

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



“FACTORES QUE FAVORECEN O LIMITAN LA ADECUADA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL, COMO BASE PARA LA COHESIÓN SOCIAL. ESTUDIO DE CASO: PROGRAMA “FORMACIÓN Y TRABAJO” DE LA FUNDACIÓN FORGE EN EL DISTRITO DE VENTANILLA EN EL AÑO 2015”

Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo

AUTOR:

EDER MARTÍN ABANTO PUERTA

ASESORA:

MG. MARIA MARCELA CHUECA MARQUEZ

JURADO:

MG. JAVIER ALEJANDRO PINEDA MEDINA

MG. AMALIA ANGULO ZEVALLOS

LIMA – PERÚ

Marzo 2020

Resumen Ejecutivo

La difícil y precaria situación de los jóvenes en el país respecto al estudio y al trabajo son problemas que se agudizan cada vez más, año tras año. Lima, el Callao y en este caso Ventanilla no son ajenos a estos problemas.

El propósito de este estudio es identificar cuáles son aquellos factores claves para la adecuada inserción laboral formal. Para dicho fin, la investigación se dirige a analizar la situación de aquellos jóvenes pertenecientes al programa formación y trabajo de la fundación Forge en el distrito de Ventanilla, durante el año 2015.

La Fundación Forge, es una organización sin fines de lucro, presente en 5 países de Latinoamérica y que actualmente viene impartiendo en cada uno de sus centros un programa gratuito de empleabilidad llamado: formación y trabajo a jóvenes de escasos recursos. Para dar con el propósito general, se plantearon cuatro objetivos específicos: i) Conocer la efectividad del programa, ii) identificar los verdaderos intereses de los jóvenes usuarios y de los padres de familia, iii) Analizar si la currícula del programa está acorde a la demanda del mercado laboral actual y iv) Conocer el aporte de las alianzas y/o articulación de esfuerzos de la organización frente a otras, para el incremento de oportunidades.

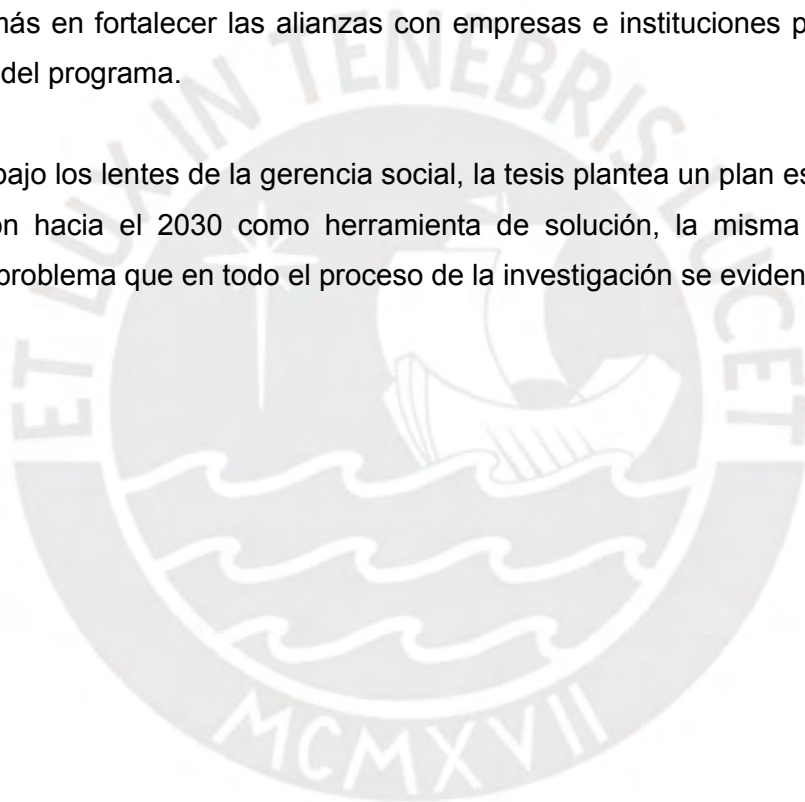
De esta manera y respondiendo a estos objetivos se pretende contribuir a futuros programas de empleabilidad y/o de capacitación a jóvenes.

Para enmarcarlo bajo un contexto, se planteó tres enfoques: el de derechos, de desarrollo humano y el de igualdad de oportunidades.

Asimismo, la presente investigación forma parte de un estudio de caso, la misma que profundiza en aquellos aspectos más relevantes de la experiencia en sí misma. La metodología empleada fue la de tipo mixta, en donde, para las variables de índole cuantitativas fueron completadas por medio de un cuestionario y para las variables cualitativas, se lograron a través de entrevistas semi – estructuradas.

Dentro de los hallazgos encontrados más importantes tenemos: i) El programa puede considerarse efectivo por sus resultados que presenta. Sin embargo, hay un tema pendiente por resolver y es el tema de la equidad de género, que inclusive en estos espacios es muy notorio. ii) En la mayoría de los casos, los intereses de padres e hijos coincidieron, ven al programa como la única salida a ocupar el tiempo y no quedarse en la nada, como un medio para un futuro estudio idóneo, un espacio que mejorará el currículum para trabajar en una empresa conocida, etc. iii) Para efectos del año de estudio (2015), el programa logró un 51% de inserción laboral de los jóvenes que culminaron todo el proceso. iv) Si bien el modelado del programa es ambicioso e innovador es necesario trabajar aún más en fortalecer las alianzas con empresas e instituciones para permitir la sostenibilidad del programa.

Finalmente y bajo los lentes de la gerencia social, la tesis plantea un plan estratégico para la organización hacia el 2030 como herramienta de solución, la misma que permitirá atender cada problema que en todo el proceso de la investigación se evidenciaron.



Abstract

The difficult and precarious situation of Young people in the country with regard to study and work are problems that are sharpened more and more, year after year. Lima, Callao and in this case Ventanilla are not alien to these problems.

The purpose of this study is to identify which are the key factors for proper formal labor insertion. For this purpose, the research is aimed at analyzing the situation of those young people belonging to the formation and work program of the Forge foundation in the district of Ventanilla, during the year 2015. The Forge Foundation, is a no-profit organization, present in 5 countries of Latin America and that is currently teaching in each of its centers a free program of employability called: training and work for young people with limited resources. To give the general purpose, four specific objectives will be considered: i) to know the effectiveness of the program, ii) to identify the true interests of the young users and the parents, iii) to analyze if the curriculum of the program is in accordance with the current labor market demand and iv) know the contribution of alliances and /or articulation of efforts of the organization against others, to increase opportunities.

In this way and responding to these objectives, it is intended to contribute to future employment and / or youth training programs. To frame it in a context, three approaches were proposed : rights, of human development and equality of opportunities.

Also, the present investigation is part of a case study, the same one that delves into the most relevant aspects of the experience itself. The methodology used was that of a mixed type, were, for the quantitative variables, they were achieved through semi-structured interviews.

Among the most important findings found, were have 1) the program can be considered effective because of its results. However, there is a pending issue to resolve and it is the issue of gender equity, which even in these spaces is very noticeable. 2) In most cases, the interests of parents and children coincide, they see the program as the only way to occupy time and not to remain in nothing, as a means for a future suitable study, a space that will improve the curriculum to work in a known company, etc. 3) for the purposes of the year of study (2015), the program achieved a 51% labor insertion of the young people who completed the entire process. 4) Although the modeling of the program is ambitious

and innovative, it is necessary to work even harder to strengthen alliances with companies and institutions to allow the sustainability of the program.

Finally, and under the lens of social management, the thesis proposes a strategic plan for the organization by 2030 as a solution tool, which will allow each problem to be addressed throughout the process of the investigation.



ÍNDICE

Resumen Ejecutivo	2
Abstract.....	4
Agradecimientos	9
Dedicatoria	10
Siglas y Abreviaturas	11
INTRODUCCIÓN.....	13
1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Problemática.....	15
2. JUSTIFICACIÓN	21
3. OBJETIVOS	24
4. MARCO TEÓRICO	25
4.1 Enfoques.....	25
4.1.1 Enfoque de derechos	25
4.1.2 Enfoque de Desarrollo Territorial.....	27
4.1.3 Enfoque de Desarrollo Humano	28
4.1.4 Enfoque de Fortalecimiento de Capacidades:	29
4.2 Marco Contextual	31
4.2.1 El Territorio	31
4.2.2 La Población.....	32
4.2.3 La Organización.....	36
4.3 Marco Legal	37
4.4 Investigaciones Relacionadas	39
4.5 Conceptos Claves	48
4.5.1 Características de la inserción laboral juvenil:	48
4.5.2 La formación laboral en jóvenes de escasos recursos	59
4.5.3 Jóvenes en situación de vulnerabilidad y la cohesión social.....	62
4.5.4 Cohesión Social:	64
5. Metodología de la investigación.....	66
5.1 Forma de investigación	66
5.2 Naturaleza de la investigación.....	66
5.3 Universo.....	67

5.4	Muestra	67
5.5	Fuentes de Información:	67
5.5.1	Los jóvenes (Usuarios).....	67
5.5.2	Las empresas:.....	68
5.5.3	Equipo de la Fundación Forge:	68
	• Programa “Formación y Trabajo” – Fondation Forge:.....	68
5.6	Técnicas de recolección:	69
6.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	73
6.1	Perfil del usuario:.....	73
6.2	Efectividad del programa	79
6.3	Acceso a Empleo Formal	82
6.4	Intereses de los Jóvenes del Programa.....	88
6.5	Intereses de los Padres de familia.....	91
6.5.1	Charlas informativas:.....	92
6.5.2	Entrega de Becas	92
6.5.3	Proyecto Solidario.....	93
6.5.4	Proyecto Personal.....	93
6.6	Malla Curricular.....	98
6.6.1	Valoración de los jóvenes usuarios al programa:.....	107
6.6.2	Valoración de las empresas al programa:	118
6.6.3	Valoración de autoridades de la comunidad al programa:	122
6.6.4	Valoración de los formadores o facilitadores al programa.....	127
6.6.5	Valoración de los miembros de Forge sobre el programa.....	140
6.7	Mercado laboral actual.....	141
6.8	Incremento de oportunidades de empleo.....	163
6.9	Alianzas Generadas Por El Programa.....	174
7.	CONCLUSIONES.....	177
8.	RECOMENDACIONES	182
9.	PROPUESTA.....	185
	PLAN ESTRATÉGICO FONDATION FORGE 2018 – 2030.....	186
i.	Presentación del PE	186
9.1.1	Direccionamiento estratégico.....	186

9.1.2	Diagnóstico Estratégico	189
9.1.3	Matriz FODA.....	203
9.1.4	Determinación de los Objetivos Estratégicos:.....	205
8.1.6	Ejes Estratégicos.....	228
8.1.7	Objetivos Estratégicos.....	231
8.1.8	Elaboración De Las Estrategias y Las Tácticas	232
ANEXOS		242
Fotografías		270
BIBLIOGRAFÍA		276



Agradecimientos

A Dios en primer lugar, por todas las bendiciones recibidas en mi vida.

A mi asesora, Marcela Chueca, por su guía y acompañamiento constante en este fabuloso camino de la investigación en gerencia social.

A los jóvenes del programa por la predisposición y colaboración en el recojo de la información.

Al equipo de la fundación y a los compañeros de la maestría por sus valiosos aportes.



Dedicatoria

A mi familia, quienes representan lo más importante en mi vida. En particular a mi esposa e hijo, por su sacrificio, comprensión y por haber sido el factor motivante que me permitió lograr terminar con éxito esta increíble aventura académica.

EDER MARTIN ABANTO PUERTA



Siglas y Abreviaturas

AFP	Administradora de Fondos y Pensiones
APCI	La Agencia Peruana de Cooperación Internacional
BCR	Banco Central de Reserva
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
FyA	Fe y Alegría
INEI	Instituto Nacional de Estadísticas e Informática
MINTRA	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.
NINIS	Ni estudian, Ni trabajan
ODS	Objetivos del Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
ONU	Organización de Naciones Unidas
PDC	Plan de Desarrollo Concertado
PEA	Población Económicamente Activa

Siglas y Abreviaturas

PEI	Plan Estratégico Institucional
PESTE	Análisis de lo Político, Económico, Social, Tecnológico y ambiental
PNUD	El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SMV	Salario Mínimo Vital
TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación
TLC	Tratados de Libre Comercio



INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de tesis busca investigar: Los factores que favorecen o limitan la adecuada inserción laboral juvenil, como base para la cohesión social. Estudio de caso: Programa “Formación y Trabajo” de la fundación Forge en el distrito de Ventanilla.

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque de desarrollo territorial.

La elección del siguiente enfoque es debido a la importancia que ha adquirido en los últimos años, para el fomento del crecimiento desde abajo. Son muchos los casos de éxito que hoy conocemos que se vienen ejecutando bajo esta mirada territorial que pretende ser el modelo a seguir para los futuros programas y proyectos de desarrollo humano.

Tal y como lo describen, el desarrollo territorial¹: “Pone el énfasis en la promoción del desarrollo desde abajo, impulsando la participación de los diferentes actores e incorporando la relevancia que tiene la visión integrada que permite la lógica territorial, considerando no solo los aspectos económicos sino los sociales, institucionales y culturales. Es decir se trata de una visión ampliada, más integral, que pone en juego las demás dimensiones del desarrollo – lo institucional, político, cultural, humano y ambiental”. (ALFARO & COSTAMAGNA, 2015, pág. 46)

En ese sentido, la fundación Forge es una organización sin fines de lucro dedicada a facilitar el acceso laboral de calidad a jóvenes de escasos recursos económicos en América Latina. Dicha fundación fue creada en el 2005, su sede central se encuentra radicada en Suiza y sus actividades se concentran en Latinoamérica.

Forge busca atender la difícil y precaria inserción laboral de los jóvenes pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, siendo esta una problemática social que condiciona la calidad de vida de las actuales y futuras generaciones en toda América Latina y la cual ha sido reconocida como un problema global por lo que proporcionarles un trabajo decente y de calidad forma parte hoy en día de uno de los objetivos del desarrollo sostenible. (Fundación Forge, 2017)

En el Perú, la fundación cuenta actualmente con tres centros de formación en el departamento de lima, que se encuentran ubicados estratégicamente: Surquillo, San Juan de Miraflores y Ventanilla.

Para el caso de la actual investigación nos centraremos en analizar los efectos de la intervención del programa en el distrito de Ventanilla. Dicha intervención al día de hoy está propiciando la articulación con diferentes actores de la comunidad que buscan tender puentes entre la demanda y oferta de puestos de trabajos por parte de los jóvenes y las empresas.

De esta manera la presente investigación forma parte de la Gerencia Social, pues tiene como objetivo principal identificar los factores que están favoreciendo o no a la adecuada inserción laboral de jóvenes de 18 a 24 años de escasos recursos, para su inclusión a la sociedad y el mejoramiento de su calidad de vida. Razones suficientes para realizar tal investigación.



¹ María Belén Alfaro y Pablo Costamagna (2015) Ob.cit p.46.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

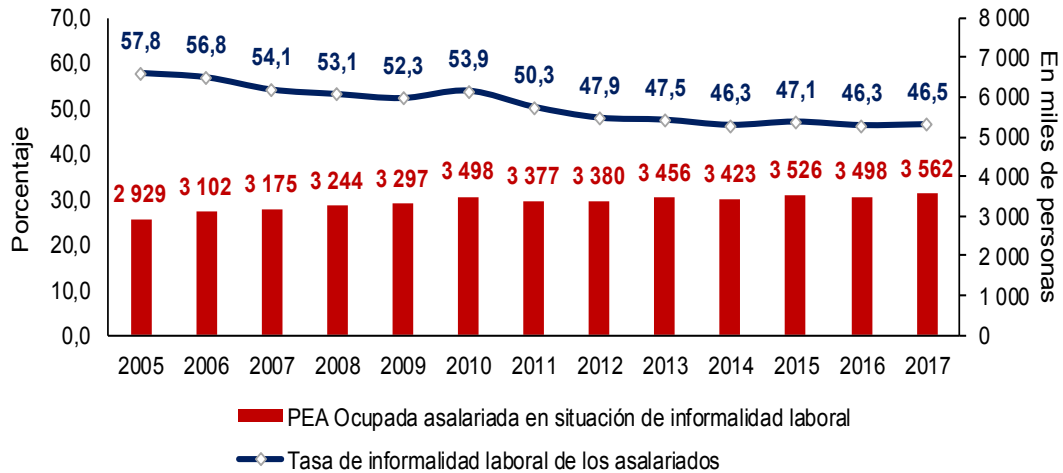
Para el siguiente estudio de caso, se eligió la experiencia del programa “formación y trabajo de la fundación Forge. Si bien no podría aún considerarse exitosa, es relevante la investigación por el tipo de resultados que se pueden obtener al término de la tesis de acuerdo a la problemática que se atiende.

1.1 Problemática

La problemática que se atiende con esta tesis, es la informalidad laboral actual de las y los jóvenes del Perú. Entendiéndose por informalidad laboral, como aquella que considera a todos los trabajadores asalariados que no figuran registrados en planilla, pese a estar demostrando una relación de dependencia con su empleador y que por consiguiente no gozan de los beneficios que todo trabajador en planilla recibe, tales como: CTS, gratificaciones, vacaciones, seguros de salud y de pensiones, etc.

En el Perú, para fines del 2017, estuvieron en esta situación de informalidad laboral: 3 millones 562 mil peruanos. Alcanzando una tasa de informalidad laboral de 46.5%. Si bien esta cifra comparada con años anteriores es menor, queda aún mucho trabajo paradójicamente por hacer para revertir esta situación. (INEI - ENAHO 2017)

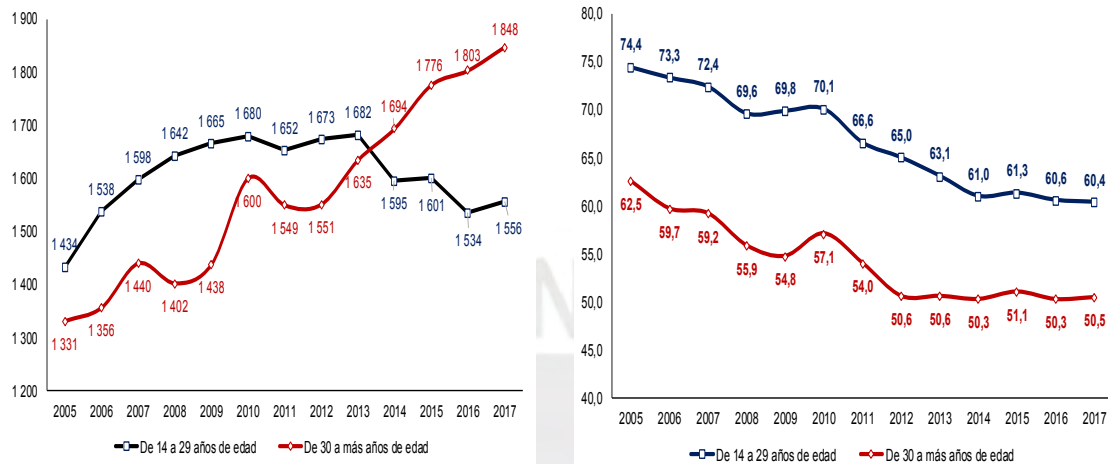
Grafico N°1: PERÚ. TASA DE INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS, 2005-2017



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2005-2017.

Esto presentado coincide de alguna manera con lo informado por el Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2016, en donde concluyen que en nuestro país el 50% de los jóvenes que trabajan lo hacen en puestos informales y precarios. Lo que conlleva a una exclusión social que obstaculiza una adecuada integración entre nosotros mismos.

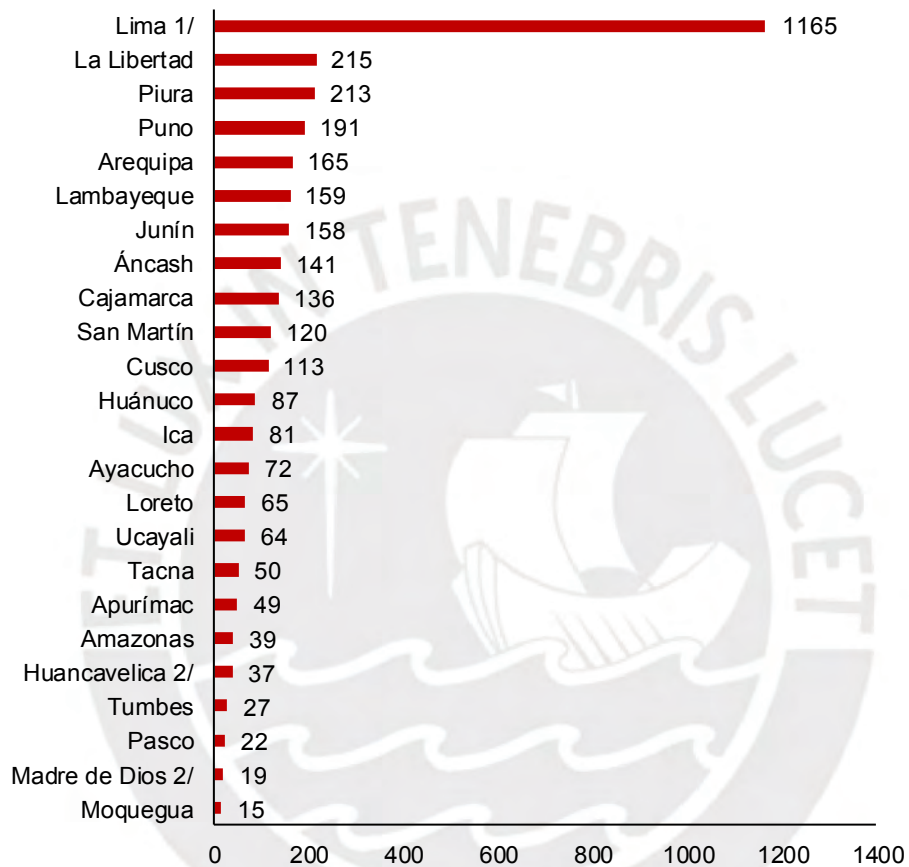
Grafico N°2: PERÚ. PEA OCUPADA INFORMAL Y TASA DE INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS, SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2005-2017
(Absoluto en miles y porcentaje)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2005-2017.

Para finales del 2017, tan solo la capital limeña concentraba a la mayor cantidad de peruanos trabajando informalmente. Tal y cómo muestra el gráfico siguiente, 1 millón 165 mil asalariados privados trabajan de manera informal y sin ningún tipo de beneficio. (INEI I. N., 2017)

Grafico N°3: PERÚ: DISTRIBUCIÓN Y TASA DE INFORMALIDAD LABORAL DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS, SEGÚN DEPARTAMENTOS, 2017
(Absoluto en miles y porcentaje)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2005-2017.

Asimismo esta situación se agrava si nos situamos en la provincia constitucional del Callao que alcanza una cifra del 56.4% de empleo informal en toda su región, siendo Ventanilla su distrito más grande en territorio y población. De dicho porcentaje de empleo informal, el 64.7% lo conforman las mujeres y el 35.3% los hombres. (CALLAO, 2017)

Según datos del INEI al 2017:

El distrito de Ventanilla para finales del 2016 alcanzó una población de más de 385 596 habitantes, en donde predomina en segundo lugar el grupo de edades de 15 a 29 años, es decir la población joven del distrito. (CALLAO, 2017)

Por otra parte, observamos que Ventanilla es el segundo distrito de la provincia del Callao que cuenta con más habitantes.

Asimismo, tenemos que del total de la población joven de Ventanilla de las edades de 15 a 29 años de edad, el 20% de ellos están en la condición de que no estudian ni trabajan. Y de este total el 87.8% son mujeres y 12.2% son hombres. Lo que evidencia una clara y marcada distancia en cuanto a la situación de cada género. (INEI, Crecimiento Económico , Población, Características sociales, Seguridad ciudadana en la Provincia Constitucional del Callao , 2016)

Por todo lo anterior expuesto, la presente investigación, se desarrolló en el distrito de Ventanilla, Callao, en donde la fundación Forge intervino a través de su programa de formación y trabajo en un espacio cedido por la institución educativa Fe y Alegría N°29, los cuales valiéndose de su alianza, crean el centro de formación Forge Ventanilla.

El tiempo de intervención que tuvo la organización en el distrito de Ventanilla fue de tres años, iniciándose desde enero del 2015 y finalizando en enero del 2018.

Para fines de la presente investigación, se trabajará con información de la primera promoción de jóvenes que pasaron por el programa, esto es, aquellos que iniciaron sus estudios en la fundación en enero del 2015 y finalizaron en septiembre del 2016.

La elección de la organización es debido a mi participación directa en el programa y en la organización, lo que me facilita el acceso a la información en tiempo real. Sumado a esto, mi interés por conocer en qué medida el programa viene siendo efectivo para mejorar la calidad de vida de estos jóvenes usuarios de derecho.

Para lograr ello, se planteó las siguientes preguntas que nos acompañarán a lo largo de todo el desarrollo de la investigación:

- ¿Cuál ha sido la efectividad del programa, respecto al porcentaje de inserción laboral alcanzado por los jóvenes en el periodo 2015 – 2016?

- ¿En qué medida el programa, está respondiendo a los intereses de los jóvenes y padres de familia, usuarios de derecho?
- ¿Está el programa ofreciendo cursos con una currícula acorde a las necesidades del mercado laboral?
- ¿A través del programa, se lograron generar alianzas que permitan incrementar mayores oportunidades para nuevos empleos formales a los jóvenes participantes?



2. JUSTIFICACIÓN

La difícil y precaria inserción laboral de los y las jóvenes pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, es una problemática social que condiciona la calidad de vida de las actuales y futuras generaciones en toda América Latina.

Los obstáculos que enfrentan los jóvenes en la búsqueda de una inserción laboral productiva han sido reconocidos como un problema global, por lo que proporcionarles trabajo decente y productivo constituye hoy uno de los objetivos de desarrollo del milenio de la ONU. (Fundación Forge, 2017)

De acuerdo a la dirección general de formación profesional y capacitación laboral de Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú al día de hoy existen que 6 de cada 10 jóvenes que trabajan del sector privado lo hacen de manera informal, lo que conlleva a una grave crisis para toda la nación.³ (MTPE, 2018)

Los crecientes requerimientos del mercado laboral y una articulación cada día más deficiente entre la educación secundaria y el mundo del trabajo son algunas de las razones que, desde hace varias décadas, vienen agudizando esta problemática.⁴ (Fundación Forge, 2017)

³ Informe sobre informalidad juvenil - Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. 2018

⁴ <http://fondationforge.org/que-hacemos/problematika-atendida/>

Grafico N°4: Demanda Laboral Peruana No Satisfecha



Fuente: Manpower Group (2018). Encuesta de escasez de talento 2018-Perú.
Elaboración propia.

Con esto se intenta justificar la relevancia de abordar una investigación sobre esta problemática y su relación estrecha con la gerencia social.

Por tal, la presente investigación apunta a conocer aquellos factores que tuvieron efecto en los jóvenes del centro Forge Ventanilla, a través de si se cubrió o no las expectativas de los propios jóvenes y de su entorno, a los tipos de empleo que lograron conseguir a través de la red de empresas del programa, etc. Posteriormente evaluar el verdadero impacto que ha tenido la fundación en el desarrollo de capacidades de cada uno de ellos.

Asimismo, el presente estudio forma parte de una investigación en gerencia social debido a que al término de este proyecto, la investigación arrojará nuevos conocimientos que permitan analizar la posibilidad de proponer iniciativas, acciones y políticas que tengan como objetivo el mejorar el nivel de vida de los jóvenes y permitirá también replicar esta experiencia en otros espacios.



3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Identificar los factores claves que limitan o favorecen la adecuada inserción laboral juvenil como base para la inclusión social de los jóvenes del programa “Formación y Trabajo” de la fundación Forge en el distrito de Ventanilla, durante los años 2015 – 2016, analizando la efectividad del programa, los intereses de los usuarios de derecho y la currícula, a fin de proponer recomendaciones de mejora que fortalezcan la implementación del programa y posibiliten su réplica en otros espacios del país.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Conocer la efectividad del programa respecto al porcentaje de inserción laboral que los jóvenes usuarios vienen alcanzando.
2. Identificar los verdaderos intereses de los jóvenes y padres de familia respecto al programa que ofrece la fundación en el distrito de Ventanilla.
3. Verificar que el programa esté ofreciendo cursos con una currícula acorde a las necesidades del mercado laboral actual.
4. Identificar si la institución está generando alianzas que permitan incrementar mayores oportunidades para nuevos empleos de formales a los jóvenes del programa.

4. MARCO TEÓRICO

El presente marco teórico, inicia abordando el contexto y problemática de los actores que forman parte de la investigación, luego analizará otras investigaciones similares al estudio y finalmente definirá los conceptos claves que enmarcan el tipo de investigación que se realiza.

4.1 Enfoques

De manera inicial podemos decir que a través de esta investigación se pretende dar a conocer los resultados que va obteniendo el programa de la fundación en su segundo año de vida en la comunidad de Ventanilla.

De esta manera la fundación Forge, se encuentra en la búsqueda de las mejores estrategias para generar las condiciones óptimas que permitan cumplir con este objetivo en los centros que interviene, y en especial atención para esta investigación, el centro de Ventanilla.

De acuerdo a esto, los enfoques del desarrollo que se identificaron y que asimismo sustentan y justifican el presente proyecto de investigación son: el de derechos, desarrollo territorial, desarrollo humano y el de fortalecimiento de capacidades.

4.1.1 Enfoque de derechos

Hoy en día este enfoque es considerado como un enfoque transversal dentro de todo programa u proyecto de desarrollo.

Tanto el enfoque de los derechos humanos como las estrategias para llegar al ansiado desarrollo nunca han ido de la mano, más aún como menciona Abramovich⁷: “muchos de los conceptos habituales en el lenguaje del desarrollo, como la reducción de la pobreza, la participación, la inclusión, el buen gobierno y la responsabilidad y rendición de cuentas se refieren a los mismos temas que en el campo de los derechos son descritos como el alcance de los derechos a la salud, a la alimentación, a la educación, a la libertad de expresión, a la participación

política, a la igualdad y a la no discriminación y al acceso a la justicia, entre otros”.
(Abramovich, 2008, pág. 5)

De este modo observamos cómo el autor pretende enlazar estas dos perspectivas, que como mencionamos anteriormente no han estado óptimamente articulados. De ser factible esta vinculación se estaría generando las condiciones para el diseño de nuevas políticas públicas de desarrollo.

En particular para este estudio de caso, el aporte del enfoque de derechos radica en orientar la investigación a comprometer y sensibilizar a todos los actores claves como es el caso del municipio de Ventanilla para un trabajo articulado en pro de los derechos y necesidades de estos jóvenes con deseos de salirse del círculo de la pobreza en el que viven.



⁷ Abramovich, Víctor: “Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de derechos económicos, sociales y culturales”, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2008, pág.5

4.1.2 Enfoque de Desarrollo Territorial

Si bien es cierto, estamos todos acostumbrados a predecir de alguna manera que toda intervención de cualquier índole siempre provenga desde arriba hacia abajo, es decir, de manera jerárquica, desde la cúspide de la pirámide hacia la base. Esto ha sido parte incluso de nuestros pensamientos cotidianos, por lo que no encontrábamos mayor discusión en ello.

Es justamente, el desarrollo territorial o desarrollo económico local que rompe este paradigma o esquema impregnado desde hace muchos años, incursionando otra forma de desarrollo, desde una mirada más integradora y sistémica, partiendo de iniciativas que van desde lo más cercano a la población de una localidad, provincia o región que permita la articulación de diversos esfuerzos dentro del mismo espacio geográfico para una vez generado algún impacto positivo trascender a esferas mucho más amplias como lo regional o nacional.

Desarrollo Territorial no es la simple aplicación de políticas nacionales en los ámbitos provincial o municipal. El Desarrollo Territorial requiere que las estrategias sean elaboradas a partir de la movilización y participación activa de los actores territoriales. Por ello se subraya que se trata de una acción surgida “desde abajo”, no elaborada “desde arriba” por las instancias centrales del Estado o de la Provincia. (Alburquerque, 2013)

De esta manera, la presente investigación por las características que posee se encuentra bajo el enfoque de desarrollo territorial, siendo el propio territorio, no el objeto de estudio sino más bien la referencia. El objeto de estudio en nuestra investigación bajo este enfoque es la experiencia en sí misma, es decir la forma como se ha intervenido en Ventanilla, el modelo de gestión y la concentración de actores dentro de este territorio.

4.1.3 Enfoque de Desarrollo Humano

Este otro enfoque, busca darle un sentido más integral al desarrollo de las personas y no meramente económico como se solía entender antes al concepto de desarrollo.

Amartya Sen⁸, fue uno de los pioneros en este tema. Él junto con un equipo del PNUD dio un giro a la concepción de desarrollo a una basada en las personas.

De ese modo “el desarrollo humano, como enfoque, se ocupa de lo que yo considero la idea básica de desarrollo: concretamente, el aumento de la riqueza de la vida humana en lugar de la riqueza de la economía en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de la vida misma”. (Liliana, 2010, pág. 280)

Lo citado anteriormente por Sen, le dá un sentido del “para que” a nuestra investigación. Es ese el aporte de dicho enfoque a la tesis en mención, debido a que tales apreciaciones permite encaminarnos en el objetivo que toda tesis o intervención social tiene, que es alcanzar el bienestar a la persona o individuo de derecho.

⁸ Amartya Sen, Profesor de Economía, Universidad de Harvard, Premio Nobel de Economía, 1998.

4.1.4 Enfoque de Fortalecimiento de Capacidades:

El enfoque de desarrollo de capacidades tiene como máximo representante al economista y filósofo Amartya Sen, quien a través de diversos escritos plantea cuestiones un tanto revolucionarias para aquel tiempo e incluso para estos tiempos sobre aspectos conceptuales del desarrollo y el bienestar de una persona.

Plantea por ejemplo que las capacidades no solo son aquellas referidas a las necesidades básicas como el leer, escribir, estar bien nutrido, debido a que éstas solo forman parte de ella. Las capacidades están más dirigidas a algo mucho más amplio. El número de opciones que las personas tienen y la libertad de elección sobre estas opciones también contribuye al bienestar humano. De esta forma, desde el enfoque de las capacidades, se postula que más libertad, y más capacidad de elección tienen un efecto directo sobre el bienestar, incrementándolo. El Bienestar Humano consiste en desarrollar las capacidades de las personas. Entonces, es posible hablar de desarrollo cuando, las personas son capaces de hacer más cosas, no cuando estas son capaces de comprar más bienes o servicios. (Centty Villafuerte, Cano Cayro, & Muñoz Najjar, 2006, pág. 4)

Asimismo:

Sen no se pregunta por el grado de satisfacción de las personas o por la cantidad de recursos con que cuentan para llevar un tipo de vida u otra, sino por lo que estas personas son capaces de hacer o ser realmente. Este es un giro significativo para pensar la sociedad, porque establece diferencias relevantes sobre las distintas demandas que deben emprender las instituciones en el interior de la sociedad para mejorar la calidad de vida de sus miembros. Pues ya no se indaga por las necesidades básicas, los bienes primarios o los recursos con que cuenta un individuo, sino por sus capacidades que le permiten llegar a hacer o ser. (Angarita, 2014)

Por lo tanto, el enfoque de desarrollo de capacidades tiene aportes muy relevantes para esta tesis, pues dota de teoría aplicada a la práctica de lo que se debería de

lograr en cada intervención de todo proyecto y/o programa en donde se tenga planeado trabajar con personas.

Es así, que el programa de la fundación Forge al cuál se viene profundizando su análisis, debe identificarse si cumple o nó con las características aquí descritas que una intervención de este tipo debe lograr alcanzar en la vida de sus usuarios.

A través de este enfoque, se apuntará a analizar si la presente intervención se encuentra en la búsqueda de asegurar la igualdad de acceso a oportunidades de todos los jóvenes de 17 a 24 años que es el público objetivo de la organización, independientemente de las condiciones socioeconómicas que los jóvenes presenten, su zona de residencia, los factores culturales que poseen, sus religiones, o de manera particular a su pertenencia a comunidades indígenas o nativas, de tal forma que se contribuya a su más completo desarrollo, partiendo siempre que para llegar a él, es necesario las opciones de elección para “hacer o ser”.



4.2 Marco Contextual

4.2.1 El Territorio

El distrito de Ventanilla en la actualidad es el más grande en territorio y población de la provincia del Callao.

Alberga un territorio de 73.52 Km² de extensión y una población de más de 385 mil habitantes según las proyecciones con información del INEI al 2017.

De esta población el 50.8% lo conforman el sexo femenino y el 49.2% el sexo masculino. Asimismo la población joven cuyas edades para este estudio van desde los 17 a 24 años representa el 16% de la población del distrito.⁹ (INEI, 2018)

Ventanilla se encuentra situado a 34 Km. al noreste de Lima, a la altura del Km. 28.5 de la Panamericana Norte y a 18 Km. al norte del Callao. (Plan de Desarrollo Concertado de Ventanilla al 2021, 2010)

Si bien es cierto, Ventanilla pertenece políticamente a la provincia del Callao, su cercanía territorial y comercial se encuentra muy vinculadas a los distritos sobretitulados como “Lima Norte” (Puente Piedra, Ancón, Carabaylo.)

De esa manera el distrito de Ventanilla ha jugado desde entonces un rol de bisagra entre ambos espacios territoriales, lo que conlleva a imaginar un tipo de población que recoge patrones conductuales y costumbres de las dos esferas.

⁹ <https://www.inei.gob.pe/> CENSO 2017

4.2.2 La Población

Según datos del INEI al 2017:

El distrito de Ventanilla para finales del 2016 alcanzó una población de más de 385 596 habitantes, en donde predomina en segundo lugar el grupo de edades de 18 a 29 años, es decir la población joven del distrito. (CALLAO, 2017)

Grafico N°5: Población de Ventanilla por grupos de edades

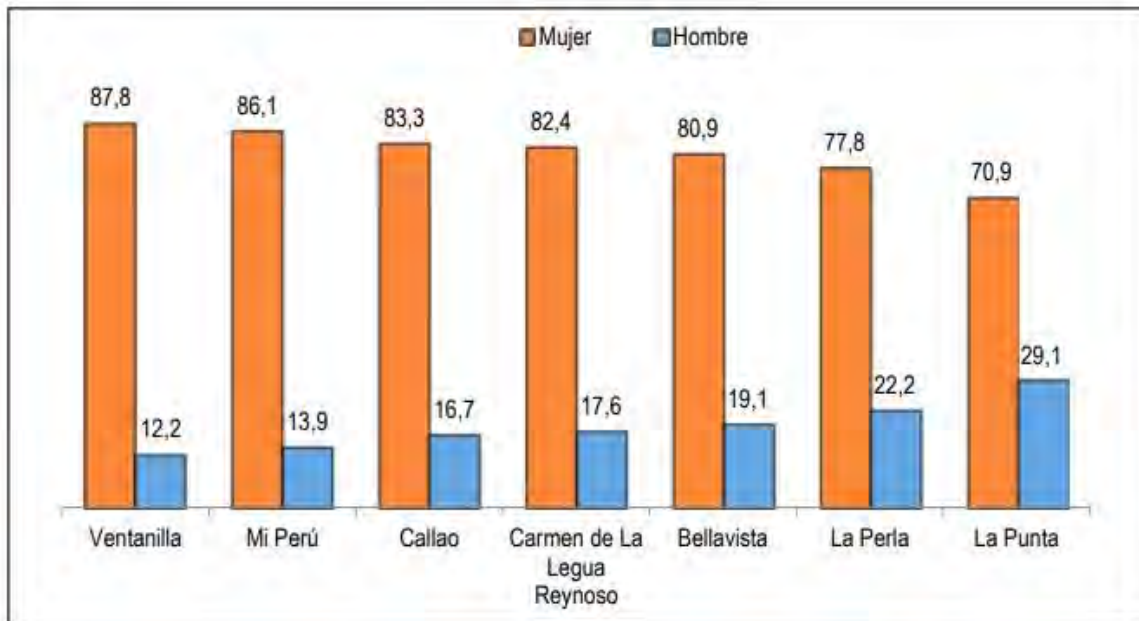
Compendio Estadístico <i>Provincia Constitucional del Callao 2017</i>							
3.3 PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO: POBLACIÓN TOTAL, POR GRUPOS DE EDAD, SEGÚN DISTRITO, 2016							
Distrito	Total	0 a 5 años (Primera infancia)	6 a 11 años (Niños)	12 a 17 años (Adolescentes)	18 a 29 años (Jóvenes)	30 a 59 años (Adultos)	60 y más años (Adultos mayores)
Total	1 028 144	95 548	97 921	100 083	258 241	363 211	113 140
Callao	406 760	33 168	33 868	36 399	102 577	149 347	51 401
Bellavista	71 859	4 946	5 168	5 621	14 534	27 477	14 113
Carmén de La Legua Reynoso	40 765	3 423	3 462	3 460	9 734	14 978	5 708
La Perla	58 917	3 816	4 031	4 296	12 218	22 949	11 607
La Punta	3 270	143	167	208	576	1 233	943
Ventanilla	385 596	43 412	44 334	42 848	101 587	127 536	25 879
Mi Perú	60 977	6 640	6 891	7 251	17 015	19 691	3 489

Fuente: Compendio Estadístico Provincia Constitucional del Callao 2017 / INEI 2017

Por otra parte, observamos que Ventanilla es el segundo distrito de la provincia del Callao que cuenta con más habitantes.

Asimismo y centrándonos en la población objetivo para este estudio, es decir en la población joven de Ventanilla, analizaremos el gráfico N°6 sobre la situación de aquellos que ni estudian ni trabajan y su composición por género.

Grafico N°6: Provincia Constitucional del Callao: población de 15 a 29 años de edad que ni estudia ni trabaja por sexo, según distritos (%)

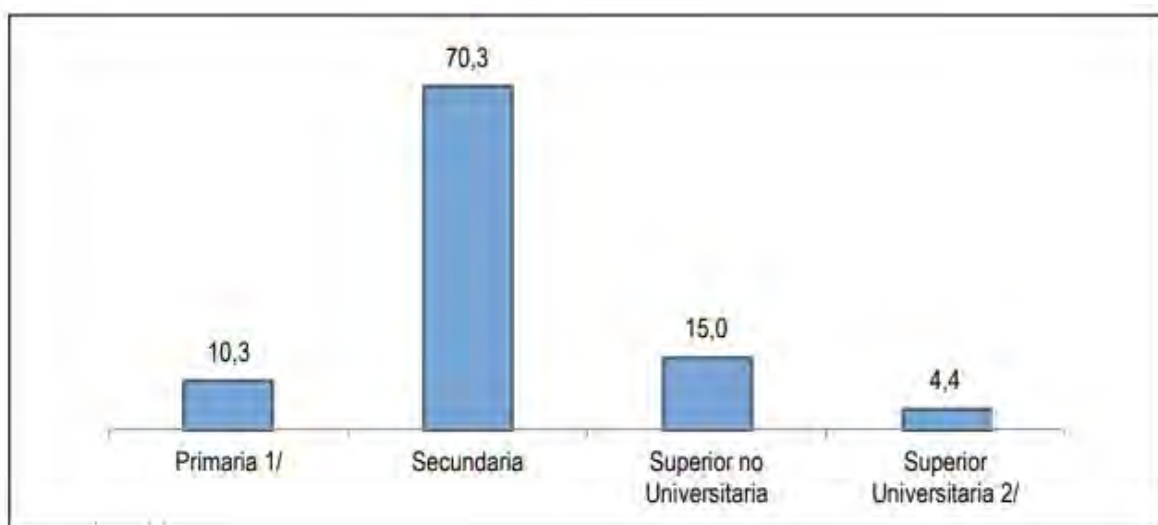


Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI - Sistema de Focalización de Hogares - SISFOH.

Según datos de INEI:

Tenemos, que del total de la población joven de Ventanilla de las edades de 15 a 29 años de edad, el 20% de ellos están en la condición de que no estudian ni trabajan. Y de este total el 87.8% son mujeres y 12.2% son hombres. Lo que evidencia una clara y marcada distancia en cuanto a la situación de cada género. (INEI, Crecimiento Económico , Población, Características sociales, Seguridad ciudadana en la Provincia Constitucional del Callao , 2016)

Gráfico N°7: Provincia Constitucional del Callao: población de 15 a 29 años de edad que ni estudia ni trabaja por nivel educativo alcanzado (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI - Sistema de Focalización de Hogares - SISFOH.

Así observamos, que de toda la población NINI de 15 a 29 años de edad de la provincia del Callao en donde se incluye muy significativamente los jóvenes de Ventanilla, existe mayor ponderación para aquellos que lograron finalizar la secundaria con 70%, seguido de aquellos que siguieron carreras técnicas en institutos, en tercer lugar aquellos que solo estudiaron la primaria y finalmente y aunque parezca poco común, aquellos que lograron seguir carreras profesionales en la universidad con 4%.

De esta manera, el programa de la fundación que si bien es cierto atiende para este estudio a los jóvenes de Ventanilla, se debe considerar que muchos de ellos también provienen de diferentes puntos del Callao, los cuáles como vemos cumplen similares características. Son justamente los jóvenes que apenas culminaron la secundaria, el público objetivo prioritario de la organización.

Por otra parte y tomando como referencia un estudio ⁽¹⁰⁾ realizado por la propia institución Forge con jóvenes del distrito se obtuvo lo siguiente:

Educación e Ingresos:

- *Existe un porcentaje importante de jóvenes que aún no ha completado su educación secundaria (61%).*
- *El 9% estudia secundaria y trabaja de manera informal. Trabajan vendiendo en la calle, en limpieza, venta de comida, como moto-taxistas, atendiendo en restaurantes, vendiendo en el mercado, de cobrador o en construcción.*
- *La mayoría vive con su mamá (90%), con sus hermanos (83%) y en menor porcentaje con su papá (65%). (Forge, 2014)*

Como dato curioso, al preguntarse a los jóvenes sobre quién es el que provee o sustenta económicamente el hogar, resulta que el principal proveedor es la mamá (71%), luego el papá (61%) y en tercer lugar los hermanos (23%).

