

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Desarrollo de Capacidades Laborales en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la Inserción Laboral en la Región Puno, periodo 2018-2019

Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Ciencia Política con mención en Políticas Públicas y Sociedad Civil que presenta:

Luis Beltrán Godoy

Asesora:

Cecilia Esperanza Beltrán Varillas

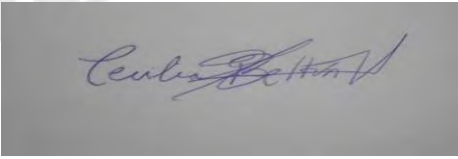
Lima, 2024

Informe de Similitud

Yo, Cecilia Esperanza Beltrán Varillas, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis titulada: Desarrollo de Capacidades Laborales en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la Inserción Laboral en la Región Puno, periodo 2018-2019 del autor: Luis Beltrán Godoy; dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/03/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 4 de abril de 2023

Apellidos y nombres de la asesora: <u>Beltrán Varillas, Cecilia Esperanza</u>	
DNI: 40196733	Firma:
ORCID: 0000-0003-3864-5616	

DEDICATORIA

A Dios como ser magnánimo, posibilitador de sueños y razón de vida.

En memoria de mi Madre Cristina Natalia quien me dio la vida y ahora desde el cielo me guía todos los días.

A mi padre Andrés por brindarme toda una vida de atenciones y aliento.

A mis hermanos por su apoyo moral y profesional en la elaboración de la presente investigación.

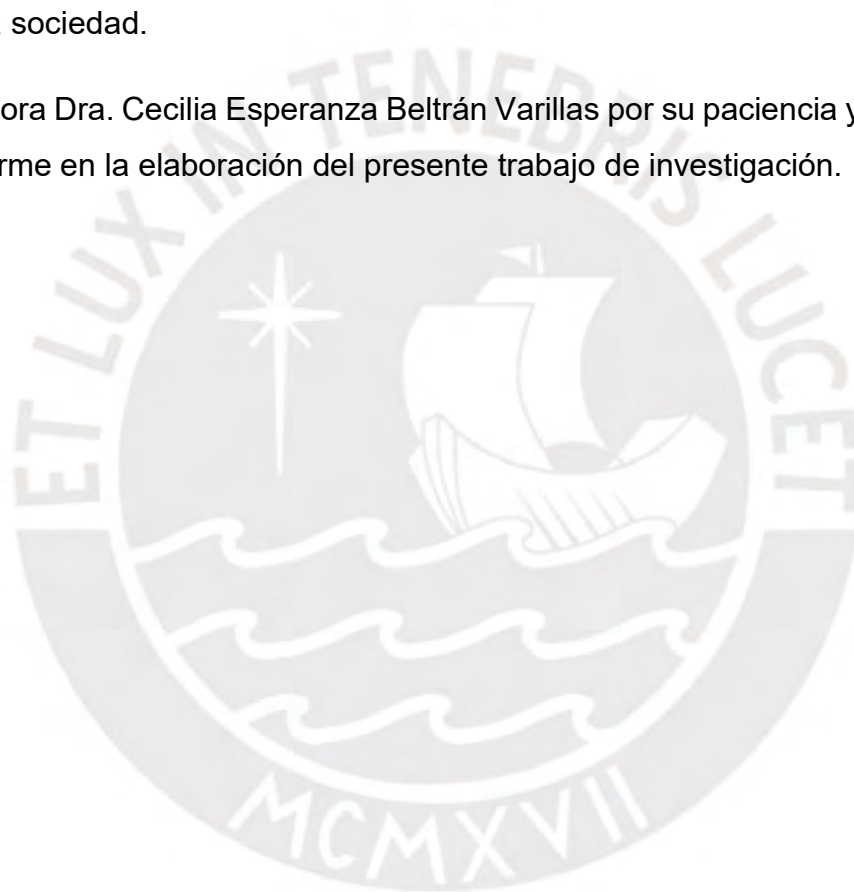


AGRADECIMIENTOS

A la Pontificia Universidad Católica del Perú, a los docentes, por las enseñanzas brindadas y orientaciones profesionales que recibimos.

A la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, como fuente de conocimientos y saberes, brindándonos una formación de calidad, para servir a la sociedad.

A mi asesora Dra. Cecilia Esperanza Beltrán Varillas por su paciencia y sabiduría para guiarme en la elaboración del presente trabajo de investigación.



