

UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POST GRADO



=====

EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL
“JÓVENES A LA OBRA” Y SU INCIDENCIA EN EL
EMPLEO EN EL DISTRITO DE HUÁNUCO PERÍODO
2009 - 2013

=====

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
GESTIÓN EMPRESARIAL

TESIS: MG. ALBERTO FILODER ROBLES PASQUEL

ASESOR: DR. NAPOLEÓN Q. CÉSPEDES GALARZA

HUÁNUCO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A cada uno de los integrantes de mi familia, porque creyeron en mí, porque en gran parte gracias al apoyo incondicional, amor, alegría y ánimo contagioso de ustedes, fue la fuerza para poder llevar acabo la culminación de este proyecto, ya que siempre estuvieron impulsándome en todo momento durante mi formación del doctorado, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen y por lo que han contribuido en mí.

Alberto

AGRADECIMIENTO

A los ejecutivos y trabajadores del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra, por brindarnos las facilidades en el proceso de recopilación de la información, quienes con su desprendimiento y apoyo colaborativo hicieron posible compartir sus informaciones y experiencia institucional para la presente investigación.

Al Dr. Napoleón Céspedes Galarza asesor de la presente investigación, por su asesoramiento en todo el proceso de investigación, sus orientaciones teóricas y prácticas facilitaron mi trabajo en la investigación y hoy convertido en un producto que fortalece las experiencias de las teorías de la evaluación ex post.

A los docentes del Doctorado en Gestión Empresarial de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, quienes contribuyeron en mi formación académica. Mi reconocimiento a cada uno de ellos

A los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, por su apoyo y colaboración para el levantamiento de la información primaria para la presente investigación.

A. ROBLES P.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, en el Empleo de los jóvenes del distrito de Huánuco período 2009 al 2013. Con este fin, la pregunta de investigación fue: ¿Cuál es la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra en el Empleo de los Jóvenes en el distrito de Huánuco?. La investigación se desarrolló dentro del **diseño experimental**, con su variante preexperimento, tomando a los jóvenes beneficiarios del Programa para el grupo de este diseño. La muestra fue de 334 beneficiados de ambos sexos de 15 a 29 años. La evaluación de las percepciones sobre inserción laboral, ingresos y satisfacción laboral de beneficiarios fue a través de encuestas, y entrevistas. Los resultados del trabajo con respecto a la variable JOVENES A LA OBRA del año 2009 tiene un índice de 0.809, para el año 2013 de 0.991, observándose una tendencia creciente en el período de estudio. El mismo comportamiento creciente se observa en los resultados de la variable Empleo. Una de las conclusiones importantes de la investigación hace referencia que existe una incidencia de manera significativa del Programa Jóvenes a la Obra sobre el Empleo a un nivel de significancia del 5%, además el índice de eficiencia del modelo resulta aceptable con un R^2 de 0.782. Este índice ha permitido explicar y predecir a las variables de la investigación. El uso de estos resultados permitirá a las autoridades brindar la atención adecuada en la lucha contra el desempleo.

Palabras clave: Jóvenes a la obra, pobreza, inversión focalizada, empleo, efectividad.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the incidence of the National Youth Employment Program " Young people to the Work", in the Employment of young people from the district of Huánuco from 2009 to 2013. To this end, the research question was: What is the impact of the National Youth Employment Program " Young people to the Work" in Youth Employment in the District of Huánuco?. The research was developed within the experimental design, with its pre-experiment variant, taking the young beneficiaries of the Program for the group of this design. The sample was of 334 beneficiaries of both sexes from 15 to 29 years old. The evaluation of the perceptions on labor insertion, income and job satisfaction of beneficiaries was through surveys and interviews. The results of the work with respect to the variable YOUNG PEOPLE TO THE WORK of the year 2009 has an index of 0.809, for the year 2013 of 0.991, observing an increasing tendency in the period of study. The same increasing behavior is observed in the results of the Employment variable. One of the important conclusions of the research makes reference that there is a significant incidence of the Youth to Work Program on Employment at a level of significance of 5%, In addition, the efficiency index of the model is acceptable with an R2 of 0.782. This index has allowed to explain and predict the variables of the investigation. The use of these results will allow the authorities to provide adequate attention in the fight against unemployment.

Keywords: Young people at work, poverty, targeted investment, employment, effectiveness.

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi determinar a incidência do Programa Nacional de Emprego Juvenil "Jóvenes a la Obra", em Emprego de jovens do distrito de Huánuco de 2009 a 2013. Para tanto, a questão de pesquisa foi: Qual é o impacto do Programa Nacional de Emprego de Jovens "Juventude no Trabalho" no Emprego de Jovens no Distrito de Huánuco? A pesquisa foi desenvolvida dentro do desenho experimental, com sua variante pré-experimento, levando os jovens beneficiários do Programa para o grupo deste desenho. A amostra foi de 334 beneficiários de ambos os sexos de 15 a 29 anos. A avaliação das percepções sobre inserção laboral, renda e satisfação profissional dos beneficiários foi por meio de pesquisas e entrevistas. Os resultados do trabalho com relação à variável JOVENES A LA OBRA do ano de 2009 tem um índice de 0,809, para o ano de 2013 de 0,991, observando uma tendência crescente no período do estudo. O mesmo comportamento crescente é observado nos resultados da variável Emprego. Uma das conclusões importantes da pesquisa é que há uma incidência significativa do Programa Juventude para Trabalhar em Emprego a um nível de significância de 5%, além disso, o índice de eficiência do modelo é aceitável com um R2 de 0,782. Este índice permitiu explicar e prever as variáveis da investigação. A utilização destes resultados permitirá às autoridades prestar atenção adequada na luta contra o desemprego.

Palavras-chave: Jovens no trabalho, pobreza, investimento direcionado, emprego, efetividade.

INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente investigación nace con la idea de descubrir y determinar la incidencia de la inversión focalizada y la efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “JÓVENES A LA OBRA” en el Empleo en su ámbito de intervención durante el periodo 2009-2013, debido a que se ha notado unos incrementos de los indicadores del Empleo en los últimos años.

El problema del desempleo y aún más lo relacionado al ámbito juvenil es hoy en día, uno de los más graves problemas que se visualiza en el mundo, incluso en los países desarrollados se presenta como un reto altamente prioritario. La situación laboral de los jóvenes, es sin duda, una preocupación central para el desarrollo de América Latina, a tal punto que la disminución de este indicador es una meta consistente para la reducción de la pobreza.

Alejandro Vera, en el estudio: “La formación de jóvenes para el trabajo en América Latina – CIPPEC” del año 2009, da a conocer que de 106 millones de jóvenes que residen en América Latina y El Caribe, 48 millones se encontraban trabajando en el año 2005 (el 45%), aunque 31 millones lo hacían en empleos precarios (29%). Por su parte, el grupo de los desocupados alcanzaba los 10 millones, completando así el 55% de la población juvenil que se considera económicamente activa.

En el Perú, uno de los segmentos demográficos más perjudicados en los últimos años, en lo que se refiere a inserción laboral ha sido el de los individuos cuyas edades están entre los 14 y 25 años de edad. Estos jóvenes

VIII

no sólo enfrentan altas tasas de desempleo, sino también las más altas tasas de subempleo por ingresos que perciben.

Frente a esta problemática, lentamente va abriéndose camino en la sociedad toda, la convicción de la necesidad de buscar soluciones a la exclusión, mediante la construcción de un nuevo contrato social que cimiente la transformación productiva, la democratización plena y la modernización social.

Asimismo, desde finales de los ochenta se impulsó en la región la implementación de experiencias de capacitación laboral para jóvenes en situación de desempleo estructural o de alto riesgo social. La experiencia pionera se desarrolló con un amplio marco institucional en Chile (Programa Chile Joven) desde donde se extendió a otros países, con adaptaciones según las peculiaridades nacionales: Argentina (Proyecto Joven), Colombia (Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes), Uruguay (Opción Joven, luego Projoven), entre otros.

En el Perú existe una oferta heterogénea de servicios de capacitación ocupacional los cuales son brindados por entidades privadas y públicas, siendo una de ellas a través de programas de capacitación laboral, PROJóven creado en el año 1996 y posteriormente llamado Jóvenes a la Obra, es el Programa de Capacitación Laboral Juvenil del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objetivo es brindar capacitación gratuita a jóvenes de 16 a 24 años, de escasos recursos económicos, facilitándoles el acceso al mercado laboral a través de capacitación técnica orientada a satisfacer la demanda laboral.

IX

En el año 2009, este Programa Nacional de Capacitación Juvenil se descentraliza a la ciudad de Huánuco, como alternativa de un programa especial de capacitación laboral para jóvenes de entre 16 a 24 años en su inicio y luego ampliado de 15 a 29 años, y como política pública del Estado para mejorar las condiciones socio económicas de los jóvenes del quintil más pobre.

Así, se establecen como objetivos de PROJóven (Jóvenes a la Obra) mejorar las oportunidades de empleo de jóvenes de escasos ingresos y dinamizar el sistema de capacitación en la ciudad de Huánuco. En términos prácticos se espera que gracias al programa los beneficiarios logren incrementar sus tasas de inserción en el mercado laboral y sus niveles de ingreso.

En la región Huánuco, todos los años egresan de las instituciones educativas 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 desarrollada se justifica por el análisis a la situación laboral de los jóvenes comprendidos entre 15 a 29 años; y demostrar la incidencia de los programas de capacitación sobre el empleo de los jóvenes beneficiarios del programa.

Para realizar la presente investigación se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Determinar la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.

Objetivos Específicos:

1. Determinar la incidencia de la inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.
2. Determinar la incidencia de la Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.

En la formulación de las hipótesis se han relacionado las variables independientes y dependientes para su comprobación, cuyos resultados demuestran a través de las pruebas realizadas, la existencia de incidencias significativas. Las hipótesis plantadas son:

Hipótesis general.

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” incide significativamente en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.

Hipótesis específicas:

1. “La inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra incide significativamente en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco”.
2. “La Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra incide significativamente en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco”.

La tesis doctoral está organizada en capítulos, en cada uno de los cuales se presenta una descripción cualitativa que permite validar las hipótesis de partida.

En el Capítulo I, se hace referencia al problema de investigación, poniendo de manifiesto su descripción ligado a la problemática del desempleo y su formulación como punto de partida para la investigación. Así mismo, se han formulado los objetivos, hipótesis e identificado las variables independientes y dependientes, se especifican la justificación e importancia del trabajo, así como la viabilidad y limitación para su realización.

En el Capítulo II del marco teórico, los antecedentes referidos a los programas sociales de capacitación e inserción laboral de otros contextos, experiencias a nivel internacional y nacional, así como las bases teóricas conformados por los programas sociales y el empleo, son los que le dan la fuerza y base para la presente investigación.

En el Capítulo III del Marco Metodológico, se identifican el nivel y tipo de la investigación, el diseño y esquema que se ha utilizado, la población y muestra seleccionada, así como la definición operativa de instrumentos de recolección y presentación de datos, y las técnicas de recolección, procesamiento y presentación de datos realizados en la investigación.

En el Capítulo IV de los Resultados, con el fin de lograr los objetivos planteados al inicio de esta tesis, se vació la información obtenida en el trabajo de campo en el software de programa estadístico SPSS para su análisis e interpretación. Además, se realizaron gráficos en el programa Excel, para una mejor comprensión de los resultados.

En el Capítulo V de la Discusión de resultados; se presentan las contrastaciones de los resultados del trabajo de campo con las conclusiones de los antecedentes y con los referentes de las bases bibliográficas de la tesis

Creo que las conclusiones y las sugerencias que se exponen servirán para proponerse otros estudios en profundidad, teniendo en cuenta la metodología y los procedimientos expuestos, así como para que las autoridades y funcionarios de gobierno comprometidos en la dimensión social utilicen los resultados a fin de establecer políticas de gobierno y lograr una mayor reducción del desempleo en el ámbito de intervención del Programa JÓVENES A LA OBRA, contribuyendo al desarrollo humano de la Región Huánuco.

Espero que con vuestras sugerencias se permita profundizar la presente investigación para lograr con mayor precisión, la determinación de los factores que influyen en la generación de más Empleo.

El Autor

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Abstract	V
Resumo	VI
Introducción	VII
Índice	XIII
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1 Descripción del Problema	16
1.2 Formulación del Problema	22
1.3 Objetivo General y Objetivos Específicos	23
1.4 Hipótesis y Sistemas de Hipótesis	24
1.5 Variables	24
1.6 Justificación e importancia	29
1.7 Viabilidad	32
1.8 Limitaciones	33

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	34
2.1 Antecedentes	34
2.2 Bases Teóricas	49
2.3 Definiciones Conceptuales	72
2.4 Definición de términos	89
2.5 Bases Epistémicas	95
2.6 Bases antropológicas	105

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO	108
3.1 Nivel de Investigación	108
3.2 Tipo de Investigación	109
3.3 Diseño y Esquema de Investigación	110
3.4 Población y Muestra	113
3.5 La Muestra	115
3.6 Definición Operativa de Instrumento de recolección de Datos... 118	
3.7 Técnicas de recojo, Procesamiento y Presentación de Datos... 120	

CAPÍTULO IV

RESULTADOS	122
4.1 Resultados del Trabajo de Campo	122
4.2 Prueba de Hipótesis	148

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS	169
5.1. Contrastación de resultados con las conclusiones de los antecedentes.	169

5.2.	Contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas.	172
5.3.	Contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis.	176
5.4.	Aporte científico de la investigación	181

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

El fenómeno de la pobreza ligado a la problemática del desempleo juvenil es hoy en día, uno de los más graves problemas que se visualiza en el mundo, incluso en los países desarrollados como un reto social altamente prioritario. El segmento de los jóvenes enfrenta las complejidades y obstáculos, pero con mayor dificultad que la media de la población: la tasa de desempleo juvenil duplica y triplica la tasa de desempleo general.

Los jóvenes adquieren un valor trascendente y un rol preponderante, al constituir el recurso estratégico del desarrollo integral de las sociedades de los estados de los cinco continentes, siendo la educación, la formación y la capacitación las llaves para la construcción individual y social.

La situación laboral de los jóvenes, es sin duda, una preocupación central para el desarrollo de América Latina, a tal punto que la disminución de este indicador es una meta consistente para la reducción de la pobreza. De manera general, se puede mencionar que en América Latina y el Caribe hay 10 millones de jóvenes desempleados; al mismo tiempo existen 22 millones

de jóvenes que no estudian ni trabajan y más de 30 millones que trabajan en la informalidad y en condiciones precarias.

Alejandro Vera, en el estudio: La formación de jóvenes para el trabajo en América Latina – CIPPEC, da a conocer que de 106 millones de jóvenes que residen en América Latina y El Caribe, 48 millones se encontraban trabajando en el año 2005 (el 45%), aunque 31 millones lo hacían en empleos precarios (29%). Por su parte, el grupo de los desocupados alcanzaba los 10 millones, completando así el 55% de la población juvenil que se considera económicamente activa. De los restantes 48 millones, dos de cada tres se encontraban estudiando, dejando un preocupante grupo de 16 millones de jóvenes que no estudian ni buscan trabajo, que representan el 15% del total. Se aprecia que un 54% de jóvenes enfrenta algún problema para su inserción laboral y social, esto es, 57 millones de jóvenes (OIT, 2007)¹.

De otro lado, diversos estudios basados en la teoría del capital humano muestran que la capacitación proporciona un conjunto de habilidades necesarias para la producción de bienes y servicios y logra aumentar la productividad y, por ende, los ingresos de los individuos. En Saavedra (1997) y en Chacaltana y Saavedra (1999) se ha mostrado que estas inversiones, aunque no aseguran a todos los jóvenes una mayor empleabilidad en el mercado de trabajo, a los que sí logran acceder a él y culminar todas las etapas previstas para su inserción, les genera un beneficio permanente en

¹VERA, Alejandro (2009) "Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina" – Centro de implementación de políticas públicas para la equidad y el crecimiento" – CIPPEC, Buenos Aires – Argentina. Consultado: 30 de Agosto del 2008. <http://www.oei.es/pdf2/jovenes_formacion_trabajo_america_latina_vera.pdf>

términos de ingresos, respecto de otros jóvenes con características similares que no han recibido entrenamiento ocupacional.

Los datos sociodemográficos actuales para América Latina y el Caribe, permiten inferir que persistirán dos características relevantes: el elevado porcentaje de menores de 24 años, que hoy representan el 50% de la población y las condicionantes de la pobreza estructural (39% de los habitantes de la región se encuentran por debajo de la línea de pobreza)

La extrema segmentación ya tradicional de las sociedades, y la implementación de cambios estructurales en el modelo de desarrollo con altas tasas de desempleo vuelve imprescindible el surgimiento de nuevos paradigmas en las políticas sociales: la “universalización de los derechos” mediante la educación universal y la “igualdad de oportunidades” con acciones puntuales dirigidas a los grupos vulnerables, buscando su inserción laboral. En estos nuevos paradigmas de las políticas sociales, los jóvenes adquieren un valor trascendente y un rol preponderante, al constituir el recurso estratégico del desarrollo integral de la sociedad, siendo la educación, la formación y la capacitación las llaves para la construcción individual y social.

Lentamente va abriéndose camino en la sociedad toda, la convicción de la necesidad de buscar soluciones a la exclusión, mediante la construcción de un nuevo contrato social que cimiente la transformación productiva, la democratización plena y la modernización social.

En el Perú, uno de los segmentos demográficos más perjudicados en los últimos años, en lo que se refiere a inserción laboral ha sido el de los

individuos cuyas edades están entre los 14 y 25 años de edad. Estos jóvenes no sólo enfrentan altas tasas de desempleo, sino también las más altas tasas de subempleo por ingresos.

Las explicaciones a este fenómeno son varias: la explosión demográfica de los 70's y el aumento de la tasa de actividad; el deterioro de la calidad de la educación, así como el incremento de jóvenes en las ciudades debido a las migraciones desde el interior del Perú hacia las ciudades capitales, principalmente Lima (capital del Perú). Según el Ministerio de Trabajo y Promoción Social -MTPS (2005), la migración ha determinado que la tasa de crecimiento de la población de Lima sea significativamente mayor a la del total del país y de la capital de los departamentos frente a sus provincias. Todo esto genera que los jóvenes de menos recursos no tengan una adecuada formación que les permita tener adecuadas competencias para el trabajo y por lo tanto ser competitivos en el mercado laboral, sino que terminan siendo desplazados y marginados en la sociedad.

En relación con la institucionalidad de la formación profesional en la región, se advierte que desde los años cuarenta se desarrollaron las instituciones de formación profesional (IFP), la mayoría de ellas en el ámbito del sector laboral, aunque orientadas a promover el aprendizaje de menores y la capacitación de trabajadores adultos, a través de programas de educación no formal. Por otra parte, se registra la existencia de instituciones de educación técnica media (ETM) en el sistema educativo formal, dirigida a la formación de técnicos de nivel intermedio.

La priorización de la competitividad y la productividad, en el nuevo paradigma del trabajo, junto a la expansión del empleo por debajo de lo

esperado, encuentran a las IFP y ETM transformando y modernizando su gestión y sus estrategias de capacitación basadas en competencias laborales.

Asimismo, desde finales de los ochenta se impulsó en la región la implementación de experiencias de capacitación laboral para jóvenes en situación de desempleo estructural o de alto riesgo social. La experiencia pionera se desarrolló con un amplio marco institucional en Chile (Programa Chile Joven) desde donde se extendió a otros países, con adaptaciones según las peculiaridades nacionales: Argentina (Proyecto Joven), Colombia (Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes), Uruguay (Opción Joven, luego Projoven), entre otros.

En el Perú existe una oferta heterogénea de servicios de capacitación ocupacional los cuales son brindados por entidades privadas y públicas a través de programas de capacitación laboral, PROJóven, es el Programa de Capacitación Laboral Juvenil del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objetivo es brindar capacitación gratuita a jóvenes de 16 a 24 años, de escasos recursos económicos, facilitándoles el acceso al mercado laboral a través de capacitación técnica orientada a satisfacer la demanda laboral. Este Programa fue creado el año 1996 por el Gobierno del Perú, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y se descentralizaron a otras regiones del país en forma progresiva, llegando a Huánuco en el año 2009. En ese mismo año, en la ciudad de Huánuco, se instala el Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJóven, como alternativa de un programa especial de capacitación laboral para jóvenes de entre 15 a 24 años, y como política pública del Estado para mejorar las condiciones socio económicas de los jóvenes del quintil más pobre.

Así, se establecen como objetivos de PROJóven mejorar las oportunidades de empleo de jóvenes de escasos ingresos y dinamizar el sistema de capacitación en el país. En términos prácticos se espera que gracias al programa los beneficiarios logren incrementar sus tasas de inserción en el mercado laboral y sus niveles de ingreso. Así mismo, otros resultados esperados del programa son reducciones en la duración del desempleo y una mayor participación de las mujeres en actividades tradicionalmente masculinas (menor segregación ocupacional).

El programa consiste básicamente en financiar la capacitación teórica y práctica de un grupo de beneficiarios pertenecientes a una determinada población objetivo. Para ello PROJóven convoca a entidades de capacitación (ECAPs) para que organicen los cursos en los cuales participaran los beneficiarios del programa. Previamente las ECAPs pasan por un proceso de calificación que toma en cuenta la experiencia, capacidad de gestión y recursos humanos de estas entidades, así como los costos de los cursos ofrecidos.

La población objetivo de la cual provienen los beneficiarios del programa está compuesta por jóvenes de ambos sexos, de escasos recursos familiares o en situación de pobreza, con bajos niveles de escolaridad y que se encuentren desempleados o sub-empleados. A través de un proceso de focalización y acreditación PROJóven asegura el cumplimiento de estos requisitos en el grupo de beneficiarios del programa. Asimismo, el programa se encarga de asignar a los beneficiarios entre los cursos disponibles.

En el Perú el Programa Nacional de Empleo Juvenil PROJóven fue creado por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

(MTPE) en 1996, aprobado mediante Resolución Ministerial N°077-96-TR; y mediante Decreto Supremo N° 282-2011-TR del 20 de agosto del 2011, se creó el Programa Nacional de Empleo Juvenil: “Jóvenes a la obra”, establecido sobre la base de la Unidad Ejecutora 002 -Capacitación Laboral Juvenil - PROJóven, manteniendo la continuidad de la actividad administrativa y presupuestaria, asimismo el programa asume el íntegro de sus obligaciones y derechos.

Este programa, orientado a crear oportunidades laborales en la población joven vulnerable tiene como objetivo principal: facilitar el acceso de jóvenes de 15 a 29 años de edad con escasos recursos económicos al mercado laboral formal, a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral.

Sin embargo, en la realidad de la región Huánuco, este programa no parece reflejar los resultados esperados, por las deficiencias y distorsiones en su medición correcta desde la selección o focalización de los beneficiarios, el seguimiento en el apoyo; y por las formas metodológicas empleados para su evaluación. Por lo que se hace necesario realizar una investigación que demuestre si efectivamente, este programa influye en la disminución del desempleo en el distrito de Huánuco.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Problema general.

PG: ¿Cuál es la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco?

1.2.2. Problemas específicos.

PE₁: ¿Cuál es la incidencia de la inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco?

PE₂: ¿Cuál es la incidencia de la Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.3.1. Objetivo General:

OG: Determinar la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.

1.3.2. Objetivos Específicos:

OE₁: Determinar la incidencia de la inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.

OE₂: Determinar la incidencia de la Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.

1.4. HIPÓTESIS Y SISTEMA DE HIPÓTESIS.

1.4.1. Hipótesis general.

Hi. El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” incide significativamente en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.

1.4.2. Hipótesis específicas:

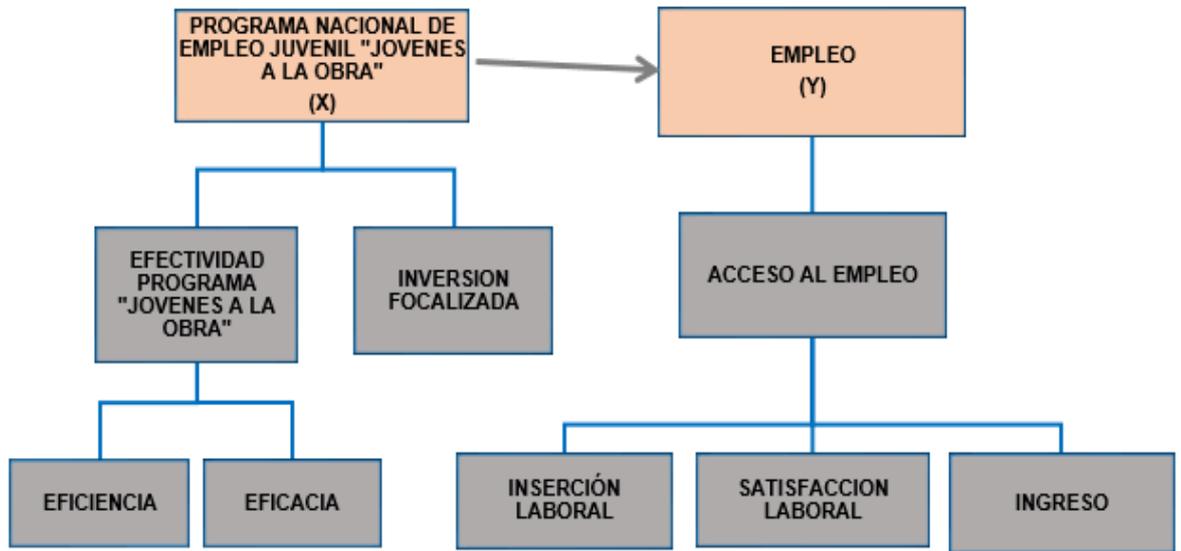
Hi₁: “La inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra incide significativamente en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco”.

Hi₂: “La Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra incide significativamente en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco”.

1.5. VARIABLES.

HIPÓTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
Hi:	Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra	Empleo
Hi ₁	Inversión focalizada	Empleo
Hi ₂	Efectividad	Empleo

Gráfico N° 01
Gráfico de relación de variables



1.5.1. Operacionalización de las variables:

a). Variable independiente.

Variable Independiente	Programa Nacional de Empleo juvenil "Jóvenes a la Obra"			TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Definición Conceptual	Definición Operacional			
	Dimensión	Sub Dimensión	Indicador	
Es un Programa Social de Capacitación Laboral Juvenil perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para brindar oportunidades de capacitación a jóvenes en situación de pobreza para su posterior inserción al mercado laboral.	Inversión Focalizada	-----	<ul style="list-style-type: none"> Monto de transferencia a beneficiarios del programa Monto de gasto total del programa. Índice de inversión focalizada del programa "Jóvenes a la Obra" 	PROGRAMA EXPERIMENTAL
	Efectividad	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> % de costos operativos Costo unitario de proveer el servicio Gastos ejecutados frente a recursos utilizados Gastos ejecutados frente a beneficiarios atendidos 	
		Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de cumplimiento de metas con los resultados alcanzados. Nivel de cobertura y oportunidad.. Beneficiarios atendidos contra beneficiarios programados Beneficiarios atendidos en el período contra beneficiarios atendidos en el período anterior. Recursos asignados contra recursos necesarios. Reducción del problema que busca paliar el programa. 	TÉCNICA : Análisis documental. INSTRUMENTO: Lista de cotejo

b). Variable dependiente.

Variable dependiente	Empleo		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Definición Conceptual	Definición Operacional		
	Dimensión	Indicador	
Es el trabajo realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario. Al trabajador contratado se le denomina empleado y a la persona contratante empleador.	Inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes con puestos de trabajo según sexo. • Jóvenes con contrato de trabajo. • Índice de inserción laboral. • Jóvenes desempleados. 	TECNICA ₁ : Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario.
	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de bonificaciones e incentivos. • Seguro de salud • Asensos y promociones • Satisfacción con las tareas y puesto. 	
	Ingreso	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con remuneración inferior al mínimo. • Trabajadores con remuneraciones igual al mínimo. • Trabajadores con remuneraciones superiores al mínimo. 	

Variables de HG:

- Variable Independiente: Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”.

Para este estudio se ha definido operacionalmente la variable Jóvenes a la Obra, como:

Jóvenes a la Obra = Inversión Focalizada + Efectividad

Dónde: Efectividad = Eficiencia + Eficacia

- Variable Dependiente: Empleo en el distrito de Huánuco.

Variables de Hipótesis Específicas:

Variables de H₁:

- **Variable Independiente:** La inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”.

Definición conceptual de inversión focalizada:

La inversión focalizada es una dimensión del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” y conceptualmente se le define como el monto de transferencia monetaria en Nuevos Soles efectuada en la capacitación de los beneficiarios del Programa Jóvenes a la Obra.

Definición operacional de inversión focalizada:

La inversión focalizada, operacionalmente se ha definido en la presente investigación como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$INV F = \frac{TRANSCABENEF}{TOTGAST}$$

Dónde:

INV F: Índice de inversión focalizada en el año i.

TRANACABENEF: monto de transferencia monetaria en Nuevos Soles efectuada en la capacitación de los beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra en el año i.

TOTGAST: es el monto total gastado en nuevos soles por el programa Jóvenes a la Obra en el año i

- **Variable Dependiente:** Empleo en el distrito de Huánuco.



- **Variable Independiente:** La Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”.

- Definición conceptual de la EFECTIVIDAD:

El Factor “EFECTIVIDAD” es una dimensión de la variable independiente “Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”.

La Efectividad se define conceptualmente como la característica del programa social que es eficiente y que además es eficaz. En otros términos, es la característica de un programa social que utiliza adecuadamente los recursos y que además cumple los objetivos o metas.

- Definición Operacional de la EFECTIVIDAD:

Para que el factor **Efectividad** pueda ser medido, se utilizan dos sub-factores:

- La Eficiencia
- La Eficacia

Entonces, operacionalmente, se define el factor Efectividad como:

$$\mathbf{Efectividad = Eficiencia + Eficacia}$$

Donde **la Eficiencia** se define como la relación proporcional entre la totalidad de jóvenes beneficiarios y el total del gasto corriente del Programa Jóvenes a la Obra.

$$EFICIENCIA = \frac{\text{Total anual de jóvenes que recibieron transferencia monetaria en capacitación}}{\text{Total gasto corriente anual del programa}}$$

La Eficacia se define como la proporción de beneficiarios atendidos por el Programa Jóvenes a la Obra entre el total de jóvenes pobres en el ámbito de intervención del Programa.

$$EFICACIA = \frac{\text{Total anual de jóvenes atendidos por el Programa}}{\text{Total anual de Jóvenes Pobres en el distrito de Huánuco}}$$

- **Variable Dependiente:** Empleo en el distrito de Huánuco.



1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

1.6.1. Justificación. -

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.

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 16 a 29 años; y por la relevancia de los aportes en los siguientes aspectos:

En lo social:

La presente investigación tiene relevancia social porque permitirá cuantificar en el tiempo la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, en sus dos dimensiones: inversión focalizada y efectividad, sobre la disminución del desempleo. Dado que los programas sociales Focalizados con transferencia monetaria condicionada se 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 a la Obra” sobre un objetivo nacional, la reducción del desempleo y por lo tanto de la pobreza.

En lo Metodológico:

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 a la Obra”, 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.

Relevancia teórica:

El presente estudio permite un nuevo conocimiento sobre la evaluación de un programa social focalizado con transferencias monetarias en el Perú, 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.

Relevancia 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 a la Obra se ha incrementado desde su creación en el año 1996, aún sigue siendo insuficiente.

Determinar la incidencia del programa “Jóvenes a la Obra” sobre el desempleo, 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 a la Obra, y además se

sugerirán sobre los 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.

1.6.2. 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 los años del 2009 al 2013 del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” para demostrar su incidencia sobre el empleo en el distrito de Huánuco.

De acuerdo a esto, cabe señalar que según la bibliografía revisada existe información sobre evaluaciones durante las capacitaciones y expost hasta unos ochos 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.

1.7. VIABILIDAD.

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 a la Obra (MTPE, ECAPs, Empresas), hace posible la realización de la investigación.

- El distrito de Huánuco, como ámbito del proyecto donde se ejecutó el Programa “Jóvenes a la Obra”, 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.

1.8. LIMITACIONES.

Tiempo del Investigador:

En la disponibilidad de tiempo por parte del investigador y de los colaboradores existieron ciertas restricciones para dedicarse a tiempo completo al proyecto de investigación. Por lo que, para contrarrestar esta limitación se tuvo que estructurar un cronograma y horarios de trabajo, fijándose días y horas exclusivas para la dedicación al trabajo de investigación. Esta programación, dio como resultado la inversión de mayor tiempo de lo previsto a la investigación, pero culminándose con bastante éxito.

CAPÍTULO 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.

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.

Evaluación de los programas Opción Joven y Projoven en Uruguay.

Buchely, M, y Gonzáles M. (1997). ***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), por los consultores Marisa Bucheli y Martín González Rozada, 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.

Narajo, A. (2001). **“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.².-

La evaluación aplicada para medir el impacto del Programa Projoven 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 Projoven, 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

²Este apartado está basado en el trabajo presentado por Alicia Naranjo en julio del 2001 como tesis para obtener el título de Master en Políticas Públicas otorgado por la Universidad ORT Uruguay. El título original de la investigación es: *“El impacto de la formación profesional para jóvenes pobres sobre su inserción en el mercado laboral uruguayo: el Programa Projoven”*.

adecuadas al mercado de trabajo y los mecanismos establecidos para facilitar la inserción laboral eran eficientes. Desde este punto de vista puede decirse que Projoven 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 Projoven 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.

Conclusiones sobre cada una de las dimensiones abordadas en esta evaluación:

- **Empleo:** Tras el paso por el Programa, puede afirmarse que la probabilidad de que un joven obtenga trabajo es claramente superior a la que tenía antes de su ingreso. Cuando se comparó la situación del empleo de los jóvenes en ambos momentos (inicial y final) fue posible identificar acciones de esta institución que beneficiaron a los jóvenes que recibieron la capacitación.
- **Calidad del empleo:** Projoven también incidió en el mejoramiento de la calidad del empleo que los egresados obtuvieron al hallarse que los jóvenes

que siguieron la estrategia de búsqueda de empleo a través de la pasantía tuvieron mayor probabilidad de conseguir un empleo formal.

- **Nivel Salarial:** el Programa Projovent tuvo una influencia positiva sobre los niveles salariales alcanzados por el beneficiario. Hay un efecto claro sobre el salario logrado por los jóvenes cuando el trabajo fue conseguido por la Entidad de Capacitación al finalizar el curso.

La Mora, G. (2003). *“La capacitación en oficios y su incidencia en la inserción laboral”*. Tesis para título de Administrador Público. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago. Chile.³.-

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.

Para el análisis de la comparación de la situación ocupacional se tomó como referencia la encuesta de la socióloga Nelly Gutiérrez⁴, y la encuesta aplicada por la tesista en el año 2003.

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.

³La capacitación en Oficios y su Incidencia en la Inserción Laboral-Gloria Lara Mora-Tesis para optar el título de Administrador Público-Santiago de Chile 2003

⁴“Encuesta de Seguimiento Laboral” Socióloga Nelly Gutiérrez.-CORDESAN Diciembre 2001.

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.

Nivel Nacional.

Julcahuanga, J. (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.⁵.-

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

⁵“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 optar el grado de magister en Gerencia Social, realizado por Juan Alberto Julcahuanga, 2013.

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:

- a) 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.
- b) 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.

- c) El currículo formativo de PROJoven 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.
- d) Las estrategias de capacitación del Programa PROJoven, 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.

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 resultados 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%.

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). 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.

Antecedentes teóricos

De Moura, C. (1997), ***“Una experiencia pionera revisada”***. Boletín CINTERFOR N°139-140, abril-setiembre. Argentina. -

Este artículo analiza un proyecto destinado a la capacitación de jóvenes desocupados que se llevó a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Argentina. En el mismo se presentan algunos de los avances y problemas que, a criterio del autor, surgen de los aportes efectuados por el Proyecto Joven. Cláudio de Moura Castro se desempeñaba a esa fecha como Jefe de la División de Programas Sociales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El Proyecto Joven en Argentina se financió con parte de un préstamo del BID para apoyar al Ministerio de Trabajo en un programa de formación para los jóvenes desocupados. El gobierno argentino usufructuó un préstamo de 154 millones de dólares y a 1997 ya llevaba invertido el 73% de ese presupuesto; y aportó 67 millones de recursos propios en este programa para capacitar a jóvenes de entre 16 y 19 años de edad. De los 102,449 estudiantes elegidos, 56,600 ya habían egresado. Es interesante notar que la tasa de deserción fue sumamente baja para cursos de esa índole (alrededor del 10%).

Los resultados presentados en el boletín provienen de un estudio supervisado por el gobierno argentino y no por el BID. La evaluación realizada no ha permitido desarrollar todas las evaluaciones de impacto que se hubiera querido obtener, ya que sólo nos dicen si las personas se emplearon en los 11 meses que antecedieron al estudio, el tipo de empleo que consiguieron y el sueldo. Según las comparaciones, el empleo de los hombres del grupo testigo subió del 51% al 59,9% en el intervalo de 11 meses, en tanto que el de los del grupo experimental pasó del 43,7% al 61,3% en el mismo período. Dicho de otro modo, el empleo aumentó en un 40,3% para el grupo experimental y sólo un 16,5% para el de control.

El promedio salarial para los hombres del grupo testigo es ligeramente superior al de los beneficiarios durante casi todo el período de 11 meses. No obstante, si bien los ingresos del grupo testigo tienden a bajar, en el grupo experimental van en aumento de \$323 a \$325 en promedio.

Aedo, C. Pizarro, M. (2001). ***“Rentabilidad Económica del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes Chile Joven”***. Estudio realizado para INACAP. Chile. -

Este trabajo realizado por Cristián Aedo⁶ y Marcelo Pizarro Valdivia⁷ en el año 2001, presenta una estimación del impacto del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes CHILE JOVEN sobre los participantes en tres variables: ingresos laborales, probabilidad de estar ocupado y probabilidad de tener un empleo formal. Para efectuar la estimación de los impactos del programa sobre los participantes se utilizó la metodología de estimadores de matching basada en las propensiones estimadas a participar.

A pesar del tiempo transcurrido desde el inicio del programa Chile Joven (1991), no se ha llevado a cabo una evaluación de éste con una metodología que intente superar los sesgos reconocidos en la evaluación de impacto de programas sociales (Heckman y otros, 1997; Heckman y otro, 1999).

En el presente trabajo, se realizó una investigación cuantitativa de tipo no experimental basada en la metodología de Propensity Scores Matching Estimators expuesta por Heckman, Ichimura y Todd (1998), adaptada y aplicada a datos de una muestra de *participantes* y *controles* de los cursos correspondientes a dos llamados a licitación del programa, realizados el año 1997.

La información utilizada provino de una encuesta realizada el año 1998 por Santiago Consultores Asociados (SCA), en el marco de un estudio de evaluación de impacto del programa por mandato del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, organismo dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.

⁶Cristian Aedo, Director de Desarrollo y Estudios, INACAP, caedo@inacap.cl.

⁷Marcelo Pizarro Valdivia, Coordinador del Proyecto de Asistencia Técnica a Chile Solidario, División Social de MIDEPLAN, mpizarro@mideplan.cl.

La investigación respondió a tres preguntas básicas: (i) ¿Tuvo el programa Chile Joven un impacto significativo en los ingresos laborales de los participantes?; (ii) ¿Tuvo el programa un impacto significativo en la probabilidad de estar empleado de los participantes?; y (iii) ¿Tuvo el programa un impacto significativo en la probabilidad de los participantes de tener un empleo formal?

Respecto a la primera interrogante, los resultados sustentan la hipótesis de que el programa tiene impacto sobre los ingresos de los participantes en el caso de los jóvenes. Es decir, el programa efectivamente tendría un impacto para este grupo, tanto hombres como mujeres a un nivel de confianza de 95%. En términos relativos a la situación de origen, el mayor impacto se observa sobre las mujeres jóvenes. En el caso de los adultos, no existiría un impacto sobre ingresos laborales para este grupo atareo. En general, sin embargo, el estudio sugiere la existencia de un impacto del programa sobre los ingresos laborales de los participantes de alrededor de un 26,5%.

En relación con la segunda pregunta, los resultados sugieren de manera contundente, que el programa, en general, tuvo un impacto sobre la probabilidad de estar ocupado de los participantes. La magnitud del impacto, de alrededor de 23 puntos porcentuales, es importante teniendo en cuenta que el 51,59 % de los participantes no estaba ocupado el mes anterior el inicio de los cursos. Los resultados son especialmente robustos par el caso de las mujeres y los jóvenes.

En cambio, los resultados indican una respuesta negativa a la pregunta planteada para los adultos, especialmente los hombres.

En cuanto al tema de la probabilidad de tener un empleo formal, los resultados sugieren en general, una respuesta positiva. El impacto sería de

alrededor de 19 puntos porcentuales. En esta variable, también se obtienen resultados robustos para los jóvenes, pero para los adultos no existen impactos estadísticamente significativos.

Gonzales, C., Ripani, L. y Rosas, D. (2012). ***“¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?”***⁸. Unidad de mercados laborales y sociales. BID. -

En esta publicación se pone énfasis en el análisis de los programas de capacitación para la inserción laboral de los jóvenes de seis países. El análisis se centra en seis programas en diferentes países de la región. Cuatro de ellos son programas denominado de Tipo⁹: Juventud y Empleo en República Dominicana, Projoven en Perú, Procajoven en Panamá y Jóvenes en Acción en Colombia. Los dos restantes, Proempleo en Honduras y aun Bécate en México, son Programas Tipo 2¹⁰.

Los resultados de las evaluaciones de impacto son examinados en base a los análisis estadísticos de encuestas y en los resultados de las entrevistas en profundidad, se exploran los canales o mecanismos mediante los cuales los programas pueden haber afectado las condiciones laborales de los jóvenes.

Variación en las tasas de inserción. - El énfasis en la intermediación en el caso de los Programas Tipo 2 se traduce en los indicadores de inserción a corto plazo. Como se observa en el Cuadro 1, el porcentaje de jóvenes que son contratados por la empresa al finalizar la pasantía es bastante superior en

⁸ ¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?, estudio realizado por: Carolina González-Velosa, Laura Ripani, David Rosas-Shady,-BID. Publicado en febrero del 2012.

⁹ a. Ofrecen capacitación en aula y entrenamiento en firma, b. Delegan buena parte de la gestión en centros privados de capacitación, c. La orientación a la demanda funciona a través de cartas de intención, d. Se dirigen a jóvenes de estratos socioeconómicos bajos, e. Se ejecutan por convocatorias.

¹⁰ a. Ofrecen entrenamiento en firma, b. La operación está enteramente a cargo de agencias gubernamentales, c. Introducen compromisos de contratación, d. Los beneficiarios pasan por un proceso selectivo, e. Se ejecutan de manera continua

el caso de estos programas. Ahora bien, esto no sólo es un resultado del compromiso de contratación que asumen las empresas en este tipo de programas. Los resultados del trabajo de campo también sugieren que esto es consecuencia de que, al operar por medio de convocatorias, los programas Tipo 1 (salvo el caso de Juventud y Empleo de República Dominicana) introducen inflexibilidades en los tiempos de operación del programa que impiden que los jóvenes se vinculen con las firmas en el momento preciso en que surgen las vacantes. Finalmente, también interviene el hecho de que los Programas Tipo 1 suelen atender a una población menos calificada y, por lo tanto, más difícil de emplear (porque, por ejemplo, son menores, más pobres y/o menos educados).

Cuadro N° 01
Indicadores de inserción

Indicador	Programas Tipo 1			Programas Tipo 2		
	Juventud y Empleo (República Dominicana)	Procajoven (Panamá)	Jóvenes en Acción (Colombia)	Proempleo (Honduras)	Bécate Mixta (México)	Bécate Capacitación Práctica Laboral (México)
Inserción en la empresa en la cual hizo la pasantía	33% (recibe oferta de la empresa al terminar la pasantía)	22% (contratado por la empresa al final de la pasantía)	32% (contratados en empresa en la que hicieron la pasantía)	94% (contratado por la empresa al final de la pasantía)	72% (consiguió su primer trabajo después del curso en la empresa de la pasantía)	50% a 70% (contratado por la empresa al final de la pasantía)

Fuente: Gonzales, C., Ripani, L. y Rosas, D. (2012). *“¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?”*

Chacaltana, J. (2004). *“La inserción laboral de los jóvenes en Perú”*¹¹. Proyecto regional “Integración de jóvenes al mercado laboral”. CEPAL/GTZ. -

El presente estudio realizado en el año 2004 se centra en la dinámica del mercado laboral en Perú, los resultados obtenidos arrojan que, las

¹¹ Este documento ha sido preparado por encargo de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) de las Naciones Unidas, en el marco del proyecto regional “Integración de jóvenes al mercado laboral” que auspicia esta entidad en coordinación con la GTZ. Vanessa Ríos colaboró como asistente de investigación.

condiciones en las que los jóvenes se insertan laboralmente generan serias dudas sobre este proceso. Ante ello, se han generado programas y políticas orientadas a mejorar esta situación. En este documento se ha realizado un análisis detallado de cifras y experiencias de apoyo a la inserción laboral de jóvenes. En lo que se refiere a la relación entre empleo y juventud, las cifras mostradas en este documento indican que los jóvenes no solo enfrentan problemas de inserción (en el sentido de mayor desempleo), sino que, además, aquellos que logran conseguir un empleo trabajan en condiciones bastante precarias.

En cuanto a las políticas e intervenciones de apoyo a la inserción laboral de jóvenes, este estudio ha encontrado políticas y programas de carácter bastante diverso, algunas de los cuales permiten extraer algunas lecciones interesantes. En las políticas y sus resultados se ha encontrado que existen políticas generales y específicas de apoyo a jóvenes. Lo que no se ha encontrado es evidencia sobre resultados y quizás este sea un punto para la agenda de la presente investigación.

Los programas específicos parecen haber tenido un mejor destino. Existen experiencias de apoyo al empleo dependiente y experiencias de apoyo al empleo independiente. Respecto al primer grupo existe más experiencia y discusión en el país. Existen incluso programas bastante innovadores – como el Pro Joven y el Caplab- que han llegado a evaluar sus impactos y mostrar resultados promisorios. Esto ha llevado a que se discuta el tema de su ampliación y los efectos que esto produciría.

Falta de evidencias sobre evaluaciones e impactos a largo plazo.

En el caso de los programas implementados en ALC, se tiene poca información sobre las evaluaciones de impactos a mediano y largo plazo. Como se ve, no existe evidencia sobre los efectos en un periodo superior a los dos años. Esto se debe, en parte, a que para investigar impactos en el largo plazo se requiere enfrentar grandes retos en materia de recolección de datos. Por ejemplo, los jóvenes suelen tener una gran movilidad y ubicarlos tiempo después de su participación en el programa puede ser costoso. Sin embargo, es importante hacer esfuerzos en esta dirección, pues el impacto puede variar en el tiempo y sólo las estimaciones a mediano y largo plazo permiten realizar un análisis riguroso de la relación costo-efectividad.

2.2 BASES TEÓRICAS.

BASE TEÓRICA N° 01: 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.

2.2.1 Programas y Políticas Sociales

Pobreza:

La noción de pobreza, de manera general, alude a la de privación o carencia de los medios necesarios para la subsistencia de los grupos más desfavorecidos de la sociedad. No obstante, en los últimos tiempos, se han producido cambios en torno a los conceptos de pobreza. Estos cambios en la concepción de pobreza se han centrado en la distribución del ingreso, cuyos orígenes se encuentran en la estructura productiva de un país y a una distribución inequitativa de la riqueza.

Al respecto, Cartaya (1991) define la pobreza como: “una situación de privación absoluta que sufren determinados grupos cuando se le compara con una norma que refleja el nivel de bienestar” (p.232).

Por otro lado, Sonntang (2004) señala que la pobreza:

Es el resultado de la incapacidad de sociedades enteras (y de los individuos que las componen) de enfrentar con éxito las transformaciones que resultan de la globalización y que desaparecen en la medida que tales cambios alcanzan las culturas societales y las mentalidades individuales, y los guías hacia la competitividad, o en la medida en sus efectos benéficos lleguen a todos los sectores y grupos que la componen. (p.21)

Esta nueva forma de concebir la pobreza forma parte del pensamiento social y económico dominante que se explica por la nueva lógica de valoración del capital, cuyo efecto desintegrado de las sociedades excluye a grandes contingentes poblacionales del nuevo orden.

Programas y Políticas Sociales:

Programa Social como concepto, es un término con límites muy vagos y contenidos muy amplios al igual que el término Política Social. Tratar de

establecer conceptualmente a los programas sociales es una tarea titánica dentro del contexto de las ciencias sociales, esto es debido a que es un término equivoco o de difícil acepción.

No es uniforme la conceptualización sobre los programas sociales, se observan diversas tendencias, algunas amplias y otras restrictivas. Esta diversidad parte de que tanto los programas sociales como la política social tienen que ver con todos los ámbitos de la vida social, tales como el laboral, lo caritativo - asistencial, la beneficencia social, los derechos sociales, la previsión social, la seguridad social, las demandas sociales etc.

Sin embargo, podemos señalar, que en la definición de programa social se encuentran dos posiciones extremas, de por sí, dentro de las cuales se establece una diversidad de conceptos y posturas ideológicas. Autores como **Franco –Cohen, Stahl, Maingon, Méndez C.** entre otros han definido estos dos extremos como la Tesis Universal y la Tesis del Particularismo. Esta distinción se basa específicamente en el tipo de “IMPACTO” sobre la población a beneficiar, que conlleva en su accionar un programa social.

La tesis Universalista, entiende que los ciudadanos que tengan cierta condición o cumplan ciertas características serán beneficiarios del impacto del programa social. Debe entenderse aquí que el beneficio está dirigido a todos los integrantes de una población que mantengan una o varias características específicas. Por su parte, la tesis del Particularismo se caracteriza por un aumento de la selectividad de la población a beneficiar, esto quiere decir que aunque exista una población con una característica específica (la pobreza extrema, por ejemplo) no necesariamente los integrantes de esa población serán en su totalidad atendidos. La intención de la “focalización” del impacto de

un programa social, según esta tesis, está orientada a maximizar la utilidad social neta del programa, es decir a la atención social con el mínimo gasto posible y en tal sentido no es ilógico pensar que si se atiende a menos usuarios debido a la focalización, más alta será esa utilidad social neta.