Sin embargo, a pesar de los resultados anteriores, el jefe de hogar es el papá (60%), lo que nos indicaría que Ventanilla sigue siendo una sociedad con altos rasgos machistas.

Ventajas y desventajas de vivir en Ventanilla:

Sobre las ventajas de vivir en el distrito, los jóvenes señalaron:

- *La cercanía al mar/playa (21%), los centros comerciales, estar cerca de la familia (8%), tener cerca a los mercados (7.4%), cercanía a los bancos (6%) y contar con medios de transporte (4%).*

¹⁰ Información recogida en Junio del 2014 por la propia institución con apoyo de consultores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y dirigida a 100 jóvenes del distrito de Ventanilla.

Sobre las desventajas:

- *La delincuencia (30.5%), el pandillaje (11.3%), la drogadicción (10%), la inseguridad (5%). También mencionan que está lejos de los lugares céntricos (17%).*¹¹

A manera de síntesis, aproximadamente el 55% considera que Ventanilla es un lugar inseguro para vivir. (Forge, 2014)

Ante tal situación, la necesidad de encontrar las mejores alternativas para que esta población joven se desarrolle, mejorando sus niveles de vida y de ese modo evitar que caigan en situaciones desventajosas es esencial.

4.2.3 La Organización

La fundación Forge de ese modo, cumple un papel muy importante respecto a esta problemática, trayendo consigo una propuesta atractiva sobre un futuro próspero para estos jóvenes de Ventanilla.

Forge, en la actualidad es una organización sin fines de lucro, que se encuentra situado a este año 2016 en 5 países de Latinoamérica (Argentina, Uruguay, Perú, Chile y México). Tiene por misión, el facilitar una inserción laboral de calidad a jóvenes de familias de escasos recursos bajo un programa 100% gratuito e innovador de formación y trabajo. Para tal objetivo, la institución se sustenta hoy por hoy en una red de empresas que ha venido formando con el paso de los años.

¹¹ Información recogida en Junio del 2014 por la propia institución con apoyo de consultores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y dirigida a 100 jóvenes del distrito de Ventanilla.

El centro de formación Forge Ventanilla, se encuentra situado dentro de la institución educativa Fe y Alegría N° 29 en la zona conocida como Ventanilla Alta. Esto gracias a un convenio que se estableció entre ambas instituciones para la generación de mejores oportunidades para los jóvenes de la zona.

El programa de formación y trabajo de la fundación se encuentra dividido en dos etapas.

- La primera, llamada la etapa de formación, en donde todos los jóvenes becados según el curso que hayan elegido (Logística, Ventas, Servicios gastronómicos o Asistente comercial) reciben 200 horas de capacitación técnica y humanística (Transmisión de valores para la vida y el trabajo).
- Esta etapa dura 5 meses. En donde los jóvenes asisten de lunes a jueves por dos horas diarias a sus clases en la institución.
- La segunda, llamada la etapa de Tutoría e Inserción laboral. Aquí todos los jóvenes que culminaron satisfactoriamente la primera etapa, reciben talleres semanales sobre el mundo laboral y el apoyo permanente de un tutor para que postulen a una de las empresas de la red y logren mantener su empleo en el tiempo.

De esa manera, la organización pretende ser un puente entre la situación actual y precaria de estos jóvenes y un futuro próspero que se avizora a través de un empleo formal.

4.3 Marco Legal

Forge diseña su programa alineándolo a un objetivo del desarrollo sostenible en específico, trabajo decente. Teniendo como referencia este objetivo, la organización trabaja arduamente para aportar en disminuir la brecha existente entre la disminución de la pobreza y la falta de oportunidades para salir de ella.

“Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad,

estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.⁵ (ONU, 2017)



¹² ONU – Objetivos del desarrollo sostenible al 2030
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

4.4 Investigaciones Relacionadas

A través de la web y de algunos repositorios de tesis de universidades conocidas, se pudo encontrar investigaciones que guardan mucha relación con el tema del proyecto presente, en tal sentido se organizó la información en cuadros que permitan recoger los puntos más relevantes de dichos estudios:

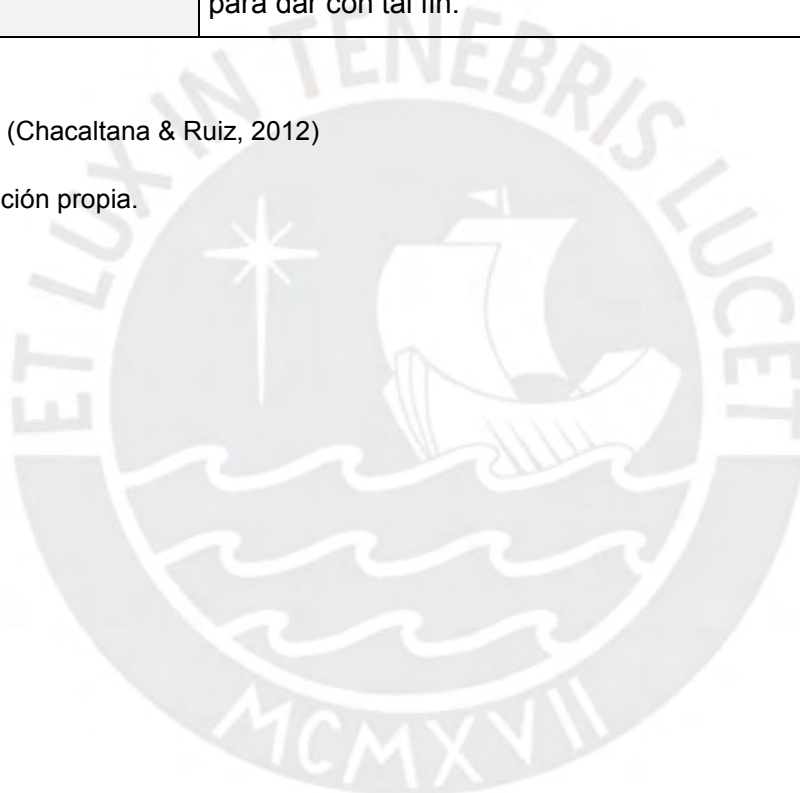
Cuadro N° 1: Investigaciones Relacionadas - El Empleo Juvenil En El Perú:

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	EL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ: DIAGNÓSTICO Y POLÍTICAS
AUTOR	Juan Chacaltana y Claudia Ruiz
AÑO DE PUBLICACIÓN	2012
APORTE	<p>Investigación realizada en la Universidad Peruana Cayetano Heredia sobre una vista panorámica de la situación del empleo juvenil en el Perú y las políticas adoptadas por los últimos gobiernos para abordarla de la mejor manera.</p> <p>Se pudo recoger a modo de conclusión de la presente investigación, que es necesario asegurar mecanismos económicos y legales para asegurar el acceso a trayectorias exitosas de empleo decente que permitan reconstruir en los jóvenes peruanos la expectativa de que a través del trabajo y el estudio es posible construirse un buen futuro en el país.</p> <p>El principal aporte de esta investigación respecto a la tesis que se viene planteando, es el valor que se le da al</p>

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	EL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ: DIAGNÓSTICO Y POLÍTICAS
AUTOR	Juan Chacaltana y Claudia Ruiz
AÑO DE PUBLICACIÓN	2012
	estudio y trabajo como factores determinantes para el éxito profesional de un joven, sumado a ello e permite conocer que es necesario además de estos factores asegurar las condiciones de materia legal y económica para dar con tal fin.

Fuente: (Chacaltana & Ruiz, 2012)

Elaboración propia.



Cuadro N° 2: Investigaciones Relacionadas – Programa ProJoven

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	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”
AUTOR	Juan Alberto Julcahuanga Domínguez
AÑO DE PUBLICACIÓN	2013
APORTE	<p>Esta investigación que se sustentó para optar el grado de Magister en Gerencia Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como fin, evaluar las estrategias del programa ProJoven para la inserción laboral de jóvenes de 16 a 24 años en la ciudad de Piura. Dentro de sus conclusiones se pudo observar cuáles son los componentes más importantes al momento de evaluar la efectiva inserción laboral juvenil. Estos son: La plana docente, la etapa de selección, el tipo o clasificación de cursos a ofrecer, los jóvenes en sí y el propio proceso o gestión de las autoridades del programa.</p> <p>El estudio aporta mucho en la investigación que se lleva a cabo debido a su cercana relación con el tema que se viene realizando. Al atender la misma problemática del desempleo juvenil, uno de los principales aportes es que de manera específica dicha investigación lista aquellos componentes que identificaron tienen influencia directa en la inserción de los jóvenes de su programa, lo que permitirá contrarrestar al final de esta investigación que tan parecido resultan las conclusiones.</p>

Fuente: (Julcahuanga, 2013)

Elaboración propia.

Cuadro N°3: Investigaciones Relacionadas - Jóvenes a la obra

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	“EL PROCESO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL JÓVENES A LA OBRA”
AUTOR	Ángel Fabián Reto Quintanilla
AÑO DE PUBLICACIÓN	2016
APORTE	<p>Tesis presentada para la obtención del grado de Magíster en Gestión Pública por la Universidad del Pacífico. Esta investigación tiene por objetivo conocer el proceso de funcionamiento del programa nacional de empleo juvenil: "Jóvenes a la Obra".</p> <p>Si bien esta investigación no conduce a identificar factores para la inserción laboral, si aporta aspectos referidos a la gestión de los procesos del programa, como base para la obtención de mejores resultados. Como Hallazgos de este estudio se encontró que los directivos del programa no permanecían mucho tiempo en sus cargos. Esta alta rotación de directivos perjudicó en gran medida los resultados esperados, por los variantes estilos de gestión que se venían adoptando. Esto servirá a mi investigación para las futuras recomendaciones sobre la permanencia de los cargos directivos de la organización.</p>

(Reto)

Elaboración propia.

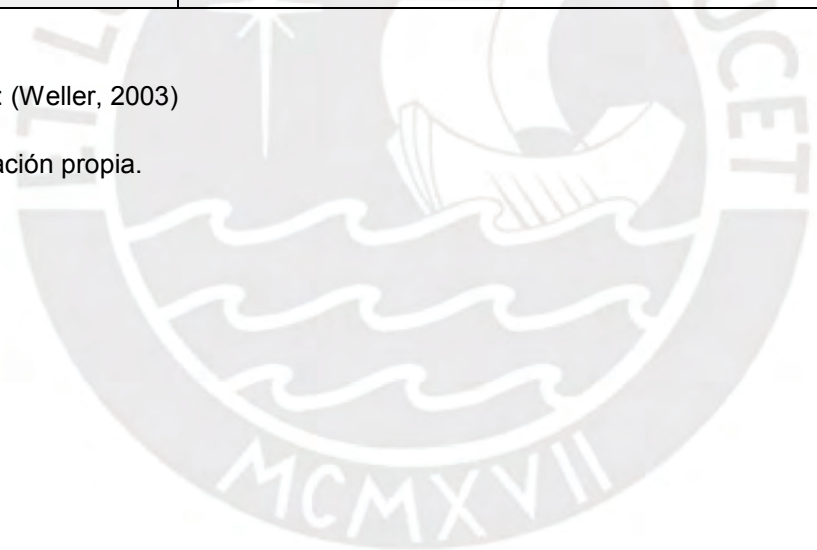
Cuadro N°4: Investigaciones Relacionadas – La Problemática Inserción Laboral Juvenil

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	LA PROBLEMÁTICA INSERCIÓN LABORAL DE LOS Y LAS JÓVENES
AUTOR	Jürgen Weller - CEPAL
AÑO DE PUBLICACIÓN	2003
APORTE	<p>El señor Jürgen Weller como miembro Oficial de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL. Publica esta investigación en Santiago de Chile el 2003, en donde a grandes rasgos pretende dar a conocer las principales características de la inserción laboral de los y las jóvenes de Latinoamérica. Señala que debido al aumento del desempleo a fines de la década del noventa, a niveles que superaron aquellos de la crisis de la deuda externa a inicios de los años ochenta, el aumento de la informalidad y de la precariedad de la estructura ocupacional, fueron los causantes del cambio en las características de la inserción laboral de los y las jóvenes de este siglo. Es así, que desde entonces, para nuestro país primó los emprendimientos pero que en su mayoría informales generados por esta situación de la falta de empleo. La conclusión que se recoge de tal investigación sobre la problemática de la inserción laboral juvenil, es la siguiente: La alta tasa de desempleo juvenil se explica principalmente por la concentración de los buscadores de empleo por primera vez entre los grupos etarios más jóvenes y por</p>

	<p>una mayor rotación laboral de los y las jóvenes entre el empleo y el desempleo. Estas características transforman el desempleo juvenil alto en términos relativos, como una situación común en todo el mundo. De esta manera y llevándolo al tema que se investiga, se coincide con el autor de la anterior investigación, acerca de los causantes del desempleo y la explicación del surgimiento de los emprendimientos como respuesta a esa situación. Aporta mucho a nuestra investigación conocer cómo y desde cuando se inició esta problemática o mejor dicho en que momentos fueron más alarmantes esas cifras que llevaron a la generación del autoempleo por parte de la población joven.</p>
--	---

Fuente: (Weller, 2003)

Elaboración propia.



Cuadro N°5: Investigaciones Relacionadas – La Inadecuación Ocupacional De Los Profesionales Con Educación Superior En Perú

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	LA INADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES CON EDUCACIÓN SUPERIOR EN PERÚ
AUTOR	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú
AÑO DE PUBLICACIÓN	2014
APORTE	<p>Dicha investigación planteada por el propio Ministerio de Trabajo, tuvo como objetivo el determinar los niveles de adecuación ocupacional de los trabajadores con educación superior completa. Para tal fin se establecieron dos objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los factores determinantes de la inadecuación ocupacional en los trabajadores con educación superior completa. 2. Estimar el efecto que tiene la inadecuación ocupacional en los ingresos o retornos económicos del grupo de análisis. <p>Al final de dicha investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones que permitirán tener un mejor panorama acerca de la formalización del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Existen elevados y persistentes niveles de inadecuación ocupacional de los profesionales con educación superior entre los años 2008-2013. Además, predomina los niveles de subutilización con respecto a los de sobreutilización.</i> • <i>Las características de las empresas son factores</i>

	<p><i>que influyen en la condición de estar inadecuadamente utilizado. Así, la formalidad en la empresa es un factor que resulta importante para que el profesional deje de estar subutilizado.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Existe una relación indirecta muy significativa entre la calidad de empleo y la subutilización.</i> <p>Por consiguiente, el conocer otras respuestas respecto al tema de la inadecuación ocupacional aporta mucho al tema que se investiga pues pone en contexto la situación de aquellos jóvenes que ya teniendo el trabajo renuncian y/o simplemente no se sienten identificados con la empresa por la falta de calidad de los mismos al no estar adecuadamente empleados lo que permite anticipar medidas para evitar que los jóvenes lleguen a ese tipo de empresas y/o filtrar a aquellas empresas que si cumplan ciertos estándares para su recomendación al programa analizado.</p>
--	---

Fuente: (La Inadecuación Ocupacional De Los Profesionales Con Educación Superior En Perú, 2014)

Elaboración propia.

Cuadro N°6: Investigaciones Relacionadas - Las Oportunidades De Los Jóvenes Pobres En El Perú

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	LAS OPORTUNIDADES DE LOS JÓVENES POBRES EN EL PERÚ
AUTOR	HUGO ÑOPO - GRADE
AÑO DE PUBLICACIÓN	JUNIO 2018
APORTE	<p>Hugo Ñopo, investigador principal de GRADE, comparte en esta su investigación, algunos hallazgos sobre la realidad desalentadora en el que viven miles de jóvenes pobres del Perú.</p> <p>Dentro de su investigación señala que actualmente en el Perú existen 8 500 000 jóvenes en edades de 15 a 24 años de edad, eso constituye la cuarta parte de toda nuestra población y de donde el 29% de ese número son mujeres NINIS (Ni estudian, Ni trabajan) superando al 13% de hombres en esa misma condición.</p> <p>Este aporte del investigador tiene mucha relación con lo que se viene investigando en esta tesis, e incluso ofrece mucha data para poder ser contrastada con otros autores y/o sumar a la tesis que se desarrolla.</p>

Fuente: (ÑOPO, 2018)

Elaboración propia.

4.5 Conceptos Claves

Para continuar con el presente proyecto de investigación necesitamos conocer sobre que teorías se fundamenta nuestro trabajo. Por ello, en este apartado desarrollaremos uno a uno los siguientes conceptos: Inserción laboral juvenil, ninis, capacitación laboral juvenil, Los jóvenes de escasos recursos en el Perú y la cohesión social, que otorgarán un mejor entendimiento sobre lo que se pretende alcanzar con este estudio.

4.5.1 Características de la inserción laboral juvenil:

Según Jürgen Weller¹³ (La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos Jürgen Weller) en su artículo sobre la inserción laboral de los jóvenes en Latinoamérica, señala que existen una serie de tensiones entre los propios jóvenes y el mercado laboral que ha obstaculizado de manera determinante en la adecuada inserción laboral juvenil:

Primera tensión:

Los jóvenes de este tiempo, poseen mayores niveles de educación formal que las anteriores generaciones sin embargo son las que enfrentan mayores dificultades para acceder a un empleo. Para el autor la causa fundamental radica en la debilidad de la demanda agregada, que ha ocasionado sectores de baja productividad. Con ello entendemos que Weller relaciona este problema con un tema netamente macroeconómico. Asimismo los sistemas de educación y formación para el trabajo se han mostrado débiles al momento de lograr esta inserción con dicha realidad dada.

¹³ Jürgen Weller - La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos

/ artículo sobre la inserción laboral de los jóvenes en Latinoamérica

Segunda tensión:

Existe aún, una alta expectativa por parte de los jóvenes en la valoración de obtener un empleo, sin embargo esas expectativas se pierden en el camino a medida que viven una realidad distinta a lo que imaginaron. Condiciones como los bajos ingresos, malos tratos, amenazas de despido, poca o nula acumulación de habilidades y conocimientos, acosos sexuales, etc. Son condiciones que no estimulan a aprovechar el potencial que promete el trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes, generando una mala experiencia y un mal mensaje de entrada a un joven que intenta integrarse al mundo de los ocupados. (Weller, 2006, págs. 2-3)

Tercera tensión:

Muy estrechamente relacionada con la anterior tensión, existen todavía marcadas contradicciones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de insertarse en el mercado laboral y la realidad que vive en él.

Las expectativas según el propio autor, se centran en la mejoría del bienestar material individual y de la familia paterna, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, la posibilidad de contribuir al desarrollo de su país y otras.

Un punto importante que se menciona es el cambio de roles de género, ha incrementado esta tensión, debido a que cada vez son más las mujeres jóvenes que intentan aprovechar y desarrollar su potencial para alcanzar una mayor autonomía e independización de los tareas tradicionales relacionados con el hogar. Más aún, para muchos jóvenes todavía, la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace solo parcialmente. Un elemento clave de las frustraciones que esto crea son los bajos ingresos laborales.

Cuarta tensión:

Para la mayoría jóvenes en estos momentos, el mercado laboral no es un lugar que esté ofreciendo oportunidades múltiples y dinámicas, sino uno que obstaculiza las trayectorias ascendentes y las relaciones laborales estables, lo

que unido al debilitamiento de los sistemas de protección social en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta al desarrollo de la personalidad de los jóvenes y su inclusión social. (Weller, 2006, págs. 4-5)

Quinta tensión:

El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo requiere generalmente un plazo largo, en particular para alcanzar altos niveles educativos. Sin embargo, muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los empujan a desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo disponible para generar ingresos laborales indispensables para su hogar. Mientras que para los jóvenes provenientes de hogares pobres esta tensión se hace patente a temprana edad, para otros el choque entre las aspiraciones de largo plazo y las urgencias de corto plazo surge con las responsabilidades que conlleva una familia propia. En estos casos, la tensión entre las aspiraciones y la realidad laboral a menudo se “resuelve” traspasando aquellas a la generación siguiente, de manera que los sacrificios del corto plazo deben facilitar que estas aspiraciones se cumplan para los hijos.

Sexta tensión:

Las mujeres jóvenes están mostrando un interés creciente por alcanzar su propia autonomía, para lo cual el empleo desempeña un papel clave, pero se enfrentan a problemas especiales de inserción laboral. Aunque esta situación es especialmente grave respecto de las mujeres con bajos niveles educativos, para las que existen muy pocas oportunidades de empleo productivo, las jóvenes presentan indicadores laborales desfavorables en comparación con los jóvenes de similares grupos de edad en todos los niveles educativos.

En consecuencia, y a pesar de sus niveles más altos de educación formal, también en el promedio del conjunto de las mujeres jóvenes, los indicadores de

inserción laboral son inferiores a los de los hombres (CEPAL, 2004, pp. 167-171).

Séptima tensión:

La creciente importancia de la combinación del trabajo con los estudios puede generar tensiones negativas, al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas, al abrir el acceso a oportunidades de otro modo negadas. De todas maneras, la importancia cada vez mayor del “aprendizaje continuo” puede implicar una tensión duradera a lo largo de la vida laboral, con efectos potencialmente negativos para el tiempo de libre disposición y la vida familiar y social, especialmente en los países latinoamericanos, con sus largas jornadas laborales.

Octava tensión:

Los jóvenes viven la tensión entre un discurso “meritocrático”, al que responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones desempeñan con frecuencia un importante papel en el acceso a empleos atractivos. La exclusión laboral de quienes no cuentan con este tipo de capital social refleja una marcada segmentación intrageneracional, que se está profundizando en muchos países debido a crecientes diferencias en la calidad de la educación a la que tienen acceso jóvenes de diferente estatus socioeconómico. (Weller, 2006, págs. 6-7)

Novena tensión:

El mercado exige, entre otros requisitos, experiencia laboral; sin embargo, muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez se encuentran con que, por una parte, les es sumamente difícil acumular experiencia y, por otra, el mercado no reconoce la experiencia adquirida en ocupaciones a las que pueden acceder los jóvenes de bajo nivel educativo. A este grupo, por lo tanto, le resulta casi imposible emprender una trayectoria laboral ascendente.

Décima tensión:

Los jóvenes muestran un interés cada vez mayor en la independencia laboral y el emprendimiento y en un discurso que estimula esta orientación, planteándola entre otras, como una alternativa de trabajo frente a una baja generación de empleo asalariado. Sin embargo, existen considerables obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito y otros), además de un alto riesgo de fracaso, en circunstancias de que, salvo pocas excepciones, no se han creado aún las instituciones necesarias para apoyar a los jóvenes en emprendimientos de este tipo y mucho menos en el caso de un fracaso.

Asimismo, las situaciones de crisis o de bajo crecimiento económico, que limitan la generación de empleo asalariado, restringen también las oportunidades de creación y expansión de nuevas empresas.

Undécima tensión:

Los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras que el mercado valora la experiencia laboral más de lo que a los jóvenes les parece justo, y no acepta ciertas expresiones subculturales que podrían afectar la imagen de las empresas ante sus clientes y, por ende, sus resultados económicos. (Weller, 2006, pág. 8)

Tales tensiones citadas por el autor pretenden dar a entender situaciones y condiciones que no han estado permitiendo la vinculación entre lo laboral y lo social. Se ha visualizado muchas contradicciones entre lo que se espera del mercado y las propias aspiraciones tanto individuales como colectivas sobre una realidad social y económica que no ha logrado todavía facilitar esa transición.

“No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos. Los retos que enfrentan los jóvenes de diferente género y características educativas, socioeconómicas, culturales, étnicas y otras, difieren ostensiblemente, de manera que es preciso encontrar respuestas adecuadas para diferentes necesidades específicas. Además, se necesita una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.” (Weller, La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos , 2006)

Por otro lado, Pablo Molina, en su artículo sobre la juventud y la inserción laboral señala que nuestra generación de ahora creció en un contexto político-económico y socio-laboral distinto al que existía en anteriores décadas. Por lo que las expectativas de los jóvenes acerca del trabajo, señaladas por Weller, cobran hoy en día otro sentido.

“Aun persistiendo, la idea que había sido aceptada como verdad indiscutida por mucho tiempo y múltiples actores sociales: una buena educación garantiza la obtención de un buen trabajo, está siendo puesta en duda a partir de los indicadores actuales de empleo, inserción y trayectorias laborales. Y estos cuestionamientos circulan con cierta legitimidad, particularmente entre los jóvenes. A partir de sus experiencias cotidianas ellos perciben que la movilidad social ascendente, característica distintiva de la sociedad argentina del siglo pasado, ya no depende ni está garantizada por una mayor formación.” Los jóvenes NiNis.¹⁴ (Mg Molina Derteano & Sanguinetti, 2009, pág. 3)

El término NiNis hoy en día, es empleado para referirse a aquellos jóvenes que ni estudian ni trabajan. Esto a su vez ya ha sido aceptado por la totalidad de instituciones para el desarrollo.

En un estudio reciente (2016) del Banco Mundial sobre “NiNis en América Latina”, donde intervino el prestigioso economista Rafael de Hoyos, se señala que América Latina alberga a más de 20 millones de ninis. Esto significa que 1

de cada 5 jóvenes de 15 a 24 años de edad en nuestro continente ni estudian ni trabajan y se encuentran en la búsqueda de oportunidades.

La acumulación de capital humano en toda la población no sólo estimulará el crecimiento económico en general, sino que también dará forma a la futura distribución del ingreso y generará oportunidades para que los hogares de bajos ingresos mejoren su situación. Pero también ocurre lo contrario: cuando una parte importante de la población no acumula capital humano, puede obstaculizar el crecimiento económico del país y la reducción de la pobreza. Los jóvenes que abandonan la escuela y dejan de acumular capital humano tendrán salarios más bajos y peores perspectivas de empleo, patrones que pueden arruinar toda su vida laboral (De Hoyos, Rogers , & Székely, 2016, pág. 5)

¹⁴ Afip. Mg Pablo Molina Derteano - Jóvenes e Inserción Socio-Laboral. La Mirada En El Espejo. Lecciones, Tensiones Y Desafíos En Base A La Experiencia Del Proyecto De Inserción Laboral Juvenil.

La importancia que debe darse a esta problemática es decisiva para el bienestar futuro de cada nación, debido a que ataca al corazón o motor de cada país que es su gente, y más en especial sus jóvenes.

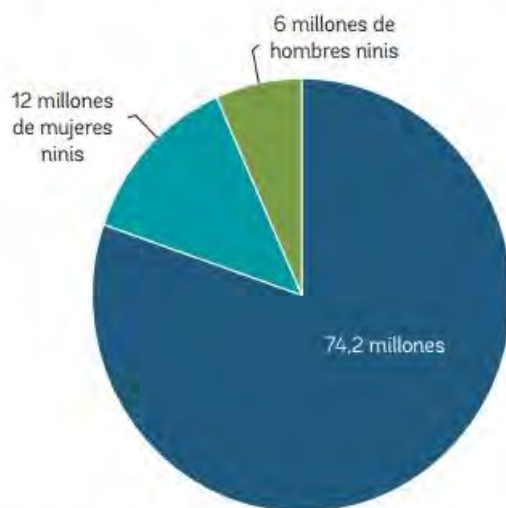
Otros autores recogen los efectos negativos que traen consigo la situación de los ninis y lo relacionan con el incremento de la desigualdad en la población:

“El efecto adverso de los ninis en los ingresos no sólo reduce el producto total de la economía debido a una menor productividad laboral (el motor del crecimiento). También obstaculiza la igualdad. Una incidencia de ninis más alta en los hogares pobres y vulnerables exacerba las desigualdades existentes, obstruye la movilidad social y la reducción de la pobreza a largo plazo” (BM, 2016)

Asimismo los jóvenes que se encuentran atrapados en esta clasificación se encuentran más propensos a delinquir, lo que ocasiona otro problema. Más aún cabe la aclaración que los jóvenes ninis no son aquella figura que la prensa televisiva y periodística de algunos países ha transmitido, intentando reflejar jóvenes “vagos” y ociosos” que no quieren trabajar, ni estudiar. Ese concepto no pertenece a esta categoría que estamos abordando. Sino por el contrario, son jóvenes que en contra de su voluntad se encuentran en esa situación y por ende se encuentran de manera activa en búsqueda de estas oportunidades.

Gráfico N°5: Distribución de ninis - 2010

Gráfico 3.1 Número de ninis en América Latina en 2010, por sexo, del total de la población joven (de 15 a 24 años de edad)



Fuente: De Hoyos, Rogers y Popova, 2015.

El gráfico anterior muestra la distribución de ninis según el sexo en América Latina en el periodo del 2010, en donde existían más 18 millones de ninis, 2 millones menos que ahora.

En aquel entonces de los más de 92 millones de jóvenes comprendidos entre los 15 y 24 años de edad, aproximadamente el 20% de ellos formaban parte de los ninis. De esta data, según el estudio del Banco Mundial analizaremos a mayor profundidad quienes son realmente estos 18 millones de jóvenes:

Género y actividad: De los 18 millones de ninis en la región, 12 millones son mujeres. Dos tercios de ellas siguen viviendo con sus padres y no están buscando trabajo. El resto, han formado un nuevo hogar y ya tienen hijos, y en la mayoría de los casos no están buscando empleo. Los hombres constituyen sólo una tercera parte del segmento de población nini, casi todos ellos siguen viviendo con sus padres y cerca de la mitad está buscando trabajo activamente. Estos patrones contrastan con la imagen de los ninis que

suelen mostrar los medios de comunicación como hombres jóvenes ociosos involucrados en la delincuencia y la violencia.

País: La proporción de ninis varía mucho entre los distintos países de América Latina, representando desde el 10,9% de los jóvenes en Perú, hasta más del 25% en Honduras y El Salvador. Las cifras absolutas más altas de ninis se encuentran en Brasil, Colombia y México, principalmente porque estos países tienen las poblaciones más grandes de la región.

Comparación entre las zonas rurales y las urbanas: Como proporción de la población, la prevalencia de ninis es más alta en las zonas rurales, representando el 21% de los jóvenes versus el 17% en las zonas urbanas. Sin embargo, si se tiene en cuenta el alto índice de urbanización de la región, la gran mayoría de los ninis—cerca de 13 millones del total de 18 millones—viven en ciudades.

Nivel de educación: El nivel de escolaridad de los ninis es bastante bajo, lo cual no es ninguna sorpresa. En 2010, más del 25% de ellos no había terminado la escuela primaria, mientras que otro 43% había terminado la primaria pero no la secundaria.

En el Perú:

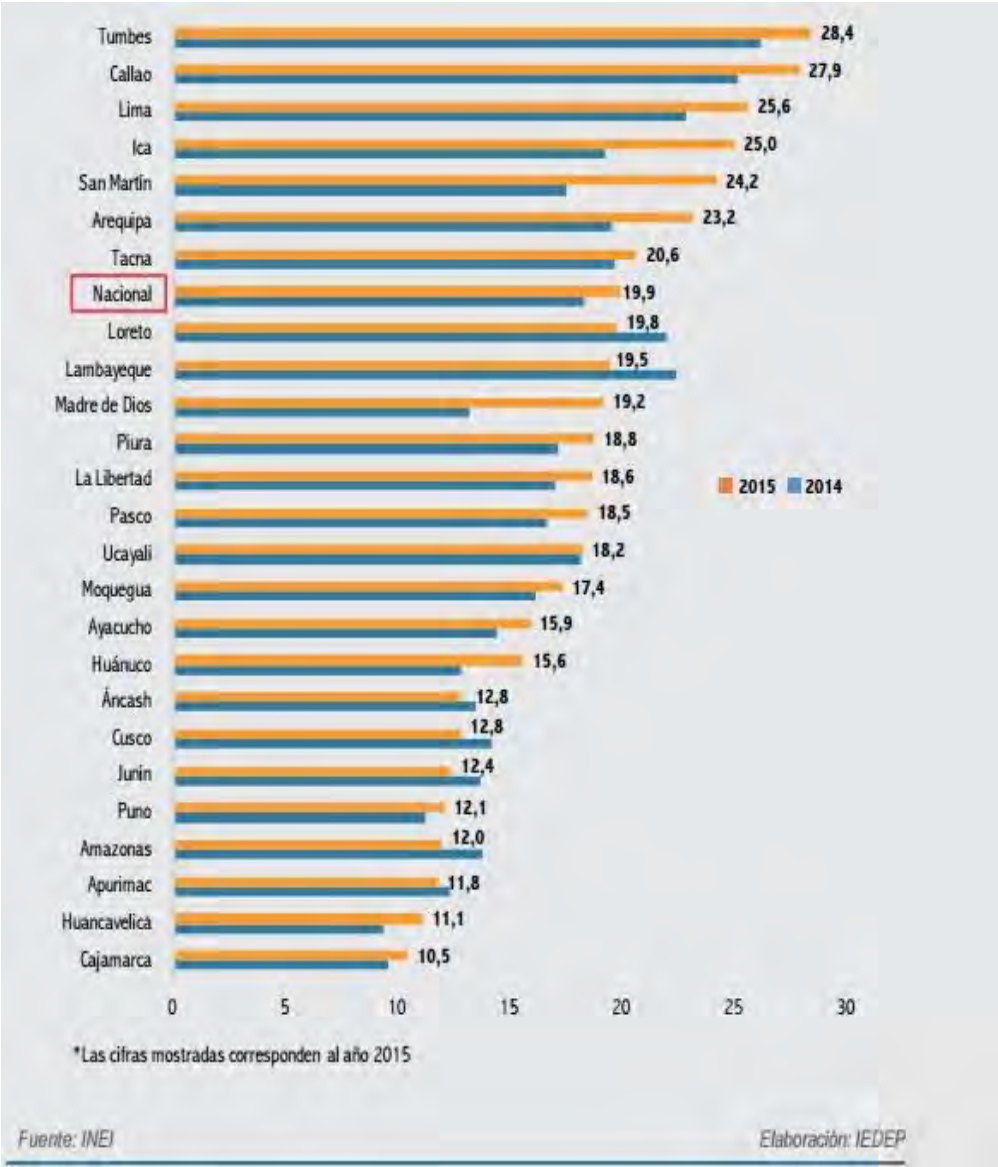
Nuestro país como acabamos de revisar no es ajeno a esta situación con nuestros jóvenes. Según Cesar Peñaranda, director ejecutivo del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial de la Cámara de Comercio – Análisis sobre los ninis en el Perú. Octubre 2016.

En nuestro país existen más de 1 millón 30 mil jóvenes que ni trabajan, ni estudian, lo cual representa coincidentemente con el 20% de la población joven de 15 a 24 años del país.

En ese sentido, este millón y algo más de jóvenes peruanos en búsqueda de oportunidades se sitúan principalmente en las regiones de Tumbes (28.4%), Callao (27.9%), Lima (25.6%), Ica (25.0%), San Martín (24.2%), Arequipa (23.2%) y Tacna (20.6%). Lo que de alguna manera justifica la intervención de la fundación Forge en Ventanilla como distrito del Callao. (Peñaranda, 2017)

De igual forma como resultó en América Latina, la mayor incidencia de ninis en Perú lo conforman las mujeres con 57.6% frente a los varones con 42.4%. Asimismo, el 46,0% de los ninis mujer y el 55,2% de los ninis hombres tienen secundaria completa.

Grafico N°6: Ninis por departamento 2014 - 2015 (Como % de la población entre 15 y 24 años)



¿Qué podemos hacer con los NiNis?

Retornando al estudio del Banco Mundial, y para cerrar este apartado se concluye en plantear dos alternativas o dos conjuntos principales de políticas que buscan reducir la proporción de ninis en la población:

- 1. Por un lado, evitar el abandono escolar de los jóvenes, es decir, reducir el flujo de nuevos ninis.
- 2. Insertar a los jóvenes que ya son ninis al mercado laboral y de ese modo aminorar el número de jóvenes sin falta de oportunidades.

4.5.2 La formación laboral en jóvenes de escasos recursos

La capacitación laboral juvenil en nuestro país como en toda Latinoamérica y el mundo, juega un rol fundamental, debido a que permite acumular un mayor y mejor capital humano a través de las relaciones, conocimientos y habilidades que se generan en dicho proceso formativo.

Ahora bien, para que este tipo de capacitaciones logre un fin esperado en cada sociedad, se debe alinear la oferta de tipos de programas formativos con la necesidad del mercado laboral vigente, siendo esa la manera más concreta en el que ambos actores se beneficien y cumplan objetivos en el trayecto.

Nuestro país no ha sido ajeno a esta realidad; ejemplos como el programa “Projoven”, “Jóvenes a la Obra”, demuestran la intención del Estado por atender a la población joven y asimismo fomentar la capacitación laboral juvenil, para un mejor desarrollo en la vida laboral de cada joven que le permita aspirar a mejores condiciones e ingresos y con ello elevar su bienestar.

Definitivamente la capacitación para el trabajo incrementa la empleabilidad de los jóvenes dentro del mercado laboral, más aún existen grupos que pese haberse capacitado no logran insertarse a un empleo formal, razón por la cual se trabaja en este estudio de caso.

Otro factor importante a considerar es que no basta con que un joven reciba alguna capacitación laboral, sino que esto, vaya acompañado de haber culminado su educación secundaria, lo que acelera las posibilidades de su inserción.

Tal y como lo señalan:

Lo que interesa resaltar es que la capacitación para el trabajo, dada la educación básica, contribuye de manera importante a mejorar los ingresos de los jóvenes. En particular, son considerables los retornos que pueden obtener los jóvenes si siguen cursos de capacitación en Institutos Superiores Tecnológicos (ISTs) o en Centros de Formación Sectorial (CFS). Del mismo modo, es importante notar que la capacitación en la empresa (adicional a la adquisición de experiencia laboral) contribuye en un 53 por ciento a la mejora en los ingresos de los jóvenes. En cambio, los retornos a la capacitación en universidades son nulos. En suma, las inversiones en capacitación tienen claros efectos positivos sobre los ingresos y posibilidades de desarrollo de los jóvenes que consiguen empleo en el mercado de trabajo. La oferta de instituciones de capacitación, aunque no asegura mayor empleabilidad a todos los jóvenes, especialmente a los pobres, brinda a los individuos mayor capacidad para desenvolverse en el mercado laboral. (Saavedra & Chacaltana, 2000, pág. 64)

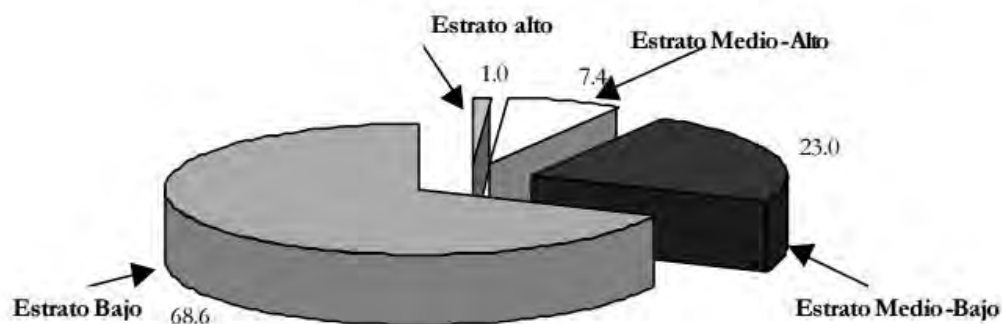
Si bien es cierto que los programas más conocidos referidos a este tema son los impulsados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, existen otras instituciones, como las Organizaciones no Gubernamentales (ONGs) y fundaciones que cuentan con programas similares y hasta un tanto más efectivos, por lo que urge por parte del gobierno elaborar, para empezar, un mapeo de todas estas organizaciones que atienden esta problemática y generar espacios de diálogo que permita establecer acuerdos que facilite la adecuada complementariedad de los variados programas que se ofrecen sobre la empleabilidad.

Por otro lado, según el mismo estudio, gran parte de todos los programas que ofrecen las ONG no logran un mayor alcance en la población debido principalmente al reducido presupuesto con el que cuentan. Sin embargo, algo que sí podemos destacar en estas organizaciones, es el nivel de focalización que tienen para llegar a aquellas poblaciones que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad más notorias.

En el siguiente gráfico, por ejemplo podemos observar que el 69% de los usuarios de los programas de las ONGs proviene del estrato más bajo de ingresos y un 23% adicional proviene de los estratos medio-bajos. Tan solo el 7.4 % de los usuarios de estos programas proviene de los estratos medio-altos y el 1 % del estrato alto. Esto demuestra que las ONGs son exitosas en focalizar eficientemente a su población.



Grafico N°7: Perú Urbano: distribución porcentual de los usuarios de programas de ONGs por estrato social.



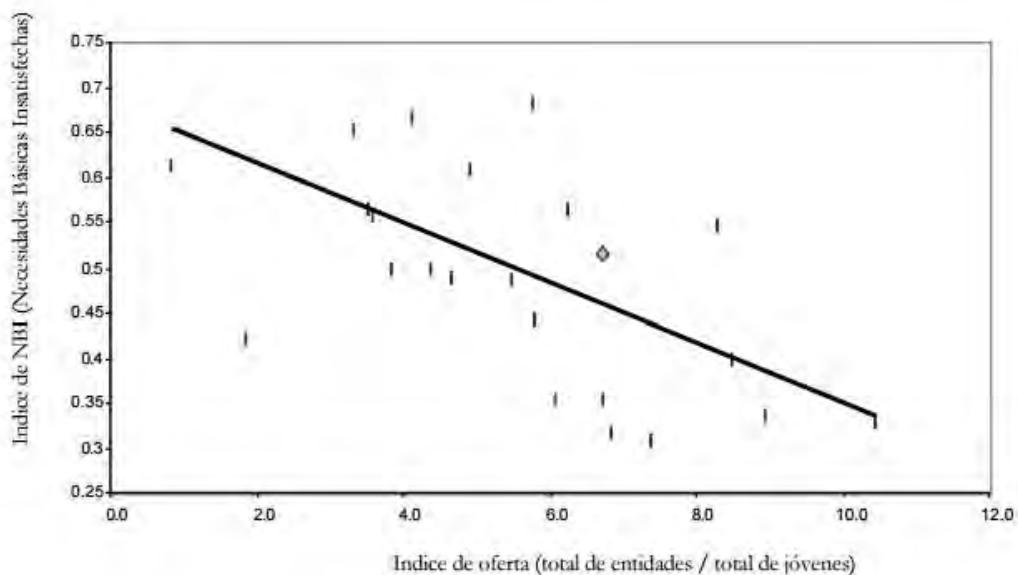
Fuente: Jaime Saavedra y Juan Chacaltana / Los jóvenes pobres y la capacitación en Perú – 2000.

4.5.3 Jóvenes en situación de vulnerabilidad y la cohesión social

Recogiendo el análisis de Jaime Saavedra y Juan Chacaltana, hallamos información muy interesante, en donde se relaciona la oferta de entidades de capacitación (CEO, ONG, Fundaciones, programas del gobierno, Senati, etc.) con el nivel de pobreza de la zona de influencia.

Dando a conocer un valioso resultado que podrá ser utilizado y aplicado para decisiones futuras.

Grafico N°8: Relación entre la oferta relativa de entidades de capacitación y el índice de pobreza



Fuente: Jaime Saavedra y Juan Chacaltana / Los jóvenes pobres y la capacitación en Perú – 2000.

De esta manera, se evidencia la relación inversa que existe entre la oferta relativa de organizaciones que tienen programas de capacitación para el trabajo y los niveles de pobreza para una población determinada. Esto significa que a mayores entidades de capacitación sobre un territorio, menores serán las tasas de pobreza del mismo. Argumento suficiente para considerarlo en el desarrollo territorial de las sociedades.

4.5.4 Cohesión Social:

El término proviene del latín cohaesum, que es entendida como la acción y efecto de adherirse. Sin embargo para la sociología el término “cohesión” viene a entenderse como el sentido de pertenencia a un espacio común.

Esto quiere decir, que para que una sociedad sea igualitaria y justa requerirá a su vez de un elevado grado de cohesión social. Pero por el contrario, si dentro de la sociedad existe una marcada desigualdad por ende no existirá la cohesión social y la gente vivirá enfrentada.

El concepto de cohesión social suele estar muy relacionado a otros conceptos como la equidad, la inclusión social y el bienestar.

*“La cohesión social se refiere, entonces, tanto a la eficacia de los mecanismos instituidos de inclusión social como a los comportamientos y valoraciones de los sujetos que forman parte de la sociedad. Los mecanismos incluyen, entre otros, el empleo, los sistemas educacionales, la titularidad de derechos y las políticas de fomento de la equidad, el bienestar y la protección social”*¹⁶ (CEPAL, 2007)

Los programas formativos para el trabajo juvenil y asimismo la inserción laboral son simplemente los medios para llegar a un fin colectivo que es el de la integración social plena y estable.

El mundo del mercado laboral, ciertamente ha cambiado, tal y como lo señala Juan Julcahuanga¹⁷

¹⁶ Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe – CEPAL. 2007

¹⁷ Tesis de Maestría “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.

*“El mundo del trabajo, aunque ha perdido muchos de los valores que configuraron parte de su esencia durante la época de la denominada sociedad industrial, sigue teniendo una gran capacidad para estructurar la vida de las personas, **permite lograr el reconocimiento social**, ayuda a rehabilitar la autoestima perdida.” (Julcahuanga, 2013)*



5. Metodología de la investigación

5.1 Forma de investigación

Para el caso de esta investigación se optará por realizar un estudio de caso que posibilite lograr los objetivos antes planteados. Debido a que se analizará un programa de una organización en un punto en específico.

A través de esta forma de investigación, el proyecto buscará responder a una explicación sobre las interrogantes que se plantearon en un inicio.

Tal y como lo señala Teresa Tovar (en el manual de investigación en Gerencia Social. 2016. Pág.108): “Los estudios de caso posibilitan una mirada aguda y certera sobre lo que está pasando en las experiencias de gerencia social, es decir que recoge y muestra evidencias de los cuellos de botella, las potencialidades, los retos, los recursos, los actores, la cultura y sentidos comunes, la aplicación concreta de una normatividad.