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general: determinar la influencia del desarrollo de capacidades laborales del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral que presentan los jóvenes beneficiarios en la Región Puno, mientras que su hipótesis general es: el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” desarrolla capacidades laborales, que ayuda a la inserción laboral en la Región Puno. La metodología es del tipo descriptivo con medida de corte transversal, donde la población se conformó por 275 jóvenes capacitados por el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” en los últimos 2 años en la Región Puno; de los cuales, se selecciona una muestra de 101 jóvenes, teniendo el medio de recolección de datos realizados a través de técnicas de encuestas, en el procesamiento de datos se aplicó cuadros de distribución de frecuencias, estadígrafos y la prueba de hipótesis se utilizó la correlación bivariado de Pearson y correlación multivariada para demostrar el objetivo general; finalmente, se llega a la siguiente conclusión general, podemos establecer que, existe influencia significativa de las capacidades laborales desarrollados por el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral que presentan los jóvenes beneficiarios en la región Puno. Se tiene que, el valor de la, F calculada = 17.161 es mayor que el valor de F tablas = 2.29, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta nuestra hipótesis alterna, con un nivel de significancia de 5% o 0.05.

Palabras Clave: Capacidades laborales, capacitación, aprendizaje, instrucción, trabajo, habilidades laborales, satisfacción.

ABSTRACT

The present research work has as a general objective: to determine the influence of the development of labor capacities of the National Youth Employment Program "Productive Youths" in the labor insertion presented by the young beneficiaries in the Puno Region, while its general hypothesis is: the National Employment Program Youth "Productive Youths" develops job skills, which helps job placement in the Puno Region. The methodology is descriptive with a cross-sectional measure, where the population was made up of 275 young people trained by the National Youth Employment Program "Productive Youths" in the last 2 years in the Puno Region; of which, a sample of 101 young people is selected, having the means of data collection carried out through survey techniques, in the data processing frequency distribution charts, statisticians and the hypothesis test the correlation was used Pearson bivariate and multivariate correlation to demonstrate the general objective; Finally, the following general conclusion is reached, we can establish that there is a significant influence of the labor skills developed by the National Youth Employment Program "Productive Youths" in the labor insertion presented by the young beneficiaries in the Puno region. It is found that the value of the, F calculated = 17.161 is greater than the value of F tables = 2.29, for which the null hypothesis is rejected and our alternate hypothesis is accepted, with a significance level of 5% or 0.05.

Keywords: Job skills, training, learning, instruction, work, job skills, satisfaction.

ÍNDICE

	Pág.
Caratula	I
Informe de similitud	II
Dedicatoria	III
Agradecimientos	IV
Resumen	V
Abstract	VI
Índice	VII
Índice de tablas	X
Índice de figuras	XII
Introducción	1
PRIMERA PARTE: MARCO DE LA INVESTIGACIÓN	5
CAPÍTULO I	5
ESTADO DE LA CUESTIÓN	5
1.1. Características del Programa	5
1.1.1. Funciones del Programa	5
1.1.2. Competencias del Programa	5
1.1.3. Objetivo del programa	5
1.1.4. Objetivo del Programa de Capacitación	6
1.1.5. Objetivos específicos	6
1.1.6. Alcance del programa	7
1.1.7. Problema Público	7
1.2. Programas de capacitación del programa “Jóvenes Productivos”	11
1.2.1. Programas de capacitación que se imparten	11
1.2.2. Competencias que desarrollan para mejorar su empleabilidad	12
1.3. Evaluaciones realizadas al programa	13
1.3.1. A nivel nacional	13
1.3.2. Estudios a nivel internacional	14
CAPÍTULO II	17

MARCO TEÓRICO	17
2.1. Políticas públicas	17
2.2. Políticas de empleo juvenil	17
2.3. Políticas públicas de inserción laboral	18
2.3.1. La teoría sobre el capital humano	18
2.3.2. La Teoría de la Correspondencia	18
2.3.3. El modelo neoclásico	19
2.3.4. Las teorías credencialistas	19
2.4. Políticas públicas de competencias laborales para jóvenes	19
2.4.1. Modelo basado en el lugar de trabajo	20
2.4.2. Modelo basado en la teoría del comportamiento	20
2.4.3. Modelo de competencias basado en un enfoque holístico	20
SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS	21
CAPÍTULO III	21
DISEÑO METODOLÓGICO	21
3.1. Tipo	21
3.2. Diseño	21
3.3. Población y tamaño muestra	21
3.4. Técnicas e instrumentos	24
3.5. Procedimiento para recolectar datos	24
CAPÍTULO IV	28
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	28
4.1. Resultados para el objetivo específico 1:	29
4.2. Resultados para el objetivo específico 2:	33
4.3. Resultados para el objetivo específico 3:	43
4.4. Resultados para el objetivo general:	55
4.4.1. Prueba de hipótesis general.	55
4.4.2. Datos de los participantes.	59
Conclusiones	61