A manera de síntesis, diremos que toda Política Social debe ser entendida como aquella acción estatal cuya normativa y direccionalidad está destinada a impactar a todos los segmentos de una sociedad. Este impacto se descifra como todos aquellos cambios positivos que puede sufrir la estructura de una sociedad. El significado semántico de social que posee este tipo de política "pública" se refiere a que tiende a privilegiar o atender específicamente las demandas, aspiraciones y necesidades sociales no económicas **(Musto, 1975: 29)**.

Una visión macro de la Política Social (Tesis del Estado de Bienestar) la identifica con el conjunto de medidas y medios estatales para alcanzar todos los objetivos que promuevan al bienestar social, la justicia y la paz social **(Méndez C, 1992 : 117 - 119)**. Esta visión señala que la orientación de la Política Social está dirigida hacia la búsqueda del bienestar y la mejoría de las condiciones "materiales de vida" de la sociedad. La política social será entonces según esta tesis, llamada también "Universal", acciones que estarán íntimamente relacionadas con la distribución de recursos de todo tipo en una sociedad determinada. Esta distribución se cumple a través de la provisión de servicios sociales, que para algunos sectores de la sociedad podrían ser selectivos en el mercado. Estos servicios conciernen al área de la salud, seguridad social, vivienda, recreación, área laboral etc. **(Musto, 1975: 31 / Méndez C, 1992: 135 / Uzcategui, 1990 / Stahl, 1994: 53)**.

En contra parte, una visión más restrictiva sobre la Política social, la reduce al conjunto de medidas tomadas en los sectores sociales, con un criterio institucional y que intenta rápidamente y de manera paliativa, responder las demandas de determinadas poblaciones objetivas (Tesis del Particularismo). En esta visión las políticas sociales serán subordinadas y subsidiarias de las políticas económicas. En tal sentido, es común observar que a la aplicación de medidas de ajuste estructural (Neoliberalismo) le acompañan políticas sociales y programas sociales muy focalizados y remediativos que no buscan resolver el "problema social" sino aminorar los efectos de las drásticas medidas económicas. **(Gonzalez, 1996: 31 / Sthal, 1994: 53-54).**

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 región¹².

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 subocupados; 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

¹²Así, por ejemplo, Chile Joven influenció el diseño de programas en Venezuela (1993), Argentina (1994), Paraguay (1994), Perú (1996), Republica Dominicana (1999), Colombia (2000), Panamá (2002) y Haití (2005). Por su parte, variantes del programa Probecat fueron implementadas en Panamá (2002) y Honduras (2006)

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 semicalificada, 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 Reconversión 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 semicalificados 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 ó 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.

Chile: Programa Chile Joven. -

El Programa Chile Joven fue creado en 1991 y su propósito fue capacitar a jóvenes en situación de riesgo social y/o desempleo estructural. Los organismos encargados de administrar su ejecución fueron el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

El Programa ofreció una mezcla de formación en clases y experiencia práctica en firmas y estuvo orientado a la demanda usando instituciones capacitadoras privadas para identificar las oportunidades del mercado.

El programa se desarrolló en dos fases. La primera fue financiada con fondos del Estado de Chile más un crédito del BID, se desarrolló entre 1991 y 1995, tuvo como meta capacitar a cien mil jóvenes y dio prioridad a la integración social de los jóvenes. La segunda fase, cuya meta fue dar 70.000 oportunidades de capacitación en tres años, se orientó más hacia los requerimientos del sector productivo y la inserción laboral; comenzó en 1996, esta vez íntegramente financiada por el gobierno de Chile, y aunque estaba proyectada hasta 1998, fue extendida hasta el año 2002.

Para SENCE, el objetivo general del Chile Joven era generar oportunidades de inserción laboral para los jóvenes pertenecientes a familias de bajos ingresos. En el caso de FOSIS, fue contribuir a la integración social (laboral o estudiantil) de jóvenes provenientes de familias pobres, en situación de marginalidad social.

Los objetivos específicos fueron: que los jóvenes participantes generen una actitud positiva hacia el trabajo de manera de alcanzar efectivamente una inserción laboral; que los jóvenes cuenten con competencias técnicas en un oficio, en un nivel de semicalificación, de forma de facilitar su inserción laboral; Generar una oferta técnica de capacitación pertinente con las necesidades del mundo de la empresa.

Los requisitos para ser beneficiario del programa fueron:

- Ser joven de escasos recursos.
- Tener entre 16 y 24 años, preferentemente.

- Estar cesante, subempleado, inactivo o buscando trabajo por primera vez.
- No encontrarse cursando ningún tipo de enseñanza formal, salvo aquella que se imparte en la modalidad vespertina.

Mecanismos de operación

El programa se ejecutó a través de operadores privados denominados Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), y se basó en la entrega de financiamiento, vía licitaciones públicas, a estas instituciones externas, las que para participar tuvieron que estar debidamente incorporadas en los registros de SENCE. Dependiendo del subprograma, las propuestas de estos organismos debieron incluir “Compromisos de participación” de empresas que comprometieran la recepción de alumnos del Programa.

Tras una campaña pública de difusión del programa, los jóvenes interesados debían dirigirse a una Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), donde se les sometía a una breve entrevista social para verificar si cumplían con la definición de beneficiario. Si correspondía, aquí se les inscribía como candidato, se le informaba de las distintas alternativas de capacitación y, de acuerdo a sus intereses, eran derivados al OTEC correspondiente, donde eran sometidos a un proceso de selección.

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.

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 semicalificación.

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.

Caplab Perú. -

Desde 1996, viene aplicándose en Perú el Programa Caplab, impulsado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (Cosude), en convenio con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de Educación (MED).

Además del Estado peruano, a través de los sectores educación y trabajo, participan como socios del programa en algún componente, estrategia de trabajo o actividad, las municipalidades provinciales y distritales, instituciones u organismos de la sociedad civil, gremios empresariales y de trabajadores, empresas públicas y privadas, universidades e instituciones de

investigación. El rol de los socios es heterogéneo y depende de la ubicación que tengan en el proceso; sin embargo, todos los actores involucrados o su área de influencia son beneficiados directa o indirectamente.

La experiencia Cosude-Caplab se viene aplicando en distintas ciudades de Perú. Su objetivo fundamental es lograr la capacitación e inserción laboral de jóvenes y mujeres de entre 16 y 30 años, al igual que de mujeres desempleadas o sub ocupadas que pertenezcan a sectores de extrema pobreza.

La estrategia de capacitación se orienta desde y hacia el mercado de trabajo, con éste fin el programa se organiza sobre la base de tres ejes temáticos principales: los Talleres de Análisis Ocupacional Participativo (AOP), la Capacitación Docente y los Centros de Información Laboral (CIL).

Los AOP se conforman con la participación de los empresarios, trabajadores y docentes, en ellos se recoge la información sobre las necesidades de capacitación para operarios que son demandados por las empresas locales. Por este motivo, contribuyen de manera determinante al momento de la elaboración de los programas de estudio.

El objetivo general de Caplab consiste en promover la creación de políticas públicas que establezcan los derechos de las personas a acceder a sistemas de capacitación y de promoción de empleo bajo condiciones de igualdad de oportunidades y de calidad de los servicios, permitiendo a los sectores de población vulnerables disponer de capital humano que contribuya a mejorar su empleabilidad, sus ingresos y condiciones de vida.

Los componentes centrales del programa son: la formación de jóvenes y mujeres, la capacitación de directores y docentes y un sistema de información

laboral y colocación, los cuales actúan como procesos interdependientes, multiplicando sus efectos sobre los grupos beneficiarios.

2.2.4. Focalización e inversión focalizada.

Focalización. -

En el campo específico de las políticas y programas de superación de la pobreza, la focalización es una modalidad de intervención pública que tiende a asegurar que un programa/proyecto provea en exclusividad a una determinada población objetivo, de los satisfactores básicos requeridos.

La focalización es parte de la formulación de estrategias de intervención pública centradas en la eficacia. Por este procedimiento se asegura que el conjunto de beneficiarios efectivos de un programa/proyecto sea exclusivamente el de los beneficiarios potenciales para los que se lo diseñó. En ello reside uno de los grandes valores de la focalización como instrumento que da eficacia a la política social.

La focalización es entendida de muy diversos modos, lo que da lugar a un amplio abanico de interpretaciones. Pueden plantearse básicamente tres acepciones, de las cuales, la primera es la que verdaderamente se ha generalizado en la Región:

La focalización en un sentido estrictamente técnico: tiene enormes consecuencias en el área social, pues permite dar factibilidad y eficacia a las políticas sociales dirigidas específicamente a los grupos poblacionales de bajos ingresos, posibilitando que estos últimos capten plenamente los beneficios de esas políticas sociales, y que se minimice o anule la filtración de tales

beneficios en favor de la población que no está en situación de pobreza. Esta acepción es la de uso más frecuente en América Latina.

La focalización en sentido amplio: se define principalmente en términos de: Identificar, dimensionar y localizar la población objetivo con carencias básicas, e identificar y formular medidas diferenciadas y específicas requeridas por esa población objetivo. Esta acepción amplia no alcanzó un desarrollo tan generalizado en la Región, como la focalización técnica. Algunos elementos están presentes en el direccionamiento de la inversión social.

Según (Brawermann & Minujin, UNICEF, 1991, pág. 16). Una propuesta ilustrativa es la siguiente:

"Focalizar significa introducir criterios para discriminar el universo de los destinatarios de las políticas sociales y formular soluciones diferentes para situaciones diferentes"

Se observa claramente que esta acepción, a diferencia de la anterior, va mucho más allá de la identificación y localización de los grupos meta, y procura vincular la focalización con la faz inicial de la formulación programática.

Focalización en sentido ideológico: acepción de focalización muy volcada hacia lo ideológico-político, especialmente sobre la función del Estado. Está basada en el concepto de subsidiariedad del Estado y se centra principalmente en la focalización como criterio para la asignación del gasto público social. La idea es que dicho gasto público social debe beneficiar principalmente a la población pobre, sosteniéndose que el mercado es la vía para distribuir bienes y servicios a la población no pobre.

Al respecto. (Haindl, Budinich & Irarrazabal, 1989, pág. 29), manifiestan:

"El Gasto Social focalizado en los sectores más pobres de la población es el Gasto Social Efectivo que realiza el país.

Este Gasto Social Efectivo es una verdadera inversión en capital humano en los sectores más pobres, que en la forma de alimentación, educación, salud y vivienda permite ir actuando sobre las causas permanentes de la pobreza".

En esta perspectiva, el principal instrumento de focalización del gasto público social es el denominado gasto social efectivo.

Focalización individual. -

Identifica explícitamente a individuos u hogares considerados pobres.

Para este fin se utilizan metodologías como:

— Test de medios, que consiste en comparar los recursos económicos de los individuos con algún límite máximo para ser acreedor de programas como seguro de desempleo o tickets alimentarios. Requiere mucha información confiable sobre medios económicos de los individuos

— Proxy de medios. Cuando no se tiene mucha información sobre los recursos de los individuos, se buscan indicadores correlacionados. Usualmente estos indicadores se traducen en fichas que se asocian a puntajes que ponderan la importancia de cada variable. Los puntajes definen la participación en un programa

Inversión focalizada. -

Si se considera que en esencia la focalización ha priorizado aspectos operativos y metodológicos sobre quién y dónde recibe el bien o servicio social, resulta claro que ésta es una temática que corresponde al ámbito de la ingeniería de programas y proyectos sociales más que al de la política social en sí misma.

La evaluación de los programas sociales muestra que hay filtraciones, surge así el problema central de la falta de correspondencia entre la población

objetivo potencial o virtual y los reales beneficiarios del programa / proyecto social.

La focalización utiliza criterios de selectividad que actúan de una doble manera. Por un lado, de un **modo inclusivo**: permite que la población de bajos ingresos que no recibe los beneficios del universalismo, esté incorporada efectivamente al grupo beneficiario del programa / proyecto. Por otro lado, de un **modo restrictivo**: excluye del grupo beneficiario del programa / proyecto, a la población que no vive en condiciones de pobreza.

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, define a la Inversión Focalizada como:

“Transferencia monetaria que el gobierno realiza para la capacitación en puestos de trabajo a jóvenes de 15 a 29 años que se encuentren en situación de pobreza, y que, a su culminación éstos jóvenes tengan acceso a un empleo digno y justo”.

Esta transferencia que se realiza al programa para términos de cumplimiento de objetivos y post evaluaciones, se han establecido los siguientes indicadores:

- Monto de transferencia a beneficiarios del programa
- Monto de gasto total del programa.
- Índice de inversión focalizada del programa “Jóvenes a la Obra”

2.2.5. Efectividad.

Es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado¹³. A lo que hay que agregar: con eficiencia y eficacia. (Ejemplo: matar una mosca de un cañonazo es eficaz (o efectivo: conseguimos el objetivo) pero poco eficiente (se gastan recursos desmesurados para la meta buscada). Pero acabar con su vida con un matamoscas, aparte de ser eficaz es eficiente).

El concepto de efectividad es un poco más específico y compara la relación entre los resultados alcanzados y las metas trazadas que motivaron la actividad del programa o institución, es decir, entre el impacto previsto y el impacto real. Según Borrego P. 1995. "Se entiende por efectividad a la conjunción de la eficiencia y la eficacia. Hacer bien lo que está bien hacer".

Para esta investigación se ha definido como el logro agregado entre la eficiencia y la eficacia del programar. Es decir, Efectividad = Eficiencia + Eficacia.

Eficacia -

El *Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española* señala que "eficacia" significa "virtud, actividad, fuerza y poder para obrar". *María Moliner* interpreta esa definición y sugiere que "eficacia" "se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas". Algo es *eficaz* si logra o hace lo que debía hacer.

Aplicando estas definiciones a las políticas y programas sociales, la *eficacia* de una política o programa podría entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. Un programa es *eficaz* si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización *eficaz* cumple cabalmente la misión que le da razón de ser. Cohen y Franco (1993) indican que la "eficacia" mide "el

¹³ <http://es.wikipedia.org/wiki/Efectividad>

grado en que se alcanzan los objetivos y metas... en la población beneficiaria, en un período determinado... ”

Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un “objetivo”. Particularmente, necesitamos estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se busca generar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera generar un determinado efecto o producto. Michael Scriven (1991) sugiere que si definimos la eficacia en términos del grado de cumplimiento de unos objetivos predefinidos, resulta ser un mero sinónimo de “éxito” y reconoce que se puede construir una medida que se refiera al logro de algún resultado que puede o no haber sido parte de los objetivos iniciales de la iniciativa.

Los indicadores de eficacia considerados para la presente investigación son:

- Nivel de cumplimiento de metas con los resultados alcanzados.
- Nivel de cobertura y oportunidad.
- Beneficiarios atendidos contra beneficiarios programados
- Beneficiarios atendidos en el período contra beneficiarios atendidos en el período anterior.
- Recursos asignados contra recursos necesarios.
- Reducción del problema que busca paliar el programa.

Eficiencia. -

La definición y la interpretación de la *eficiencia* resultan más complejas que en el caso de *eficacia*. Hay muchas más interpretaciones del concepto de eficiencia y algún grado de prejuicio en contra del concepto.

Esta falta de consenso sobre la definición de *eficiencia* se reproduce en los diccionarios. El Diccionario de la Real Academia Española indica que la eficiencia es “virtud y facultad para lograr un efecto determinado”. Esta fuente permitiría pensar que la eficacia y la eficiencia sean sinónimas. María Moliner presenta una definición con un matiz ligeramente diferente que parece sugerir que la eficiencia califica la manera en que los objetivos sean realizados; señala que la eficiencia “se aplica a lo que realiza *cumplidamente* la función a que está destinado”. El Diccionario Larousse explícitamente incluye en su definición tanto los insumos utilizados como los resultados logrados; señala que la eficiencia consiste en “la virtud para lograr algo. Relación existente entre el trabajo desarrollado, el tiempo invertido, la inversión realizada en hacer algo y el resultado logrado. Productividad”.

En las aplicaciones de *eficiencia* al análisis de políticas, la eficiencia típicamente se asocia con una relación entre medios y fines. Se propone que un programa es eficiente si cumple sus objetivos al menor costo posible. Ernesto Cohen y Rolando Franco (1983) definen la eficiencia como “la relación entre costos y productos obtenidos”. Marlaine Lockheed y Eric Hanushek (1994) señalan que “...un sistema eficiente obtiene más productos con un determinado conjunto de recursos, insumos o logra niveles comparables de productos con menos insumos, manteniendo a lo demás igual”.

Conforme a estas definiciones, entendemos la eficiencia como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible. El no

cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos o insumos hacen que la iniciativa resulta ineficiente (o menos eficiente).

Los indicadores de eficiencia considerados son:

- % de costos operativos
- Costo unitario de proveer el servicio
- Gastos ejecutados frente a recursos utilizados
- Gastos ejecutados frente a beneficiarios atendidos

BASE TEÓRICA N° 02: El Empleo

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.

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.

2.3.1. Trabajo – Empleo. -

El trabajo en el contexto contemporáneo asume formas plurales. En la perspectiva marxista, que predomina en la literatura, el trabajo puede ser comprendido de forma genérica, como una transformación de la naturaleza para atender las necesidades humanas. Por su lado, el empleo configura una forma de trabajo asalariado, tradicionalmente característica del capitalismo, lo que ha generado una equiparación equivocada de los significados relativos a los dos conceptos. Frente a la variedad de formas de empleo vigentes en la actualidad, se suman la diversidad, la heterogeneidad y la complejidad de la clase trabajadora, incluyendo a “(...) todos aquellos y aquellas que venden su

fuerza de trabajo a cambio de salario (...)" (Antunes, 2000, p. 103, traducción nuestra), lo mismo que en relaciones precarias, de subcontratación, informales, temporales, etc.

2.3.2. Educación y trabajo en América Latina. -

Las tendencias recientes en el mundo del trabajo y la evolución de los sistemas educativos y de formación profesional han colocado a los jóvenes latinoamericanos frente a una compleja paradoja: aun cuando los niveles educativos alcanzados son mayores a los de generaciones anteriores, tanto en años de escolaridad formal como en la diversidad de trayectos formativos, los jóvenes encuentran hoy serias dificultades para lograr una inserción laboral y social plena (Ibarrola, 2004; CEPAL/OIJ, 2004).

Las economías nacionales y el mercado de trabajo. -

Las últimas décadas han sido escenario de profundos cambios en las economías nacionales de la región. Procesos como la apertura comercial y la integración regional, el debilitamiento del sector estatal, la aceleración del cambio en los mercados y las nuevas formas de organización de la producción, han significado nuevas dinámicas en el mercado de trabajo. En este contexto, los fenómenos del desempleo y la informalidad han ganado una notable trascendencia, aun cuando en estos países latinoamericanos, sus economías vivieron una etapa de fuerte crecimiento derivada de la expansión mundial de la demanda por materias primas, que significó una mejora en sus términos de intercambio y en los niveles de exportación.

A pesar de este cambio de tendencia, los resultados alcanzados en el ámbito del empleo han sido insuficientes para superar los desequilibrios

existentes en los mercados de trabajo: los índices de desempleo de los jóvenes en el 2005 eran mayores en promedio a los verificados en la década del 90 (OIT, 2007).

Los sistemas educativos y de formación profesional¹⁴.-

Los sistemas educativos de la región se han expandido notablemente durante las últimas décadas, especialmente en la educación básica. La cobertura en el nivel primario es prácticamente universal, y en la educación secundaria, aun cuando falta incluir un gran número de jóvenes, la cobertura alcanzada es igualmente importante. En el nivel superior las desigualdades se intensifican, ya que los jóvenes pertenecientes a hogares de menores ingresos difícilmente acceden a este nivel educativo. En 2006 sólo el 5,3% de los jóvenes pertenecientes al primer quintil de ingreso accedía a cursos de educación postsecundaria, cuando entre los jóvenes del quintil de mayores ingresos lo hacía el 44,9% (CEPAL/OIJ, 2008).

Los jóvenes y el mercado de trabajo. -

América Latina y el Caribe cuentan hoy con la mayor proporción de jóvenes de su historia. De los 106 millones las personas entre 15 y 24 años de edad, 48 millones se encontraban trabajando en 2005 (el 45%), aunque 31 millones lo hacían en empleos precarios (29%). Por su parte, el grupo de los desocupados alcanzaba los 10 millones, completando así el 55% de la población juvenil que se considera económicamente activa. En síntesis, si se tienen en cuenta los jóvenes con trabajos precarios, los desocupados y el

¹⁴En los diferentes países, los gobiernos y los autores se refieren a la formación o educación para el trabajo con diversos nombres, denominaciones que en algunos casos también han variado en el tiempo. Por otra parte, se utilizará el concepto de "formación profesional" y "formación laboral" para hacer referencia al conjunto de ofertas educativas, por fuera de la educación general, que tienen como fin principal la formación de trabajadores, sus programas incluyen mayormente contenidos técnicos y están orientadas al sector productivo.

grupo que no estudia ni busca trabajo, se concluye que el 54% de los jóvenes de la región enfrentan algún problema para su inserción laboral y social, esto es, 57 millones de jóvenes (OIT, 2007).

Relación educación y trabajo. -

Educación y trabajo son dimensiones que deben ser estudiadas en conjunto, dado que sus interrelaciones son profundas. Pero estas relaciones no son necesariamente de causa y efecto, se trata de dos procesos diferentes, con sus propias racionalidades, con distintas instituciones y estrategias y, sobre todo, con tiempos diferentes. A lo largo de la historia la relación entre estos dos ámbitos ha sido compleja y cambiante. En ocasiones ha sido congruente con las expectativas planteadas y otras veces contradictorias (Ibarrola, 2004; Gallart, 1997).

Claramente, los sistemas educativos y de formación no podrán resolver por sí solos los graves problemas de desigualdad que viven los países latinoamericanos. El único camino posible es mediante una adecuada integración de las políticas educativas con políticas generales de equidad y justicia social para todos los ámbitos del desarrollo (Ibarrola, 2004) y bajo el nuevo paradigma de la sociedad del conocimiento y la educación a lo largo de la vida, la salida y entrada a instancias de formación que les brinden una actualización y un aprendizaje permanentes.

Formación para el trabajo. -

El escenario actual de la formación para el trabajo en los países de la región es producto de varias décadas de evolución, en las cuales se ha visto influido por diversas tendencias del mundo del trabajo, el desarrollo de los sistemas educativos y las innovaciones tecnológicas. En el camino transitado por las políticas de formación para el trabajo se identifican en la literatura dos períodos donde las dinámicas mencionadas dieron forma a una particular organización político-institucional en el campo de la formación (Casanova, 1999; Moura Castro, 1998; CINTERFOR/OIT, 1999 e Ibarrola, 1999).

El primer período se extiende entre la segunda mitad del siglo XX y la década del 70 y está caracterizado por el surgimiento y desarrollo de las Instituciones Nacionales de Formación (IFP), que tenían a su cargo el diseño y ejecución de las políticas de formación. Este modelo de organización institucional, denominado por Moura Castro (1998) el modelo “S e I”, tuvo su primera expresión en 1942 con el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil¹⁵. Se constituyeron mayormente como instituciones públicas, con gobiernos tripartitos o bipartitos (con participación del Estado, los empresarios y los trabajadores).

En la segunda mitad de la década del 70 se produjo un cambio en el contexto económico de la región. Los países modificaron su estrategia de inserción económica internacional y comenzaron a implementar experiencias de apertura comercial e integración regional, generando profundos cambios en sus estructuras económicas y en sus mercados laborales.

En esta segunda etapa ha surgido un nuevo paradigma de formación profesional: se abandonó la noción tradicional de especialización por la idea de

¹⁵ La denominación “S e I” se debe a los nombres que adquirieron estas instituciones en los diferentes países donde el modelo fue implementado: “Servicio Nacional de Formación Profesional” (Colombia, Brasil Ecuador, Perú) o “Instituto Nacional de Formación Profesional” (Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana).

competencias. No basta sólo con transmitir determinadas habilidades manuales y conocimientos técnicos, sino que la dinámica actual del trabajo exige al sujeto contar con un conjunto de competencias, tanto las básicas (iniciativa, creatividad, trabajo en equipo), como las de carácter más técnico o específico. Ha desaparecido la noción de una formación técnica inicial suficiente para desenvolverse en el mercado laboral durante toda la vida, al contrario, se hizo necesaria una actualización permanente del saber. Se ha perdido la idea de un “empleo para toda la vida”, mientras se impuso un nuevo concepto, la “formación a lo largo de la vida” (CINTERFOR/OIT, 1999).

Importancia del empleo.

Según la OIT¹⁶, «El desarrollo viene con el empleo». Esta simple frase resume una realidad de siempre: que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías. Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos. Cuando la escasez de empleos o medios de vida disponibles mantienen a los hogares en la pobreza, hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico.

Beneficios del empleo.

¹⁶ Nota conceptual de la OIT: “La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015”

William Baumol¹⁷, autor de "Macroeconomía", explica que la tasa de empleo y el crecimiento económico están vinculados. Esto se debe a que el empleo contribuye al crecimiento económico: los trabajadores producen bienes y servicios valiosos y a su vez reciben un salario que pueden gastar en la compra de los bienes producidos. Más empleo significa un mayor número de bienes que pueden ser producidos. Antes de la revolución industrial, los trabajadores dependían solamente de lo que podían producir individualmente. Esto dio como resultado un número limitado de productos para la venta, que generalmente incluía carne, granos y textiles. Dado que la producción y el empleo crecen con un negocio, también lo hace la variedad de productos y servicios ofrecidos. La disponibilidad de artículos electrónicos, diversas especialidades de alimentos, ropa y otros artículos al por menor, se deben enteramente a la expansión de las oportunidades de empleo y a una mano de obra capaz y dispuesta a producirlos.

2.3.3. Inserción laboral.

La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

¹⁷ Baumol, W. (1967). "Macroeconomía". American Economic Review. AER

La inserción laboral en general, ha sido objeto de interés y de estudio en los últimos años. Este interés se ha generado en paralelo a la creciente dificultad de su logro, principalmente de los jóvenes.

Generalmente se habla de inserción laboral “para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos” (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996), sin embargo, hay quien puntualiza que el propio término de inserción hace referencia a un hecho puntual, pero como resultado de un período de “tránsito” o “proceso previo”, que se denomina “transición”, (Ventura Blanco, 2005). Además, se podría añadir un concepto más al concepto de inserción, este no implica sólo salir de la situación de desempleo, sino que conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y probabilidad alta de mantenerla, (Donoso Vázquez y Figuera Gazo, 2007).

También es importante señalar la distinción basada en la diferencia de condiciones en las que se realiza la inserción, en lo que representa la inserción profesional y laboral.

Al respecto, Martínez Martín (2005), define a la inserción profesional como:

“Conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que le permite adquirir experiencias y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales”.

Y a la inserción laboral como:

“Trayectorias precarias, con cambio continuo de oficios, falta de perspectivas y continuas rotaciones que impiden la acumulación de una experiencia especializada que facilite la inserción laboral plena”.

Por tanto, la inserción laboral implicaría obtener un empleo sin más valoración de la cualificación del mismo, y la inserción profesional representaría obtener un trabajo relacionado con la especialización profesional y formación obtenida (Ventura Blanco, 2007).

Los indicadores considerados para la inserción laboral son los siguientes:

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

2.3.4. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

Causas o factores de la satisfacción laboral

Según Peiró & Prieto (1996), por un lado, existen antecedentes de tipo situacional, en términos de políticas organizacionales, derivados de los

diversos estilos de supervisión, o de las características mismas del puesto. Por otro lado, existen antecedentes de tipo personal que explican diferencias en la satisfacción laboral en contextos o situaciones similares. En este caso se recurre a variables sociodemográficas o disposicionales de los propios individuos.

Recompensas financieras:

Se basa en los sueldos y salarios. El dinero no es un motivador poderoso per se, a menos que los empleados encuentren directamente una relación entre el mérito y los rendimientos (Gibson, 2003). Según Weinbach (2002), aun en épocas económicamente difíciles la satisfacción laboral no está ligada enteramente con el salario. Por otra parte, cuando el salario se ve justo con base en las demandas del trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción (Robbins, 1999). Según este autor, la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia. Furnham (2001), por otra parte, menciona que el dinero es buen estímulo generalmente para las personas que lo necesitan; es decir, a mayor necesidad económica mayor motivación. Se refiere a que el efecto del dinero es menor a medida que la gente se siente más cómoda

Según Kast y Rosenzweig (1987), la satisfacción en el trabajo es el elemento clave de la Calidad de la Vida Laboral, la cual sigue luego del desempeño el cual al ser reconocido es recompensado. Debido a que las recompensas otorgadas al trabajador están expresadas en su mayoría en remuneraciones salariales y beneficios percibidos, esta investigación se

centrará en dos aspectos fundamentales de la Calidad de Vida Laboral: remuneración y beneficios.

Recompensas Interpersonales:

Son externas, y tienen que ver con la recepción de reconocimientos o con ser capaz de interactuar socialmente en el trabajo, así como con el estatus (Gibson, 2003). También se refiere a que la gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. El trabajo también cubre la necesidad de interacción social. Otro factor importante es el comportamiento del jefe. La satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra interés personal en ellos (Robbins, 1999).

Ascensos y antigüedad:

Los empleados buscan políticas y prácticas justas de ascenso. Las promociones brindan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y ascenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten satisfacción en sus trabajos (Robbins, 1999).

Hay indicios de que la antigüedad es un predictor más consistente y estable de la satisfacción laboral que la edad cronológica (Peiró & Prieto, 1996). Esta relación es lógica, debido a que la antigüedad constituye una base legal para distribuir las recompensas laborales y para tomar decisiones respecto a la plantilla laboral (Peiró & Prieto, 1996).

Resultados del cargo desempeñado:

La satisfacción laboral también es el resultado del bienestar expresado con base en la ejecución del cargo asignado. Una diferencia individual importante es la equidad del resultado percibida con base en una recompensa justa al cargo que desempeña. Cuando los resultados son percibidos como injustos en relación a aquellos de otros con un esfuerzo similar en un cargo similar, el trabajador experimentará insatisfacción y buscará la manera para restaurar dicha equidad o disminuirá su esfuerzo (Gibson, 2003). Según Hall (1996), el cargo desempeñado que provee retos, potencialidades para desarrollarse y que estimule el uso creativo o expresivo es percibido por el empleado como satisfactorio.

Para Robbins (1999), los empleados tienden a preferir trabajos que les den la oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación al desempeñarse. Los trabajos que tienen muy pocos desafíos provocan aburrimiento, pero un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso. En condiciones de reto moderado, la mayoría de los empleados experimentará placer y satisfacción.

Condiciones favorables en el trabajo:

Los empleados se interesan en su ambiente laboral tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los trabajadores prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían ser extremosos (Robbins, 1999).

La conclusión de una tarea es una recompensa que tiene que ver con el valor que un individuo le da a una tarea, en una forma de autorecompensa, y puede tener un efecto motivador (Gibson, 2003).

Condiciones compensatorias:

Beneficios compensatorios: Según Morales y Velandia (2001), los beneficios son parte importante del concepto de compensación; en ocasiones se denominan compensaciones indirectas, es decir, que no son retribución propiamente dicha del servicio prestado, sino que sólo se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo. Incluyen conceptos como protección de la salud, servicios del empleado, servicios a la familia del empleado, pensiones de jubilación o vejez, tiempo de descanso remunerado. Su relación con la productividad es muy débil y su objetivo básico es proteger el bienestar de los empleados.

Autonomía y desarrollo personal:

La autonomía se refiere a la sensación de libertad de trabajar sin una supervisión estrecha (Gibson, 2003). Mediante la autonomía se propicia el desarrollo personal. Este desarrollo significa un autoconocimiento de las habilidades propias de los empleados. De esta manera se maximiza o satisface su potencial de competencia. Algunos se sienten insatisfechos con su trabajo y su organización si no se les permite o no se les estimula el desarrollo de sus capacidades (Gibson, 2003).

Los indicadores de satisfacción laboral considerados son los siguientes.

- Pago de bonificaciones e incentivos.
- Seguro de salud

- Asensos y promociones
- Satisfacción con las tareas y puesto.

2.3.5. Ingreso o remuneración.

En el ámbito de la economía, el concepto de ingresos es sin duda uno de los elementos más esenciales y relevantes con los que se puede trabajar. Entendemos por ingresos a todas las ganancias que *ingresan* al conjunto total del presupuesto de una entidad, ya sea pública o privada, individual o grupal. En términos más generales, los ingresos son los elementos tanto monetarios como no monetarios que se acumulan y que generan como consecuencia un círculo de consumo-ganancia.

A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema, a continuación, examinaremos estas teorías.

TEORÍA DE LOS INGRESOS: La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith, sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

TEORÍA DE LA SUBSISTENCIA: Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores “subsistir y perpetuar su raza”, sin

incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

TEORÍA DEL FONDO DE SALARIOS: Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

TEORÍA DE MARX: En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además, halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.

TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL: La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros

permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA: Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que, si escasea los salarios serían relativamente más altos.

TEORÍA DE LOS SALARIOS ALTOS: Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.

Remuneración: Según Urquijo (1997), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos. Entendiéndose por contribuciones los pagos que hace el trabajador a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, esmero, etc.).

Esencialmente, los Convenios Internacionales que ha emitido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con el derecho

fundamental a la remuneración son: el Convenio 95, sobre Protección del Salario y el Convenio 100, Sobre Igualdad de Remuneraciones, y Convenio 131, sobre la Fijación de Salarios Mínimos.

La Constitución Política Peruana parte por establecer en su artículo 23º la garantía de la retribución de la remuneración o, dicho, en otros términos, la proscripción del trabajo gratuito, que: “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Por su parte, el primer párrafo del artículo 24º de la Carta Política establece que: “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. De esta manera, el precepto en mención establece el contenido del derecho a una remuneración equitativa y a una remuneración suficiente. El derecho a una remuneración suficiente, se relaciona directamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción remunerativa, esto es, del pago de una remuneración mínima para los trabajadores, la cual, según señala el tercer párrafo del artículo 24º “se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. La suficiencia de la remuneración vendría a ser pues el criterio de política social que incide en el ámbito económico-sociológico cuya delimitación se debe realizar teniendo en cuenta factores externos al contrato de trabajo.

Como se puede ver entonces, el término ingresos se relaciona tanto con diversos aspectos económicos pero también sociales ya que la existencia o no de los mismos puede determinar el tipo de calidad de vida de una familia o individuo, así como también las capacidades productivas de una empresa o entidad económica. Los ingresos sirven además como motor para la futura

inversión y crecimiento, aparte de servir para mejorar las condiciones de vida, pueden ser utilizados en parte para mantener y acrecentar la dinámica productiva. Se genera así un flujo de elementos (que pueden ser o no dinero) que entra en constante movimiento y dinamismo.

Los indicadores del ingreso considerados para el presente trabajo de investigación son:

- Trabajadores con remuneración inferior al mínimo.
- Trabajadores con remuneraciones igual al mínimo.
- Trabajadores con remuneraciones superiores al mínimo.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Ascensos. - Asignación de un incentivo básico para obtener un desempeño general superior. Los ascensos justos y acertados pueden ocasionar una serie de problemas. Un problema fundamental es que, con frecuencia, los miembros de la organización que no son objeto del ascenso sienten resentimientos, que pueden afectar su estado de ánimo y productividad.

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”.

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.

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.

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 resultados¹⁸. Hay diferentes tipos de incentivos en las que se identifican los incentivos automáticos, aquellos en el que las decisiones de concederse dependen 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 requisitos. 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.

¹⁸ Caso, Alfredo, *Sistemas de incentivos a la producción*(Madrid, editorial fundación cofemental,2003)Pag. 17

Costo unitario de proveer el servicio. - Esta representado por el costo total que el programa invierte por cada joven beneficiario del programa en el servicio de capacitación.

Gastos ejecutados. - Es el gasto total ejecutado por el programa “Jóvenes a la Obra” en el proceso de focalización y capacitación a los beneficiarios.

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.

Índice de inversión focalizada del programa “Jóvenes a la Obra”.- 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 i.

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

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.

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**.

Monto de transferencia a beneficiarios del programa. - Es el monto que el programa transfiere por la capacitación de los beneficiarios en un año determinado.

Monto de gasto total del programa. - Es el gasto total que el programa ha incurrido en un año determinado.

Cumplimiento de metas con los resultados alcanzados. - El cumplimiento de las metas son los resultados alcanzados por el programa luego de su ejecución, respecto a las metas establecidas antes de su ejecución, generalmente se expresan en términos porcentuales.

Nivel de cobertura y oportunidad. - Se define como el porcentaje de los jóvenes (15 a 29 años) beneficiarios atendidos (cobertura) por el programa, frente al total de jóvenes que esperan (oportunidad) ser atendidos.

Porcentaje de costos operativos. - Está representado por la relación proporcional entre la totalidad del gasto en la capacitación de los jóvenes beneficiarios y el total del gasto corriente del Programa Jóvenes a la Obra.

Problema que busca paliar el programa. - El problema que se pretende mitigar con la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, es que, a través de la capacitación de los jóvenes se logre la inserción laboral para tratar de disminuir el desempleo de los jóvenes en situación de pobreza.

Promociones. - La promoción en un centro de trabajo, es una oportunidad que se brinda al trabajador para mejorar su situación laboral y económica muy valorada en cualquier empleo. El desarrollo de las capacidades y aptitudes laborales conlleva una mayor confianza en el empleado dotándole de un puesto de mayor responsabilidad con nuevos retos y expectativas. La posibilidad de no quedarse estancado en un mismo puesto, desempeñando las mismas funciones supone una motivación para el trabajador.

Recursos asignados. - En los programas sociales se entiende como recursos asignados, a los recursos efectivos desembolsados para la realización del programa.

Recursos necesarios. - Los recursos necesarios, son los recursos que el programa necesita en forma real para efectivizar el programa.

Recursos utilizados. - Los recursos utilizados son los recursos efectivos gastados en la ejecución del programa.

Remuneración. - Percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada. Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras, constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. Generalmente las remuneraciones o compensaciones, se otorgan a los colaboradores, por los servicios prestados, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que

desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios.

Remuneración mínima. - En Perú el salario mínimo se denomina Remuneración Mínima (se eliminó la expresión "Vital" en la Constitución de 1993) que actualmente equivale a S/. 750 nuevos soles mensuales para el sector privado (aproximadamente 282 dólares estadounidenses). Dicha remuneración es fijada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual regula su variación en función a diferentes variables económicas (como la inflación subyacente proyectada y la variación de la productividad multifactorial) y es aprobada mediante decreto supremo del Ejecutivo, con la participación de los principales gremios empresariales y centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Satisfacción con las tareas del trabajo. - Puede definirse como el grado en el cual una persona se identifica con las tareas de su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia.

Satisfacción con el puesto de trabajo. - Podría definirse como la actitud positiva del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su puesto de trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser, esto es, lo que desea un trabajador de su puesto de trabajo.

Robbins (1996: 181) define *la satisfacción en el puesto*:

“como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Seguro de salud. - El seguro de salud del trabajador se puede definir como el seguro que contrata y paga el empleador contra riesgos del trabajo y enfermedades que puede contraer el trabajador.

La afiliación de los trabajadores a EsSalud, se realiza a través del Programa de Declaración Telemática - PDT, si la entidad empleadora cuenta con 5 a más trabajadores, y en el Formulario N° 402, si cuenta con menos de 5 trabajadores, siempre y cuando no esté obligado a utilizar PDT. Esta declaración, así como el pago correspondiente, deberá realizarse mensualmente en las entidades bancarias autorizadas, conforme a la fecha establecida por SUNAT, y estará a cargo de la entidad empleadora.

2.5. BASES EPISTÉMICAS

2.5.1. Lo cuantitativo y cualitativo. -

Los métodos cualitativos y cuantitativos significan mucho más que unas técnicas específicas para la recogida de datos. Resultan más adecuadamente conceptualizados como paradigmas. Un paradigma, tal como lo definió Kuhn, citado por Cook y Reichardt (2000), es un conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizados de este mundo.

Los investigadores cuantitativos tienden a traducir en números sus observaciones. Se asignan valores numéricos a las observaciones contando y “midiendo”. Los investigadores de inclinación cualitativa rara vez asignan

valores numéricos a sus observaciones, sino que prefieren registrar sus datos en el lenguaje de sus sujetos.

Tal como lo señalan Cook y Reichart (2000), un investigador cualitativo prefiere que la “teoría” emerja de los propios datos. Esta cimentación de la teoría de los datos incrementa la capacidad del investigador para comprender y quizá para concebir en definitiva una explicación del fenómeno que sea consecuente con su aparición en el mundo social.

En suma, el paradigma cuantitativo emplea un modelo cerrado, de razonamiento lógico-deductivo desde la teoría a las proposiciones, la formación de concepto, la definición operacional, la medición de las definiciones operacionales, la recogida de datos, la comprobación de hipótesis y el análisis. El paradigma cualitativo constituye un intercambio dinámico entre la teoría, los conceptos y los datos con retro información y modificaciones constantes de la teoría y de los conceptos, basándose en los datos obtenidos.

Los métodos cualitativos son apropiados por sí mismo como procedimientos de estimación de la evaluación del impacto de un programa. Sin embargo, la evaluación de programas y proyectos puede resultar fortalecida cuando ambos enfoques se hallan integrados en un diseño de evaluación.

2.5.2. Evaluación de programas sociales.

El Estado y los organismos que financian programas sociales tienen el derecho y la necesidad de contar con mecanismos para corregir la planificación de sus acciones. Se reconoce aquí el concepto de rendición de cuentas, su vertiente ética, con todos los actores, intervengan o no en el programa. Es

indispensable que la cuota de financiamiento que se asigne a las políticas de apoyo social que se formulen en el futuro se emplee con el máximo de eficiencia y asegure un alto grado de efectividad.

La evaluación constituye un proceso sistemático, metódico y neutral que hace posible el conocimiento de los efectos de un programa, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizados, facilitando la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas.

Según Chen, H. (1990), el término «teoría» aplicado a la evaluación de programas alude a *«un conjunto de principios interrelacionados que explican y predicen la conducta de una persona, grupo u organización sobre la que hemos llevado a cabo una acción intencional y sistemática»*

La evaluación trata de recoger, analizar e interpretar, en forma sistemática, rigurosa y crítica, la información necesaria y suficiente sobre las actividades, procesos y resultados de programas y proyectos, y utiliza, para ello, especialmente la cualitativa, un enfoque sistémico y humanista sobre la naturaleza de las realidades y una metodología de investigación holista y contextual.

a). **La evaluación y su alcance.** -

Existen diferentes modelos de evaluación que derivan tanto del objeto a evaluar como de la formación académica de quienes realizan esa tarea. Sin embargo, lo constante es, por un lado, la pretensión de comparar un patrón de deseabilidad (imagen-objetivo hacia la cual se orienta la acción) con la realidad

(la medida potencial en la cual esta va a ser modificada, o lo que realmente sucedió como consecuencia de la actividad desplegada) y, por otro lado, la preocupación por alcanzar eficazmente los objetivos planteados. “Evaluar es fijar el valor de una cosa; para hacerlo se requiere un procedimiento mediante el cual se compara aquello a evaluar respecto de un criterio o patrón determinado” (Franco, 1971 en Cohen y Franco, 1992).

Es importante subrayar que el objeto de la investigación evaluativa es comparar los efectos de un programa con las metas que se propuso alcanzar a fin de contribuir a la toma de decisiones sub siguientes acerca del mismo y para mejorar así la programación futura (Weiss, 1982 en Cohen y Franco, (1992); o que la evaluación “mide hasta qué punto un programa alcanza ciertos objetivos” (Banners, Doctors y Gordon, 1975 en Cohen y Franco, 1992).

Ello supone un análisis crítico de los diferentes aspectos del establecimiento y la ejecución de un programa y de las actividades que constituyen el programa, su pertinencia, su eficiencia y eficacia, así como su costo su aceptabilidad para las partes interesadas” (OMS, 1981 en Cohen y Franco, 1992).

b). Efecto, impacto y evaluación ex-post. -

“Efecto es todo comportamiento o acontecimiento del que puede razonablemente decirse que ha sido influido por algún aspecto del programa o proyecto” (Bond, 1985 en Cohen y Franco, 1992). Por definición, dados sus objetivos de resultado, un proyecto debe tener efectos buscados, previstos, positivos y relevantes. Sin embargo, puede haber efectos no buscados que sean, al mismo tiempo, previstos, positivos y sumamente revelantes desde el punto de vista de la organización que tiene a cargo el proyecto.

El impacto se define como un resultado de los efectos de un proyecto (ONU, 1984 en Cohen y Franco, 1992). La determinación del impacto exige el establecimiento de objetivos operacionales y de un modelo causal que permita vincular el proyecto con los efectos resultantes de su implementación.

Al respecto Barreiro Noa G., fundamenta:

“La definición de impacto social no se limita a criterios económicos. Para definir el concepto de impacto es preciso diferenciar entre efecto, resultado e impacto.

“... el impacto es el cambio inducido por un proyecto sostenido en el tiempo y en muchos casos extendido a grupos no involucrados en este (efecto multiplicador)”.

Según Cohen y Franco (1992), la evaluación ex post incluye tanto la evaluación de procesos o evaluación continua como la de impactos, entendiéndose la primera como aquella que evalúa el conjunto de actividades que se realizan para tratar de alcanzar el objetivo deseado.

La Evaluación de Impacto. -

En la literatura, una evaluación global se define como una evaluación que incluye la supervisión, evaluación de los procesos, evaluación de costos-beneficios y evaluación de impacto.

En las evaluaciones de costos-beneficios o eficacia en función de los costos se estiman los costos de los programas (monetarios o no monetarios), en particular su relación con respecto a usos alternativos de los mismos recursos y a los beneficios que produce el programa. Por último, la evaluación del impacto tiene el objeto de determinar en forma más general si el programa produjo los efectos deseados en las personas, hogares e instituciones y si estos efectos son atribuibles a su intervención.

Según Scriven (1967) el propósito fundamental de la evaluación es la determinación del valor o mérito del programa o solución, el propósito y valor último, de determinar este valor, consiste en la toma de decisiones generadas a partir de la información recabada, que conlleva a una mejora del desempeño tanto en programas como en organizaciones (*citado por Guerra-López, 2007*).

El concepto de que “*el propósito más importante de la evaluación no es probar, sino mejorar*”, es una idea que expuso originalmente Egon Guba, mientras se encontraba al servicio del Comité Nacional de Estudio de la Evaluación Phi Delta Kappa *circa* 1971 (Stufflebeam, 2003, *citado por Guerra-López, 2007*). Esta debe ser la base de todos los esfuerzos venideros en el campo de la evaluación. Todos y cada uno de los componentes de la evaluación deben estar alineados con aquellos objetivos y expectativas que las organizaciones valoran, y con las decisiones que deberán tomarse como resultado de la información obtenida de esa evaluación.

La Evaluación de Impacto como Instrumento de Política Social. -

Una evaluación de impacto identifica de manera sistemática los efectos (positivos o negativos, esperados o no) sobre los hogares e instituciones, generados por un programa de desarrollo social. Se distingue de las evaluaciones de procesos, gestión y resultados, al determinar la causalidad entre la intervención y sus efectos observados.

Existen diversas metodologías para evaluar el impacto de programas sociales (Matos, 2005). Estas se basan en la construcción de grupos de comparación o control. Los grupos de comparación son grupos de individuos, núcleos familiares o comunidades que ostentan las mismas características socioeconómicas, demográficas y de ubicación geográfica de los beneficiarios

pero que no hacen parte de los programas. Los grupos sirven para aislar los efectos sobre los beneficiarios (grupo tratamiento), atribuibles exclusivamente a los programas a ser evaluados. Como parte de esta estrategia de comparación, en las evaluaciones de impacto se realizan mediciones de línea de base (antes del inicio de los programas) y otras posteriores con los grupos mencionados de tal forma que se pueden medir las variaciones de los efectos generados por los programas en el tiempo.

Asimismo, menciona, que la evaluación de impacto incluye el uso de encuestas directas aplicadas a los distintos actores involucrados en la ejecución de los programas y de información secundaria. Igualmente incluye métodos cualitativos como las entrevistas a profundidad, los grupos focales, la observación no participante y la revisión documental, los cuales proveen de información a profundidad que permite entender los procesos y condiciones detrás de los impactos observados, así como la percepción y prioridades de los individuos acerca de su bienestar. Debido a lo anterior, las evaluaciones de impacto demandan un esfuerzo considerable de levantamiento y/o manejo de información, destinación de tiempo y recursos. Sus resultados se obtienen en el mediano y largo plazo. Por tal motivo la decisión sobre los programas a evaluar debe tener en cuenta su valor estratégico dentro de la política social.

Dada su riqueza en términos de información y resultados, las evaluaciones de impacto proveen elementos conceptuales y analíticos que apoyan la toma de decisiones relacionada con los programas evaluados. Por lo tanto, son herramientas de gran utilidad para el gobierno en materia de política social, en la optimización de la inversión y reducción de la pobreza.

Finalidad de la Evaluación de Impacto. -

La finalidad de la evaluación es la que va inspirar las principales preguntas que la investigación desea resolver. Sin embargo, no hay nada más importante para el principio.

Según, Quintas (1996) éxito de una evaluación que definir claramente la o las finalidades de la misma desde la finalidad de la evaluación, está referido al propósito, utilización y objetivo de la mismos. Los polos de referencia son, pues, formativa/sumativa, orientada al desarrollo-mejora profesional o innovación educativa, o bien si está orientada a la rendición de cuentas, la distribución de recursos.

El propósito de la evaluación es descubrir la eventual desviación entre los objetivos proyectados y los resultados obtenidos. Comprende también los componentes de la acción que pueden explicar el éxito o el fracaso (Pérez, 2006). Para Young y McElhone (1994), la evaluación consiste en determinar en qué medida se han alcanzado los objetivos y finalidades de un programa o de un proyecto.