De esta manera, el presente estudio de caso que se viene desarrollando busca como objetivo último, conocer los factores que están favoreciendo o limitando la adecuada inserción laboral de los jóvenes del programa formación y trabajo de la Fundación Forge como base para la cohesión social en el distrito de Ventanilla.

5.2 Naturaleza de la investigación

Teniendo en cuenta nuestras preguntas de investigación y el perfil de quien investiga, se determina que la naturaleza a emplearse es el de una **investigación de tipo mixta**, esto quiere decir que será cualitativa así como cuantitativa.

Para el caso de instrumentos cualitativos, se diseñaron y aplicaron entrevistas que los actores del programa como autoridades de la comunidad, equipo de la organización, padres de familia, empresas de la red, etc. De esta manera se buscó responder a las interrogantes respecto a los intereses de los jóvenes, a la currícula del programa y a las alianzas generadas.

Por otra parte, en cuanto a los instrumentos de tipo cuantitativo se diseñó y aplicó encuestas a los jóvenes usuarios de derecho del programa, cuyo fin fue obtener información para la variable de efectividad del programa.

5.3 Universo

La presente investigación se viene desarrollando en el distrito de Ventanilla, donde se encuentra ubicado uno de los tres centros de formación de la fundación Forge. Asimismo el estudio tomará como referencia el primer año de ejecución del proyecto. Esto significa que solo analizará el paso de la primera generación de jóvenes usuarios del programa, esto corresponde a ciento tres jóvenes egresados que iniciaron el programa en enero del 2015 y lo finalizaron en setiembre del 2016, los mismos que serán nuestra población objetivo.

5.4 Muestra

La muestra para esta investigación ha sido seleccionada por Juicio y conveniencia. Dicha muestra es significativa y no probabilística.

5.5 Fuentes de Información:

Para ello lo clasificamos de la siguiente manera:

Fuentes de información primaria:

Estas corresponden:

5.5.1 Los jóvenes (Usuarios)

Las edades de los jóvenes que el programa atiende, van desde los 17 hasta los 24 años de edad. El sexo femenino cuenta con mayoría al poseer un 64% frente al 36% de varones. Entre estos jóvenes encontramos que gran parte de ellos provienen de hogares disfuncionales y de muy escasos recursos, por lo que el venir a la fundación les genera autoestima, relaciones interpersonales y les abre una puerta de oportunidades para mejorar su situación de vida.

El características que el programa evalúa al momento de su proceso de selección, es que el joven esté en el rango de edad, haya terminado la secundaria y demuestre en la entrevista personal al actitud y deseos de salir adelante.

5.5.2 Las empresas:

Las empresas han jugado y lo continúan haciendo un papel muy importante para el futuro de estos jóvenes, obviamente en la medida que estos (los jóvenes) respondan a las necesidades mínimas exigidas por las empresas.

Para el caso de los jóvenes de Ventanilla, existen alrededor de 10 distintas empresas en donde se encuentran laborando nuestros jóvenes.

5.5.3 Equipo de la Fundación Forge:

Conformado por los siguientes:

- Directora ejecutiva de Forge Perú.
- Directora de Formación y Trabajo.
- Coordinador centro de formación Forge Surquillo.
- Coordinadora centro de formación Forge SJM.
- Coordinador centro de formación Forge Ventanilla
- Directora de empresas Forge Perú.

Fuentes de información secundaria:

- **Programa “Formación y Trabajo” – Fondation Forge:**

Forge en la actualidad, es una organización sin fines de lucro, que se encuentra situado en 5 países de Latinoamérica (Argentina, Uruguay, Perú, Chile y México). Tiene por misión, el facilitar una inserción laboral de calidad a jóvenes de familias de escasos recursos bajo un programa 100% gratuito e innovador de formación y trabajo. Para tal objetivo, la institución se sustenta hoy por hoy en una red de empresas que ha venido formando con el paso de los años.

El centro de formación Forge Ventanilla, se encuentra situado dentro de la institución educativa Fe y Alegría N° 29 en la zona conocida como Ventanilla Alta. Esto gracias a un convenio que se estableció entre ambas instituciones para la generación de mejores oportunidades para los jóvenes de la zona.

El programa de formación y trabajo de la fundación se encuentra dividido en dos etapas.

- La primera, llamada la etapa de formación, en donde todos los jóvenes becados según el curso que hayan elegido (Logística, Ventas, Servicios gastronómicos o Asistente comercial) reciben 200 horas de capacitación técnica y humanística (Transmisión de valores para la vida y el trabajo).
 - Esta etapa dura 5 meses. En donde los jóvenes asisten de lunes a jueves por dos horas diarias a sus clases en la institución.
 - La segunda, llamada la etapa de Tutoría e Inserción laboral. Aquí todos los jóvenes que culminaron satisfactoriamente la primera etapa, reciben talleres semanales sobre el mundo laboral y el apoyo permanente de un tutor para que postulen a una de las empresas de la red y logren mantener su empleo en el tiempo.
-
- Estudio previo realizado antes de la apertura de centro realizado a jóvenes de Ventanilla.
 - Investigaciones realizadas sobre la misma problemática en Perú.
 - Registros internos sobre la información de cada joven (Fichas de matrícula)
 - Guías para las entrevistas estructuradas.
 - Información consultada al sistema de gestión de la organización.
 - Informes BID recientes.

5.6 Técnicas de recolección:

Recordando nuestro tipo de enfoque metodológico, el mixto, nos queda más claro que deberemos usar de la misma manera herramientas para ambos métodos.

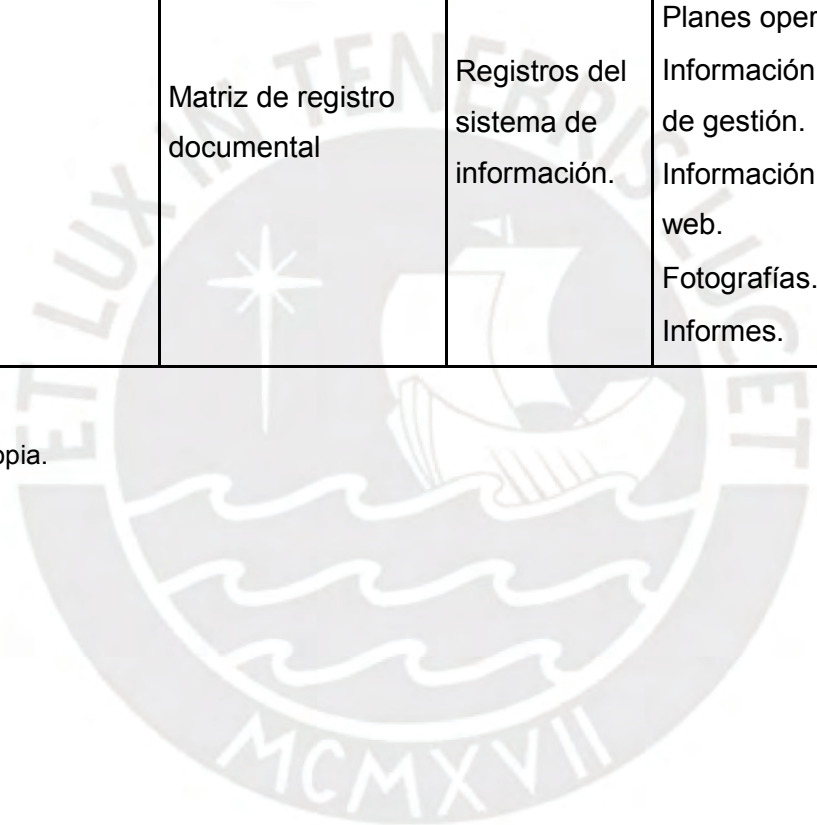
Esto significa que juntaremos técnicas como la entrevista de tipo abierta sin estructura y una encuesta bien diseñada y objetiva.

Cuadro N°7: Instrumentos y Fuentes para la investigación

Técnicas de investigación		Instrumentos	Unidad de Análisis	Fuentes
Técnicas	Tipos			
Encuesta		Cuestionario	Usuarios del programa	103 jóvenes egresados del programa.
Entrevista	Abierta	Guía de entrevista	Red de empresas	4 Representantes de red de empresas. (Alicorp, Huancahuasi, Atento, Mc Donalds)
Entrevista	Semiestructurada	Guía de entrevista	Involucrados	- 3 Autoridades de la comunidad. (Gerente de desarrollo económico local de Ventanilla. Asimismo a dos directoras de instituciones educativas reconocidas de la comunidad y de donde provienen gran parte los jóvenes del programa). - 6 Capacitadores que enseñaron en la sede de Ventanilla. - 12 Padres de familia.
Entrevista	Abierta	Guía de entrevista	Miembros de la	4 miembros: Directora ejecutiva de

			organización.	Forge Perú. Directora de empresas Forge Perú. Directora Pedagógica Forge Perú. Coordinador de sede.
Revisión documental		Matriz de registro documental	Registros del sistema de información.	Plan estratégico de la fundación. Planes operativos. Información del sistema de gestión. Información colgada en la web. Fotografías. Informes.

Elaboración propia.



Cuadro N°8: Resumen de técnicas aplicadas para la investigación presente

TÉCNICA	INSTRUMENTO	MUESTRA
103 Encuestas a jóvenes egresados del programa.	Cuestionario	103 jóvenes.
4 Entrevistas semiestructuradas a representantes de red de empresas.	Guía de entrevista	4 Representantes de red de empresas.
3 Entrevistas semiestructuradas a autoridades de la comunidad.	Guía de entrevista	3 autoridades de la comunidad.
6 Entrevistas semiestructuradas a capacitadores de sede Ventanilla.	Guía de entrevista	6 Capacitadores
12 Entrevistas semiestructuradas a padres de familia.	Guía de entrevista	12 Padres de familia.
4 Entrevistas abiertas a miembros de la fundación.	Guía de entrevista	4 miembros de la fundación.
Revisión de 6 documentos del programa.	Matriz de registro documental	6 documentos del programa.

Elaboración propia.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez finalizado el proceso de levantamiento de información y asimismo su procesamiento, se obtuvo los siguientes resultados, los mismos que serán presentados según las variables de cada objetivo de la presente investigación.

6.1 Perfil del usuario:

Cuadro N°10: Edad de los jóvenes

EDADES	Frecuencia	%
18	1	1%
19	33	32%
20	44	43%
21	16	16%
22	3	3%
23	4	4%
24	1	1%
25	1	1%
Total general	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Revisando las encuestas aplicadas a todos los jóvenes que finalizaron el programa, se observa que el 91% de ellos están en las edades de 19, 20 y 21 años, quedando un reducido grupo de aquellos que tienen 22 (3%), 23 (4%), 24 (1%), 25 (1%), 18 (1%). Lo que implicaría que si remontamos al tiempo en que tales jóvenes ingresaron al programa

(2015) y considerando la fecha y año (2017) en que se aplicaron estas encuestas; tendríamos que los grupos de edades que más se interesaron por el programa que ofrecía la fundación en aquel entonces serían los de 17, 18 y 19 años que precisamente conforman ese 91 %.

Con ello se puede analizar también que los jóvenes que más se interesan o necesitan el programa que ofrece la fundación, son aquellos que están finalizando su educación secundaria o recientemente acabaron de finalizar.

Cuadro N°11: Lugar de Nacimiento de los jóvenes

Lugar de Nacimiento	Jóvenes	%
SIN RESPUESTA	1	1%
APURIMAC	1	1%
BELLAVISTA	2	2%
BREÑA	2	2%
CALLAO	27	26%
CARMEN DE LA LEGUA	1	1%
CHICLAYO	2	2%
COLLIQUE	1	1%
EL AGUSTINO	2	2%
HUANCAYO	1	1%
HUARAL	1	1%
IQUITOS	1	1%
JESUS MARIA	3	3%
LIMA	25	24%
LORETO	1	1%
MI PERU	1	1%
PIURA	1	1%
PUCALLPA	2	2%
PUENTE PIEDRA	7	7%
SAN MIGUEL	1	1%

Lugar de Nacimiento	Jóvenes	%
SULLANA-PIURA	1	1%
TRUJILLO	1	1%
VENTANILLA	17	17%
VILLA EL SALVADOR	1	1%
Total general	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Un dato importante también era conocer el lugar de origen de los usuarios del programa.

Resultando que del total de jóvenes que formaron parte del programa de esta generación, el 88% de ellos nacieron en distritos de Lima y Callao y el 12% restante, en otras provincias como Chiclayo, Pucallpa, Iquitos, Trujillo, Apurímac, Piura y Huancayo.

Cuadro N°12: Distrito de Procedencia de los jóvenes.

<i>Distrito de Procedencia</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
ANCON	2	2%
ATE VITARTE	1	1%
BELLAVISTA	1	1%
CALLAO	1	1%
CERCADO DE LIMA	1	1%
CHINCHA	1	1%
LA MOLINA	1	1%
LOS OLIVOS	1	1%
MI PERU	22	21%
PUENTE PIEDRA	2	2%
SAN LUIS	1	1%

<i>Distrito de Procedencia</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>SAN MARTIN DE PORRES</i>	<i>1</i>	<i>1%</i>
<i>SJL</i>	<i>1</i>	<i>1%</i>
<i>VENTANILLA</i>	<i>67</i>	<i>65%</i>
<i>Total general</i>	<i>103</i>	<i>100%</i>

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Por otra parte, cuando se les preguntó a los jóvenes del programa de qué distritos procedían, es decir en donde se encontraban viviendo, se obtuvo lo siguiente: el 86% de ellos provenían de Ventanilla (Mi Perú, Ventanilla, otros centros poblados y/o AAHH). El 14% restante provenían de distritos aledaños a Ventanilla como Ancón, Puente piedra, Callao, San Martín de Porres, Lo Olivos. Y en menor cuantía de distritos alejados como San Juan de Lurigancho, Ate vitarte, La Molina, San Luis, Cercado de Lima.

Cuadro N°13: Sexo de los jóvenes

Sexo	Jóvenes	%
MUJER	57	55%
HOMBRE	46	45%
Total general	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

En cuanto al sexo de los usuarios del programa se evidenció un mayor porcentaje de mujeres con un 55 % frente al 45 % de hombres.

Cuadro N°14: Cursos Elegidos por los jóvenes

Cursos elegidos	Jóvenes	%
LOGÍSTICA	54	52%
VENTAS	24	23%
SERVICIOS GASTRONÓMICOS	25	24%
Total general	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Dentro de los cursos ofrecidos por el programa: Logística y distribución, Ventas y atención al cliente, Servicios gastronómicos y hoteleros, hubo un mayor porcentaje en la inscripción de jóvenes al curso de Logística, el mismo que busca orientar a que los jóvenes estén preparados para trabajar en puestos operativos en áreas de almacén, producción y/o distribución.

Según las entrevistas que se tuvo con representantes del equipo de la fundación, existe un hecho en las convocatorias para las aperturas de cursos en la zona norte de Lima y es que existe mayor interés por parte de los jóvenes en inscribirse en el curso de Logística, debido al rubro de empresas que se encuentran en las zonas aledañas a Ventanilla y el Callao.

Cuadro N°15: Estado Civil de los jóvenes

Estado Civil	Jóvenes	%
SOLTERO	94	91%
CASADO	2	2%
CONVIVIENTE	6	6%
SEPARADO	1	1%
Total general	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Respecto al estado civil de los jóvenes, como se podrá apreciar en el cuadro en su mayoría son soltero(a)s con 91%, seguido de convivientes con un 6%, casados con 2% y separado con un 1%.

Cuadro N°16: ¿Cómo Te Enteraste Del Programa?

	Jóvenes	%
VOLANTES - AFICHES	2	2%
REDES SOCIALES	2	2%
INSTITUCIONES	80	78%
REFERIDOS	15	15%
OTROS	3	3%
Sin respuesta	1	1%
Total general	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Otro dato importante es conocer cómo los jóvenes llegaron a Forge, o mejor dicho cómo se enteraron de esta oportunidad. Así, el 78% de ellos lo hicieron a través de instituciones, entendida por los colegios secundarios de los propios jóvenes, en donde los principales fueron los 4 colegios de Fe y Alegría ubicados en diferentes puntos de Ventanilla y otras instituciones aliadas de la fundación que fue generando en sus inicios dentro de la comunidad. Asimismo el 15% de los jóvenes que llegaron a Forge, fue a través de referidos, es decir de jóvenes que fueron recomendados por egresados del propio programa. En menor cuantía se enteraron por volantes (2%), redes sociales (2%), otros (4%).

Objetivo 1: Conocer la efectividad del programa

Variables:

- Efectividad del programa
- Acceso a empleo digno

6.2 Efectividad del programa

Durante el planteamiento de las variables de la investigación, buscamos dar un significado a cada una de ellas. En el caso particular de esta variable recurrimos a tres indicadores que responderían de gran manera cuán efectivo venía resultando el programa de la fundación Forge en la comunidad de Ventanilla al paso de un año de su implementación. Estos indicadores fueron los siguientes: % de jóvenes inscritos, % de jóvenes que finalizaron el programa, % de jóvenes que se insertaron en un empleo formal.

De esta manera y haciendo uso de los instrumentos aplicados como el cuestionario a los jóvenes y guías de entrevistas a actores directos se obtuvo que al primer año de implementado el programa en el distrito de Ventanilla luego del proceso de selección que el coordinador y equipo responsable de dicha sede llevaron a cabo, se lograron interesar 156 jóvenes para los cuatro cursos que en ese momento ofrecía la organización, quedando solo 126 inscritos (81%) o también llamados becados. De esta población de jóvenes que iniciaron el programa, lograron finalizar

103 (82% de permanencia) de los cuales al día de hoy se encuentran insertados en un empleo formal 53 lo que representa un 51% de inserción.

Cuadro N°9: Situación Actual de Empleo de los jóvenes

	Jóvenes	%
TRABAJANDO	28	27%
DESEMPLEADO (DEJÓ DE TRABAJAR)	10	10%
TRABAJANDO Y ESTUDIANDO	25	24%
SOLO ESTUDIANDO	34	33%
OTROS	6	6%
Total general	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge
Elaboración propia.

El cuadro anterior muestra lo explicado en cuanto a la inserción de los jóvenes a un puesto de trabajo formal. Dejando ver que dichos jóvenes que pasaron por el programa de la fundación Forge, al día de hoy 53 están trabajando de manera formal, es decir con beneficios cubiertos. A esto se le puede agregar que 10 jóvenes más se insertaron y por diversas razones ya no continuaron con lo que sumaría 63 los jóvenes que alcanzaron a aportar al indicador de inserción.

Cuadro N°17: Percepción de los jóvenes a la etapa de formación

EVALUACIÓN ETAPA DE FORMACIÓN	
Calificación	Frecuencia
Buena	17
Muy Buena	47
Excelente	39
Total general	103

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Dentro de las preguntas realizadas a los jóvenes en lo que respecta al programa formativo que recibieron durante su paso por Forge, fue pedirles que completen una calificación en una escala valorativa de 5 niveles desde “Muy malo” hasta “Excelente” obteniendo lo que se aprecia en el cuadro anterior:

- 47 jóvenes encuestados valoraron la etapa de formación como “Muy buena”.
- 39 jóvenes encuestados valoraron la etapa de formación como “Excelente”.
- 17 jóvenes encuestados valoraron la etapa de formación como “Buena”.

De esto, podemos ver la percepción con la que dichos jóvenes recuerdan hoy al programa de la fundación, en su etapa de formación. Esta etapa del programa duró para este grupo de jóvenes un aproximado de 10 meses, con una frecuencia de 2 veces por semana y con una duración por 2 horas y media por sesión. Asimismo con estos datos presentados sobre la valoración de los hoy ex alumnos del programa, demuestran la mirada positiva a lo que ellos relacionan con sus clases, las actividades desarrolladas como vivitas a

empresas, simulacros de entrevistas laborales con personal de empresas reconocidas, ferias laborales, jornadas de integración, proyectos comunitarios, proyectos de vida, espacios dar y recibir retroalimentación (Feedback), en pocas palabras su valoración fue dada a cómo en resumen vivieron su etapa de formación.

6.3 Acceso a Empleo Formal

La razón de ser de la fundación Forge, es el de cambiar la vida de muchos jóvenes que no cuentan con oportunidades para salir adelante y esto a través de un empleo formal.

Cumplen la figura de un puente que busca facilitar una inserción laboral de calidad, a sus jóvenes usuarios. Para esto, trabajan de la mano de empresas ya filtradas que confían en su programa de formación y en donde a su vez los jóvenes postulan a los puestos ofrecidos por dichas empresas.

Tales puestos deben cumplir ciertas características que corresponden a un empleo formal, tales como:

- Existencia de un contrato.
- Carga horaria de acuerdo a ley (8 horas)
- Beneficios para el trabajador (CTS, vacaciones pagadas, APF, etc.)
- Buen trato del empleador
- Ingresos adecuados (igual o por encima del salario mínimo vital)
- Seguro médico.

Son precisamente estos puntos los que por medio de algunos instrumentos como la encuesta y las entrevistas realizadas a los propios jóvenes y actores involucrados se pudieron evaluar si se estaban cumpliendo.

El programa formación y empleo que la fundación Forge imparte, tiene una primera etapa de formación como su nombre lo dice, en donde se realiza la capacitación en habilidades técnicas y humanísticas para el mundo laboral, esta primera etapa tuvo una duración para este grupo de jóvenes de aquel entonces de 10 meses, pasado estos primeros 10 meses y ya con los conocimientos y habilidades adquiridas, los jóvenes acceden a la segunda etapa llamada inserción laboral y tutoría en donde se pone en práctica lo aprendido y se da inicio a las postulaciones a través de una red de empresas que la propia fundación se encarga de mantener en constante crecimiento buscando con ello conseguir mayores posibilidades de empleo para más jóvenes del programa. Esta segunda y última etapa tuvo una duración en ese entonces también de 10 meses. Finalizando ambas etapas los jóvenes se gradúan y pasan a formar parte de la red de egresados.

Cuadro N°18: Número de Postulaciones a empresas por parte de los jóvenes

¿Postulaste a alguna empresa cuándo te encontrabas en el programa?		
Calificación	Frecuencia	%
SI	73	71%
NO	30	29%
Total	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

En el cuadro anterior se recogió una pregunta acerca de si los jóvenes lograron o no **postular** a una empresa cuando pasaron a su segunda etapa de Tutoría, obteniendo lo siguiente:

Del total de jóvenes del programa el 71% (73) mencionaron que sí lograron postular por lo menos una vez a una empresa y el 29% (30) no lo hicieron por diversas razones que se explicarán en el siguiente cuadro.

Cuadro N°19: Motivos por los que No postularon los jóvenes a una empresa

Motivos por los que no postuló a una empresa.		
Calificación	Frecuencia	%
Falta de confianza	6	20%
Por tema de edad	8	27%
No iba con lo que quería	5	17%
No había empresas	4	13%
Otros	7	23%
Total general	30	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

De este grupo de jóvenes que no lograron postular a alguna empresa (30) mientras estuvieron en el programa de la fundación, la mayor parte de ellos (27%) fue según respondieron por temas de edad, es decir no completaron para ese entonces la mayoría de edad. Por otro lado otro grupo de ellos (20%) mencionan que no lo hicieron por falta de confianza en ellos mismos, lo cual evidencia de alguna manera la falta de reforzamiento en algunas competencias para estos chicos. Seguido a ello un 17% respondió que los puestos o vacantes ofrecidas en ese momento no iban con lo que querían, luego el 13% eligieron la opción de que no hubo empresas en ese tiempo para postular y por último tenemos el campo otros motivos con un 23%, que corresponden a temas personales y por horario de estudios.

Cuadro N°20: Número de Intentos de Postulaciones de los jóvenes a empresas

Número postulaciones a empresas de la red de Forge		
# de Postulaciones	Frecuencia	%
1	38	52%
2	30	41%
3	4	5%
4	1	1%
Total	73	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Del grupo de los 73 jóvenes que si se atrevieron a postular a una empresa, se quiso conocer la cantidad de veces que cada uno de ellos postuló. Resultando tal y como muestra el cuadro previo. Como se observa la mayoría solo postuló tan solo una vez con 52%, seguido por un 41% de jóvenes que postularon 2 veces, 5% postularon 3 veces y solo un joven de ellos logró postular hasta 4 veces. Se debe entender que el postular más de una vez implica que son a empresas distintas.

Cuadro N°21: Relación Entre Número de Postulaciones E Inserciones Laborales

Número postulaciones Vs Número de Inserciones laborales			
# de Postulaciones	Frecuencia	¿Logró ingresar a un puesto?	
		Si	No
1	38	30	8
2	30	25	5
3	4	4	
4	1		1
Total general	73	59	14

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Asimismo se puede observar que de aquellos 73 jóvenes que si se atrevieron a postular a una empresa, 59 de ellos lograron acceder a un empleo, es decir fueron contratados por una empresa formal de la red de la fundación, lo que ya denota un 80% como indicador de inserción frente a todos los que postularon (73) y un 57% frente al total de jóvenes del programa (103).

Entre aquellos jóvenes que si postularon y no lograron ingresar o acceder a un puesto en la empresa (14 jóvenes) se debió a estos principales motivos:

- Por temas de edad
- No cumplía perfil de convocatoria
- Pedían más experiencia
- No hicieron buena entrevista
- El trabajo estaba muy lejos
- Otros.

Cuadro N°22: Número de Postulaciones a empresas Vs. Sexo de Jóvenes

Número de Postulaciones a empresas Vs. Sexo de Jóvenes						
SEXO	1 VEZ	2 VECES	3 VECES	4 VECES	NO POSTULARON NUNCA	Total general
MUJER	21	20	2		14	57
HOMBRE	17	10	2	1	16	46
Total general	38	30	4	1	30	103

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Otro Hallazgo interesante se puede obtener de analizar este cuadro. Del total de mujeres (57), 43 de ellas han postulado por lo menos una vez a un puesto de trabajo durante el programa, eso equivale al 75% respecto a su total a diferencia de los hombres que solo el 65% del total de su mismo sexo han intentado postular. Esto deja en evidencia la clara ventaja que tienen las mujeres frente a los hombres del programa respecto a quienes son los que más intentos de postulación a un empleo tuvieron. Si observamos en el cuadro, podremos notar también que en cada columna comparativa la ventaja se mantiene a favor de las mujeres e incluso vemos que es menor la cantidad de mujeres frente a la cantidad de hombres que no postularon ni una vez a un empleo. Según estos datos, es notorio que son las mujeres de este programa las que realizan un mayor esfuerzo para alcanzar el objetivo de insertarse en un empleo formal.

Objetivo 2: Identificar los verdaderos intereses de los jóvenes y padres de familia respecto al programa que ofrece la fundación.

Variables:

- Intereses de los jóvenes del programa.
- Intereses de los padres de familia.

6.4 Intereses de los Jóvenes del Programa.

Para este segundo objetivo planteado por la investigación, se pretende conocer los verdaderos intereses para que un joven haya elegido el programa de la fundación Forge y tal vez dejando de lado otras alternativas parecidas o relacionadas a los estudios, al empleo a otros programas formativos sean del municipio o del gobierno.

Buscamos contrastar también si el programa ofrecido por Forge cumplía con sus expectativas y analizar qué cambios esperaban lograr estos jóvenes o el para qué de formar parte de esta organización. Nuevamente nos situaremos en las encuestas aplicadas a los 103 jóvenes que finalizaron el programa en donde se mostrará a través de diversas preguntas las expectativas, las percepciones y el grado de satisfacción del joven con el programa de Formación y empleo de la organización de estudio.

Revisando la información ofrecida por parte del equipo que trabaja en Forge sobre un estudio realizado a más de 100 jóvenes en Ventanilla en junio del 2014, justo meses antes de implementar el centro Forge Ventanilla, el cual se dio inicio en enero del 2015 por cierto.

En dicho estudio que en su mayoría se realizó con jóvenes que se encontraban en el último año de su educación secundaria, los jóvenes interesados respondieron ante la pregunta de qué cosa más les gustó de la presentación de Forge lo siguiente:

- Que van a tener un trabajo fijo/ formal (48%)
- Que es una formación gratuita (42%)
- Que es una fundación suiza/ europea/ extranjera. (10%)

Fue de hecho una información muy relevante al momento de implementar la propuesta en dicho distrito.

Cuadro N°23: Temas de la etapa de formación que más recuerdan los jóvenes

Clase que más le interesó o más recuerda		
Actividad	Frecuencia	%
PROYECTO SOLIDARIO	24	23%
PERDIENDO EL TEMOR AL RIDICULO	22	21%
VISITAS A EMPRESAS	5	5%
DINAMICAS DE HUMANISTICA	20	19%
PROYECTO DE VIDA	7	7%
CLASES TECNICAS	17	17%
JORNADA DE INTEGRACION	3	3%
VACÍAS	5	5%
TOTAL	103	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Ante la pregunta a los jóvenes sobre qué actividad es la que más recuerdan de su paso por la fundación, la clase que lidera es el “proyecto solidario”, el cuál consistió en un proyecto que buscó empoderar a los jóvenes en cuánto a organización, compromiso, responsabilidad, gestión del dinero, actitud de servicio y cuyo fin directo era generar un proyecto social para la comunidad de Ventanilla.

“Cuando se realizó de linda manera el proyecto solidario y todos trabajamos para una sola causa, fue hermoso. Nunca olvidaré esos momentos, fueron únicos.”

Jara Fachín Esmeralda – Egresada del curso de Logística y distribución

Forge Ventanilla

“Recuerdo el Proyecto solidario, donde apoyamos a un albergue para animales. Muy hermosa la experiencia donde hicimos todo para poder ayudar”.

Ruiz Chacón Gabriel Omar - Egresado del curso de Ventas y atención al cliente

Forge Ventanilla

“Como olvidar el Proyecto solidario, que consistió en tener compañerismo, creatividad, con el fin de dar a la población conciencia ambiental”.

Huamán Contreras Muller - Egresado del curso de Servicios Gastronómicos y Hoteleros

Forge Ventanilla

Seguido a la respuesta de proyecto solidario, otro grupo grande de chicos recordaron la clase llamada “Perdiendo el temor al ridículo”, que consistió en exponer a los propios

jóvenes a que enfrenten sus propios miedos ante el grupo de jóvenes que conformaban cada curso.

“Algo que no lograré olvidar, fue la clase de la pérdida de pánico escénico y perder el temor de hacer el ridículo... Me ayudó a enfrentar mis propios miedos.”

Chero Jiménez Din Aarón - Egresado del curso de Logística y distribución

Forge Ventanilla

“Sin duda, la clase de perder el temor al ridículo me marcó hasta el día de hoy. Nunca olvidaré esa clase en donde yo y mis compañeros dejamos todo el miedo del que dirán de lado y sacamos desde ese entonces lo mejor de nosotros. Gracias Forge.”

Azañero Huamán Luz María - Egresada del curso de Servicios Gastronómicos y Hoteleros

Forge Ventanilla

6.5 Intereses de los Padres de familia

Para responder a esta variable que tiene que ver con la participación de los padres, sobre las opiniones acerca del programa de la fundación, es decir sus percepciones y por último su grado de satisfacción con el mismo. Se hizo uso de entrevistas semi – estructuradas en donde participaron 12 padres de familia de aquellos jóvenes que iniciaron su formación en Forge en enero del 2015. Mejor dicho los padres de familia de la primera generación del programa de Forge en Ventanilla.

Conversando con integrantes del equipo del programa, señalan la importancia que ha adquirido la presencia de los padres de familia en la participación del desarrollo del programa que sus hijos llevan con ellos.

Comentan que son aliados importantes para la continuación y permanencia de los jóvenes a sus clases, ya que gran parte de los jóvenes dependen de manera directa de ellos, pues viven bajo su mismo techo y respetan las indicaciones de ellos. Es debido a ello que en las actuales convocatorias organizadas por cada sede de la fundación un público objetivo también son los padres para que la información termine llegando a los jóvenes.

Si bien hoy como se menciona los padres son aliados claves para buscar el mejor desempeño del joven en el programa, existen casos comentados por los propios capacitadores o facilitadores del programa en donde a veces se vuelven una amenaza cuando no miran el valor de la oportunidad que tienen al frente y esto sucede muchas veces por la propia ignorancia.

El programa de Forge tiene ciertas actividades diseñadas para la participación de los padres, esas actividades tienen por objetivo buscar acercarlos e involucrarlos con lo que vienen haciendo sus hijo(a) s.

Son exactamente cuatro los momentos en que los padres se encuentran invitados a ser partícipes del programa de desarrollan sus hijos. Estos son los siguientes:

6.5.1 Charlas informativas:

Es el primer momento en donde los padres y los jóvenes interesados llegan a los espacios de Forge a escuchar todo lo referente al programa. Reciben una presentación detallada de lo que consiste la oportunidad, se conocen los requisitos, los pasos para la obtención de la beca Forge, y cualquier duda que hubiese en ese entonces. De esa manera los padres y jóvenes se regresan informados teniendo en claro en qué estarán invirtiendo tiempo sus hijos e hijas.

6.5.2 Entrega de Becas

Una vez haya culminado el proceso de selección por parte del equipo de la fundación. Se les hace llegar una invitación a los padres a través de los jóvenes seleccionados para una ceremonia simbólica de reconocimiento a un primer esfuerzo y esto a través de la entrega

de las becas en donde tanto jóvenes, padres, facilitadores, coordinadores, tutores y directores se comprometen a poner de su parte para la correcta finalización del programa. A partir de allí la beca se habilita y el programa es cubierto a la totalidad para los jóvenes, es decir es gratuito.

6.5.3 Proyecto Solidario

Es el proyecto comunitario organizado durante un mes por los jóvenes estudiantes, según sea el curso y en donde culmina con la presentación hacia la comunidad y hacia sus padres. Este proyecto tiene por fin hacerles entender a los jóvenes que pese a la situación actual que cada uno vive en sus hogares, existe en otros espacios mayores necesidades. Lo que permite desarrollar en ellos la actitud de servicio, el liderazgo para sacar adelante las soluciones cuando los conflictos aparezcan, la organización, el compromiso con ellos y su comunidad y la responsabilidad en cumplir lo planificado en el tiempo y forma.

Es en esta actividad donde los padres y madres de familia evidencian los primeros cambios en sus hijo(a)s al momento de verlos en la presentación de sus proyectos.

6.5.4 Proyecto Personal

Es el último proyecto que los jóvenes preparan y presentan. Consiste en el plan de vida de ellos mismos, en lo que quieren para sus vidas pero haciendo uso de herramientas adquiridas durante su formación para poder lograr con su cumplimiento. Es prácticamente la última actividad dentro del programa en donde los padres participan, en particular en esta última los padres son invitados para ser testigos de lo que sus hijos desean para sus vidas y las formas u alternativas que presentan para lograrlo. La institución busca con esto hacer cómplices a los padres en el proceso de obtención de las metas de sus hijos.

Son estas las actividades principales en donde los padres se involucran con el programa, luego de estas actividades, se podría decir que la última participación de los padres y madres de familia es en el día de la graduación de sus hijos del programa, en donde más allá de ser una noche emotiva es la reafirmación de la confianza entregada desde un inicio de parte de los jóvenes y padres hacia Forge.

Por otra parte, dentro de las preguntas realizadas en la entrevista a los padres y madres, se hizo las siguientes:

- **La elección del curso**

Ante esta pregunta se observó que los doce padres entrevistados, es decir el 100% de entrevistados respondió que la elección fue de los propios jóvenes, lo que permite explicar que los jóvenes tuvieron cierta autonomía al momento de su elección del curso de su preferencia en Forge.

Respecto a cómo se enteraron los padres del programa, la gran mayoría de ellos lo hicieron a través de sus hijos y estos por medio de su colegio en el cuál finalizaron su último año.

- **Cuando se les preguntó acerca de lo que piensan del programa respondieron lo siguiente:**

“Es una oportunidad para que los jóvenes puedan abrir sus conocimientos y tomar decisiones firmes hacia qué proyectos o que es lo que les gustaría ser como profesionales o como oficio. Porque yo creo que va validando parte de los que ellos quieren ser, de alguna manera los va formando en tomar decisiones, el conocimiento que se les da ahí.”

*Dally Marleny Chero Estrada – Madre de Cesar Hernández Chero –
Egresado de Logística*

“Es una buena fundación que le da muchas oportunidades a jóvenes que como en el caso de Aarón, que no hubo las oportunidades económicas para que estudie, es muy interesante el programa porque a la vez les inculca muchos valores.”

*Carmen Jiménez VALLE – Madre de Din Aarón Chero Jiménez –
Egresado de Logística*

“Ha sido un programa muy provechoso para él y para muchos jóvenes y ojala que sigan apoyándolos. Hay buenos profesores que me lo aconsejaban que le daban facilidades como él estudia en el latino, me lo ayudaban para que el siga estudiando ahí. Porque había un momento en el que quería dejar de estudiar, se sentía muy saturado pero lo logro.”

*Asunción Angélica Taboada Mendoza – Madre de John Anderson Regalado
Taboada – Egresado de Servicios Gastronómicos y hoteleros*

“Estoy contenta porque le ha ido muy bien a Luz, ella estuvo muy contenta y satisfecha en lo que estuvo estudiando allá. Es una buena institución, me da gusto que apoye a los jóvenes brindando trabajo y estudios.”

*Esthela Verónica Azañero Cortez – Apoderada de Luz María Azañero Huamán –
Egresada de Servicios Gastronómicos y hoteleros*

“Un programa que ayuda a los jóvenes a superarse, y a elegir por ellos mismos lo que quieren estudiar y ser otros en la vida”

*Liria Mogrobejo De Los Santos – Abuela de Cielo Manrique Cabanillas – Egresada
de Logística*

- Como se puede observar, hay recepción del programa por parte de los padres y madres de familia, valoran mucho la calidad de los facilitadores, el hecho que no tengan que pagar y el cambio que comenzaron a notar en sus hijos.
- Otra información importante que resultó de la entrevista fue conocer el grado satisfacción de los padres y de las madres de familia acerca de si quedaron a gusto con el paso de sus hijos por el programa de Forge:

“Muy agradecida con Forge porque le ayudo bastante en ese tiempo, porque le habíamos dado la prioridad al otro gemelo y él (Aarón) cómo se sentía que no se le estaba tomando en cuenta. El otro gemelo tenía que postular a la universidad y le habíamos dicho a Aarón que ingrese a Forge y Jonaiker (gemelo) al final no logro ingresar a la universidad y ahora está buscando trabajo”

*Carmen Jiménez VALLE – Madre de Din Aarón Chero Jiménez –
Egresado de Logística*

“Por supuesto que sí, me siento muy a gusta y no solo por él, sino por varios jóvenes de la edad de él, de sus amigos que ya están trabajando”

*Tania Vásquez Hermosa – Madre de Jorge Castillo Vásquez - Egresado de
Logística*

“Si muy contenta, y agradezco bastante en realidad a todos los que le ayudaron a Luz. A sus profesores y coordinador que siempre estuvieron allí para ella.”

*Esthela Verónica Azañero Cortez – Apoderada de Luz María Azañero Huamán –
Egresada de Servicios Gastronómicos y hoteleros*

Hubo una devolución bastante positiva de parte de los padres y madres de familia acerca del programa según la propia observación del desarrollo de sus hijos. En cuanto a la participación en los eventos o actividades programadas por Forge para involucrar a los padres se observa que no se logró cumplir a pleno tan solo 3 padres de los doce entrevistados asistieron a todos los encuentros y el resto pese a estar informados no lograron asistir, lo cual demuestra que hay trabajo por hacer por este lado puesto que es de vital importancia para la sostenibilidad del programa en el tiempo, la presencia e involucramiento de los padres para la adecuada permanencia e interés de los jóvenes durante el proceso.



Objetivo 3: Analizar si la currícula que ofrece el programa, responde a la demanda del mercado laboral actual.

Variables:

- Malla curricular
- Mercado laboral actual

6.6 Malla Curricular

En esta nueva variable se busca explicar el contenido del programa, los resultados respecto a la valoración del programa por parte de las empresas, facilitadores, alumnos y del propio equipo responsable del programa.

El programa de formación y empleo ha sido diseñado con el propósito de poder impartir conocimientos técnicos según los diferentes cursos que se han venido ofreciendo pero por sobre todo impartir la parte “humanística” que según conversaciones con el staff de la organización, Las clases humanísticas son el pilar de la fundación.

La fundación Forge es beneficiaria del BID (Banco Interamericano de Desarrollo) el mismo que le exige trabajar una serie de competencias en los jóvenes, las mismas que según el propio Banco son las requeridas para el empleo en Latinoamérica.

Tales competencias se encuentran dentro de tres módulos:

Cuadro N°24: Competencias Que Trabaja El Programa

Relación con uno mismo	<ul style="list-style-type: none">• Imagen Personal• Autoconocimiento
Relación con los demás	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación asertiva• Trabajo en equipo
Relación con la tarea	<ul style="list-style-type: none">• Proactividad• Perseverancia• Responsabilidad

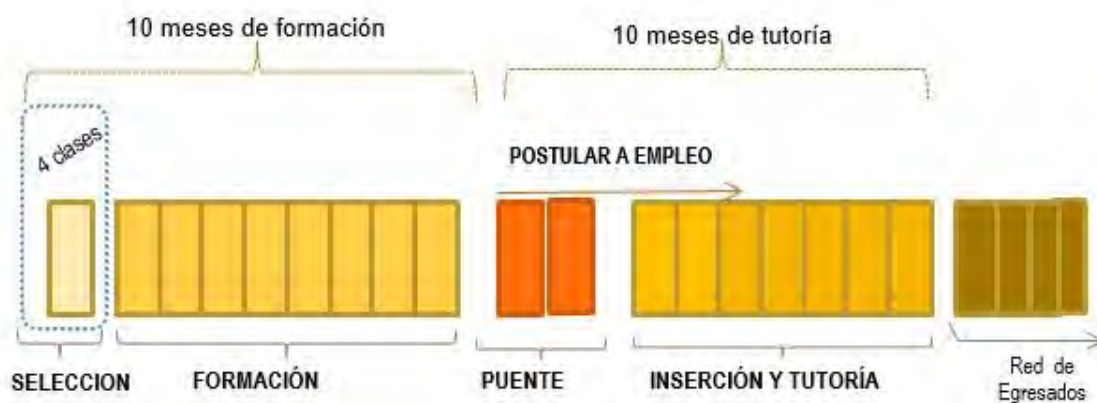
Fuente: Entrevista a miembros de la Fundación. Elaboración propia.

Si bien el programa ha venido modificándose desde los inicios de Forge, para el caso del presente estudio se toma como referencia el programa del 2015, ya que es el año en el que se está tomando para esta investigación.

FORGE como se expuso en un apartado anterior es una fundación Suiza con presencia en 5 países de Latinoamérica, que ofrece becas de formación e inserción laboral a jóvenes en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de insertarlos al mundo laboral formal.

El programa está compuesto por dos cursos de formación que preparan al joven para la vida laboral. Por un lado, un curso de desarrollo de habilidades blandas o habilidades socioemocionales y por otro, un curso de desarrollo de capacidades técnicas. Al culminar ambos cursos, el participante desarrolla un perfil por competencias que lo hace atractivo a las principales empresas del medio. Estas competencias como ya se mencionaron son: Imagen personal, autoconocimiento, trabajo en equipo, comunicación, iniciativa, perseverancia y responsabilidad. Tras recibir los cursos de formación, el joven inicia su proceso de inserción laboral, acompañado por un tutor que lo guía y asesora para asegurar su adaptación a la empresa en la que se inserta. El tiempo de duración del programa es de 20 meses, la etapa de formación dura 10 meses y la etapa de inserción laboral y tutoría es de 10 meses. Finalizado este tiempo los jóvenes se gradúan y pasan a formar parte de la red de egresados.

Cabe precisar que al presente año (2018) la duración del programa ha cambiado, pero insisto estamos tomando como referencia el año 2015.



Fuente: Documentos de la institución – material de convocatoria de Forge 2015.

Asimismo para que el programa sea efectivo y cumpla con la segunda parte divulgada en cada convocatoria realizada se apoya a través de una red de empresas. Esta red está formada por diversas empresas socialmente responsables que requieren incorporar a su equipo, personal con habilidades técnicas y humanísticas, compatible con el perfil del egresado Forge. A su vez, las empresas que forman parte de la red participan

activamente en el desarrollo del programa, a través de paneles de empresas, ferias Laborales, testimonios, voluntariado, entre otros.

Según los directores del programa, FORGE Perú viene impactando en la vida de más de 3000 jóvenes desde los inicios en el Perú (2012) y cuenta con sedes en distritos con población en situación de vulnerabilidad tanto en Lima Centro, Lima Norte y Lima Sur.

FORGE está presente en Chile, Uruguay, México, Argentina y Perú gracias al financiamiento de sus donantes, entre ellos el BID, la fundación Accor, Google y otras organizaciones.

Grafico N°9: Estructura del Programa



Fuente: Documentos de la institución – material de convocatoria de Forge 2015.

Asimismo y como ya fue mencionado la orientación de humanística viene a ser el pilar del programa de la fundación Forge, siendo este su temario completo del curso:

Cuadro N°25: Temario del curso de humanística del programa “Formación y trabajo” de la fundación Forge Año 2015.