Recomendaciones	64
Referencias bibliográficas	65
Anexos	71



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Tasa de desempleo de las regiones Latinoamericanas según rango de edades.	7
Tabla 2:	Jóvenes desempleados de 14 a 29 años en el Perú. (Personas por miles y en forma porcentual)	8
Tabla 3:	Perú: características personales de los jóvenes de 18 a 29 años de edad, considerando su nivel de estudio y trabajo.	10
Tabla 4:	Efectos del MTPE en la empleabilidad juvenil para los años del 2009 al 2019.	11
Tabla 5:	Beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”, a nivel nacional, 2018-2019.	13
Tabla 6:	Población de jóvenes beneficiarios de los cursos.	22
Tabla 7:	Muestra Estratificada	23
Tabla 8:	Anova (b)	25
Tabla 9:	Operacionalización de variables	27
Tabla 10:	Nivel de satisfacción por el programa.	33
Tabla 11:	Nivel de capacitación en el puesto, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.	35
Tabla 12:	Nivel de capacitación para el aprendizaje, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.	37
Tabla 13:	Nivel de capacitaciones por instrucciones en el puesto, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.	38
Tabla 14:	Desarrollo de habilidades interpersonales según los beneficiarios de la región Puno.	40
Tabla 15:	Resumen de las capacidades laborales desarrollados por los jóvenes beneficiarios en la región Puno.	42
Tabla 16:	Nivel de intermediación laboral ejecutado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.	44
Tabla 17:	Dimensión psicológica del acto de trabajar en beneficiarios para la inserción laboral en la región Puno.	46
Tabla 18:	Desarrollo de la dimensión social y comunitaria en beneficiarios del Programa en la región Puno.	47
Tabla 19:	Dimensión económica del acto de trabajar en beneficiarios del Programa en la región Puno.	49
Tabla 20:	Dimensión del poder en el acto de trabajar en beneficiarios del Programa en la región Puno.	51

Tabla 22: Resumen de Modelo	56
Tabla 23: Análisis de Varianza para la hipótesis general.	57
Tabla 24: Selección de factores o dimensiones de la variable independiente – Capacitación Laboral de mayor influencia en la variable dependiente – Inserción Laboral.	58
Tabla 25: Características personales de los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” en la región Puno.	59



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama del Programa.	6
Figura 2: Puno: Pea Desempleada y Tasa de Desempleo de Jóvenes y Adultos, 2011-2020 (Absoluto y porcentaje)	9
Figura 3: Nivel de satisfacción por el programa.	34
Figura 4: Nivel de capacitación en el puesto, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.	35
Figura 5: Nivel de capacitación para el aprendizaje, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.	37
Figura 6: Nivel de capacitaciones por instrucciones en el puesto, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.	39
Figura 7: Desarrollo de habilidades interpersonales según los beneficiarios de la región Puno.	40
Figura 8: Resumen de las capacidades laborales desarrollados por los jóvenes beneficiarios en la región Puno.	42
Figura 9: Nivel de intermediación laboral.	44
Figura 10: Dimensión psicológica del acto de trabajar en beneficiarios del Programa.	46
Figura 11: Desarrollo de la dimensión social y comunitaria en beneficiarios del Programa.	48
Figura 12: Dimensión económica del acto de trabajar en beneficiarios del Programa.	49
Figura 13: Dimensión del poder en el acto de trabajar en beneficiarios del Programa.	51
Figura 14: Relación entre las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios.	54
Figura 15: Características personales de los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” en la región Puno.	59

Preguntas de Investigación

Pregunta principal:

¿Cómo influye el desarrollo de capacidades laborales del programa jóvenes productivos en el nivel de inserción laboral de los jóvenes que participan en el programa en la región Puno?

Preguntas secundarias:

1. ¿Cuáles son las características del programa de capacitación laboral, jóvenes productivos a los jóvenes usuarios en la región Puno?
2. ¿Cuáles son las capacidades desarrolladas por jóvenes que asisten al programa “Jóvenes Productivos” en la región Puno?
3. ¿Cómo estas capacidades contribuyen a la inserción laboral de los jóvenes que asisten al programa “Jóvenes Productivos” de la región Puno?

Hipótesis

Hipótesis General

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” desarrolla capacidades laborales, que ayudan a la inserción laboral en la región Puno.

Hipótesis Específicas.