Evaluación de Servicios y Programas Sociales. -

La evaluación de programas ha pasado por varias etapas históricas. Sadish (1991, citado por Frías y Corral 2001) describe que la evolución histórica de la evaluación la caracterizan dos momentos fundamentales a) Una confrontación entre la ingenuidad inicial por parte del evaluador y las complejidades de la realidad social y políticas y b) un progreso y un refinamiento de ideas tantas prácticas tanto teóricas dentro del campo de la evaluación de programas. Sechrest y Figueredo (1993) proponen dos

interpretaciones complementarias en este mismo sentido: a) la confrontación entre un paradigma newtoniano o físico que dominaba a las ciencias sociales y las realidades darwinianas del ambiente sociopolítico y b) un complejo de cambios sociales reales durante el desarrollo histórico del programa de evaluación, desde una era industrial hasta una era post-industrial o modo cibernético de intervención social.

Rossi y Freeman (1985, citado por Frías y Corral 2000), definen a la evaluación como la aplicación sistemática de los procedimientos de las ciencias sociales para medir la conceptualización, el diseño, la implementación y la utilidad de los programas sociales de intervención. En otras palabras, la evaluación es la medición de la pertinencia de los programas de intervención mediante métodos científicos.

Tipos de Evaluación de Impacto. -

Según la estructuración y el enfoque elegidos, los procesos evaluatorios pueden clasificarse en: pseudo evaluaciones, evaluaciones verdaderas cuantitativas puras (cuasi experimentales y experimentales) y evaluaciones verdaderas mixtas o cuanti-cualitativas. La objetividad y la independencia del evaluador en su trabajo hacen a la primera división entre pseudo evaluaciones y evaluaciones verdaderas. La metodología y las herramientas empleadas dan lugar a la bifurcación dentro de las evaluaciones verdaderas: presencia de grupo de control y uso de dispositivos cuantitativos y/o cualitativos.

Pseudo evaluaciones: En ellas, se cumple un proceso evaluatorio, pero con fuerte injerencia de alguna de las partes comprometidas con el proyecto y que presiona para que aparezcan resultados preestablecidos. El evaluador no actúa neutralmente. Experimentales y cuasi experimentales: Son evaluaciones

exclusivamente cuantitativas. Este diseño exige que se constituya un grupo de control (tarea ardua y compleja). Se mide el impacto por comparación estadística entre el grupo de control y el grupo beneficiario de las acciones del programa. Se miden incremento del bienestar de los beneficiarios, según *empleo* (empleabilidad, inserción laboral posterior, tipo de trabajo, satisfacción laboral) *ingresos y ciudadanía*. Asimismo, puede medirse focalización, deserción, retención, cobertura.

Evaluaciones verdaderas mixtas cuanti-cualitativas: El abordaje mixto permite tener los datos señalados en el grupo anterior y agrega el aporte cualitativo. Entre estos: cambios actitudinales, cambios psicosociales, autoestima, empleabilidad, necesidad y satisfacción con el programa. Puede medirse también el impacto sobre los restantes actores (capacitadores, empresarios, informantes claves de la población). Se utilizan los estudios de casos, las observaciones, las entrevistas, en profundidad. El aporte mixto ayuda a entender más por qué unos programas son exitosos y otros fracasan (Abdala, 2004).

Evaluaciones de impacto a largo plazo. -

Uno de los enfoques de la evaluación externa de la educación y formación lo constituyen los estudios sobre inserción laboral de egresados. Estos estudios reúnen información sobre los ex alumnos en relación a su inserción en el trabajo, las condiciones de entrada a la vida activa, y su relación con el empleo, desempleo y subempleo. Este tipo de evaluación: o bien relevan información de los egresados desde unos meses a unos años de la salida de la formación; o bien efectúan información de la evolución sobre un período más

largo (5 o más años). Estas últimas poseen la ventaja de evaluar el impacto a más largo plazo de una formación sobre el acceso al empleo.

Los estudios de las trayectorias ocupacionales y educativas a largo plazo, constituyen una evaluación más amplia y exacta del impacto de una formación que un estudio que sólo toma dos o tres momentos en el tiempo, pero que su complejidad y costos hacen que sean menos habituales.

2.6. BASES ANTROPOLÓGICAS.

2.6.1. Periodo juventud: Ni fijo ni unívoco

En el Perú al igual que en otros países de la región y del mundo, hablar de juventud es hacerlo como grupo social que posee como característica principal el ser heterogéneo y plural. Vemos que la juventud, concepto ligado “al nacimiento del industrialismo que lleva a la extensión de la socialización fuera de la familia, a la postergación de la incorporación al empleo y a necesidades de capacitación laboral” (Álvarez et al, 2000:14) no es fijo ni unívoco y distintas sociedades esperan de ella distintas cualidades, por lo que es posible distinguir una diversidad de juventudes y diferentes modos de ser joven.

Si aplicamos una mirada a la estructura poblacional tomando el rango de 15 a 29 años, en el Perú existen 7 554 204 jóvenes, quienes representan el 27,6% del total de la población los cuales están distribuidos por tramos que se agrupan de la siguiente forma:

Cuadro N° 02.
Jóvenes según edad

Tramo (años)	Población	%
15 -29	7 554 204	27.6
Total población	27 412 157	

Fuente: INEI censo de población - 2007

Esta población configura una categoría que en su interior presenta diferencias, genera demandas y necesidades hacia la sociedad y el Estado. La etapa juventud se caracteriza por ser una etapa en que la persona empieza a desarrollar más definitivamente su personalidad, lo cual debe entenderse ligado al ambiente social y cultural en el cual se desenvuelve. Sin embargo, para Martín Hopenhayn se trata de una etapa “definida por las actividades que realizan, el grado de independencia y autonomía, el rol que ocupan en la estructura familiar y la construcción de identidad propia” (Extracto presentación “La juventud latinoamericana y sus problemas de Integración” Cepal, 2005:2).

Bajo la misma línea, Duarte plantea que “la nominación en singular de juventud no es tal, ya que sus significantes son diversos y refieren las varias imágenes desde una misma habla con diversos hablantes” (Duarte, 2003:2). De acuerdo a las variadas definiciones, sin lugar a duda que parece inapropiado resumir cuando nos referimos a los jóvenes, pues de acuerdo a lo expuesto estamos hablando de una diversidad que posee distintas y múltiples expectativas, satisfacciones y necesidades en función del contexto en el que se desenvuelven y a la posición de observación que éstos adopten.

Desde principios de los noventa, “el rango etéreo asumido para hablar de jóvenes desde la política social se aumentó desde los 15 a 24 años hasta los 29 años como margen superior” (Duarte, 2004:3-4). Con dicho cambio se

pretendió asegurar el acceso de un mayor número de jóvenes al mercado del trabajo, sin embargo, hoy son éstos los que “chocan con factores concretos que les postergan la realización de la autonomía, mayores requerimientos formativos y más dificultades para obtener una primera fuente de ingresos” (Cepal, 2004:18).

De este modo, las diferentes modalidades de ser joven según el contexto sociocultural y económico más variables como clase social, nivel educativo, capital social, etc., se han ido articulando en un proceso que define las desigualdades a la que se ven expuestos los jóvenes y, especialmente los de sectores populares, grupo que se inscribe como vulnerable en el terreno de la búsqueda y encuentro de una inserción laboral exitosa y de calidad en el mercado nacional.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Por la profundidad de la presente investigación, el referido estudio se ubica en el nivel **EXPLICATIVO**, ya que durante el desarrollo del presente trabajo de Investigación se ha explicado de cómo el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, ha incidido en el Empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco, estableciendo de esta manera una relación de influencia entre dos variables; **causa** (Programa Nacional de Empleo juvenil “jóvenes a la Obra”) y **efecto** (empleo en el distrito de Huánuco); así mismo permitió explicar en qué condiciones el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” influyó sobre el empleo, qué variables mediatizaron tales influencias y fundamentalmente de qué modo.

Al respecto HERNÁNDEZ SAMPIERE y otros manifiestan:

“Los estudios explicativos van más allá de las descripciones de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué

condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionados”¹⁹

Referente al tema Rafael Bisquerra Alzina, fundamenta:

“El objetivo de las investigaciones explicativas está en explicar el fenómeno. Llegar al conocimiento de las causas es el fin último de estas investigaciones. Se pretende llegar a generalizaciones extensibles más allá de los sujetos analizados. Utilizan básicamente metodología cuantitativa. A estas investigaciones también se le conoce como: investigaciones ex–post-facto, estudios comparativos causales, diferenciales, selectivos o explicativos causales”²⁰

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación se ha caracterizado por estar inmerso dentro de los siguientes tipos de investigación:

- a) **POR SU NATURALEZA**, es **aplicada**, porque durante el tratamiento experimental se aplicó el Programa Experimental en su variante preexperimental relacionado con jóvenes a la muestra de la población de 15 a 29 años beneficiarios del Programa Nacional “Jóvenes a la Obra” de la ciudad de Huánuco.
- b) **POR EL TIPO DE ESTUDIO**, el presente trabajo de investigación está relacionado con la investigación **evaluativa**, porque durante el trabajo de campo se evaluó las condiciones laborales de los beneficiarios del programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” de la ciudad de Huánuco.
- c) **POR SU AMPLITUD**, el trabajo de investigación en referencia es **macro administrativa**, ya que el ámbito de estudio lo constituyeron los jóvenes de 15 a 29 años de la ciudad de Huánuco.

¹⁹ HERNÁNDEZ S. y otros. Metodología de la Investigación. 1997. Pág. 67.

²⁰ BISQUERRA ALZINA, Rafael. Métodos de Investigación Educativa. 1998. Pág. 66.

- d) **POR SU FUENTE**, el trabajo de investigación es **mixta**, ya que se conjugó constantemente los datos obtenidos de fuentes primarias (datos recogidos por el investigador), como de las fuentes secundarias (datos recogidos por otras personas y para otros fines).
- e) **POR SU TEMPORALIDAD**, la presente investigación es **sincrónica**, porque el fenómeno materia de estudio se realizó haciendo un corte a la línea de tiempo en un período determinado
- f) **POR SU MARCO**, el presente trabajo de investigación fue de **campo**, ya que al momento de materializar la parte operativa (trabajo de campo) del referido trabajo de investigación que se desarrolló de acuerdo al cronograma de actividades del proyecto, los beneficiarios que conformaron la muestra fueron estudiados en los lugares donde se encontraron.
- g) **POR EL OBJETO AL QUE SE REFIERE**, el presente trabajo de investigación por la naturaleza del problema fue **disciplinar**, ya que estuvo asociado al empleo y a sus dimensiones de inserción laboral, satisfacción laboral e ingreso.

3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN.

3.3.1. Diseño: HERNÁNDEZ SAMPIERI Roberto y otros, al respecto de los diseños de investigación manifiestan:

“Con el propósito de responder a las preguntas de investigación y someter a prueba las hipótesis formuladas, se selecciona un diseño específico de investigación. Los diseños pueden ser experimentales: (experimento puro, pre experimentales y cuasi experimentales), o no experimentales: (transeccionales y longitudinales)”²¹

²¹ HERNÁNDEZ S. y otros. Metodología de la Investigación. 1997. Pág. 108.

Tomando como referencia la tipología planteada líneas arriba; se ha determinado que el presente trabajo de Investigación se desarrolló dentro del **diseño experimental**, con su variante preexperimento, con respecto a los diseños de preprueba o preexperimentales, HERNÁNDEZ SAMPIERE Roberto y otros manifiestan la existencia de dos casos:

“1. **Estudio de caso con una sola medición**; Consiste en administrar un estímulo o tratamiento (una película, un discurso, un método educativo, un comercial televisivo, etcétera) a un grupo, y después aplicar una medición en una o más variables para observar cuál es el nivel del grupo en estas variables”.

“2. **Diseño de preprueba-postprueba con un solo grupo**; A un grupo se le aplica una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento y finalmente se le aplica una prueba posterior al tratamiento.

El diseño ofrece una ventaja sobre el anterior, hay un punto de referencia inicial para ver qué nivel tenía el grupo en la(s) variable(s) dependiente(s) antes del estímulo. Es decir, hay un seguimiento del grupo”.

Por esta razón es que se tomó a los jóvenes beneficiarios del Programa Nacional de Empleo juvenil “Jóvenes a la Obra” de la ciudad de Huánuco para el grupo preexperimental; y para la pos prueba una muestra, la característica fundamental de la muestra es que estos fueron asignados al azar.

3.3.2. Esquema:

Consecuentemente el esquema del diseño que se utilizó en el desarrollo del presente proyecto de investigación fue el siguiente:

Cuadro N° 03
Esquema del diseño de investigación utilizado en la investigación

GRUPO	TRATAMIENTO	POST PRUEBA
G	X	O

Fuente: Elaboración propia

DONDE:

- G** : Grupo preexperimental (beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” de la ciudad de Huánuco).
- X** : Tratamiento experimental referente al modelo de capacitación en competencias laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, aplicado a los beneficiarios del programa en la ciudad de Huánuco.
- O** : Post prueba.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Restituto Sierra Bravo, respecto a la población y muestra de los trabajos de investigación, manifiesta:

“Una vez definido el problema a investigar, formuladas las hipótesis, determinadas las dimensiones e indicadores de las variables y delimitado el campo de investigación, se hace preciso realizar, además de las anteriores, otra opción antes de empezar con el trabajo de campo, la recogida de datos mediante la aplicación de los métodos elegidos.

Esta nueva opción viene a ser la población y la muestra poblacional, que consiste en la decisión de sí las unidades objeto de observación o estudio van a ser todas las que forman el universo, o únicamente se va a extender la indagación de una parte representativa o muestra de aquellas”²²

²² SIERRA BRAVO, Restituto. Técnicas de Investigación Social. 1994. Pág. 174.

Con estas consideraciones es que se pasó a determinar tanto la población como la muestra del presente trabajo de Investigación.

3.4.1. Determinación de población.

Guillermo Gomero Camones, **et al**, realizan la descripción del tema en referencia y lo plantea de la siguiente manera:

“El universo poblacional es el conjunto de individuos y objetos de los que se desea conocer algo en una investigación”²³

Mientras que Fayal Camel Pérez, lo concibe así:

“Es la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinadas características susceptibles a ser estudiada. Además, el universo puede ser finito o infinito. Es finito, cuando está constituido por un número limitado de unidades, o cuando se conoce la cantidad de unidades que contiene. Es infinito, cuando está formado por una cantidad ilimitada de elementos, o cuando no se conoce la cantidad de unidades que lo conforman”²⁴

Teniendo en cuenta éstas consideraciones, para determinar la población del presente trabajo de Investigación; se recurrió a los datos existentes en los archivos del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” de la oficina sede de la ciudad de Huánuco, con la finalidad de conocer la población de 15 a 29 años que se han beneficiado con las capacitaciones en la ciudad de Huánuco durante el período 2009 - 2013; quedando conformada la población del presente trabajo, la misma que se presenta en el siguiente cuadro:

²³ GOMERO CAMONES, Guillermo y MORENO MAGUIÑA, José. Proceso de la Investigación Científica. 1997. Pág. 108.

²⁴ CAMEL PÉREZ, Fayad. Técnicas de Investigación Científica. 2001. Pág. 96.

Cuadro N° 04

Población de 15 a 29 años beneficiados por el programa “Jóvenes a la Obra” en la ciudad de Huánuco años 2009 a 2013

BENEFICIARIO SEGÚN SEXO	POBLACION BENEFICIARIA	PORCENTAJE
HOMBRES	1 151	45.0%
MUJERES	1 414	55.0%
TOTAL	2 565	100%

Fuente: archivos del Programa de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra-Huco.
Elaboración: tesista

3.4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN:

3.4.2.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

Fueron incluidos en el presente estudio:

La población beneficiaria joven de 15 a 29 años en situación de pobreza y extrema pobreza.

3.4.2.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

Se excluyeron del presente estudio a:

La población que estuvo fuera del intervalo de 15 a 29 años

3.5. LA MUESTRA.

Referente a las muestras de los trabajos de investigación, Restituto Sierra Bravo, revela:

“De modo más científico, se puede definir las muestras como una parte de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos.

Las muestras tienen un fundamento matemático estadístico. Esto consiste en que obtenidas de una muestra elegida correctamente

y en proporción adecuada, determinados resultados, se puede hacer la inferencia o generalización, fundad matemáticamente, de que dichos resultados son válidos para el universo del que se ha extraído la muestra, dentro de unos límites de error y probabilidad que se pueden determinar estadísticamente en cada caso”²⁵

Así mismo referente a los tipos de muestras Roberto Hernández Sampiere, **et al.** Plantean:

“Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas: las **muestras no probabilísticas** y las **muestras probabilísticas**. En estas últimas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen 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”²⁶.

3.5.1. SELECCIÓN DE LA MUESTRA. -

Tomando como referencia la cita anterior (**SUPRA**). La muestra del presente trabajo de investigación se caracterizó por ser **PROBABILÍSTICA**, en razón de que se escogió a los jóvenes de 15 a 29 años beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” de la ciudad de Huánuco como población, de la cual se determinó la muestra a través de extracciones al azar.

3.5.2. UNIDAD DE ANÁLISIS.

La unidad de análisis del presente trabajo estuvo constituida por la población beneficiaria del programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” de la ciudad de Huánuco.

²⁵ SIERRA BRAVO, Restituto. **Op. Cit.** Pág. 175.

²⁶ HERNÁNDEZ SAMPIERE, Roberto. **Op. Cit.** Pág. 241.

3.5.3. UNIDAD DE MUESTREO:

La unidad seleccionada fue la muestra obtenida mediante la fórmula estadística calculada para este fin.

3.5.4. TAMAÑO MUESTRAL:

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 = 2 565

Z = 1.96

P = 0.5

q = 0.5

e = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 0.5 * 0.5 * 2565}{2565(0.05)^2 + (1.96)^2 0.5 * 0.5}$$

$$n = 334$$

Para la conformación del tamaño de las muestras tanto de varones y de mujeres, se empleó el criterio del componente porcentual de varones y mujeres existentes en la población por cada año de capacitación considerado en la investigación, por lo que la muestra utilizada quedó constituida de la siguiente manera.

Cuadro N° 05

Población y tamaño de muestra de beneficiarios del programa de empleo juvenil "Jóvenes a la Obra" en el ámbito del proyecto

AÑO	BENEFICIARIOS DE CURSOS DE	TOTAL	%	TOTAL
-----	----------------------------	-------	---	-------

	CAPACITACION DEL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA				BENEFICIARIOS		MUESTRA
	HOMBRES		MUJERES				
2009	126	(42%)	174	(58%)	300	11.7	39
2010	174	(48.2%)	187	(51.8%)	361	14.0	47
2011	200	(49%)	208	(51%)	408	15.9	53
2012	460	(45%)	561	(55%)	1,021	39.8	133
2013	191	(40.2%)	284	(59.8%)	475	18.6	62
TOTAL	1 151		1 414		2 565	100	334

FUENTE: Cuadro N° 04, archivos del Programa de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra-Hco.

ELABORACIÓN : Tesista.

Cuadro N° 06

Tamaño de muestra de beneficiarios del programa de empleo juvenil "Jóvenes a la Obra" según sexo, total y por años en el ámbito del proyecto

AÑO	MUESTRA DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA				TOTAL MUESTRA
	HOMBRES		MUJERES		
2009	16	42%	23	58%	39
2010	23	48.2%	24	51.8%	47
2011	26	49%	27	51%	53
2012	60	45%	73	55%	133
2013	25	40.2%	37	59.8%	62
TOTAL	150		184		334

FUENTE : Cuadro N° 05.

ELABORACIÓN : Tesista.

3.6. 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 N° 06-A

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 hemerográficas	
	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	• A los jóvenes beneficiarios del programa
De análisis documental.	La guía de análisis documental	• Registros del SIAF del programa Jóvenes a la Obra (MEF). • Registros del programa Jóvenes a la Obra – Huánuco.
3. PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS.		
TÉCNICA	INSTRUMENTOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Estadística • SPSS • Hoja de cálculo 	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	
	1. Cuadros estadísticos.	

Métodos y Técnicas estadísticas	2. Gráficos estadísticos como:
	Gráficos de barras.
	Gráficos de líneas

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
X ² Chi cuadrado	1. Modelo: H _i : $\sigma^2 \neq 0$,
	2. Tipo de prueba: prueba unilateral de cola a la derecha
	3. Nivel de significación: $\alpha = 5\% = 0,05$
	4. Grado de libertad: $gl = n - 1$
t Estudent	1. Modelo: H _t $\beta_1 = 0$
	2. Tipo de prueba: prueba unilateral de cola a la derecha
	3. Nivel de significación: $\alpha = 5\% = 0,05$

7. PARA EL INFORME FINAL.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
1. Contexto académico.	EL INFORME DE INVESTIGACIÓN: a través del cual los resultados finales de la investigación fueron presentados a la Escuela de Post Grado y sustentados públicamente.
2. Contexto no académico.	EI INFORME DE INVESTIGACIÓN: a través del cual los resultados finales de la investigación fueron presentados al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para su análisis y difusión.

Elaboración: Tesista

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

3.7.1 Técnicas de recolección de datos.

a) Datos de fuentes secundarias

Para la presente investigación se utilizaron fuentes secundarias que permitieron recoger información correspondiente al período 2009-2013, las mismas que son:

- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI: Información correspondiente a la población por estratos de edades y sexo, así como a los índices de pobreza en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”.
- Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”: Información correspondiente a los registros del Sistema Integrado de Administración Financiera, y a los registros del número de beneficiarios, que permitió calcular la Inversión Focalizada (inversión en los beneficiarios) y la efectividad del programa.

b) Técnicas de recolección de datos.

Para la elaboración de la presente investigación se utilizó la técnica de las encuestas como fuentes primarias, aplicadas directamente a la muestra aleatoria de los beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” del ámbito del proyecto.

3.7.2 Técnicas de procesamiento de información.

Los datos recolectados durante el trabajo de campo fueron procesados utilizando los métodos y técnicas de la Estadística Descriptiva, en este sentido se utilizaron los cuadros estadísticos, los gráficos estadísticos (gráficos de barras, circulares y lineales), y los estadígrafos como (las frecuencias, la media, la desviación estándar y la varianza) con sus respectivos análisis e

interpretaciones, así mismo se utilizaron los métodos y técnicas de la Estadística Inferencial, dado que se seleccionó una muestra de las variables en estudio correspondiente a los años 2009-2013 para efectuar las correspondientes inferencias respecto a las mismas variables en el ámbito donde interviene el Programa “Jóvenes a la Obra”. Se utilizó fundamentalmente la X^2 (Chi cuadrada) para realizar la prueba de la hipótesis correspondiente, así mismo, se realizó el análisis de regresión lineal para medir el grado de correlación entre las variables de las hipótesis planteadas.

3.7.3 Presentación de datos.

La presentación de los datos (resultados), se realizaron a través de cuadros, indicando en forma numérica los resultados de las variables en estudio para el período 2009-2013. Para una mejor explicación de los resultados, los datos se presentaron en forma de gráficos como barras, lineales y circulares.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

4.1.1 Resultados y análisis de la inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”

La inversión focalizada o inversión en los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, denominada INV_F se ha definido en la presente investigación como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$INV_{F_i} = \frac{TRANSFBENEF_i}{TOTGAST_i}$$

Donde:

INV_{F_i} : Es el índice de Inversión Focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra en el año i.

TRANSFBENEF_i : Es el monto de transferencia monetaria en Nuevos Soles efectuada para la capacitación de los beneficiarios del Programa Nacional “Jóvenes a la Obra”, en el año i.

TOTGAST_i : Es el monto total gastado en Nuevos Soles por el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el año i.

i: Es el año en el período 2009 – 2013

Para la aplicación del constructo y obtención de los resultados de la Inversión Focalizada se utilizó como fuente, el Sistema de Administración

Financiera (SIAF) del Programa Nacional “Jóvenes a la Obra”, lográndose obtener los resultados de la dimensión Inversión Focalizada de la variable Jóvenes a la Obra expresados en el cuadro N° 07.

De los resultados obtenidos, como se puede observar en el cuadro N° 07, y el gráfico N° 02, el índice de Inversión Focalizada del Programa Jóvenes a la Obra en año 2009 fue de 0.762, mientras que para el año 2013 de 0.773, observándose una tendencia creciente en el período de estudio.

Lo que quiere decir que la proporción de los montos invertidos directamente en la capacitación de los beneficiarios en relación a los gastos efectuados por el Programa jóvenes a la Obra ha ido creciendo anualmente en el período 2009 – 2013.

Cuadro N° 07

Gastos, transferencia para capacitación e inversión focalizada del Programa Jóvenes a la Obra período 2009 - 2013

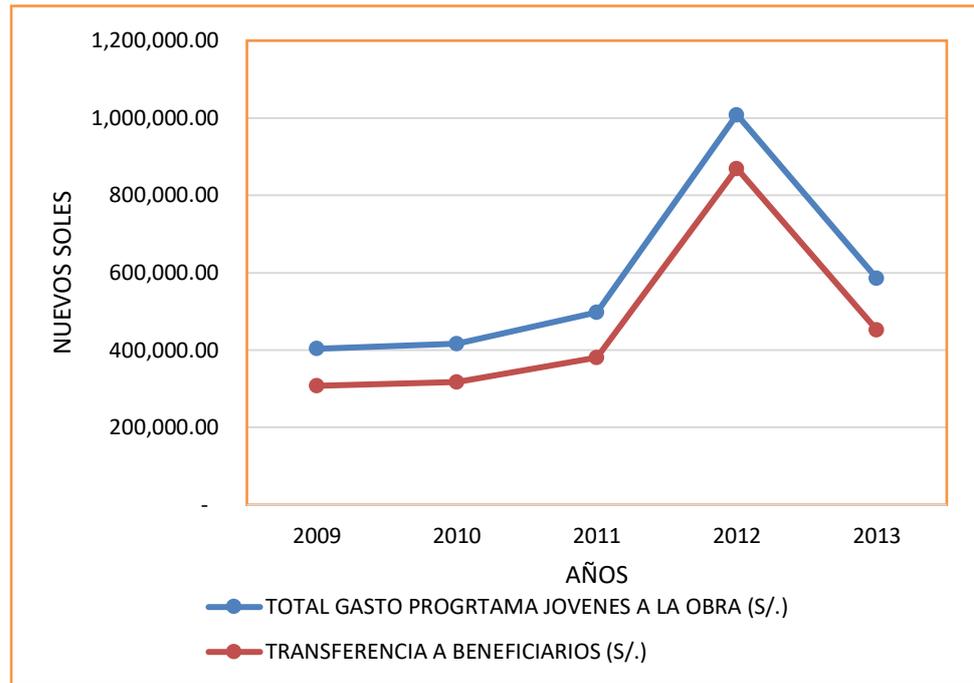
AÑO	TOTAL GASTO PROGRAMA JOVENES A LA OBRA (S/.)	TRANSFERENCIA PARA CAPACITACION DE BENEFICIARIOS (S/.)	INVERSION FOCALIZADA
2009	403 350.00	307 500.00	0.762
2010	416 081.20	317 941.20	0.764
2011	497 596.60	380 836.60	0.765
2012	1 008 606.60	869 566.60	0.862
2013	585 110.00	452 350.00	0.773

Fuente: SIAF programa Jóvenes a la Obra

Elaboración: Responsable del estudio de investigación

Gráfico N° 02

Gastos, transferencia para capacitación e inversión focalizada del Programa Jóvenes a la Obra



4.1.2 Resultados y análisis de la Eficiencia, Eficacia y Efectividad del Programa Jóvenes a la Obra.

a) Resultado y análisis de la Eficiencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”

La eficiencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, denominado EFICIE se ha definido en la presente investigación como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$EFICIE_i = \frac{BENEFI_i}{TGASTC_i}$$

Donde:

$EFICIE_i$: Índice de Eficiencia del Programa “Jóvenes a la Obra” en el año i .

$BENEFI_i$: Es el número de jóvenes beneficiarios atendidos por el Programa “Jóvenes a la Obra” en el año i .

$TGASTC_i$: Es el monto total de gasto corriente en Nuevos Soles efectuado por el Programa “Jóvenes a la Obra” en el año i .

i : Es el año en el período 2009 – 2013.

Para la aplicación del constructo y obtención de los resultados de la Eficiencia se utilizó como fuente, el Sistema de Administración Financiera (SIAF) del Programa Jóvenes a la Obra, y la información obtenida del equipo de monitoreo y evaluación y evaluación de la unidad gerencial de planificación y presupuesto del programa Jóvenes a la Obra, lográndose obtener los resultados de la eficiencia, expresados en el cuadro N° 08.

De los resultados obtenidos como se puede observar en el cuadro N° 08, y el gráfico N° 03, el índice de eficiencia del Programa Jóvenes a la Obra en el año 2009 fue de 0.031, mientras que para el año 2013 de 0.193, observándose una tendencia creciente en el periodo de estudio.

Lo que quiere decir que la proporción de jóvenes beneficiarios atendidos por el programa en relación a los gastos corrientes efectuados ha ido creciendo anualmente en el período 2009 – 2013.

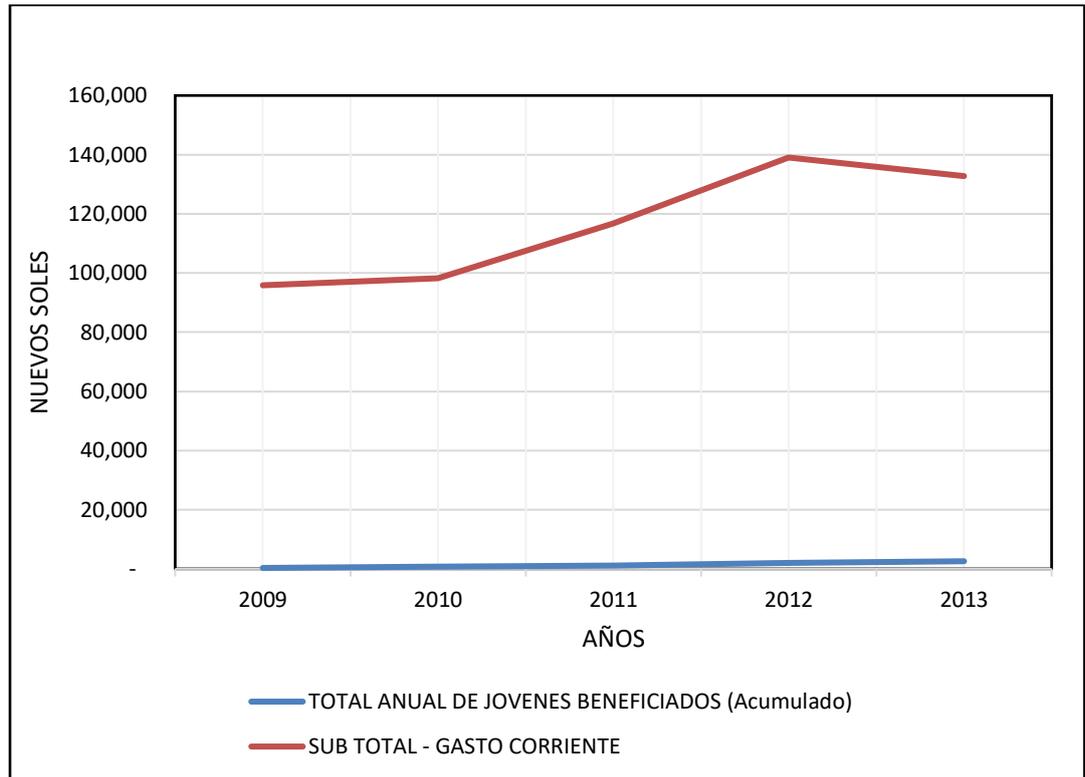
Cuadro N° 08
Eficiencia del Programa Jóvenes a la Obra período 2009-2013

AÑO	TOTAL ANUAL DE JOVENES BENEFICIADOS	TOTAL ANUAL DE JOVENES BENEFICIADOS	SUB TOTAL - GASTO CORRIENTE	EFICIENCIA Jóvenes beneficiados por cada diez nuevos soles EFICIE
2009	300	300	95 850.00	0.031
2010	361	661	98 140.00	0.067
2011	408	1 069	116 760.00	0.092
2012	1 021	2 090	139 040.00	0.150
2013	475	2 565	132 760.00	0.193

Fuente: SIAF – Programa jóvenes a la Obra
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 03

Eficiencia del Programa Jóvenes a la Obra período 2009 – 2013



b) Resultado y análisis de la eficacia del Programa Jóvenes a la Obra

La eficacia del programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, denominada EFICA se ha definido en la presente investigación como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$EFICA_i = \frac{JOVBEN_i}{JOVPOB_i}$$

Donde:

EFICA_i : Es el índice de Eficacia del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra en el año i.

JOVBEN_i : Es el número de jóvenes pobres beneficiarios atendidos por el Programa Jóvenes a la Obra en el año i.

JOVPOB_i : Es el número de jóvenes pobres en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra en el año i.

i ; Es el año en el período 2009 – 2013.

Para la aplicación del constructo y obtención de los resultados de la Eficacia se utilizó como fuente, el registro de monitoreo del Programa Jóvenes a la Obra de la oficina zonal de Huánuco, el Instituto Nacional de Estadística e Informática y la proyección de la población de 15 a 29 años al 2013 tal como se muestran en los cuadros 09 y 10, a partir de los cuales se ha logrado obtener los resultados de la sub Dimensión Eficacia de la dimensión Efectividad, de la variable Jóvenes a la Obra, expresada en el cuadro N° 11.

Cuadro N° 09

Población urbana de 15 a 29 años en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra

Provincia	Distrito	Población	total
		URBANA	
HUANUCO	Huánuco	21 586	21 586
	Amarilis	17 749	17 749
	Pillco Marca	6 677	6 677
TOTAL		46 012	46 012

Fuente: INEI-Censo población 2007

Elaboración: Responsable de la investigación

Cuadro N° 10

Población proyectada de 15 a 29 años en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra

AÑO	POBLACIÓN	TOTAL POBLACION POBRE (40.1 %)
2009	46 844	18 784
2010	47 266	18 953
2011	47 690	19 123
2012	48 120	19 296
2013	48 553	19 469

Fuente: INEI- INCORE 2011

Elaboración: Responsable de la investigación

De los resultados obtenidos, como se puede observar en el cuadro N° 12, y el gráfico 04, el índice de eficacia del Programa Jóvenes a la Obra en el año

2009 fue 0.016, mientras que para el año 2013 de 0.025, observándose una tendencia creciente en el período de estudio. Es necesario resaltar que en el año 2012 el índice de eficacia alcanza su valor más alto de 0.053.

Lo que quiere decir que la proporción de jóvenes pobres atendidos por el Programa Jóvenes a la Obra en relación a los jóvenes pobres en su ámbito de intervención ha ido creciendo anualmente en el período 2009 – 2013.

Cuadro N° 12

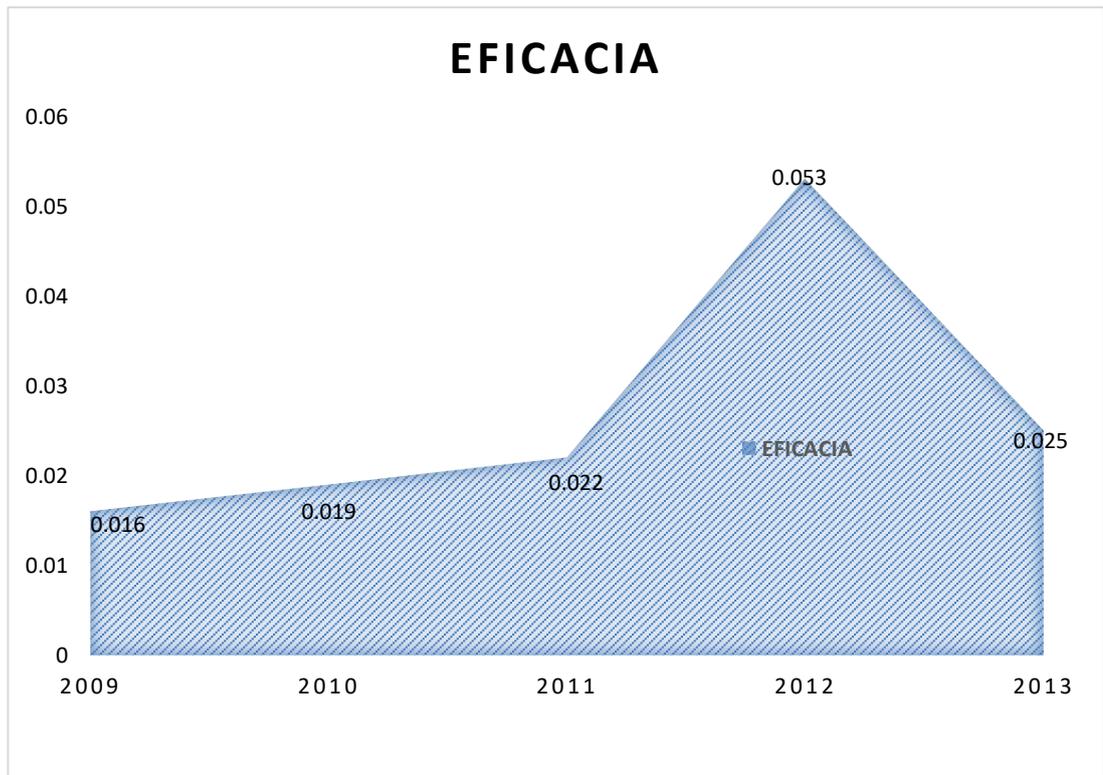
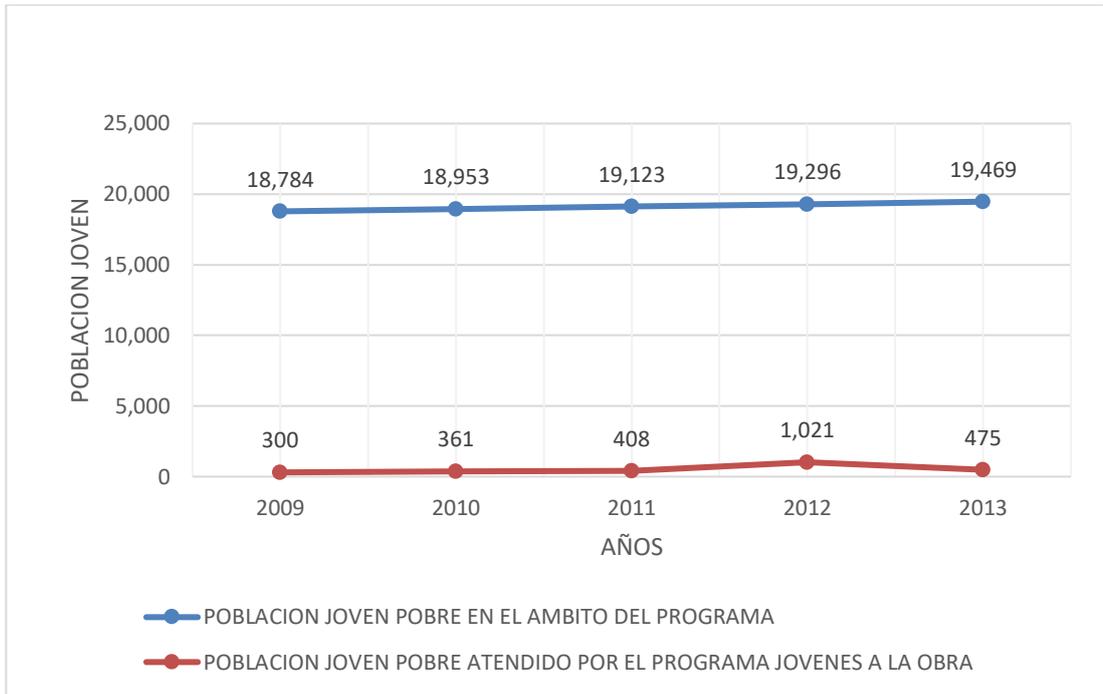
Eficacia del Programa Jóvenes a la Obra en el ámbito de intervención período 2009-2013

AÑO	POBLACION JOVEN POBRE EN EL AMBITO DEL PROGRAMA	POBLACION JOVEN POBRE ATENDIDO POR EL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA	EFICACIA
2009	18 784	300	0.016
2010	18 953	361	0.019
2011	19 123	408	0.022
2012	19 296	1 021	0.053
2013	19 469	475	0.025

Fuente: Cuadro N° 10, archivo programa Jóvenes a la Obra
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 04

Eficacia del Programa Jóvenes a la Obra período 2009 – 2013



c) Resultado y análisis de la Efectividad del Programa Jóvenes a la Obra.

La Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra en el ámbito de intervención, denominada EFECTIV se ha definido en la presente investigación como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$\text{EFECTIV}_i = \text{EFICIE}_i + \text{EFICA}_i$$

Donde:

EFECTIV_i : Es el índice de Efectividad del Programa de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra, en el año i .

EFICIE_i : Es el índice de Eficiencia del Programa de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra en el año i .

EFICA_i : Es el índice de Eficacia del Programa de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra en el año i .

i : Es el año en el período 2009-2013.

Para la aplicación del constructo y obtención de los Resultados de la Efectividad se utilizó los resultados del cuadro N° 08 y cuadro N° 12, lográndose obtener los resultados de la Dimensión Efectividad, de la variable Programa Jóvenes a la Obra expresados en el cuadro N° 13.

De los resultados obtenidos, como se puede observar en el cuadro N° 13, y los gráficos N° 05 y 06, el índice de Efectividad del Programa Jóvenes a la Obra en el año 2009 fue de 0.047, mientras que para el año 2013 de 0.218, observándose una tendencia creciente en el período de estudio.

Lo que quiere decir que la Efectividad del Programa de empleo Juvenil Jóvenes a la Obra, que es la suma de la Eficiencia y la Eficacia, ha ido creciendo anualmente en el período 2009-2013.

Cuadro N° 13

Efectividad del Programa Jóvenes a la Obra en el ámbito de intervención
período 2009-2013

AÑO	EFICIENCIA DEL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA	EFICACIA DEL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA	EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA
2009	0.031	0.016	0.047
2010	0.067	0.019	0.086
2011	0.092	0.022	0.114
2012	0.150	0.053	0.203
2013	0.193	0.025	0.218

Fuente: Cuadros N° 08 y N° 12

Elaboración: Responsable de la investigación

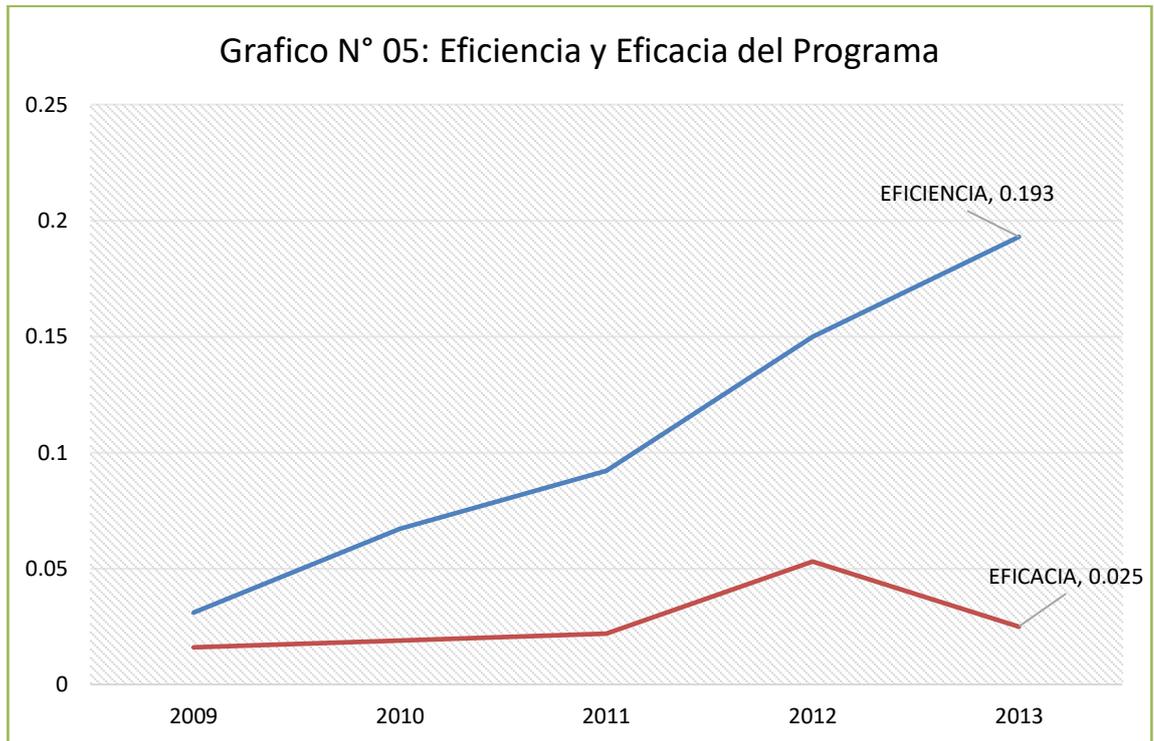
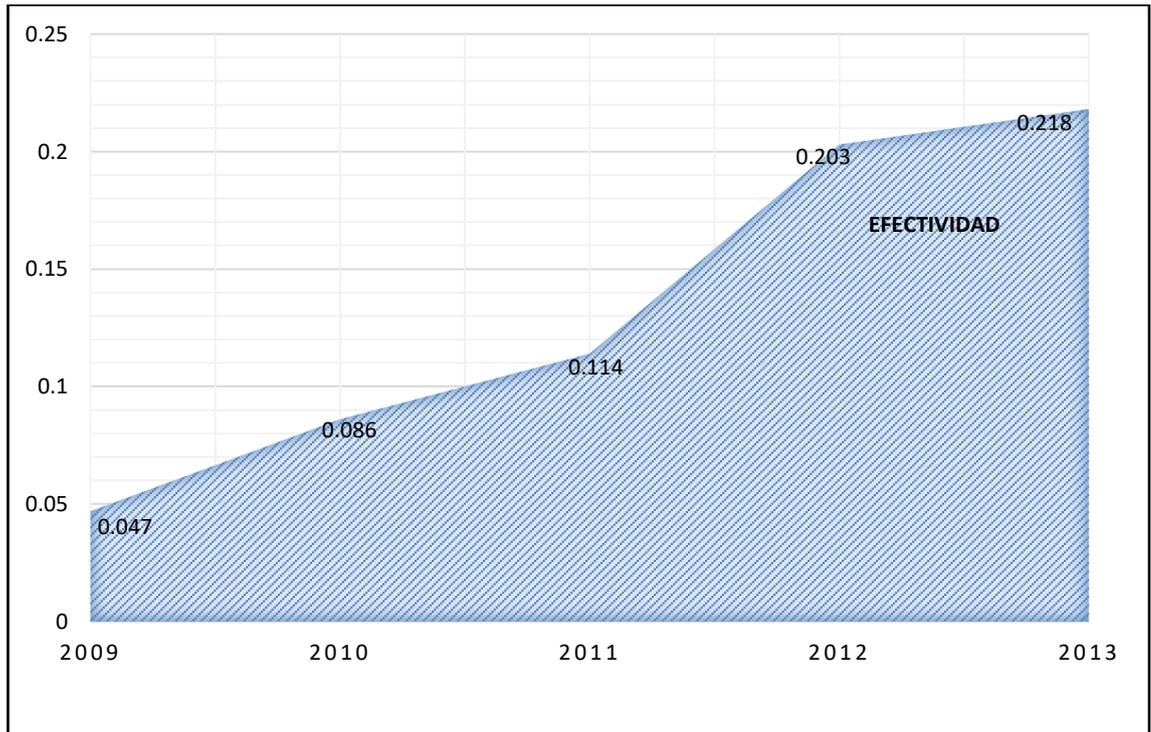


Gráfico N° 06

Efectividad del Programa Jóvenes a la Obra período 2009-2013



4.1.3 Resultado y análisis de la variable Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra.

La variable Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, en la presente investigación denominada “Jóvenes a la Obra” se ha definido como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$\text{JOVENES A LA OBRA}_i = \text{INVF}_i + \text{EFECTIV}_i$$

Donde:

$\text{JOVENES A LA OBRA}_i$: Es el indicador de la variable Programa Jóvenes a la Obra en el año i .

INVF_i : Es el índice de la Inversión Focalizada del Programa Jóvenes a la Obra en el año i .

EFECTIV_i : Es el índice de Efectividad del Programa Jóvenes a la Obra en el año i .

i : Es el año en el período 2009-2013.

Para la aplicación del constructo y obtención de los resultados de la variable JOVENES A LA OBRA se utilizó los resultados de los índices de Inversión Focalizada del cuadro N° 07 y los resultados de los índices de Efectividad del cuadro N° 13, obteniéndose el cuadro N° 14.

De los resultados obtenidos, como se puede observar en el cuadro N° 14, y los gráficos N° 07 y 08, la variable JOVENES A LA OBRA en el año 2009 tiene como indicador el valor de 0.809, mientras que para el año 2013 de 0.991, observándose una tendencia creciente en el período de estudio.

Lo que quiere decir que la variable “Jóvenes a la Obra” toma valores crecientes en el período 2009-2013.