MODULO	N° clases	NOMBRE DE LAS CLASES
Selección	1	Normas de convivencia
	2	Orientación Técnica
	3	Presente – Futuro
	4	Todos juntos
Módulo I	5	Adolescencia – Adulthood / Elecciones
	6	Convivencia
	7	AUTOEVALUACIÓN I – DEVOLUCIÓN
	8	Vencer el temor al ridículo
	9	Aprender del error
	10	Comunicación: Expresión oral y corporal
	11	Contenidos de la comunicación (mapas y filtros)
	12	Imagen personal y autoestima: ¿quién soy?
Módulo II	13	Género
	14	Manejo de voz

	15	Actitud de servicio y proyecto solidario
	16	Escucha Activa y Consenso
	17	Administración de recursos
	18	Proyecto Solidario: Puesta a punto y trabajo en equipo
	19	Presentaciones efectivas
	20	Perfil y autoevaluación 2
	21	Devolución Grupal
	22	Plan de mejora
Módulo	N° clases	Nombre de clases
Módulo III	23	Autonomía y Autoestima (&)
	24	Buen empleado / iniciativa
	25	Presentación Proyecto Solidario con Invitados
	26	Armado de CV
	27	Entrevista de Trabajo
	28	Humildad, autocrítica y capacidad de aprendizaje
	29	Relacionamiento con la autoridad
	30	Adecuarse al contexto
	31	Taller de extraversión
	32	Trabajo formal con contrato en planilla

	33	AUTOEVALUACIÓN III - Evaluación institucional III
	34	AUTOEVALUACIÓN III - Evaluación institucional III
Módulo IV	35	Bases para elaborar su Proyecto Personal (generalidades)
	36	Integridad
	37	Proyecto Personal I (metas corto / mediano / largo plazo), objetivos y acciones)
	38	Manejo del Tiempo
	39	Proyecto Personal II
	40	Manejo del dinero
	41	Proyecto Personal II
	42	Proyecto Personal IIV (presentación interna de proyecto personal completo)
	43	Presentación del Proyecto Personal (presentación padres, tutores, representantes de empresas, staff FORGE)
	44	Cierre

Fuente: Documentos de la institución – material de convocatoria de Forge 2015.

- Respecto a los cursos técnicos que se llevaron a cabo en el año de estudio de la presente investigación se encontraron 3 orientaciones los mismos que detallaremos en qué consisten cada uno ellos:
 - Logística y Distribución
 - Ventas y Atención al cliente

- Servicios gastronómicos y hoteleros

❖ **Logística y distribución:**

Contenidos técnicos

- Aprenderán todo lo relacionado a las actividades logísticas, el conducto logístico y los procesos, sus integrantes y la estructura operacional.
- Conocerán cuáles son los centros de distribución y las principales funciones: depósito, inventario, sistemas de control de stock.
- Administración de transporte, ruteo, asignación de transportes y rutas, seguimiento de mercaderías, sistemas de gestión en la administración de transporte.
- Propuesta de valor.
- Calidad de atención y servicio.

¿Dónde pueden trabajar?

- En empresas donde se maneja el proceso logístico como Alicorp, Sodimac, Tottus, Wong, Metro. También en empresas que brindan servicio al puerto: Ransa, Tramarsa, AlmaPerú, Impala Terminals; etc.

Cargos que pueden desempeñar:

- Recepcionista, almacenero, confrontador, auxiliar de oficina, auxiliar logístico, etc.

❖ **Ventas y atención al cliente:**

Contenidos técnicos

- Los alumnos comprenderán el Proceso de las Ventas.
- Descubrirán que para realizar una venta es importante conocer las necesidades del cliente, planificar y ofrecerle una solución con una propuesta de valor.

- Aprenderán a planificar las ventas, a comunicarse de manera efectiva, a negociar y a manejar principios básicos de marketing.
- Utilizarán la técnica de intercambio de roles.
- Aprenderán acerca del telemarketing (Call Center)
- Aprenderán técnicas de reposición.

¿A qué puesto pueden aplicar y donde pueden trabajar?

- Pueden aplicar a puestos de vendedores y atención al cliente.
- Pueden trabajar en cualquier tienda grande de un centro comercial o en almacenes grandes como Sodimac, Saga, Química Suiza y Ripley.
- También pueden trabajar como teleoperadores/as en empresas como Atento Perú.

❖ **Servicios gastronómicos y Hoteleros:**

Contenidos técnicos

- Aprenderán los procedimientos, técnicas operativas y habilidades prácticas en el manejo del área de alimentos y bebidas.
- Se les capacitarán en las funciones y responsabilidades de cada puesto y se estimulará y desarrollará en cada alumno/a actitudes, cualidades y habilidades técnicas propias del puesto.
- Podrán trabajar en el área de Alimentos y Bebidas, Eventos y Banquetes, Fast food, Restaurantes, Discotecas, Restobar, Comedores Institucionales.

¿Dónde pueden trabajar?

- En cualquier restaurante y hotel de primer nivel.
- Podrán trabajar en empresas como Pardos Chicken, Mc. Donalds, Restaurante Huancahuasi, Cafetería Altomayo, Restaurante Segundo Muelle, etc.
- Podrán ocupar puestos como asistente de mesero, mesero, counter, caja, anfitriona.

6.6.1 Valoración de los jóvenes usuarios al programa:

Ahora, acerca de la valoración del contenido del programa por parte de todos los jóvenes usuarios se tiene lo siguiente:

Se debe considerar que dichas valoraciones, fueron extraídas del cuestionario aplicado a los 103 jóvenes que terminaron el programa y que según la percepción de cada joven, bajo su propio criterio y enfoque respondieron cada apartado.

Cuadro N°26: Valoración de usuarios al contenido de clases

Valoración de jóvenes al Contenido de clases (Lo que les enseñaron)	
Valoración	Frecuencia
Regular	2
Bueno	49
Muy bueno	52
Total general	103

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

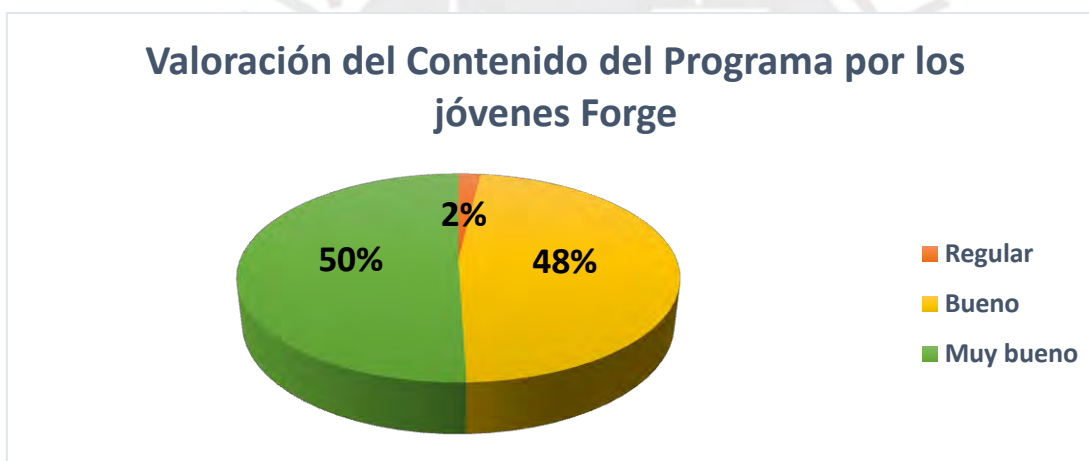
Elaboración propia.

Entonces del cuadro se puede extraer que la valoración que los jóvenes usuarios tienen del contenido del programa de formación y trabajo es muy alta, encontrándose más el 50% en la calificación más elevada de "Muy bueno". De esto podemos decir que en general, para el 98% de jóvenes que terminaron el programa en aquel entonces estuvo de acuerdo y/o validan el contenido que recibieron, esto es, las clases recibidas en cada sesión, los tipos de temas dictados tanto en la parte humanística como en la parte técnica del curso. Algo que también se puede añadir es que al ser en la mayoría de los casos el

programa de la fundación, su primer estudio técnico superior después de la secundaria, han podido contrastar ambas realidades.

Algo interesante que pudo notarse en este proceso de levantamiento de información es que si bien existe un alto porcentaje de aprobación al contenido del programa de formación, no todos los jóvenes lograron alcanzar el objetivo de insertarse a un empleo, debido a las razones ya explicadas en el cuadro N°21 sobre aquellos jóvenes que si postularon a un empleo por lo menos una vez. Con lo que se verifica el valor positivo que tuvo en ellos el programa pese a no haber conseguido en algunos casos el empleo.

Grafico N°10: Valoración de Jóvenes egresados, al programa Forge



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

CuadroN°27: Valoración a la Metodología

Valoración de jóvenes a la METODOLOGÍA (Cómo les enseñaron)	
Valoración	Frecuencia
Regular	5
Bueno	41
Muy Bueno	57
Total general	103

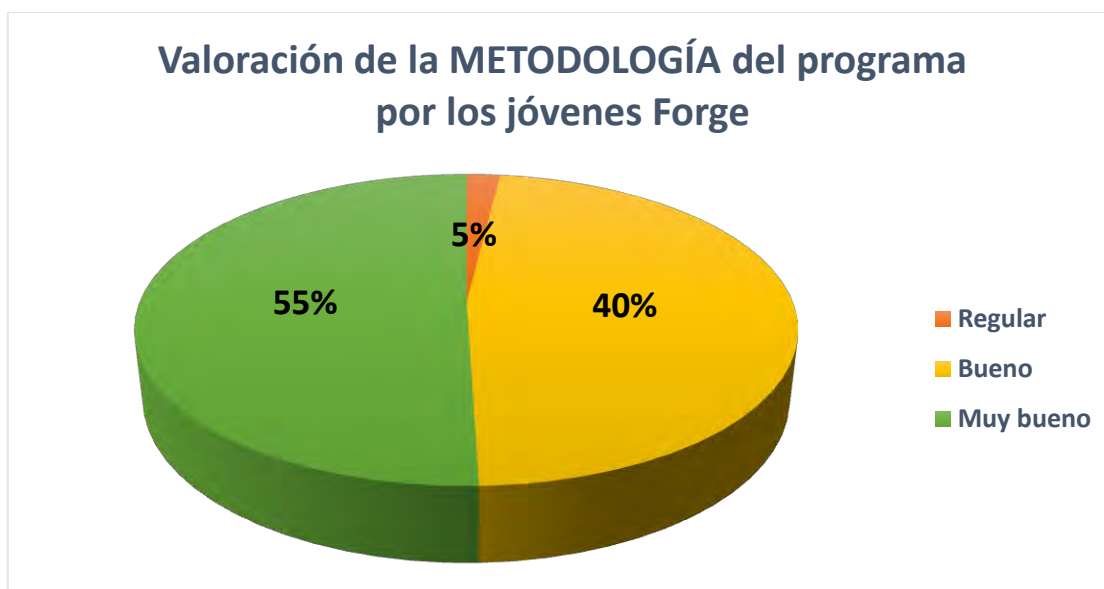
Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

La valoración de los jóvenes a la parte metodológica del programa, es decir a cómo les enseñaron, a la forma y manera que cada facilitador que tuvieron supieron llegar a ellos, también tiene resultados favorables obteniendo tan solo el 5% como valoración “regular” pero más del 95 % de los jóvenes tiene una valoración a partir de “bueno” y “Muy bueno”. Lo cual constituye como una referencia del valor que le dan los jóvenes a la parte metodológica.

El programa de la fundación Forge tiene una metodología distinta al de otros programas e institutos y/o universidades. Parte del aprender haciendo, de lo que los jóvenes usuarios del programa traen consigo desde sus colegios, hogares y cada facilitador que forma parte de la organización tienen perfiles similares, muy parte de que son especialistas en su rama, ya que trabajan en ello, a su vez son certificados en coaching lo que les da la facilidad de manejar herramientas del coaching en sus sesiones con sus alumnos.

Gráfico N°11: Valoración a la metodología del programa



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuadro N°28: Valoración al capacitador técnico

Valoración de jóvenes al Nivel de FACILITADOR TÉCNICO (FACILITADOR TÉCNICO)	
Valoración	Frecuencia
Bueno	33
Muy Bueno	70
Total general	103

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuando se preguntó a los jóvenes usuarios sobre la valoración que le daban a su facilitador del área técnica, del 100% de encuestados no existió la categoría regular para abajo, al contrario el 100% se encontraba a partir de bueno (32%) y Muy bueno (68%).

Son datos bastante buenos lo que se muestran para la valoración que tienen los jóvenes de sus facilitadores técnicos, esto viene dado porque los jóvenes ven en ellos figuras a seguir, es decir los ven como sus propios mentores. Asimismo algo que refuerza el alto valor en las respuestas es también el grado de coherencia que cada joven encuentra en sus facilitadores en cuanto al propio perfil que se les exige a los propios jóvenes como es el caso de la puntualidad, la imagen personal, actitud de servicio, etc. En resumen ven en ellos un referente laboral a seguir.

Gráfico N°12: Valoración capacitador técnico



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuadro N°29: Valoración al capacitador Humanístico

Valoración de jóvenes al Nivel de FACILITADOR HUMANÍSTICO (FACILITADOR HUMANÍSTICO)	
Valoración	Frecuencia
Regular	2
Bueno	24
Muy Bueno	77
Total general	103

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

De la misma manera se les pidió a los chicos que califiquen a su facilitador de Humanística para conocer el nivel de valoración que tiene. Resultando que tan solo 2 fueron los casos que calificaron al facilitador de humanística como regular, fuera de eso el 98% son todos aquellos que superan la calificación regular hasta “Muy Bueno”.

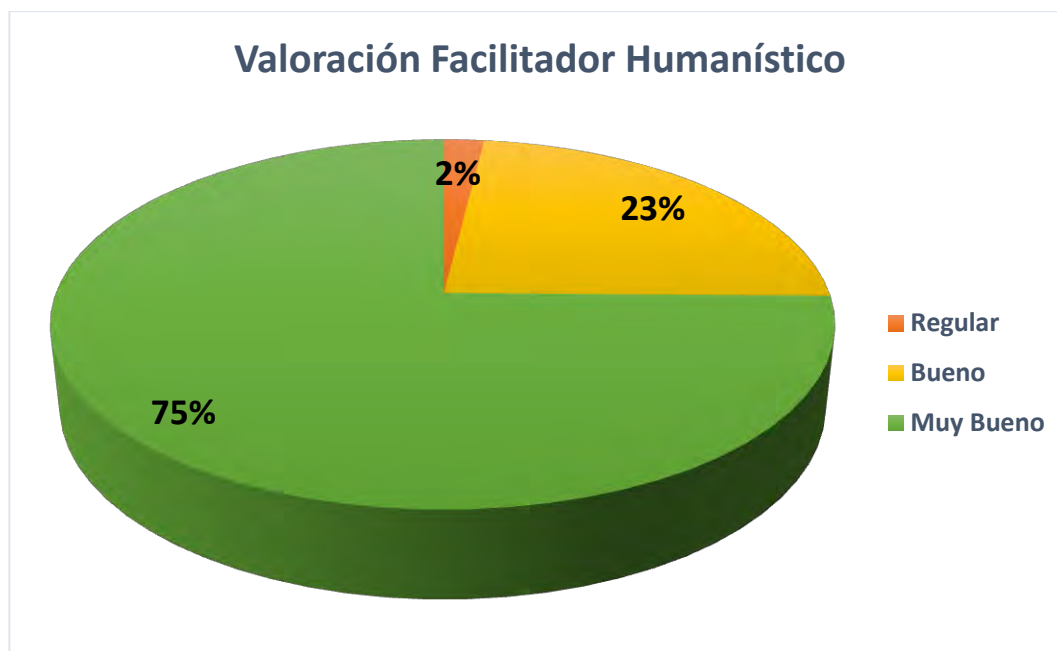
Como se podrá observar, los mismos jóvenes que valoraron al facilitador técnico ahora cuándo lo hacen al facilitador humanístico sitúan un valor mayor en la categoría “muy bueno” con 77 votos frente a 70 que obtuvo en técnico en esa misma categoría.

Esto lleva un poco a la reflexión de a qué facilitador valoran más los jóvenes de cada curso. En general la misma organización, a través de sus manuales pedagógicos contempla que la parte humanística (brindado por el facilitador de humanística) es el corazón del programa de la fundación Forge, debido a que va alineado al desarrollo de las habilidades socioemocionales por la cual la organización busca diferenciarse de otras.

Es así que toda la currícula del programa apunta a dar mayor prioridad e incluso mayor número de sesiones a esta parte del curso y con ello a su facilitador. Por consiguiente existe mayor probabilidad de generarse un mayor vínculo entre los jóvenes de cada curso y el facilitador de humanística.

Otro aspecto a considerar en esta diferenciación de valoraciones frente a ambos tipos de facilitadores es que, las sesiones de la parte técnica frente a la humanística son más teóricas, desde su diseño.

Gráfica N°13: Valoración de capacitador Humanístico



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuadro N°30: Valoración equipamiento de sede

Valoración al Equipamiento de sede	
Calificación	Frecuencia
Regular	20
Bueno	53
Muy Bueno	30
Total general	103

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuando se les preguntó a los jóvenes encuestados sobre el valor del equipamiento de la sede, entendiéndose esto como: equipos de cómputo, proyector, mesas, sillas, pizarras, ventiladores, etc. Respondieron de la siguiente manera:

El 19% consideraron que el valor para el equipamiento de la sede es regular.

El 52% consideran que es bueno y el 29% restante que es “muy bueno”.

Con ello se evidencia opiniones un tanto divididas respecto a las expectativas con las que llegaron los jóvenes a la sede de Ventanilla frente a lo encontrado.

Si bien todos los equipos detallados en el párrafo anterior existieron en sus momentos y fueron de uso para todos los jóvenes de aquel entonces, hay que poner en claro que tal equipamiento formaban en gran parte de donaciones de otras instituciones. Sin embargo y pese a ello, la valoración continúa siendo alta. Se aprecia que para un 19% de los jóvenes su percepción sobre lo esperado fue regular frente a un 81% restante que tuvieron una valoración más positiva. De ello, podríamos asociarlo a su situación socioeconómica, en donde en algunos casos existían jóvenes que ya contaban en sus hogares y/o colegios con equipamiento igual o mejor al encontrado versus a aquellos que nunca contaron o si lo hicieron eran en condiciones más desfavorables.

Gráfica N°14: Valoración a Equipamiento de sede



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuadro N°31: Valoración a los materiales recibidos en Forge

Valoración de los Materiales del programa.	
Calificación	Frecuencia
Malo	2
Regular	7
Bueno	55
Muy bueno	39
Total general	103

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

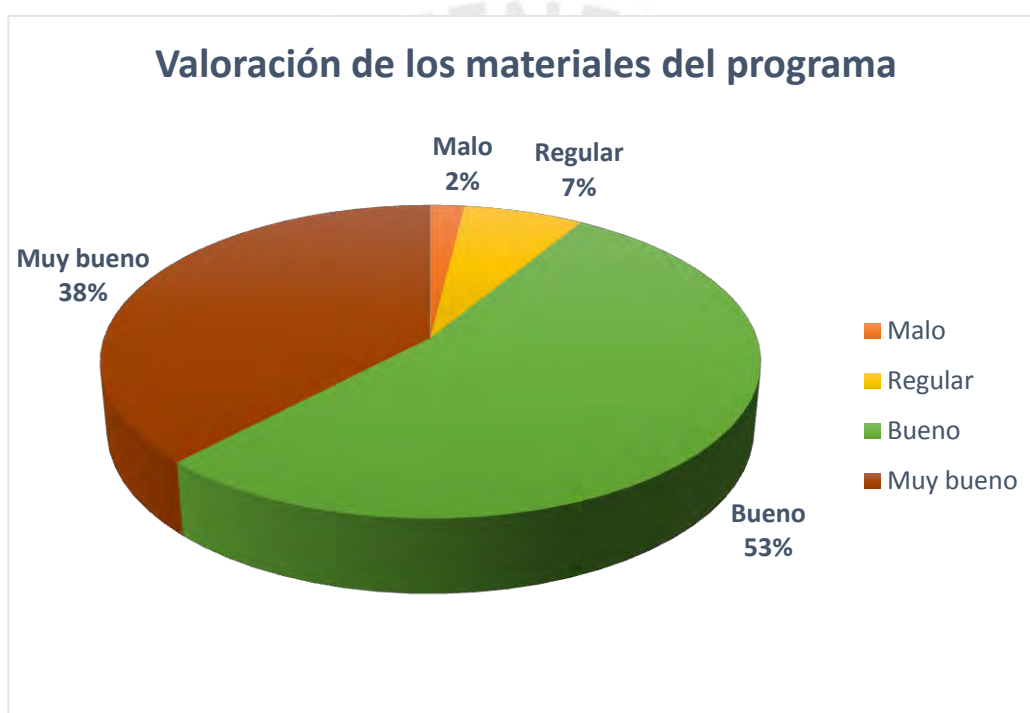
Luego, al referirse a los materiales entregados por la fundación a los jóvenes, tales como: Folder, cuaderno, lapiceros, fichas de clases, cartulinas, plumones, etc. Responden así:

- El 02% de ellos consideran como “malo” los materiales recibidos”
- El 07% lo considera regular.
- El 53% lo considera bueno y
- El 38% lo considera muy bueno.

En este tipo de valoración a diferencia del resto, es más complejo que encontremos una proporción alta en el lado negativo y/o crítico. Como se observa en la pregunta, aquí los jóvenes valoran que tan bueno o malo sienten que han sido los materiales entregados a ellos gratuitamente por parte de la fundación. Es muy difícil a mi parecer que los propios jóvenes cuestionen algo que se les ha sido regalado, sin embargo y pese a los prejuicios, si existieron casos en los cuales 9 jóvenes del total que completaron la pregunta respondiendo de “malo” (2) y “regular” (7) a los materiales recibidos. Lo que demuestra que incluso siendo un programa que busca empoderar a los jóvenes partiendo de ellos mismos y de sus propias habilidades, existen aún puntos a revisar en cuánto al modelo

del programa en donde gran parte por no decir todo se les entrega gratuitamente sin condición futura de alguna devolución, lo que podría conllevar a problemas al mediano y largo plazo al cuestionarse si el programa realmente está siendo sostenible al ir formando jóvenes autónomos, independientes y empoderados o está cayendo en el asistencialismo lo que no favorece en el sostenimiento del mismo ni en la mejor formación de los jóvenes.

Gráfica N°15: Sobre la valoración a los materiales



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

6.6.2 Valoración de las empresas al programa:

Cuando se entrevistó a las empresas y se les realizó preguntas relacionadas al contenido del programa, en algunos casos estaban muy al tanto de lo que se impartía en Forge y tenían una clara valoración del programa respecto a sus propios resultados por medio de sus jóvenes. En otros casos no estaban tan familiarizados ni con la metodología, ni con los temas, sin embargo si daban un valor significativo por el desempeño de los jóvenes que ya venían laborando en sus empresas.

Para entender mejor las valoraciones de cada empresa sobre programa de Forge, vamos a plantear algunas de las principales preguntas que se realizaron en las entrevistas:

➤ Opinión acerca del contenido del programa de la fundación Forge

“Dentro de lo que he podido ver en los jóvenes que tenemos aquí, me parece que es bastante dinámico, la base es la superación personal que llevan y es lo que hace la diferencia entre estos jóvenes y los que puedes encontrar en otras bolsas laborales. Los jóvenes Forge son un poco más dispuestos a conocer, a no rendirse, a ser constantes, ser puntuales, responsables y sobre todo tener claro lo que quieren hacer”

Leticia Flores – Jefe de Recursos Humanos Corporativos - Huancahuasi

“Enseñan la parte teórica, que considero que es una parte básica, algo que de repente nosotros sugerimos es que cuando intentemos desarrollar un malla para Forge en el curso de asesor y ventas, se pueda especificar un poco más la malla porque atención al cliente es un rubro bastante amplio. De repente reforzar cómo y en qué se desempeñarán los chicos que van estudiar el curso de Ventas y atención al cliente.”

Pamela Alcalde – Coordinadora de Reclutamiento Nacional - Atento

“Para nosotros Forge se ha vuelto una herramienta muy buena, porque uno como compañía se da cuenta que es una fundación que aporta, a parte también tienen una base y una experiencia que los respalda y para nosotros eso es bueno.”

Angélica Albán – Coordinadora de Recursos Humanos – Mc Donalds

Aquí observamos por ejemplo que dos de las tres empresas consultadas acerca de cómo ven el programa de Forge están muy de acuerdo y como mencionan, miran a la fundación como una herramienta que les permite cumplir parte de sus objetivos institucionales. Asimismo también hay aportes de mejora para el programa como abordar al curso de Ventas como algo más específico debido a que el solo que sea ventas es muy genérico.

➤ **Contenido del programa de formación y empleo de la fundación Vs. lo requerido por las organizaciones**

“Claro que sí. Me ha sorprendido mucho la nueva generación, definitivamente ha habido una evolución, bastantes cambios que han permitido que los jóvenes puedan competir al mismo nivel que otros profesionales. Los chicos vienen con muy buena base, seguramente hay cosas que pueden seguir puliendo pero la verdad que sí, este año he visto bastante evolución.”

Leticia Flores – Jefe de Recursos Humanos Corporativos – Huancahuasi

“Quizás a un 80 %, creo que todavía falta trabajar algunas cositas más, sobre todo si me preguntan si está enfocada al mercado peruano, hay cosas que se

puede reforzar para que este súper alineado para lo que buscamos aquí en Perú.”

Pamela Alcalde – Coordinadora de Reclutamiento Nacional - Atento

“Considero que si porque ustedes los capacitan de acuerdo a los que estamos pidiendo, porque he notado que se comunican con las empresas para saber lo que buscamos, como es nuestro proceso, que necesitamos; entonces nos mandan gente exacta al perfil que queremos”

Angélica Albán – Coordinadora de Recursos Humanos – Mc Donalds

De la misma manera como en punto anterior dos empresas de tres están de acuerdo con lo que se enseña y argumentan que va alineado a lo que ellos buscan en las y los jóvenes. En el caso de la empresa Atento mediante su representante considera que se necesita trabajar aún un poco más sobre las competencias que Atento busca en los jóvenes, igual le dá una aprobación de un 80% lo cual no es nada bajo tampoco.

➤ **El curso de humanística**

“Exactamente no, he conversado con los chicos cuando les preguntamos qué curso les gusta más y nos dicen que el curso de humanística porque les enseñan a ser mejores personas, responsables; va mucho con el tema de valores.”

Leticia Flores – Jefe de Recursos Humanos Corporativos - Huancahuasi

“Si, ellos desarrollan o refuerzan el tema de la responsabilidad, puntualidad, los valores, todo lo que los chicos deberían tener presente al momento de querer laborar en una empresa.”

Pamela Alcalde – Coordinadora de Reclutamiento Nacional – Atento

“Lo que entiendo es que se busca desarrollar el perfil en sí de los propios jóvenes”

Angélica Albán – Coordinadora de Recursos Humanos – Mc Donalds

En este punto se les consultó a las empresas si conocían el curso de humanística que llevaban los chicos. Ante dicha consulta, interpretaron a su estilo lo que vendría a ser el curso. Ante eso existe una oportunidad para reforzar lo que este curso realmente significa para los jóvenes y para toda la fundación, debido a que es el pilar de todo el programa y que sumado a los facilitadores que la imparten generaría el éxito que toda la organización espera. Por lo mismo que es relevante que se busque canales para reforzar su difusión.

➤ **Aspectos de mejora – Feedback de las empresas**

“Una de las cosas que sumaría mucho desde nuestro punto de vista es: sería muy lindo que ellos pudieran incluir más temas relacionados a nuestro país, para que los jóvenes conozcan un poco más del Perú, porque cuando les presentamos a Huancauasi, lo único que ellos conocen es Plaza Veá, Metro, KFC, los supermercados, etc. Nosotros siempre decimos que hay un punto de coherencia en la currícula, sin embargo sugiero incluir un poco más acerca de nuestra cultura peruana, enseñarles que significa la marca Perú.”

Leticia Flores – Jefe de Recursos Humanos Corporativos - Huancahuasi

“A nivel estructural podrían tener todo el equipamiento para que los chicos puedan apoyarse mejor y practicar un poco lo que van aprendiendo y estén más preparados al momento de tener una entrevista, y simular estas mismas.”

Pamela Alcalde – Coordinadora de Reclutamiento Nacional - Atento

“Es tal vez, la poca cantidad de jóvenes que nos mandan, es decir pocos postulantes, pero también entiendo que es por el filtro que tienen.”

Angélica Albán – Coordinadora de Recursos Humanos – Mc Donalds

En cuanto a los aspectos de mejora que cada empresa comenta para el programa, van desde asegurar el correcto equipamiento para cada sede de la fundación hasta incluir en la malla de manera transversal la Marca Perú, lo cual es un punto interesante a considerar. Por otro lado, la representante de Mc Donalds más que feedback hace un pedido para tener un número mayor de jóvenes del programa.

➤ **Valoración al programa (Escala del 1 al 5)**

Huancahuasi / Valoración: 4

Atento // Valoración: 3

Mc Donalds / Valoración: 4

6.6.3 Valoración de autoridades de la comunidad al programa:

Para el caso de la valoración de las autoridades de la comunidad, entendiéndose como las directoras de dos instituciones educativas representativas del distrito así como el gerente de desarrollo económico local como representante de la municipalidad. Ellos fueron entrevistados para recoger que tanto conocían del programa de la fundación y cuál era su nivel de participación.

En el caso de la directora de I.E Fe y Alegría N°29, tenía un mayor involucramiento que los otros dos, debido a que el programa se llevaba a cabo directamente en sus instalaciones, es decir el propio colegio había cedido un espacio para la implementación del programa de Forge y esto a través de un convenio establecido meses antes con la dirección de Forge de ese entonces.

Por tanto, si bien el nivel de participación y/o involucramiento difiere uno de otro, no resta en lo absoluto el aporte que puedan ofrecer para esta investigación, pues son distintas miradas desde distintos ángulos y enfoques que dichos actores tienen del programa de la fundación Forge.

Por un lado las dos instituciones educativas entrevistadas, tienen un nivel de participación en cuanto a la captación de los jóvenes para cada convocatoria que realiza la fundación, para la difusión de las charlas informativas del programa. Por otro lado la municipalidad, participa también en la convocatoria del programa de Forge, pero esto a través del uso de sus espacios públicos para la instalación de módulos, colocación de banner publicitarios, acceso de sus bolsas de empleo para los jóvenes, coordinaciones para eventos protocolares como la entrega de becas, ferias laborales al término de cada ciclo, etc.

De la misma manera, dejamos algunas de las principales preguntas a estos actores sobre el programa de Forge:

➤ **Nivel de conocimiento del programa por parte de los aliados**

“Antes de firmar el convenio nos presentaron al equipo directivo, todo lo que era Forge, la propuesta y luego nos pareció interesante ofrecer una preparación para un trabajo de calidad para nuestros alumnos, porque el objetivo al inicio fue ofrecer para nuestros ex alumnos de los 04 fe y alegrías que están en ventanilla para lo cual teníamos que conocer bastante, teníamos saber con quién estamos firmando el convenio.”

Mari Luz Chuqui Calderón – Directora de I.E Fe y Alegría N°29

“Es un programa de mucho apoyo para nuestros estudiantes mayores de edad. Incluso cuando me entere pensé que esta capacitación iba a ser a nivel de todo secundaria pero me dijeron que tenían que ser jóvenes ya casi entrando a una etapa laboral-de mayoría de edad donde puedan acceder. Pensando en eso y las pocas oportunidades laborales que existen ahora que mejor que Forge que les daba esa oportunidad de primero capacitarse y preparar a los chicos y luego darle un empleo acorde a sus habilidades y algo que desarrollaron en la capacitación.”

Nancy Roció Vidal de Portella – Directora de I.E Nuestra señora de Belén

“Muy bien no, pero si se algo del trabajo que realizan y he podido presenciar cuando he sido invitado a la ferias que organizan donde se ve la intermediación laboral.”

Erick Verano Meza – Gerente de Desarrollo Económico Local

Municipalidad de Ventanilla.

Al preguntarles a dichas autoridades sobre el nivel de conocimiento del programa de la fundación se pudo notar que las que estaban más informadas eran las directoras de las dos instituciones educativas reconocidas de Ventanilla, mientras que el representante de la municipalidad de Ventanilla si bien conocía del programa pero no al nivel de sus antecesoras. Esto demuestra de cierta manera el nivel de involucramiento que tiene cada uno de ellos con la organización en mención.

➤ **Misión de la organización**

“Rescato el promover el liderazgo en los jóvenes, tomar conciencia de un trabajo de calidad, la formalidad de estos jóvenes que salen de aquí de los colegios. Quizá el mismo hecho de terminar el colegio y tener las posibilidades de continuar sus estudios. El programa les ha ayudado a los chicos a interrelacionarse a tener una formación técnica y en lo que es tan bien la parte humana a través de sus coaches que tenían. Yo creo que ese es el aporte que

ha dado al joven y la proyección hacía el futuro. Que consigan un empleo inmediato para trabajar en una empresa y así ellos continúen con sus estudios y en lo que se puedan desarrollar más adelante.”

Mari Luz Chuqui Calderón – Directora de I.E Fe y Alegría N°29

➤ **Aspectos de mejora para el programa de formación – Feedback de las instituciones**

“Quizá el mismo hecho que cambiaron el tiempo. Al inicio era casi un año y después lo acortaron, me pareció interesante por el mismo hecho que los chicos ya quieren trabajar entonces eso me pareció interesante, esa modificación que hicieron, más allá de lo que pueda decir, yo considero que la formación que se les ha venido dando ha sido fundamental.”

Mari Luz Chuqui Calderón – Directora de I.E Fe y Alegría N°29

“Yo creo que la comunicación permanente, una comunicación fluida desde un inicio. Porque cuando iniciamos el trabajo aquí, el representante de Forge venía a la institución y teníamos reuniones periódicas. Luego durante el desarrollo bajó la comunicación, creo que no se debería perder el contacto.”

Nancy Roció Vidal de Portella – Directora de I.E Nuestra señora de Belén

“Quizá podrían ampliar un poco los cursos en los que ustedes trabajan, porque tengo entendido que trabajan determinados perfiles y otros no los están tocando, de repente podrían ampliar el abanico de las opciones en sus capacitaciones.”

Erick Verano Meza – Gerente de Desarrollo Económico Local

Municipalidad de Ventanilla.

En cuanto al feedback que dan las autoridades involucradas con el programa, mencionan aspectos muy importantes como el de no perder la comunicación y que esta siempre sea fluida, por otro lado que se evalúen la duración final del programa y que esto se sustente en la necesidad de los chicos y por último que existan más alternativas de cursos.

➤ **Percepción de las autoridades de la comunidad sobre el accionar de Forge**

“Yo considero que Forge ha sido un espacio para los jóvenes con bajos recursos que no tienen la posibilidad de continuar sus estudios cuando terminan el colegio, entonces esta oportunidad que les han dado para un trabajo de calidad en pocos meses ha sido muy significativo para ellos. Han sido un aliado estratégico para ofrecer este espacio para nuestros alumnos y exalumnos y para toda la comunidad. Como institución hemos visto en Forge un aliado muy bueno. Que el colegio no se queda solo en una educación básica si no que se ha proyectado a una educación superior...”

*Mari Luz Chuqui Calderón – Directora de I.E Fe y Alegría
N°29*

“En el aniversario de nuestra institución tuvimos una entrevista radial en la que fui a dar mis opiniones. Y justamente unas de las cosas que nos dio gusto exponer fue el apoyo de Forge a nuestra institución con capacitación a los jóvenes. Entonces la comunidad ya está enterada y tiene mucha apertura por el programa, sobre todo la urbanización Satélite – Ventanilla, ya que un buen porcentaje aquí son ex Belenianos... Ellos nos dicen: que bien que tengamos ese programa y tuvimos muchas felicitaciones.

A mí me da gusto exponer que tengo una entidad como Forge que apoya a los chicos y en verdad es muy bueno.

Si continuáramos y me hicieran la propuesta de seguir siendo aliados, las puertas de esta casa de estudio siempre van a estar abiertas.

Sin duda es un programa muy bueno... de mucho apoyo y soporte a la juventud”

Nancy Rocío Vidal de Portella – Directora de I.E Nuestra señora de Belén

(Colegio Alma mater de la comunidad de Ventanilla)

“Un programa muy bueno... de mucho apoyo y soporte a la juventud. Es una buena percepción la que tengo, una percepción en la que el programa sintoniza con los objetivos que tenemos nosotros como Municipalidad; también se alinea con los objetivos que tiene el gobierno central, a través de otros programas que se preocupan por el tema de la empleabilidad. Creo que nos estamos movilizando por darle una nueva alternativa a la juventud. Mi percepción es que Forge contribuye a ese esfuerzo, desde su distrito donde está operando, está logrando cambiar la vida de muchos jóvenes.”

Erick Verano Meza – Gerente de Desarrollo Económico Local

Municipalidad de Ventanilla.

En cuanto a la apreciación o percepción final de dichas autoridades con el programa, todos coinciden en ver a Forge como un aliado estratégico para incluso el cumplimiento de sus propios objetivos institucionales, por la buena imagen y misión que tiene esta organización.

6.6.4 Valoración de los formadores o facilitadores al programa

Siguiendo la misma metodología que en las anteriores valoraciones acerca del programa de la fundación, se entrevistó también a los facilitadores, aquellos responsables de transmitir el contenido del programa a sus alumnos que a su vez son los jóvenes usuarios del programa.

De esta manera se obtuvieron las siguientes respuestas:

➤ **Nivel de conocimiento de la misión de la organización por parte de los facilitadores**

“Poder facilitar a los jóvenes la oportunidad de fortalecer sus valores a través del programa para que consigan empleo”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“Los objetivos son darles las oportunidades a estos jóvenes a poder conseguir un trabajo formal, con todos sus beneficios de ley. Primero darle una beca totalmente gratuita para capacitarse y poderles conseguir un trabajo formal, que tengan sus derechos y beneficios laborales.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“El objetivo principal es que el joven se desarrolle humanamente y técnicamente para que pueda trabajar, el objetivo de la fundación es que tengan un empleo formal.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“El objetivo primordial es brindarle a los chicos herramientas y un puesto laboral con todos los beneficios de ley.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

Siguiendo la misma lógica, esta vez se entabló las mismas preguntas a los facilitadores del programa, quienes son los responsables directos de impartir el contenido del programa hacia los y las jóvenes usuarias. Para este punto no hubo mayor sorpresa

resultó lo que se suponía, todos los entrevistados conocían a la perfección la misión del programa.

➤ **Objetivo del puesto de facilitador**

“Específicamente es fortalecer sus habilidades blandas, socios emocionales para que puedan ser unos buenos empleados. Visto desde mis competencias, definitivamente tengo lo más importante que es la vocación y seguramente si necesito seguir capacitándome, lo más importante es el deseo que yo tengo para ello.”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“Como capacitador es llegar al alumno de manera objetiva para que puedan captar de manera eficiente y eficaz el curso que se les está enseñando; y en la segunda fase, de tutoría, es conseguir un trabajo en una empresa de restauración para poder desempeñar lo que han aprendido y continuar estudiando; eso es lo que siempre les he dicho a los jóvenes, el hecho de que ya están trabajando en un restaurante, no deben dejar de estudiar.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“Apoyar a los chicos en el desarrollo de la parte humana, que los chicos puedan desarrollar su autoestima y su confianza para que en las entrevistas laborales y en su empleo puedan dar un buen servicio. En un 90% si tengo las herramientas necesarias, pero creo que si habría que mejorar algunas dinámicas, algunos temas sobre todo para nuestra realidad peruana, porque no es una fundación que no nació en Perú, implicaría algunos materiales para poder hacer algunas dinámicas.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“Brindar herramientas para que puedan entrar a un trabajo y sean lo mayor competitivo posible.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

Otra pregunta que se les hizo a los facilitadores era saber que tanto conocían sus objetivos en la organización, sin embargo de diferentes maneras todos coincidieron en que, es el proveerles de herramientas para enfrentar la vida y un puesto laboral en el corto plazo.

➤ **Dificultades para lograr el objetivo de la etapa de formación**

“Hay cosas por mejorar, por ejemplo, revisar en la convocatoria según un perfil, porque no todos los jóvenes tienen la intención de culminar, existen algunos jóvenes que no tienen el deseo de terminar con este proceso, por lo que puede haber deserción; otra cosa, se necesita también un acompañamiento psicológico, si bien es cierto, los chicos me buscan para ayudarles a resolver cosas de ellos mismos, siento que hay temas que deberían ser tratados por un especialista.”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“Los bajos ingresos económicos que ellos tienen para poder movilizarse y llegar a la fundación. Es decir, al colegio Fe y Alegría, no todos viven a dos cuadras del colegio, entonces muchos de ellos no tenían para los pasajes, muchos de ellos vienen y tienen que irse caminando y mucho de ellos han tenido que hacer otras

labores para obtener el dinero y poder llegar a la institución; otra de las dificultades ha sido que muchas jóvenes adolescentes ya son madres y se les hace difícil llegar a terminar la capacitación porque no tienen con quien dejar a sus hijos; también, problemas familiares.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“Pudo haber sido las fechas, antes en la fundación Forge las clases eran por semana, una humanística y una técnica, y eso hacía que el programa fuera un poco largo y eso nos jugó en contra porque el resto de los días los chicos estaban libres. Mucho tiempo entre clase y clase.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“El volumen de alumnado.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

Asimismo se le consultó cuáles serían las dificultades por los que se verían impedidos de llegar a los objetivos. Aquí se obtuvieron al igual que en la empresas una lluvia de sugerencias y/o recomendaciones para la mejora de sus funciones y a su vez pienso para la mejora del programa.

Puntos como:

- Realizar un buen filtro en la convocatoria de los jóvenes con el perfil que se buscan (Comprometidos, responsables, Actitud positiva, perseverantes, etc.)
- Cuidar a su vez el volumen de jóvenes por aula, por un tema pedagógico.

- El tema económico de los jóvenes por el cual abandonan el programa por la prontitud de conseguir dinero para el hogar.
- La frecuencia horaria y o distribución de clases técnicas vs humanísticas.

Son puntos a analizar por los responsables de monitorear el buen funcionamiento de programa de Forge.

➤ **Valoración de competencias más relevantes para los jóvenes**

“La autoconfianza, es un pilar; que ellos puedan realizarse con su autoestima, porque pienso que es la base de una persona.”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“Las habilidades que ellos tienen para poder realizar mi curso, y no solo tienen habilidades para ello, sino que tienen habilidades para la danza, para el canto, tienen habilidades para hacer teatro, tienen muchas habilidades estos jóvenes. Lamentablemente por los bajos recursos económicos no logran alcanzar lo que desean, como se dice Paolo Guerrero para el fútbol, ellos pueden ser un Paolo Guerrero pero en el rubro de la restauración, incluso pueden poner su propio negocio, yo veo en ellos muchas cualidades artísticas. Se debería hacer un concurso, por ejemplo, entre la fundación Forge y la fundación ABC, para ver si están en posibilidades de hacer competencia para el mercado, deberían tener más concursos entre ellos o con otros jóvenes de otras organizaciones.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“Autoconocimiento, porque ahí los chicos pueden aprender a medir sus impulsos, sus respuestas, pueden conocer sus nervios y auto conocerse.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“Se trabaja mucho la parte de valores con los chicos, muchas veces vienen de familias disfuncionales, de entornos que no le suman mucho; y están registrados en una base de datos para ser considerados en unas futuras convocatorias.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

➤ **Competencias que más desarrolla el programa**

“La comunicación y la confianza”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“El aprendizaje diario, el aprendizaje permanente, el aprendizaje en equipo, el aprendizaje durante todo el tiempo que van a estar en la fundación. Pondría en primer lugar la competencia de aprendizaje; luego la competencia de recibir la información, reflexionar la información y poder desarrollarla de manera eficiente, estos jóvenes son muy optimistas en poder desempeñarse en lo que están aprendiendo.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“La parte de responsabilidad, en el tema de la puntualidad y el aprender a justificar faltas, es lo que últimamente la fundación ha quedado con los chicos, y debe quedar bastante claro.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

Cuándo a los facilitadores se les hizo estas preguntas, se pretendía conocer si realmente lo que el facilitador más valoraba en cuanto a competencias del programa conocer si ciertamente estas se daban en esa magnitud, encontrándose que en varios casos no coincidían. Tal es el caso de uno de ellos, que dentro de las competencias que trabajan con los chicos valoraba como más importante para ellos el “autoconocimiento”, sin embargo cuando se le cambia la pregunta a cuál crees que se desarrolla más en el programa. La respuesta varía respondiendo otra competencia como la responsabilidad por ejemplo. Aquí también habría que desmenuzar las expectativas vs las propias percepciones que tienen cada facilitador con sus clases.

➤ **Respaldo de secuencia de clases**

“Sí, pero se podría realizar aún más, y me parece que hay temas que le deberían darse más tiempo.”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“Si, podemos hacer unos pequeños cambios porque este curso está más relacionado con los jóvenes de Argentina, y en Argentina los jóvenes tienen otra situación económica, otro PBI, tiene otra política económica; en Perú es distinto pero yo los trato de llevar a nuestra realidad económica de hacerlo más 100% peruano, lo trato de liderar de esa manera, porque es lo que ellos van a trabajar.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“Si, igual considero que se pueden hacer algunas variaciones, ajustando más a la realidad del joven peruano.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“Realmente el último ciclo, tanto los alumnos como yo sentimos que los fue un poco corto, entonces no se pudo explayar un poco más el tema como uno quisiera, sería ampliarlo un poco más, porque se sintió un poco apretado el tiempo.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

➤ **Temas o clases a reemplazar**

“Iría más por priorizar algunos temas, en darles más tiempos y en otros reducirles tiempo porque son temas más puntuales.”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“El tema de los valores, se enseña pero fortalecería más ese tema, los valores que se aprenden en casa, las normas de convivencia habría que fortalecer más, el tema de ser agradecido, con la fundación y con cualquier persona que nos da una beca totalmente gratis o un premio, en el trabajo me van a premiar por algo, yo simplemente debo ser bastante agradecido por eso; la puntualidad que hay que trabajar con los jóvenes.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“Trabaría más lo que es la autoestima, la confianza y el manejo del estrés, creo que son temas fundamentales que un muchacho atraviesa; se manejan los dos primeros en Forge pero no tenemos un tema netamente como manejo de estrés, esa clase no se ha dictado y sería bastante importante.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“Por Ventanilla se podría, de alguna manera, llevar a los chicos a una misma entidad, por ejemplo, un operador logístico para que pudieran ver como es el día a día, lamentablemente no se pudo realizar en esa sede.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

Todos los facilitadores coinciden en que la malla es mejorable, ya sea mejorando la secuencia de una clase a otra o desde prolongando unos temas prioritarios y quitando otros.

