas tus conocimientos en Ofimatica?
		Habilidades Logico-matematica	18	¿Cómo calificas tus conocimientos y habilidades en logico-matematica?
		Habilidades Linguisticas-comunicacionales	19	¿Cómo calificas tus conocimientos y habilidades en comunicación y lenguaje?
		Trabajar bajo presion	110	¿Cómo calificas tu capacidad de trabajar bajo presion?
	ADQUISICION DE FACTORES ACTITUDINALES	Fluidez	111	¿Cómo calificas tu flexibilidad para adecuarte a situaciones laborales inesperadas?
		Flexibilidad		
		Autoestima	112	¿Cómo calificas tu autoestima cuando una situacion laboral la afecta de alguna manera?
		Tolerancia		
	ADQUISICION DE HABILIDADES PERSONALES PROEMPLEO	Originalidad	113	¿Cómo calificas tu creatividad en situaciones y problemas laborales?
		Inventiva		
Independencia y libertad		114	¿Cómo calificas tu capacidad para aprovechar las oportunidades laborales ?	
Sencibilidad a las oportunidades				

**ANEXO N° 004
CODIFICACIÓN DE LAS
ALTERNATIVAS**

CODIFICACION DE LAS ALTERNATIVAS DE LAS PREGUNTAS			
Nº	ITEM	CODIFICACION	
1	¿Como Califica la capacitacion del Programa "Jovenes Productivos" en cuanto a si fue motivante para usted ?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
2	¿Como califica la capacitación del Programa "Jovenes productivos" en cuanto al desarrollo de su memoria y resolucion de problemas?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
3	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos"en las areas de matematicas y lenguaje?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
4	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos"en las areas de Computacion e informatica ?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
5	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos"en las areas de Planes de negocio ?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
6	¿Cómo Calificas la Capacitación del programa "Jovenes productivos"en las areas liderazgo ?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
7	¿Cómo calificas tus conocimiento en Ofimatica?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
8	¿Cómo calificas tus conocimientos y habilidades en logico-matematica?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
9	¿Cómo calificas tus conocimientos y habilidades en comunicación y lenguaje?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
10	¿Cómo calificas tu capacidad de trabajar bajo presion?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
11	¿Cómo calificas tu flexibilidad para adecuarte a situaciones laborales inesperadas?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
12	¿Cómo calificas tu autoestima cuando una situacion laboral la afecta de alguna manera?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
13	¿Cómo calificas tu creatividad en situaciones y problemas laborales?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5
14	¿Cómo calificas tu capacidad para aprovechar las oportunidades laborales ?	Excelente	1
		Bueno	2
		Regular	3
		Malo	4
		Pesimo	5

**ANEXO N° 005
FOTOGRAFIAS**



Supervisión de la sede nacional, durante el desarrollo de la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos” del Ministerio de Trabajo.



Desarrollo de los talleres, En la Entidad de capacitación Instituto de Educación Superior tecnológico Publico “Aparicio Pomares”, ECAP, donde se desarrollados los talleres durante el 2015.



Clausura de cursos y talleres desarrollados durante el año 2015, más de 600 jóvenes de escasos recursos económicos intervenidos y fortalecidos.