Cuadro N° 14

Comportamiento de la variable Jóvenes a la Obra en el ámbito de intervención período 2009-2013

AÑO	INVERSION FOCALIZADA	EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA	PROGRAMA JOVENES A LA OBRA
2009	0.762	0.047	0.809
2010	0.764	0.086	0.850
2011	0.765	0.114	0.879
2012	0.862	0.203	1.065
2013	0.773	0.218	0.991

Fuente: Cuadros N° 07 y N° 13

Elaboración: Responsable de la investigación

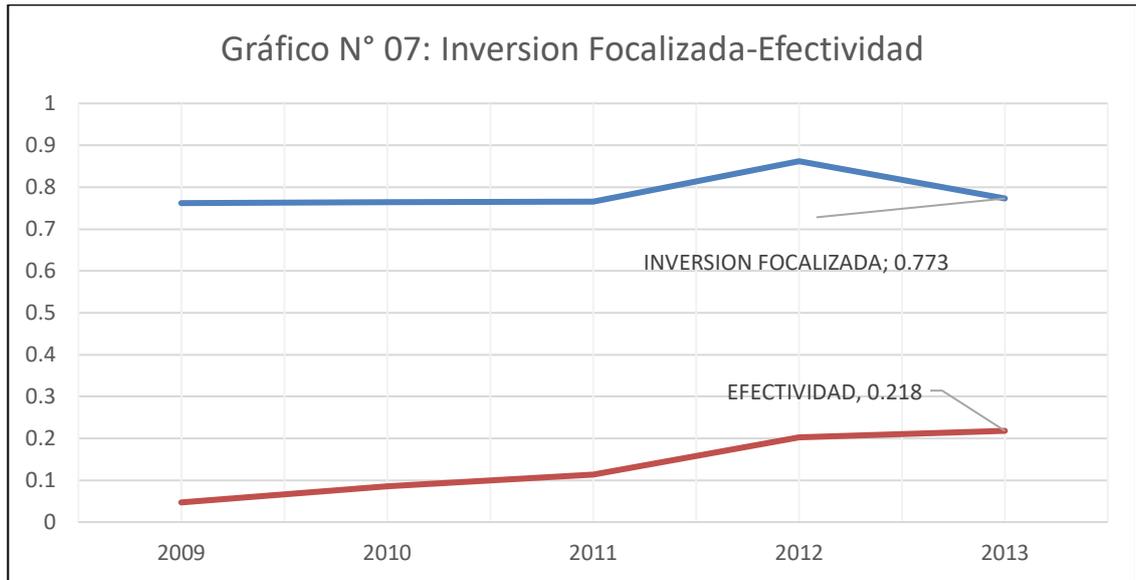
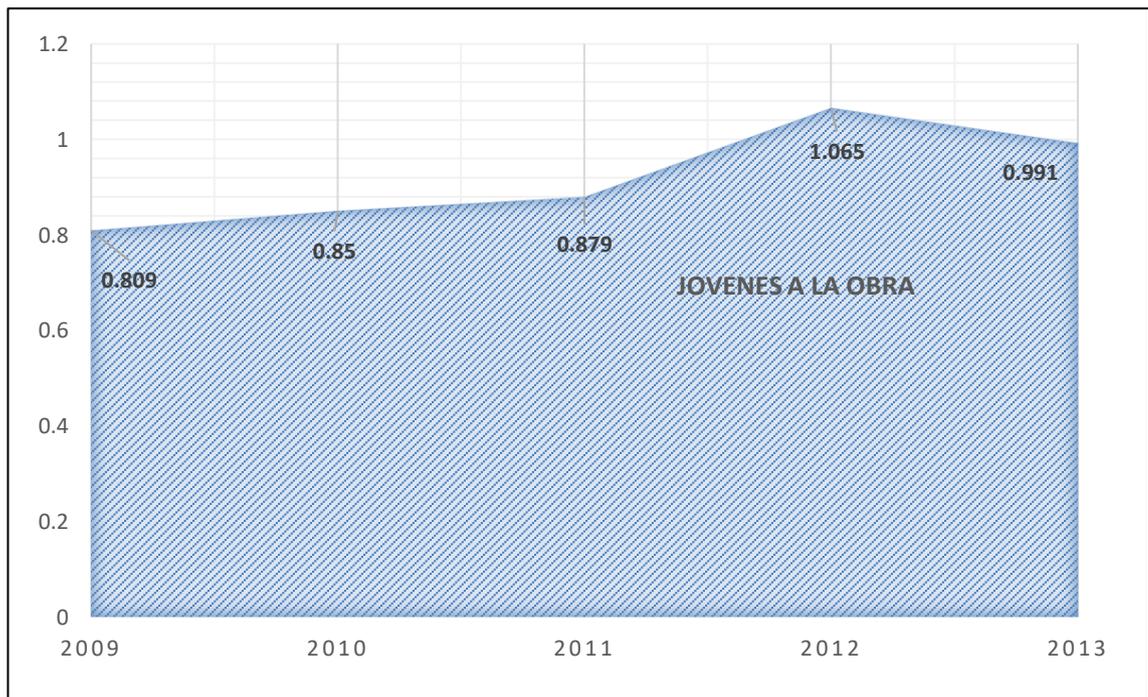


Gráfico N° 08

Comportamiento de la variable Jóvenes a la Obra



4.1.4 Resultados y análisis de la variable Empleo en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra.

La variable Empleo, se cuantifica bajo el enfoque de las Necesidades Básicas Satisfechas en relación a las dimensiones de Inserción Laboral,

Satisfacción en el Puesto Laboral e Ingreso remunerativo de los jóvenes beneficiados por el Programa Jóvenes a la Obra, tal como se expone en el marco teórico de la presente investigación.

A través de este enfoque, se ha cuantificado las Necesidades Básicas Satisfechas (NBS) de los jóvenes beneficiados por el programa, para determinar el grado de incidencia del Empleo en los jóvenes beneficiarios. Esta se incrementaría conforme más NBS se tenga.

Considerando que el Programa Nacional de Empleo Juvenil JOVENES A LA OBRA interviene para lograr disminuir el desempleo a través de la capacitación a los jóvenes para aumentar el empleo y por lo tanto las Necesidades Básicas Satisfechas en Inserción Laboral (NBSIL), Satisfacción Laboral (NBSSL) e Ingreso remunerativo (NBSIR), se ha identificado y cuantificado por este método las siguientes:

a) Resultados y Análisis de las Necesidades Básicas Satisfechas en Inserción Laboral.

Las Necesidades Básicas Satisfechas de Inserción Laboral en la presente investigación, denominada NBSIL se han definido como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$NBSIL_i = PPNBSIL_i$$

Donde:

$NBSIL_i$: Es el indicador de las Necesidades Básicas Satisfechas en Inserción Laboral en el año i .

$PPNBSIL_i$: Es el indicador del promedio de las proporciones de las Necesidades Básicas Satisfechas en Inserción Laboral en el año i .

i : Es el año en el período 2009-2013.

Los indicadores de Necesidades Básicas satisfechas se han obtenido, calculando en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra con los resultados de las encuestas realizadas, en el promedio de las proporciones siguientes:

Proporción del número de empleos de los dos últimos años (2013-2014) de los beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” que disponen de un empleo ocupacional actual en el ámbito del estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” que trabajan de 6 meses a más en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con una relación legal laboral favorable en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con plazo laboral definido en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” cuya capacitación contribuyó a la inserción laboral en el ámbito de estudio.

En el anexo N° 03 se muestran los cuadros y gráficos elaborados con los resultados de las encuestas aplicados a la muestra de los beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” en el ámbito de estudio, a partir de éstos datos, se confeccionó los resultados del constructo Necesidades Básicas Satisfechas en Inserción Laboral (NBSIL), obteniéndose el cuadro N° 15.

$$NBSIL_i = PPNBSIL_i = \frac{(a + b + c + d + e + f)_i}{6}$$

De los resultados obtenidos, como se puede observar en el cuadro N° 15,

y el gráfico N° 09, las Necesidades Básicas Satisfechas en Inserción Laboral en el año 2009 tiene como indicador el valor de 0.728, en el 2010 el valor de 0.744, en el año 2011 0.767, en el año 2012 0.818, y en el año 2013 el valor de 0.710, observándose una tendencia creciente en el período de estudio.

Cuadro N° 15

Proporción de Necesidades Básicas Satisfechas en Inserción Laboral, en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013

AÑO	Proporción del N° de Empleos de beneficiarios en los dos últimos años (a)	Proporción de beneficiarios que disponen de un trabajo (b)	Proporción de beneficiarios que trabajan de 6 meses a más (c)	Proporción de beneficiarios con alguna relación legal favorable (d)	Proporción de beneficiarios con plazo laboral definido (e)	Proporción de beneficiarios cuya capacitación contribuyó a la inserción laboral (f)	NBS en Inserción Laboral (NBSIL)
2009	0.914	0.771	0.711	0.6316	0.7105	0.6316	0.728
2010	0.852	0.810	0.677	0.6889	0.7333	0.7021	0.744
2011	0.848	0.813	0.740	0.7400	0.7000	0.7600	0.767
2012	0.888	0.833	0.676	0.8198	0.8455	0.8455	0.818
2013	0.848	0.821	0.439	0.7193	0.7544	0.6786	0.710

Fuente: Cuadros del Anexo 03

Elaboración: Responsable de la Investigación

Gráfico N° 09

Componentes de la proporción de NBS en Inserción Laboral, en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013

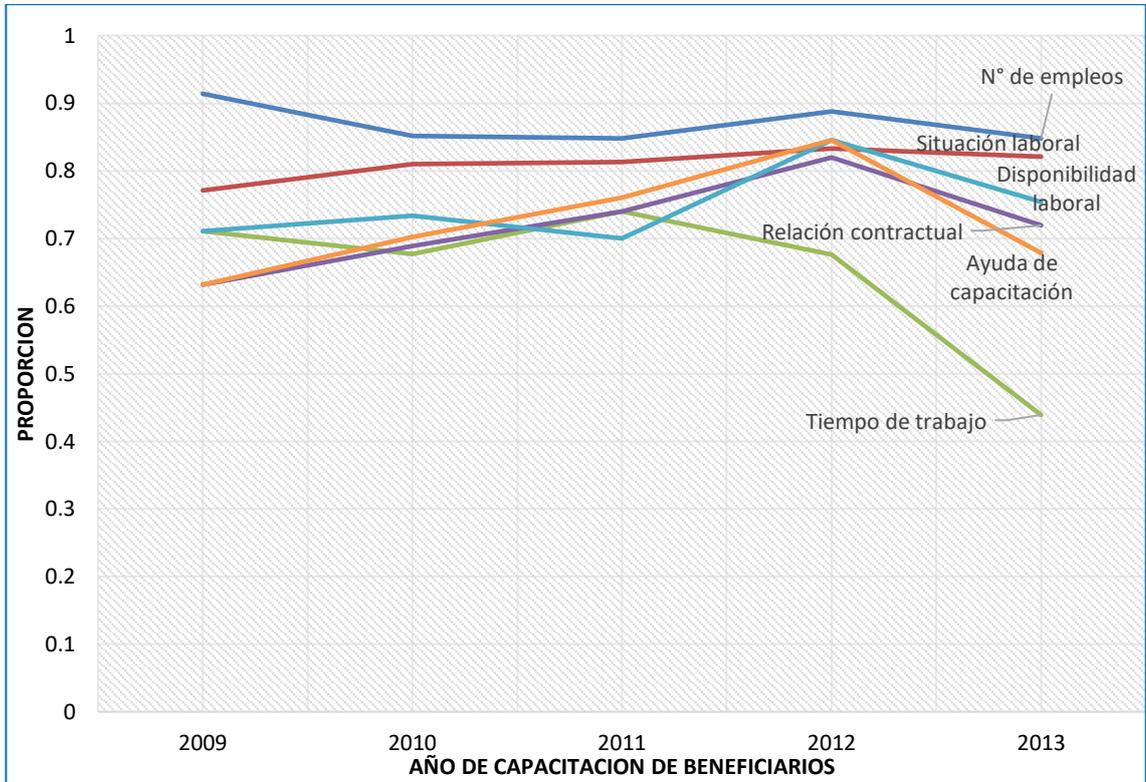
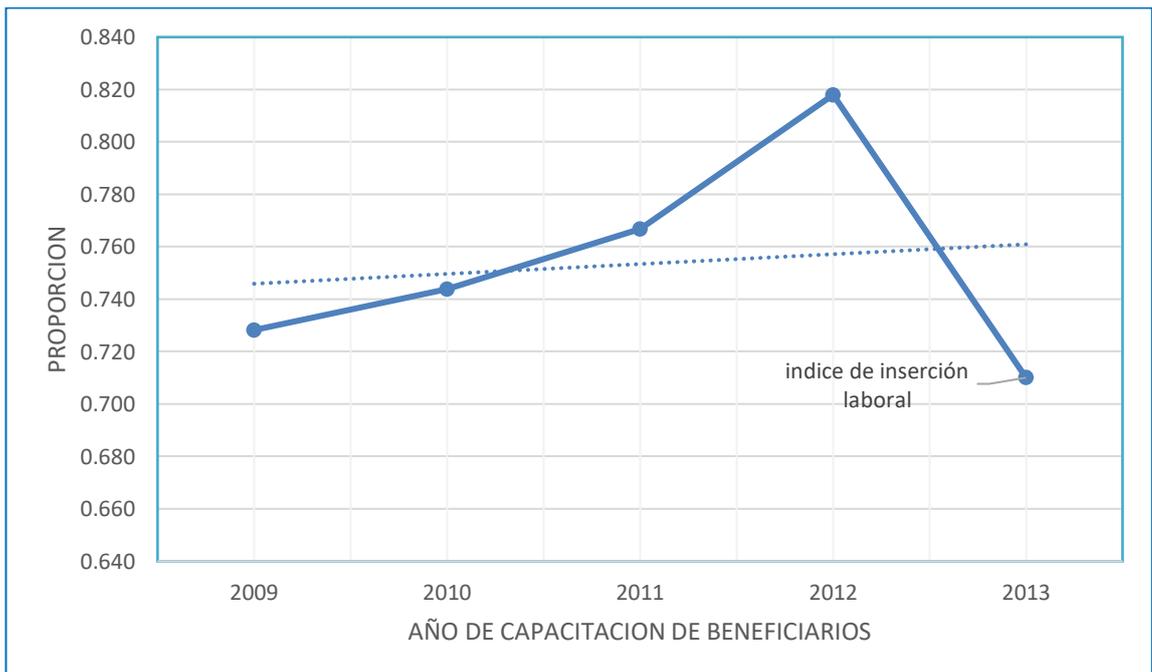


Gráfico N° 10

Proporción de Necesidades Básicas Satisfechas en Inserción Laboral en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013



b) Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral

Las Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral en la presente investigación, denominada NBSSL se han definido como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$NBSSL_i = PPNBSSL_i$$

Donde:

NBSSL_i : Es el indicador de las Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral en el año i.

PPNBSSL_i : Es el indicador del promedio de las proporciones de las Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral en el año i.

i : Es el año en el período 2009-2013.

Los indicadores de Necesidades Básicas satisfechas se han obtenido, calculando en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra con los resultados de las encuestas realizadas, en el promedio de las proporciones siguientes:

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con satisfacción de la relación del curso de capacitación con su trabajo, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con al menos un beneficio social en el trabajo, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con al menos una bonificación en el trabajo, en el ámbito de estudio.

Proporción de empleos donde trabajan los beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” al menos existen algunos ascensos, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con al

menos un ascenso en el trabajo, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con horas de trabajo de 24 a 45 semanal, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con la satisfacción en el puesto de trabajo, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” que no busca otro trabajo, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” conformes con su horario de trabajo, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” que reciben al menos casi siempre buen trato de los jefes, en el ámbito de estudio.

Porcentaje de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con satisfacción de trabajar en equipo en su centro de trabajo, en el ámbito de estudio.

Proporción de soluciones rápidas a conflictos laborales en centros de trabajo de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra”, en el ámbito de estudio.

En el anexo N° 04 se muestran los cuadros y gráficos elaborados con los resultados de las encuestas aplicados a la muestra de los beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” en el ámbito de estudio, a partir de éstos datos, se confeccionó los resultados del constructo Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral (NBSSL), obteniéndose el cuadro N° 16.

$$NBSSL_i = PPNBSSL_i = \frac{(a + b + c + d + e + f + g + h + i + j + k + l)_i}{12}$$

De los resultados obtenidos, como se puede observar en el cuadro N° 16 y el gráfico N° 11, las Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral en el año 2009 tiene como indicador el valor de 0.624, el 2010 el valor de 0,667, en el 2011 el valor de 0.593, en el 2012 0.704, y en el 2013 el valor de 0.672, observándose una tendencia creciente en el período de estudio.

Cuadro N° 16

Proporción de Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral, en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013

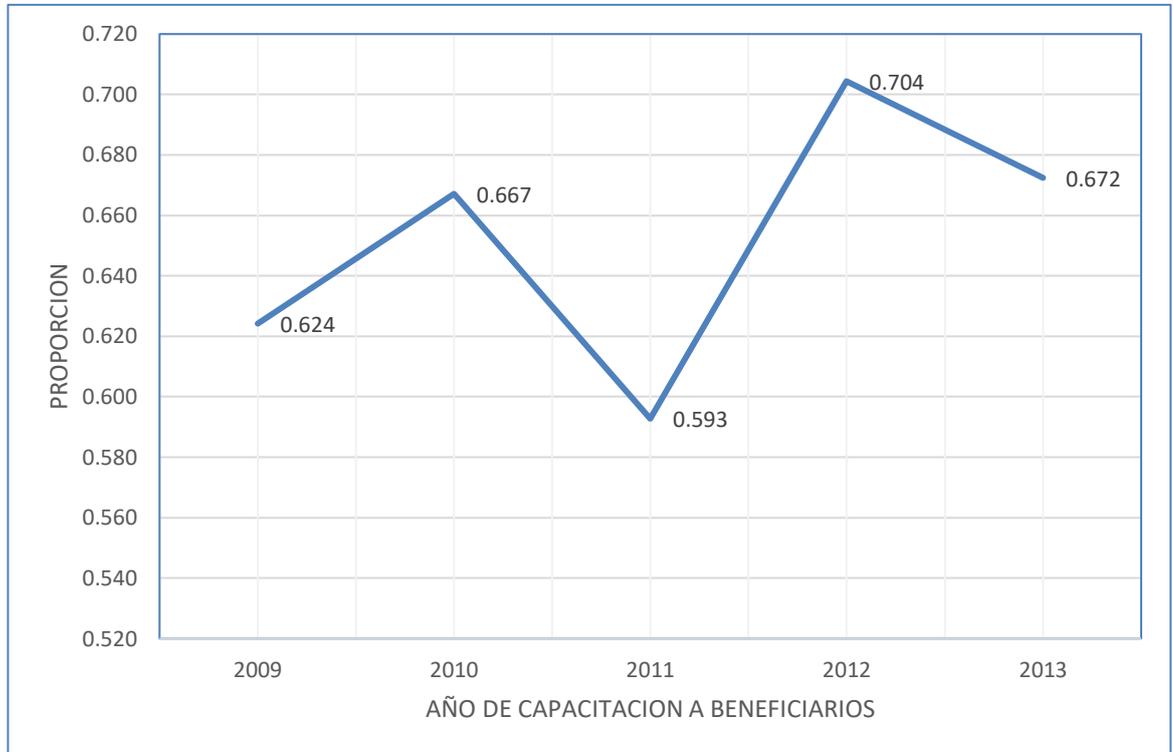
AÑO	Proporción de beneficiarios con satisfacción del curso con su trabajo	Proporción de beneficiarios con al menos un beneficio social en el trabajo	Proporción de beneficiarios con al menos una bonificación en el trabajo	Proporción de empleos donde al menos existen ascensos	Proporción de beneficiarios con al menos un ascenso en el trabajo	Proporción de beneficiarios con 24 a 45 horas de trabajo semanal	Proporción de beneficiarios con la satisfacción de su puesto de trabajo	Proporción de beneficiarios que no buscan otro trabajo	Proporción de beneficiarios conformes con su horario de trabajo	Proporción de beneficiarios que reciben al menos casi siempre buen trato de los jefes	Porcentaje de beneficiarios con satisfacción de trabajar en equipo en su centro de trabajo	Proporción de soluciones rápidas a conflictos laborales en centros de trabajo de beneficiarios	NBS en Satisfacción Laboral (NBSSL)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	
2009	0.5789	0.474	0.474	0.342	0.308	0.704	0.684	0.778	0.852	0.777	0.704	0.815	0.624
2010	0.5778	0.733	0.733	0.689	0.032	0.588	0.711	0.588	0.883	0.882	0.823	0.765	0.667
2011	0.6800	0.680	0.720	0.560	0.000	0.436	0.600	0.564	0.847	0.769	0.667	0.59	0.593
2012	0.7748	0.604	0.703	0.441	0.245	0.730	0.766	0.780	0.74	0.88	0.890	0.899	0.704
2013	0.5439	0.404	0.526	0.228	0.077	0.717	0.614	0.739	0.891	0.978	0.870	0.91	0.672

Fuente: Cuadros del Anexo 04

Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 11

Proporción de Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013



b) Resultados y Análisis de las Necesidades Básicas Satisfechas en Nivel de Ingreso.

Las Necesidades Básicas Satisfechas del Nivel de Ingreso en la presente investigación, denominada NBSNI se han definido como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$NBSNI_i = PPNBSNI_i$$

Donde:

NBSNI_i : Es el indicador de las Necesidades Básicas Satisfechas en el Nivel de Ingreso en el año i.

PPNBSNI_i : Es el indicador del promedio de las proporciones de las Necesidades Básicas Satisfechas en el Nivel de Ingreso en el año i.

i : Es el año en el período 2009-2013.

Los indicadores de Necesidades Básicas Satisfechas se han obtenido, calculando en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra con los resultados de las encuestas realizadas, en el promedio de las proporciones siguientes:

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con remuneración igual o mayor al mínimo legal, en el ámbito de estudio.

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con remuneración adecuada, en el ámbito de estudio.

En el anexo N° 05 se muestran los cuadros y gráficos elaborados con los resultados de las encuestas aplicados a la muestra de los beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” en el ámbito de estudio, a partir de éstos datos, se confeccionó los resultados del constructo Necesidades Básicas Satisfechas en el Nivel de Ingreso (NBSNI), obteniéndose el cuadro N° 17.

$$NBSNI_i = PPNBSNI_i = \frac{(a + b)_i}{2}$$

De los resultados obtenidos, como se puede observar en el cuadro N° 17, y el gráfico N° 12, las Necesidades Básicas Satisfechas en el Nivel de Ingreso en el año 2009 tiene como indicador el valor de 0.833, en el 2010 el valor de 0.814, en el año 2011 0.847, en el año 2012 el valor de 0.830, y en el año 2013 el valor de 0.870, observándose una tendencia creciente en el período de estudio.

Cuadro N° 17

Proporción de Necesidades Básicas Satisfechas en el Nivel de Ingreso, en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013

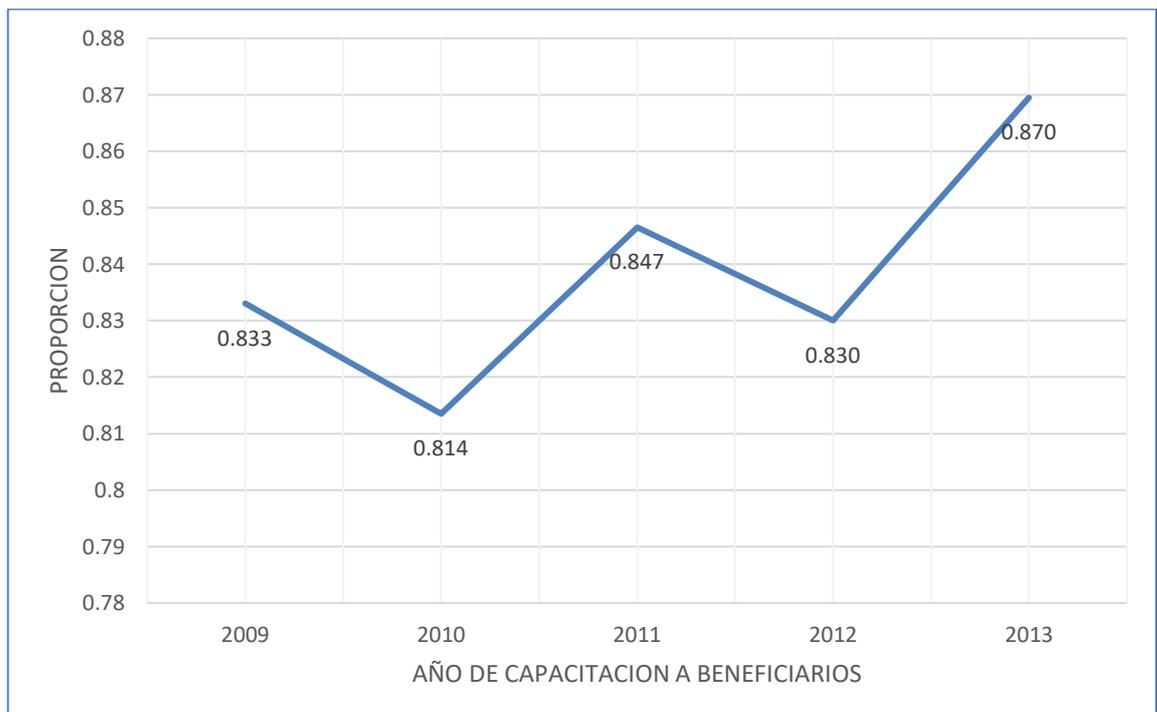
AÑO	Proporción de beneficiarios con remuneración igual y mayor al mínimo legal (a)	Proporción de beneficiarios con remuneración adecuada (b)	NBS En el Nivel de Ingreso de beneficiarios (NBSNI)
2009	0.888	0.778	0.833
2010	0.862	0.765	0.814
2011	0.872	0.821	0.847
2012	0.88	0.780	0.830
2013	0.891	0.848	0.870

Fuente: Cuadros de anexo 05

Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 12

Proporción de Necesidades Básicas Satisfechas en Nivel de Ingreso en el ámbito de intervención del programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013



4.1.5 El empleo como Necesidades Básicas Satisfechas en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”

La variable Empleo definido en el marco del enfoque de las Necesidades Básicas Satisfechas, se ha cuantificado como el índice obtenido mediante el siguiente constructo:

$$\text{EMPLEO}_i = \frac{\text{NBSIL}_i + \text{NBSSL}_i + \text{NBSNI}_i}{3}$$

Donde:

EMPLEO_i : Es el indicador de la variable EMPLEO, en el año i

NBSIL_i : Es el índice de Necesidades Básicas satisfechas en Inserción Laboral en el ámbito de intervención del Programa Nacional “Jóvenes a la Obra” en el año i .

NBSSL_i : Es el índice de Necesidades Básicas Satisfechas en Satisfacción Laboral en el ámbito de intervención del Programa Nacional “Jóvenes a la Obra” en el año i .

NBSNI_i : Es el índice de Necesidades Básicas Satisfechas en el Nivel de Ingreso en el ámbito de intervención del Programa Nacional “Jóvenes a la Obra” en el año i .

i : Es el año en el período 2009-2013.

Para la aplicación del constructo y obtención de los resultados de la variable Empleo se utilizó los resultados de los índices de Necesidades Básicas Satisfechas de Inserción Laboral del cuadro N° 15, los resultados de los índices de las Necesidades Básicas Satisfechas de la Satisfacción Laboral del cuadro N° 16, y los índices de Necesidades Básicas Satisfechas del cuadro N° 17, obteniéndose el cuadro N° 18.

De los resultados obtenidos, como se puede observar en el cuadro N° 18, y en el gráfico N° 13, la variable EMPLEO en el año 2009 tiene como indicador de 0.728, en el año 2010 de 0.742, en el año 2011 el valor de 0.736, en el año 2012 el valor de 0.784, y en el año 2013 el valor de 0.751, observándose una tendencia creciente en el período 2009-2013.

Cuadro N° 18

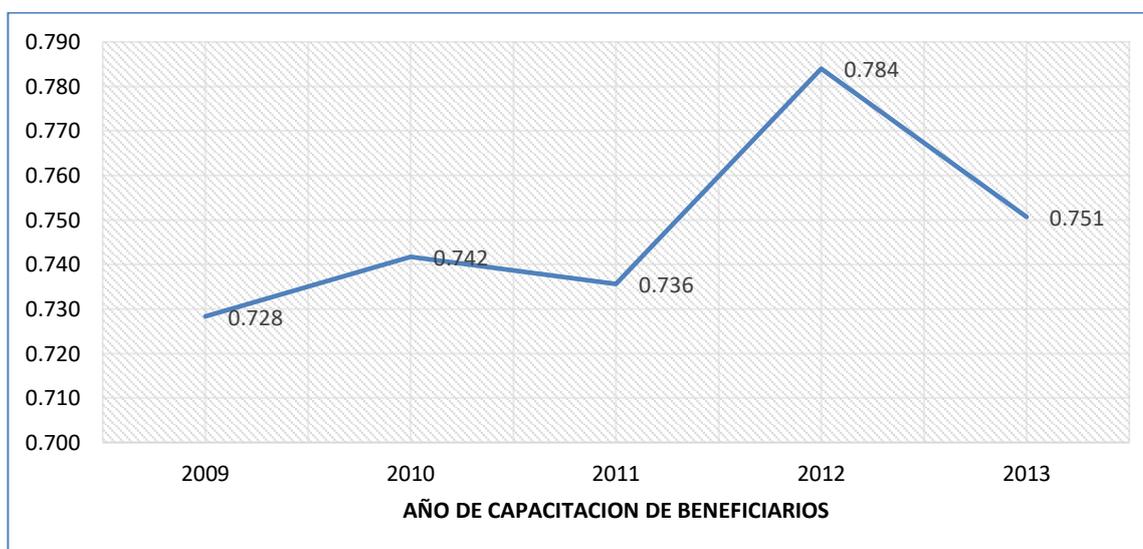
Índices de Necesidades Básicas Satisfechas, en el ámbito de intervención del Programa Nacional "Jóvenes a la Obra". Período 2009-2013

AÑO	NBSIL Inserción Laboral (a)	NBSSL Satisfacción Laboral (b)	NBSNI Nivel de Ingreso (c)	EMPLEO
2009	0.728	0.624	0.833	0.728
2010	0.744	0.667	0.814	0.742
2011	0.767	0.593	0.847	0.736
2012	0.818	0.704	0.830	0.784
2013	0.710	0.672	0.870	0.751

Fuente: Cuadros de anexo 05
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 13

Índice de la variable Empleo, en el ámbito de intervención del Programa Nacional "Jóvenes a la Obra". Período 2009-2013



4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para probar las hipótesis se consideró necesario realizar el análisis de regresión puesto que tenemos en nuestra investigación tres variables independientes: la variable JOVENES A LA OBRA, la Inversión Focalizada y la Efectividad del Programa Nacional “Jóvenes a la Obra” y como variable dependiente: El Empleo.

La muestra de datos considerados para la presente investigación fueron los indicadores de las variables JOVENES A LA OBRA (Inversión Focalizada y Efectividad) y Empleo (NBS) en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra; cuyos valores se han obtenido y explicado en el numeral 4.1 del presente capítulo.

El objetivo de la presente investigación es determinar la incidencia de la variable Jóvenes a la Obra en la variable Empleo, así como la incidencia de las variables independientes Inversión Focalizada y Efectividad en la variable dependiente Empleo. Cabe señalar que el nivel de significancia elegido para el presente estudio fue del 0.05.

Hipótesis Planteada:

Hipótesis nula: $H_0 : \beta_1 = 0$

Hipótesis alternativa $H_1 : \beta_1 \neq 0$

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba $t = \frac{\hat{\beta}_1}{ES(\hat{\beta}_1)}$

Regla de decisión: Se acepta H_0 sí: $- 1.79 < t \text{ cal} < 1.79$

Se rechaza H_0 sí $t \text{ cal} > 1.79$ o $t \text{ cal} < - 1.79$

Además, se realizó la prueba de P valor, así P valor es significativo

cuando $P < 0.05$.

Es decir:

Si P (valor) < 0.05 se acepta la hipótesis de la investigación.

Si P (valor) ≥ 0.05 se rechaza la hipótesis de la investigación.

Para una mejor comprensión de los resultados obtenidos se ha considerado tres momentos:

El primero: Prueba de Hipótesis General, se refiere al análisis de regresión de la variable JOVENES A LA OBRA y la variable Empleo (NBS) en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra.

El segundo: Prueba de Hipótesis específica 1, expresa el análisis de regresión de la Inversión Focalizada del Programa Jóvenes a la Obra y el Empleo (NBS) en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra.

El tercero: Prueba de Hipótesis Específica 2, expresa el análisis de regresión de la Efectividad del Programa Jóvenes a la Obra y el Empleo (NBS) en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra.

4.2.1 Prueba de Hipótesis General:

Análisis de regresión de la variable JOVENES A OBRA y EMPLEO en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra.

Habiéndose obtenido los índices de las variables JOVENES A LA OBRA y EMPLEO (NBS) en el cuadro N° 14 y cuadro N° 18 respectivamente, se elaboró el cuadro N° 19 que contiene los indicadores de la variable JOVENES A LA OBRA y de la variable Empleo (NBS).

En el cuadro N° 19, gráfico N° 14 y gráfico N° 15 se puede notar que en

el período 2009-2013, la variable Jóvenes a la Obra incrementa sus indicadores ligeramente por encima que la variable Empleo que también incrementa sus indicadores en el mismo período.

Cuadro N° 19

Índices de Empleo (necesidades Básicas satisfechas), y la variable Jóvenes a la Obra, en el ámbito de intervención del programa “Jóvenes a la Obra”. Período 2009-2013.

AÑO	JOVENES A LA OBRA	EMPLEO
2009	0.809	0.728
2010	0.850	0.742
2011	0.879	0.736
2012	1.065	0.784
2013	0.991	0.751

Fuente: Cuadro N° 14 y cuadro N° 18
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 13

Comportamiento de los índices de Empleo y los de la variable “Jóvenes a la Obra”, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013

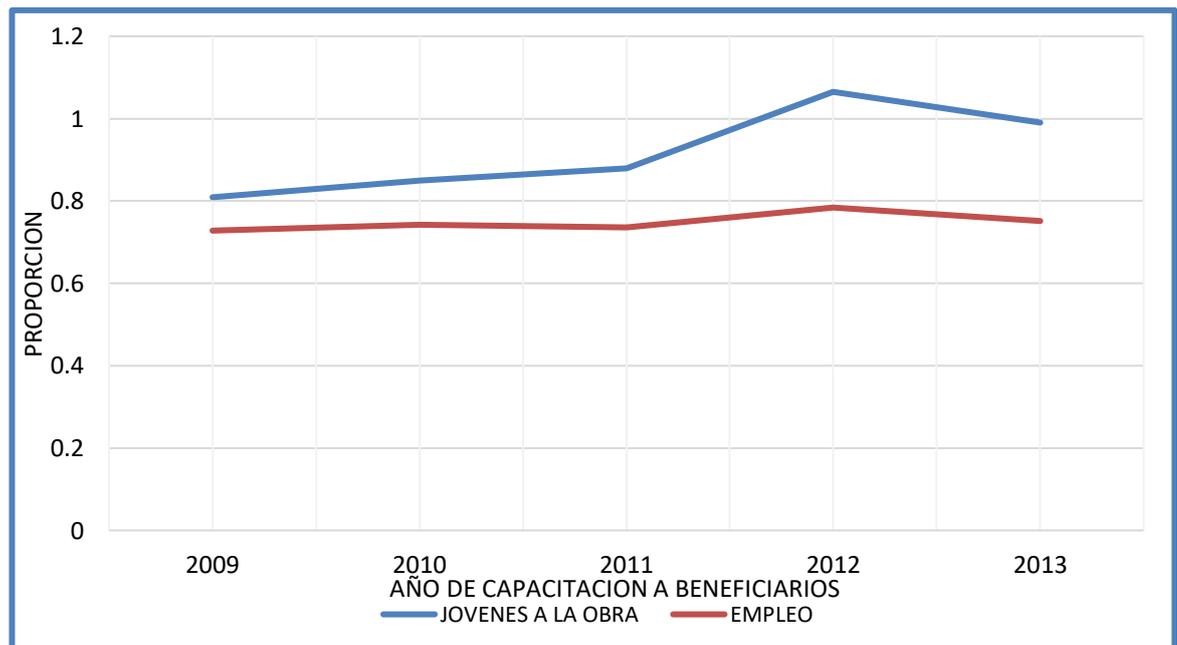
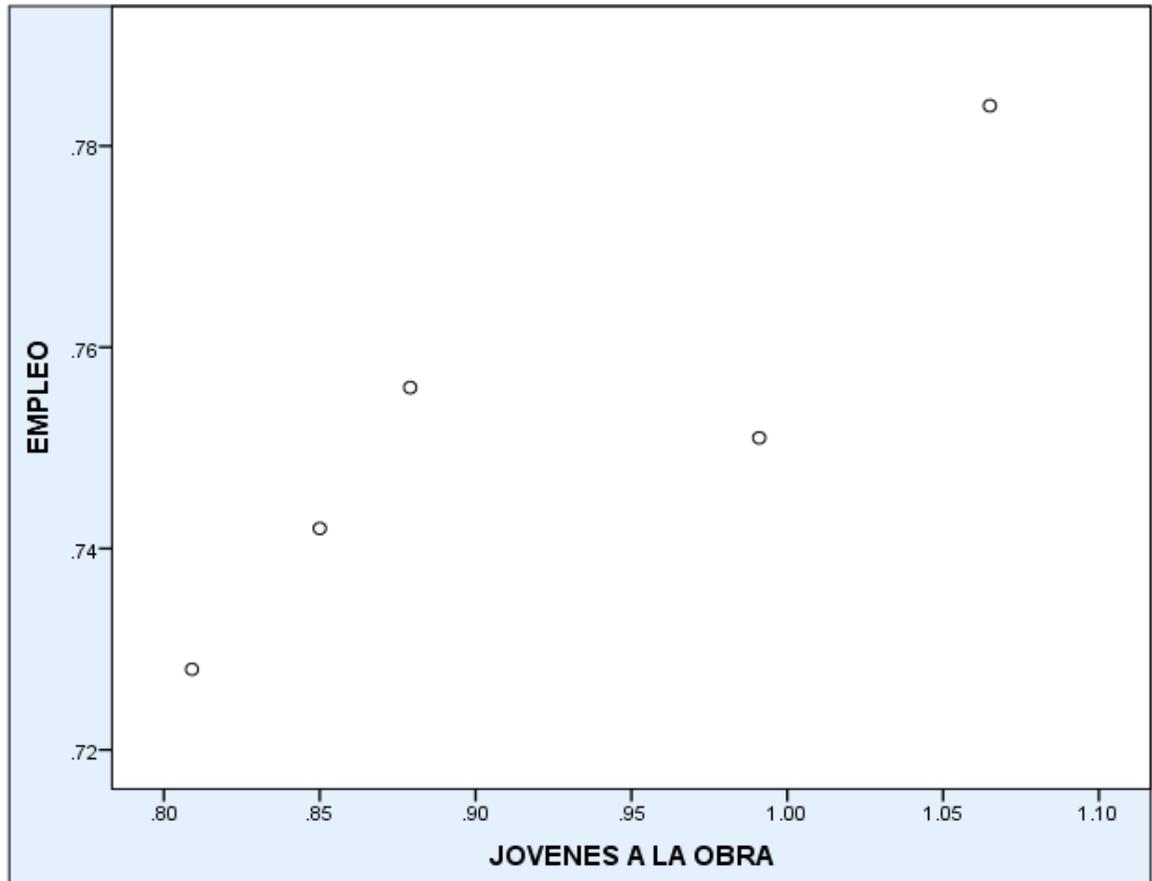


Gráfico N° 14

Correlación de los índices de la variable Empleo, y los de la variable Jóvenes a

la Obra, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013.



Como se puede observar en el gráfico de correlación (gráfico N° 14), el comportamiento de las dos variables muestra una tendencia, por lo que se propone un modelo lineal utilizando el software SPSS, cuya función es:

$$\text{EMPLEO} = f(\text{JOVENES A LA OBRA})$$

Este análisis permitió probar si existe incidencia de la variable Jóvenes a la Obra (X) en el Empleo (Y) y de qué manera, en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra. En el análisis se ha utilizado el nivel de significación del 0.05.

Tal como se puede apreciar en el cuadro N° 20 y en el gráfico N° 15 la estimación del modelo propuesto, con el coeficiente de determinación de 0.782 al 95 % de confianza se establece de la siguiente manera:

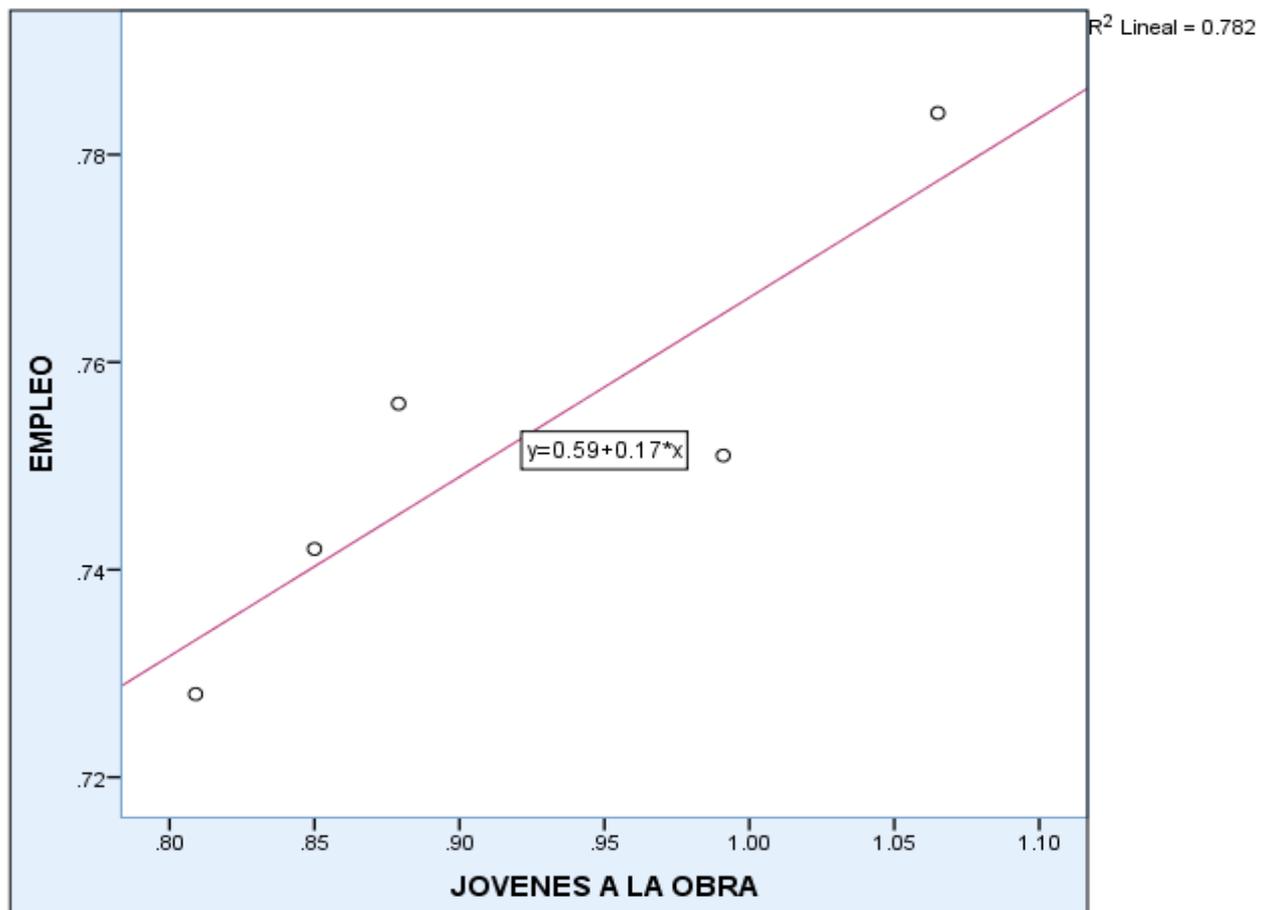
$$\text{EMPLEO} = 0.593 + 0.173 (\text{Jóvenes a la Obra}) \pm 0.01116$$

El error estándar de estimación resultó ser de 0.01116, (ver cuadro N° 20).

Cuando se habla del error estándar de estimación se refiere a que si el error estándar de estimación (SE) es igual a cero (0), se espera que la ecuación de estimación ($\hat{Y} = a + bX$) sea un estimador perfecto de la variable dependiente y todos los puntos en el diagrama de dispersión deben estar concentrados alrededor de la línea recta de regresión.

Gráfico N° 15

Correlación de los índices de la variable Empleo, y los de la variable Jóvenes a la Obra, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes de la Obra. Período 2009-2013



Por lo tanto, con el modelo encontrado existe un rango de error para cualquier estimación. Debiéndose establecer intervalos (superior e inferior) de

estimación para cualquier valor que se asigne a la variable JOVENES A LA OBRA.

Cuadro N° 20

Estimación del "t" calculado y modelo de regresión entre el índice de la variable Empleo, y los de la variable Jóvenes a la Obra, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra: Período 2009-2013

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
JOVENES A LA OBRA	.9188	.10602	5
EMPLEO	.7522	.02072	5

Correlaciones			
		EMPLEO	JOVENES A LA OBRA
Correlación de Pearson	EMPLEO	1.000	.884
	JOVENES A LA OBRA	.884	1.000
Sig. (unilateral)	EMPLEO	.	.023
	JOVENES A LA OBRA	.023	.
N	EMPLEO	5	5
	JOVENES A LA OBRA	5	5

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	.884*	.782	.710	.01116	.782	10.773	1	3	.046

a. Predictores: (Constante), JOVENES A LA OBRA

Coeficientes*						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	.593	.049		12.201	.001
	JOVENES A LA OBRA	.173	.053	.884	3.282	.046

a. Variable dependiente: EMPLEO

Fuente: Datos de la prueba de hipótesis
Elaboración: Responsable de la investigación

En cuanto a la Hipótesis general de la presente investigación, de acuerdo a los resultados de la prueba de Hipótesis realizada que se muestran en el cuadro N° 20, se tiene el valor de " t " calculado igual a 3.282, por lo que:

$$T \text{ cal} = 3.282 > 1.79$$

Por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa de $H_1 : \beta_1 \neq 0$ a un nivel de significancia de 0.05.

Por otra parte, según el cuadro N° 20, el cálculo de P (valor) da como resultado 0.046 y comparando este parámetro con el nivel de significancia se tiene:

$$P \text{ valor} = 0.046 < 0.05$$

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación con un nivel de significancia del 5%.

En ambos casos, el análisis de regresión simple nos permite señalar que existe una incidencia significativa de la variable JOVENES A LA OBRA (X) en la variable EMPLEO (Y) en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil JÓVENES A LA OBRA; de acuerdo al resultado obtenido de P valor de 0.046 (ver cuadro N° 20), se puede determinar que el coeficiente de regresión simple es significativo al 0.05.

Cabe señalar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (R cuadrado) de 0.782. Así mismo el R^2 nos permite realizar la explicación y predicción de las variables involucradas en nuestra investigación. Por consiguiente, R^2 indica que el Programa JÓVENES A LA OBRA explica el comportamiento de la variable EMPLEO en un 78.2 %, en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil JÓVENES A LA OBRA (ver cuadro N° 20).

4.2.2 Prueba de Hipótesis Específica 1:

Análisis de regresión de la Inversión Focalizada del Programa JÓVENES A LA OBRA y el EMPLEO en su ámbito de intervención.

Habiéndose obtenido los índices de la sub variable Inversión Focalizada y EMPLEO (NBS) en el cuadro N° 07 y cuadro N° 18 respectivamente se elaboró el cuadro N° 21 que contiene los indicadores de la Sub-variable Inversión Focalizada y de Empleo.

En el cuadro N° 21, gráfico N° 16 se puede notar que en el período 2009-2013 la sub-variable Inversión Focalizada incrementa sus indicadores muy similares y casi en la misma proporción que la variable Empleo siguiendo el mismo comportamiento y tendencia de sus indicadores en el mismo período.

Cuadro N° 21

Índices de Empleo (necesidades Básicas satisfechas), y de la sub variable Inversión Focalizada, en el ámbito de intervención del programa “Jóvenes a la Obra”. Período 2009-2013.