➤ **Principales problemas que pasan los jóvenes para no completar la primera fase del programa**

“Pueden ser embarazos, problemas de violencia familiar, falta de economía.”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“Lo económico, porque no tienen para los pasajes, incluso me he dado cuenta que muchos alumnos no tienen para desayunar, sobre todo en San Juan, me daba cuenta porque estaban pálidos, débiles y con sueño por no haber tomado desayuno, yo en muchas veces les he llevado desayuno; problemas familiares.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“Uno es la parte económica, porque son jóvenes que dependen de sus padres en un 90%, y como el que viene a la fundación es el muchacho no el padre, hay un punto de quiebre, el padre empieza a perder interés por la formación del muchacho y dejan de darle el dinero al chico; y lo segundo, que creo que es un tema social o personal del muchacho, hay muchos muchachos que no están acostumbrados a trabajar sus habilidades blandas, que quieren conseguir empleo de manera mucho más rápida.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“Uno es el factor económico, algunos chicos lamentablemente no tienen los recursos para movilizarse; otro podría ser que en el camino necesitan ingresos y necesitan trabajar y no pueden esperar a que culmine el proceso de Forge; y tercero, el tema de tutoría, lo chicos me han dicho que es un poco largo.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

➤ **Aspectos generales para la mejora del programa.**

“Me ha pasado que los jóvenes se esfuerzan y cuando llegan no encuentran muchas alianzas, porque se preparan tanto y esperan postular a cualquier trabajo, sienten que tienen el respaldo de encontrar un trabajo, pero cuando no hay alianzas se sienten desatendidos. Recomendaría fortalecer la red de empresas. También me parece importante el acompañamiento psicológico, y tocar con ellos temas emergentes que están sucediendo en la sociedad y fortalecerlos desde allí, talleres que hablen de planificación familiar, violencia, drogas.”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“Hacer un seguimiento de parte de la fundación a los jóvenes de bajos recursos y de problemas familiares, porque esos jóvenes en muchas ocasiones no terminan el programa, porque dejan de asistir, porque tienen la dificultad de llegar a la fundación.”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“Integrar a los padres, uniría charlas mensuales en donde cada padre pueda venir y escuchar, incluso darle sesiones a los padres de estos temas importantes igual que a los chicos, netamente humanísticos más que técnicos, para que puedan saber cómo van sus hijos, que conozcan más el programa, que conozcan las instalaciones, los profesores.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“El programa ha mejorado muchísimo, quizás el tema de tutoría, que sea un poco más corto porque eso me lo han manifestado diversas promociones y diversas sedes; muchas veces se desaniman y terminan por desertar.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

En cuanto a los principales problemas por los que los jóvenes desertan o abandonan el programa hay una marcada incidencia en lo económico y en menor cuantía por problemas familiares u embarazos no deseados. Asimismo entre las mejoras propuestas por dichos profesionales están, desde hacer talleres más a medida, reforzar la etapa de tutoría e integrar aún más a los padres y madres de familia en las actividades de sus hijos para tenerlos como aliados.

➤ **Nivel de motivación del trabajo en la organización**

“Siento que hay una buen organización, pero siento también que podría mejorar, siento que hay una agenda y hay un programa que no he visto en otros lugares. Hay cosas que resaltar, como las reuniones mensuales donde se pueden tocar varios temas para intercambiar ideas y mejorar el programa.”

Cristhian Atapaucar - Facilitador de Humanística

“Como trabajo en instituciones privadas con jóvenes de clase media para arriba no aprovechan la oportunidad que se les da; en cambio, estos jóvenes si tuvieran todas las herramientas necesarias pueden llegar a ser exitosos”

Carlos Ventosilla – Facilitador de Servicios gastronómicos

“Lo diferente es que somos personas que estamos convencidos que los jóvenes pueden dar mejor que eso. Todos estamos comprometidos, más nos interesa el joven, que se lleve algo que pueda dar un giro a su vida.”

Verónica Morales – Facilitadora de Humanística

“El clima laboral es muy importante, por eso le puse 5, siento que somos un equipo y hay bastante química por parte de todos los integrantes, trabajadores, profesores, la parte administrativa.”

Rafael Cabieses – Facilitador de Logística y distribución

Respecto a la pregunta de si sienten motivados de trabajar en Forge y cómo sienten el clima laboral, absolutamente todos si se sienten motivados de trabajar en una organización con el tipo de propósito que tiene. Más aún podemos concluir con este grupo que el clima laboral puede mejorar.

6.6.5 Valoración de los miembros de Forge sobre el programa

Se buscó también recoger la apreciación de los representantes del programa de Forge para que sumen al análisis sobre cuánto está respondiente dicho programa al mercado laboral peruano.

➤ Evaluación al contenido del programa por el staff

“El contenido del programa cuando lo recibimos me parecía que no estaba a todas necesidades de Perú, entonces este año estamos haciendo un esfuerzo por ajustarlo a lo que se necesita, todavía creo que hay mejoras importantes que se deben hacer, pero creo que también que tenemos la flexibilidad de adaptar el programa a las necesidades y no tener que hacer las clases exactamente, sino tener la libertad de adaptar algunas dinámicas y ejercicios para lograr los objetivos, por ejemplo, el perfil del alumno de Perú es muy distinto del perfil del alumno de Argentina, entonces nosotros tenemos otras condiciones y creemos que lo ideal sería tener un programa adecuado para cada país, sin embargo, ya hemos trabajado en eso y con eso se ha elaborado un nuevo manual del programa, entonces creemos que Perú ha hecho un aporte importante en la mejora del programa de Forge a nivel nacional.”

Anny Reynoso – Directora de Formación y Tutoría. Fundación Forge

“El contenido del programa me parece bastante completo, pero en tutoría creo que tenemos algunas debilidades. Tutoría, es la segunda etapa de este programa y que nuestra área lo vemos más directamente al ver inserción laboral. Es con la que más trabajo, porque en el cargo de empresas veo la parte de postulación, entonces si veo chicos que terminan su formación, pero luego en la etapa de tutoría veo que el contenido que les llega a ellos es lo que yo hago de postulación, de puestos y no hay más, entonces hay chicos que no llegan a los objetivos y les falta como un valor agregado.”

Kelly Justino – Responsable de Comunicaciones. Fundación Forge

“Me parece que es un currículum que cambia la vida de los chicos, pero no podría valorarlo pedagógicamente porque no soy experta en eso.

María José Gómez – Directora Ejecutiva. Fundación Forge

“El programa me parece bastante bueno, sobre todo ahora que ha sido realizado por los capacitadores, muy bien enfocado y muy bien dividido en módulos.”

Julio Huamán – Coordinador de sede Lima Centro. Fundación Forge

Cuando se realizó la pregunta sobre cómo encuentran la currícula del programa los miembros del staff de Forge (Directores y coordinadores) todos mencionan que es un programa muy bueno, debido según sustentan, que desarrolla las competencias necesarias para los perfiles que buscan las empresas de nuestro mercado laboral peruano y que además a través de las sesiones de humanística aporta muchísimo en la vida de los jóvenes y en su interrelacionamiento con su entorno. Consideran que al no ser rígido, es decir ajustable, se adapta rápidamente a una realidad cambiante. Asimismo confían en él, debido que ya ha sido contrastado con el tiempo y que siempre está actualizándose.

6.7 Mercado laboral actual

Para completar la presentación de resultados de este tercer objetivo de la investigación, se buscó obtener respuestas para la variable de mercado laboral actual. Para ello como ya se hizo antes, recurrimos a preguntas fundamentales a los actores responsables para esta variable.

Y de esa manera se obtuvo los siguientes cuadros y resultados:

Cuadro N°32: Inserción Laboral De Jóvenes Postulantes

Empresas a las que ingresaron los jóvenes que postularon y pasaron su entrevista	
Empresas	Número de jóvenes que ingresaron
ACURIO RESTAURANTE	1
ADAM'S	1
ALICORP	30
CHARLOTTE	1
CM & VAL	1
HONDA	1
LA LEÑA	2
MAESTRO	2
MC DONALD	1
MDY	2
NESTLE	1
NEWREST	6
RESTAURANTE PUNTA SAL	2
SCR SERVICIOS Y COBRANZAS REGIONALES	1
SODIMAC	2
TOPITOP	3
TOTUS	1
Total general	59

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

El presente listado, representa los nombres de las empresas a las que lograron ingresar aquellos jóvenes en su segunda etapa del programa de formación y trabajo.

Recordemos que en su primera etapa ellos se formaron con 100 horas entre clases técnicas del rubro que eligieron y clases humanísticas para fortalecer habilidades blandas en ellos. Es en su segunda etapa, que ellos iniciaron su postulación a las empresas de la red del programa como parte del proceso.

Es notorio que existe un mayor número de jóvenes en algunas empresas que en otras. Tal es el caso de la empresa Alicorp que contrató a 30 jóvenes de esa generación y que en su mayoría fueron aquellos que eligieron el curso de Logística y distribución. Esto se explica, porque existen alianzas fructíferas entre la organización Forge y algunas empresas a diferencia de otras. Para el caso particular de Alicorp, siempre contrata a gran parte de jóvenes de finalizan el curso de Logística, por la especialidad y por la cercanía al lugar de origen de los jóvenes.



Cuadro N°33: Inserción Laboral de jóvenes Vs. Sexo

Empresas a las que ingresaron las y los jóvenes que postularon y pasaron su entrevista			
Empresas	MUJER	HOMBRE	Total general
ACURIO RESTAURANTE		1	1
ADAM'S		1	1
ALICORP	15	15	30
ATENTO	1		1
CHARLOTTE		1	1
CM & VAL	1		1
HONDA		1	1
LA LEÑA	2		2
MAESTRO	1	1	2
MC DONALD		1	1
MDY	2		2
NESTLE	1		1
NEW REST	3		3
NEWREST	2	1	3
RESTAURANTE PUNTA SAL	2		2
SCR SERVICIOS Y COBRANZAS REGIONALES		1	1

SODIMAC	2		2	El
TOPITOP	2	1	3	
TOTUS	1		1	
Total general	35	24	59	

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Claramente en el cuadro anterior hay una relativa significancia respecto al total de mujeres que lograron ingresar a un puesto de trabajo después de haber pasado por su etapa de formación y asimismo su entrevista laboral frente al sexo contrario. Lo cuál te da pistas de que muchas jóvenes están cada vez más empoderadas y motivadas a salir de la situación difícil en la que se encuentran.

Por otra parte, regresando a unos cuadros atrás donde teníamos a la cantidad de jóvenes que terminaron el programa (103) organizados por sexo podremos recordar que en esa primera promoción de Ventanilla fueron 57 mujeres y 46 hombres. Ahora aprovechando esta información podemos deducir que del total de mujeres; estas 35 que ingresaron a trabajar forman el 61% respecto al total de mujeres versus el 52% de los hombres, lo cual ya es un interesante hallazgo.

Cuadro N°34: Empresas Vs. Cursos Forge

Inserción a empresas Vs Cursos elegidos			
Empresas	Cursos estudiados en Forge		
	Log	Vent	Gast
ACURIO RESTAURANTE			1
ADAM'S		1	
ALICORP	25		5
ATENTO	1		
CHARLOTTE			1
CM & VAL		1	
HONDA	1		
LA LEÑA	1		1
MAESTRO	1	1	
MC DONALD	1		
MDY		2	
NESTLE	1		
NEWREST	1		5
RESTAURANTE PUNTA SAL			2
SCR SERVICIOS Y COBRANZAS REGIONALES			1
SODIMAC	1	1	
TOPITOP		3	
TOTUS		1	
Total general	33	10	16

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Para tener una mayor claridad respecto a que jóvenes ingresan a un tipo de empresa de un rubro determinado, se efectuó este cruce de variables, en donde se analiza cuáles son las empresas en donde los jóvenes ingresaron o fueron contratados y el curso de donde provenían. De esta manera se puede evidenciar que va muy alineado el curso elegido por los chicos al momento de iniciar sus estudios en el programa con la empresa a la que terminan ingresando. Tales son los casos de aquellos jóvenes que llevaron en la fundación el curso de Ventas y atención al cliente y que por medio del cuadro podemos verificar que se incorporaron en empresas de su rubro como: Tiendas Adam's, Maestro, MDY, Sodimac, TopiTop, Totus. Lo cual ya nos permite tener algunas conclusiones respecto a este punto. De la misma manera sucede con los otros cursos. Si bien algunos chicos terminaron ingresando a empresas fuera de su rubro de estudios, esto ocurrió en una mínima proporción.



Cuadro N°35: Distrito de procedencia de los jóvenes Vs. empresa a la que ingresaron

Distrito de procedencia Vs. Empresa contratante																			
Distritos	ACURIO	ADAM'S	ALICORP	ATENTO	CHARLOTTE	CM & VAL	HONDA	LA LEÑA	MAESTRO	MC DONALD	MDY	NEW REST	NEWREST	RESTAURANTE	COBRANZAS REGIONALE	SODIMAC	TOPITOP	TOTUS	Total general
ANCON												1							1
BELLAVISTA			1																1
CALLAO														1					1
CERCADO DE LIMA			1																1
CHINCHA												1							1
LA MOLINA										1									1
MI PERU			7		1			1					2				2		13
PUENTE PIEDRA			1																1
SAN LUIS													1						1
VENTANILLA	1	1	20	1		1	1	1	2		2	1		1	1	2	1	1	38

Total general	1	1	30	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	1	59
----------------------	----------	----------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.



Del cuadro anterior podemos deducir que el grueso de jóvenes que logran ingresar a un puesto de trabajo durante el programa de la organización Forge, provienen de dos distritos principalmente: Ventanilla (38) y Mi Perú (13), solo ambos distritos representan el 86% de jóvenes que lograron emplearse. Cabe precisar que Mi Perú hace unos tres años atrás era tan solo un centro poblado que pertenecía a Ventanilla, sin embargo durante el desarrollo del programa en esas épocas pasa a ser un nuevo distrito del Callao.



Cuadro N°36: Empresas Vs. Tipos de Salarios

Empresas contratantes Vs Tipos de salarios				
Empresas	Menor al Salario Mínimo	Igual al Salario Mínimo	Mayor al Salario Mínimo	Total
ACURIO RESTAURANTE			1	1
ADAM'S		1		1
CHARLOTTE			1	1
CM & VAL			1	1
HONDA			1	1
LA LEÑA	1	1		2
MAESTRO		2		2
MC DONALD	1			1
MDY	1	1		2
NESTLE			1	1
NEWREST		4	2	6
RESTAURANTE PUNTA SAL	1	1		2
SCR SERVICIOS Y COBRANZAS REGIONALES			1	1
SODIMAC		2		2
TOPITOP		3		3
TOTUS		1		1
Total general	4	29	26	59

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Del presente cuadro se pretende explicar los tipos de salarios con los que fueron contratados los jóvenes del programa al momento de su ingreso a dichas empresas. Para ello se colocó tres categorías, según los tipos de salario con los que acordaron las empresas con los jóvenes. Siendo de esta manera 55 jóvenes del total de 59 fueron contratados con un salario igual y/o superior al sueldo mínimo vital lo que equivale a un 93.2% respecto al total. Ahora 4 jóvenes respondieron en la encuesta que fueron contratados por un salario menor al mínimo vital debido a su jornada horaria, es decir fueron contratados en la modalidad de Part – time, con lo que podríamos decir que en todos los casos, las empresas contratantes han cumplido con el tema de los salarios hacia los jóvenes usuarios del programa.

Otro análisis rápido que se puede deducir de esta lista, es que las empresas cuyos pagos a los jóvenes superan el sueldo mínimo y que por tanto son las más atractivas en el mercado por el criterio de mejor pago se encuentran: Acurio Restaurantes, Charlotte, CM & VAL, Honda, Nestle, New Rest y SCR Servicios Y Cobranzas Regionales.

Cuadro N°37: Cursos Vs. Salarios

Cursos estudiados Vs Salarios con los que fueron contratados				
Cursos	Menor al Salario Mínimo Vital	Igual al Salario Mínimo Vital	Mayor al Salario Mínimo Vital	Total general
Logística	2	14	17	33
Ventas	1	8	1	10
Servicios Gastronómicos	1	7	8	16
Total general	4	29	26	59

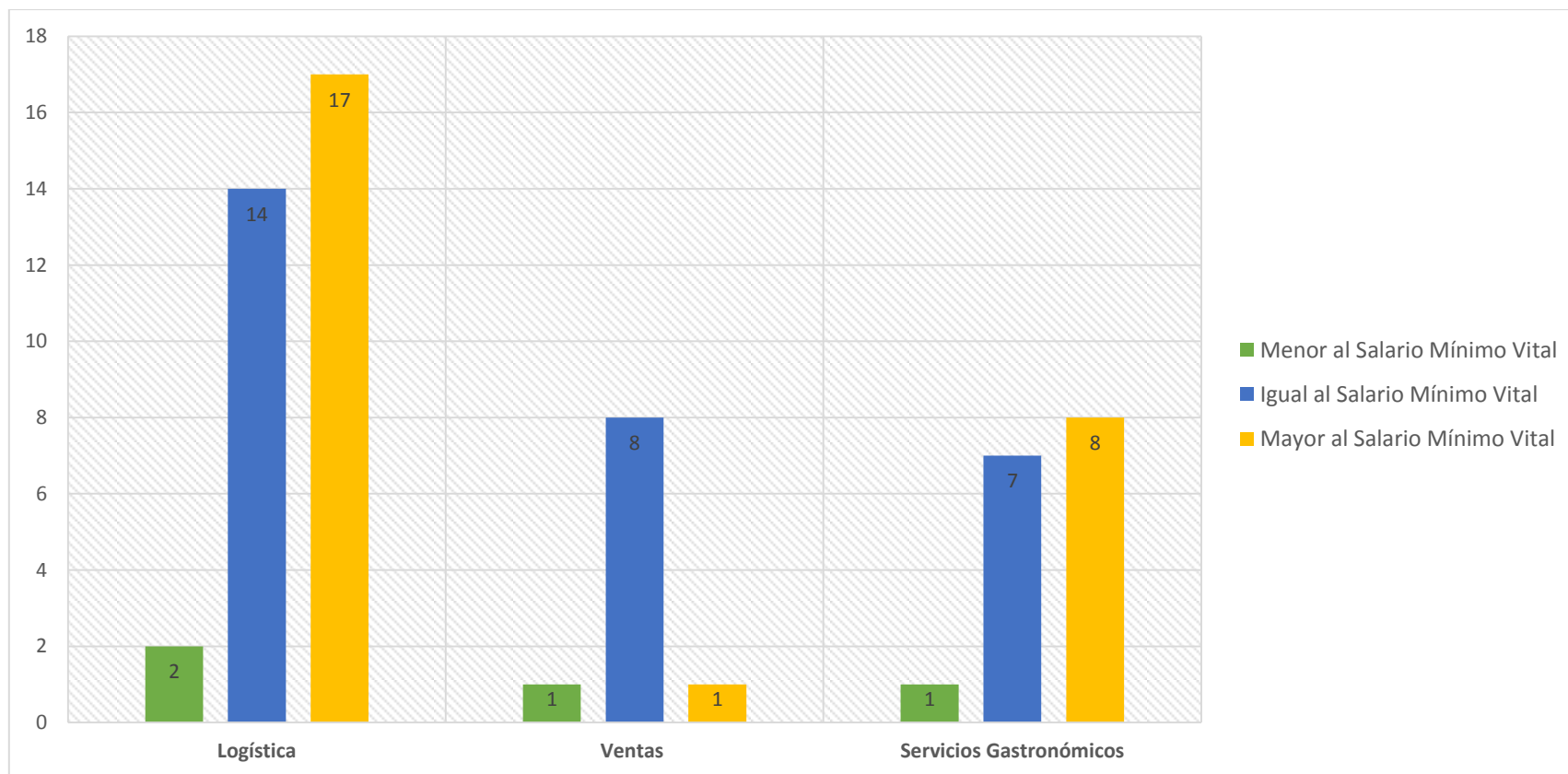
Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Llevando el análisis a otra parte, podemos también deducir cuáles serían los cursos que mejor impacto tuvieron respecto a los mejores salarios. Entonces según el levantamiento de información con la encuesta, notamos que aquellos jóvenes que se encuentran en la columna de los salarios mayores al sueldo mínimo, el grupo de logística tiene mejores resultados en ese aspecto debido a que cuenta con más jóvenes insertados, más aún si comparamos ese número de inserciones en esa columna respecto del total de inserciones tanto los jóvenes de Logística como los de Servicios gastronómicos tendrían un promedio del 50% de jóvenes insertados en un empleo formal y cuyos sueldos superan el sueldo mínimo vital. Con esto podríamos decir que Tanto los cursos de Logística como Servicios gastronómicos tienen mayor porcentaje de jóvenes que salen a ganar un mejor sueldo frente al curso de Ventas.



Gráfica N°16: Cursos Vs. Salarios



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuadro N°38: Salarios Vs. Sexo de Jóvenes

SALARIOS VS SEXO DE JÓVENES				
SEXO	MENOR AL SMV	SMV	MAYOR AL SMV	Total general
MUJER	3	18	14	35
HOMBRE	1	11	12	24
Total general	4	29	26	59

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Este otro cuadro compara los niveles de salarios con los que fueron contratados los jóvenes, versus su tipo de sexo.

Así, podemos decir que si bien son más las mujeres que trabajan frente a los hombres. 35 mujeres frente a 24 hombres. Las cifras se invierten cuando analizamos que grupo está mejor posicionado por encima del sueldo mínimo vital, es decir, conocer ¿Quién están siendo contratados con mejores sueldos? Resultando que del total de mujeres que trabajan, el 40% de ellas tienen una salario por encima del sueldo mínimo vital frente al 50% que es lo que tienen los hombres.

Por lo tanto, según esta muestra serían los hombres los que estarían ganando un mejor salario frente a las mujeres del programa.

Esto llama un poco a la reflexión, pues denota que aún por más intentos que en este caso las mujeres del programa demuestren, en cuanto a mayores postulaciones, mayores

inscripciones por curso, mayores números de inserciones laborales, el tema de la desigualdad salarial sobresale a la vista en esta pequeña muestra.

Cuadro N°39: Permanencia en el puesto de trabajo

Tiempo de permanencia en el trabajo obtenido		
Permanencia en el trabajo	Frecuencia	%
ENTRE 1 A 6 MESES	11	19%
ENTRE 6 A 12 MESES	26	44%
MAS DE 1 AÑO	12	20%
SIGO TRABAJANDO ALLI	10	17%
Total general	59	100%

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Otra variable que era importante analizar con respecto al empleo de los jóvenes, era su permanencia en la empresa. Para ello en el cuadro de arriba se muestra lo siguiente:

- Tenemos a 11 jóvenes que equivale al 19% del total de insertados que trabajaron entre 1 a 6 meses.
- 26 jóvenes que equivale al 44% del total de insertados que trabajaron por un año.

- 12 jóvenes que equivale al 20% del total de insertados que trabajaron por más de un año.
- Y 10 jóvenes que equivale al 17% del total de insertados que al día de hoy, es decir después de 2 años continúan trabajando en la misma empresa.

Cuadro N°40: Permanencia Vs. Cursos

Permanencia en el trabajo Vs. Cursos elegidos					
Cursos	ENTRE 1 A 6 MESES	ENTRE 6 A 12 MESES	MAS DE 1 AÑO	SIGO TRABAJANDO ALLI	Total general
Logística	4	18	6	5	33
Ventas	3	2	3	2	10
Servicios Gastronómicos	4	6	3	3	16
Total general	11	26	12	10	59

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

El cuadro refleja el análisis de la permanencia de los jóvenes en el puesto según los cursos que eligieron cuando ingresaron al programa de la fundación Forge.

Podríamos decir que el curso cuyo porcentaje respecto al total esté dentro de las menores permanencias sería el curso de Logística y distribución que presenta tan solo 4 jóvenes que tienen una permanencia de 1 a 6 meses en el trabajo lo cual representa el 12% frente a los 33 jóvenes que tiene insertados. En ese mismo análisis el curso de Ventas

tiene un 30% de jóvenes insertados en ese rango de permanencia y Servicios Gastronómicos 25% de sus insertados.

Podemos decir también que de los 59 jóvenes insertados durante la etapa de tutoría (segunda etapa) la mayor parte de ellos (48) tienen un tiempo de permanencia en el empleo mayor a 6 meses. Estamos hablando entonces que el 81% de jóvenes insertados por el programa tienen una permanencia en el empleo mayor a 6 meses, lo cual es un dato interesante para nuestras próximas conclusiones.

Cuadro N°41: Permanencia Vs. Empresas

Permanencia en el trabajo Vs Empresas					
EMPRESAS	Entre 1 a 6 meses	Entre 6 a 12 meses	Más de 1 año	Sigue trabajando allí	Total general
ACURIO RESTAURANTE			1		1
ADAM'S	1				1
ALICORP	3	20	4	3	30
ATENTO				1	1
CHARLOTTE				1	1
CM & VAL			1		1
HONDA	1				1
LA LEÑA	1		1		2
MAESTRO		2			2
MC DONALD				1	1

Permanencia en el trabajo Vs Empresas					
EMPRESAS	Entre 1 a 6 meses	Entre 6 a 12 meses	Más de 1 año	Sigue trabajando allí	Total general
MDY	2				2
NESTLE			1		1
NEWREST	3	2	1		6
RESTAURANTE PUNTA SAL		1		1	2
SCR SERVICIOS Y COBRANZAS REGIONALES				1	1
SODIMAC			1	1	2
TOPITOP		1	1	1	3
TOTUS			1		1
Total general	11	26	12	10	59

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

El presente cuadro apunta a analizar de algún modo el trabajo de las propias empresas para el cuidado de su personal, generando incentivos que permitan un clima adecuado para la retención de su talento.

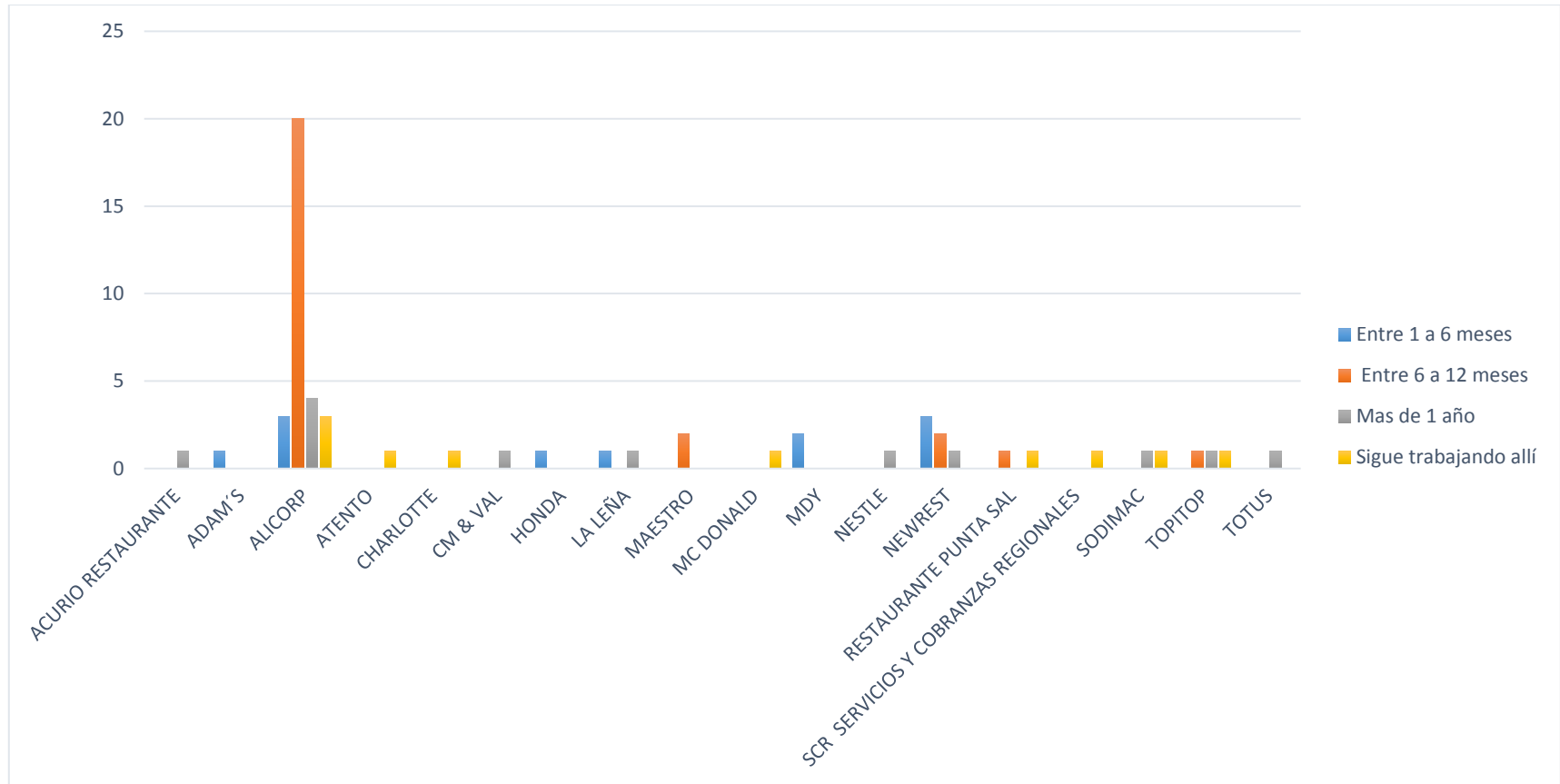
Nos situamos en la última columna del cuadro y observemos cuáles son aquellas empresas en donde al día de hoy los jóvenes de Forge continúan sus labores desde aquel momento en que ingresaron a través del programa.

Tales empresas representan de algún modo la confianza e interés por parte de los jóvenes para seguir allí.

Tenemos entonces a: Alicorp, Atento, Charlote, Mc Donald, Restaurante Punta Sal, Servicios y Cobranzas Regionales, Sodimac y TopiTop como aquellas empresas a la cual podríamos considerar como aquellas donde los jóvenes se sienten más a gustos e identificados por alguna razón, sea esta monetaria, por flexibilidad horaria, trato, facilidad para estudio, etc.



Gráfica N°17: Empresas Vs. Permanencia en el Puesto



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuadro N°42: Permanencia en el puesto de trabajo Vs. Sexo de los Jóvenes

Permanencia en el trabajo Vs. Sexo de jóvenes					
SEXO	ENTRE 1 A 6 MESES	ENTRE 6 A 12 MESES	MAS DE 1 AÑO	SIGO TRABAJANDO ALLI	Total general
MUJER	8	14	9	4	35
HOMBRE	3	12	3	6	24
Total general	11	26	12	10	59

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Respecto al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo versus el sexo los jóvenes, se observa que en la mayoría de los casos existe mayor número de mujeres en cada rango de tiempo, con ello se podría verificar a nivel proporcional que son las mujeres las que cuentan con mayor permanencia en el trabajo frente a los hombres. Sin embargo, cuándo nos detenemos en conocer solamente cuántos de estos jóvenes continúan hoy en día en el mismo trabajo, notamos que los hombres tendrían un pequeña ventaja.

Asimismo, se observa que para ambos casos hay mayor preponderancia en el rango de 6 a 12 meses, con lo que podría decirse que el promedio de permanencia en el puesto de trabajo de los jóvenes forge es de 6 a 12 meses lo cual es relativamente bueno si es que

comparamos esos mismos datos frente a otros jóvenes que no están en el programa. Dicha información es de muchísima utilidad para las empresas que constantemente están en la búsqueda de estrategias para la retención y cuidado de su talento humano.

Objetivo 4: Identificar si las alianzas generadas, permiten incrementar las oportunidades de empleo a los jóvenes

Variables:

- Incremento de oportunidades de empleo
- Alianzas generadas por el programa.

6.8 Incremento de oportunidades de empleo

Al momento de iniciar con la investigación se tuvo en claro que lo que se buscaba conocer eran elementos determinantes que faciliten la adecuada inserción laboral juvenil. Partimos de la hipótesis de que el programa de la fundación está dotando de herramientas y capacidades a sus jóvenes usuarios, lo que se evidenciará con su desarrollo en la sociedad no solo en el ámbito laboral sino también en las otras esferas y/o dimensiones del concepto del desarrollo (Salud, educación, participación política, etc.)

Educación:

Cuadro N°43: Egresados que siguieron estudios superiores

Egresados Cursando Estudios Superiores al 2018	
Institutos y/o Universidades	Frecuencia
AMERICANO	6
ANTONIO RUIZ DE MONTOYA	1
CAMARA DE COMERCIO DEL CALLAO	1
CAYETANO HEREDIA	1
CEPEBAN	1
CETPRO SAN PABLO	1

Egresados Cursando Estudios Superiores al 2018	
Institutos y/o Universidades	Frecuencia
CHIO LECCA	1
CISEX	1
CITEN	1
COLUMBIA	4
D1 - VANIA MASIAS	1
EL BUEN PASTOR	2
ESCUELA DE SONIDO SOUND TESH	1
ESCUELA SUPERIOR NACIONAL DE FOLKLORE JOSE MARIA ARGUEDAS	1
FEDERICO VILLAREAL	1
ICPNA	3
IFB	1
INSTITUTO DE MAQUINARIA PESADA	1
INSTITUTO EIGER	1
INSTITUTO PEDAGÓGICO	1
INSTITUTO ROOSVELT	1
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO LATINO	1
ISB	1
ISEP SAN FRANCISCO DE ASIS	1
LATINO – ADEX	1
MARINA DE GUERRA DEL PERU	2
PAUL MULLER	1
PRIVADA DEL NORTE	5
SANTA ROSA	1
SENATI	5
SENCICO	1
SISE	3
TELESUP	2
UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA	1

Egresados Cursando Estudios Superiores al 2018	
Institutos y/o Universidades	Frecuencia
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	2
UNIVERSIDAD DE PACHACUTEC	3
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	4
UNIVERSIDAD TELESUP	1
UNIVERSIDAD UTP	1
UPN	1
Total general	69

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Este cuadro señala la situación actual en cuánto a estudios superiores que siguieron los jóvenes que hoy son egresados del programa. Rápidamente se obtiene que de los 103 jóvenes que pasaron por el programa, 69 de ellos, es decir el 70% de egresados de esa generación se encuentran cursando estudios superiores. De los cuáles 50 de ellos lo hacen en institutos y 19 en universidades.

Asimismo en el siguiente cuadro se podrá observar las carreras que dicho jóvenes egresados del programa de Forge, decidieron seguir:

Cuadro N°44: Carreras elegidas por egresados

Carreras que estudian jóvenes egresados	
Carreras	Frecuencia
ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD	18
INGENIERÍA	3
EDUCACION	4
COMPUTACIÓN	5
ARTISTITCAS	6
GASTRONOMÍA	7
SECRETARIADO Y COMERCIAL	14
PERIODISMO Y PSICOLOGÍA Y ARQUITECTURA	7
SERVICIO MILITAR Y/O MECANICA	5
TOTAL	69

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Salud:

Ante la pregunta realizada a los jóvenes acerca de donde se atienden actualmente ante un problema de salud. Teniendo las siguientes opciones:

- Clínica privada
- Hospitales del Estado
- ESSALUD (Aporte del empleador)
- Posta médica

Ellos respondieron lo siguiente:

Cuadro N°45: Centros médicos donde se atienden hoy los egresados

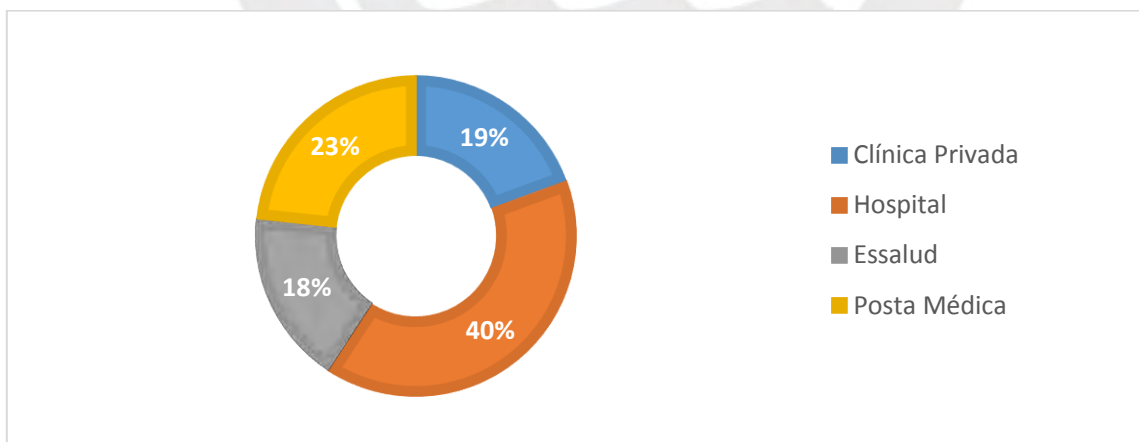
Atención Médica	
Centro de Atención	Frecuencia
Clínica Privada	20
Hospital	41
Essalud	18
Posta Médica	24
Total general	103

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Del total de jóvenes encuestados (103), tan solo el 23% (24) hoy en día se atienden en postas médicas, entendiéndose entonces que el resto acude a un mejor centro de atención ya sea por parte de un seguro médico que cubre su empleador o su propia elección a un centro que les dé una mejor atención.

Gráfico N°18: Atención Ambulatoria de Egresados



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Empleo:

Respecto al tema del empleo para estos jóvenes que hoy se encuentran egresados del programa, tal y como se detalló en el cuadro N° 9, son 63 las y los jóvenes que actualmente trabajan, es decir a la fecha de la aplicación de la encuesta (octubre del 2017) se encuentran trabajado en una empresa formal con beneficios.

Si recordamos un poco, en anteriores explicaciones, fueron 59 las y los jóvenes que durante el programa alcanzaron a ingresar a un empleo de la red de la organización, teniendo con ello el programa un 57% de eficiencia en cuanto a las inserciones laborales frente al objetivo total planteado, es decir frente a los 103 que culminaron.

Ahora bien, de estos 63 que actualmente trabajan, muchos de ellos son los mismos que lograron trabajar desde el tiempo del programa de Forge, así como también se sumaron a este número aquellos que por las razones ya presentadas no lograron ingresar en aquel momento pero que ahora ya se encuentran trabajando y estudiando en otros casos.

Cuadro N°47: Salarios actuales de Egresados

Salarios de jóvenes egresados	
Salario actual	Frecuencia
Menos al salario mínimo	2
Entre 850 y 1000 soles	26
Entre 1001 y 1500 soles	18
Entre 1501 y 2000 soles	6
Mayor a 2000 soles	1
Total general	53

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Según lo mencionado en el punto anterior, se hace la precisión para el mejor entendimiento en el análisis. De los 63 jóvenes que se emplearon hasta el momento de la aplicación de la encuesta, 10 de ellos dejaron de trabajar y hoy se encuentran en calidad

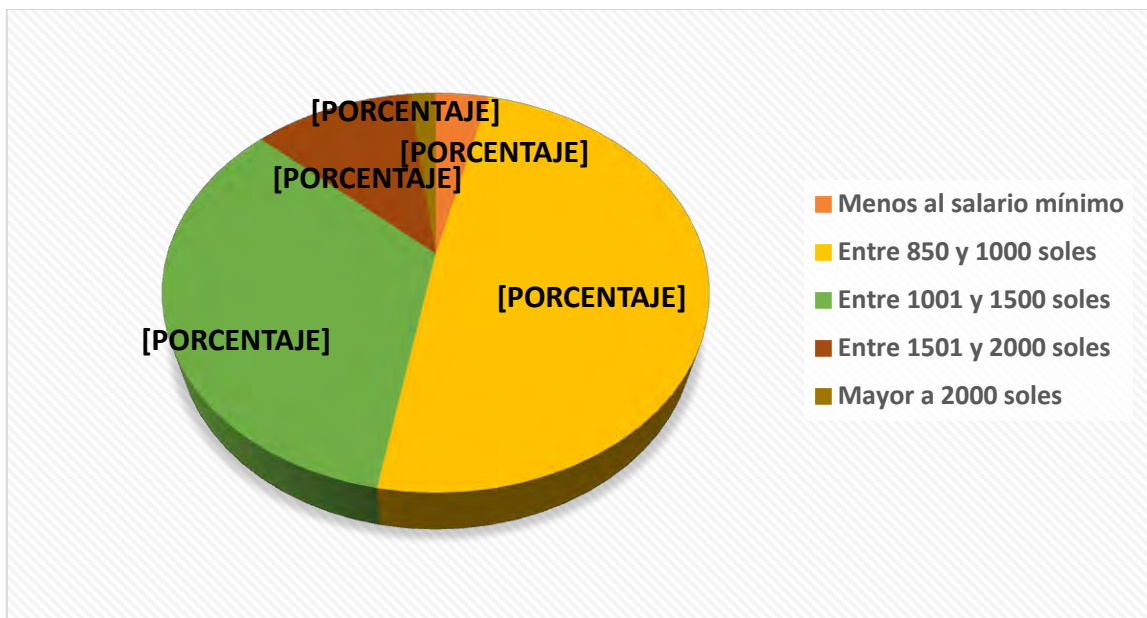
de desempleado, que significa, aquellos que culminaron su contrato y se encuentran en búsqueda activa de trabajo. De esta manera son exactamente 53 los jóvenes que hoy están ocupando un puesto laboral, de donde como se aprecia en el cuadro:

- El mayor porcentaje (49%) de salarios de estos jóvenes se encuentran entre 850 a 1000 soles.
- En segundo lugar, con 34% aquellos que ganan de 1000 a 1500 soles.
- En tercer puesto, con 11% aquellos que ganan de 1500 a 2000 soles.
- Cuarto lugar, con 4%, aquellos que perciben menor al salario mínimo vital, es decir menor a 850 soles.
- Finalmente, en último lugar con 2% aquellos que ganan un salario superior a 2000 soles.

Con todo lo presentado podríamos concluir en varios puntos:

- Por un lado, las cifras son alentadoras respecto a la proporción de aquellos que ganan por encima del salario mínimo.
- Todos aquellos que ganan por debajo del salario mínimo son jóvenes que trabajan en empleos formales pero en modalidad Part time (medio tiempo).
- Considerando que la formación recibida por parte del programa tiene una orientación para alcanzar puestos básicos y/o operativos, los ingresos que se están generando para estos jóvenes por su trabajo no son nada bajos.
- Al contar el joven con estos salarios, tiene la posibilidad de estudiar a corto plazo y/o ahorrar para él y/o su familia.
- Muchos de los puestos son en horarios rotativos, lo cual dificulta la continuidad de estudios por parte de los jóvenes.
- Tener a más del 10% de jóvenes que superen los 1500 soles de ingresos mensuales constituye un logro para el programa, para una realidad que no se imaginaban lograr en un futuro cercano.

Gráfica N° 19: Salarios actuales de Egresados del programa de la Fundación Forge



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Cuadro N°48: Puestos en los que trabajan los egresados del programa.

Puesto que ocupan hoy los egresados en las empresas	
Cargo en la empresa	Frecuencia
ANFITRION(A)	1
ASESOR (A)	2
ASISTENTE	2
AUXILIAR	6
AYUDANTE	7

Puesto que ocupan hoy los egresados en las empresas	
Cargo en la empresa	Frecuencia
CAJERO (A)	2
CAPACITADOR(A)	2
COUNTER	1
DJ	1
EJECUTIVO (A) DE VENTAS	9
EMPLEADO (A)	2
GERENTE	1
MAITRE	1
MESERO	2
NEGOCIO PROPIO	2
OPERARIO (A)	11
PROFESOR	1
TOTAL	53

Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

Si bien el grueso de la población de jóvenes egresados que hoy trabajan se encuentran en las áreas operativas de las empresas, tenemos casos en los cuales los mismo jóvenes decidieron arriesgar y migrar a otras áreas e incluso otros sectores desempeñándose hoy en puestos como capacitadores, docentes, Djs, etc.

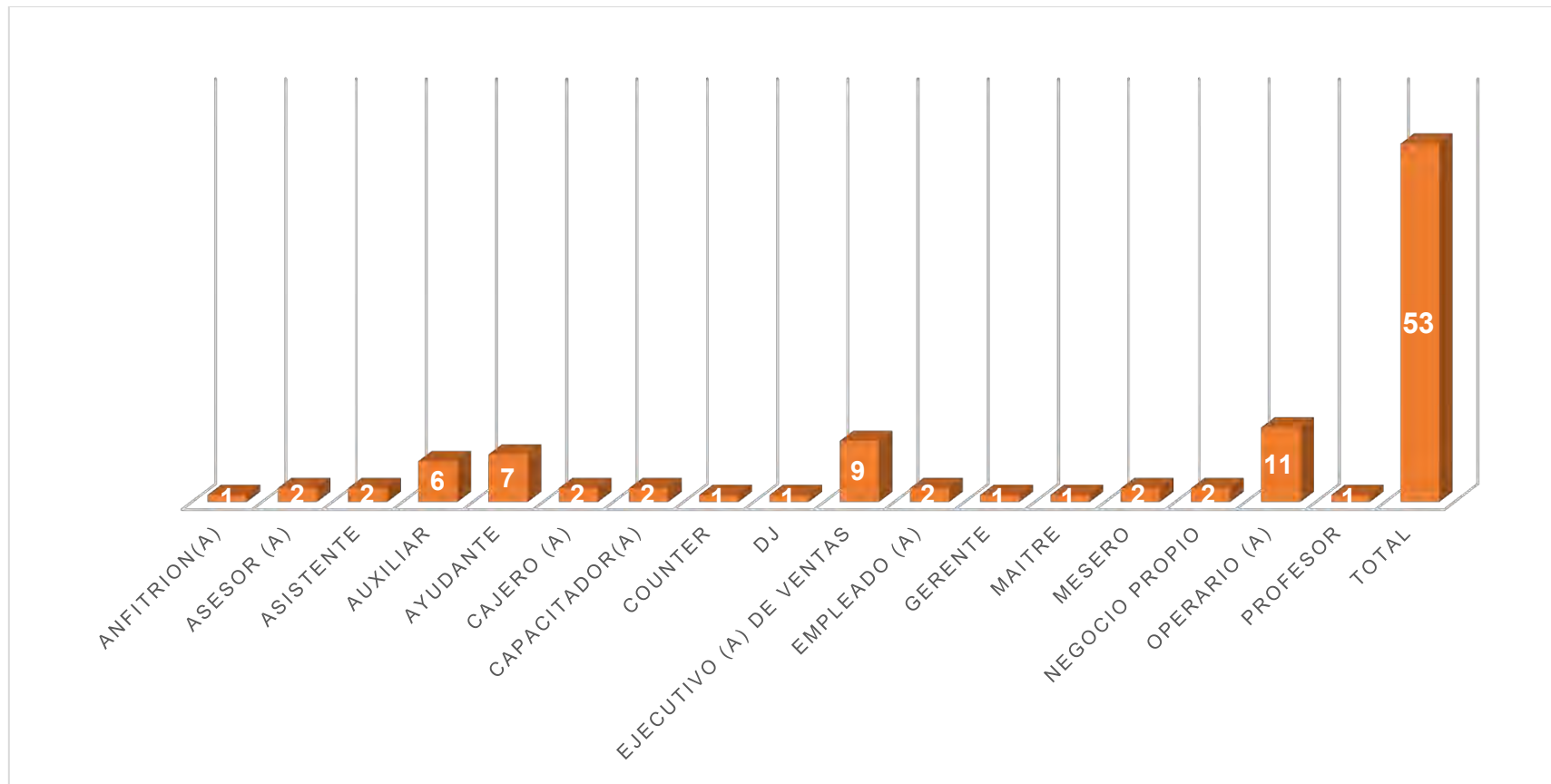
Asimismo se observa dentro del cuadro anterior, la existencia de un egresado que hoy es un gerente de tienda, en el caso particular de este joven, según nos cuenta, inició desde

abajo y comenzó con este trabajo desde que estuvo en el programa y hoy de acuerdo a su entrega y compromiso con la compañía le asignaron ese rol y justamente es el caso de quien mejor ingreso percibe hoy (2000 soles). Jeyko Liñan Gerente de tienda – Mc Donalds.

Por otra parte, se encontró que existen dos casos en que los propios jóvenes emprendieron sus propias empresas y que pese que el programa no contempló en su contenido nada respecto al emprendimiento ellos apostaron por ello.



Gráfica N°20: Puestos en los que trabajan los egresados del programa



Fuente: Encuestas de la presente investigación a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge

Elaboración propia.

6.9 Alianzas Generadas Por El Programa

En esta última variable a analizar, necesitamos saber cómo se está trabajando en la fundación respecto a la construcción de redes con otras empresas e instituciones y el soporte que la fundación y con esto el programa recibe por parte de ellas, para la futura sostenibilidad de la organización.

Dentro de la organización Forge, son prácticamente dos las personas encargadas de establecer las alianzas y/o convenios a firmarse.

Por un lado tenemos a la dirección país, como máximo referente de la fundación en territorio nacional y que a su vez es la responsable de las firmas de cada convenio y/o alianza establecida entre Forge y cualquier otra institución sea esta de carácter público o privado.

Por otra, se encuentra la dirección de red de empresas, quién es la responsable de establecer el primer contacto y las primeras conversaciones para la firma final del acuerdo.

De esta manera, y con esta pequeña explicación de las áreas responsables para la generación de las alianzas de Forge, citaremos algunas respuestas sobre el tema:

- **¿Conoce actualmente con qué instituciones tiene convenio la fundación en el Perú? Háblenos de una de ellas.**

“Sí, tenemos convenios con Municipalidades que están apoyando la identificación de jóvenes, convenios con el Ministerio de Educación, Ministerio de la Mujer, Ministerio de Trabajo, estos convenios son para tratar de llevar un número de jóvenes más grande. Asimismo tenemos convenios con empresas privadas como Atento, Conecta que nos apoyan con la parte de dar capacitaciones, luego tenemos empresas como Cálida que aporta financieramente.”

María José Gómez – Directora Ejecutiva. Fundación Forge

- **¿Podría describirme el proceso para que se firme un convenio y/o alianza con otra institución/empresa?**

“Primero hay una reunión donde, entre ambas instituciones que nos gusta el trabajo que hacemos, acordamos lo que tenemos que colaborar conjuntamente debido a que tanto los intereses de esa institución, empresa o fundación y la nuestra coinciden. Se analiza la forma en la que podríamos trabajar conjuntamente viendo que responsabilidad le tocaría a cada uno realizar, los costos que tendría para cada una; nos sentamos y hacemos un convenio que tenga de la mano un plan de trabajo.”

María José Gómez – Directora Ejecutiva. Fundación Forge

- **¿Explíqueme según su percepción, la importancia que ocupa el establecer nuevas alianzas?**

“Mucho más de lo que podemos ver porque, si nosotros queremos estar en todo el país necesitamos trabajar con la Municipalidades, o sea podemos trabajar con los doce Ministros, es lo que hemos estado haciendo, pero si el alcalde de la Municipalidad no conoce el programa y no entiende lo útil que puede ser para los jóvenes, no le va a interesar. Los convenios hay que hacerlos macro y luego ir aterrizándolo al terreno, a través de otro tipo de convenio con empresas, por ejemplo, una empresa que tenga un presupuesto para la responsabilidad social y que deja que nosotros ayudemos a que eso llegue al programa y darle trabajo a los jóvenes. Tenemos la oportunidad de dar a trabajar entre 1500 y 3000 jóvenes por año, es nuestra capacidad máxima, si trabajamos solos, no podremos porque no tenemos ni el personal ni los recursos materiales, la única forma de salir fuera es en alianza con otros.”

María José Gómez – Directora Ejecutiva. Fundación Forge

Como notamos en las respuestas, si se logra apreciar un conocimiento acerca del procedimiento para la firma de alianzas y convenios con otras instituciones y/o empresas. Asimismo a través de la dirección ejecutiva con quien se pudo realizar la entrevista si valoran o mejor dicho si tienen claro acerca de la importancia del establecimiento de estos acuerdos para la consecución de objetivos de todas las partes.

Por otro lado, un aspecto importante que la fundación Forge busca hoy, en este camino de generar alianzas con instituciones públicas y privadas, es conseguir financiamiento para la cobertura de los cursos brindados en cada sede y lograr con esto el sostenimiento del programa en el tiempo. Si bien no es una función fácil por la cultura del país y por sus propias políticas internas en la que se encuentra inmersa la propia fundación, es algo que hoy no se ha logrado en la medida de lo esperado pero que según nos cuentan se encuentra trabajando arduamente en ello.



7. CONCLUSIONES

Una vez culminado con la presentación de los resultados en el acápite anterior, los mismos que fueron organizados según los objetivos específicos de la investigación, pasamos a dejar las conclusiones de la misma manera, es decir por cada objetivo. Entonces:

1. En relación al objetivo N°1: Conocer la efectividad del programa respecto a la generación de condiciones para el acceso a empleo digno de jóvenes de 18 a 24 años como modelo a tomarse por programas de empleo juvenil.

El programa “Formación y Empleo” de la fundación Forge por los resultados presentados mediante el análisis de la información recogida a actores como los propios jóvenes usuarios, empresas aliadas, instituciones de la comunidad y gobierno local, se deduce que cuenta con un programa efectivo respecto a la facilitación del acceso a un empleo formal. El programa por sí mismo tiene una aceptación positiva por parte de los jóvenes antes, durante y después de cursado el ciclo, a su vez los padres de dichos jóvenes usuarios le dan una calificación promedio de “muy bueno” al programa. Las empresas que si bien plantean algunas mejoras para que los temas a desarrollarse se adecúen a sus exigencias coinciden que lo que hace la organización, pocos lo hacen y tienen una percepción alta de la misión y la manera de llevarse a cabo cada etapa del programa.

Por otro lado, si bien el programa está resultando bastante bien sobre lo esperado, hay aspectos en los cuáles el equipo que lidera la organización debe poner mayor atención. Me refiero a fomentar desde este espacio equidad en cuánto a género se trata. La búsqueda de los objetivos y/o misión del programa debe lograrse sin descuidar este aspecto. Ha sido sorprendente ver en los resultados cómo a pesar del gran esfuerzo que las jóvenes vienen demostrando en cada fase del programa y que incluso en la mayoría lo lideran, no sea suficiente aún para verse reflejado en los salarios frente al de los hombres.

Para este estudio por ejemplo, fueron más las jóvenes que lograron ingresar a un trabajo formal frente a los hombres. 35 mujeres frente a 24 hombres. Pero a pesar de ello, las cifras se invierten cuando analizamos que grupo está mejor posicionado respecto al salario. Resultando que del total de mujeres que trabajan, el 40% de ellas alcanza a un salario por encima del sueldo mínimo vital frente al 50% de los hombres pese al menor número de los que trabajan. Esto llama un poco a la reflexión, pues denota que aún por más intentos que en este caso las jóvenes demuestren, en cuanto a mayores postulaciones, mayores inscritas por curso, mayores números de ingresos a empresas, mejores liderazgos, el tema de la igualdad salarial sobresale a la vista y es algo que debemos trabajar.

2. En relación al objetivo N°2: Identificar los verdaderos intereses de los jóvenes y padres de familia respecto al programa que ofrece la fundación.

Según el análisis de resultados, los jóvenes de este estudio buscaban en Forge un camino seguro a un estudio que respalde sus ganas de ocuparse y no quedar en la nada luego del término de sus estudios secundarios.

Querían en segundo lugar la beca Forge como un medio para la obtención de un trabajo formal que les permitiese de alguna manera costearse sus gastos personales, educativos presentes y futuros y las contribuciones para las necesidades de sus propios hogares. Estos jóvenes tenían al momento de acercarse a las charlas informativas, interés por formar parte de un grupo, de un nombre, de algún prestigio. Al formar parte del programa, aparecieron nuevos intereses como sobresalir entre los demás mediante el liderazgo de actividades y/o proyectos emprendidos durante su proceso formativo.

Por otra parte, los padres y madres de familia tenían otro tipo de interés para con sus hijos. En la mayoría de casos la fundación se presentaba como una única salida hacia el profesionalismo ante la precariedad económica para apoyar con un estudio pagado a sus hijos, en otros casos como un espacio momentáneo o temporal mientras se equilibraba la situación económica por la existencia de varios hijos y en menor cuantía como un espacio complementario

para reforzamiento de habilidades específicas como el interrelacionamiento, el trabajo en equipo, el autoconocimiento, la responsabilidad, etc.

3. En relación al objetivo N°3: Analizar si la currícula que ofrece el programa, responde a la demanda del mercado laboral actual.

La currícula o contenido del programa de la fundación Forge se encuentra validado y con una valoración positiva por parte de las organizaciones con las que se han establecido acuerdos y/o convenios. Esto significa que responde de forma adecuada a las exigencias de empresas aliadas en cuanto a la formación de un perfil específico según las competencias que el programa viene fomentando. Sin embargo el propio programa necesita reestructurarse y/o redefinir su propia misión debido a que en la fase o etapa de tutoría e inserción laboral si bien hay grandes logros como insertar a un promedio de más del 51% de jóvenes egresados, que desde ya lleva mucha ventaja comparado con otros programas de empleabilidad en el país, aún está lejos de sus propios objetivos como organización. Para ello como parte ya de alguna recomendación es de necesidad para la fundación establecer mejores vínculos con nuevos aliados para el crecimiento a escala en todos sus ámbitos.

4. En relación al objetivo N°4: Identificar si las alianzas generadas, permiten incrementar oportunidades de empleo a los jóvenes.

La fundación a la fecha de la investigación no ha realizado mayores alianzas estratégicas. Más aún, las pocas alianzas logradas como es el caso del convenio con las instituciones del Fé y Alegría, si han tenido un impacto en el mediano plazo para el incremento de mayores oportunidades a jóvenes del distrito de Ventanilla al haber facilitado sus espacios para la implementación del programa y con ello haber permitido el fortalecimiento de sus capacidades como la confianza, la proactividad, la comunicación, la perseverancia, el autoconocimiento. Competencias que les han permitido competir al mismo nivel en un mercado laboral cada vez más exigente.

Estos jóvenes tienen en su mayoría herramientas necesarias para la vida y para su crecimiento profesional.

La fórmula desarrollada por esta organización es excelente, solo faltaría conseguir en el camino a los mejores aliados para que el impacto sea exponencial.

Asimismo la fundación necesita pensar ya no en el corto o mediano plazo, tiene que prepararse para que el programa sea sostenible por sí solo, puesto que ahora se encuentra dependiente en gran manera de su propio fundador. No existe aún, una fuente de financiamiento externo considerable para la propia autonomía financiera de la organización en el país.

La gerencia social, tiene como eje central a la persona, es debido a ello que la presente investigación se enfocó en identificar aquellos problemas con los que los jóvenes de Ventanilla se tropezaron en su camino por lograr insertarse en el mercado laboral como medio para su bienestar. Tales problemas fueron ya presentados. Ahora, y bajo el enfoque de la propia Gerencia Social se pretende con esta tesis, obtener un impacto social que genere valor público, que genere un cambio, que fomente la equidad y eficiencia en los programas de empleabilidad futuros.

Cómo conclusión final y como parte del aporte de esta investigación, listaré aquellos factores claves para una adecuada inserción laboral juvenil por parte de programas de empleabilidad según la experiencia presentada:

1. Contenido Competitivo del programa de empleabilidad: Resulta necesario contar con un programa competitivo en innovador que responda a las necesidades del entorno y que a su vez no sea fijo, es decir que sea flexible para su continua actualización. Dicho programa a su vez debe haber sido validado con el público objetivo, es decir con los jóvenes y con las empresas como fuente de alimentación del propio programa, para no caer en la asunción de que todo resultará a lo esperado. El programa a su vez tiene que sustentarse en manuales y deberá estar sistematizado.
2. Elección de competencias: Es necesario que el programa o la organización, decida, en base a la evidencia, trabajar no más de 3 competencias que respondan a lo requerido por las empresas de manera transversal y no caer en agotar

esfuerzos en intentar trabajar más de esa cantidad, puesto que no resulta óptimo intentar desarrollar o reforzar ciertas capacidades en poco tiempo.

3. Convocatoria de jóvenes usuarios: Es importante definir el perfil o los perfiles de usuarios a quién va dirigido el programa. Partiendo de ahí, es recomendable trabajar solo con esos perfiles, para no generar falsas expectativas que luego no podrán cumplirse.
4. Perfil de docentes o facilitadores: El facilitador y/o capacitador que proponga el programa, deberá ser profesional altamente cualificado no solamente en el curso a impartir sino que además deberá demostrar su expertiz en el manejo de grupos de jóvenes específicamente, asimismo deberá estar identificado con la población objetivo, a su vez, tendrá que estar involucrado y actualizado respecto al mercado laboral actual.
5. Tecnología: No es ajeno que hoy en día todo, absolutamente todo, pasa por el aspecto tecnológico. Por ende, es necesario que se automaticen los procesos del programa y de la búsqueda de empleo.
6. Monitoreo: Es requisito indispensable que el programa diseñe y desarrolle indicadores que permitan el monitoreo y seguimiento para una adecuada evaluación.
7. Cogestión: Es fundamental para todo programa que quiera lograr sus objetivos trabajar en conjunto. Por lo tanto se necesita fortalecer la red de aliados estratégicos, sean estas instituciones que permiten desarrollar una red asistencial para todos los usuarios y empresas para obtener mayores alternativas de inserción laboral. Por otra parte, los criterios a considerarse en la elección de instituciones y/o empresas serán todas aquellas vinculadas a la inclusión y equidad de nuestro(a)s jóvenes.
8. Financiamiento: Todo lo anterior no podría resultar sin asegurar la sostenibilidad del programa en el tiempo, por tanto es indispensable contar con un buen plan de fundraising.

8. RECOMENDACIONES

1. En relación al objetivo N°1: Efectividad del programa

- Implementar herramientas y productos basados en lenguajes y formatos innovadores y atractivos para los jóvenes, con el fin de otorgarle mayor calidad al programa para que se vea reflejado en un mejor perfil del joven cuando este egrese del programa y comience su vida laboral.
- Planificar capacitaciones para el personal de sede, respecto a estrategias para el buen manejo del equipo y el trabajo cotidiano con jóvenes del programa.
- Dotar de equipamiento óptimo a la sede que permita generar las condiciones para el correcto desarrollo del programa.
- Fomentar el vínculo con toda la comunidad de trabajadores y usuarios, actuales y antiguos, para fortalecer la cultura y sentido de pertenencia a Forge. Con el propósito de que los jóvenes egresados puedan servir también de guías y promotores para los nuevos aspirantes.
- Definir los procedimientos de convocatoria y el perfil del joven con el que se va a trabajar.
- Garantizar la correcta selección de facilitadores que posibilite lograr los objetivos de retención durante la etapa de formación.
- Mapear a aquellas empresas que otorguen oportunidades equitativas sin distinción de género para próximas alianzas estratégicas.

2. En relación al objetivo N°2: Identificar los intereses de los jóvenes y padres de familia

- Rediseñar las presentaciones del programa y que estas sean más amigables e inclusivas al momento de la convocatoria.
- Ofrecer herramientas novedosas e innovadoras para los usuarios que ya logran ser becados del programa para su fidelización y posterior compromiso con la institución.
- La actualización de los conocimientos también aplica para los docentes, por ello se deberá ofrecerles contenidos novedosos, que no solo puedan ser implementados en las aulas sino también puedan aportar específicamente a su

desarrollo profesional. De esa manera se podrá replicar lo adquirido en sus estudiantes.

- Trabajar el tema de la marca con los jóvenes usuarios para que tengan más desarrollado el sentido de pertenencia con la organización.
- Diseñar diversas actividades con los padres durante todo el programa y no solo en la primera fase para comprometerlos y que los jóvenes sientan ese acompañamiento y que la institución pueda sentirlos como aliados.
- Diseñar un test de ingreso que permita visualizar el interés del joven con el programa y si estos se encuentran entre lo esperado por el propio programa.

3. En relación al objetivo N°3: Analizar si la currícula que ofrece el programa, responde a la demanda del mercado laboral actual.

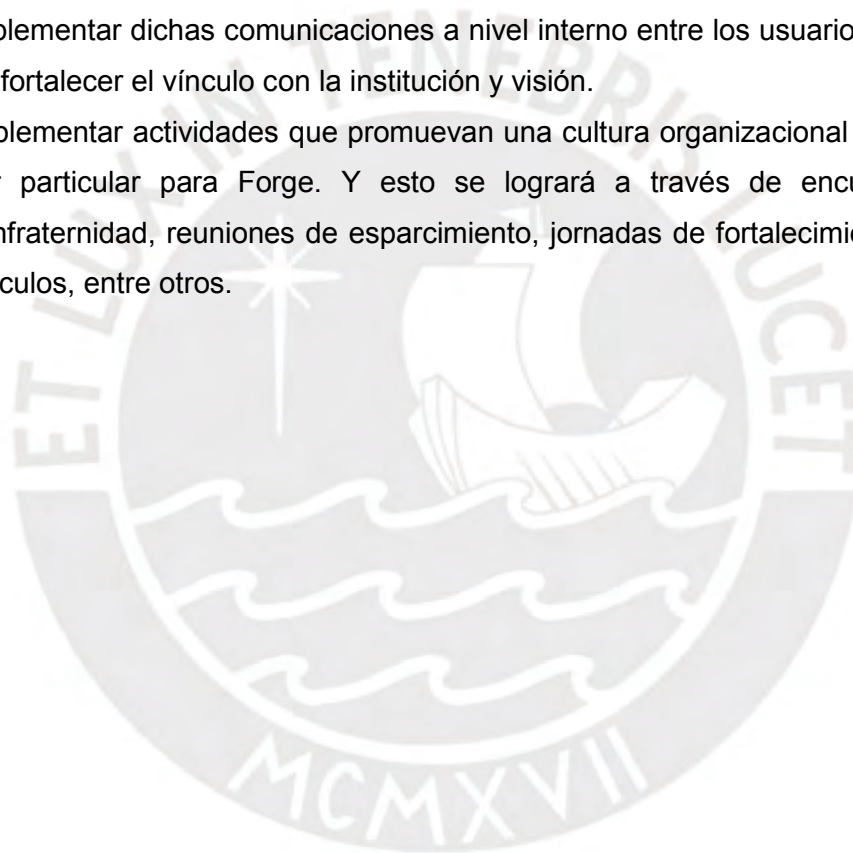
- En relación a la currícula o contenido que posee el programa de la fundación se tienen las siguientes recomendaciones:
- Ofrecer servicios de alta calidad con el fin de ofrecer a nuestros usuarios herramientas y técnicas que van a ser reconocidas por el mercado, y asegurará que cuenten con conocimientos que les permita insertarse en el mercado laboral con éxito. Esto quiere decir, pilotear nuevos cursos técnicos que apunten a generar un mejor impacto de lo ya obtenido.
- Establecer convenios con instituciones públicas de prestigio que permiten transferir el programa y crecer a escala.
- Articular el trabajo con otras organizaciones para generar redes asistenciales que den soporte al programa con los jóvenes.

4. En relación al objetivo N°4: Identificar si las alianzas generadas, permiten incrementar oportunidades de empleo a los jóvenes.

- Elaborar un plan óptimo de fundraising para el correcto sostenimiento del programa a lo largo del año.
- Contratar servicios de profesional especializado, debidamente comprobado en recaudación de fondos para organizaciones no gubernamentales.
- Fortalecer entre todos los posibles aliados de Forge diversas oportunidades de empleo para los jóvenes, que puedan incluso ser esporádicas o temporales en

algunos casos, pero que apunten a ampliar el número de espacios donde se puedan desenvolver los usuarios.

- Contactar con todas las posibles áreas de responsabilidad social para el diseño de un programa de voluntariado que permita aprovechar esas horas para actividades del programa.
- Comenzar a trabajar con todas las Mypes y Pymes cercanos a las sedes de la fundación.
- Fortalecer el área de comunicaciones, a través de la aparición de Forge en diferentes medios, más efectivos y de impacto, con el fin de visibilizar el trabajo y los logros que viene desarrollando la organización. Forge también deberá implementar dichas comunicaciones a nivel interno entre los usuarios con el fin de fortalecer el vínculo con la institución y visión.
- Implementar actividades que promuevan una cultura organizacional que pueda ser particular para Forge. Y esto se logrará a través de encuentros de confraternidad, reuniones de esparcimiento, jornadas de fortalecimiento de los vínculos, entre otros.

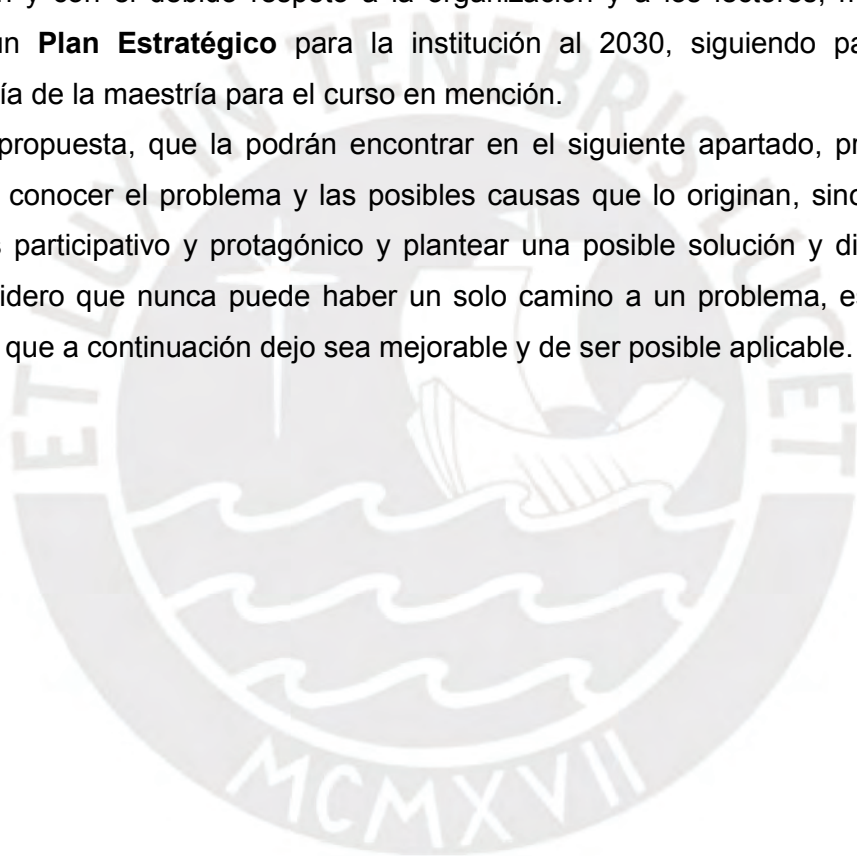


9. PROPUESTA

Para este último punto se pretendía en un inicio solo cumplir con las tradicionales recomendaciones en el mismo orden que se venían dando las conclusiones. Sin embargo la idea de este último apartado pretende proponer algo diferente para que de esa manera el presente documento no quede como una mera investigación para el cumplimiento de una tesis de maestría sino más bien, como una herramienta para su uso en específico para los problemas aquí antes descritos.

Para tal fin y con el debido respeto a la organización y a los lectores, me atreví a elaborar un **Plan Estratégico** para la institución al 2030, siguiendo para ello la metodología de la maestría para el curso en mención.

Con esta propuesta, que la podrán encontrar en el siguiente apartado, pretendo no solo dar a conocer el problema y las posibles causas que lo originan, sino tomar un papel más participativo y protagónico y plantear una posible solución y digo posible pues considero que nunca puede haber un solo camino a un problema, espero esta alternativa que a continuación dejo sea mejorable y de ser posible aplicable.



PLAN ESTRATÉGICO FONDATION FORGE 2018 – 2030

i. Presentación del PE

“La Fundación Forge es una organización sin fines de lucro dedicada a facilitar el acceso laboral de calidad a jóvenes de escasos recursos económicos en América Latina, con el objetivo de crear oportunidades para una vida mejor, a partir de la cultura del trabajo.

La Fundación Forge fue creada en el año 2005 y su sede central se encuentra en Suiza y en la actualidad viene operando en Argentina, Uruguay, Chile, Perú y México.

Es de señalar que el programa es complementario a la educación formal, fomenta la finalización de estudios secundarios de jóvenes entre 17 y 24 años, pertenecientes a familias de escasos recursos económicos, que se encuentran cursando el último año del nivel secundario en escuelas públicas. Al finalizar la etapa de formación, Forge facilita y acompaña a los alumnos en su ingreso al mundo laboral en organizaciones de calidad.”¹

9.1.1 Direccionamiento estratégico

Visión

ACTUAL:

“Una América Latina próspera y equitativa, construida a partir de la ética y del trabajo digno. Aspiramos a ser reconocidos como el proyecto de formación e inserción laboral para jóvenes más innovador y eficiente de la década”.

PROPUESTA:

“Para el año 2025 posicionarnos como la organización sin fines de lucro líder a nivel nacional y regional, con un modelo eficiente e innovador de formación y empleo formal para jóvenes de escasos recursos económicos. Seremos reconocidos como un referente para programas y proyectos de desarrollo sostenible”.

1 www.fondationforge.org

Misión

ACTUAL:

“Facilitar una inserción laboral de calidad a jóvenes latinoamericanos pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, a través de un sistema innovador de formación y empleo”.

PROPUESTA:

La Fundación Forge es la organización encargada de empoderar a los jóvenes de escasos recursos económicos a través del programa de formación y empleo, con el fin de promover capacidades de desarrollo humano y la inserción laboral formal, contribuyendo a reducir las brechas sociales.

Valores institucionales

ACTUAL:

- Ética como base para el desarrollo integral de las personas: responsabilidad, respeto, honestidad, solidaridad, juego limpio.
- Conocimiento como herramienta para lograr un mejor desempeño laboral y personal.
- Trabajo como el medio privilegiado para el propio sostenimiento económico, para el desarrollo del individuo y para el mejoramiento del conjunto social.

PROPUESTA:

- Respeto por la dignidad de la persona, permite reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del usuario y sus derechos para el correcto actual de la sociedad.
- La solidaridad permitirá optimizar el desarrollo de una persona en un ambiente apropiado, buscando la participación y colaboración de todos los actores.
- La equidad y justicia en la promoción de modelos de desarrollo que superen las desigualdades de nuestra región.
- La espontaneidad (voluntad) y gratuidad superando el ánimo de lucro.
- La sostenibilidad económica como criterio de desempeño.

Código de ética

La Fundación Forge, no posee un código de ética redactado, siendo nuestra propuesta:

A nivel institucional:

- Ser un agente que promueve el trabajo articulado constante entre diferentes actores claves para el desarrollo social.
- Promover una imagen e identidad institucional.
- Hacer uso adecuado de las donaciones recibidas.
- Cumplir con la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y fiscal, así como en materia de prevención de riesgos laborales.
- No aceptamos donativos donde se desconozca su procedencia y que no reúnan la documentación requerida.
- Trabajar por la profesionalidad del voluntariado, como base de una colaboración útil y enriquecedora. Los voluntarios y voluntarias forman parte del equipo humano de la fundación, reforzando el vínculo de la entidad con la sociedad. El trabajo voluntario no substituye el trabajo de las personas remuneradas de la fundación y es una aportación altruista.
- Evitar cualquier tipo de discriminación por razones de raza, sexo, cultura, religión o posición social, entre otras.
- Se restringen las relaciones de tipo sentimental entre usuarios y colaboradores de la fundación.

Para los usuarios:

- Compromiso con su formación para ser competitivos en el mercado laboral.
- Compromiso por parte de la fundación de apoyar a cada usuario para su inserción laboral, así como su acompañamiento.
 - Confidencialidad de los datos personales y médico, direcciones, teléfonos.

Para las empresas:

- Colaboradores eficientes y eficaces para los puestos asignados.
- Colaboradores con adecuada formación ética.

- Garantizar la privacidad y confidencialidad de los datos y la información empresarial.

Para la comunidad:

- Promover la formación de jóvenes con un alto nivel de moral y ético para el desarrollo de su comunidad.
- Divulgar la labor que desarrolla la fundación y los progresos que logra en los objetivos de desarrollo de los jóvenes. También informar sobre los esfuerzos que se realizan y los problemas con los que se enfrentan la fundación.

9.1.2 Diagnóstico Estratégico

El Análisis de fuerzas del entorno – PESTE:

Fuerzas políticas, gubernamentales y legales

Tabla 2: Fuerzas Políticas, gubernamentales y Legales

Principales	Secundarias
1. Legislación laboral	6. Partidos políticos en el poder.
2. Red de cooperación establecidas con organismos privados y no gubernamentales	7. Política monetaria.
3. Legislación actual para ONG (APCI).	8. Corrupción interna.
4. Políticas publicas	9. Situación política regional.
5. Políticas educativas.	10. Relaciones con gobierno.
	11. Vulnerabilidad de derechos humanos.

Fuente: Entrevistas y revisión documentaria. Elaboración propia.

1. La legislación laboral del país, en gran medida desfavorable para los jóvenes, es un elemento que Forge toma en cuenta para que los jóvenes accedan a empleos de calidad.
2. Los organismos públicos dedicados a políticas sociales enfocadas a los jóvenes son siempre posibles aliados que hay que tomar en cuenta. A su vez, las ONG y los organismos de cooperación pueden ser aliados de Forge siendo importante tender puentes de articulación.
3. APCI es un agente fiscalizador de las cooperaciones y organizaciones no gubernamentales que hay que tener en cuenta porque es la entidad con quien directamente trata FORGE como fundación.
4. En los últimos años se vienen fomentando políticas en torno a la empleabilidad juvenil siendo esta la oportunidad para tender puentes de articulación entre el estado y las organizaciones sin fines de lucro y las empresas privadas.
5. La pobre calidad educativa en el país dificulta el acceso a empleos de calidad en los jóvenes. La ausencia de políticas educativas que fortalezcan las capacidades para la inclusión laboral trae como consecuencia problemas sociales como delincuencia e informalidad laboral.
6. Los partidos políticos en el poder pueden generar cambios radicales en políticas hacia los jóvenes que pueden ser favorables o no. Asimismo, los conflictos entre diferentes partidos pueden ocasionar que importantes medidas se detengan.
7. El Banco Central de Reserva afronta principalmente el tipo de cambio de manera que el valor de la moneda nacional no se vea afectado por situaciones de carácter macroeconómico mundial. Asimismo, puede aplicar medidas en relación a transferencias de monedas extranjeras hacia el Perú. Por este motivo el financiamiento de Forge puede verse afectado, si la moneda extranjera se devalúa para mantener el tipo de cambio.

8. La corrupción interna es un elemento importante que Forge debe enfrentar debido a que maneja recursos inafectos de fiscalizaciones que pueden incentivar a que algunas personas de la organización hagan uso indebido de ellos.
9. La situación regional actual pone a Latinoamérica en una situación política inestable que puede afectar a las poblaciones vulnerables. Asimismo, hay un viraje hacia políticas de derecha que hay que tomar en cuenta debido a que son las políticas que afectarán a los jóvenes en los próximos años.
10. El gobierno es un posible aliado políticos en la puesta a debate del desempleo juvenil, asimismo debido a sus planes dirigidos a los jóvenes pueden también beneficiosa para Forge.
11. En grupos con escasos recursos como la educación, seguridad, acceso a servicios básicos, afectan su desarrollo humano. En ese sentido, sus derechos humanos se ve poco garantizados por parte del estado, lo que los hace vulnerables.

Tabla 3: Fuerzas Económicas y Financieras

Principales	Secundarias
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabilidad económica de empresas aliadas. 2. Demanda de mejores oportunidades. 3. Alta tasa de desempleo juvenil. 4. Flujo de financiamiento constante 5. Pocas fuentes de financiamiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Situación económica regional. 8. Situación laboral regional. 9. Aumento del sueldo mínimo vital. 10. Comportamiento de la demanda de bienes y servicios. 11. Acuerdos de cooperación e integración económica (TLC) 12. Situación macroeconómica del país.

6. Condición laboral de docentes colaboradores.	
---	--

Fuente: Entrevistas y revisión documentaria. Elaboración propia.

1. La estabilidad económica sostenible en el tiempo puede garantizar que las empresas aliadas continúen ofertando puestos laborales y así cumplir con el objetivo de Forge.
2. El contexto de informalidad determina que exista demanda por parte de los jóvenes por capacitarse en Forge con el fin de acceder a empleos formales y con ello obtener mejores oportunidades para su futuro.
3. El desempleo en jóvenes ocasiona que Forge tenga gran demanda de jóvenes por capacitarse.
4. Forge tiene financiamiento constante por parte de entidades externas y por parte de su fundador, lo cual beneficia de manera importante a la fundación debido a que no tiene dificultades económicas.
5. Al ser financiado por pocas organizaciones y carecer de estrategias autosustentables, Forge genera relación de dependencia económica con sus financistas.
6. Dado que los docentes de Forge son trabajadores por horas es conveniente analizar la administración de estos servicios de manera que sea lo más efectiva posible.
7. A diferencia de años anteriores, la expectativa de la tasa de crecimiento anual en la región es positiva. Lo que podría reducir el presupuesto para la fundación.
8. La región se caracteriza por una situación laboral de desempleo para la gran mayoría jóvenes de escasos recursos económicos. En ese sentido, es una

problemática que podría enfrentarse a través de acuerdos binacionales, Alianza del Pacífico entre otros.

9. El aumento del sueldo mínimo afecta a las empresas, debido a que se ven obligadas a pagar más a sus trabajadores. Sin embargo, esto usualmente no es un factor que las empresas aliadas de Forge hayan mencionado como un problema para seguir ofertando puestos laborales.
10. La demanda puede ser un factor que afecte al mercado según su tendencia a la baja o al alza. Por tanto, puede incidir en la creación o disminución de puestos laborales para nuestros usuarios.
11. Los TLC pueden beneficiar a grandes empresas exportadoras. Sin embargo, podría afectar a otras dedicadas a la manufactura, por ejemplo, la competencia con productos importados a bajo costo. Este contexto puede afectar de manera positiva o negativa en las empresas aliadas de Forge.
12. La expectativa en la tasa de crecimiento del país es que disminuya, por tanto esto afecta en particular medida a las grandes empresas posibles aliadas de Forge.

Tabla 4: Fuerzas Sociales, Culturales y Demográficas

Principales	Secundarias
1. Nivel compromiso con el programa	8. Diversidad de horarios
2. Índice de delincuencia	9. Desinformación sobre acceso a servicios públicos (salud, educación, entre otros).
3. Violencia familiar	10. Docentes calificados
4. Competencia de otras organizaciones	11. Cultura organización interiorizada
5. Incremento de cultura de responsabilidad social	
6. Urgencia de ingresos económicos	
7. Carencia de local	

Fuente: Entrevistas y revisión documentaria. Elaboración propia.

1. Múltiples factores personales pueden afectar la continuidad de los usuarios en el programa. Asimismo, debido a que se ofrece de forma gratuita no siempre es apreciado de la misma manera por todos.
2. El incremento de la delincuencia en la capital es un factor que perjudica a los usuarios debido a la resistencia que puedan tener para poder asistir a las capacitaciones.
3. La violencia familiar es un problema que afecta a los usuarios debido a que agrede su entorno psicosocial, perjudicando su formación y limitando sus capacidades cognitivas.
4. Al ser el desempleo juvenil un problema difícil de atacar, genera que otras organizaciones deseen compartir la misión que tiene Forge. Pero esto puede acarrear competencia y perjudicar la labor de la fundación.
5. El nuevo paradigma en las empresas es tener un programa de responsabilidad social para poder mejorar la relación cliente – empresa. Este

paradigma beneficia la labor de Forge al facilitar la inserción laboral en las empresas aliadas.

6. Los problemas económicos por parte de los usuarios pueden limitar su asistencia a las capacitaciones, incluyendo la misma deserción.
7. Forge cuenta con tres sedes en Lima, pero estas sedes son alquiladas. Al carecer de un espacio propio se corre el riesgo de limitar las actividades de la fundación.
8. Al conocer los problemas de nuestros usuarios, Forge pone a disposición variedad de horarios para que nuestros usuarios tengan facilidades de poder participar en nuestras actividades.
9. La vulnerabilidad de la población beneficiaria se asocia también a su falta de información a los servicios públicos a los que pueden acceder, así como a los derechos que pueden tener por su grupo etario.
10. Forge cuenta con un staff altamente calificado para impartir los conocimientos adecuados. Estos colaboradores pasan por un riguroso proceso de selección para garantizar la mejor formación técnica de nuestros usuarios.
11. Siendo de vital importancia los valores y la filosofía de la fundación, se trabaja con mucho ímpetu para que todo el staff lo tenga bien interiorizado. Todo esto para darle un valor añadido a nuestro trabajo.

Tabla 5: Fuerzas Tecnológicas y Científicas

Principales	Secundarias
1. Malla curricular acorde a la demanda del mercado.	3. Sistema de evaluación y monitoreo sin implementar.
2. Instrumentos de comunicación	4. Uso tecnología para las clases.

Fuente: Entrevistas y revisión documentaria. Elaboración propia.

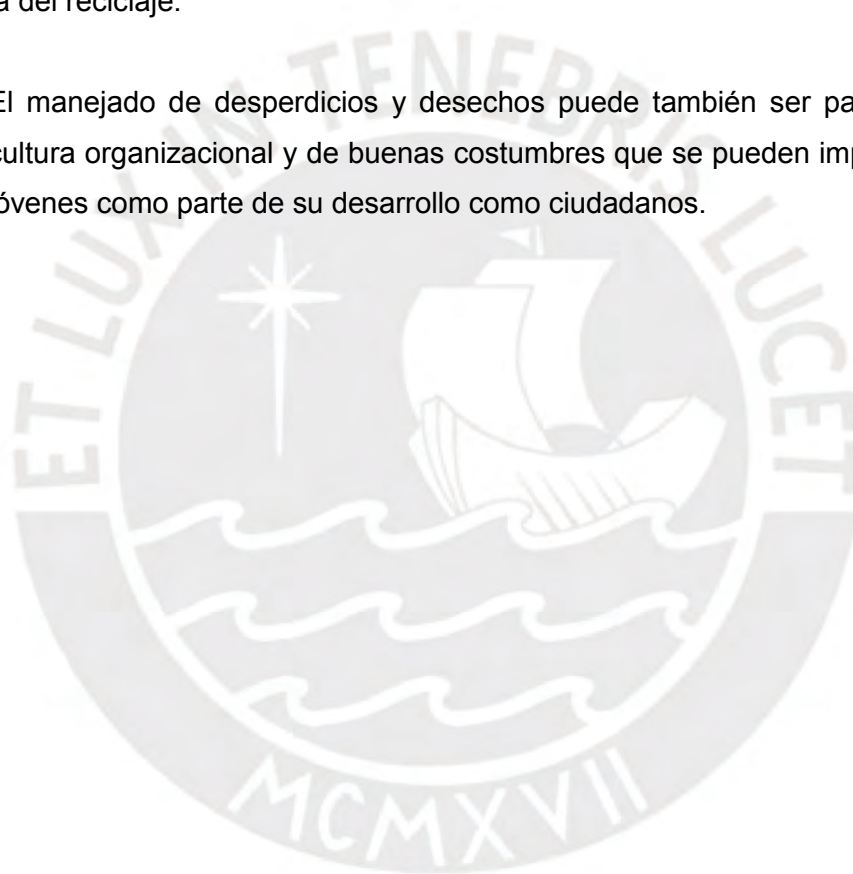
1. Los avances en los campos que Forge capacita deben ser continuamente revisados para la mejora constante de las metodologías y aptitudes a transmitir a los beneficiarios.
2. Los canales de comunicación con los beneficiarios o interesado debe guardar concordancia con el contexto en el cual viven los jóvenes. Asimismo, la difusión del programa debe analizar siempre las maneras cómo los jóvenes reciben la información. De manera que se haga más efectiva la publicidad.
3. Forge conoce la importancia del seguimiento de resultados. De esta manera, se encuentra desarrollando un sistema de evaluación y monitoreo para obtener los resultados de los objetivos propuestos.
4. El uso de tecnología debe guardar relación con la cultura y conocimiento de los jóvenes, así como estar acorde con los contenidos impartidos. Por ejemplo un efectivo uso de TIC's puede fortalecer la formación de los jóvenes.

Tabla 6: Fuerzas Ecológicas y Ambientales

Principales	Secundarias
1. Cultura de reciclaje. 2. Ahorro de energía.	3. Contaminación ambiental. 4. Manejo de desperdicios y desechos.

Fuente: Entrevistas y revisión documentaria. Elaboración propia.

1. La cultura de reciclaje es un elemento que se puede impartir a los jóvenes como parte de su desarrollo personal como ciudadanos.
2. El ahorro de energía puede ser parte de una cultura organizacional así como puede ayudar a hacer un uso más eficiente de los recursos de la institución.
3. La contaminación ambiental es un factor con el que hay que convivir en algunos contextos donde Forge puede realizar sus capacitaciones. Así también dicha realidad puede influir negativamente en una cultura contraria a la del reciclaje.
4. El manejo de desperdicios y desechos puede también ser parte de una cultura organizacional y de buenas costumbres que se pueden impartir a los jóvenes como parte de su desarrollo como ciudadanos.



La Evaluación Externa:

Tabla 7: Matriz de evaluación de factores externos - MEFE

MEFE				
Nº	Oportunidades	Peso	Valor	Ponderación
O1	Flexibilidad de legislación actual para ONG (APCI) facilita el financiamiento y funcionamiento de la organización	0.09	2	0.18
O2	Estabilidad económica de empresas aliadas permite incrementar inserción laboral de usuarios	0.09	4	0.36
O3	Alta tasa de jóvenes desocupados entre 17 y 22 años	0.10	4	0.40
O4	Demanda de los jóvenes por mejores oportunidades	0.08	4	0.32
O5	Políticas públicas enfocadas en el empleo juvenil que generan las condiciones necesarias para las alianzas con las organizaciones sin fines de lucro	0.08	1	0.08
O6	La creciente cultura de responsabilidad social empresarial favorece a los fines de la organización	0.07	2	0.14
	Subtotal	0.51		1.48
Nº	Amenazas			
A1	Legislación laboral limita la adecuada inserción laboral de jóvenes menores de 18 años	0.08	1	0.08
A2	Poco compromiso de algunos usuarios para completar el programa	0.10	4	0.40
A3	Urgencia para obtener ingresos económicos de los usuarios generan riesgo de deserción	0.10	4	0.40
A4	Aparición de distintas organizaciones con una misión similar generan competencia	0.04	1	0.04
A5	Alto índice delincuencia en el ámbito de intervención pone en riesgo la seguridad de los usuarios	0.09	2	0.18

A6	Vulnerabilidad en los usuarios por violencia familiar acarrea dificultades en proceso de formación	0.08	2	0.16
	Subtotal	0.49		1.26
	Total	1		2.74

Fuente: Entrevistas y revisión documentaria. Elaboración propia.

INTERPRETACION DE RESULTADOS DE MATRIZ MEFE

La MEFE de la Fundación Forge permite visualizar las oportunidades y amenazas planteadas a través del análisis PESTE. En ese sentido la Fundación ha obtenido una puntuación ponderada de 2.74, valor que nos indica que viene realizando un aprovechamiento de las oportunidades en función a los escenarios externos del entorno. Por otro lado se ha determinado una débil utilización de las estrategias claras que la región y los estados deberían haber articulado frente a un problema que es el desempleo, eso acompañado de la baja preparación y la carencia de una visión a largo plazo para abrazar el futuro prometedor de los países. En ese sentido señalaremos los factores elegidos con mayor y menor promedio ponderado en relación las oportunidades, los cuales se debe a:

OPORTUNIDADES

Alta tasa de jóvenes desocupados entre 17 y 22 años: Este factor es el que obtiene mayor ponderación debido a que estos jóvenes pasarían a ser usuarios para la fundación y esta a su vez los prepara para insertarlos laboralmente a nuestras empresas aliadas, cumpliendo con los objetivos trazados por la fundación.