AÑO	INVERSION FOCALIZADA	EMPLEO
2009	0.762	0.728
2010	0.764	0.742
2011	0.765	0.736
2012	0.862	0.784
2013	0.773	0.751

Fuente: Cuadro N° 07 y cuadro N° 18
Elaboración: Responsable de la investigación

Como se puede observar en la correlación (gráfica N° 17) el comportamiento de las dos variables muestra una tendencia, por lo que se propone un modelo utilizando el software SPSS cuya función es:

$$\text{EMPLEO} = f(\text{Inversión Focalizada "Jóvenes a la Obra"})$$

Gráfico N° 16

Comportamiento de los índices de Empleo y los de la sub variable "Inversión Focalizada", en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013

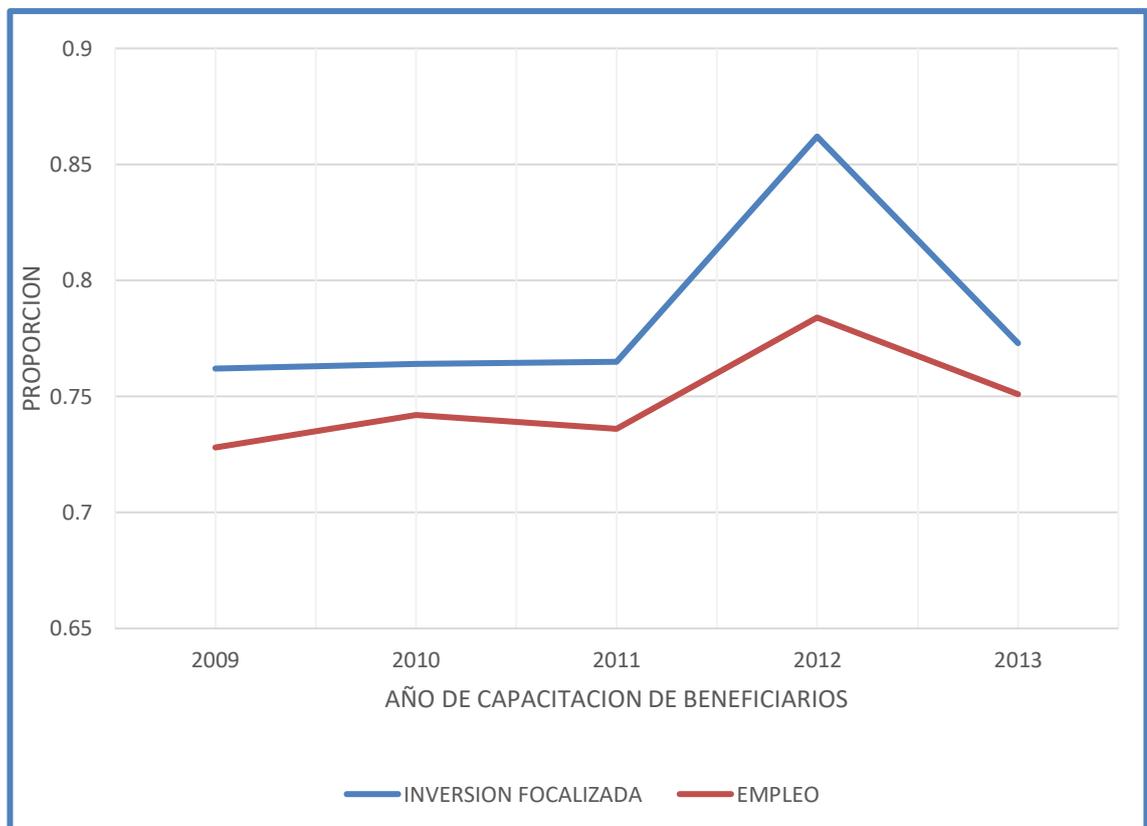
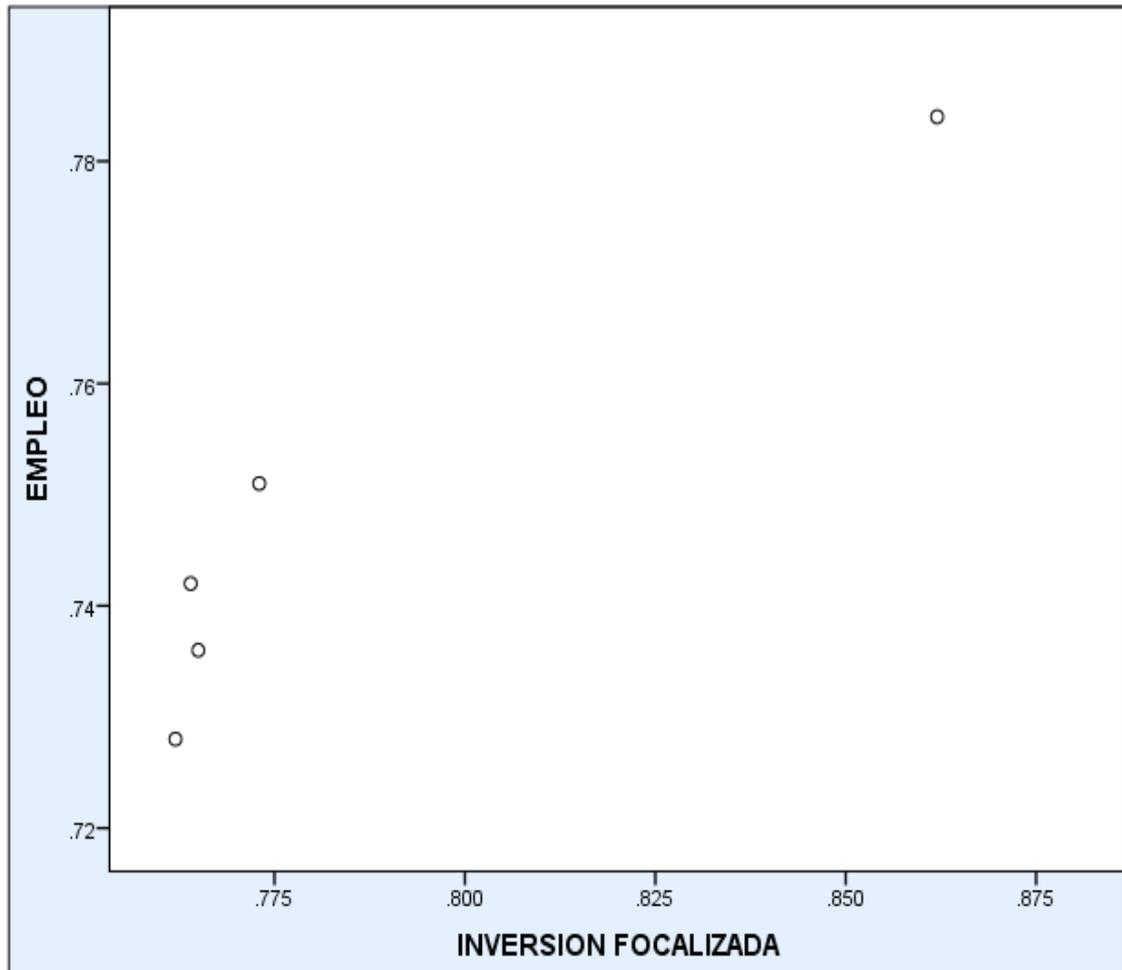


Gráfico N° 17

Correlación de los índices de la variable Empleo, y los de la sub-variable Inversión Focalizada, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013



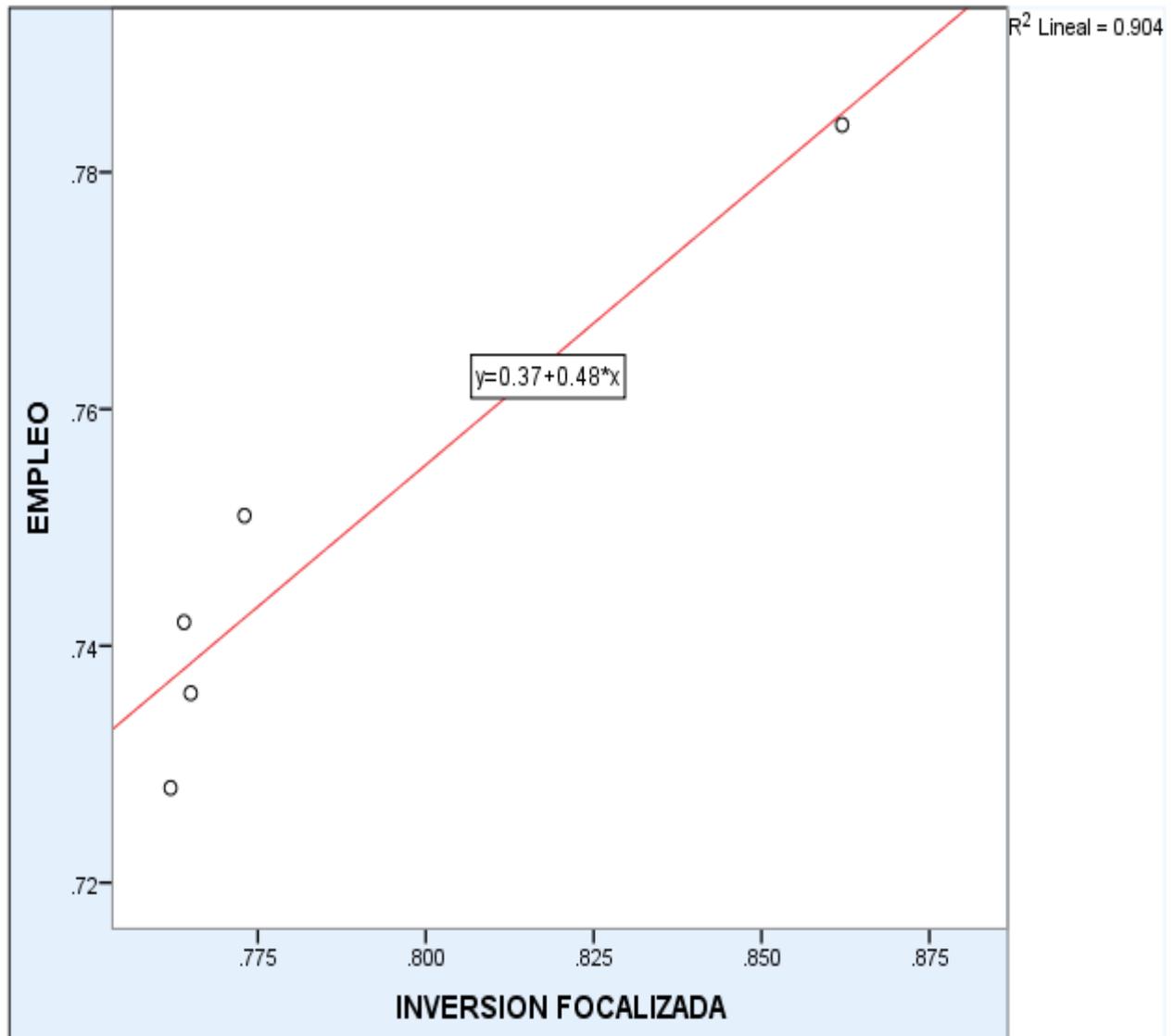
Este análisis permitió probar si existe incidencia de la variable Jóvenes a la Obra (X) en el Empleo (Y) y de qué manera, en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra. En el análisis se ha utilizado el nivel de significación del 0.05.

Tal como se puede apreciar en el cuadro N° 22 y el gráfico N° 18 la estimación del modelo propuesto, con el coeficiente de determinación de 0.904 al 95 % de confianza se estableció de la siguiente manera:

$$\text{EMPLEO} = 0.372 + 0.479 (\text{Inversión Focalizada}) \pm 0.00775$$

Gráfico N° 18

Estimación del modelo de Regresión entre índices de la variable Empleo, y los de la Sub-variable Inversión Focalizada, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes de la Obra. Período 2009-2013



El error estándar de estimación resultó ser de 0.00775 (ver cuadro N° 22).

Cuando se habla del error estándar de estimación se refiere a que si el error estándar de estimación (SE) es igual a cero (0), se espera que la ecuación de estimación ($\hat{Y} = a + bX$) sea un estimador perfecto de la variable dependiente y todos los puntos en el diagrama de dispersión deben estar concentrados alrededor de la línea recta de regresión.

Por lo tanto con el modelo encontrado existe un rango de error para cualquier estimación. Debiéndose establecer intervalos (superior e inferior) de estimación para cualquier valor que se asigne a la variable Inversión Focalizada.

En cuanto a la primera Hipótesis específica, de acuerdo a los resultados de la prueba de Hipótesis realizada que se muestran en el cuadro N° 22, se tiene el valor de “ t ” calculado igual a 5.326, por lo que:

$$T \text{ cal} = 5.326 > 1.79$$

Por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa de $H_1 : \beta_1 \neq 0$ a un nivel de significancia de 0.05.

Por otra parte según el cuadro N° 22, el cálculo de P (valor) da como resultado 0.013 y comparando este parámetro con el nivel de significancia se tiene:

$$P \text{ valor} = 0.013 < 0.05$$

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación con un nivel de significancia del 5%.

En ambos casos, el análisis de regresión simple nos permite señalar que existe una incidencia muy significativa de la sub-variable Inversión Focalizada (X) en la variable EMPLEO (Y) en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil JÓVENES A LA OBRA; de acuerdo al resultado obtenido de P valor de 0.013 (ver cuadro N° 22), se puede determinar que el coeficiente de regresión simple es significativo al 0.05.

Estimación del “t” calculado y modelo de regresión entre el índice de la variable Empleo, y los de la sub-variable Inversión Focalizada, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra: Período 2009-2013

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
INVERSION FOCALIZADA	.7852	.04314	5
EMPLEO	.7482	.02171	5

Correlaciones			
		EMPLEO	INVERSION FOCALIZADA
Correlación de Pearson	EMPLEO	1.000	.951
	INVERSION FOCALIZADA	.951	1.000
Sig. (unilateral)	EMPLEO	.	.006
	INVERSION FOCALIZADA	.006	.
N	EMPLEO	5	5
	INVERSION FOCALIZADA	5	5

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	.951 ^a	.904	.872	.00775	.904	28.365	1	3	.013

a. Predictores: (Constante), INVERSION FOCALIZADA

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	.372	.071		5.272	.013
	INVERSION FOCALIZADA	.479	.090	.951	5.326	.013

a. Variable dependiente: EMPLEO

Fuente: Datos de la prueba de hipótesis
Elaboración: Responsable de la investigación

Cabe señalar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (R cuadrado) de 0.904. Así mismo el R^2 nos permite realizar la explicación y predicción de las variables involucradas en nuestra investigación. Por consiguiente, R^2 indica que la Inversión Focalizada del Programa Jóvenes a la Obra, explica el comportamiento de la variable EMPLEO en un 90.4 %, en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil JÓVENES A LA OBRA

(ver cuadro N° 22).

4.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 2:

Análisis de regresión de la Efectividad del Programa JÓVENES A LA OBRA, y el EMPLEO en su ámbito de intervención.

Habiéndose obtenido los índices de la sub variable Efectividad y EMPLEO (NBS) en el cuadro N° 13 y cuadro N° 18 respectivamente se elaboró el cuadro N° 23 que contiene los indicadores de la Sub-variable Efectividad y de Empleo.

En el cuadro N° 23, gráfico N° 19 se puede notar que en el período 2009-2013 la sub-variable Efectividad incrementa sus indicadores ligeramente en mayor proporción que la variable Empleo siguiendo este mismo comportamiento y tendencia de sus indicadores en el mismo período.

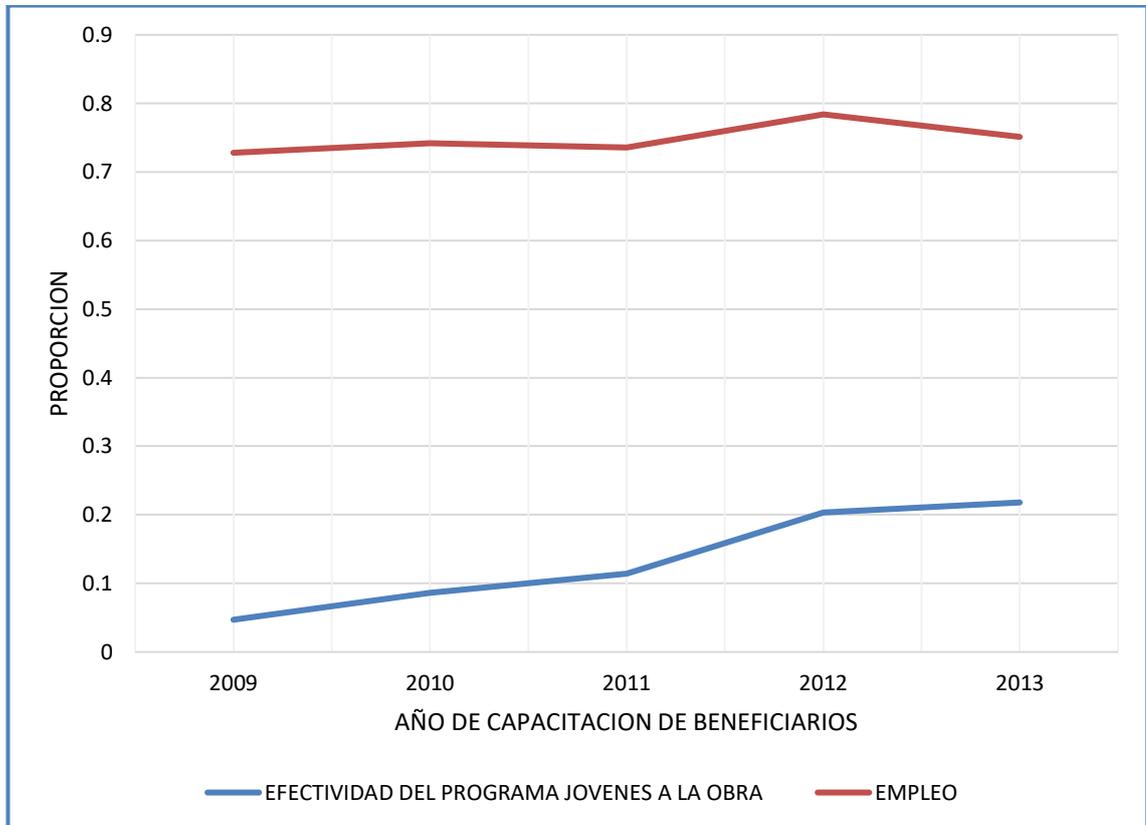
Cuadro N° 23
Índices de Empleo (necesidades Básicas satisfechas), y de la sub variable Efectividad, en el ámbito de intervención del programa “Jóvenes a la Obra”. Período 2009-2013.

AÑO	EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA	EMPLEO
2009	0.047	0.728
2010	0.086	0.742
2011	0.114	0.736
2012	0.203	0.784
2013	0.218	0.751

Fuente: Cuadro N° 13 y cuadro N° 18
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 19

Comportamiento de los índices de Empleo y los de la sub variable “Efectividad”, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013



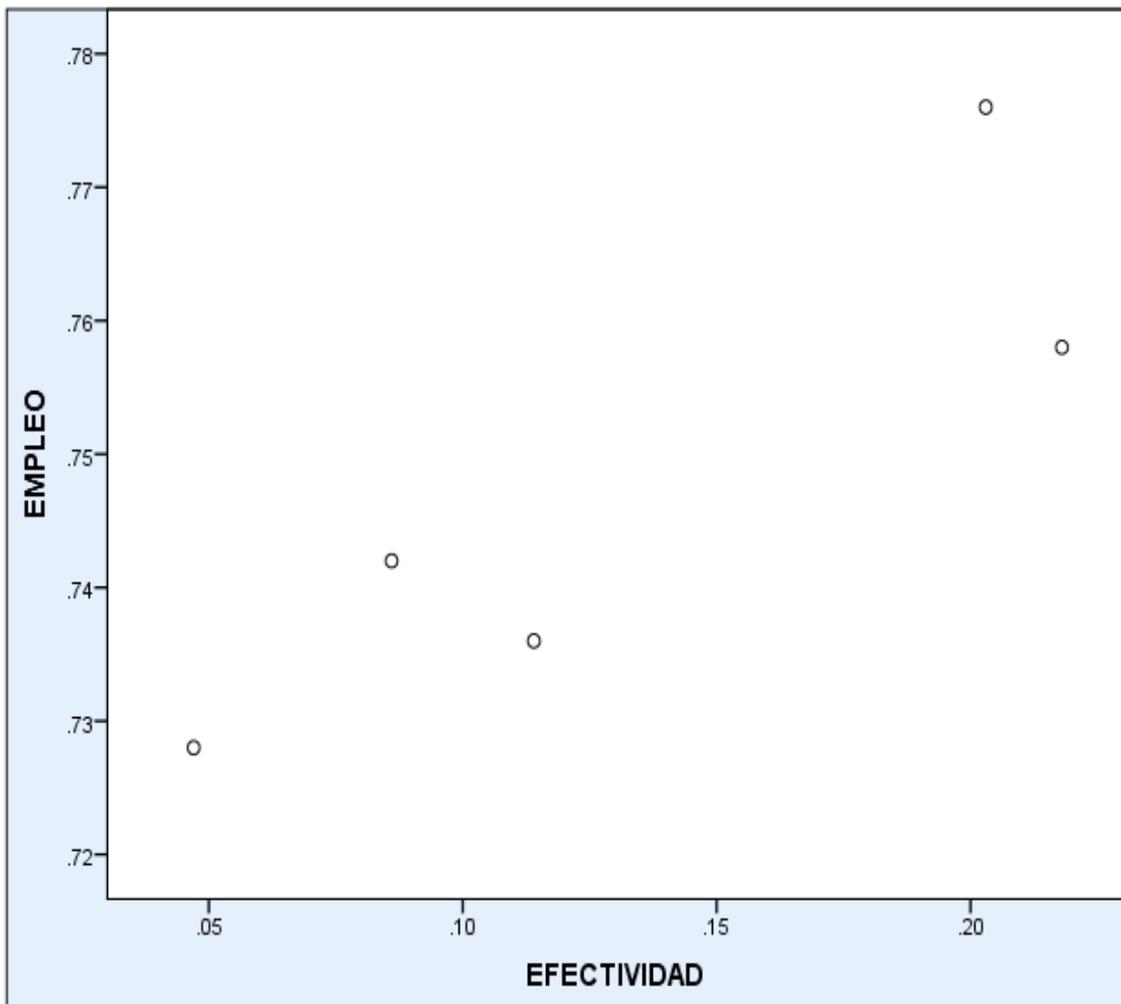
Como se puede observar en la correlación (gráfica N° 20) el comportamiento de las dos variables muestra una tendencia, por lo que se propone un modelo utilizando el software SPSS cuya función es:

$$\text{EMPLEO} = f(\text{Efectividad "Jóvenes a la Obra"})$$

Este análisis permitió probar si existe incidencia de la variable Efectividad de Programa Jóvenes a la Obra (X) en el Empleo (Y) y de qué manera, en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra. En el análisis se ha utilizado el nivel de significación del 0.05.

Gráfico N° 20

Correlación de los índices de la variable Empleo, y los de la sub-variable Efectividad, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra. Período 2009-2013



Tal como se puede apreciar en el cuadro N° 24 y el gráfico N° 21 la estimación del modelo propuesto, con el coeficiente de determinación de 0.602 al 95 % de confianza se estableció de la siguiente manera:

$$\text{EMPLEO} = 0.718 + 0.227 (\text{Efectividad "Jóvenes a la Obra"}) \pm 0.01023$$

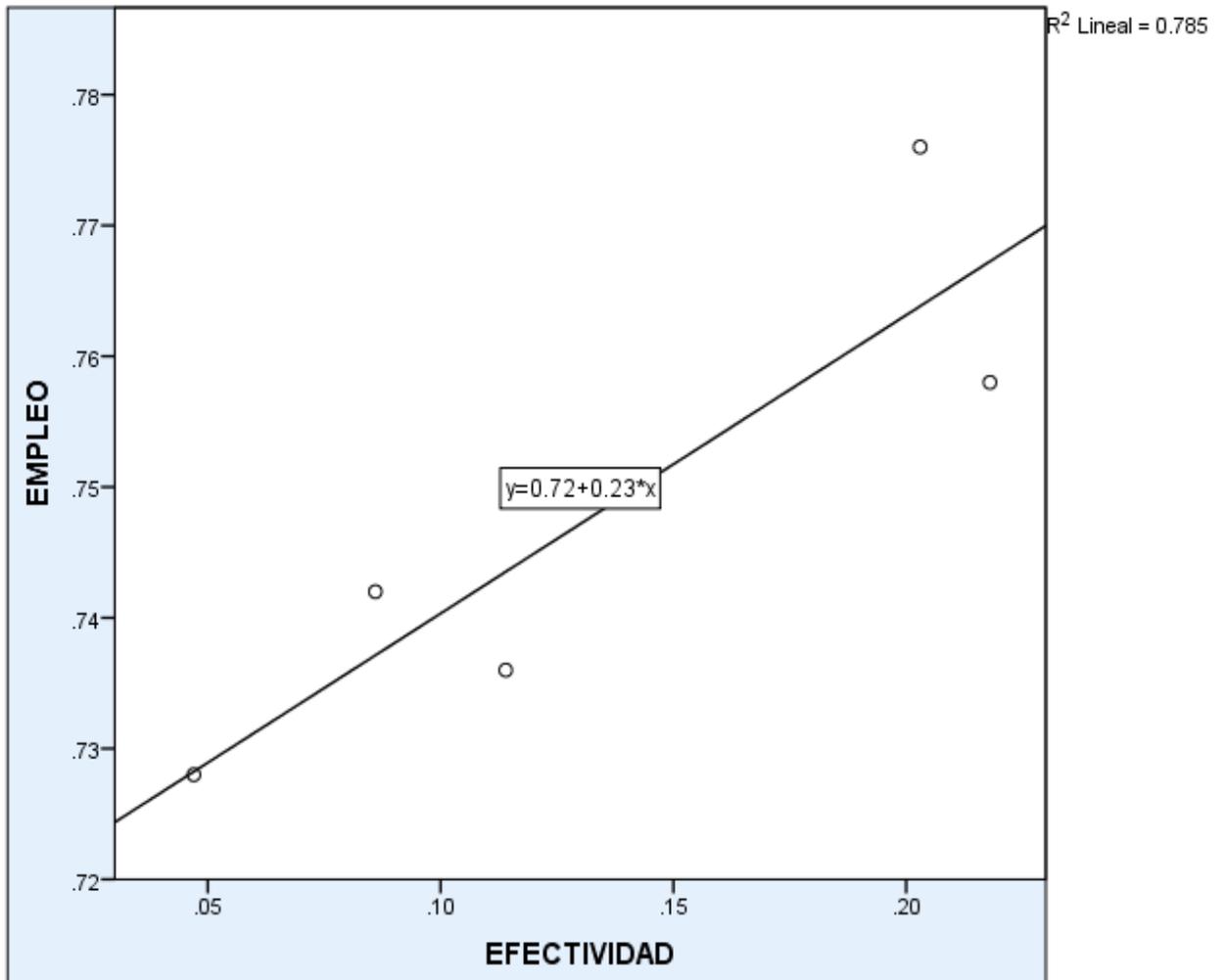
El error estándar de estimación resultó ser de 0.01023 (ver cuadro N° 24).

Cuando se habla del error estándar de estimación se refiere a que sí el error estándar de estimación (SE) es igual a cero (0), se espera que la ecuación de estimación ($\hat{Y} = a + bX$) sea un estimador perfecto de la variable

dependiente y todos los puntos en el diagrama de dispersión deben estar concentrados alrededor de la línea recta de regresión.

Gráfico N° 21

Estimación del modelo de Regresión entre índices de la variable Empleo, y los de la Sub-variable Efectividad, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes de la Obra. Período 2009-2013



Por lo tanto, con el modelo encontrado existe un rango de error para cualquier estimación. Debiéndose establecer intervalos (superior e inferior) de estimación para cualquier valor que se asigne a la variable Efectividad.

En cuanto a la segunda Hipótesis específica, de acuerdo a los resultados de la prueba de Hipótesis realizada que se muestran en el cuadro

N° 24, se tiene el valor de “ t ” calculado igual a 2.128, por lo que:

$$T \text{ cal} = 3.314 > 1.79$$

Por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa de $H_1 : \beta_1 \neq 0$ a un nivel de significancia de 0.05.

Por otra parte, según el cuadro N° 24, el cálculo de P (valor) da como resultado 0.045 y comparando este parámetro con el nivel de significancia se tiene:

$$P \text{ valor} = 0.045 < 0.05$$

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación con un nivel de significancia del 5%.

En el caso de la prueba de Hipótesis, el resultado obtenido (t calculado > t tabular) nos permite señalar que existe una incidencia significativa de la sub-variable Efectividad (X) en la variable EMPLEO (Y) en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil JÓVENES A LA OBRA.

En el segundo caso, de acuerdo al resultado obtenido de P valor de 0.045 (ver cuadro N° 24), se puede determinar que el coeficiente de regresión simple es significativo al nivel de significancia del 0.05.

De ambos resultados se puede afirmar que existen razones suficientes para afirmar que la sub-variable Efectividad (X) del Programa “Jóvenes a la Obra” tenga incidencia significativa en la variable Empleo (Y), o en todo caso afirmar que la sub-variable Efectividad (X) incide significativamente en la variable Empleo (Y) en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil JÓVENES A LA OBRA, período 2009-2013.

Ver resultados del cuadro N° 24.

Cuadro N° 24

Estimación del modelo de regresión entre el índice de la variable Empleo, y los de la sub-variable Efectividad, en el ámbito de intervención del Programa Jóvenes a la Obra: Período 2009-2013

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
EMPLEO	.7480	.01913	5
EFFECTIVIDAD	.1338	.07431	5

Correlaciones			
		EMPLEO	EFFECTIVIDAD
Correlación de Pearson	EMPLEO	1.000	.888
	EFFECTIVIDAD	.888	1.000
Sig. (unilateral)	EMPLEO	.	.023
	EFFECTIVIDAD	.023	.
N	EMPLEO	5	5
	EFFECTIVIDAD	5	5

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	.001	1	.001	10.985	.045 ^b
	Residuo	.000	3	.000		
	Total	.001	4			

a. Variable dependiente: EMPLEO
b. Predictores: (Constante), EFFECTIVIDAD

Resumen del modelo ^b									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	.888 ^a	.785	.714	.01023	.785	10.985	1	3	.045

a. Predictores: (Constante), EFFECTIVIDAD
b. Variable dependiente: EMPLEO

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.718	.010		69.849	.000
	EFFECTIVIDAD	.228	.089	.888	3.314	.045

a. Variable dependiente: EMPLEO

Fuente: datos de la prueba de hipótesis
Elaboración: Responsable de la investigación

Cabe señalar que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta aceptable, puesto que se ha obtenido un R^2 (R cuadrado) de 0.785. Así mismo el R^2 nos permite realizar la explicación y predicción de las variables involucradas en nuestra investigación. Por consiguiente R^2 indica que la

Efectividad del Programa Jóvenes a la Obra, explica el comportamiento de la variable EMPLEO en un 78.5 %, en el ámbito de intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil JÓVENES A LA OBRA (ver cuadro N° 24).

Cuadro N° 25:

Resumen de Resultados Análisis Descriptivo de las Variables y Sub-variables (Dimensiones) de Investigación

AÑO	Inversión Focalizada	EFICIENCIA	EFICACIA	EFFECTIVIDAD	VARIABLE Jóvenes a la Obra	Inserción Laboral	Satisfacción Laboral	Ingreso	EMPLEO
2009	0.762	0.031	0.016	0.047	0.809	0.728	0.624	0.833	0.728
2010	0.764	0.067	0.019	0.086	0.850	0.744	0.667	0.814	0.742
2011	0.765	0.092	0.022	0.124	0.879	0.767	0.593	0.847	0.736
2012	0.862	0.150	0.053	0,203	1.065	0.818	0.704	0.830	0.784
2013	0.773	0.193	0.025	0.218	0.991	0.710	0.672	0.870	0.751

Fuente: Cuadro N° 13, cuadro N° 14 y cuadro N° 18

Elaboración: Responsable de la investigación

Cuadro N° 26: Resumen de Resultados Análisis Correlacional de las Variables y Sub-variables (Dimensiones) de Investigación

VARIABLE DEPENDIENTE	EMPLEO	EMPLEO	EMPLEO
VARIABLE O SUBVARIABLE (dimensión) INDEPENDIENTE	JOVENES A LA OBRA	INVERSIÓN FOCALIZADA	EFFECTIVIDAD
Índice de Eficiencia del Modelo	0.782	0.904	0.785
T (calculado)	3.282	5.326	3.314
Nivel de Significancia (P)	0.046	0.013	0.045
Nivel de Confianza (%)	95	95	95
Modelo	EMPLEO = 0.593 + 0.173*Jóvenes a la Obra	EMPLEO = 0.372 + 0.479*Inversión Focalizada	EMPLEO = 0.718 + 0.228* Efectividad

Fuente: Cuadro N° 20, cuadro N° 22 y cuadro N° 24

Elaboración: Responsable de la investigación

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS CONCLUSIONES DE LOS ANTECEDENTES.

Coincidimos con los diferentes antecedentes nacionales e internacionales que han realizado el estudio de impacto de los programas de empleo implementados en América Latina y Europa que han sido replicados en muchos países para enfrentar las vulnerabilidades sociales como la de combatir el desempleo de los jóvenes.

Se ha demostrado con los resultados obtenidos en la investigación, que la variable “Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra” tiene incidencia significativa en la generación de empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco, arrojando índices en los indicadores que superan el 0.7 tal como se muestran en los cuadros 27 y 28, y gráficos 19 y 20.

Sin embargo es necesario señalar que no ha mejorado el bienestar porque la capacidad económica que reciben como retribución es mínima y solo cubre en un 90 % su alimentación o sus necesidades básicas insatisfechas.

Cuadro N° 27

Proporción de número de empleo 2009-2013 de los beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra en el ámbito de estudio

AÑO	N° DE TRABAJOS EN LOS 2 ULTIMOS AÑOS						Total	% del número de empleos en los dos últimos años de beneficiarios (b+c+d)	Proporción del número de empleos de los dos últimos años de beneficiarios
	Ninguno (a)	Uno (b)	Dos (c)	Tres (d)	Más de tres (e)	No trabajan (f)			
2009	3	16	14	2	0	3	35	84.21%	0.842
	7.89%	42.11%	36.84%	5.26%	0.00%	7.89%	100%		
2010	2	12	13	9	3	5	39	77.27%	0.773
	4.55%	27.27%	29.55%	20.45%	6.82%	11.36%	100%		
2011	5	14	20	5	2	6	46	75.00%	0.750
	9.62%	26.92%	38.46%	9.62%	3.85%	11.54%	100%		
2012	7	17	56	22	5	8	107	82.61%	0.826
	6.09%	14.78%	48.70%	19.13%	4.35%	6.96%	100%		
2013	3	17	15	7	4	6	46	75.00%	0.750
	5.77%	32.69%	28.85%	13.46%	7.69%	11.54%	100%		

Fuente: Cuestionario de encuesta

Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 19

Porcentaje del N° de empleos en los años 2009-2013 de los beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra, según año de capacitación

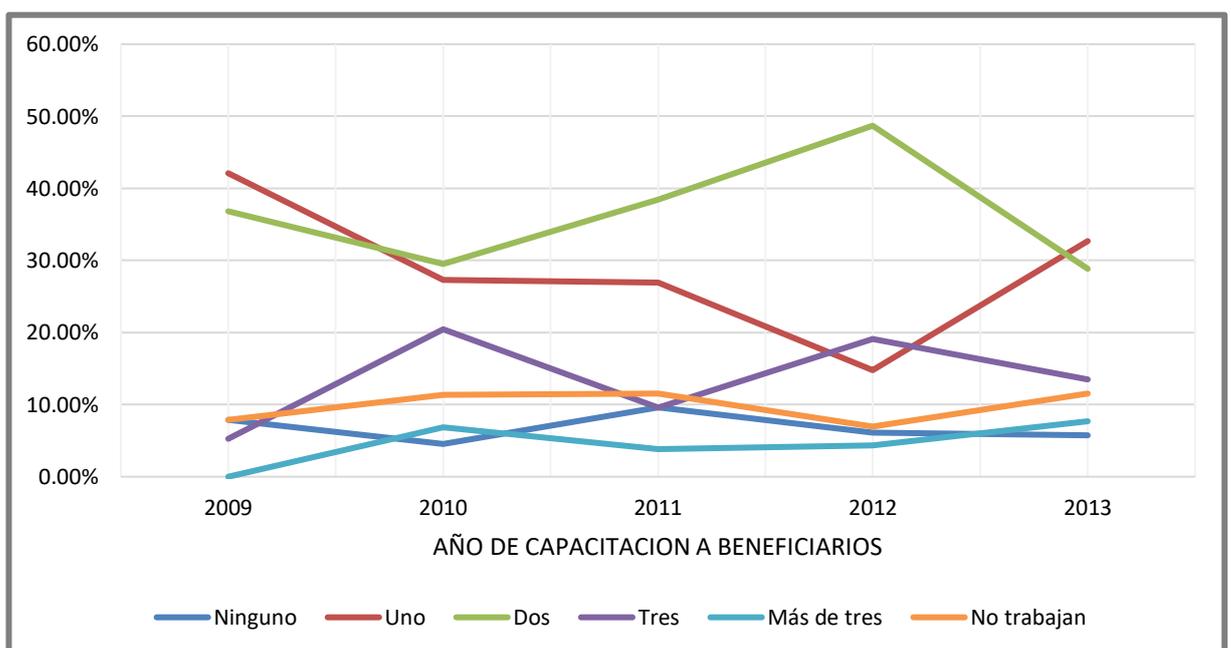
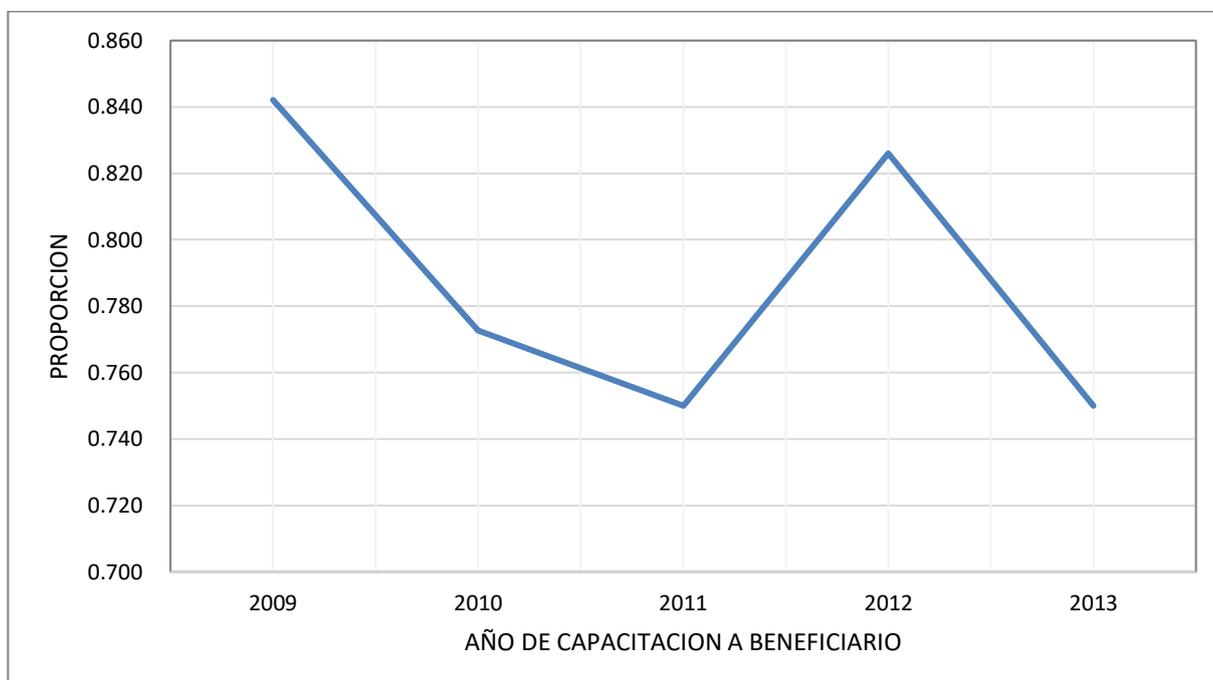


Gráfico N° 20

Proporción del número de empleos de los años (2013-2014) de los beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” en el ámbito de estudio, según año de capacitación.



Cuadro N° 28

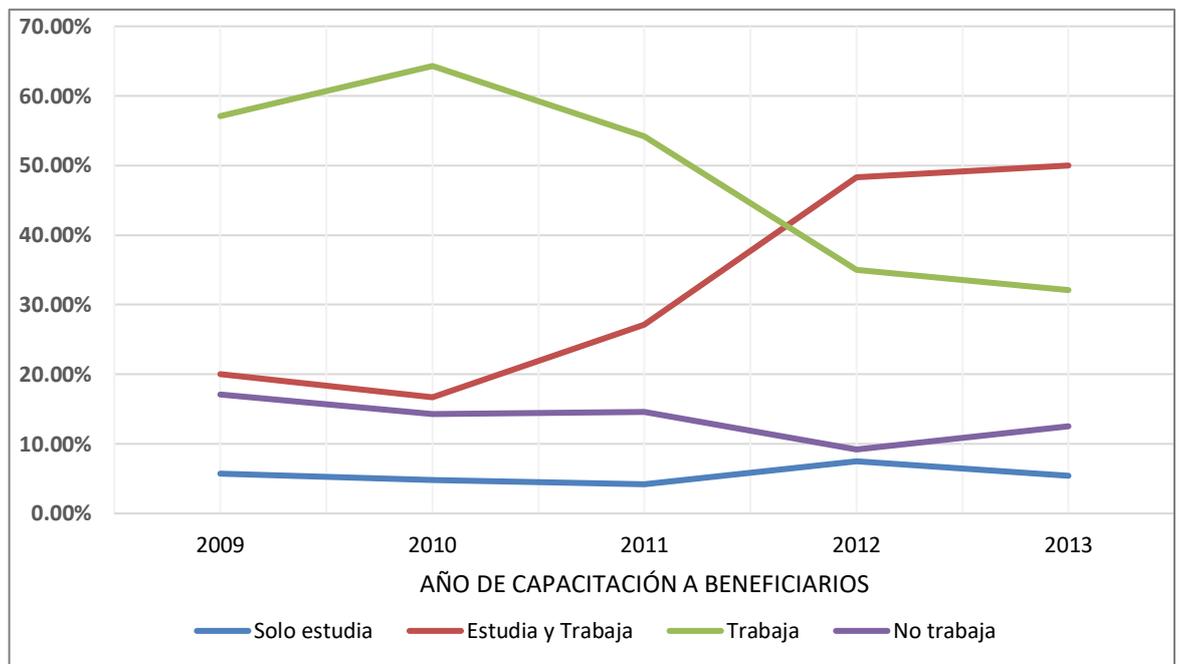
Situación ocupacional actual de beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra (2009-2013) en el ámbito de estudio, según situación ocupacional

AÑO	SITUACION OCUPACIONAL ACTUAL				Total	% de beneficiario que disponen de un trabajo (b + c)	Proporción de beneficiarios que disponen de un empleo
	Solo Estudia (a)	Estudia y Trabaja (b)	Solo trabaja (c)	No Trabaja (d)			
2009	2	7	20	6	35	77.1 %	0.771
	5.7%	20.0%	57.1%	17.1%	100.0%		
2010	2	7	27	6	42	81.0 %	0.810
	4.8%	16.7%	64.3%	14.3%	100.0%		
2011	2	13	26	7	48	81.3 %	0.813
	4.2%	27.1%	54.2%	14.6%	100.0%		
2012	9	58	42	11	120	83.3 %	0.833
	7.5%	48.3%	35.0%	9.2%	100.0%		
2013	3	28	18	7	56	82.1 %	0.821
	5.4%	50.0%	32.1%	12.5%	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuesta a beneficiarios
Elaboración: Responsable de la investigación

De la misma forma hay una proporción significativa (56 %) de jóvenes rurales que no forman parte de este programa y no tiene las condiciones para encontrar empleo a pesar de las capacitaciones coyunturales, prefieren seguir trabajando en sus respectivas chacras que les da unas utilidades marginales estacionales y en algunos casos su tardía relación con el mercado de abastos como ofertante de productos de pan llevar a precios bajos que no recupera ni los costos de su producción generando una baja calidad de sus productos.

Gráfico N° 21: Porcentaje de situación ocupacional actual de beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra 2009-2013 según capacitación



5.2 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS.

El Organismo Internacional de Trabajo (2013) señala que la juventud de América Latina y el Caribe enfrenta condiciones laborales particularmente difíciles, que se traducen en altas tasas de desempleo e informalidad. Esto es

especialmente relevante en un momento como el actual cuando la Región enfrenta un proceso de desaceleración del crecimiento económico cuya duración es difícil de predecir. La resolución relativa al empleo de los jóvenes, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2005, presentó un conjunto amplio de políticas y programas para hacer frente al problema del empleo de este grupo. Las políticas y programas abarcaban desde políticas macroeconómicas y marcos reglamentarios para aumentar la tasa de crecimiento del empleo, hasta políticas de mercado de trabajo e intervenciones específicas orientadas a grupos de jóvenes desfavorecidos. En junio de 2012, la Conferencia realizó una discusión general sobre la base del informe *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!* y adoptó un conjunto de conclusiones que complementan, y en muchos casos hacen operativa, la resolución aprobada en 2005. Gran parte de los países de América Latina y el Caribe vienen desarrollando políticas de promoción del trabajo decente para la juventud con el fin de hacer frente a los particulares desafíos del empleo juvenil. De esa vasta experiencia, se puede concluir que no existen soluciones simples y masivas para este problema, sino que se requieren intervenciones diversas. De igual modo, puede afirmarse la existencia de un consenso regional sobre la importancia de este tema. Existe, además, un acuerdo común en advertir que las intervenciones fragmentadas y aisladas no van a lograr por sí solas el objetivo del trabajo decente para los jóvenes. A su vez, los temas relativos al empleo juvenil se están integrando, en algunos casos, en los planes nacionales de desarrollo, en los programas de trabajo decente, en los planes sectoriales de los ministerios de trabajo. Varios países han elaborado y/o están pendientes de aprobar sus respectivos planes de acción nacional (PAN) en empleo juvenil. Este conjunto de intervenciones

garantiza que en el corto, mediano y largo plazo, se desarrollarán acciones orientadas a hacer frente al reto del empleo de los jóvenes. Muchos de los programas que se vienen creando recogen la experiencia acumulada en programas anteriores y pretenden lograr un cambio estructural en las políticas de empleo para jóvenes. En este contexto, la presente Bibliografía Temática Digital “Trabajo decente y juventud”, pretende ser una herramienta en la revisión de la amplia literatura e investigación realizada hasta la fecha por la OIT y otras instituciones vinculadas al tema de la Juventud. Ha sido elaborada por la Biblioteca Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, en coordinación con el Especialista Regional de Empleo Juvenil y está dirigida a todos los sectores involucrados y a los estudiosos del tema. Con ella queremos difundir la diversa documentación y experiencias de la OIT y de otras organizaciones regionales y nacionales que han hecho aportes sobre el tema, así como promover una mayor discusión e investigación de estrategias y políticas que incidan de manera positiva en la promoción del trabajo decente para la juventud.

Con los resultados de la tesis también vamos en esa dirección, que el empleo es un problema macroeconómico que requiere del Estado una participación mucho más activa y no solo temporal sino permanente y con ello se rompe la generación de la pobreza. Los programas de empleo deben ser adecuadamente focalizados y orientados a lograr una mejor empleabilidad, para mantener una independencia y desarrollarse como ciudadano con capacidades para enfrentar cualquier tipo de crisis económica. Por otro lado, debe hacerse extensivo en las zonas rurales de la región donde la vulnerabilidad social de los jóvenes es alta y por ello por efecto de la migración

se convierten en informales en los diferentes servicios tal como podemos apreciar en la ciudad de Huánuco. Revisando las bibliografías internacionales y nacionales se advierte que para enfrentar la problemática del empleo juvenil en América Latina, históricamente se han llevado a cabo diversos programas y proyectos orientados a que los jóvenes logren un trabajo decente, mejoren su empleabilidad, inicien un emprendimiento, accedan de manera equitativa al mercado laboral; o se incentive a los empleadores a contratar jóvenes a través de incentivos tributarios, modalidades de contratos juveniles, financiamiento de las cotizaciones, entre otros. Esta última es la que tiene respuestas bajas, los empresarios formales e informales independientemente de contratar desaniman a los jóvenes con horarios y salarios bajísimos, hacen aviso de sus inversiones y eso es necesario reorientar con regulación del Estado.

La OIT en su publicación ¿QUÉ SABEMOS SOBRE LOS PROGRAMAS Y POLÍTICAS DE Primer Empleo EN AMÉRICA LATINA? (2014) dice “La juventud de América Latina y el Caribe enfrenta condiciones laborales particularmente difíciles, que se traducen en altas tasas de desempleo e informalidad. Esta situación puede atribuirse a su falta de experiencia y de formación, así como al hecho que los ciclos económicos los afectan desproporcionadamente. Esto es especialmente relevante en un momento como el actual cuando la región enfrenta un proceso de desaceleración del crecimiento económico cuya duración es difícil de predecir. En años recientes se ha materializado una nueva visión de la realidad de la juventud y de su relación con el empleo. Se ha comprobado que una buena inserción laboral inicial redundará en empleos de mejor calidad en el futuro. En cambio, un mal comienzo puede perpetuar las situaciones de pobreza y

convertirse en un obstáculo difícil de remontar a lo largo de su trayectoria laboral. Cuando salen a buscar un empleo, los jóvenes deben enfrentar numerosas negativas con tasas de desempleo que triplican a las de los adultos. Y cuando finalmente lo consiguen, con demasiada frecuencia trabajan en condiciones de informalidad. Por ejemplo, 60% de los jóvenes consiguen ocupación en micro y pequeñas empresas, donde las tasas de informalidad son las más elevadas. Debido a la magnitud de este problema, no es de extrañar que en diversos países de la región se hayan puesto en práctica políticas para mejorar las oportunidades de los jóvenes que dan los primeros pasos en el mercado laboral, como elemento clave en la promoción de trayectorias de trabajo decente. Las iniciativas tienen diverso nivel de alcance y de avance, y están orientadas a promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento de los jóvenes...” Esto es cierto en el Perú y otros países, por ello nuestras conclusiones y resultados corroboran las investigaciones al respecto.

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

La investigación se ha propuesto como objetivo central determinar la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco. Se ha demostrado con los resultados la existencia de una correlación positiva entre estas dos variables: Programa Nacional de Empleo y Empleo de los jóvenes; es decir, que superan el índice del 0.7 tal como se muestran en los cuadros 27 y 28, y gráficos 19, 20 y 21, consecuentemente se demuestra la hipótesis general. De la misma forma los objetivos específicos quedan determinadas como la inversión focalizada y

efectividad del programa del empleo juvenil han repercutido en el crecimiento del empleo en la región Huánuco

La investigación por su característica fue experimental con su variante pre experimental, se propusieron hipótesis con la finalidad de orientar el trabajo y se ha podido probar la incidencia de la variable “Programa Nacional de Empleo Jóvenes a la Obra” sobre la variable “Empleo” en su ámbito de intervención, en ambos casos cada inversión del Estado ha generado un incremento del empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo. Sin embargo, no se ha mejorado a nivel de empleabilidad o flexibilidad laboral. Es decir, la Capacidad potencial de incorporarse y permanecer en el mercado laboral, esto es, las posibilidades personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio, allí tenemos dificultades y los programas deben reorientarse en ese aspecto.

Las hipótesis tanto generales y específicas han quedado demostrados con los indicadores de eficiencia, eficacia, inversión y formalización de las actividades utilizando para ello la correlación y generando un resultado de 0.78 de alfa de Gronbach, Este resultado no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El alpha de Cronbach y el alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems). Revisando los contrastes de la hipótesis nula sobre todo se ha podido advertir que la mayor decisión que se ha tomado es

rechazar las hipótesis nulas y conservar las más relevantes, tal como se muestra en el siguiente cuadro (cuadro 29).