Estabilidad económica de empresas aliadas: Este factor obtiene alta ponderación debido a la estabilidad económica sostenible que debe darse dentro del entorno empresarial, en función al tiempo lo cual permitirá garantizar que las empresas continúen ofertando puestos laborales de tal forma que permita la inserción laboral de los jóvenes garantizando el cumplimiento de la misión de la Fundación Forge.

AMENAZAS

Poco compromiso de algunos usuarios para completar el programa: La variable que perjudica con mayor fuerza a los objetivos de Forge es el poco compromiso de los

usuarios que abandonan el programa, lo cual afecta a la fundación y a usuarios que no pudieron ser captados.

Urgencia para obtener ingresos económicos de los usuarios generan riesgo de deserción: Forge trabaja con sectores sociales bajos, lo cual genera un problema cuando los usuarios tienen problemas serios. Esto se evidencia cuando las dificultades económicas obligan a los usuarios a abandonar las capacitaciones por un sentido de urgencia.

La Evaluación Interna:

Tabla 8: Matriz de evaluación de factores internos - MEFI

MEFI				
Nº	Fortalezas	Peso	Valor	Ponderación
F1	Red de cooperación establecidas con organismos privados y no gubernamentales	0.08	4	0.32
F2	Clima organizacional adecuada para la obtención de metas	0.07	3	0.21
F3	Diversidad en los horarios de clase para facilitar el acceso a los jóvenes	0.08	4	0.32
F4	Malla curricular acorde a la demanda del mercado	0.08	3	0.24
F5	Instrumentos de comunicación acorde a la población objetivo	0.06	4	0.24
F6	Docentes altamente calificados	0.06	4	0.24
F7	Cultura organizacional interiorizada en los colaboradores	0.10	4	0.40
F8	Financiamiento constante por parte del fundador	0.06	4	0.24

	Subtotal	0.59		2.21
N°	Debilidades			
D1	Pocas alianzas con las fuentes de financiamiento	0.09	1	0.09
D2	Ausencia de estrategias para establecer relaciones con la familia de los usuarios	0.03	2	0.06
D3	Carencia de local propio	0.03	2	0.06
D4	Ausencia de contratos fijos de los capacitadores	0.06	1	0.06
D5	Sistema de evaluación y monitoreo todavía en proceso de diseño	0.07	1	0.07
D6	Carencia de herramientas de orientación vocacional	0.05	2	0.10
D7	Deficiente uso de TIC's para la docencia	0.08	1	0.08
	Subtotal	0.41		0.52
	Total	1		2.73

Fuente: Entrevistas y revisión documental. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA MATRIZ MEFI:

Una vez identificado las variables más relevantes a nivel interno de la institución y después del debate de ideas, nuestra matriz MEFI tuvo como resultado una ponderación de **2,73**. Resultado que demuestra cuánto aportan las fortalezas de la organización y asimismo cuanta influencia tienen las debilidades para ser tomadas en cuenta en la toma de decisiones.

Si bien este resultado demuestra una posición interna relativamente fuerte, esto no debe dejar de lado la preocupación de estas debilidades para que ellas puedan ser neutralizadas y con ello sumarse a las ya fortalezas que ahora tiene.

Fortalezas:

Cultura organizacional interiorizada en los colaboradores: Dentro de la Matriz MEFI es la variable de “**cultura organizacional interiorizada en los colaboradores**” que tiene la mayor ponderación obteniendo como resultado **0,40**. Esto debido a que, es esta variable la piedra angular para cumplir con los objetivos estratégicos de la fundación. Dentro del análisis le dimos un peso de **0,10** puesto que el colaborador se identifica con la filosofía de la fundación y realiza sus actividades con mayor eficacia y eficiencia. En cuanto a la calificación le asignamos un valor de **4**, por el impacto que tiene en la atención al público objetivo cuyas características son muy bien abordadas por dicha variable.

Red de cooperación establecida con organismos y no gubernamental: Esta variable obtuvo una ponderación de **0,32** siendo esta de vital importancia para la fundación. Esto se explica por las buenas relaciones que tienen con la empresa privada que les brinda facilidades para la inserción laboral de los usuarios de la fundación. Actualmente se va desarrollando los puentes para poder trabajar de manera conjunta con otros organismos siendo estos gubernamentales como no gubernamentales.

Debilidades:

Carencia de herramientas de orientación vocacional: Esta variable obtuvo una ponderación de **0,10** demostrando con ello como la que tiene la menor relevancia. Esto evidencia una posible desventaja frente a otras organizaciones que tengan la misma misión que la fundación. Se deberá considerar reajustes para la mejor implementación de esta área.

Pocas alianzas con las fuentes de financiamiento: Constituye como la variable de vital relevancia pero se observa que no se trabaja en este apartado. Si bien Forge es una fundación sin fines de lucro y mantiene una relación sólida con sus inversores y su fundador la dependencia económica puede ser perjudicial en el caso de que se decida el término de la cooperación.

9.1.3 Matriz FODA

Tabla 9: Matriz FODA

FODA			
FORTALEZAS		DEBILIDADES	
F-1	Red de cooperación establecidas con organismos privados y no gubernamentales	D-1	Pocas alianzas con las fuentes de financiamiento
F-2	Clima organizacional adecuada para la obtención de metas	D-2	Ausencia de estrategias para establecer relaciones con la familia de los usuarios
F-3	Diversidad en los horarios de clase para facilitar el acceso a los jóvenes	D-3	Carencia de local propio
F-4	Malla curricular acorde a la demanda del mercado	D-4	Ausencia de contratos fijos de los capacitadores
F-5	Instrumentos de comunicación acorde a la población objetivo	D-5	Sistema de evaluación y monitoreo todavía en proceso de diseño
F-6	Docentes altamente calificados	D-6	Carencia de herramientas de orientación vocacional
F-7	Cultura organizacional interiorizada en los colaboradores	D-7	Deficiente uso de TIC's para la docencia
F-8	Financiamiento constante por parte del fundador		
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	

O-1	Flexibilidad de legislación actual para ONG (APCI) facilita el financiamiento y funcionamiento de la organización	A-1	Legislación laboral limita la adecuada inserción laboral de jóvenes menores de 18 años
O-2	Estabilidad económica de empresas aliadas permite incrementar inserción laboral de usuarios	A-2	Poco compromiso de algunos usuarios para completar el programa
O-3	Alta tasa de jóvenes desocupados entre 17 y 22 años	A-3	Urgencia para obtener ingresos económicos de los usuarios generan riesgo de deserción
O-4	Demanda de los jóvenes por mejores oportunidades	A-4	Aparición de distintas organizaciones con una misión similar generan competencia
O-5	Políticas públicas enfocadas en el empleo juvenil que generan las condiciones necesarias para las alianzas con las organizaciones sin fines de lucro	A-5	Alto índice delincuencia en el ámbito de intervención pone en riesgo la seguridad de los usuarios
O-6	La creciente cultura de responsabilidad social empresarial favorece a los fines de la organización	A-6	Vulnerabilidad en los usuarios por violencia familiar acarrea dificultades en proceso de formación

Fuente: Entrevistas y revisión documental. Elaboración propia.

9.1.4 Determinación de los Objetivos Estratégicos:

Agrupamientos de ideas fuerza en F, O, D y A.

Fortalezas:

F2,F3,,F6,F7	Talento humano y cultura organizacional
F1,F4,F5,F8	Programa innovador y alianzas estratégicas

Oportunidades:

O1,O5,O6	Políticas públicas que incentiven
O2,O3,O4 oportunidades	Articulación entre la demanda y oferta de

Debilidades:

D1,D3,D4	Dependencia de pocas fuentes de financiamiento
D2,D5,D6,D7 información	Débil monitoreo y débil uso de sistemas de

Amenazas:

A1,A2,A3	Cultura laboral del país
A4,A5,A6	Vulnerabilidad latente

Tabla 10: Primera vinculación: Fortalezas con Oportunidades (FO)

Programa innovador y alianzas estratégicas - Políticas públicas que incentiven
Agrupación y Vinculaciones: F1,F4,F5,F8 - O1,O5,O6
FORTALEZAS
Programa innovador y alianzas estratégicas
F-1 Red de cooperación establecidas con organismos privados y no gubernamentales
F-4 Malla curricular acorde a la demanda del mercado
F-5 Instrumentos de comunicación acorde a la población objetivo
F-8 Financiamiento constante por parte del fundador
OPORTUNIDADES
Políticas públicas que incentiven
O-1 Flexibilidad de legislación actual para ONG (APCI) facilita el financiamiento y funcionamiento de la organización
O-5 Políticas públicas enfocadas en el empleo juvenil que generan las condiciones necesarias para las alianzas con las organizaciones sin fines de lucro
O-6 La creciente cultura de responsabilidad social empresarial favorece a los fines de la organización
OE1: Forge ha promovido la formación de una figura legal como una Sociedad de entidades que se agrupen alrededor del objetivo de la promoción de empleo para jóvenes con bajos recursos. Y en ese sentido, puedan tener representatividad como sector ante entidades claves del Estado como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Talento humano y cultura organizacional - Articulación entre la demanda y oferta de oportunidades

Agrupación y Vinculaciones: F2,F3,F6,F7 - O2,O3,O4

FORTALEZAS

Talento humano y cultura organizacional

- F-2 Clima organizacional adecuada para la obtención de metas
- F-3 Diversidad en los horarios de clase para facilitar el acceso a los jóvenes
- F-6 Docentes altamente calificados
- F-7 Cultura organizacional interiorizada en los colaboradores

OPORTUNIDADES

Articulación entre la demanda y oferta de oportunidades

- O-2 Estabilidad económica de empresas aliadas permite incrementar inserción laboral de usuarios
- O-3 Alta tasa de jóvenes desocupados entre 17 y 22 años
- O-4 Demanda de los jóvenes por mejores oportunidades

OE2: Forge ha generado puestos estratégicos para jóvenes egresados que puedan laborar como promotores para atraer a nuevos usuarios.

Programa innovador y alianzas estratégicas - Articulación entre la demanda y oferta de oportunidades

Agrupación y Vinculaciones: F1,F4,F5,F8 - O2,O3,O4

FORTALEZAS

Programa innovador y alianzas estratégicas

F-1 Red de cooperación establecidas con organismos privados y no gubernamentales

F-4 Malla curricular acorde a la demanda del mercado

F-5 Instrumentos de comunicación acorde a la población objetivo

F-8 Financiamiento constante por parte del fundador

OPORTUNIDADES

Articulación entre la demanda y oferta de oportunidades

O-2 Estabilidad económica de empresas aliadas permite incrementar inserción laboral de usuarios

O-3 Alta tasa de jóvenes desocupados entre 17 y 22 años

O-4 Demanda de los jóvenes por mejores oportunidades

OE3: Forge ha promovido una comunicación cordial y constante con el fundador, con el fin de estimular su constante satisfacción con los logros alcanzados y para ello generar también comunicados de los mismos usuarios en agradecimiento hacia el fundador. Siempre bajo un tono juvenil.

Programa innovador y alianzas estratégicas - Políticas públicas que incentiven

Agrupación y Vinculaciones: F1,F4,F5,F8 - O1,O5,O6

FORTALEZAS

Programa innovador y alianzas estratégicas

F-1 Red de cooperación establecidas con organismos privados y no gubernamentales

F-4 Malla curricular acorde a la demanda del mercado

F-5 Instrumentos de comunicación acorde a la población objetivo

F-8 Financiamiento constante por parte del fundador

OPORTUNIDADES

Políticas públicas que incentiven

O-1 Flexibilidad de legislación actual para ONG (APCI) facilita el financiamiento y funcionamiento de la organización.

O-5 Políticas públicas enfocadas en el empleo juvenil que generan las condiciones necesarias para las alianzas con las organizaciones sin fines de lucro.

O-6 La creciente cultura de responsabilidad social empresarial favorece a los fines de la organización.

OE4: Forge ha promovido y gestionado la ampliación de la red, incluyendo a entidades caracterizadas por un trabajo con un eje en responsabilidad social

Tabla 11: Segunda vinculación: Fortalezas con Amenazas (FA)

Programa innovador y alianzas estratégicas - Vulnerabilidad latente
Agrupación y Vinculaciones: F1,F4,F5,F8 - A4,A5,A6
FORTALEZAS
Programa innovador y alianzas estratégicas
F-1 Red de cooperación establecidas con organismos privados y no gubernamentales
F-4 Malla curricular acorde a la demanda del mercado
F-5 Instrumentos de comunicación acorde a la población objetivo
F-8 Financiamiento constante por parte del fundador
AMENAZAS
Vulnerabilidad latente
A-4 Aparición de distintas organizaciones con una misión similar generan competencia.
A-5 Alto índice delincriminal en el ámbito de intervención pone en riesgo la seguridad de los usuarios.
A-6 Vulnerabilidad en los usuarios por violencia familiar acarrea dificultades en proceso de formación.
OE5: Forge ha formado una red que además se acoge a entidades que se dedican a brindar soporte psicológico a jóvenes con el fin de fortalecer la formación integral de los usuarios, que actualmente es ya óptima.

Talento humano y cultura organizacional - Vulnerabilidad latente

Agrupación y Vinculaciones: F2,F3,F6,F7 - A4,A5,A6

FORTALEZAS

Talento humano y cultura organizacional

F-2 Clima organizacional adecuada para la obtención de metas

F-3 Diversidad en los horarios de clase para facilitar el acceso a los jóvenes

F-6 Docentes altamente calificados

F-7 Cultura organizacional interiorizada en los colaboradores

AMENAZAS

Vulnerabilidad latente

A-4 Aparición de distintas organizaciones con una misión similar generan competencia.

A-5 Alto índice delincuencia en el ámbito de intervención pone en riesgo la seguridad de los usuarios.

A-6 Vulnerabilidad en los usuarios por violencia familiar acarrea dificultades en proceso de formación.

OE6: Forge ha fortalecido un trabajo continuo en el ámbito de acción de manera que no promueva a otra entidad trabajar con la misma población. Y en ese sentido, se debe generar otros lazos con la comunidad, más allá de las capacitaciones. Se puede participar de otras actividades en la zona como en fechas festivas o reuniones comunitarias.

Talento humano y cultura organizacional - Cultura laboral del país

Agrupación y Vinculaciones: F2,F3,F6,F7 - A1,A2,A3

FORTALEZAS

Talento humano y cultura organizacional

F-2 Clima organizacional adecuada para la obtención de metas

F-3 Diversidad en los horarios de clase para facilitar el acceso a los jóvenes

F-6 Docentes altamente calificados

F-7 Cultura organizacional interiorizada en los colaboradores

AMENAZAS

Cultura laboral del país

A-1 Legislación laboral limita la adecuada inserción laboral de jóvenes menores de 18 años.

A-2 Poco compromiso de algunos usuarios para completar el programa.

A-3 Urgencia para obtener ingresos económicos de los usuarios generan riesgo de deserción.

OE7: Forge ha promovido encuentros con miembros de la Policía Nacional del Perú de la zona, con el fin de comunicar a los jóvenes medidas de prevención o acción ante peligros latentes como la delincuencia o problemas familiares. Para ello se puede generar charlas en cada uno de los horarios, aprovechando la flexibilidad de estos. Y además de debe involucrar a los docentes en estos encuentros.

Programa innovador y alianzas estratégicas - Cultura laboral del país

Agrupación y Vinculaciones: F1,F4,F5,F8 - A1,A2,A3

FORTALEZAS

Programa innovador y alianzas estratégicas

F-1 Red de cooperación establecidas con organismos privados y no gubernamentales

F-4 Malla curricular acorde a la demanda del mercado

F-5 Instrumentos de comunicación acorde a la población objetivo

F-8 Financiamiento constante por parte del fundador

AMENAZAS

Cultura laboral del país

A-1 Legislación laboral limita la adecuada inserción laboral de jóvenes menores de 18 años.

A-2 Poco compromiso de algunos usuarios para completar el programa.

A-3 Urgencia para obtener ingresos económicos de los usuarios generan riesgo de deserción.

OE8: Forge ha fortalecido temas dentro de la malla curricular que fomenten el desarrollo de la personalidad y autoestima del usuario, con el fin de fortalecer su compromiso en el programa, y apoyarlo a enfrentar problemáticas como violencia doméstica.

Tabla 12: Tercera vinculación: Debilidades y Oportunidades (DO)

Políticas públicas que incentiven - Débil monitoreo y débil uso de sistemas de información
Agrupación y Vinculaciones: O1,O5,O6 - D2,D5,D6,D7
OPORTUNIDADES
Políticas públicas que incentiven
O-5 Políticas públicas enfocadas en el empleo juvenil que generan las condiciones necesarias para las alianzas con las organizaciones sin fines de lucro
O-6 La creciente cultura de responsabilidad social empresarial favorece a los fines de la organización
O-1 Flexibilidad de legislación actual para ONG (APCI) facilita el financiamiento y funcionamiento de la organización
DEBILIDADES
Débil monitoreo y débil uso de sistemas de información
D-2 Ausencia de estrategias para establecer relaciones con la familia de los usuarios.
D-5 Sistema de evaluación y monitoreo todavía en proceso de diseño
D-6 Carencia de herramientas de orientación vocacional
D-7 Deficiente uso de TIC's para la docencia
OE9: Forge ha gestionado que empresas aliadas puedan brindar asesoría a los jóvenes en temas de orientación vocacional, así como a la institución en aspectos relacionados a monitoreo, supervisión y evaluación de procesos de formación, así como el uso de TICs. Ofreciéndoles entre otras cosas asociar su imagen a la promoción del desarrollo social.

Articulación entre la demanda y oferta de oportunidades - Débil monitoreo y débil uso de sistemas de información

Agrupación y Vinculaciones: O2,O3,O4 - D2,D5,D6,D7

OPORTUNIDADES

Articulación entre la demanda y oferta de oportunidades

O-2 Estabilidad económica de empresas aliadas permite incrementar inserción laboral de usuarios

O-3 Alta tasa de jóvenes desocupados entre 17 y 22 años

O-4 Demanda de los jóvenes por mejores oportunidades

DEBILIDADES

Débil monitoreo y débil uso de sistemas de información

D-2 Ausencia de estrategias para establecer relaciones con la familia de los usuarios.

D-5 Sistema de evaluación y monitoreo todavía en proceso de diseño

D-6 Carencia de herramientas de orientación vocacional

D-7 Deficiente uso de TIC's para la docencia

OE10: Forge ha creado plataformas web amigables y atractivas para los usuarios, y ponerlas a disposición en el mismo local con el fin de atraer a más jóvenes a las capacitaciones.

Políticas públicas que incentiven - Dependencia de pocas fuentes de financiamiento

Agrupación y Vinculaciones: O1,O5,O6 - D1,D3,D4

OPORTUNIDADES

Políticas públicas que incentiven

O-5 Políticas públicas enfocadas en el empleo juvenil que generan las condiciones necesarias para las alianzas con las organizaciones sin fines de lucro.

O-6 La creciente cultura de responsabilidad social empresarial favorece a los fines de la organización.

O-1 Flexibilidad de legislación actual para ONG (APCI) facilita el financiamiento y funcionamiento de la organización.

DEBILIDADES

Dependencia de pocas fuentes de financiamiento

D-1 Pocas alianzas con las fuentes de financiamiento.

D-3 Carencia de local propio.

D-4 Ausencia de contratos fijos de los capacitadores

OE11: Forge ha promovido que APCI haya generado campañas y redes dirigidas a probables entidades interesadas en el financiamiento de proyectos de impacto social.

Articulación entre la demanda y oferta de oportunidades - Dependencia de pocas fuentes de financiamiento

Agrupación y Vinculaciones: O2,O3,O4 - D1,D3,D4

OPORTUNIDADES

Articulación entre la demanda y oferta de oportunidades

O-2 Estabilidad económica de empresas aliadas permite incrementar inserción laboral de usuarios

O-3 Alta tasa de jóvenes desocupados entre 17 y 22 años

O-4 Demanda de los jóvenes por mejores oportunidades

DEBILIDADES

Dependencia de pocas fuentes de financiamiento

D-1 Pocas alianzas con las fuentes de financiamiento.

D-3 Carencia de local propio.

D-4 Ausencia de contratos fijos de los capacitadores

OE12: Forge ha involucrado a los capacitadores en los procesos de mejora de la formación y promoción de Forge, así como a egresados con el fin de mejorar la promoción de la entidad y sus herramientas de evaluación y monitoreo.

Tabla 13: Cuarta vinculación: Debilidades con Amenazas (DA)

Débil monitoreo y débil uso de sistemas de información - Cultura laboral del país
Agrupación y Vinculaciones: D2,D5,D6,D7 - A1,A2,A3
DEBILIDADES
Débil monitoreo y débil uso de sistemas de información
D-2 Ausencia de estrategias para establecer relaciones con la familia de los usuarios.
D-5 Sistema de evaluación y monitoreo todavía en proceso de diseño
D-6 Carencia de herramientas de orientación vocacional
D-7 Deficiente uso de TIC's para la docencia
AMENAZAS
Cultura laboral del país
A-1 Legislación laboral limita la adecuada inserción laboral de jóvenes menores de 18 años.
A-2 Poco compromiso de algunos usuarios para completar el programa.
A-3 Urgencia para obtener ingresos económicos de los usuarios generan riesgo de deserción.
OE13: Forge ha modificado los requisitos para la inscripción debido a la deficiente ley laboral que no permite laborar a menores de 18 años. Sin embargo, para no abandonar a dicha población, se puede ofrecer charlas vocacionales, con el fin de que no se desanimen y busquen otras posibilidades de formación. Este será un nuevo canal de comunicación con posibles futuros usuarios.

Débil monitoreo y débil uso de sistemas de información - Vulnerabilidad latente

Agrupación y Vinculaciones: D2,D5,D6,D7 - A4,A5,A6

DEBILIDADES

Débil monitoreo y débil uso de sistemas de información

D-2 Ausencia de estrategias para establecer relaciones con la familia de los usuarios.

D-5 Sistema de evaluación y monitoreo todavía en proceso de diseño

D-6 Carencia de herramientas de orientación vocacional

D-7 Deficiente uso de TIC's para la docencia

AMENAZAS

Vulnerabilidad latente

A-4 Aparición de distintas organizaciones con una misión similar generan competencia.

A-5 Alto índice delincencial en el ámbito de intervención pone en riesgo la seguridad de los usuarios.

A-6 Vulnerabilidad en los usuarios por violencia familiar acarrea dificultades en proceso de formación.

OE14: Forge ha generado encuentros de confraternidad entre los capacitadores, el equipo de Forge y los usuarios, con el fin de fortalecer los lazos de empatía, y estimular un mayor involucramiento de los usuarios con el Programa. A estos encuentros podrán ser convocados también los familiares de los usuarios, especialmente sus padres.

Dependencia de pocas fuentes de financiamiento - Vulnerabilidad latente

Agrupación y Vinculaciones: D1,D3,D4 - A4,A5,A6

DEBILIDADES

Dependencia de pocas fuentes de financiamiento

D-1 Pocas alianzas con las fuentes de financiamiento.

D-3 Carencia de local propio.

D-4 Ausencia de contratos fijos de los capacitadores

AMENAZAS

Vulnerabilidad latente

A-4 Aparición de distintas organizaciones con una misión similar generan competencia.

A-5 Alto índice delincuencia en el ámbito de intervención pone en riesgo la seguridad de los usuarios.

A-6 Vulnerabilidad en los usuarios por violencia familiar acarrea dificultades en proceso de formación.

OE15: Forge ha promovido mayores estímulos a posibles fuentes de financiamiento, a través de una campaña que refuerza la imagen sobre la importancia del empleo juvenil, para la prevención de la delincuencia

Dependencia de pocas fuentes de financiamiento - Cultura laboral del país

Agrupación y Vinculaciones: D1,D3,D4 - A1,A2,A3

DEBILIDADES

Dependencia de pocas fuentes de financiamiento

D-1 Pocas alianzas con las fuentes de financiamiento.

D-3 Carencia de local propio.

D-4 Ausencia de contratos fijos de los capacitadores

AMENAZAS

Cultura laboral del país

A-1 Legislación laboral limita la adecuada inserción laboral de jóvenes menores de 18 años.

A-2 Poco compromiso de algunos usuarios para completar el programa.

A-3 Urgencia para obtener ingresos económicos de los usuarios generan riesgo de deserción.

OE16: Forge ha generado espacios alternativos de reunión como locales comunales con el fin de acercarse de otra manera a los usuarios y a la comunidad.

Fuente: Entrevistas y revisión documentaria. Elaboración propia.

Tabla 14: FODA

FORTALEZAS		DEBILIDADES
1. Red de cooperación establecida con organismos privados y no gubernamentales.	2. Clima organizacional adecuado para la obtención de metas.	3. Diversidad en los horarios de clase para facilitar el acceso a los jóvenes.
2. Malla curricular acorde a la demanda del mercado.	3. Instrumentos de comunicación acorde a la población objetivo.	4. Docentes altamente calificados.
3. Cultura organizacional interiorizada en los colaboradores.	4. Financiamiento constante por parte del fundador.	5. Sistema de monitoreo, supervisión y evaluación todavía en proceso de diseño.
4. Ausencia de alianzas con las fuentes de financiamiento.	5. Ausencia de estrategias para establecer relaciones con la familia de los usuarios.	6. Carencia de herramientas de orientación vocacional.
5. Ausencia de local propio.	6. Carencia de contratos fijos de los capacitadores.	7. Deficiente uso de TIC's para la docencia.
6. Sistema de monitoreo, supervisión y evaluación todavía en proceso de diseño.	7. Deficiente uso de TIC's para la docencia.	
OPORTUNIDADES	FO: EXPLOTE	DO: BUSQUE
1. Flexibilidad de legislación actual para ONG (APCI) que facilita el financiamiento y funcionamiento de la	FO1: Promover la formación de una figura legal como una Sociedad de entidades que se agrupen alrededor del objetivo de la promoción de empleo para jóvenes con bajos recursos. Y en ese sentido, puedan tener representatividad como sector ante entidades claves	DO1: Buscar empresas aliadas que puedan brindar asesoría a los jóvenes en temas de orientación vocacional, así como a la institución en aspectos relacionados a monitoreo, supervisión y evaluación de procesos de

- organización. del Estado como el Ministerio de Trabajo y Promoción formación, así como el uso de TICs.
2. Estabilidad económica de del Empleo. (O6, F1) Ofreciéndoles entre otras cosas asociar su imagen a la promoción del desarrollo social. incrementa inserción egresados que puedan laborar como promotores para (O2, O5, O6, D6, D7). laboral de usuarios. atraer a nuevos usuarios (F2, F4, F6, F7, F5, F3, O4, DO2: Crear plataformas web amigables y atractivas para los usuarios, y ponerlas a disposición en el mismo local con el fin de atraer a más jóvenes a las capacitaciones.(O3, D7)
3. Alta tasa de jóvenes O2, O1). FO3: Promover una comunicación cordial y constante con el fundador, con el fin de estimular su constante satisfacción con los logros alcanzados y para ello atraer a más jóvenes a las capacitaciones.(O3, D7)
4. Demanda de los jóvenes por mejores oportunidades. generar también comunicados de los mismos usuarios en agradecimiento hacia el fundador. DO3: Promover que APCI genere campañas y redes dirigidas a probables entidades interesadas en el financiamiento de proyectos de impacto social. (O1, D1).
5. Políticas públicas enfocadas en el empleo juvenil que generan las condiciones necesarias para las alianzas con las organizaciones sin fines de lucro. Siempre bajo un tono juvenil. (F8, O2, O3). FO4: proponer participar de las ferias de trabajo que brinda el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, con el fin de generar un espacio alternativo donde se les ofrezca a los jóvenes un puente de capacitación, hacia un empleo formal. Para ello se puede solicitar una alianza con dicho Ministerio. Para DO4: Involucrar a los capacitadores en los procesos de mejora de la formación y promoción de Forge, así como a egresados con el fin de mejorar la promoción de la entidad y sus herramientas de evaluación y monitoreo (O2, O3, D4, D5, D6, D7).
6. La creciente cultura de responsabilidad social empresarial favorece a los fines de la organización. privados aliados, quienes pueden resultar beneficiados. (O2, O3, O5, F1). FO5: Promover y gestionar la ampliación de la red,

incluyendo a entidades caracterizadas por un trabajo con un eje en responsabilidad social (F1, O6)

AMENAZAS	FA: CONFRONTE	DA: EVITE
1. Legislación laboral limita la adecuada inserción laboral de jóvenes menores de 18 años.	FA1: Buscar formar una red que además se acoja a entidades que se dedican a brindar soporte psicológico a jóvenes con el fin de fortalecer la formación integral de los usuarios, que actualmente es ya óptima. (F1, A6)	DA1: Revisar los requisitos para la inscripción debido a la deficiente ley laboral que no permite laborar a menores de 18 años. Sin embargo, para no abandonar a dicha población, se puede ofrecer charlas vocacionales, con el fin de que no se desanimen y busquen otras posibilidades de formación. Este será un nuevo canal de comunicación con posibles futuros usuarios. (A1, D2, D6).
2. Poco compromiso de algunos usuarios para completar el programa.	FA 2: Fortalecer un trabajo continuo en al ámbito de acción de manera que no promueva a otra entidad trabajar con la misma población. Y en ese sentido, se debe generar otros lazos con la comunidad, más allá de las capacitaciones. Se puede participar de otras actividades en la zona como en fechas festivas o reuniones comunitarias. (A4, F2, F5, F7)	DA2: Generar encuentros de confraternidad entre los capacitadores, el equipo de Forge y los usuarios, con el fin de fortalecer los lazos de empatía, y estimular un mayor involucramiento de los usuarios con el Programa. A estos encuentros podrán ser convocados también los familiares de los usuarios, especialmente sus padres. (A2, A3, A6, D2, D4)
3. Urgencia para obtener ingresos económicos de los usuarios generan riesgo de deserción.	FA3: Promover encuentros con miembros de la Policía Nacional del Perú de la zona, con el fin de comunicar a los jóvenes medidas de prevención o acción ante peligros latentes como la delincuencia o problemas familiares. Para ello se puede generar	
4. Aparición de distintas organizaciones con una misión similar generan competencia		
5. Alto índice delincencial en el ámbito de		

- intervención pone en riesgo la seguridad de los usuarios.
6. Vulnerabilidad en los usuarios por violencia familiar acarrea dificultades en proceso de formación.
- charlas en cada uno de los horarios, aprovechando la flexibilidad de estos. Y además de debe involucrar a los docentes en estos encuentros. (A6, A5, F3, F2, F7)
- FA4: Fortalecer temas dentro de la malla curricular que fomenten el desarrollo de la personalidad y autoestima del usuario, con el fin de fortalecer su compromiso en el programa, y apoyarlo a enfrentar problemáticas como violencia doméstica. (F4, F5, F6, A2, A3, A5, A6).
- DA3: Promover mayores estímulos a posibles fuentes de financiamiento, a través de una campaña que refuerza la imagen sobre la importancia del empleo juvenil, para la prevención de la delincuencia (D1, A5, A6)
- DA4: Generar espacios alternativos de reunión como locales comunales con el fin de acercarse de otra manera a los usuarios y a la comunidad. (D3, A2, A3, A4).

Fuente: Entrevistas y revisión documentaria. Elaboración propia.

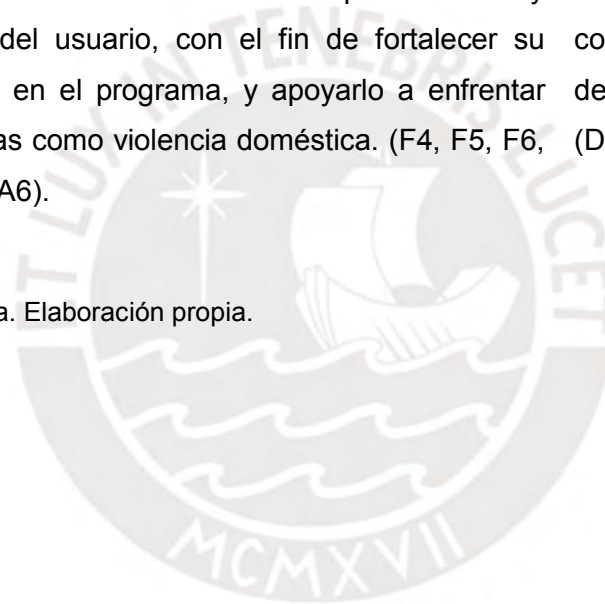
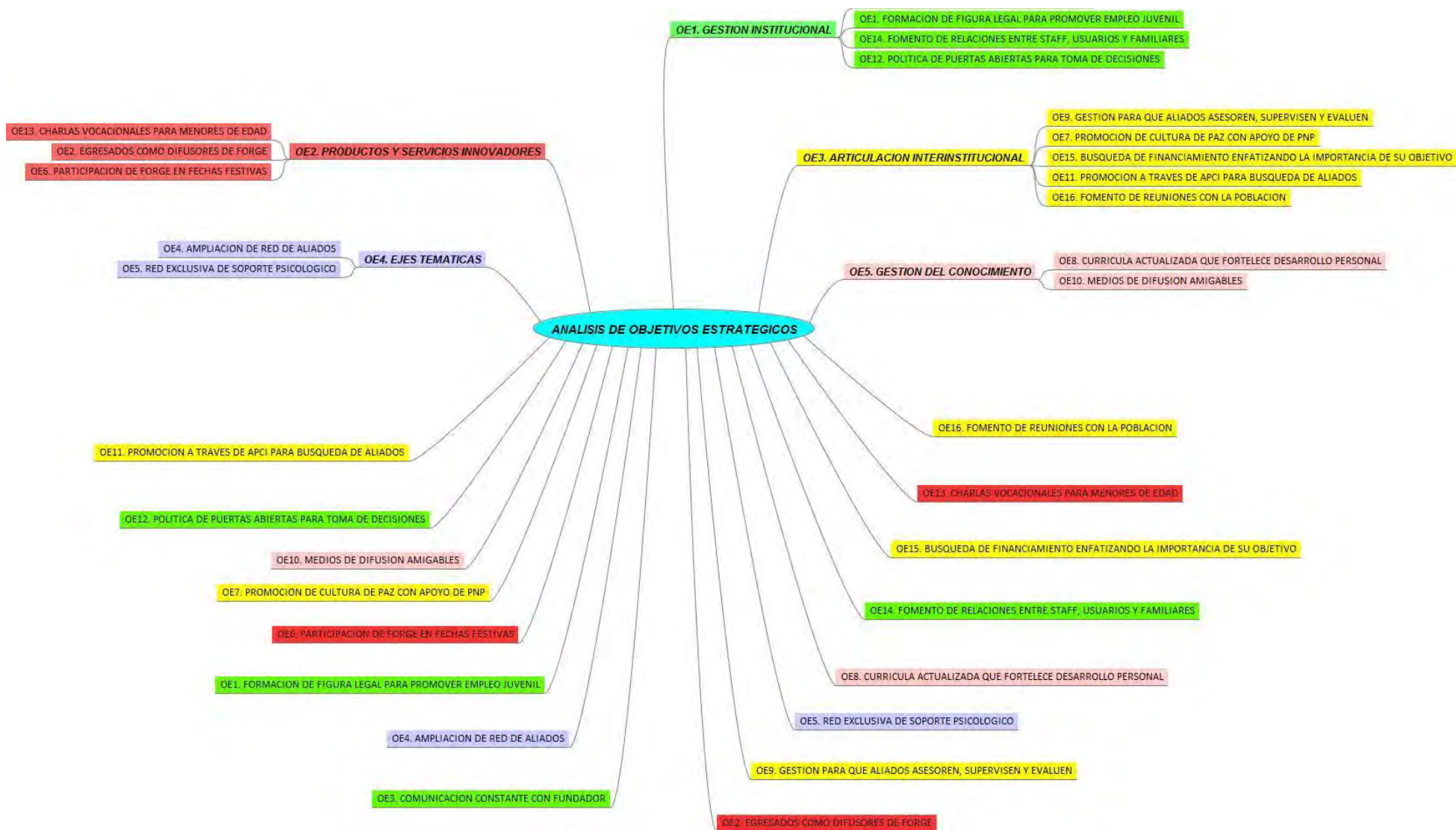


Tabla 15: Gráfica de Priorización de Objetivos Estratégicos (Ejes Estratégicos)



Fuente: Entrevistas y revisión documental. Elaboración propia.

EJE ESTRATÉGICO 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVOS PRIORITARIOS

OE3: Forge ha promovido una comunicación cordial y constante con el fundador, con el fin de estimular su constante satisfacción con los logros alcanzados y para ello generar también comunicados de los mismos usuarios en agradecimiento hacia el fundador. Siempre bajo un tono juvenil.

OBJETIVOS FUERTES

OE1: Forge ha promovido la formación de una figura legal como una Sociedad de entidades que se agrupen alrededor del objetivo de la promoción de empleo para jóvenes con bajos recursos. Y en ese sentido, puedan tener representatividad como sector ante entidades claves del Estado como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

OE14: Forge ha generado encuentros de confraternidad entre los capacitadores, el equipo de Forge y los usuarios, con el fin de fortalecer los lazos de empatía, y estimular un mayor involucramiento de los usuarios con el Programa. A estos encuentros podrán ser convocados también los familiares de los usuarios, especialmente sus padres.

OBJETIVOS DÉBILES

OE12: Forge ha involucrado a los capacitadores en los procesos de mejora de la formación y promoción de Forge, así como a egresados con el fin de mejorar la promoción de la entidad y sus herramientas de evaluación y monitoreo.

OE1: Forge ha fortalecido y promovido relaciones entre todos los actores internos y externos, para crear acciones conjuntas creando un clima de transparencia, confraternidad, confianza, entre otros con la finalidad de ser sostenibles en el tiempo.

8.1.6 Ejes Estratégicos

EJE ESTRATÉGICO 2: PRODUCTOS Y SERVICIOS INNOVADORES

OBJETIVOS PRIORITARIOS

OE2: Forge ha generado puestos estratégicos para jóvenes egresados que puedan laborar como promotores para atraer a nuevos usuarios.

OBJETIVOS FUERTES

OE6: Forge ha fortalecido un trabajo continuo en el ámbito de acción de manera que no promueva a otra entidad trabajar con la misma población. Y en ese sentido, se debe generar otros lazos con la comunidad, más allá de las capacitaciones. Se puede participar de otras actividades en la zona como en fechas festivas o reuniones comunitarias.

OBJETIVOS DÉBILES

OE13: Forge ha modificado los requisitos para la inscripción debido a la deficiente ley laboral que no permite laborar a menores de 18 años. Sin embargo, para no abandonar a dicha población, se puede ofrecer charlas vocacionales, con el fin de que no se desanimen y busquen otras posibilidades de formación. Este será un nuevo canal de comunicación con posibles futuros usuarios.

OE2: Forge se consolida como líder desarrollando competencias diferenciadas dentro del distrito poniendo como actores fundamentales a los jóvenes que promoverán nuestros servicios siendo referentes.

EJE ESTRATÉGICO 3: ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

OBJETIVOS PRIORITARIOS

OE9: Forge ha gestionado que empresas aliadas puedan brindar asesoría a los jóvenes en temas de orientación vocacional, así como a la institución en aspectos relacionados a monitoreo, supervisión y evaluación de procesos de formación, así como el uso de TICs. Ofreciéndoles entre otras cosas asociar su imagen a la promoción del desarrollo social.

OBJETIVOS FUERTES

OE7: Forge ha promovido encuentros con miembros de la Policía Nacional del Perú de la zona, con el fin de comunicar a los jóvenes medidas de prevención o acción ante peligros latentes como la delincuencia o problemas familiares. Para ello se puede generar charlas en cada uno de los horarios, aprovechando la flexibilidad de estos. Y además de debe involucrar a los docentes en estos encuentros.

OE15: Forge ha promovido mayores estímulos a posibles fuentes de financiamiento, a través de una campaña que refuerza la imagen sobre la importancia del empleo juvenil, para la prevención de la delincuencia

OBJETIVOS DÉBILES

OE11: Forge ha promovido que APCI haya generado campañas y redes dirigidas a probables entidades interesadas en el financiamiento de proyectos de impacto social.

OE16: Forge ha generado espacios alternativos de reunión como locales comunales con el fin de acercarse de otra manera a los usuarios y a la comunidad.

OE3: Forge ha desarrollado una red de aliados estratégicos con el fin de fortalecer un sistema de fomento del empleo juvenil con capacidades técnicas diferenciadas y competitivas, asociando entidades de diversos ámbitos como: Policía Nacional del Perú, ONGs, empresas privadas, organizaciones comunitarias o vecinales, entre otros.

EJE ESTRATÉGICO 4: REDES TEMÁTICAS

OBJETIVOS PRIORITARIOS

OE4: Forge ha promovido y gestionado la ampliación de la red, incluyendo a entidades caracterizadas por un trabajo con un eje en responsabilidad social.

OBJETIVOS FUERTES

OE5: Forge ha formado una red que además se acoja a entidades que se dedican a brindar soporte psicológico a jóvenes con el fin de fortalecer la formación integral de los usuarios, que actualmente es ya óptima.

OE4: Forge ha consolidado redes con entidades que priorizan su labor de responsabilidad social, incluyendo temas de habilidades blandas (liderazgo, autoestima, oratoria, entre otros), soporte psicológico, orientación vocacional, entre otros.

EJE ESTRATÉGICO 5: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

OBJETIVOS PRIORITARIOS

OE8: Forge ha fortalecido temas dentro de la malla curricular que fomenten el desarrollo de la personalidad y autoestima del usuario, con el fin de fortalecer su compromiso en el programa, y apoyarlo a enfrentar problemáticas como violencia doméstica.

OBJETIVOS FUERTES

OE10: Forge ha creado plataformas web amigables y atractivas para los usuarios, y ponerlas a disposición en el mismo local con el fin de atraer a más

jóvenes a las capacitaciones.

OE5: Forge ha desarrollado plataformas y metodologías con contenidos acordes a la población objetiva relacionándola con la demanda del mercado, tomando en cuenta temas transversales como el autoestima, desarrollo de la personalidad, derechos, entre otros.

8.1.7 Objetivos Estratégicos

GESTIÓN INSTITUCIONAL

OE1:

Forge ha fortalecido y promovido relaciones entre todos los actores internos y externos, para crear acciones conjuntas creando un clima de transparencia, confraternidad, confianza, entre otros con la finalidad de ser sostenibles en el tiempo.

PRODUCTOS Y SERVICIOS INNOVADORES

OE2:

Forge se consolida como líder desarrollando competencias diferenciadas dentro del distrito poniendo como actores fundamentales a los jóvenes que promoverán nuestros servicios siendo referentes.

ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

OE3:

Forge ha desarrollado una red de aliados estratégicos con el fin de fortalecer un sistema de fomento del empleo juvenil con capacidades técnicas diferenciadas y competitivas, asociando entidades de diversos ámbitos como: Policía Nacional del Perú, ONGs, empresas privadas, organizaciones comunitarias o vecinales, entre otros.

REDES TEMÁTICAS

OE4:

Forge ha consolidado redes con entidades que priorizan su labor de responsabilidad social, incluyendo temas de habilidades blandas (liderazgo, autoestima, oratoria, entre otros), soporte psicológico, orientación vocacional, entre otros.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

OE5:

Forge ha desarrollado plataformas y metodologías con contenidos acordes a la población objetiva relacionándola con la demanda del mercado, tomando en cuenta temas transversales como el autoestima, desarrollo de la personalidad, derechos, entre otros.

8.1.8 Elaboración De Las Estrategias y Las Tácticas

Tabla 16: Tácticas para la Gestión Institucional

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
1		
OE1: Forge ha fortalecido y promovido relaciones entre todos los actores internos y externos, para	EG1: Mejorar nuestros canales de comunicación entre los miembros y usuarios de Forge, y las entidades externas, con la	TGI 1.1 Hacer un diagnóstico sobre los procesos de comunicación.
		TGI 1.2 Realizar un plan de comunicación interna para la difusión de los resultados obtenidos, identificando a los actores claves.

crear acciones conjuntas creando un clima de transparencia, confraternidad, confianza, entre otros, con la finalidad de ser sostenibles en el tiempo.	finalidad de ser valorados por nuestros impactos y logros obtenidos.	TGI 1.3 Realizar un plan de difusión dirigido a las entidades externas con la finalidad de comunicar nuestra misión y los logros de nuestros usuarios.
	EGI2: Movilizar recursos para la generación de actividades institucionales con el fin de fortalecer una cultura organizacional modelo.	TGI 2.1 Desarrollar un plan de movilización de recursos para actividades institucionales.
		TGI 2.2 Desarrollar un mapeo de cooperantes, aliados y posibles usuarios que sean invitados a nuestras actividades.
		TGI 2.3 Crear una área o función encargada de la difusión y organización de eventos de comunicación. Así como de generación de alianzas estratégicas.
	EGI3: Concretar mecanismos de gestión efectivas, eficientes y competitivas, con el fin de asegurar la sostenibilidad.	TGI 3.1 Elaborar un sistema de monitoreo y vigilancia sobre los procesos y resultados.
		TGI 3.2 Reelaborar los procesos de comunicación de la información de resultados obtenidos en el proceso.

Elaboración propia.

EG1: Se refiere a la implementación de comunicaciones, a través de diferentes medios, más efectivos y de impacto, con el fin de visibilizar el trabajo y los logros que viene desarrollando Forge también implementarán dichas comunicaciones a nivel interno entre los usuarios con el fin de fortalecer el vínculo con la institución y visión.

EG2: Implementar actividades que promuevan una cultura organizacional que pueda ser particular para Forge. Y esto se logrará a través de encuentros de confraternidad, reuniones de esparcimiento, jornadas de fortalecimiento de los vínculos, entre otros. También propone crear espacios donde posibles aliados sean invitados a conocer nuestro trabajo.