Cuadro N° 29
Resultados de la Contrastación de Hipótesis

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías definidas por SEXO = Mujer y Hombre se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,084	Conserve la hipótesis nula.
2	Las categorías de EDAD se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
3	Las categorías de NIVEL_EDUCATIVO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
4	Las categorías de AÑO_CURSO_CAPATACIACION se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
5	Las categorías de CURSO_DE_CAPACITACION se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
6	Las categorías definidas por TRABAJO_ANTES_CURSO = SI y NO se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,050	Conserve la hipótesis nula.
7	Las categorías de REMUNERACION_ANTES_DEL_CURSO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
8	Las categorías de N° TRABAJOS_2_ULTIMOS_AÑOS se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
9	Las categorías de SITUACION_OCUPACIONAL_ACTUAL se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
10	Las categorías de RAZON_POR_LA_CUAL_NO_TRABAJA se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,142	Conserve la hipótesis nula.
11	Las categorías definidas por TRABAJO_ACTUAL = Depeñiente y Independiente se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
12	Las categorías de RUBRO_DELA_EMPRESA se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
13	Las categorías de TIEMPO_QUE_TRABAJA_EN_LA_EMPRESA se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
14	Las categorías de TAREAS_TRABAJO_ACTUAL_CAPACITACION_RECIBIDA se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
15	Las categorías de RELACION_CONTRACTUAL se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
16	Las categorías de REMUNERACION_TRABAJO_ACTUAL se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
17	Las categorías de REMUNERACION_ADECUADA se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
18	Las categorías de BENEFICIOS_EN_SU_TRABAJO_ACTUAL se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
19	Las categorías de BENEFICIOS_E_INCENTIVOS se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
20	Las categorías de CONDICION_ACTUAL_LABORAL se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
21	Las categorías de ASCENSOS_Y_PROMOCIONES se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
22	Las categorías de NUMERO_DE_ASCENSOS se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
23	Las categorías de HORAS_DE_TRABAJO_POR_SEMANA se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
24	Las categorías de ESTA_CONFORME_CON_EL_HORARIO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
25	Las categorías de COMO_CONSIGUIO_EL_TRABAJO_ACTUAL se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
26	Las categorías de SATISFACCION_TRABAJO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
27	Las categorías definidas por BUSCA_OTRO_TRABAJO = No y sí se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
28	Las categorías de MOTIVO_PRINCIPAL_PARA_BUSCAR_OTRO_TRABAJO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
29	Las categorías de CONDICION_PRINCIPAL_PARA_ACEPTAR_TRABAJO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

5.4 APOORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN.

En el ámbito Social. - La relevancia científica de la presente investigación se circunscribe a que se ha contribuido a aclarar si el apoyo a los problemas sociales es realmente efectivo o no, si estos cumplen con elevar el capital de vida de sus beneficiarios, disminuir los índices de pobreza y contribuir a la redistribución de la riqueza.

Los resultados muestran que éstas condiciones se cumplen con relativo éxito, en la realidad medir la efectividad de un programa social es muy complicado por las diversas implicancias que este tiene, en general medir la efectividad de un programa social, se enmarca dentro de las ciencias sociales y tiene todas las implicancias metodológicas y científicas del mismo. Así mismo, el trabajo de investigación contribuye para que se diseñen e implementen políticas y programas sociales, identificando desde el principio sus fortalezas y trazando lineamientos que conduzcan al éxito a través de la promoción y ejecución de evaluaciones de impacto.

En condiciones ideales, se busca que el diseño de las evaluaciones de impacto acompañe a los proyectos desde las etapas iniciales, de modo que permita identificar con anticipación sus fortalezas. El estudio sobre la pobreza, desempleo y desigualdad en el Perú, es un tema que pone énfasis los conceptos contemporáneos en las ciencias sociales preocupadas por la atención de una población vulnerable. Es importante señalar que el tema seleccionado puede fortalecer la idea, basándose en la recolección de datos, interpretación y comprensión de las teorías en concordancia con las inquietudes de otros investigadores, lo cual permitirá tomar decisiones adecuadas de acuerdo a las necesidades de una población.

En el ámbito económico. - La presente investigación, contribuye con el aporte de conclusiones sobre el bienestar desde el ámbito de la economía, considerando que es un tema poco abordado en nuestro medio. La aproximación al bienestar a partir de informaciones y testimonios personales sobre la sensación de satisfacción económica, y con la vida en general, se presenta como una alternativa frente a los indicadores de pobreza monetaria o posesión de activos que presentan ciertas limitaciones al no abarcar otros aspectos asociados a la felicidad y al bienestar humano más allá de los que guardan relación con los ingresos corrientes, o el incremento del consumo de bienes adquiridos en el mercado. Sin embargo, esto no necesariamente significa que el crecimiento económico no tenga impactos positivos sobre el bienestar, ya que diversos autores y estudiosos sociales vienen discutiendo que el crecimiento sí tiene un efecto positivo sobre el bienestar de las poblaciones.

En el ámbito Político. - En el presente estudio ha quedado de manifiesto la importancia del bienestar social. Así, se ha concluido que uno de los programas sociales focalizados (Jóvenes a la Obra) sí han influido positivamente sobre la percepción del bienestar y la satisfacción de una población pobre y excluida, por lo que es importante tener en consideración esta información en el ajuste, rediseño y repotenciación de dichos programas para maximizar sus efectos positivos sobre diversas dimensiones del bienestar. No obstante, este ejercicio solo corresponde a un primer paso necesario para motivar e impulsar el estudio del bienestar social y el desarrollo humano con una visión más amplia que considere también las percepciones de la población objetivo, pues son estas personas la que conocen mejor sus propias demandas

y necesidades. Por lo que una inferencia de política a partir de este estudio radica en impulsar la cobertura de este programa social (Jóvenes a la Obra) en aquellos lugares en los que no todos los que califican para ser usuarios están recibiendo el beneficio (problema de subcobertura).

En el ámbito de la Investigación. - Es una tarea pendiente comprender a cabalidad el aporte de la presente investigación para futuras investigaciones en el campo de la pobreza y los programas sociales que despierte el interés y la inquietud de investigadores que profundicen el análisis y las evaluaciones de impacto no solamente de un programa social sino de varias intervenciones en conjunto como el de los programas Juntos, pensión 65, Qalywarma, techo propio, entre otros.

Se considera relevante ampliar y profundizar la investigación aquí expuesta, en razón de que las variables consideradas son importantes en el establecimiento de políticas sociales para la disminución de la pobreza.

CONCLUSIONES

El trabajo de investigación establece las siguientes conclusiones

1. Los resultados encontrados en el presente estudio, nos ha permitido confirmar la incidencia del Programa Nacional Jóvenes a la Obra en el empleo en el distrito de Huánuco, factor relacionado al ingreso, inserción laboral y satisfacción en el puesto de trabajo, componentes que permitieron determinar la mejora del empleo de los beneficiarios del programa.

Por tanto, la intervención del Programa Jóvenes a la Obra ha permitido determinar que existe una incidencia significativa sobre el empleo, demostrado por los resultados de 0.728, 0.742, 0.736, 0.784, y 0.751, índices que demuestran el crecimiento del empleo en el período de estudio, datos que ha permitido confirmar la hipótesis general a un nivel de confianza del 5 % de la eficiencia del modelo de regresión, con un valor de R^2 de 0.782, índice que ha permitido realizar la explicación y predicción de las variables involucradas en la investigación.

Por consiguiente, este indicador estadístico indica que el Programa JÓVENES A LA OBRA explica el comportamiento del Empleo en un 78.2 %, en el ámbito de intervención del Programa (cuadro N° 20).

Las afirmaciones enunciadas sobre la incidencia del programa jóvenes a la obra, abren la puerta a una serie de consecuencias. Aquí solo interesa explicar aquella que se relaciona directamente con la pregunta formulada al inicio de la investigación, esto es, cual es la incidencia del programa jóvenes a la obra sobre el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco. Pues bien, si consideramos que el empleo estuvo conformado por las subvariables

inserción laboral, satisfacción laboral e ingresos, en relación al primer componente, los resultados sustentan de manera contundente, que el programa tuvo una incidencia sobre la probabilidad de estar ocupado en un 74.35 % de inserción laboral de los participantes al concluir la capacitación. Respecto a la satisfacción laboral, la incidencia del programa arroja un 65.20 % sobre los beneficiarios que tienen un trabajo y se siente a gusto en sus puestos laborales, finalmente, el estudio revela un impacto sobre los ingresos de los participantes alrededor del 83.88 % (cuadro N° 18).

2. Los resultados de la investigación, ha permitido verificar la incidencia de la inversión focalizada del programa jóvenes a la obra, sobre el empleo. Entendido a la focalización como el proceso de identificación, selección y acreditación de los jóvenes de 15 a 29 años que estén en condiciones de pobreza, con el objetivo de apoyarlos para mejorar sus posibilidades de inserción laboral.

El trabajo de investigación ha confirmado la respuesta al primer objetivo específico, con la determinación que la inversión focalizada del programa jóvenes a la obra tiene una incidencia muy significativa sobre el empleo.

La prueba de hipótesis (hipótesis específica 1) realizada a un nivel de significancia del 5% confirma la eficiencia del modelo de regresión con un valor de R^2 de 0.904, índice que ha permitido realizar la explicación y predicción de las variables involucradas en la investigación. Por consiguiente, este indicador estadístico indica que la Inversión Focalizada del Programa JÓVENES A LA OBRA explica el comportamiento del Empleo en un 90.4 %, en el ámbito de intervención del Programa (cuadro N° 22).

La explicación en respuesta al primer problema específico, “cuál es la incidencia de la inversión focalizada del programa jóvenes a la obra sobre el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco”, los resultados obtenidos como se puede observar en el cuadro N° 07, índices de inversión focalizada en el período de estudio fueron 0.762, 0.764, 0.765, 0.862 y 0.773 respectivamente, observándose una tendencia creciente. Lo que quiere decir que la proporción de los montos invertidos directamente en la capacitación de los beneficiarios en relación a los gastos efectuados por el programa, ha ido creciendo anualmente.

3. Los resultados obtenidos, ha permitido verificar la incidencia de la efectividad del programa jóvenes a la obra, sobre el empleo. Entendida a la efectividad como la suma de la eficiencia y eficacia, a su vez, siendo la eficiencia como la relación entre los jóvenes beneficiarios atendidos por el programa y los gastos corrientes efectuados, y la eficacia como la proporción de los jóvenes pobres atendidos por el programa en relación al total de jóvenes pobres en el ámbito de estudio.

El resultado del estudio, ha confirmado la respuesta al segundo objetivo específico, con la demostración que la efectividad del programa jóvenes a la obra tiene una incidencia significativa sobre el empleo.

La prueba de hipótesis (hipótesis específica 2) realizada a un nivel de significancia del 5% confirma la eficiencia del modelo de regresión con un valor de R^2 de 0.785, índice que ha permitido realizar la explicación y predicción de las variables involucradas en la investigación. Por consiguiente, este indicador estadístico indica que la efectividad del

Programa JÓVENES A LA OBRA explica el comportamiento del Empleo en un 78.5 %, en el ámbito de intervención del Programa (cuadro N° 24).

La explicación en respuesta al segundo problema específico, “cuál es la incidencia de la efectividad del programa jóvenes a la obra sobre el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco”, los resultados obtenidos como se puede observar en el cuadro N° 08, los índices de eficiencia del programa en el período de estudio fueron 0.31, 0.067, 0.092, 0.150 y 0.193 respectivamente, observándose una tendencia creciente. Lo que quiere decir que la proporción de jóvenes beneficiarios atendidos por el programa en relación a los gastos corrientes efectuados ha ido creciendo anualmente. De igual modo, los índices de eficacia fueron 0.016, 0.019, 0.022, 0.053 y 0.025, observándose una tendencia creciente anual. Lo que quiere decir que la proporción de jóvenes pobres atendidos por el Programa Jóvenes a la Obra en relación a los jóvenes pobres en su ámbito de intervención ha ido creciendo. Finalmente, se concluye que la Efectividad del Programa de empleo Juvenil Jóvenes a la Obra, como la suma de la Eficiencia y la Eficacia, se han incrementado periódicamente durante el tiempo de estudio.

SUGERENCIAS

1. Se considera relevante ampliar y profundizar la investigación aquí expuesta, en razón de que las variables consideradas son importantes en el establecimiento de políticas sociales para la disminución del desempleo y de la pobreza. La ampliación del estudio podría desarrollarse incluyendo otras dimensiones o sub-variables del Empleo que puedan demostrar con mayor rigurosidad la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el incremento del empleo de la región.
2. Se sugiere como una necesidad, que el Programa canalice mayor Inversión focalizada (incrementar cursos de capacitación), mejorar el proceso de focalización de beneficiarios para lograr mejores indicadores de satisfacción de las dimensiones o sub-variables del Empleo en su ámbito de intervención.
3. Se sugiere que, como política de gestión, los Funcionarios del Programa JÓVENES A LA OBRA prioricen el desarrollo de capacidades de sus trabajadores, a través de capacitaciones y talleres en gestión, y planeamiento estratégico, para mejorar y optimizar la Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” con el objetivo de elevar los índices de efectividad (eficiencia y eficacia) sobre el Empleo en su ámbito de intervención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdala, Ernesto, 2004. **Formación y Empleabilidad de Jóvenes en América Latina**. En: **Identidades y Formación para el Trabajo**. Cinterfor/OIT.

Abdala, Ernesto, 2005b. *Formación Profesional: La Visión Regional*. En: Juventud y Empleo, presentación realizada en seminario regional "Inserción laboral de los jóvenes: análisis, retos y propuestas", Cepal, julio 2005.

Aedo, Cristián y Marcelo Pizarro (2004): "Rentabilidad Económica del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes Chile Joven", mimeo.

Aedo, Cristián (2005): "Evaluación del impacto", CEPAL-Series manuales, gtz.

Aguilar, M. y Ander-Egg, E. (1994) Evaluación de Servicios y Programas sociales. Buenos Aires, Argentina. Editorial Lumen.

Álvarez, Carlos; Ibáñez, Sergio y Sepúlveda, Leandro, 2000. **Estrategias de Búsqueda de Empleo de los Jóvenes Estudiantes Secundarios de la Región Metropolitana**. Volumen I. Análisis Cualitativo. Documento de Trabajo N°4. Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, Cide.

Ander-Egg, E. y Aguilar, M. (2000) Cómo elaborar un proyecto. Guía para diseñar proyectos sociales y culturales. Buenos Aires, Argentina. Editorial Lumen/Hvmanitas.

Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2a ed.). São Paulo: Boitempo.

Baumol, W. (1967). "Macroeconomía". American Economic Review. AER

Ballart, X. (1992) ¿Cómo evaluar programa y servicios públicos? Aproximación sistemática y estudios de caso. Madrid, España. Ministerio para las Administraciones Públicas. Serie Administración del Estado.

Brawermann, Josette & Minujin, Alberto: *"Focalización; fábula o herramienta"*. UNICEF Argentina. Documento de Trabajo No. 2. agosto 1991. Buenos Aires, Argentina.

Bernárdez, M. (2007) Desempeño Organizacional. Conceptos y Herramientas para la Mejora, Creación e Incubación de nuevas organizaciones. Bloomington, Indiana. Library of Congress.

Blum, M y Naylor, J (1988). Satisfacción laboral y productividad. **Revista de Psicología** - Año III N° 5 Setiembre 1999.

Castell, M. (1989) Nuevas tecnología y desarrollo regional Economía y sociedad, Madrid.

Chen, H.T. (1990). *Theory-driven evaluations*. Newbury, CA: Sage.

Cohen, E. y Franco, R. (1992). Evaluación de proyectos sociales. 1ª Edición en español. México: Siglo veintiuno editores.

Cohen Ernesto (1993), "Evaluación de Programas Sociales", FEGS. Venezuela.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal 2004. **La juventuden Iberoamérica. Tendencias y Urgencias.** Disponible en sitio

web:http://www.eclac.cl/publicaciones/DesarrolloSocial/0/LCL2180PE/CEPAL_OIJ.pdf (Febrero, 15, 2005).

Cook, T. D, y Reichard, Ch.S. (2000). Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. 4ª. Edición. España:Editorial Morata.

Duarte, Claudio, 2003. **¿Juventud o Juventudes? Versiones, Trampas, Pistasy Ejes para Acercarnos Progresivamente a los Mundos Juveniles.** Disponible en sitio web:

www.plataforma.uchile.cl/fg/semestre2/2003/drogas/modulo4/clase2/textos/juventud.htm (Agosto 8, 2004)

Gonzales carolina; Ripani Laura y Rosas David, 2012, ¿Cómo mejorar la oportunidades de Inserción laboral de los jóvenes en América Latina?-BID.

GONZALEZ, Lissette (1996) "Política Social en Venezuela", Curso de Formación Sociopolítica, Fundación Centro Gumilla, Caracas Venezuela.

Guerra-López, I. (2007) Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas para la Medición y Mejora del Desempeño.E.U. AuthorHouse.

Haindi, Erik - Budinich, Ema - Irrarrazaval, Ignacio: *Gasto social efectivo.* ODEPLAN - Universidad de Chile. Santiago de Chile. 1989.

Hopenhayn, Martín.2005. **La difícil integración social de la juventud.** En:**presentación realizada en seminario regional "Inserción laboral de losjóvenes: análisis, retos y propuestas"**, Cepal, julio 2005.

Instituto Latinoamericano y delCaribe de Planificación Económicay Social, ILPES. (1997).Guía metodológica para la evaluación expostde proyectos. Chile: CEPAL, NacionesUnidades.

Julcahuanga, J. A.(2013). Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura. Tesis para optar el grado de magister en Gerencia Social. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Kaufman, R.A. (2000) Mega planning: Practical tools for organizational success.ThousandOaks, CA: SagePublications.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1987) Administración en las Organizaciones: Enfoque de Sistemas y Contingencias. (Cuarta Edición). México: Mc Graw – Hill.

Lockheed; Marlaine; Hanushek, Eric. 1988. Improving Educational Efficiency in Developing Countries: What Do We Know? en *Compare*, Vol. 18, No. 1.

Masivos", PROPOSAL / [OEA](#), San José, [Costa Rica](#). 30 P.

MAINGON Thais (1993), "Las Políticas Sociales: Discusión Teórica, Conceptual y Metodológica". CENDES # 23. Venezuela.

MENDEZ Absalon (1992) "Estado y Política Social en Venezuela" Ediciones Faces, Caracas Venezuela.

Moliner, María. 1998. *Diccionario del uso del español*, 2da. edición. Herederos de María Moliner, Editorial Gredos, S.A.

Morales, J. A., & Velandia, N. (2001). Salarios. Estrategia y Sistema de Salarial y de Compensación. Colombia: Mc Graw – Hill

MUSTO Stefan (1975) " Análisis de Eficiencia, Metodología de Evaluación de Programas sociales de Desarrollo" Editorial Técnos Madrid España.

MUSTO Stefan (1983) " Eficiencia y Eficacia Social" Editorial Tecnos Madrid España.

Pichardo, A. (1993) Evaluación del Impacto Social. El valor de lo humano ante la crisis y el ajuste. Buenos Aires, Argentina. Editorial Humanitas.

Prahalad, C. K. (2005) La oportunidad de los negocios en la base de la pirámide. México. Editorial Norma.

Rabb, V. (2005). ¿De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad juvenil?. Tesis para optar al Grado de Magíster en Antropología y Desarrollo, Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Robbins, S.. y Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Scriven, Michael. 1991. *Evaluation Thesaurus*. Fourth Edition. Newbury Park: Sage Publications.

Siempro (1999) Gestión Integral de programas sociales orientado a resultados. Manual Metodológico para la Planificación y Evaluación de Programas Sociales. Brasil. UNESCO. Fondo de Cultura Económica.

SONNTANG, HEINZ. (2004). Globalización, Pobreza y Gobernabilidad Democrática. Caracas – Venezuela.

STAHL Karin (1994), "Política Social en América Latina, La Privatización de la Crisis". Cuadernos Nueva Sociedad. Venezuela.

UZCATEGUI, Rafael, (1990) "Seguridad Social", Edit. Academia Nacional de Ciencias, Caracas Venezuela.

Vera, Alejandro: "Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina", *Documento de Trabajo N°25*, CIPPEC, Buenos Aires, julio de 2009.

REFERENCIAS WEB

<http://www.mintra.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=4095>

<http://gestion.pe/economia/gobierno-cambio-nombre-programas-laborales-jovenes-obra-y-vamos-peru-2131328>

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-07-27_179-2012-TR_2474.pdf

<http://www.unfpa.org.pe/publicaciones/publicacionesperu/Programa-Conjunto-JEM-Evaluacion-Final.pdf>

<http://es.slideshare.net/andresrafaellopez/jvenes-a-la-obra-informe>

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/evaluacion_plan_operativo_insti_tucional_II_trimestre_2012.pdf

<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001142/114205S.pdf>

<http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/egresados/pdf/LDE-2012-01-10.pdf>

<http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/egresados/pdf/LDE-2012-01-10.pdf>

<http://www.inforegion.pe/138965/mintra-clausuro-capacitacion-de-mas-de-1200-huanuquenos/> (julio – 2012)

<http://diario16.pe/noticia/59938-se-crearon-mas-8-mil-empleos-temporales-huanuco> (mayo - 2015)

ANEXOS

(Instrumentos de recolección de datos)



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"
 ESCUELA DE POST GRADO
 DOCTORADO EN GESTION EMPRESARIAL

**CUESTIONARIO PARA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JOVENES A LA OBRA**

Señor(a) beneficiario(a) del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra", estamos realizando un estudio de Investigación para determinar la incidencia del programa sobre el empleo de los jóvenes en la ciudad de Huánuco. Con este objetivo se está aplicando una encuesta a los jóvenes que se beneficiaron con la capacitación a través del programa, por lo que se le solicita a su persona responder con la responsabilidad del caso a las preguntas planteadas en el presente cuestionario.

CUESTIONARIO:

- Sexo: Hombre
 Mujer
- ¿Cuántos años tiene?: _____
- ¿Cuál es el mayor nivel educativo que has alcanzado?
 - Primaria:
 - Secundaria:
 - Técnico: Especialidad: _____
 - Superior técnico Especialidad: _____
 - Universidad: Carrera: _____
 - Otro: ¿Cuál?: _____
- Además de la educación formal, ¿has asistido o asistes a algún otro curso?
 - Si
 - No
- ¿Podrías indicar cuáles cursos realizaste, la duración de cada uno de ellos, y si los has completado? (Registre hasta 3 cursos. Si el entrevistado realizó más de 3 cursos, seleccione aquellos de mayor carga horaria)

Curso	Duración (Horas)	Los concluyó	
		si	no
- Indique el año y el curso de capacitación en el cual fuiste beneficiario(a) del programa "Pro Joven" o "Jóvenes a la Obra".
 - Año : _____
 - Curso : _____
- Antes de participar en el programa "Jóvenes a la Obra", ¿tuviste la oportunidad de trabajar?
 - Si
 - No , si es No (pase a la pregunta 9)
- ¿Cuál fue su remuneración en el trabajo antes de su participación en el programa Jóvenes a la Obra? En moneda nacional
 - Si: _____ Nuevos soles
- ¿Cuántos trabajos tuvo después de concluido el curso de capacitación laboral por el programa "Pro Joven" o "Jóvenes a la Obra".

Año	Nº de Trabajos	Tiempo promedio por cada trabajo

10. Actualmente, ¿cuál es su situación ocupacional?

(a) Solo estudia	(b) Estudia y trabaja	(c) Sólo trabaja	(d) No trabaja

Si es (a) o (d) pase a la pregunta 11; (b) o (c) pase a la pregunta 12

11. ¿Cuál es la razón principal por la que no estás trabajando?

- a) Busca y no encuentra : []
- b) Quiere seguir estudiando : []
- c) Por enfermedad : []
- d) Otra : [], cual: _____

12. Su actual trabajo u ocupación es de tipo:

- a) Independiente: []
- b) Dependiente: []

13. Señale algunas características relacionadas a su trabajo:

Nombre de la empresa	Rubro de la empresa	Cargo que desempeña	Tiempo que trabaja (años o meses)

14. Las tareas (actividades) que realiza en su trabajo:

- a) Se relaciona con lo aprendido en el curso con Jóvenes a la Obra:..... []
- b) Se relaciona medianamente con lo aprendido:..... []
- c) No se relaciona con lo aprendido: []

15. Con relación a su situación contractual, usted:

Tiene contrato de trabajo	
No tiene contrato de trabajo	
No tiene pero lo obtendrá a la brevedad	
Trabaja con recibos por honorarios	
Independiente	

16. ¿Cuál es su remuneración en su trabajo actual? En nuevos soles

Menos de S/. 500	500 a 749	750	751 a 1,000	Más de 1,000

17. ¿Consideras que la remuneración es adecuada para el trabajo que realizas?

- a) Si: []
- b) No: []

18. ¿Cuál es su ingreso promedio familiar por mes? En moneda nacional.

S/. _____ Nuevos soles.

19. En tu trabajo actual, señale el o los beneficios que tienes

VACACIONES	CTS	ESBALLEO	AFORONP	NO TENGO

20. En tu trabajo actual, ¿tienes bonificaciones e incentivos?

- a) Si: [], Cuáles? _____
- b) No: []

21. Tu trabajo actual es

- a) Permanente/Indeterminado : []
 b) A plazo fijo : []
 c) Ocasional : []
 d) Otro : [] Cual _____

22. En la empresa que usted trabaja existen los ascensos y promociones para los trabajadores.

- a) Sí [] b) No [], si es No (pase a la pregunta 24)

23. Has tenido algún ascenso en la empresa que trabajas.

- a) Sí: [], si es Sí, indique b) No: []

Año	Nº de ascensos

24. ¿Cuántas horas por semana trabajas? : _____

25. ¿Estás conforme con el horario?

- a) Sí: [] b) No: []

26. ¿Cómo conseguiste el trabajo actual?

- a) Recomendación de la empresa de la pasantía : []
 b) Por vinculación del programa Jóvenes a la Obra : []
 c) Avisos en la prensa : []
 d) Vinculación de familiares o amigos : []
 e) Otro : [] ¿Cuál? _____

27. ¿Estás satisfecho con el trabajo actual?

- a) Sí: [], ¿por qué? _____
 b) No: [], ¿por qué? _____

28. ¿Estás buscando otro trabajo?

- a) Sí: [] b) No: [], si es No, (pase a la pregunta 30)

29. ¿Cuál es el motivo principal para buscar otro trabajo?

- a) Para ganar más dinero : []
 b) Para tener mejor capacitación : []
 c) Para sentirse mejor : []
 d) Para tener más estabilidad laboral : []
 e) Para tener beneficios sociales : []
 f) otro motivo : [], cual: _____

30. Señala tres condiciones principales para aceptar un trabajo

- a) Salario : []
 b) Horario : []
 c) Beneficios : []
 d) Estabilidad : []
 e) Otro : [], cual: _____

31. Con respecto al curso que realizó en el programa Jóvenes a la Obra, usted está:

Muy satisfecho	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho

32. Usted cree que el curso de capacitación que llevó en el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" le ayudó a insertarse en el mundo laboral?

a) Sí: , Por qué? _____

b) No: , Por qué? _____

33. Usted cree que el curso que realizó con el Programa "Jóvenes a la Obra" fue necesario para su desarrollo?

a) Sí: b) No:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ANEXO N° 02
GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

ESCUELA DE POST GRADO

DOCTORADO EN GESTION EMPRESARIAL

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL



Guía de análisis documental para registrar la información económica financiera del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" designado para la región Huánuco durante el periodo 2009 al 2013. Información que será extraída de los registros del SIAF del programa Jóvenes a la Obra del Ministerio de Economía y Finanzas.

ENUNCIADO	AÑOS	MONTO (\$/.)	DOCUMENTO SUSTENTATORIO
Monto de transferencia	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Monto que se gastó en el periodo	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Total anual de jóvenes que recibieron transferencia monetaria para capacitación	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Total transferencia monetaria que recibieron el total de jóvenes beneficiarios en los cursos de capacitación	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Total anual de gasto corriente del programa	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Total anual de jóvenes focalizados por el programa	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Total anual de jóvenes atendidos por el programa	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		

Costos operativos anuales	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Recursos utilizados	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Resultados alcanzados	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		
Total de jóvenes pobres en el ámbito de estudio	2009		
	2010		
	2011		
	2012		
	2013		

ANEXO 03

(Resultados parciales para el cálculo de la sub-variable Inserción Laboral)

Cuadro N° 01: Proporción de número de empleo en los 2 últimos años de los beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra en el ámbito de estudio

AÑO	N° DE TRABAJOS EN LOS 2 ULTIMOS AÑOS						Total	% del número de empleos en los dos últimos años de beneficiarios (b+c+d)	Proporción del número de empleos de los dos últimos años de beneficiarios
	Ninguno (a)	Uno (b)	Dos (c)	Tres (d)	Más de tres (e)	No trabajan (f)			
2009	3	16	14	2	0	3	35	84.21%	0.842
	7.89%	42.11%	36.84%	5.26%	0.00%	7.89%	100%		
2010	2	12	13	9	3	5	39	77.27%	0.773
	4.55%	27.27%	29.55%	20.45%	6.82%	11.36%	100%		
2011	5	14	20	5	2	6	46	75.00%	0.750
	9.62%	26.92%	38.46%	9.62%	3.85%	11.54%	100%		
2012	7	17	56	22	5	8	107	82.61%	0.826
	6.09%	14.78%	48.70%	19.13%	4.35%	6.96%	100%		
2013	3	17	15	7	4	6	46	75.00%	0.750
	5.77%	32.69%	28.85%	13.46%	7.69%	11.54%	100%		

Fuente: Cuestionario de encuesta

Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 01:

Porcentaje del N° de empleos en los dos últimos años de los beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra, según año de capacitación

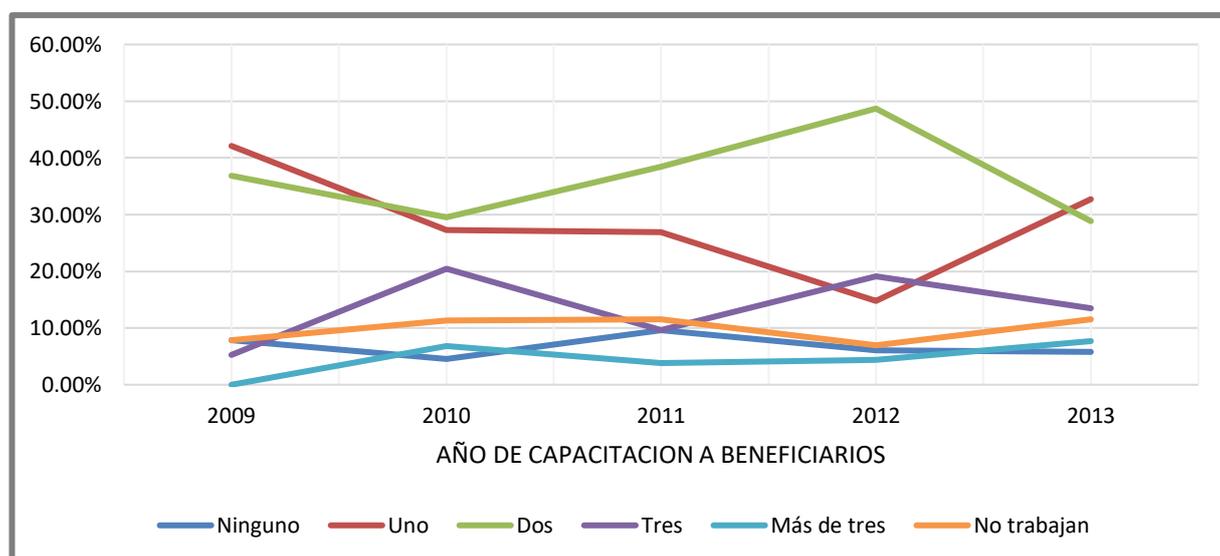
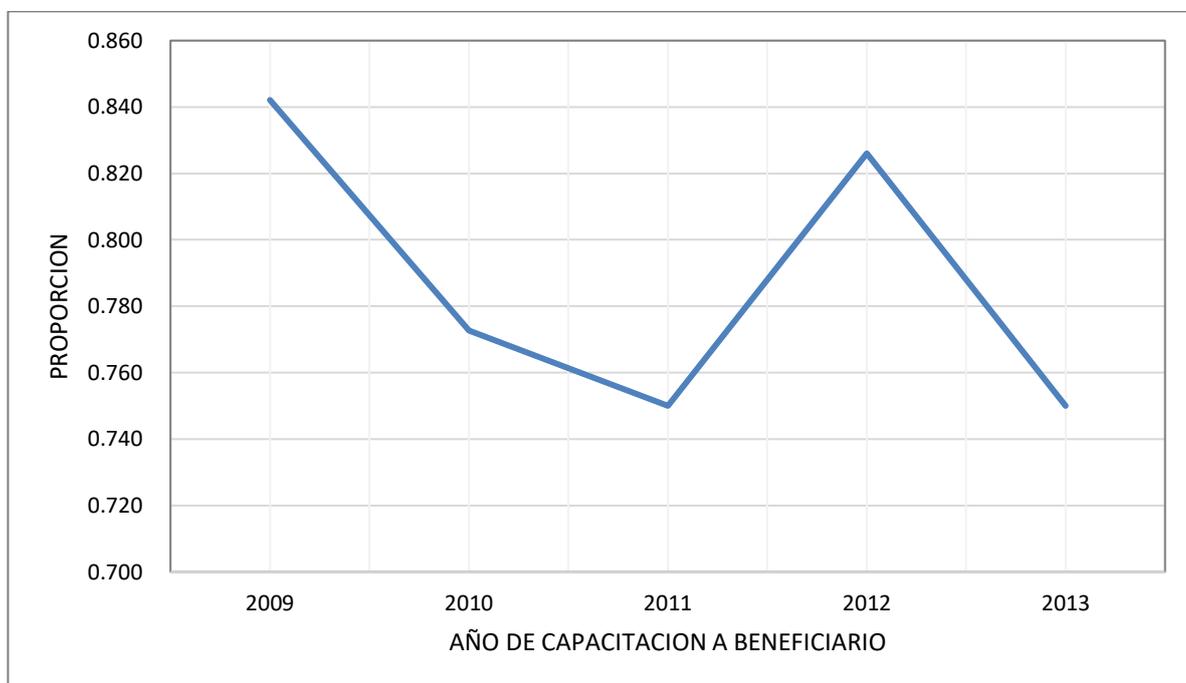


Gráfico N° 02:
Proporción del número de empleos de los dos últimos años (2013-2014)
de los beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” en el ámbito de
estudio, según año de capacitación.



Cuadro N° 02:
Situación ocupacional actual de beneficiarios del programa Jóvenes a la
Obra en el ámbito de estudio, según año de capacitación

AÑO	SITUACION OCUPACIONAL ACTUAL				Total	% de beneficiario que disponen de un trabajo (b + c)	Proporción de beneficiarios que disponen de un empleo
	Solo Estudia (a)	Estudia y Trabaja (b)	Solo trabaja (c)	No Trabaja (d)			
2009	2	7	20	6	35	77.1 %	0.771
	5.7%	20.0%	57.1%	17.1%	100.0%		
2010	2	7	27	6	42	81.0 %	0.810
	4.8%	16.7%	64.3%	14.3%	100.0%		
2011	2	13	26	7	48	81.3 %	0.813
	4.2%	27.1%	54.2%	14.6%	100.0%		
2012	9	58	42	11	120	83.3 %	0.833
	7.5%	48.3%	35.0%	9.2%	100.0%		
2013	3	28	18	7	56	82.1 %	0.821
	5.4%	50.0%	32.1%	12.5%	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuesta a beneficiarios
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 03:
Porcentaje de situación ocupacional actual de beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra, según año de capacitación

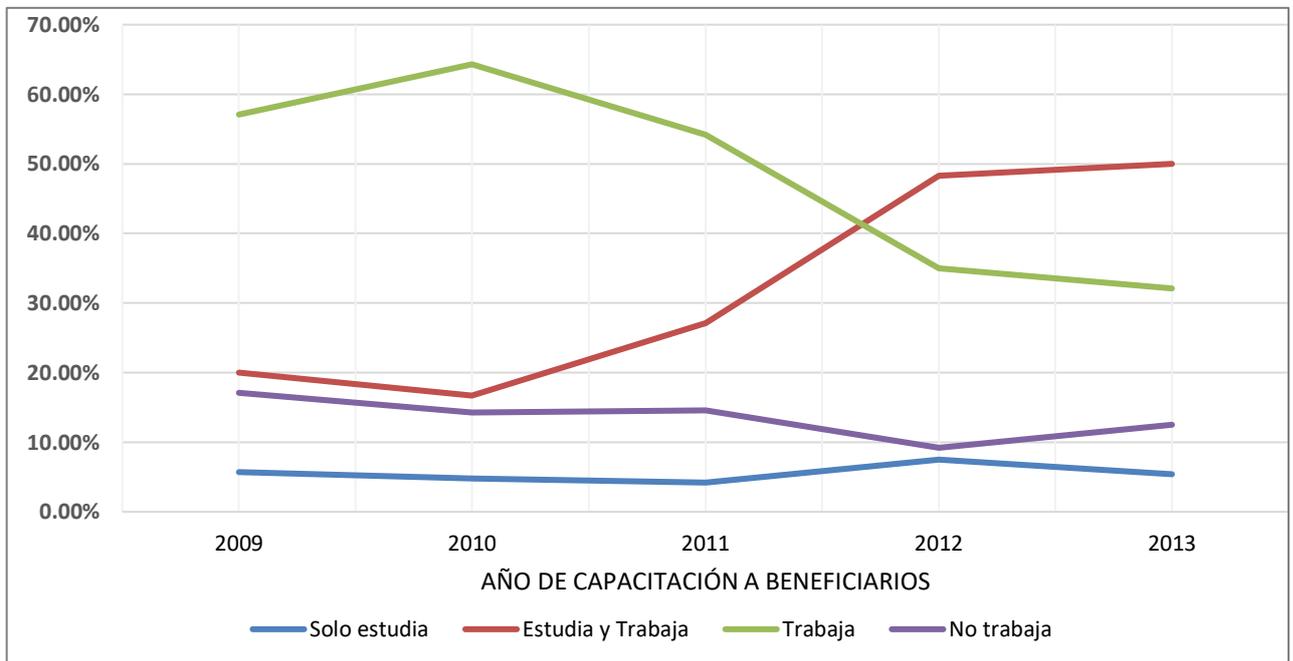
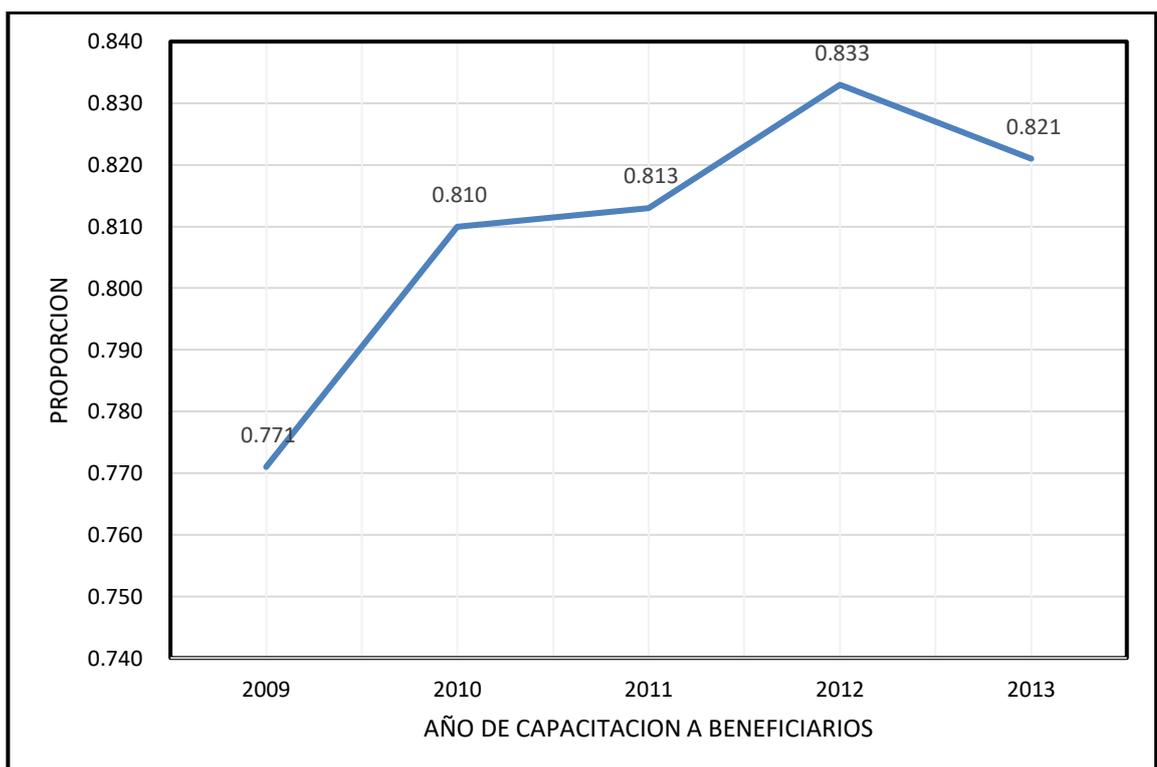


Gráfico N° 04:
Proporción de jóvenes beneficiarios del programa que disponen de un empleo en el ámbito de estudio



Cuadro N° 03:
Tiempo de trabajo en la empresa de los beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra en el ámbito de estudio, según año de capacitación

AÑO	TIEMPO QUE TRABAJA EN LA EMPRESA						Total	% de beneficiarios que trabajan de 6 meses a más (b+c+d+e)	Proporción de beneficiarios que trabajan de 6 meses a más
	Menos de 6 meses (a)	6 a 11 meses (b)	12 a 17 meses (c)	18 a 23 meses (d)	Más de 24 meses (e)	No trabaja (f)			
2009	0	0	8	7	12	11	38	71.1 %	0.711
	0.0%	0.0%	21.1 %	18.42 %	31.58 %	28.9 %	100.0%		
2010	0	4	5	12	13	11	45	67.70%	0.677
	0.0%	8.867.7	11.1 %	27.7 %	28.9 %	24.4 %	100.0%		
2011	0	2	5	12	20	11	50	78.00%	0.780
	0.0%	4.0 %	10.0 %	24.0 %	40.0 %	22.0 %	100.0%		
2012	3	22	36	26	13	11	111	87.40%	0.874
	2.7 %	19.8 %	32.4 %	23.4 %	11.8 %	9.90 %	100.0%		
2013	3	18	13	9	3	11	57	75.50%	0.755
	5.2 %	31.6 %	22.8 %	15.8 %	5.3 %	19.3 %	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuesta a beneficiarios
 Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 05:
Porcentaje de beneficiarios del programa que trabajan según tiempo de permanencia en la empresa en el ámbito de estudio, según año de capacitación

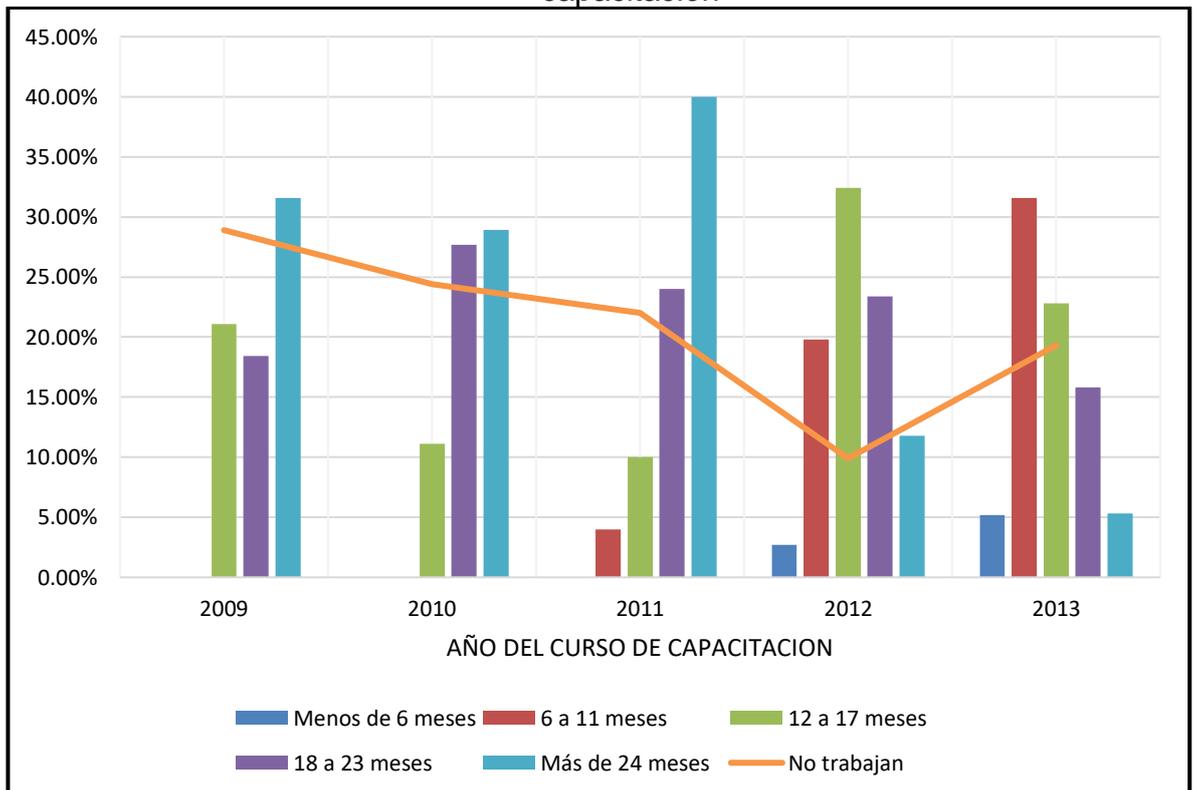


Gráfico N° 06:
Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” que trabajan de 6 meses a más en el ámbito de estudio, según año de capacitación.

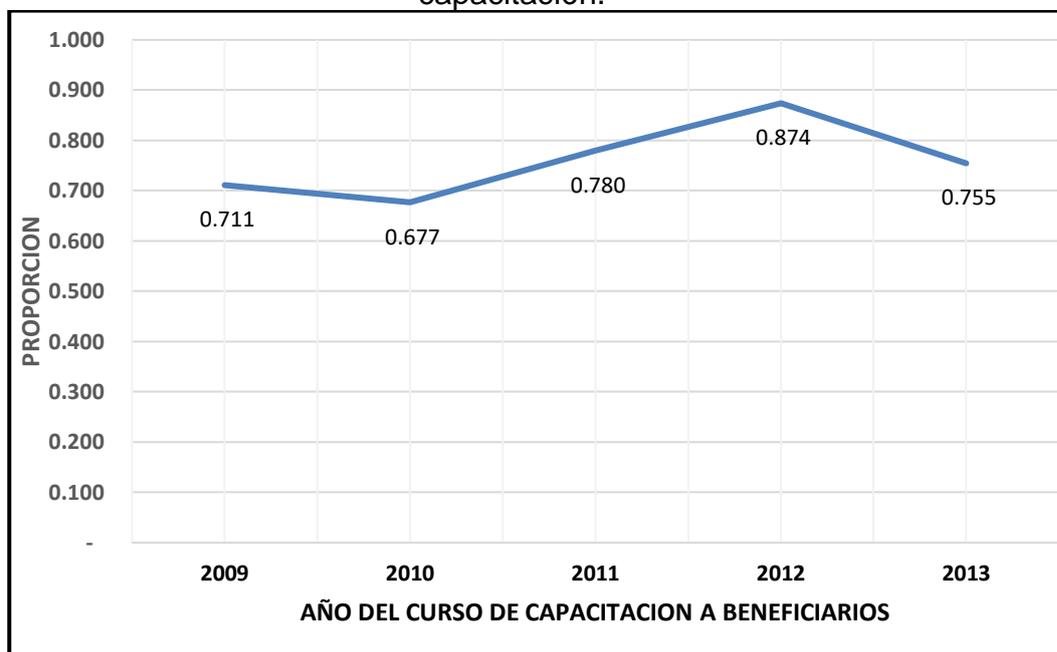


Gráfico N° 04:
Relación laboral legal de jóvenes beneficiarios del programa con la empresa en el ámbito de estudio, según año de capacitación

AÑO	RELACION LEGAL LABORAL CON LA EMPRESA						Total	% de Beneficiarios con alguna relación legal favorable (a + c + d + e)	Proporción de beneficiarios con una relación legal laboral favorable
	Tiene contrato de trabajo (a)	No tiene contrato (b)	No tiene pero lo tendrá (c)	Trabajo con R.H: (d)	Independiente (e)	No trabaja			
2009	12	3	2	3	7	11	27	63.16%	0.6316
	31.58%	7.89%	5.26%	7.89%	18.42%	28.95%	100.00%		
2010	22	3	6	3	0	11	34	68.89%	0.6889
	48.89%	6.67%	13.33%	6.67%	0.00%	24.44%	100.00%		
2011	22	2	3	6	6	11	39	74.00%	0.7400
	44.00%	4.00%	6.00%	12.00%	12.00%	22.00%	100.00%		
2012	63	9	4	15	9	11	100	81.98%	0.8198
	56.76%	8.11%	3.60%	13.51%	8.11%	9.91%	100.00%		
2013	22	5	5	4	10	11	46	71.93%	0.7193
	38.60%	8.77%	8.77%	7.02%	17.54%	0.19298246	100.00%		

Fuente: Cuestionario de encuestas a beneficiarios del programa
Elaboración: responsable de la investigación

Gráfico N° 07:

Porcentaje de jóvenes beneficiarios del programa de acuerdo a su relación legal laboral con la empresa en el ámbito de estudio, según año de capacitación

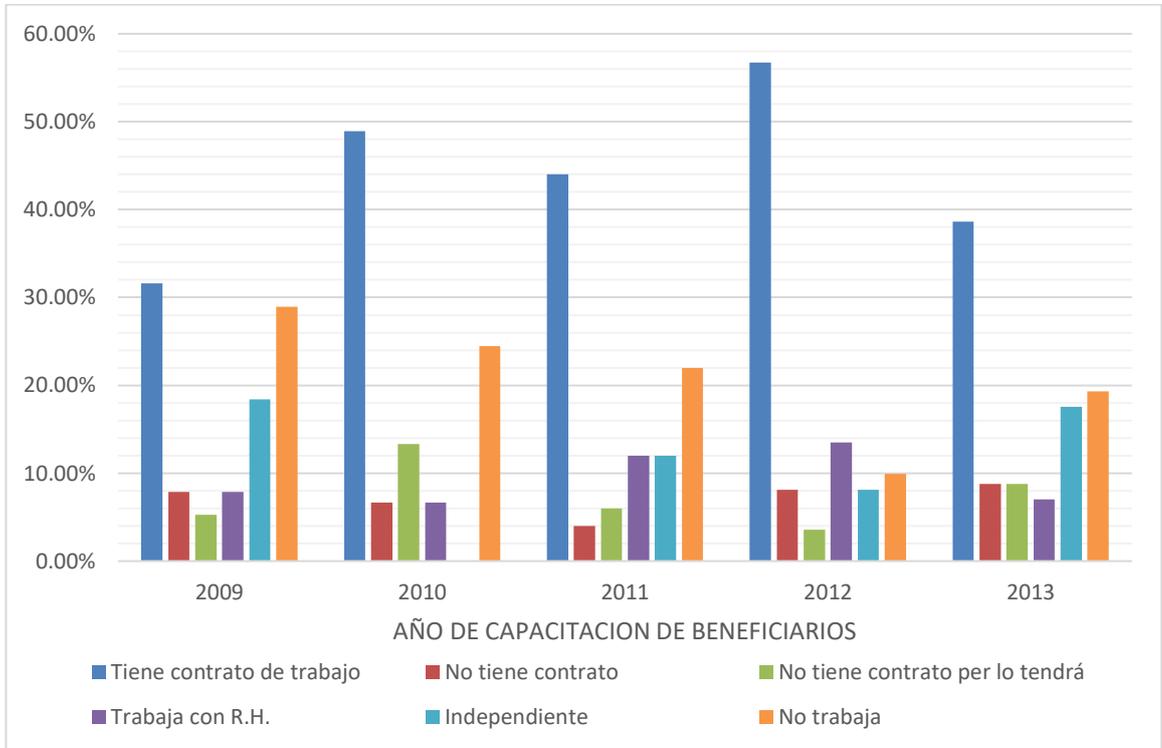


Gráfico N° 08:

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con una relación legal laboral favorable en el ámbito de estudio, según año de capacitación.