EG3: Se busca implementar herramientas y formas de organización de la administración interna más efectivas y eficientes, de manera que se pueda vislumbrar de forma más objetiva y transparente el proceso de gestión de Forge. Esto permitirá elevar el nivel de gestión de la institución y generará que la visibilización de los logros y medios de para conseguirlos sean más atractivos para posibles aliados o reconocidos a nivel interno.

Tabla 17: Tácticas para Productos y Servicios Innovadores

Objetivo estratégico 2	estrategias	tácticas
OE2: Forge se consolida como líder desarrollando competencias diferenciadas dentro del distrito poniendo como actores fundamentales a los jóvenes a fin de	EPSI 1. Desarrollar acciones de comunicación a través de diversas redes en el que se difunda las acciones que Forge realiza.	TPSI 1.1. Definir un plan general de comunicación.
		TPSI 1.2. Diseñar redes sociales amigables que incentiven la participación permanente de los usuarios.

<p>promover nuestros servicios referentes.</p> <p>nuestros siendo</p>		<p>TPSI 1.3. Difundir a través de medios de comunicaciones casos exitosos</p>
	<p>EPSI 2. Desarrollar competencias altamente diferenciadas en los usuarios, generando alta demanda a nivel mercado laboral a nivel nacional.</p>	<p>TPSI 2.1. Diseñar una malla curricular con enfoque multidisciplinario que permita desarrollar competencias en los usuarios.</p>
		<p>TPSI 2.2. Desarrollar talleres de capacitación con un enfoque socio cultural creando ambientes dinámicos permanentes para los usuarios</p>
		<p>TPSI 2.3. Difundir permanentemente las competencias diferenciadas con las cuentan nuestros usuarios a través de redes sociales y reuniones con nuevas empresas.</p>
	<p>EPSI 3. Desarrollar una red de contactos con los egresados</p>	<p>TPSI 3.1. Crear una base de datos de los egresados del programa</p>

	<p>en casos exitosos con el fin de que promuevan los servicios de Forge con sus pares siendo un referente en la comunidad.</p>	<p>de formación.</p> <p>TPSI 3.2. Establecer un seguimiento continuo de los usuarios egresados para medir el nivel de éxito del programa.</p>
--	--	--

Elaboración propia.

EPS1: Implementar herramientas y productos basados en lenguajes y formatos innovadores y atractivos para los jóvenes, con el fin de promover la difusión del Forge en la población o público objetivo.

EPS2: Ofrecer servicios de alta calidad con el fin de ofrecer a nuestros usuarios herramientas y técnicas que van a ser reconocidas por el mercado, y asegurará que cuenten con conocimientos que les permita insertarse en el mercado laboral con éxito.

EPS3: Crear un vínculo con toda la comunidad de trabajadores y usuarios, actuales y antiguos, para fortalecer la cultura y sentido de pertenencia a Forge. Con el propósito de que los jóvenes egresados puedan servir también de guías y promotores para los nuevos aspirantes.

Tabla 18: Tácticas para Articulación Institucional

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3	ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
<p>OE3: Forge ha desarrollado una red de aliados estratégicos con el fin de fortalecer un sistema de fomento del empleo juvenil con capacidades técnicas diferenciadas y competitivas, asociando entidades de diversos ámbitos como: Policía Nacional del Perú, ONGs, empresas privadas, organizaciones comunitarias o vecinales, entre otros.</p>	<p>EAI 1. Impulsar una red de aliados estratégicos para el empleo juvenil.</p>	<p>TEAI 1.1. Crear una base de instituciones que pertenezcan a la red de aliados.</p>
		<p>TEAI 1.2. Realizar una mesa de diálogo entre las diferentes instituciones para crear los mecanismos adecuados de fomento al empleo.</p>
	<p>EAI 2. Optimizar las relaciones entre los sectores públicos y privados.</p>	<p>TEAI 2.1. Identificar y establecer relaciones con actores públicos y privados para potenciar capacidades técnicas y económicas.</p>
	<p>EAI 3. Crear mecanismos de fomento al empleo entre las entidades aliadas.</p>	<p>TEAI 2.2. Realizar actividades conjuntas para el logro de objetivos.</p>
		<p>TEAI 2.3. Difundir a través de diferentes medios las actividades realizadas entre los diferentes sectores.</p>

Elaboración propia.

EAI1: Debemos ampliar la red de aliados de Forge, a todo nivel, con el propósito de conseguir nuevas fuentes de financiamiento, nuevos canales de comunicación, intercambiar o adquirir nuevos aprendizajes, promover mayor conocimiento sobre la institución en el medio, entre otros.

EAI2: Forge promoverá espacios de intercambio y posible generación de alianzas entre entidades del sector público y privado a fin de estimular la formación de un sector interesado en el objetivo de ofrecer mejores oportunidades de desarrollo para los jóvenes. No solo a nivel profesional sino también con el objetivo de formar mejores personas para la sociedad.

EAI3: Crear entre todos los posibles aliados de Forge diversas oportunidades de empleo para los jóvenes, que puedan incluso ser esporádicas o temporales en algunos casos, pero que apunten a ampliar el número de espacios donde se puedan desenvolver los usuarios.

Tabla 19: Tácticas para Redes Temáticas

Objetivo estratégico 4	Estrategias	Tácticas
<p>OE4: Forge ha consolidado redes con entidades que priorizan su labor de responsabilidad social, incluyendo temas de</p>	<p>ERT1: Consolidar las redes de entidades estratégicas para garantizar el trabajo de responsabilidad social</p>	TRT1.1: Realizar el mapeo de entidades
		TRT1.2: Socializar la misión y visión
		TRT1.3: Implementar el plan estratégico
		TRT1.4: Evaluar y difundir los resultados
	<p>ERT2: Posicionar a Forge como la institución referente en cuanto a las competencias</p>	TRT2.1: Difusión a través de redes sociales de las competencias adquiridas de usuarios
		TRT2.2: Socializar los resultados en reuniones periódicas con la comunidad

habilidades blandas (liderazgo, autoestima, oratoria, entre otros), soporte psicológico, orientación vocacional, entre otros	técnicas para la inserción laboral	TRT2.3: Participar en ferias laborales para difundir y ofertar los servicios de Forge.
---	------------------------------------	--

Elaboración propia.

ERT1: Consolidar una red de aliados dedicados específicamente a temas de responsabilidad social, con el propósito de estimular la formación de un sector de entidades que puedan apoyarse las unas a las otras, o incluso llegado el momento representarse en una sola voz ante algún ente público o privado.

ERT2: Buscamos que Forge se convierta en un referente y en ese sentido apuntamos a participar en diversos espacios donde se pueda visibilizar el trabajo de Forge. Si bien es cierto no es el propósito principal recibir un reconocimiento como un premio al aporte que se puede hacer a la sociedad, creemos que todo tipo de visibilización aportará al fortalecimiento de Forge.

Tabla 20: Tácticas para Gestión del Conocimiento

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5	ESTRATEGIAS	TÁCTICAS
<p>OE5: Forge ha desarrollado plataformas y metodologías con contenidos acordes a la población objetiva relacionándola con la demanda del mercado, tomando en cuenta temas transversales como el autoestima, desarrollo de la personalidad, derechos, entre otros.</p>	<p>EGC1: Desarrollar un sistema de gestión del conocimiento para un óptimo nivel de los usuarios.</p>	<p>TGC 1.1 Implementación de plataforma de aprendizaje atractivo para los jóvenes, a disposición para ellos en el local de Forge.</p>
	<p>EGC2: Desarrollar un sistema de información dirigida a ampliar los conocimientos de nuestros colaboradores docentes.</p>	<p>TGC 1.2 Desarrollar materiales atractivos y novedosos para los usuarios.</p>
	<p>EGC3: Consolidar a la institución como una entidad modelo en procesos de formación dirigida a la población juvenil de bajos recursos.</p>	<p>TGC 1.1 Poner a disposición de nuestros docentes información útil y atractiva con el fin de ampliar sus herramientas y conocimientos</p>
		<p>TGC 1.2 Ofrecer espacios de intercambio entre docentes, y de tareas de coordinación, para la evaluación de los resultados metodológicos.</p>
		<p>TGC 1.1 Poner a disposición del público en general un banco de experiencias exitosas.</p>
		<p>TGC 1.2 Publicar en medios de prensa y redes sociales los casos más exitosos.</p>

Elaboración propia.

EGC1: Ofrecer herramientas novedosas e innovadoras para los usuarios que vayan más allá de los medios tradicionales para el aprendizaje. Y que estén dirigidas con especificidad al perfil de los usuarios de Forge.

EGC2: La actualización de los conocimientos también aplica para nuestros docentes, por ello queremos ofrecerles contenidos novedosos, que no solo puedan ser implementados en las aulas sino también puedan aportar específicamente a su desarrollo profesional. En ese sentido, debemos entender que como institución tenemos que preocuparnos por el desarrollo de todos los integrantes.

EGC3: Los conocimientos deben compartirse, por ello apuntamos a ser un referente en el tema de formación. Y con ese fin vamos a poner a disposición nuestros propios aprendizajes. Ello permitirá visibilizar nuestro trabajo pero también proponer al entorno nuevos espacios para el intercambio y debate.



ANEXOS



1. Encuesta dirigida a jóvenes egresados del programa de la fundación Forge en el distrito de Ventanilla

I. DATOS PERSONALES

1) Apellidos y Nombres

2) Fecha de Nacimiento 3) Edad: 4) Lugar de nacimiento: 5) Sexo: M H

6) Dirección donde vives

7) Distrito donde vives 8) DNI

9) Teléfono personal (celular)

10) Correo Electrónico

11) Curso que estudiaste en Forge
- Logística y D. - Ventas y AC. - Servicios Gastronómicos y H.

12) Año de estudios en Forge (ejemplo: 2014)

13) Estado civil: Soltero(a) Casado(a) Conviviente Separado(a) Divorciado(a)

14) Tienes hijos? Si No 15) Cuántos?

16) Con quién/es vives? (marcar con una X – Puede ser más de una opción)

Papá Mamá Hermanos/as → Cuántos Hnos?

Abuelo Tíos Primos Pareja/esposo/a

Abuela

Otras personas con las que vives (detallar)

II. DURANTE EL PROCESO DEL PROGRAMA

2.1.1 ETAPA DE FORMACIÓN: Vamos a remontarnos a tus clases en Forge, por lo que te pedimos que te imagines por los siguientes minutos que te encuentras en ese momento de tu formación.

17) ¿Cómo te enteraste del programa de la fundación Forge? Marca con una X una sola respuesta.

Volantes , Afiches en la vía pública	
Redes sociales (Facebook , Twitter, Youtube)	
TV, Radio	
Instituciones (Colegios, institutos, Cetpros, Cebas, Ongs, etc.)	
Referidos (Amigos, ex alumnos de Forge)	
Otros (Especifique) _____	

18) Pensando en el tiempo que estuviste llevando a cabo tu formación en el centro de Forge Ventanilla. Coloca tu valoración del 1 al 5 a cada punto que se lista. Donde 1 es el menor valor y 5 el mayor.

	Valoración del 1 al 5
Contenido de las clases (qué se enseñó)	
Metodología de las clases (cómo se enseñó)	
Nivel de él o la capacitador/a técnica	
Nivel de él o la capacitador/a humanística	
Equipamiento (PC`s, mobiliario, sonido, proyector, etc.)	
Materiales Didácticos (Manuales, material de Trabajo en clase)	
Trato general	

19) ¿Qué actividad es la que más recuerdas de tu etapa de formación? Cuéntanos brevemente en qué consistió.

.....

.....

.....

20) Durante todo tu proceso ¿qué temas consideras que más desarrollaste en tu formación?

Coloca tu valoración del 1 al 5 a cada punto que se lista. Donde 1 es el menor valor y 5 el mayor.

	Valoración del 1 al 5
La proactividad, visto desde los beneficios que tiene la iniciativa.	
Fomentar tu autoconocimiento y desarrollo personal.	
Asumir mayor responsabilidad y compromiso.	
Entender la importancia de mi imagen personal	
Ser perseverante y no darme por vencido ante las dificultades.	
Desarrollo de mi comunicación asertiva.	
Compañerismo y trabajo en equipo	
Otros. ¿Cuáles?	

21) De los temas valorados por ti en la anterior pregunta, cuáles consideras te han servido más en el entorno laboral? Marca con una X. Puedes marcar más de una opción.

La proactividad, visto desde los beneficios que tiene la iniciativa.	
Fomentar tu autoconocimiento y desarrollo personal.	
Asumir mayor responsabilidad y compromiso.	
Entender la importancia de mi imagen personal	
Ser perseverante y no darme por vencido ante las dificultades.	
Desarrollo de mi comunicación asertiva.	
Compañerismo y trabajo en equipo	
Otros. ¿Cuáles?	

22) Ponle un puntaje del 1 (menor valor) al 5 (mayor valor) solamente a tu etapa de "Formación" que te brindó la Fundación. Marca con una X.

	Muy mala	Mala	Buena	Muy buena	Excelente
	1	2	3	4	5
Etapa de Formación Forge					

2.2 ETAPA DE TUTORÍA

23) ¿Postulaste a alguna empresa dentro de tu etapa de tutoría? No se evalúa si ingresaste a la empresa, solo si llegaste a presentarte a una convocatoria de selección.

Si

No

23) ¿Cuáles fueron las razones para

Falta de confianza. No me sentía preparado aún.	
Por temas de edad. Aún no cumplía 18.	
Porque sentía que esa empresa no iba con lo que quería.	
No había empresas para postular durante toda mi tutoría.	
Otros motivos (Especifique):..... (

P

Pasar hasta la pregunta N° 30)

En el caso que si hayas postulado.

24) ¿Cuántas veces?

25) ¿Lograste ingresar a alguna empresa?

Si

No

26) ¿Cuáles crees tú, fueron los Motivos por los que no pudiste Ingresar?

Marque con una X.

Por temas de edad. Aún no cumplía 18.	
No cumplía el perfil de la convocatoria.	
Pedían más experiencia de la que tenía.	
No me fue muy bien en la entrevista.	
Llegué tarde a la convocatoria y/o entrevista	
El lugar de trabajo estaba muy lejos de donde vivo.	
Otros motivos (Especifique).....	

(Pasar hasta la pregunta N°30)

¿A qué empresa?

→

27) ¿Cuál fue el salario bruto (sin descuentos) con el que te contrataron? Marca con una X.

Menor al salario mínimo	
El salario mínimo	
Mayor al salario mínimo	

28) ¿Cuánto tiempo permaneciste o permaneces en dicho trabajo?

Entre 1 a 6 meses	
Entre 6 a 12 meses	
Más de 1 año	
Sigo trabajando ahí.	

29) ¿Fuiste al día de tu graduación?

Sí

No

→ 31) ¿Por qué? Marca con una x.

Por temas de trabajo	
Por temas personales	
No me encontraba en Lima	
No me enteré del día.	
No quería ir.	
Otros (Especifique)	

32) Ponle un puntaje del 1 (menor valor) al 5 (mayor valor) solamente a tu etapa de "Tutoría"..
 Marca con una X

	Muy mala	Mala	Buena	Muy buena	Excelente
	1	2	3	4	5
Etapa de Tutoría Forge					

III. **SITUACIÓN ACTUAL:** Ahora si puedes regresar al presente y responder pensando al día de hoy.

33) **EDUCACION - ESTUDIOS COMPLETADOS O QUE REALIZA EN LA ACTUALIDAD:** (marcar con una X – Puede marcar más de una opción)

- Secundaria completa
- Estudios en la fundación Forge
- Instituto completo
- Universidad completa
- Estudiando ahora en un instituto
- Estudiando ahora en una universidad

34) Nombre del instituto o universidad que has estudiado / te encuentras estudiando:

35) Carrera que has estudiado / te encuentras estudiando (No considerar lo estudiado en Forge):

3.2 SALUD

36) Actualmente, cuando tienes un problema de salud, te atiendes en:

- Clínica privada
- Hospitales del Estado
- ESSALUD (Aporte del empleador)
- Posta médica

EMPLEO

37) En la actualidad te encuentras: (Marca con una X lo opción que corresponda – una sola opción)

Trabajando	
Desempleado (Dejé de trabajar)	
Trabajando y estudiando	
Solo estudiando	
Realizando prácticas pre - profesionales	
Otros (Especificar)	

De estar trabajando: (Responder las siguientes preguntas, en caso no esté trabajando actualmente, pase a la pregunta N°45)

38) ¿Cuál es el nombre de la empresa en la que trabajas?

_____.

39) ¿Cuál es el puesto que ocupas en la empresa según tu contrato? Ejemplo (Vendedor, auxiliar, Anfitrión(a), Cajero(a), Corredor, etc.)

_____.

40) ¿Cuánto tiempo llevas en tu trabajo? Marca con X una alternativa.

Recién acabo de iniciar	
Entre 1 a 6 meses	
Entre 6 a 12 meses	
Más de 1 año	

41) Respecto a este trabajo: Marca con una X

	Lo conseguí durante la tutoría			
	Lo conseguí después de la tutoría.			Valora del 1 al 5
Puntuación				
	Mi imagen y aseo durante mis actividades			

42) ¿Cuánto es lo que actualmente percibes como remuneración bruta mensual? (Sin descuentos)

Menor al salario mínimo (S/.850)	
Entre 850 y 1000 soles	
Entre 1001 y 1500 soles	
Entre 1501 y 2000 soles	
Mayor a 2000 soles	

43) ¿Respecto al trabajo en el que te encuentras. Coloca una valoración del 1 al 5. Donde 1 es el menor valor y 5 el mayor.

	Valora del 1 al 5
El haber estudiado en Forge aportó para que esté en este trabajo.	
El curso estudiado en Forge me aportó conocimientos prácticos para poder desempeñarme ahora.	
El curso estudiado en Forge me aportó habilidades para la resolución de problemas.	
Durante mi proceso de selección, el haber pertenecido a Forge fue valorado.	

44) En cuanto al desempeño de tu puesto, que aspectos desearías mejorar. Coloca una valoración del 1 al 5. Donde 1 es el menor valor y 5 el mayor.

Trabajar en equipo	
Relacionarme más con mis compañeros	
Organizar mejor mis tareas	
Conocer más cómo opera la empresa	
Poder comunicar mis ideas	

45) ¿Ya para terminar, quisiéramos saber si recomendarías el programa a otra persona?

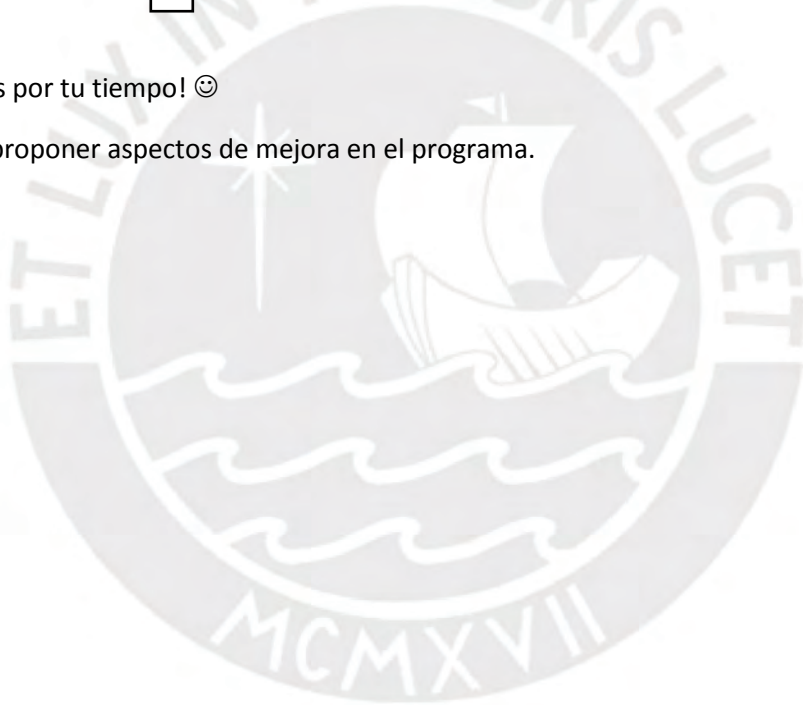
Sí No

46) ¿Estarías dispuesto en regresar a la fundación y apoyar de manera voluntaria en tus ratos libres para que más jóvenes como tú pasen por el programa?

Sí No

¡Muchas gracias por tu tiempo! 😊

Esto permitirá proponer aspectos de mejora en el programa.



2 GUÍA DE ENTREVISTA

ACTOR: REPRESENTANTES DE EMPRESAS

Orientaciones generales:

El presente instrumento se aplicará a los representantes de 6 empresas que a la fecha han venido trabajando con la fundación.

Objetivo: Identificar la percepción que tiene la empresa sobre el programa de la fundación.

A. DATOS DE LA EMPRESA

- 1) Empresa:
- 2) Sector:
- 3) Distrito de oficina principal:

B. DATOS DEL INFORMANTE

- 4) Nombre y Apellidos:
- 5) Edad:
- 6) Profesión:
- 7) Sexo: Hombre () Mujer ()
- 8) Cargo actual:
- 9) Tiempo en el cargo:

INTRODUCCIÓN:

- Saludar y agradecer su participación en la entrevista.
- Explicar el objetivo de la entrevista.
- Resaltar que la información recogida será confidencial y de uso exclusivo para la investigación.
- Explicar el procedimiento de la entrevista así como la duración aproximada.
- Pedir autorización para que la entrevista sea grabada.

*hasta aquí debe generarse un punto de afinidad - aceptación

C. GUION DE LA CONVERSACIÓN

1. TEMA 1: SOBRE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN ENTREVISTADA

Pregunta Evocadora:

En relación a su experiencia trabajando aquí. ¿Podría comentarnos un poco acerca de la empresa: nombre de la empresa?

Preguntas para profundizar:

- 10) ¿A qué se dedican?
- 11) ¿Cuánto tiempo tienen en la industria?
- 12) ¿Quiénes son sus competidores?
- 13) ¿Cuál es su participación en el mercado? ¿Cuántos empleados tienen a la fecha?
- 14) ¿En qué áreas de la empresa, son las que comúnmente se busca cubrir puestos?
- 15) ¿Qué es lo que buscan hoy en un joven para cubrir esos puestos? Mencione competencias específicas.

2. TEMA 2: SOBRE LA FUNDACIÓN FORGE: Contenido o Currícula del programa Forge

Pregunta Evocadora:

¿Podría contarnos que sabe de la fundación Forge?

Preguntas para profundizar:

- 16) ¿Conoce de la metodología de enseñar de la fundación?
- 17) ¿Cuál es su opinión acerca del contenido del programa de la fundación Forge?
- 18) ¿Considera que la currícula del programa responde a las exigencias del mercado laboral peruano? Si –No ¿Porque?
- 19) ¿Considera que el contenido del programa de formación y empleo que la fundación brinda, responde con lo requerido por su organización a la que representa? Explique.
- 20) ¿Conoce los perfiles de capacitadores del programa?
- 21) ¿Sabe usted lo que implica tener cursos de humanística para los jóvenes?
- 22) ¿Cuáles son las competencias que más rescata de estos chicos? Listar competencias Forge.
- 23) ¿Han incurrido en algún problema los jóvenes en horario de trabajo?
- 24) ¿Cuál es la escala de valoración que le daría al programa en base a los chicos que formaron o siguen formando parte de: (nombre de la empresa)? 1- 5

3. TEMA 3: Alianzas e Incremento de oportunidades

Pregunta Evocadora:

¿Me podría decir la importancia que tiene trabajar junto a Forge?

25) ¿Qué opina del programa de la fundación Forge?

26) ¿Tiene jóvenes Forge trabajando en: (nombre de la empresa)? ¿Cuántos ha tenido o tiene hasta la fecha?

27) ¿Desde cuándo viene trabajando con la fundación?

28) ¿Coménteme, cómo describiría a un joven Forge?

29) ¿Me podría explicar la importancia para ustedes, de trabajar con la fundación Forge?

30) ¿Cuáles son los beneficios que sienten, han obtenido de trabajar con la fundación?

31) ¿Trabajan actualmente con otra organización similar a la fundación? Cuéntenos.

32) ¿Podría decirme, cada cuánto tiempo en promedio, la organización en la que trabaja contrata jóvenes de la fundación?

33) ¿Ha visitado alguna sede de la fundación en Perú? No - Si ¿Cuál?

34) ¿Considera suficiente el equipamiento que tiene dicha sede para el correcto dictado de los cursos?

35) ¿Cuentan con beneficios laborales los jóvenes Forge que trabajan en la empresa? ¿Cuáles? Listar beneficios.

36) ¿Cuáles serían las mayores fortalezas que ha podido identificar de esta organización (Forge)?

37) ¿Asimismo, me podría contar cuáles serían las debilidades que tendría el programa y que podrían mejorar?

38) ¿Recomendaría el programa a otras empresas para la contratación sus jóvenes?

3 GUÍA DE ENTREVISTA

ACTOR: AUTORIDADES DE LA COMUNIDAD

Orientaciones generales:

El presente instrumento se aplicará a 3 autoridades de la comunidad de Ventanilla que han tenido de alguna manera contacto con la Fundación. Entre esas autoridades tenemos al (1) Gerente de Desarrollo Económico local de Ventanilla, (2) Directora del Colegio Fe y Alegría N° 29, (3) Directora del Colegio Nuestra Señora de Belén.

Objetivo: Conocer la opinión de estas autoridades sobre la efectividad del programa y el impacto que viene teniendo en los jóvenes de la comunidad de Ventanilla.

A. DATOS DE LA INSTITUCIÓN

1. Institución:
2. Sector:

B. DATOS DEL INFORMANTE

3. Nombre y Apellidos:
4. Edad:
5. Profesión:
6. Sexo: Hombre () Mujer ()
7. Cargo actual:
8. Tiempo en el cargo:

INTRODUCCIÓN:

- Saludar y agradecer su participación en la entrevista.
- Explicar el objetivo de la entrevista.
- Resaltar que la información recogida será confidencial y de uso exclusivo para la investigación.
- Explicar el procedimiento de la entrevista así como la duración aproximada.
- Pedir autorización para que la entrevista sea grabada.

*hasta aquí debe generarse un punto de afinidad - aceptación

C. GUION DE LA CONVERSACIÓN

1. TEMA 1: OPINIÓN ACERCA DEL PROGRAMA EN VENTANILLA

Pregunta Evocadora:

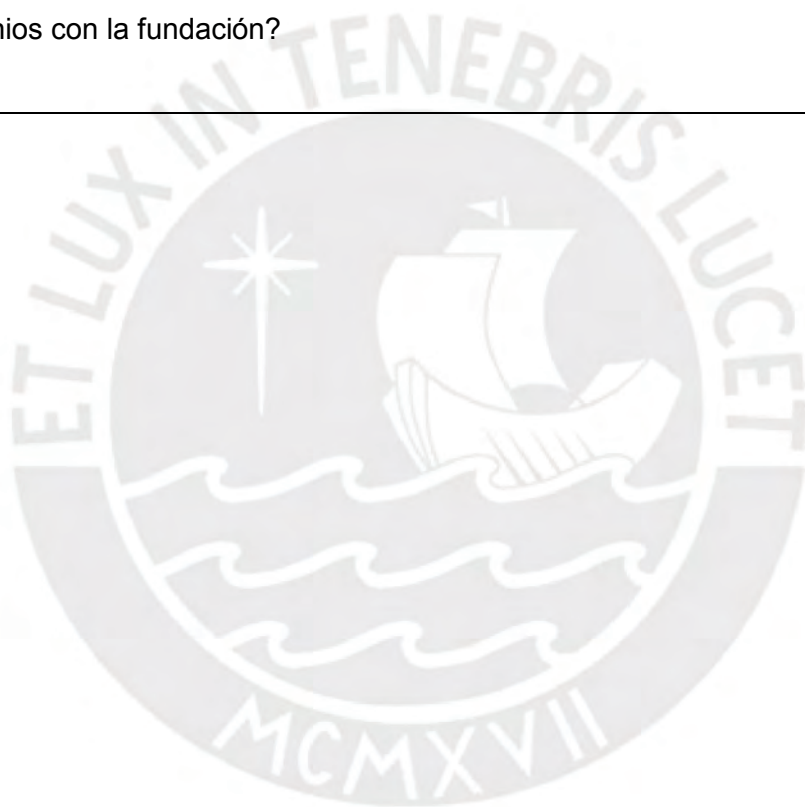
¿Cómo se enteró del proyecto Forge?

Preguntas para profundizar:

9. ¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta institución?
10. ¿Cuánto tiempo viene ocupando el puesto en el que se encuentra?
11. ¿Cómo se enteró de la fundación Forge? Poner opciones
12. ¿Tiene establecido algún acuerdo (Convenio, alianza) con la fundación Forge hoy?
13. ¿Considera que conoce muy bien el trabajo que realiza la fundación Forge por los jóvenes del distrito?
14. ¿Cómo usted podría catalogar el trabajo realizado por esta organización hoy en día? 1- 5
15. ¿En qué etapa del programa de la fundación es que usted o su institución a la que representa participan dando su apoyo? 1. Convocatoria. 2. Formación. 3. Tutoría e Inserción laboral.
16. Que es lo que más rescata de la misión del programa respecto a los jóvenes que

estudian allí: Listar opciones de lo que hace el programa.

17. ¿Sienten que el acercamiento a Forge a través del convenio o alianza ha beneficiado la imagen de su institución, vista por el trabajo que se hace por los jóvenes de la comuna? Si , No, de qué manera.
18. Cuáles serían los puntos que usted desde lo que conoce del programa recomendaría mejorar: Listar.
19. Cuéntenos por favor, cuál es la percepción general que tiene hoy del programa.
20. ¿Tiene planes de seguir apoyando en los próximos años? Si – No- ¿Por qué?
21. ¿Invitaría a otras instituciones y/o autoridades a formar parte de alianzas o convenios con la fundación?



4 GUÍA DE ENTREVISTA

ACTOR: CAPACITADORES O FORMADORES DE FORGE

Orientaciones generales:

El presente instrumento se aplicará a 6 capacitadores que fueron responsables de formar a los jóvenes que hoy son egresados. Estos 6 capacitadores se clasifican por la orientación que enseñan, algunos son técnicos y otros humanísticos.

Objetivo: Conocer el punto de vista del formador sobre el programa.

A. DATOS DE LA EMPRESA

1. Organización en la que trabaja:
2. Sector:
3. Sedes en las que dicta:

B. DATOS DEL INFORMANTE

4. Nombre y Apellidos:
5. Edad:
6. Profesión:
7. Sexo: Hombre () Mujer ()
8. Cargo actual:
9. Tiempo en el cargo:

INTRODUCCIÓN:

- Saludar y agradecer su participación en la entrevista.

- Explicar el objetivo de la entrevista.
- Resaltar que la información recogida será confidencial y de uso exclusivo para la investigación.
- Explicar el procedimiento de la entrevista así como la duración aproximada.
- Pedir autorización para que la entrevista sea grabada.

*hasta aquí debe generarse un punto de afinidad - aceptación

C. GUION DE LA CONVERSACIÓN

1. TEMA 1: SOBRE SU EXPERIENCIA COMO CAPACITADOR EN FORGE

Pregunta Evocadora:

En sus propias palabras, ¿Qué es la fundación Forge para usted?

Preguntas para profundizar:

10. ¿Actualmente se encuentra trabajando en Forge?
11. ¿Qué curso enseñó o enseña en Forge?
12. ¿Qué curso enseñó el año 2015 en la sede de Ventanilla?
13. ¿Cuál fue el número promedio de alumnos que tenía su clase en un inicio?
14. ¿Considera que era un número de inicio adecuado? Si – No ¿Por qué?
15. ¿Con cuántos alumnos cerró la primera etapa de formación?
16. ¿Sabe o tiene idea, cuántos de ellos consiguieron un empleo luego de su etapa de formación?
17. ¿Conoce el objetivo o misión de la organización?
18. ¿Conoce el objetivo de su puesto en la organización?
19. ¿Cuál considera fue la mayor dificultad para alcanzar el objetivo de la etapa de

formación de este grupo al que enseñó en el 2015? Listar distintos rubros o casos.

20. ¿De las 7 competencias que hoy se trabajan en el programa cuál considera más relevante para los jóvenes?
21. ¿De las 7 competencias que hoy se trabajan en el programa cuál considera que el programa desarrolla más?
22. ¿Qué fortaleza considera usted que posee como mayor rasgo para el cumplimiento de sus objetivos? Colocar habilidades.
23. ¿Pensando en el curso que dicta en Forge, está de acuerdo con el orden de temas establecidos?
24. ¿Si tuviera que reemplazar o mejorar algún tema o temas en específico cuál (es) sería?
25. Mencione los principales problemas que pasan los jóvenes para no completar la primera fase del programa, desde su experiencia en la organización.
26. Que aspectos de mejora recomendaría para la mejora del programa.
27. Desde su experiencia en otros trabajos, que siente de diferente en enseñar en la fundación Forge. Listar aspectos.

5 GUÍA DE ENTREVISTA

ACTOR: PADRES DE FAMILIA

Orientaciones generales:

El presente instrumento se aplicará a 12 padres de familia, cuyos hijos pasaron por el programa de la organización Forge.

Objetivo: Conocer y valorar el aporte de los padres sobre el desarrollo del programa en sus hijos y el impacto que ha tenido sobre su propia familia.

A. DATOS DE QUIEN REPRESENTA

1. Nombre del hijo(a) a quien representa:
2. Curso que estudió su hijo:

B. DATOS DEL INFORMANTE

3. Nombre y Apellidos:
4. Edad:
5. Profesión/ Ocupación:
6. Sexo: Hombre () Mujer ()
7. Zona donde vive:

INTRODUCCIÓN:

- Saludar y agradecer su participación en la entrevista.
- Explicar el objetivo de la entrevista.

- Resaltar que la información recogida será confidencial y de uso exclusivo para la investigación.
- Explicar el procedimiento de la entrevista así como la duración aproximada.
- Pedir autorización para que la entrevista sea grabada.

*hasta aquí debe generarse un punto de afinidad - aceptación

D. GUION DE LA CONVERSACIÓN

TEMA 1: EFECTO DEL PROGRAMA EN SUS HIJOS

Pregunta Evocadora: ¿Cómo le fue a su hijo en la fundación?

Preguntas para profundizar:

8. ¿Cuántos hijos tiene, que ingresaron a Forge?
9. ¿Logró terminar el programa?
10. ¿Cuál fue el curso que eligió estudiar?
11. ¿La elección del curso, fue la elección de su hijo o de ustedes sus padres?
12. ¿Según su propia apreciación considera que el programa de Forge a ayudado a su(s) hijo (s)? No – Si ¿En qué aspectos considera que le ha servido? Listar Competencias
13. ¿Cómo se enteró usted de la fundación?
14. ¿Qué tipos de responsabilidades han asumido hoy sus hijos?
15. ¿Qué nos puede decir del programa de Forge?
16. ¿Conoce de otros padres que tienen hijos en Forge?
17. ¿Recomendaría el programa a otros padres de familia?
18. En una escala del 1 al 5, valore el programa de la fundación respecto al cambio que presenciado en su hijo.
 - 1 . ¿Entiende usted en que consiste la primera etapa del programa?
 - 2 ¿Conversa con su hijo(a) muy a menudo?

- 3 ¿Cuenta actualmente con los medios para costearle una carrera profesional o técnica para su hijo (a)?
- 4 ¿Se logró enterar usted de reuniones y /o eventos organizado por Forge, durante la estancia de su hijo? ¿De cuáles?
- 5 ¿Ha asistido a alguna reunión y/o evento que se haya enterado? A cuántas y cuáles.
- 6 ¿Qué esperaba en ese entonces del programa de la fundación para su Hijo (a)?
19. ¿Se considera usted a gusto con lo que ha hecho el programa por su hijo (a)?



1. GUÍA DE ENTREVISTA

ACTOR: MIEMBROS DE LA FUNDACIÓN FORGE PERÚ

Orientaciones generales:

El presente instrumento se aplicará a 4 miembros del staff de la organización quienes son responsables de sacar adelante el proyecto en el Perú. Entre los entrevistados estarán: Directora Ejecutiva de Forge Perú, Directora de Red de Empresas, Directora de Formación y Tutoría y finalmente el coordinador de un centro de formación.

Objetivo: Conocer y analizar cómo se opera desde adentro del programa.

A. DATOS DE LA EMPRESA

1. Organización en la que trabaja:
2. Sector:
3. Oficina en la que se encuentra:

B. DATOS DEL INFORMANTE

4. Nombre y Apellidos:
5. Edad:
6. Profesión:
7. Sexo: Hombre () Mujer ()
8. Cargo actual:
9. Tiempo en el cargo:

INTRODUCCIÓN:

- Saludar y agradecer su participación en la entrevista.
- Explicar el objetivo de la entrevista.
- Resaltar que la información recogida será confidencial y de uso exclusivo para la investigación.
- Explicar el procedimiento de la entrevista así como la duración aproximada.
- Pedir autorización para que la entrevista sea grabada.

*hasta aquí debe generarse un punto de afinidad - aceptación

C. GUION DE LA CONVERSACIÓN

1. TEMA 1: SOBRE SU EXPERIENCIA TRABAJANDO EN FORGE

Pregunta Evocadora:

¿Qué me podría decir acerca de lo que significa Forge para usted?

Preguntas para profundizar:

10. ¿Cuál es su puesto en la organización?
11. ¿Cuánto tiempo viene trabajando en la fundación?
12. ¿Me podría explicar las funciones que realiza usted dentro de la organización?
13. ¿Siente que al día de hoy se está cumpliendo con el objetivo de su puesto?
Explique.
14. ¿De qué manera cree usted podría ser aún más eficiente en lo que hace?
15. ¿Desde su punto de vista, cómo percibe o considera el contenido del programa de la fundación?
16. ¿Está de acuerdo con el contenido de las clases que se dictan en la fundación?
¿Porque?
17. ¿Conoce usted si existe el perfil del capacitador que enseña en Forge?
18. ¿Qué nos puedes comentar acerca de ese perfil? (En caso su respuesta anterior sea afirmativa)

19. ¿De qué manera usted se siente identificado con la misión de la organización?
20. ¿Cuál es su percepción acerca del clima con el que se trabaja en la organización?
1-5
21. ¿Desde su experiencia, qué curso es el que mejores resultados está obteniendo respecto a inserciones laborales? Coméntenos
22. ¿Desde su opinión, cuál cree sea el principal problema por lo que lo jóvenes no logran terminar la primera etapa de formación?
23. ¿Desde su opinión, cuál cree sea el principal problema de aquellos jóvenes que terminaron formación y no logran insertarse en un empleo formal?
24. ¿Pensando en las tres etapas marcadas del programa (Convocatoria, Formación, Tutoría e inserción laboral) en cuál de ellas considera usted se necesita reforzar aún más? ¿Por qué?
25. ¿A grandes rasgos, cómo siente usted que el día de hoy se observa a la fundación?
26. ¿Siente usted que cuenta con el equipamiento y herramientas necesarias para el correcto cumplimiento de los objetivos de su puesto?
27. ¿Qué cree tiene la fundación hoy, que no tienen otras organizaciones?
28. ¿En el tiempo que viene trabajando, ha tenido algún contacto con alguna de las empresas que haya o esté contratando jóvenes del programa? ¿Qué percepción notó de esta(s) empresa(s) respecto del joven?
29. ¿Qué tipo de capacidades considera usted, se ha logrado desarrollar en los jóvenes que pasaron por el programa?
30. ¿Conoce actualmente con qué instituciones tiene convenio la fundación en el Perú? Háblenos de una de ellas.
31. ¿Conoce actualmente con qué empresas tiene convenio o alianza la fundación en el Perú? Háblenos de una de ellas
32. ¿Podría describirme el proceso para que se firme un convenio y/o alianza con otra institución/empresa?
33. ¿Conoce alguna otra organización que tenga similar misión a la fundación Forge?
¿Qué opina de ella(s)?
34. ¿Explíqueme según su percepción, la importancia que ocupa el establecer nuevas

alianzas?

35. ¿Según su respuesta anterior, qué mejoras propondría?

36. ¿Desde su experiencia con los jóvenes del programa, cuál cree sea los motivos para que un joven permanezca más tiempo en un empleo.







Foto N°1: Asistencia de padres de familia y jóvenes interesados a convocatoria Forge



Foto N°2: Entrega de becas a jóvenes ingresantes 2015



Foto N°3: Visita del fundador de la organización a la sede de Forge Ventanilla



Foto N°4: Jóvenes en clases de Humanística



Foto N°5: Jóvenes en clase de Técnica





Foto N°6: Alumna en proceso de formación



Foto N°7: Alumnos al final de su formación



Foto N°8: Jóvenes en día de su graduación del program

a.



Foto N°9: Sede Forge Ventanilla 2015.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramovich, V. (2008). *Lineamientos Para la Elaboración de Indicadores de Progreso en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, . Whashington: Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Albuquerque, F. (septiembre de 2013). *EL DESARROLLO TERRITORIAL: ENFOQUE, CONTENIDO Y POLÍTICAS*. Obtenido de <http://www.conectadel.org/wp-content/uploads/downloads/2013/09/EL-ENFOQUE-SOBRE-EL-DESARROLLO-TERRITORIAL-doc-Mesa-de-Programas.pdf>
- ALFARO , M. B., & COSTAMAGNA, P. (2015). *El pensamiento de Francisco Albuquerque en torno al enfoque del Desarrollo Territorial*. Buenos Aires: Universidad Técnica Nacional - Facultad Regional Rafaela.
- Angarita, M. U. (27 de Junio de 2014). *Las Teorías de las Capacidades de Amartya Sen* . Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLasCapacidadesEnAmartyaSen-5010857%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLasCapacidadesEnAmartyaSen-5010857%20(1).pdf)
- BM, B. M. (19 de Enero de 2016). *El Economista, Ninis aumentan en América Latina*. Obtenido de <https://www.economista.com.mx/economia/Ninis-aumentan-en-America-Latina-BM-20160119-0144.html>
- CALLAO, C. E. (DICIEMBRE de 2017). *SISTEMA ESTADÍSTICO NACIONAL*. Obtenido de <http://www.keneamazon.net/Documents/INEI/Callao.pdf>
- Centty Villafuerte, D., Cano Cayro, A., & Muñoz Najar, L. (2006). *Eumed.net*. Obtenido de Informe de la pobreza humana de Arequipa metropolitana / La Pobreza y las Capacidades: Enfoque de Amartya Sen: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/425/ANALISIS%20CONCEPTUAL%20DE%20LA%20POBREZA.htm>
- CEPAL. (05 de Enero de 2007). *Cohesión Social: Inclusión y Sentido de Pertenencia en América Latina y el Caribe*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2834/S2006932_es.pdf
- Chacaltana, J., & Ruiz, C. (Junio de 2012). *El Empleo Juvenil en el Perú: Diagnóstico y Políticas*. Obtenido de <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-10.pdf>
- De Hoyos, R., Rogers , H., & Székely, M. (2016). *Ninis en América Latina. 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades*. Whashington: Grupo Banco Mundial.
- Empleo, M. d. (2014). *LA INADECUACIÓN OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES CON EDUCACIÓN SUPERIOR EN PERÚ*. Lima, Perú.: Boletín de Economía Laboral.
- Forge. (15 de julio de 2014). *Estudio sobre la calidad de Vida de Jóvenes Ventanillenses*. Lima: Área de investigación de la fundación.

- Fundación Forge. (Junio de 2017). *Fondation Forge*. Obtenido de <http://fondationforge.org/que-hacemos/problematika-atendida/>
- INEI. (Enero de 2016). *Crecimiento Económico , Población, Características sociales, Seguridad ciudadana en la Provincia Constitucional del Callao* . Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1339/libro.pdf
- INEI. (Agosto de 2018). *CENSO 2017*. Obtenido de <http://www.censos2017.pe/>
- INEI, I. N. (Diciembre de 2017). *Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/buscador/1/?tbusqueda=enaho>
- Julcahuanga, J. (s.f.). (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 optar el grado Magister en Gerencia Social*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Liliana, B. A. (2010). *Amartya Sen y el Desarrollo Humano*. Cartago: Revista Nacional de Investigación - Memorias .
- Mg Molina Derteano, P., & Sanguinetti, J. (2009). *Jóvenes e Inserción Socio-Laboral. La Mirada En El Espejo. Lecciones, Tensiones Y Desafíos En Base A La Experiencia Del Proyecto De Inserción Laboral Juvenil*. La Plata, Argentina: Observatorio de la Juventud – Facultad de Humanidades - Universidad de La Plata.
- MTPE, M. d. (2018). *Informe sobre informalidad juvenil*. Lima: Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.
- ÑOPO, H. (18 de JUNIO de 2018). *LAS OPORTUNIDADES DE LOS JÓVENES POBRES EN EL PERÚ*. Obtenido de <http://hacerperu.pe/las-oportunidades-de-los-jovenes-pobres-en-el-peru/>
- ONU. (Octubre de 2017). *Objetivos del desarrollo sostenible al 2030* . Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Peñaranda, C. (27 de Junio de 2017). *Perú 2021*. Obtenido de Análisis sobre los ninis en el Perú: <https://peru21.pe/lima/conoce-poblacion-peruanos-nini-cerca-millon-jovenes-estudian-84074>
- Reto, Á. (s.f.). (2016). EL PROCESO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL JÓVENES A LA OBRA. *Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública*. Universidad del Pacífico, Lima.
- Saavedra, J., & Chacaltana, J. (2000). *Los Jóvenes pobres y la capacitación en Perú*. Obtenido de http://miriampelem.pbworks.com/f/saa_cha.pdf
- Ventanilla, M. d. (Junio de 2010). *Plan de Desarrollo Concertado de Ventanilla al 2021*. Obtenido de

http://eudora.vivienda.gob.pe/OBSERVATORIO/PDC_MUNICIPALIDADES/VENTANILLA/PDC_VENTANILLA_2021_RESUMEN.pdf

Weller, J. (s.f.). (2003) *La Problemática Inserción laboral de las y los jóvenes*. CEPAL, Santiago, Chile.

Weller, J. (2006). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos* . Mexico D.F: Boletín RedEtis / (Red Latinoamericana sobre Educación, Trabajo e Inserción social.