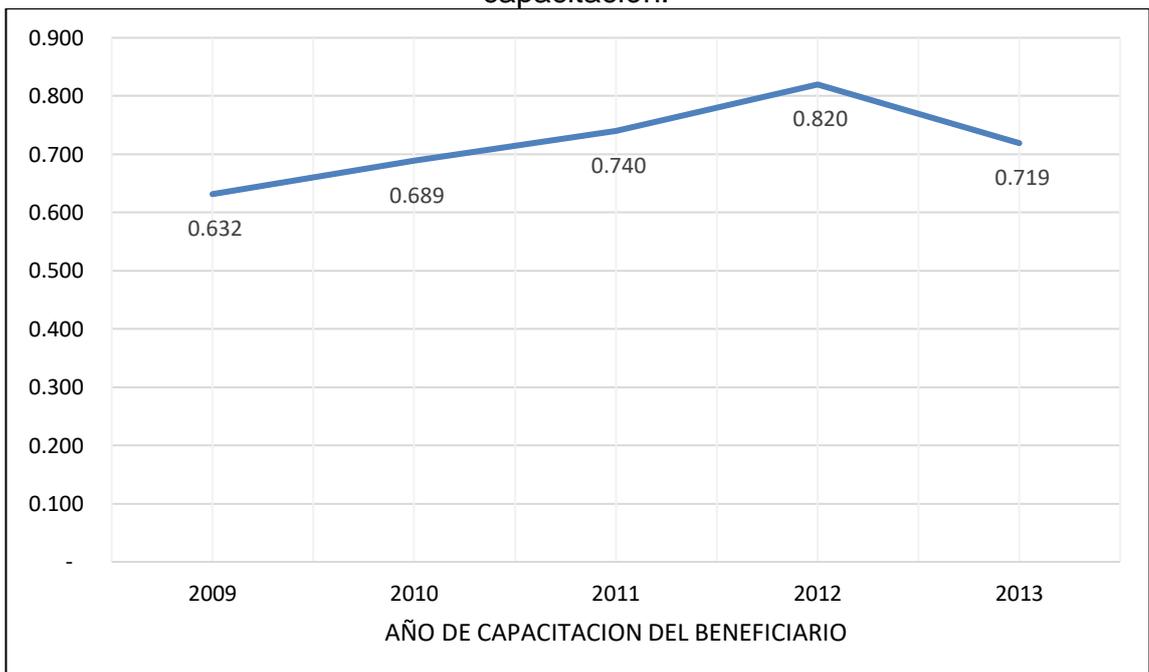


Gráfico N°05:
Plazo de la relación laboral de jóvenes beneficiarios del programa Jóvenes a la
Obra con la empresa, según año de capacitación

AÑO	CONDICION LABORAL ACTUAL					Total	% de beneficiarios con plazo laboral definido (a + b)	Proporción de beneficiarios con plazo laboral definido
	Indeterminado (a)	A plazo fijo (b)	Ocasional (c)	Otros (d)	No trabaja (e)			
2009	7	20	0	0	11	38	71.05%	0.7105
	18.42%	52.63%	0.00%	0.00%	28.95%	100.00%		
2010	3	30	1	0	11	45	73.33%	0.7333
	6.67%	66.67%	2.22%	0.00%	24.44%	100.00%		
2011	4	31	2	2	11	50	70.00%	0.7000
	8.00%	62.00%	4.00%	4.00%	22.00%	100.00%		
2012	13	80	4	3	11	111	83.78%	0.8378
	11.71%	72.07%	3.60%	2.70%	9.91%	100.00%		
2013	12	31	3	0	11	57	75.44%	0.7544
	21.05%	54.39%	5.26%	0.00%	19.30%	100.00%		

Fuente: Cuestionario de encuesta a beneficiarios del programa
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 09:
Porcentaje de jóvenes beneficiarios del programa de acuerdo al aplazo laboral con la empresa en el ámbito de estudio, según año de capacitación

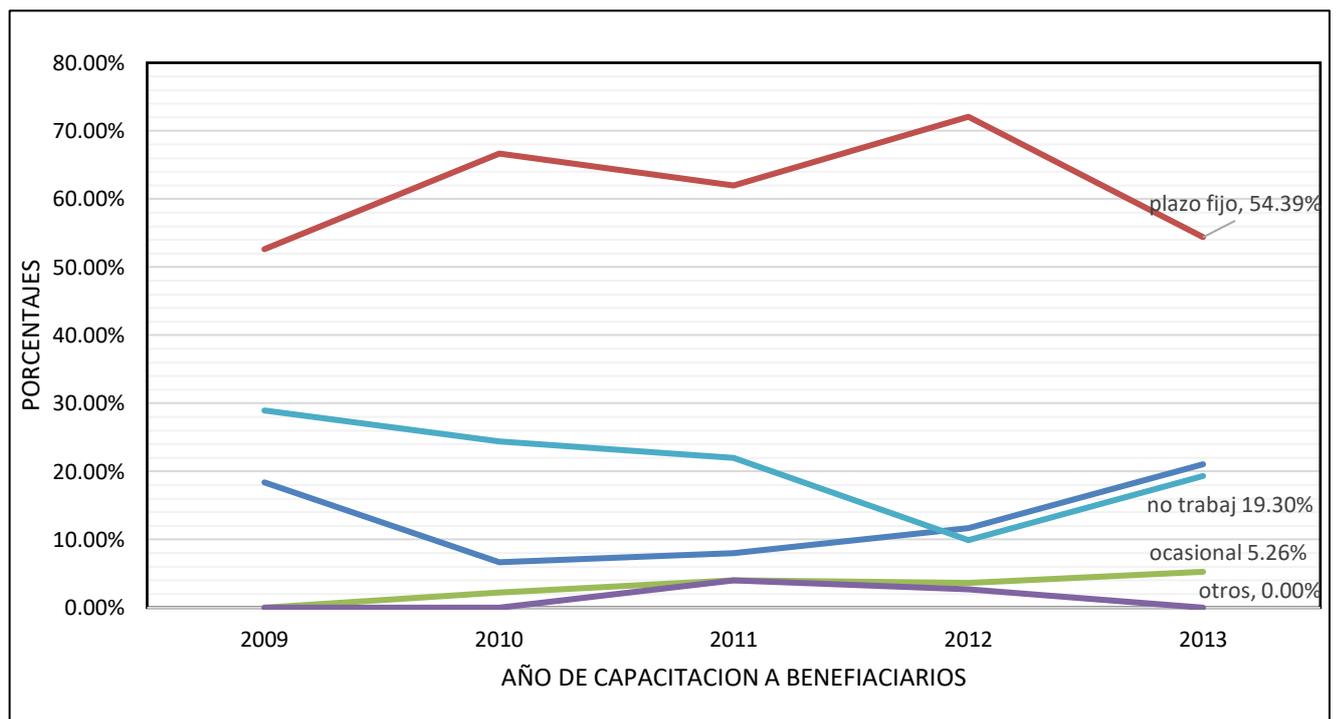
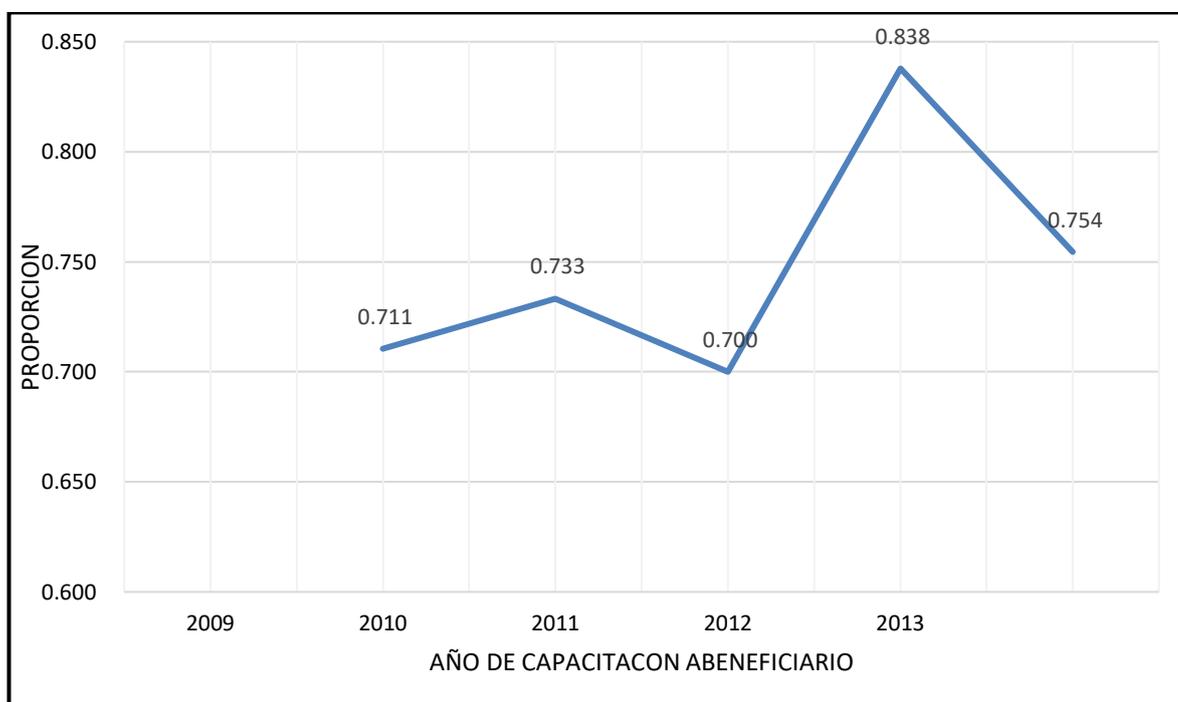


Gráfico N° 10:

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” con plazo laboral definido en el ámbito de estudio, según año de capacitación.



Cuadro N° 06:

Ayuda de capacitación recibida por el programa Jóvenes a la Obra en la inserción laboral en el ámbito de estudio, según año de capacitación

AÑO	AYUDA DE LA CAPACITACION EN INSERCIÓN LABORAL					Total	% de beneficiarios cuya capacitación contribuyó a la inserción laboral (a + b + c)	Proporción de beneficiarios cuya capacitación contribuyó en la inserción laboral
	Mucha ayuda (a)	Mediana ayuda (b)	Poca ayuda (c)	Ninguna ayuda (d)	No trabajan (e)			
2009	14	7	3	3	11	27	63.16%	0.6316
	36.84%	18.42%	7.89%	7.89%	28.95%			
2010	20	12	1	4	10	37	70.21%	0.7021
	42.55%	25.53%	2.13%	8.51%	21.28%			
2011	24	13	1	2	10	40	76.00%	0.7600
	48.00%	26.00%	2.00%	4.00%	20.00%			
2012	30	52	11	7	10	100	84.55%	0.8455
	27.27%	47.27%	10.00%	6.36%	9.09%			
2013	8	23	7	8	10	46	67.86%	0.6786
	14.29%	41.07%	12.50%	14.29%	17.86%			

Fuente: Cuestionario de encuesta a jóvenes beneficiarios del programa

Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 11:

Porcentaje de beneficiarios de acuerdo a la ayuda de la capacitación en la inserción laboral en el ámbito de estudio, según año de capacitación

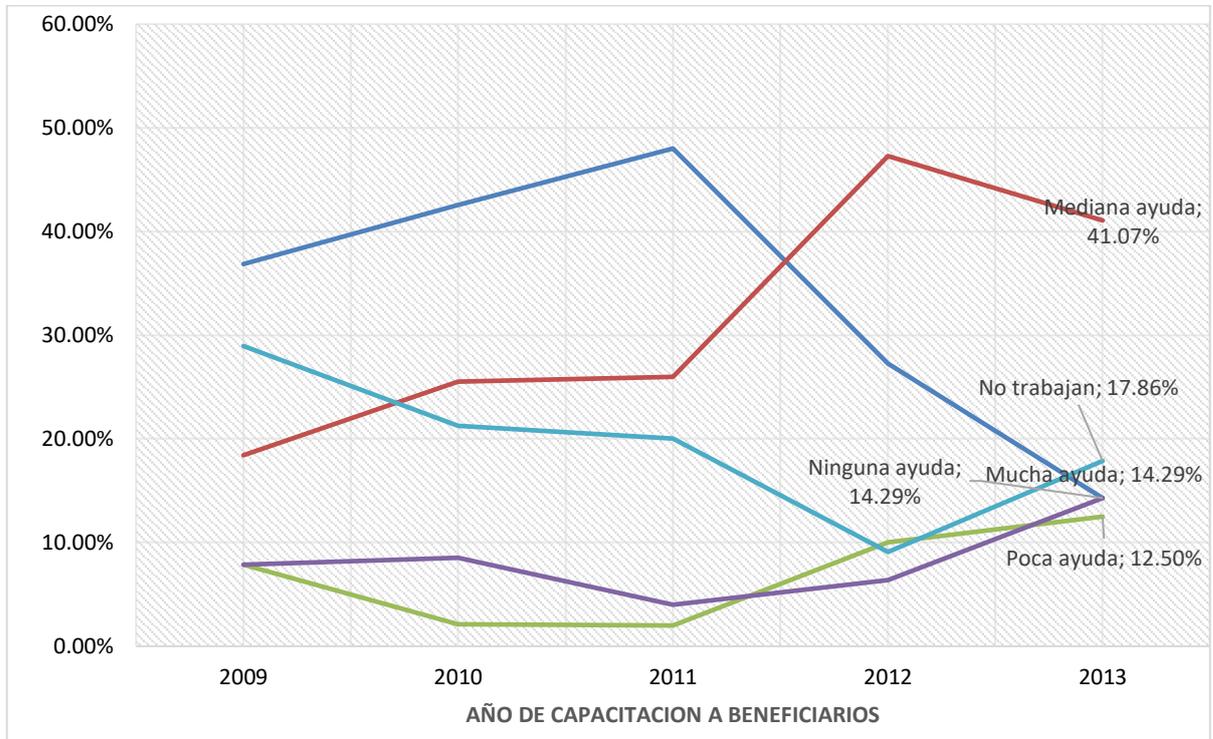
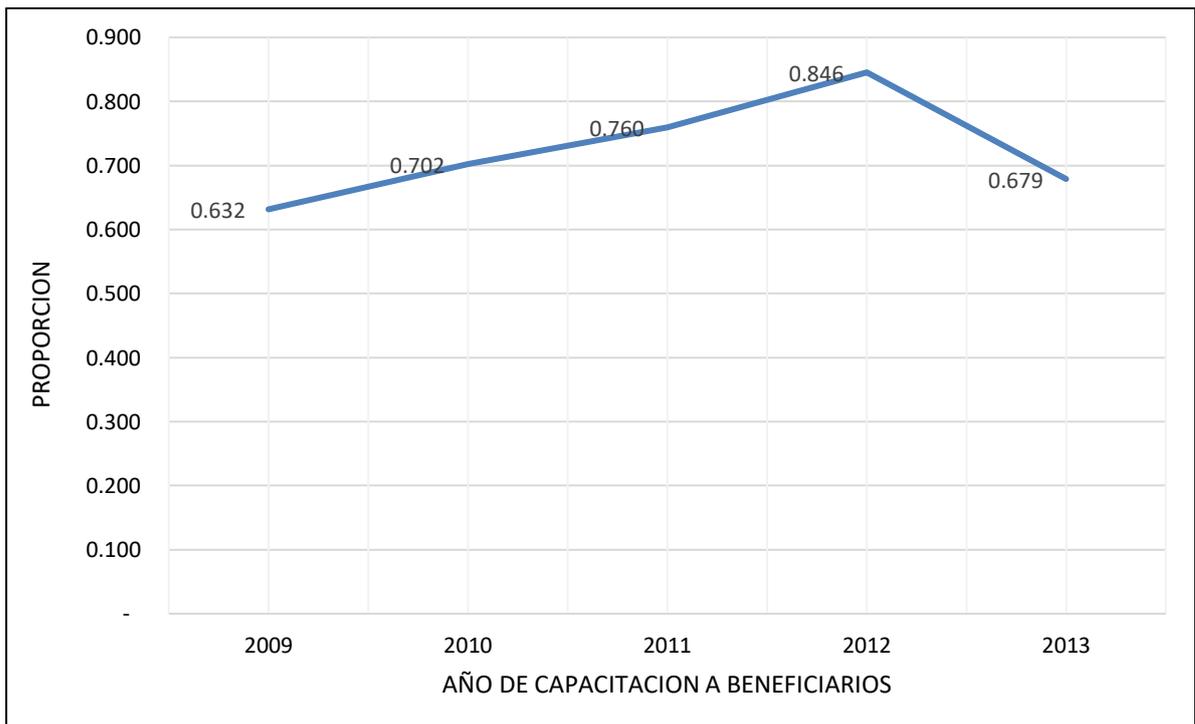


Gráfico N° 12:

Proporción de beneficiarios del programa “Jóvenes a la Obra” cuya capacitación contribuyó a la inserción laboral en el ámbito de estudio.



ANEXO 04

(Resultados parciales para el cálculo de la sub-variable Satisfacción Laboral)

Cuadro N° 07:

Relación de tareas de trabajo actual con capacitación recibida por los beneficiarios del programa en el ámbito de estudio, según año de capacitación.

AÑO	Mucha relación (a)	moderada relación (b)	Poca relación (c)	ninguna relación (d)	No trabaja (e)	TOTAL	% de beneficiarios con satisfacción del curso con su trabajo. (a+b)	Proporción de beneficiarios con satisfacción de la relación del curso con su trabajo
2009	12	10	2	3	11	38	57.89%	0.5789
	31.58%	26.32%	5.26%	7.89%	28.95%	100.00%		
2010	16	10	4	4	11	45	57.78%	0.5778
	35.56%	22.22%	8.89%	8.89%	24.44%	100.00%		
2011	21	13	5	0	11	50	68.00%	0.6800
	42.00%	26.00%	10.00%	0.00%	22.00%	100.00%		
2012	34	52	6	8	11	111	77.48%	0.7748
	30.63%	46.85%	5.41%	7.21%	9.91%	100.00%		
2013	6	25	8	7	11	57	54.39%	0.5439
	10.53%	43.86%	14.04%	12.28%	19.30%	100.00%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios del programa
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 13:

Porcentaje de beneficiarios en relación a la capacitación recibida con su trabajo en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

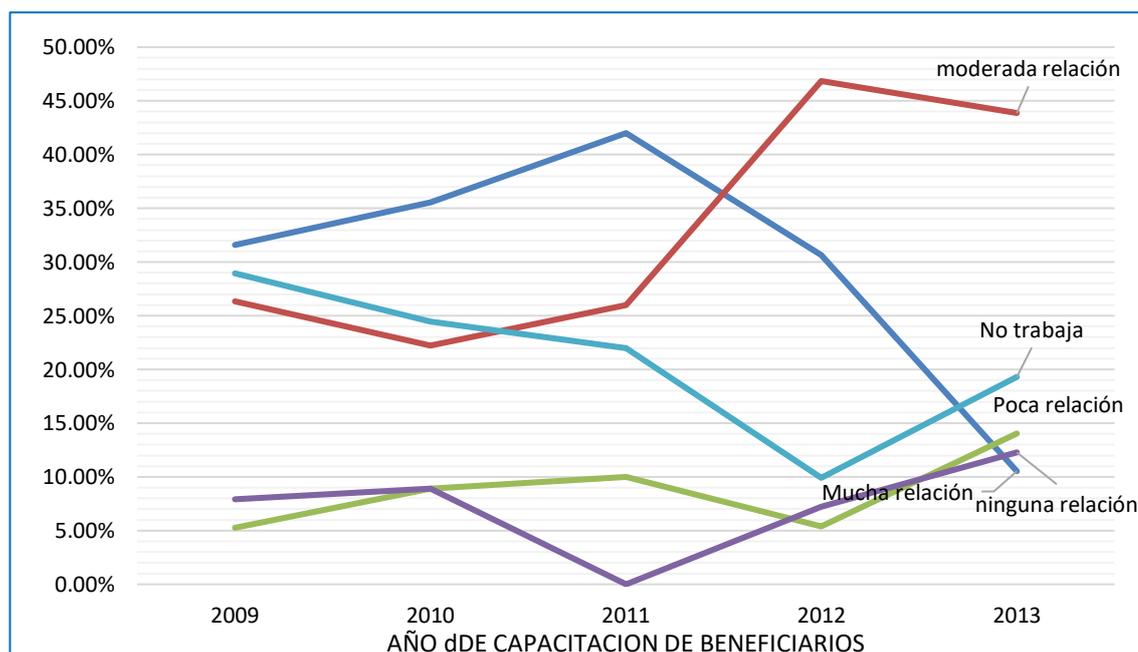
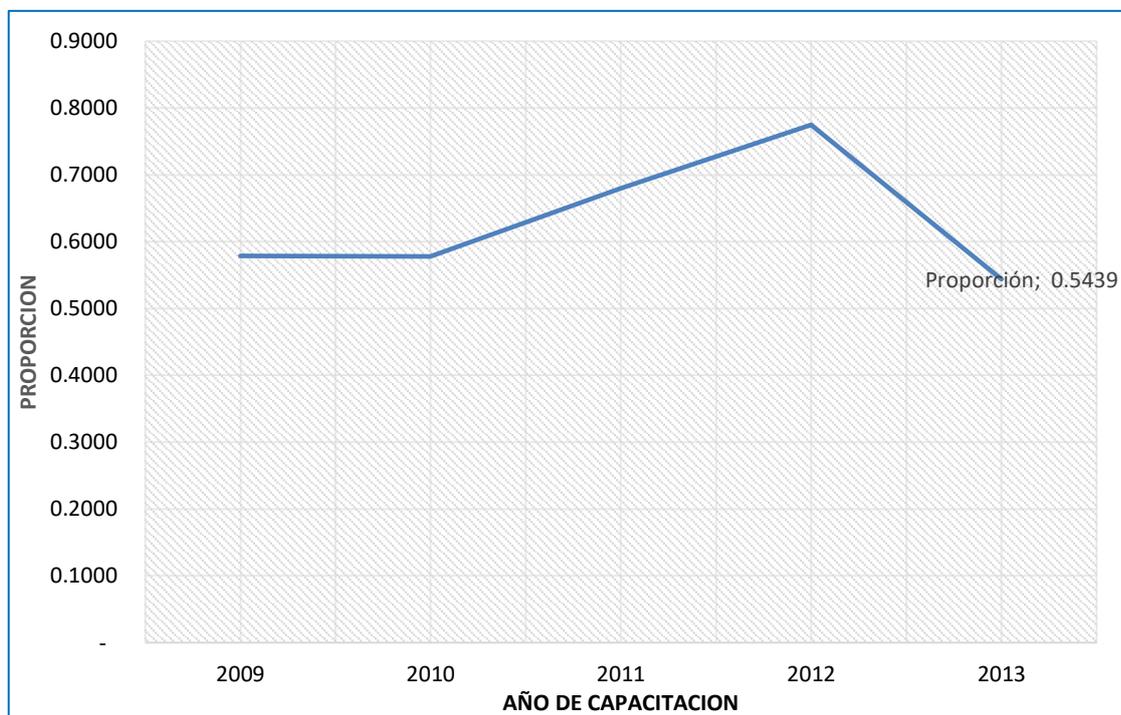


Gráfico N° 14:
Proporción de beneficiarios del programa con satisfacción de la relación del curso con su trabajo en el ámbito de estudio. Período



2009-2013

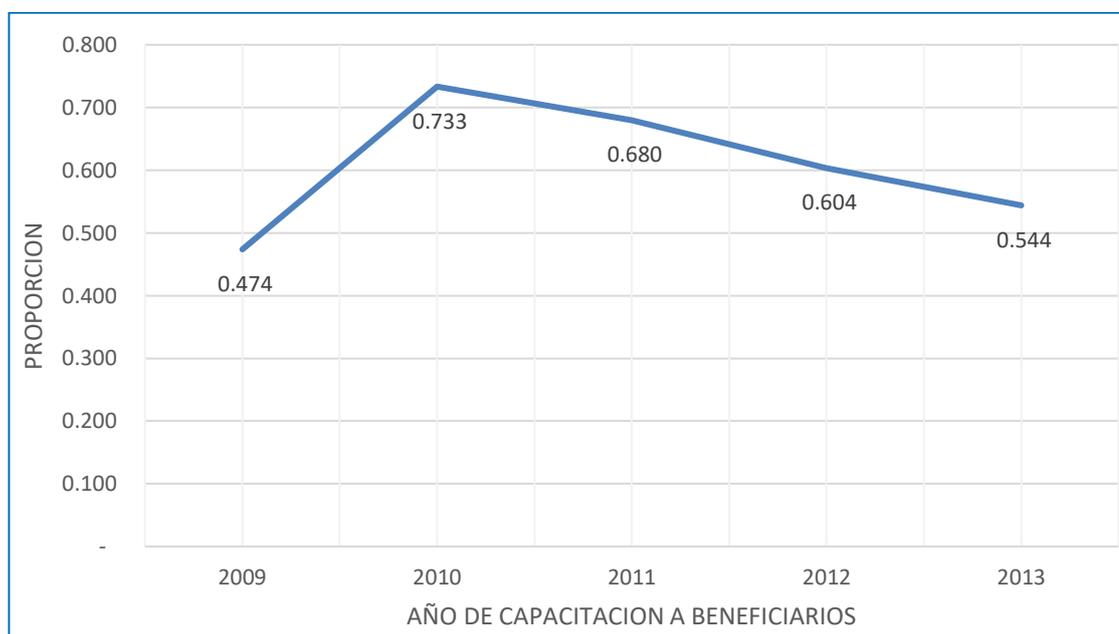
Cuadro N° 08:
Beneficios sociales otorgados por las empresas a beneficiarios del programa en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑOS	vac,cts, salud, afp (a)	vac,cts, salud (b)	vac,cts, afp (c)	cts, salud, afp (d)	vac,salud ,afp (e)	cts,afp (f)	cts, salud (g)	salud, afp (h)	Ninguno (i)	No trabajan (j)	Total	% de beneficiarios con al menos un beneficio social en el trabajo. (a+b+c+d+e+f+g+h)	Proporción de beneficiarios con al menos un beneficio social en el trabajo
2009	1	5	1	9	0	0	1	1	9	11	38	47.37%	0.474
	2.63%	13.16%	2.63%	23.68%	0.00%	0.00%	2.63%	2.63%	23.68%	28.95%	100%		
2010	3	9	10	5	4	1	0	1	1	11	45	73.33%	0.733
	6.67%	20.00%	22.22%	11.11%	8.89%	2.22%	0.00%	2.22%	2.22%	24.44%	100%		
2011	2	8	8	6	4	4	1	1	5	11	50	68.00%	0.680
	4.00%	16.00%	16.00%	12.00%	8.00%	8.00%	2.00%	2.00%	10.00%	22.00%	100%		
2012	5	6	7	24	7	4	7	7	33	11	111	60.36%	0.604
	4.50%	5.41%	6.31%	21.62%	6.31%	3.60%	6.31%	6.31%	29.73%	9.91%	100%		
2013	2	2	3	5	3	5	8	3	15	11	57	54.39%	0.544
	3.51%	3.51%	5.26%	8.77%	5.26%	8.77%	14.04%	5.26%	26.32%	19.30%	100%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios
Elaboración: Responsable de investigación

Gráfico N° 15:

Proporción de beneficiarios con al menos un beneficio social en el trabajo en el ámbito del programa. Período 2009-2013



Cuadro N° 09:

Bonificación y/o gratificación otorgado por las empresas a beneficiarios del programa en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑO	Gratificación de ley (a)	Gratificación de ley más otra bonificación (b)	gratificación de ley no completa (c)	Ninguna (d)	No trabajan (e)	TOTAL	% de beneficiarios con al menos una bonificación en el trabajo (a + b)	Proporción de beneficiarios con al menos una bonificación en el trabajo
2009	12	4	2	9	11	38	47.37%	0.474
	31.58%	10.53%	5.26%	23.68%	28.95%	100%		
2010	21	10	2	1	11	45	73.33%	0.733
	46.67%	22.22%	4.44%	2.22%	24.44%	100%		
2011	23	8	5	3	11	50	72.00%	0.720
	46.00%	16.00%	10.00%	6.00%	22.00%	100%		
2012	51	6	21	22	11	111	70.27%	0.703
	45.95%	5.41%	18.92%	19.82%	9.91%	100%		
2013	7	1	22	16	11	57	52.63%	0.526
	12.28%	1.75%	38.60%	28.07%	19.30%	100%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 16

Porcentaje de beneficiarios del programa con algún tipo de gratificación en el ámbito de estudio: Período 2009-2013

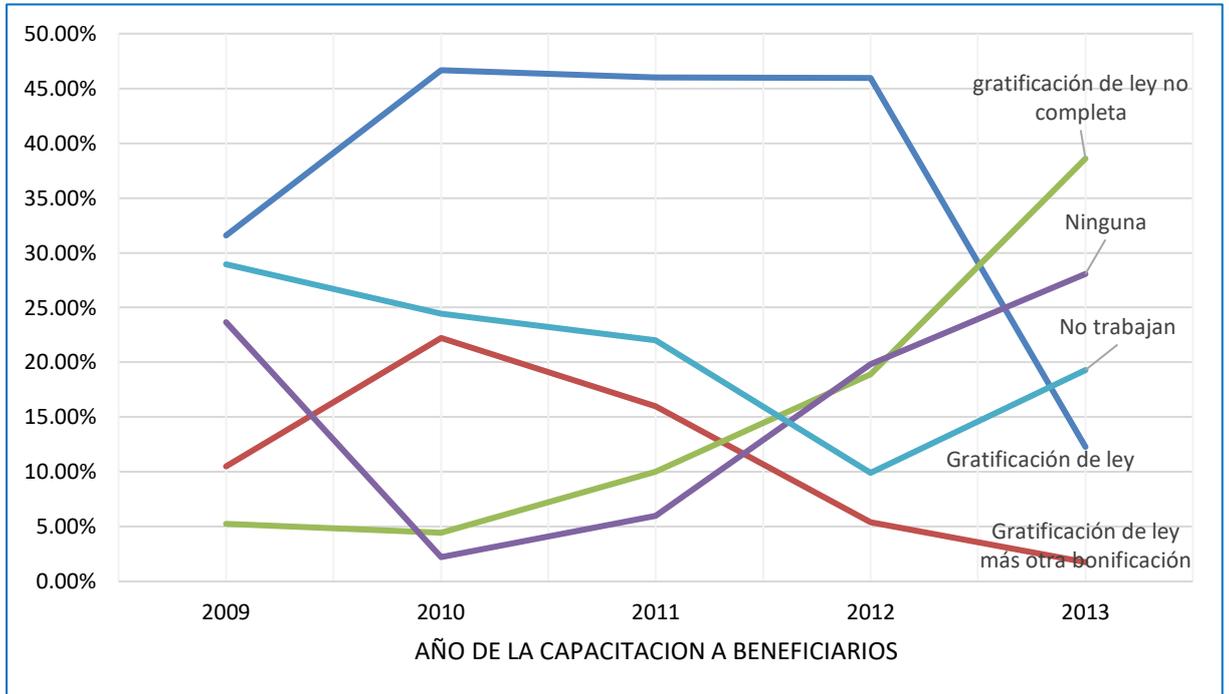
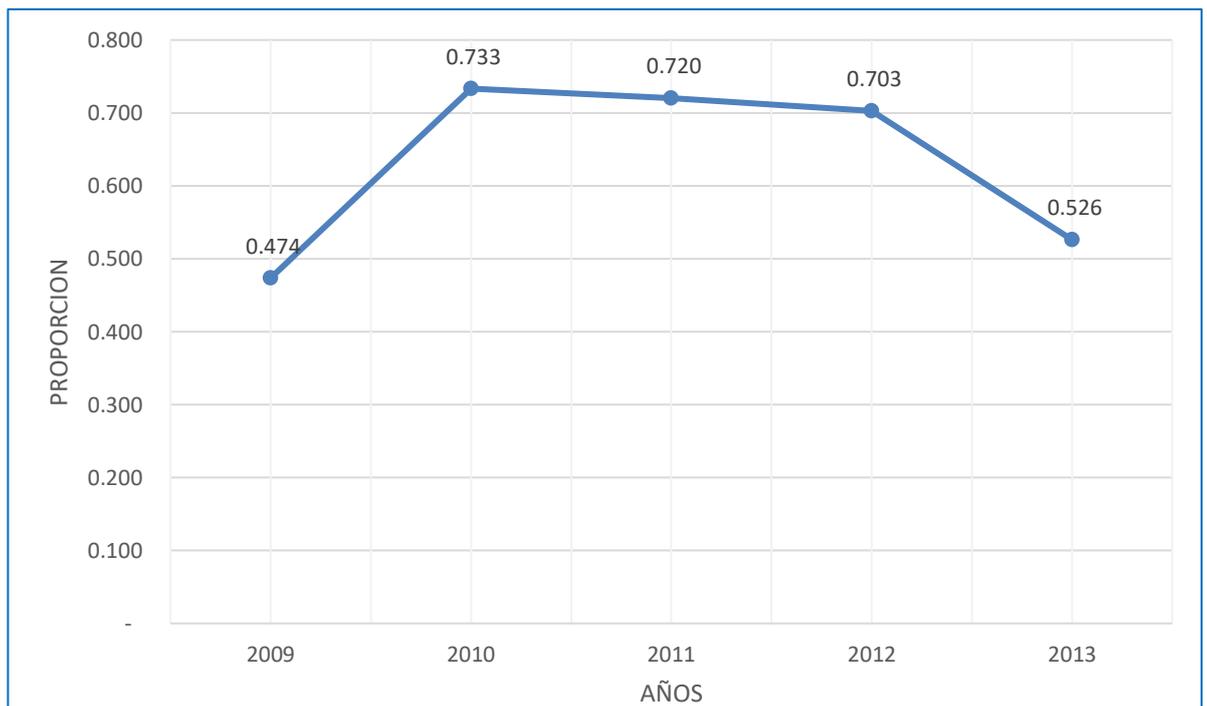


Gráfico N° 17:

Proporción de beneficiarios del programa con al menos una bonificación en el trabajo en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



Cuadro N° 10
Ascensos y/o promociones en las empresas donde laboran los beneficiarios del programa en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

ÑOS	Si existe (a)	A veces (b)	No existe (c)	No trabajan (d)	TOTAL	% de empleos donde al menos existen ascensos (a+b)	Proporción de empleos donde al menos existen ascensos
2009	4	9	14	11	38	34.21%	0.342
	10.53%	23.68%	36.84%	28.95%	100%		
2010	13	18	3	11	45	68.89%	0.689
	28.89%	40.00%	6.67%	24.44%	100%		
2011	10	18	11	11	50	56.00%	0.560
	20.00%	36.00%	22.00%	22.00%	100%		
2012	20	29	51	11	111	44.14%	0.441
	18.02%	26.13%	45.95%	9.91%	100%		
2013	8	12	26	11	57	35.09%	0.351
	14.04%	21.05%	45.61%	19.30%	100%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios del programa
 Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 18
Porcentaje de empleos donde al menos existen ascensos en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

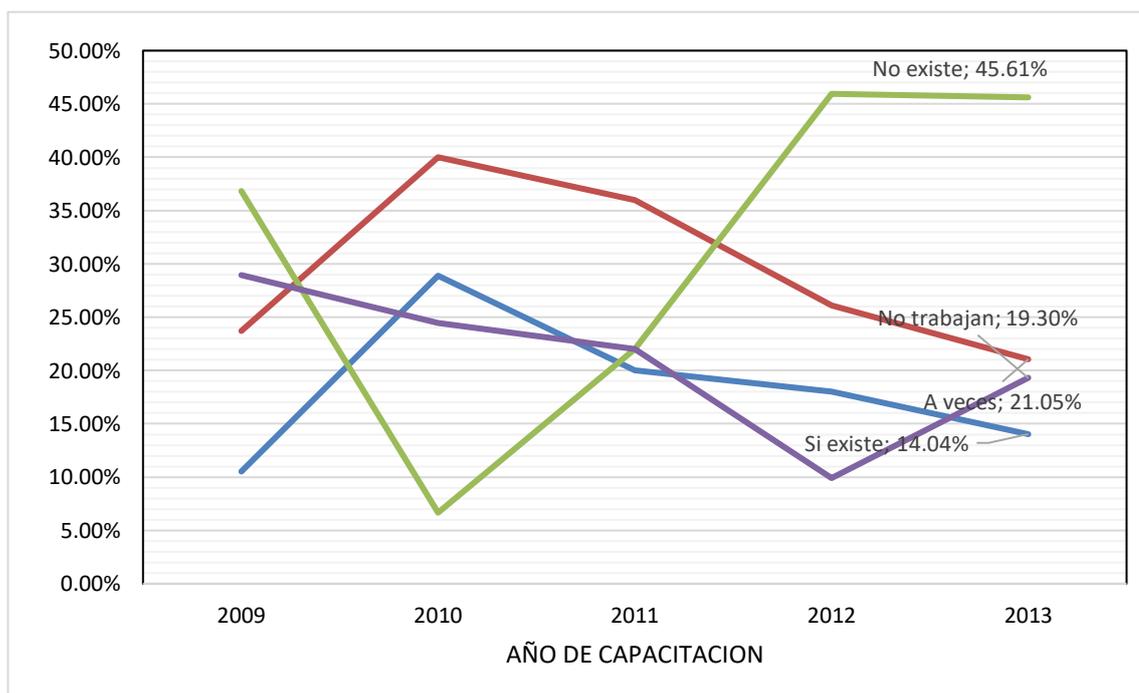
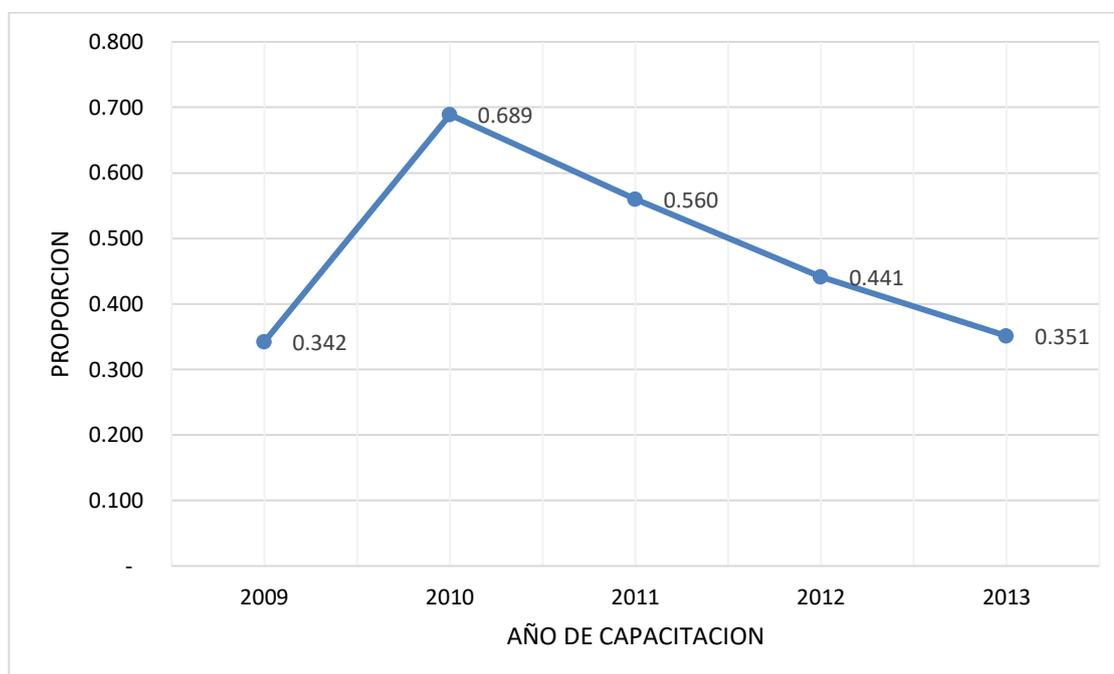


Gráfico N° 19
 Proporción de empleos de beneficiarios del programa donde al menos existen ascensos en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

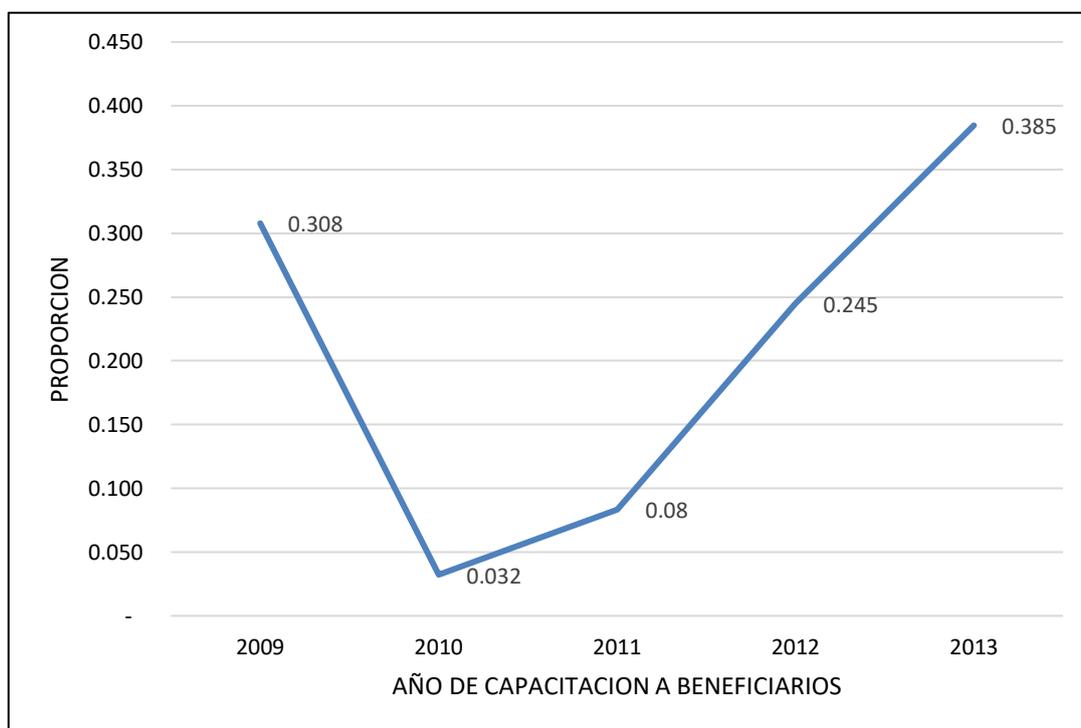


Cuadro N° 11
 Ascensos y/o promociones en el empleo de los beneficiarios del programa en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑO	Ninguno (a)	1 vez (b)	Más de 1 (c)	TOTAL	% de beneficiarios con al menos un ascenso en el trabajo (b+c)	Proporción de beneficiarios con al menos un ascenso en el trabajo
2009	9	4	0	13	30.77%	0.308
	69.23%	30.77%	0.00%	100%		
2010	30	1	0	31	3.23%	0.032
	96.77%	3.23%	0.00%	100%		
2011	24	0	0	24	0%	0.0
	100.00%	0.00%	0.00%	100%		
2012	37	11	1	49	24.49%	0.245
	75.51%	22.45%	2.04%	100%		
2013	8	3	2	13	38.46%	0.385
	61.54%	23.08%	15.38%	100%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios
 Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 20
 Proporción de beneficiarios del programa con al menos un ascenso en el trabajo en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



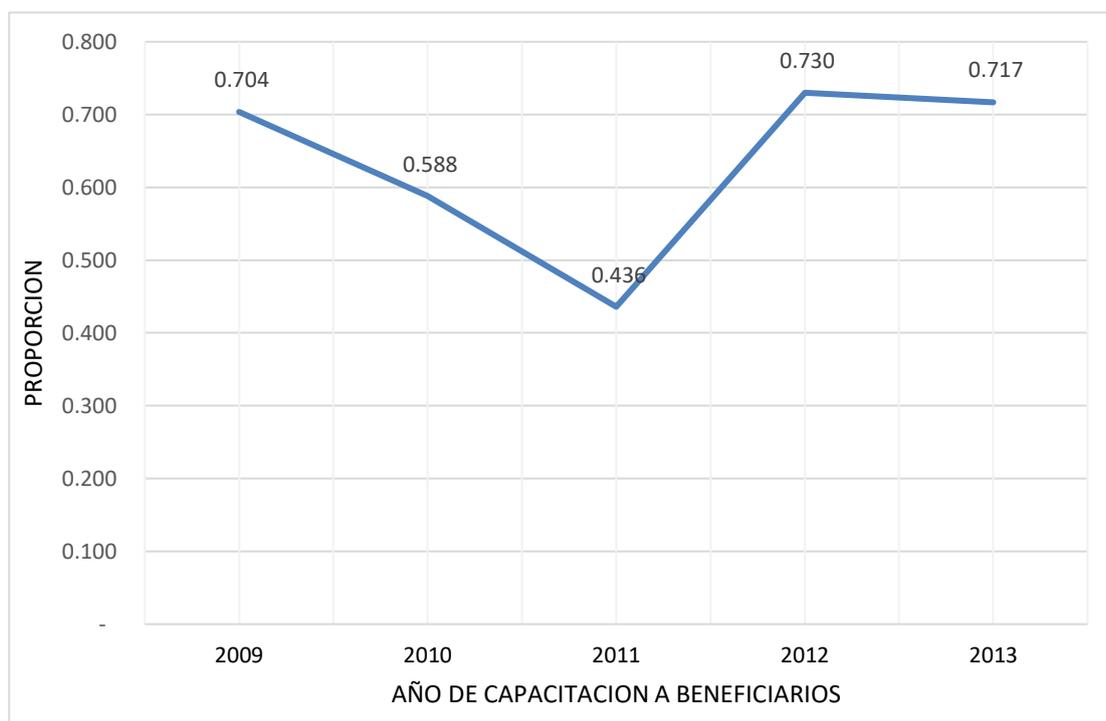
Cuadro N° 12

Horas de trabajo en los empleos de los beneficiarios del programa en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑOS	Menos de 24 (a)	24 a 30 (b)	31 a 36 (c)	37 a 45 (d)	Más de 45 (e)	TOTAL	% de beneficiarios con 24 a 45 horas de trabajo semanal (c+d)	Proporción de beneficiarios con 24 a 45 horas de trabajo semanal
2009	0	0	4	15	8	27	70.40%	0.704
	0.0%	0.0%	14.8%	55.6%	29.6%	100.0%		
2010	0	0	6	14	14	34	58.80%	0.588
	0.0%	0.0%	17.6%	41.2%	41.2%	100.0%		
2011	1	4	8	9	17	39	43.60%	0.436
	2.6%	10.3%	20.5%	23.1%	43.6%	100.0%		
2012	1	3	13	60	23	100	73.00%	0.73
	1.0%	3.0%	13.0%	60.0%	23.0%	100.0%		
2013	0	0	4	29	13	46	71.70%	0.717
	0.0%	0.0%	8.7%	63.0%	28.3%	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios
 Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 21
Proporción de beneficiarios del programa con 24 a 45 horas de trabajo semanal en el ámbito del proyecto. Período 2009-2013



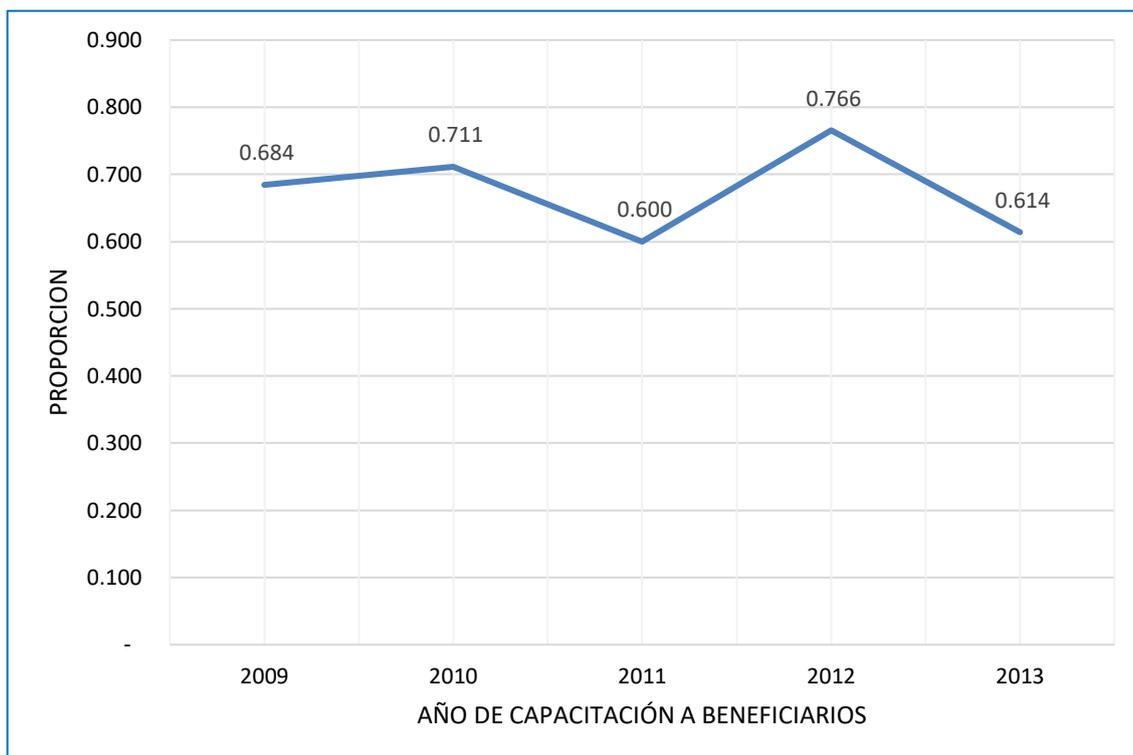
Cuadro N° 13
Satisfacción en el puesto de trabajo de los beneficiarios del programa en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑOS	Mucha satisfacción (a)	Mediana satisfacción (b)	Poca satisfacción (c)	Ninguna (d)	No trabajan (e)	TOTAL	% de beneficiarios con la satisfacción de su horario de trabajo (a + b)	Proporción de beneficiarios con la satisfacción en el puesto de trabajo
2009	13	13	0	1	11	38	68.42%	0.684
	34.21%	34.21%	0.00%	2.63%	28.95%	100%		
2010	19	13	1	1	11	45	71.11%	0.711
	42.22%	28.89%	2.22%	2.22%	24.44%	100%		
2011	19	11	6	3	11	50	60.00%	0.600
	38.00%	22.00%	12.00%	6.00%	22.00%	100%		
2012	12	73	12	3	11	111	76.58%	0.766
	10.81%	65.77%	10.81%	2.70%	9.91%	100%		
2013	4	31	10	1	11	46	61.40%	0.614
	7.02%	54.39%	17.54%	1.75%	19.30%	100%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 22

Proporción de beneficiarios del programa con la satisfacción de su puesto de trabajo en el ámbito del estudio. Período 2009- 2015



Cuadro N° 14

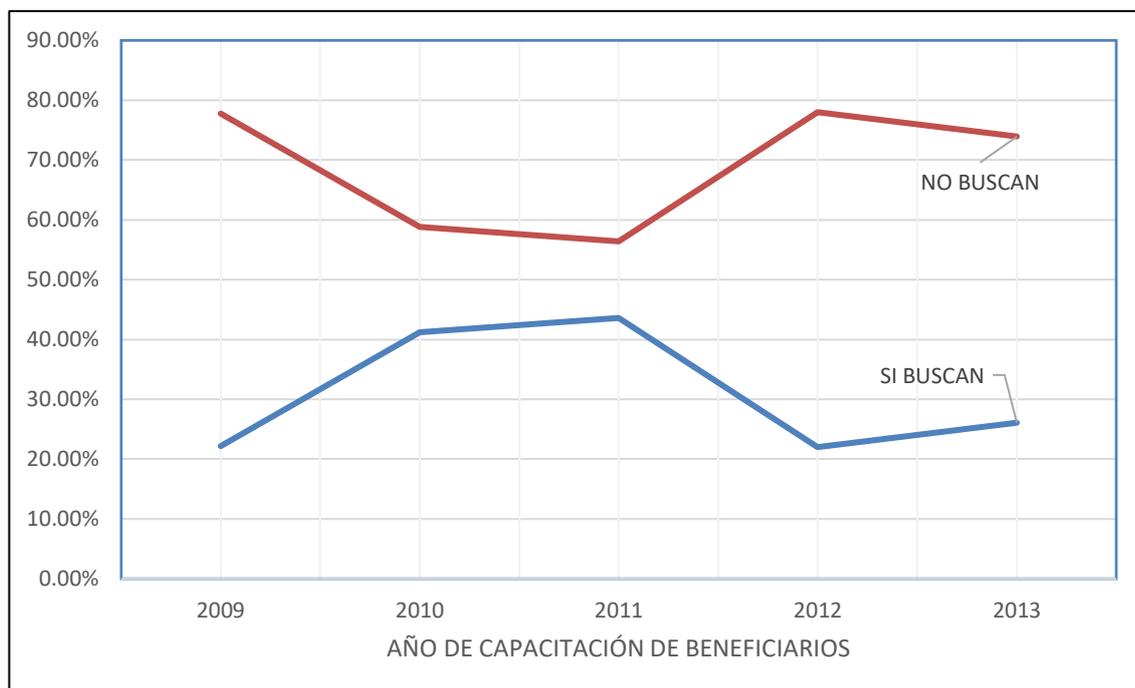
Número de beneficiarios del programa que buscan otro trabajo en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑO	BUSCA OTRO TRABAJO		Total	% de beneficiarios que no busca otro trabajo	Proporción de beneficiarios que no busca otro trabajo
	si	No			
2009	6	21	27	77.8 %	0.778
	22.2%	77.8%	100.0%		
2010	14	20	34	58.8 %	0.588
	41.2%	58.8%	100.0%		
2011	17	22	39	56.4 %	0.564
	43.6%	56.4%	100.0%		
2012	22	78	100	78.0 %	0.780
	22.0%	78.0%	100.0%		
2013	12	34	46	73.9 %	0.739
	26.1%	73.9%	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 23

Porcentaje de beneficiarios atendidos por el programa que no buscan otro trabajo en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



Cuadro N° 15:
Conformidad con el horario de trabajo de los beneficiarios atendidos por el programa en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑO	CONFORMIDAD CON EL HORARIO DE TRABAJO				Total	% de beneficiarios conformes con el horario de su trabajo (a + b)	Proporción de beneficiarios conformes con su horario de trabajo
	Muy conforme (a)	Conforme (b)	Poco conforme (c)	Inconforme (d)			
2009	14	9	4	0	27	85.2 %	0.852
	51.9%	33.3%	14.8%	0.0%	100.0%		
2010	16	14	0	4	34	88.3 %	0.883
	47.1%	41.2%	0.0%	11.8%	100.0%		
2011	18	15	3	3	39	84.7 %	0.847
	46.2%	38.5%	7.7%	7.7%	100.0%		
2012	11	63	23	3	100	74.0 %	0.740
	11.0%	63.0%	23.0%	3.0%	100.0%		
2013	3	38	3	2	46	89.1 %	0.891
	6.5%	82.6%	6.5%	4.3%	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 23
Porcentaje de beneficiarios atendidos por el programa respecto a la conformidad del horario de trabajo en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

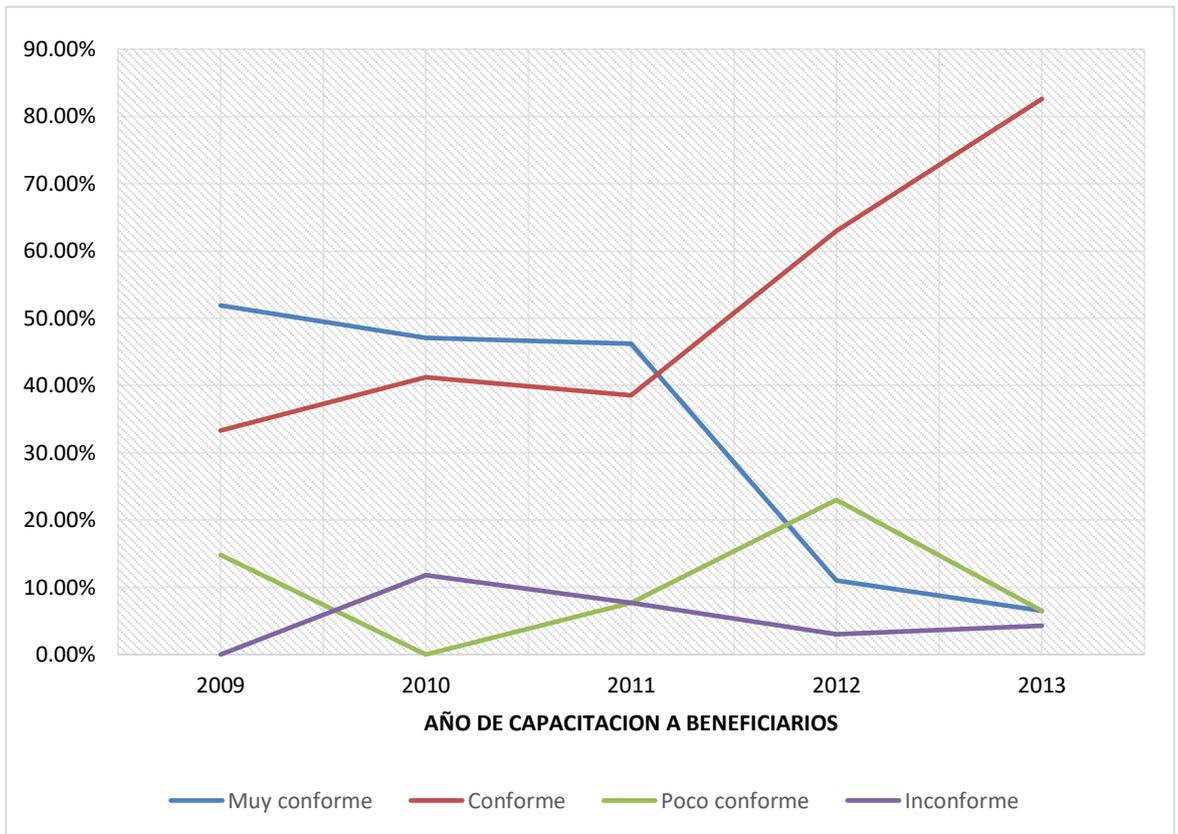
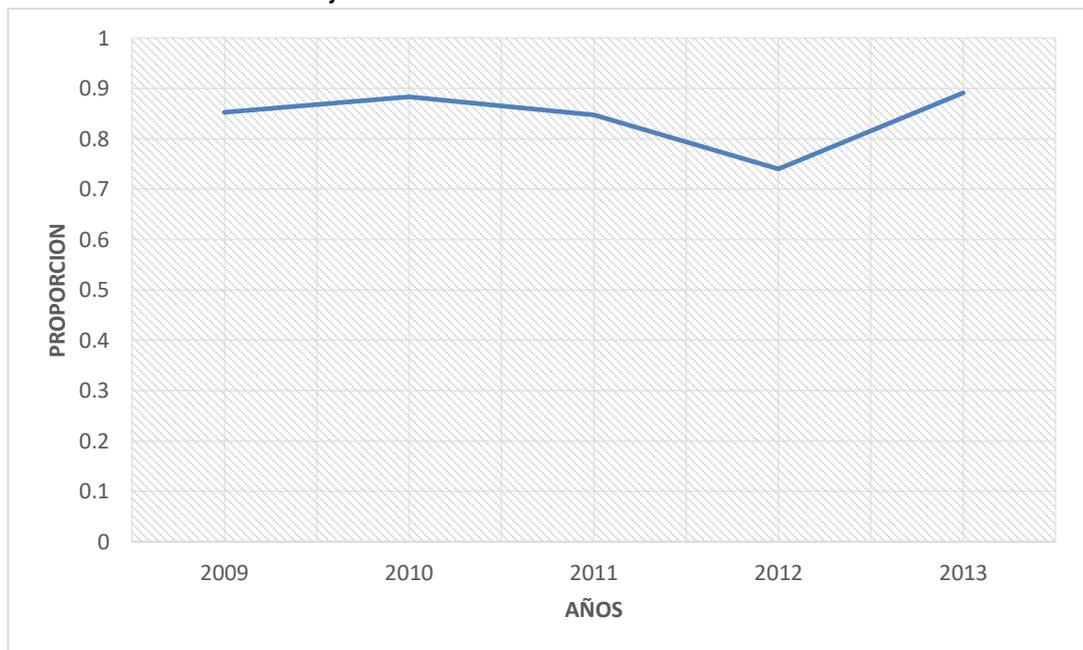


Gráfico N° 24

Proporción de beneficiarios atendidos por el programa con satisfacción en su horario de trabajo en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



Cuadro N° 16

Relación laboral de buen trato de los jefes hacia los trabajadores beneficiarios del programa, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑO	BUEN TRATO DE LOS JEFES				Total	% de beneficiarios que reciben al menos casi siempre buen trato de los jefes (a + b)	Proporción de beneficiarios que reciben al menos casi siempre buen trato de los jefes
	Siempre (a)	Casi siempre (b)	A veces (c)	Nunca (d)			
2009	8	13	6	0	27	77.7 %	0.777
	29.6%	48.1%	22.2%	0.0%	100.0%		
2010	8	22	3	1	34	88.2 %	0.882
	23.5%	64.7%	8.8%	2.9%	100.0%		
2011	5	25	7	2	39	76.9 %	0.769
	12.8%	64.1%	17.9%	5.1%	100.0%		
2012	30	58	11	1	100	88.0 %	0.880
	30.0%	58.0%	11.0%	1.0%	100.0%		
2013	6	39	1	0	46	97.8 %	0.978
	13.0%	84.8%	2.2%	0.0%	100.0%		

Fuente: Cuestionario de aplicación de encuesta a beneficiarios
Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 25

Porcentaje de beneficiarios del programa que reciben buen trato de los jefes en el ámbito del estudio: Período 2009-2013

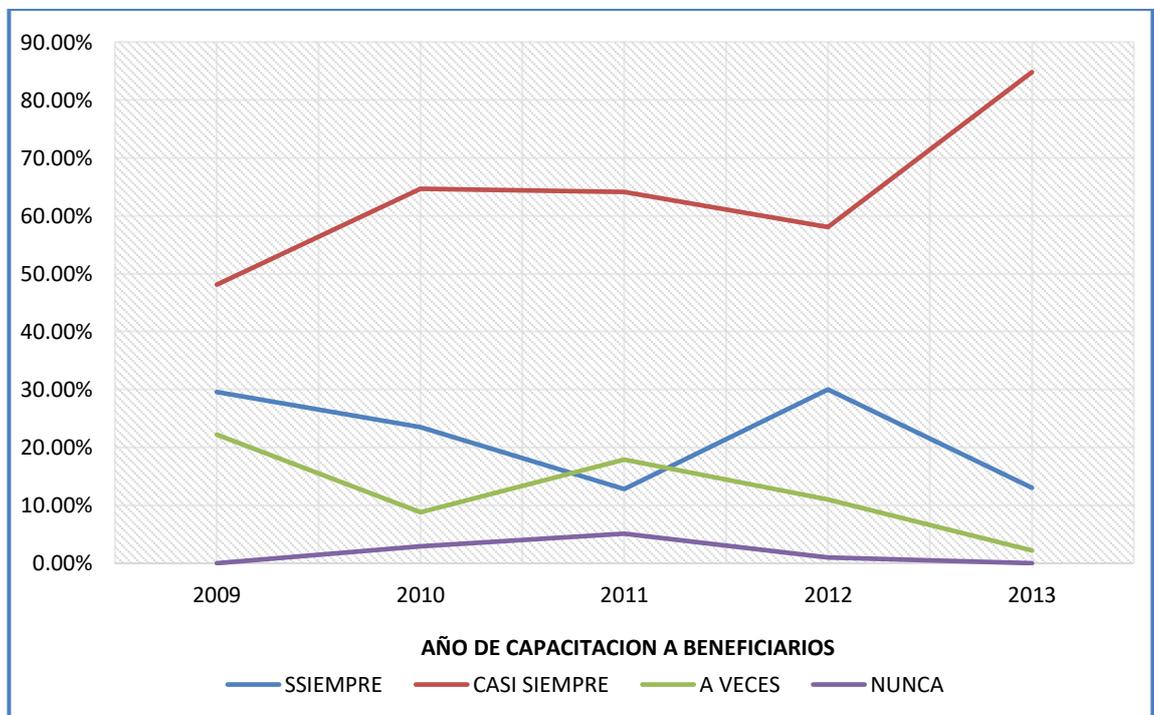
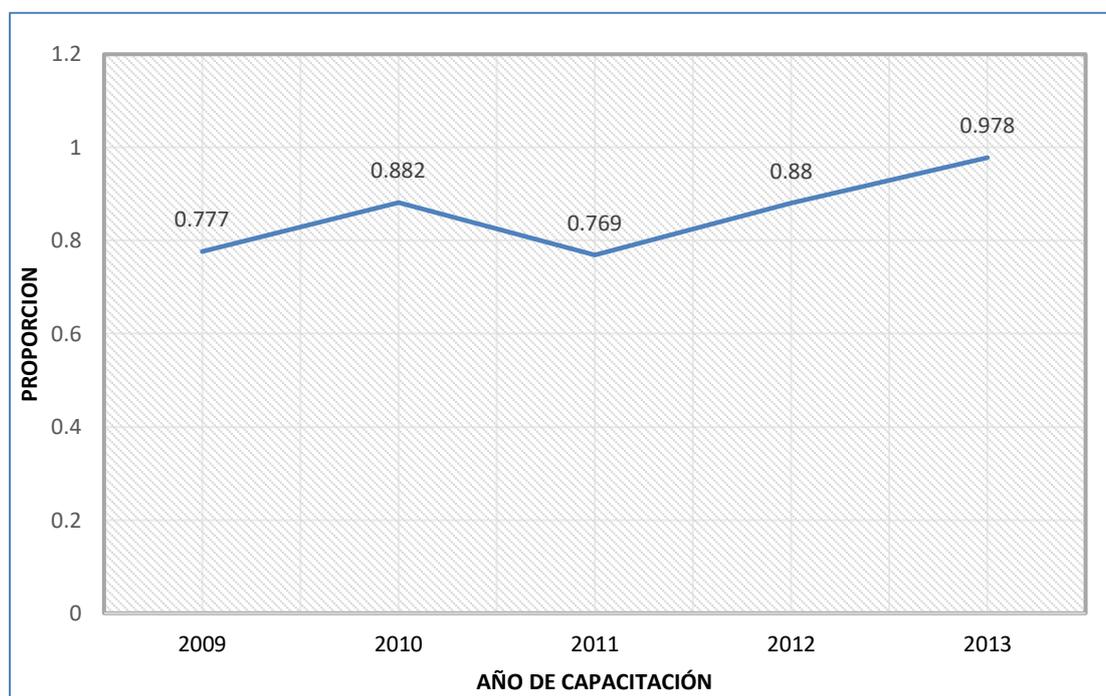


Gráfico N° 26

Proporción de beneficiarios del programa que reciben al menos casi siempre buen trato de los jefes, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



Cuadro N° 17

Número y porcentaje de beneficiarios del programa, respecto a su agrado de trabajo en equipo en las empresas del ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑO	AGRADABLE TRABAJO EQUIPO SECCION				Total	% de beneficiarios con satisfacción de trabajar en equipo en su centro de trabajo (a + b)	Porcentaje de beneficiarios con satisfacción de trabajar en equipo en su centro de trabajo
	Muy agradable (a)	Agradable (b)	Poco agradable (c)	Nada agradable (d)			
2009	3	16	8	0	27	70.4 %	0.704
	11.1%	59.3%	29.6%	0.0%	100.0%		
2010	6	22	5	1	34	82.3 %	0.823
	17.6%	64.7%	14.7%	2.9%	100.0%		
2011	9	17	11	2	39	66.7 %	0.667
	23.1%	43.6%	28.2%	5.1%	100.0%		
2012	12	77	10	1	100	89.0 %	0.890
	12.0%	77.0%	10.0%	1.0%	100.0%		
2013	4	36	6	0	46	87.0 %	0.870
	8.7%	78.3%	13.0%	0.0%	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios

Elaboración: Responsable de investigación

Gráfico N° 27

Porcentaje de beneficiarios del programa con agrado de trabajar en equipo en su centro de trabajo en el ámbito de estudio; Período 2009-2013

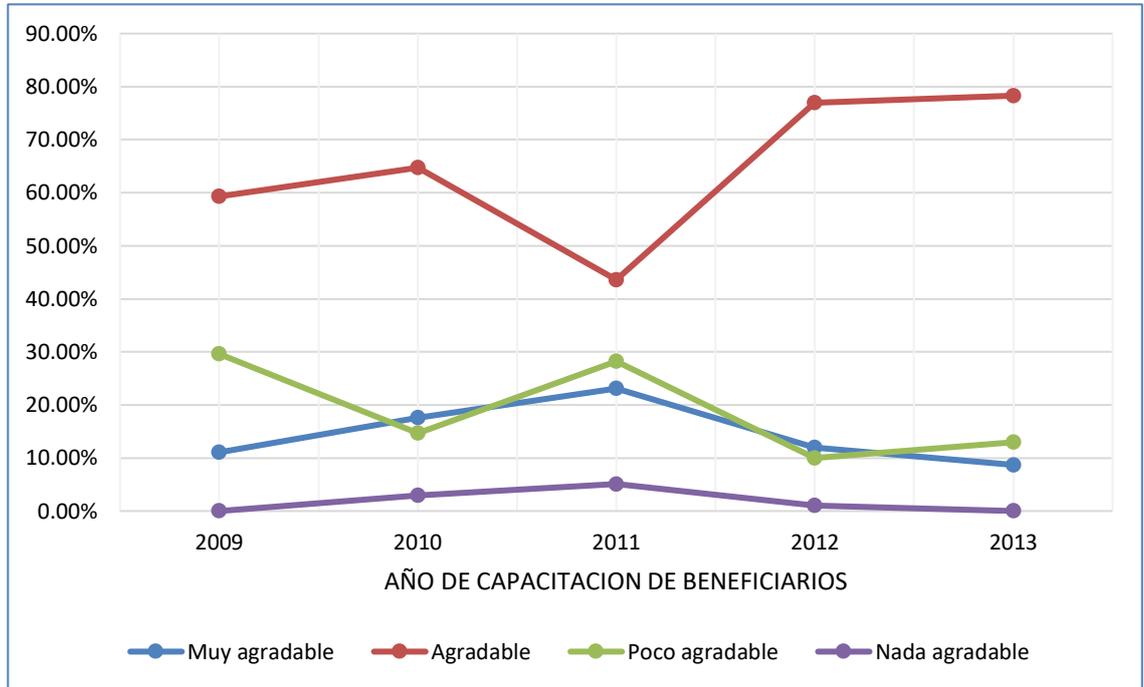
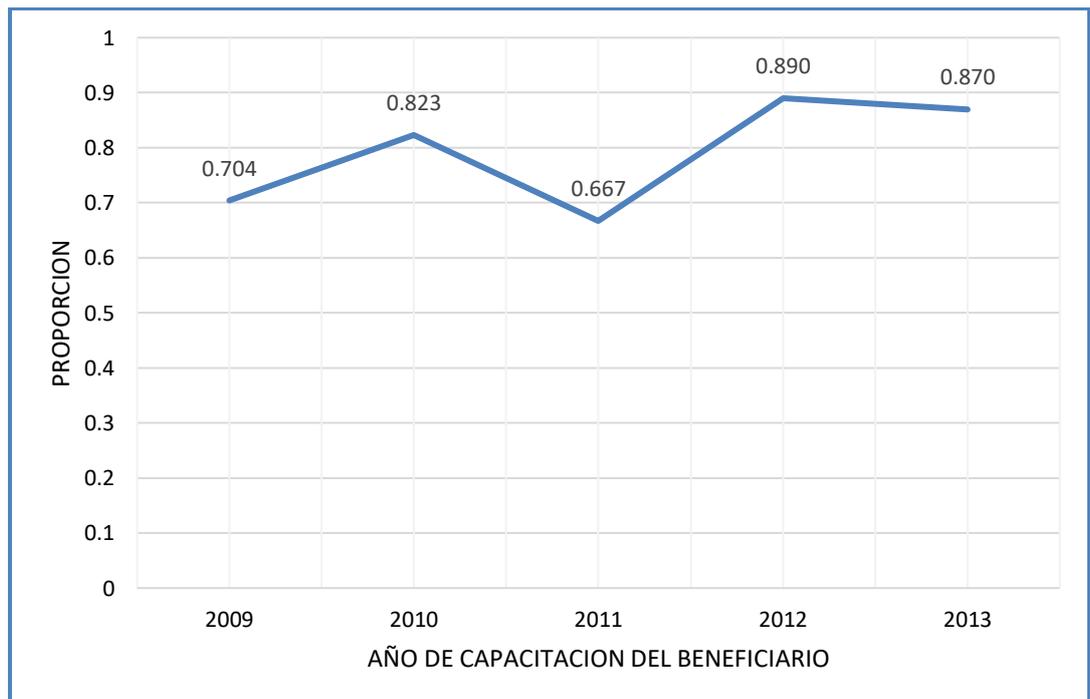


Gráfico N° 28

Proporción de beneficiarios del programa con satisfacción de trabajar en equipo en su centro de trabajo en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



Cuadro N° 18
Solución de conflictos laborales en los centros de trabajo de los beneficiarios del programa, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑOS	CONFLICTO SOLUCION RAPIDA				Total	% de solución rápida de conflictos laborales en centros de trabajo de beneficiarios (a + b)	Proporción de soluciones rápidas a conflictos laborales en centros de trabajo de beneficiarios
	Siempre (a)	Casi siempre (b)	A veces (c)	Nunca (d)			
2009	5	17	5	0	27	81.5%	0.815
	18.5%	63.0%	18.5%	0.0%	100.0%		
2010	7	19	7	1	34	76.5 %	0.765
	20.6%	55.9%	20.6%	2.9%	100.0%		
2011	5	18	13	3	39	59.0 %	0.590
	12.8%	46.2%	33.3%	7.7%	100.0%		
2012	42	47	10	0	99	89.9 %	0.899
	42.4%	47.5%	10.1%	0.0%	100.0%		
2013	16	30	0	0	46	91.0 %	0.910
	32.8%	58.2%	5.0%	4.0%	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuesta a beneficiarios del programa
 Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 29

Porcentaje de solución de conflictos en los centros de trabajo de los beneficiarios del programa, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

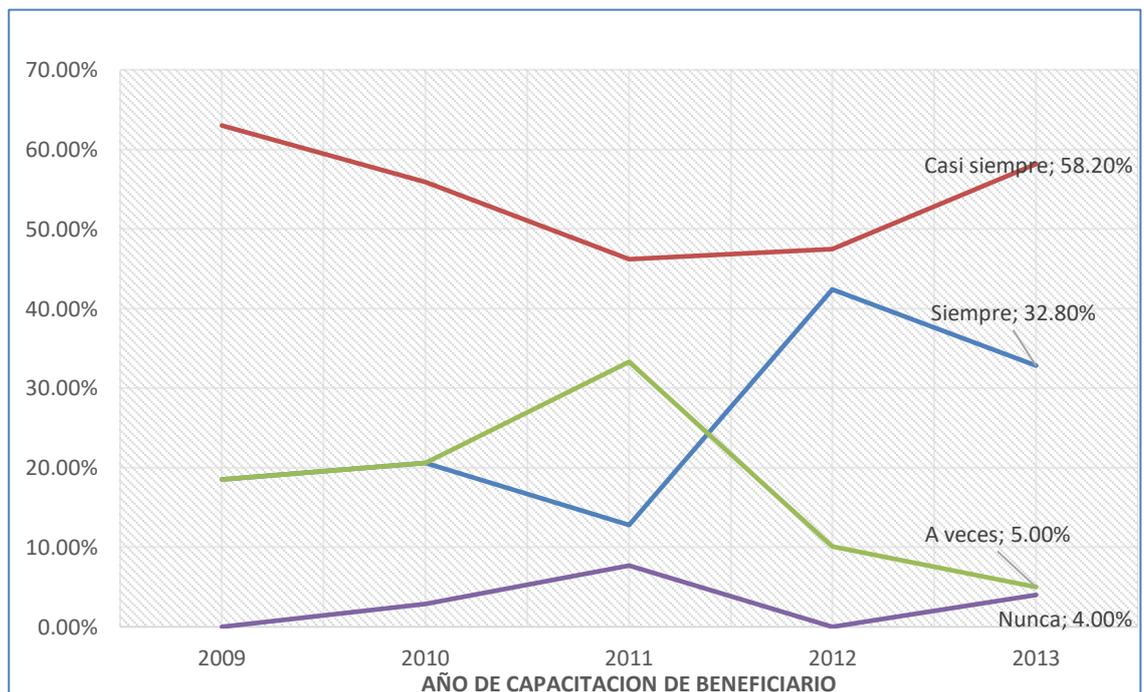
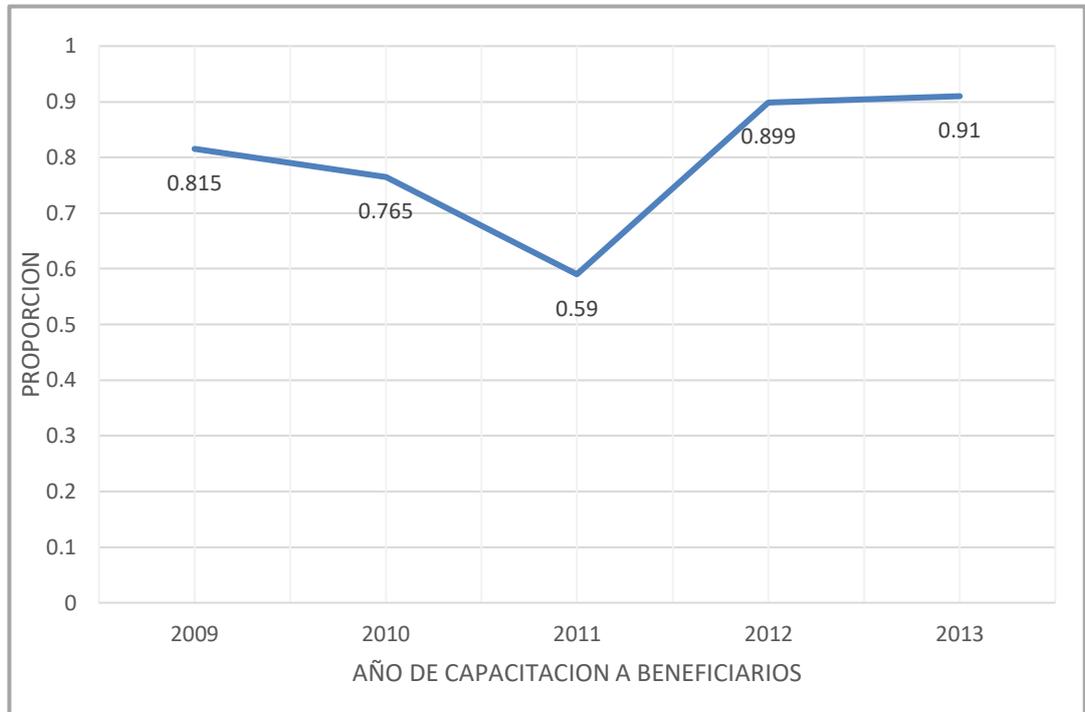


Gráfico N° 30

Proporción de soluciones rápidas a conflictos laborales en centros de trabajo de beneficiarios del programa, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



ANEXO 05

(Resultados parciales para el cálculo de la sub-variable Ingreso)

Cuadro N° 19

Nivel de Ingresos de beneficiarios del programa por el compromiso laboral actual, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

AÑO	REMUNERACION EN EL TRABAJO ACTUAL					Total	% de beneficiarios con remuneración igual y mayor al mínimo legal (c + d + e)	Proporción de beneficiarios con remuneración igual o mayor al mínimo legal
	Menos de 500 (a)	500 a 749 (b)	750 (c)	751 a 1000 (d)	Más de 1000 (e)			
2009	1	2	7	9	8	27	88.8 %	0.888
	3.7 %	7.5 %	25.9%	33.3%	29.6 %	100.0%		
2010	2	3	6	20	5	36	86.2 %	0.862
	5.5 %	8.3 %	16.7%	55.6 %	13.9%	100.0%		
2011	2	3	14	15	5	39	87.2 %	0.872
	5.1 %	7.7%	35.9%	38.5 %	12.8%	100.0%		
2012	4	8	38	35	15	100	88.0 %	0.880
	4.0%	8.0%	38.0%	35 %	15.0%	100.0%		
2013	1	4	17	13	11	46	89.1 %	0.891
	2.2 %	8.7%	37.0%	28.2 %	23.9 %	100.0%		

Fuente: Cuestionario de encuestas aplicadas a beneficiarios

Elaboración: Responsable de la investigación

Gráfico N° 31

Porcentaje de beneficiarios del programa según niveles de ingresos en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

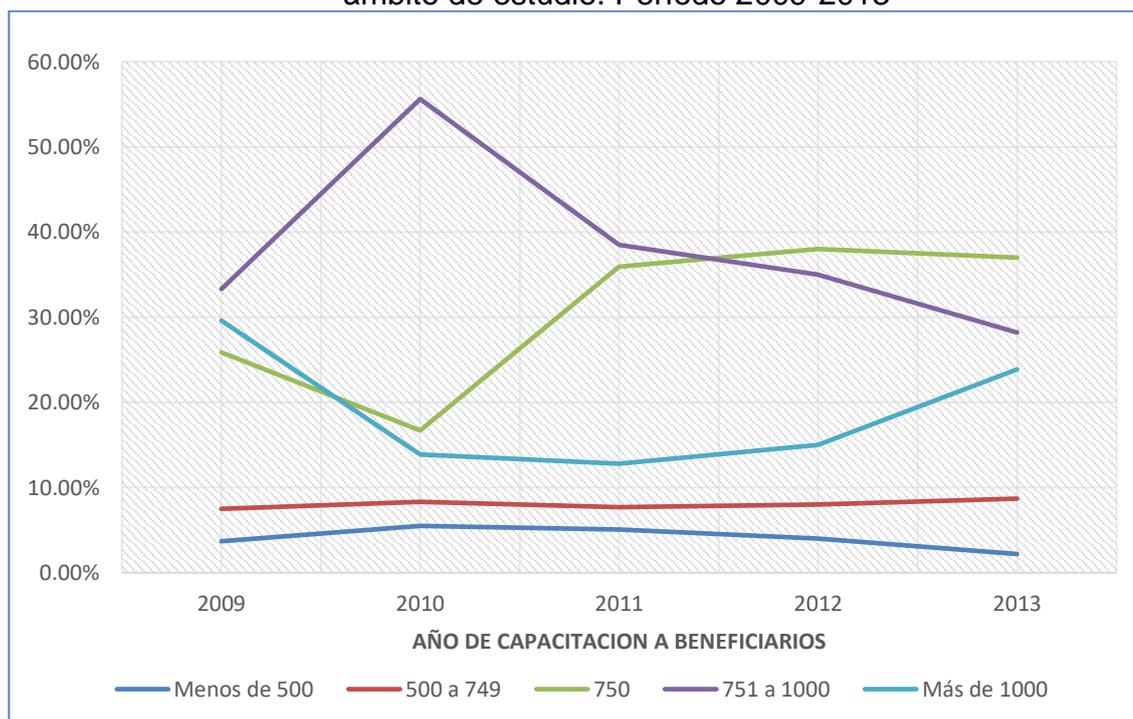
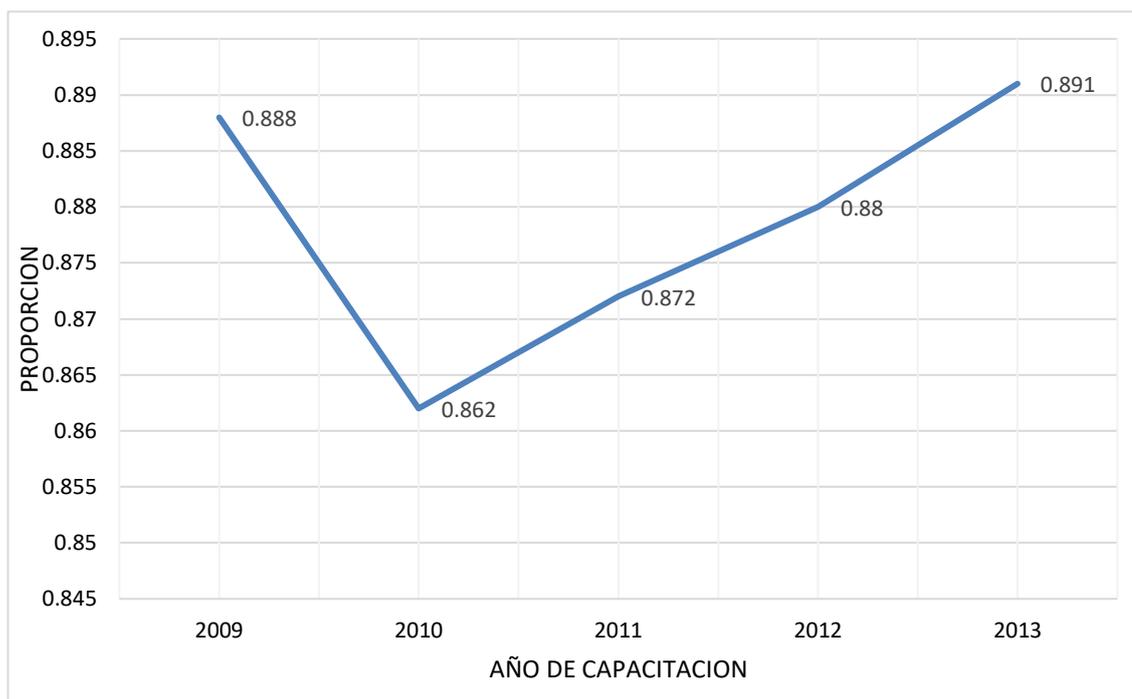


Gráfico N° 32

Proporción de beneficiarios de programa con remuneración igual o mayor al mínimo legal



Cuadro N° 20
Beneficiarios del programa según considera adecuado o no su nivel remunerativo, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013

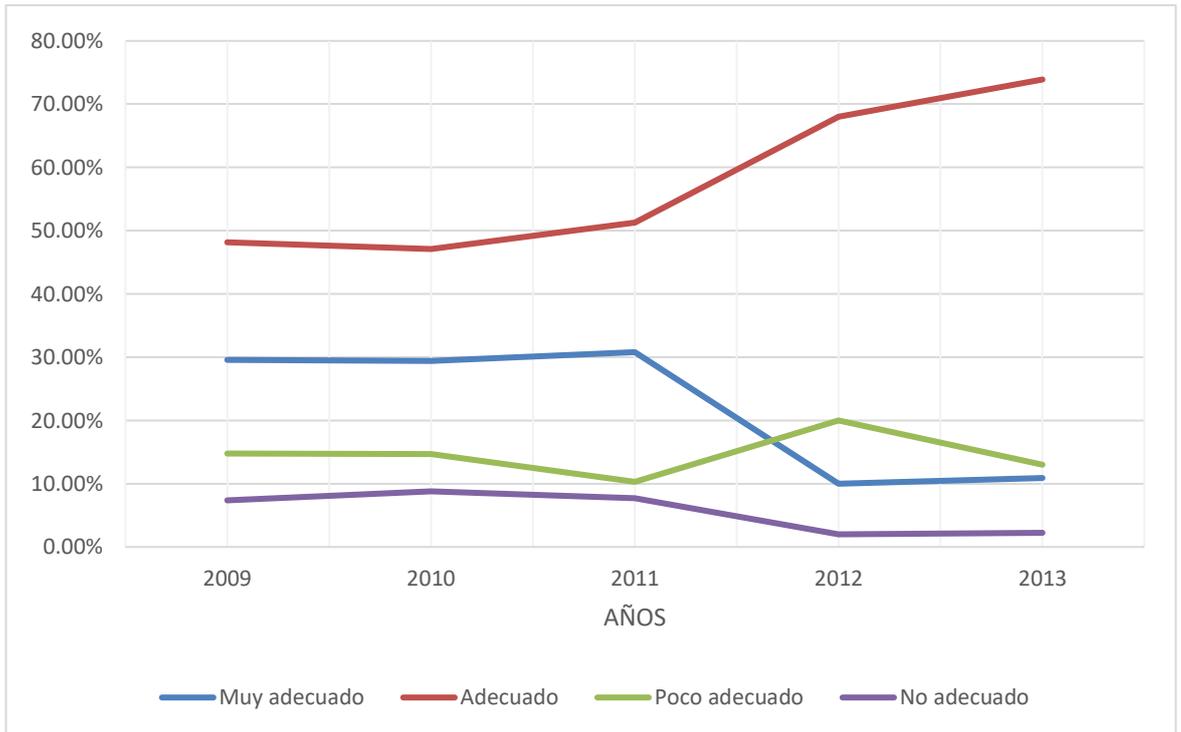
AÑO	REMUNERACION ADECUADA				Total	% de beneficiarios con remuneración adecuada (a + b)	Proporción de beneficiarios con remuneración adecuada
	Muy adecuado (a)	Adecuado (b)	Poco adecuado (c)	No adecuado (d)			
2009	8	13	4	2	27		0.778
	29.6 %	48.2 %	14.8%	7.4 %	100.0%	77.8 %	
2010	10	16	5	3	34		0.765
	29.4 %	47.1%	14.7 %	8.8%	100.0%	76.5 %	
2011	12	20	4	3	39		0.821
	30.8%	51.3%	10.3%	7.7%	100.0%	82.1 %	
2012	10	68	20	2	100		0.780
	10.0%	68.0%	20.0%	2.0%	100.0%	78.0 %	
2013	5	34	6	1	46		0.848
	10.9%	73.9%	13.0%	2.2%	100.0%	84.8 %	

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada a beneficiarios

Elaboración: Responsable de la investigación

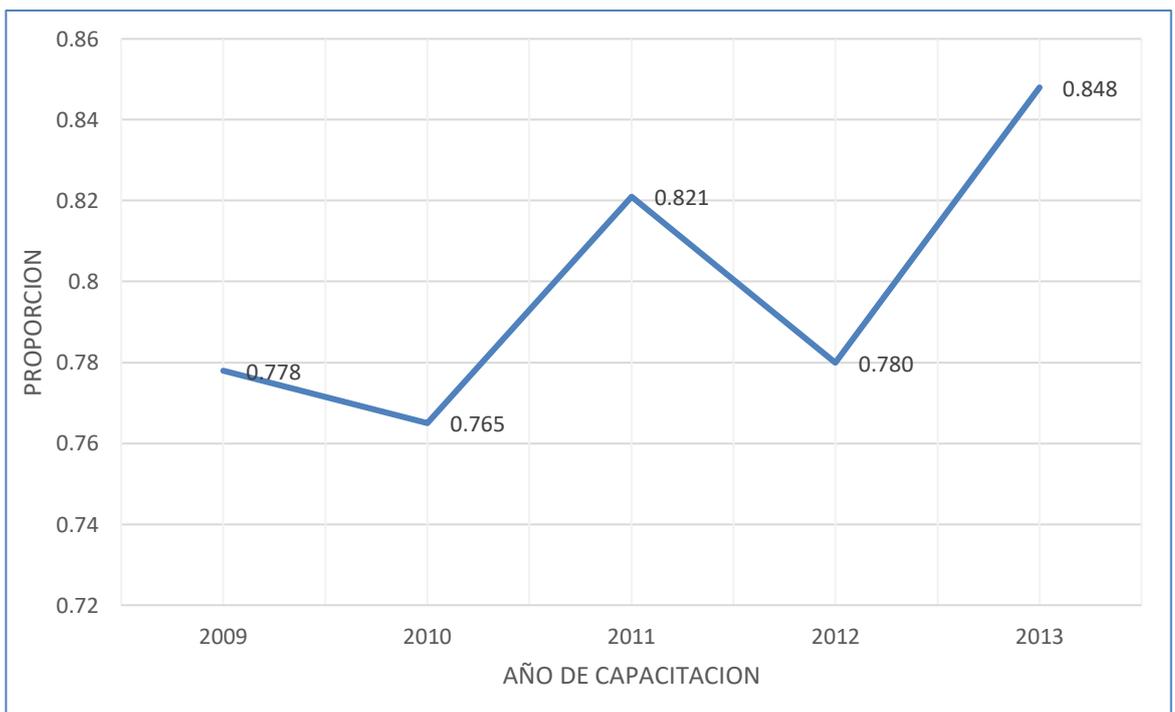
Gráfico N° 33

Porcentaje de Beneficiarios del programa según considera adecuado o no su nivel remunerativo, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



Cuadro N° 34

Proporción de beneficiarios del programa con remuneración adecuada, en el ámbito de estudio. Período 2009-2013



ANEXO N° 06
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	
GENERAL: ¿Cuál es la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco?	GENERAL: Determinar la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.	GENERAL: H₁: El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” incide significativamente en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.	INDEPENDIENTE	Inversión Focalizada		<ul style="list-style-type: none"> • Monto de transferencia a beneficiarios del programa • Monto de gasto total del programa. • Índice de inversión focalizada del programa “Jóvenes a la Obra” 	
ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la incidencia de la inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco?	ESPECÍFICOS: Determinar la incidencia de la inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.	ESPECÍFICOS: H₁₁: La inversión focalizada del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” incide significativamente en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.		Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”	Efectividad	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • % de costos operativos • Costo unitario de proveer el servicio • Gastos ejecutados frente a recursos utilizados • Gastos ejecutados frente a beneficiarios atendidos
¿Cuál es la incidencia de la Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco?	Determinar la incidencia de la Efectividad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” en el empleo de los jóvenes en el distrito de Huánuco.	H₁₂: La Efectividad del Programa Nacional “Jóvenes a la Obra” incide significativamente en el empleo en el distrito de Huánuco				Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de metas con los resultados alcanzados. • Nivel de cobertura y oportunidad. • Beneficiarios atendidos contra beneficiarios programados en el período anterior. • Beneficiarios atendidos en el período contra beneficiarios atendidos en el período anterior. • Recursos asignados contra recursos necesarios. • Reducción del problema que busca paliar el programa.
			DEPENDIENTE: Empleo	Inserción laboral		<ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes con puestos de trabajo según sexo. • Jóvenes con contrato de trabajo. • Índice de inserción laboral. • Jóvenes desempleados 	
				Satisfacción laboral		<ul style="list-style-type: none"> • Pago de bonificaciones e incentivos. • Seguro de salud • Asensos y promociones • Satisfacción con las tareas y puesto. 	
				Ingreso		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con remuneraciones inferiores al mínimo. • Trabajadores con remuneraciones igual al mínimo. • Trabajadores con remuneraciones superiores al mínimo. 	

NOTA BIOGRÁFICA

Nombre: ALBERTO FILODER ROBLES PASQUEL

Nació en la ciudad de Lima el 26 de julio de 1958, sus padres fueron don Juan Robles Huerta y doña María Pasquel Barbeito, ambos de la ciudad de Huánuco. Desde muy niño le inculcaron la práctica de los valores y le enseñaron a seguir el camino correcto de la vida, teniendo en el estudio y la capacitación como el medio de superación y desarrollo.

Sus estudios de primaria y secundaria los realizó en la GUE José María Eguren del distrito de Barranco–Lima. Se traslada a la Ciudad de Huánuco para seguir sus estudios universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, graduándose como bachiller y titulándose como Ingeniero Industrial el año de 1990. Realizó sus estudios de posgrado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, egresó de la maestría Planeamiento y gestión Educativo el año 2000. Se graduó de Magister en Gestión y Negocios con mención en Gestión de Proyectos en el año de 2015, y de doctor en gestión Empresarial el 2017.

En el aspecto laboral, ingresó a la docencia el año 1987 al Instituto Superior Tecnológico Público “Aparicio Pomares” de la ciudad de Huánuco en la carrera profesional de Industrias Alimentarias, ocupando la jefatura académica de este programa de estudios de 1992 a 1999. Fue nombrado Sub Director de esta institución el año 2000, ocupó el cargo de Director General del 2004 al 2008. Actualmente se desempeña como jefe de Unidad Académica. En forma paralela, se desempeñó en el campo privado, fundó la empresa de transportes “Señor de los Milagros” ERL en la ciudad de Huánuco, ocupando la gerencia general del 2004 a 2009. Actualmente es consultor en proyectos de inversión y en gestión empresarial.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMELINDO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V Block "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las 18:00 h., del día viernes 22.DICIEMBRE.17; el aspirante al Grado de Doctor en Gestión Empresarial, Alberto Filoder ROBLES PASQUEL, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: "EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES A LA OBRA" Y SU INCIDENCIA EN EL EMPLEO EN EL DISTRITO DE HUÁNUCO PERIODO 2009-2013", ante los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Abner FONSECA LIVIAS	Presidente
Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES	Secretario
Dr. Wilmer RAMOS GILES	Vocal
Dr. Humberto BENANCIO VALDIVIA	Vocal
Dr. Reiter LOZANO DÁVILA	Vocal

Asesor de Tesis, Dr. Napoleón Q. CÉSPEDES GALARZA (Resolución N° 01798-2014-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y Recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado planteó a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la Nota de DECISETE (16)

Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:30. horas del 22 de diciembre de 2017.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 22407106

.....
SECRETARIO
DNI N° 22407502

.....
VOCAL
DNI N° 22402999

.....
VOCAL
DNI N° 22407185

.....
VOCAL
DNI N° 22514721

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: ROBLES PASQUEL, ALBERTO FLODER

DNI: 22435763 Correo electrónico: arobles p3@hotmail.com

Teléfono de casa: _____ Celular: 994402797 Oficina: _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Doctorado: <u>GESTION EMPRESARIAL</u>

Grado Académico obtenido: _____

Título de la tesis:

EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL JOVENES A LA OBRA Y SU INCIDENCIA EN EL EMPLEO EN EL DISTRITO DE HUAYUCO PERIODO 2009 - 2013

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

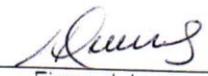
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: HUAYUCO 18 DE DICIEMBRE DE 2018


 Firma del autor