1. Las características del programa jóvenes productivos son, la mejora de la calidad en el trabajo, desarrolla las habilidades para el empleo decente y mejora de los conocimientos en derechos sociales y empleabilidad en la región Puno.
2. El programa “Jóvenes Productivos”, desarrolla capacidades como, la búsqueda de oportunidades, compromiso con las actividades realizadas, la perseverancia, la eficiencia, la eficacia, evaluación de riesgos y la búsqueda de la información.
3. Las capacidades adquiridas en el programa “Jóvenes Productivos”, contribuyen de manera significativa a la inserción laboral de los jóvenes que asisten al programa, en la región Puno.

INTRODUCCIÓN

Los retos del empleo en la actualidad, no solo exigen habilidades manuales, intelectuales, conocimientos, actitudes y valores que ayuden a los jóvenes a resolver problemas de la realidad y tomar decisiones adecuadas; lo que se pide no es solo desarrollar habilidades cognitivas y mecanizarse; se pide, resolver problemas de la realidad donde se apliquen los conocimientos

En ese sentido, la capacitación laboral en el Perú, según la historia del sistema educativo, no cumple con la función de resolver desafíos que son diferentes en otros países que, si están preparados para estos retos, como Francia y Alemania entre otros (Vera, 2009).

En julio de 2019, los resultados del desempleo en los jóvenes de edades comprendidas entre 14 y 24 años fue dos veces más que las personas de edad entre 25 y entre 44 años y 4 veces más que de los mayores de 45 años. La OIT, (2020) nos menciona que la tasa proyectada de desempleo en el país es del 10,9% para el 2019.

Según Huaco, periodista del diario Los Andes (2019), al entrevistar al Jefe de la Unidad Zonal del programa “Jóvenes Productivos” - Puno, Omar Saravia Quispe, éste mencionó que la región Puno se encuentra en el quinto puesto en las encuestas sobre desempleo juvenil; cifra altísima y de suma preocupación; por cuanto, los jóvenes desempleados son parte de esa generación denominada “Ni-ni”; esto es, ni estudian ni trabajan; las causas son diversas desde la falta de preparación hasta problemas familiares, probablemente.

En el país existen 450,400 jóvenes entre 14 y 29 años que no trabajan ni estudian para el año 2017, mientras que la tasa de desempleo juvenil respecto al año 2016 tuvo un incremento de 2,1%. (INEI, 2007 - 2017).

JUSTIFICACIÓN

El trabajo de investigación tiene como propósito determinar la influencia del programa “Jóvenes Productivos” en las capacidades laborales de los jóvenes que participan en el mencionado programa en la región Puno, para luego evaluar las relaciones que se presentan entre sus diferentes dimensiones de estudio, con el objetivo de que los resultados sirvan de instrumento de gestión para los directivos del programa, así como para la sociedad en general de nuestra región Puno, considerando las magnitudes de desempleo juvenil que se manifiesta en ella.

Para Labán (2021), los informes del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el año 2018, muestran una población joven desempleada de 442,500 personas; de los cuáles, el 50.9% y el 49.1% corresponden a varones y mujeres, respectivamente. Por la ubicación de sus hogares, el 94.9% de los desempleados son ciudadanos; en tanto el 5.1% corresponde a la zona rural. Finalmente, se advierte que en el periodo 2007-2018, se muestra un decrecimiento de la población juvenil desempleada en un 0.7%.

En el ámbito nacional, se tiene que la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU, 2015), al realizar su encuesta donde medía el empleo de los jóvenes del Perú, dio como resultados que en los años 2009 al 2014 la población del estrato joven que en edad de trabajar se incrementó ampliamente.

El desarrollo de las capacidades laborales en los jóvenes, genera oportunidades de mayor proyección para los ellos, que quieren insertarse laboralmente en los mercados nacionales. No obstante, en la región estas alternativas no fueron analizadas y, más aún se tiene poca experiencia en su implementación como programas académicos y políticas institucionales, considerando que uno de las pocas es el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”; por lo que se requiere determinar la influencia del programa en el desarrollo de capacidades laborales de los jóvenes participantes, que conlleva a mejorar su inserción laboral en la región Puno.

Se considera primordial el presente trabajo de investigación, para determinar el desarrollo de capacidades laborales en los jóvenes que buscan su

independencia y estabilidad económica. A demás, es importante la urgencia en buscar opciones validadas que permitan modificaciones en las obligaciones de los programas juveniles y la personalización del apoyo en el proceso de desarrollo de capacidades laborales.

Los datos considerados en la investigación serán recolectados vía web, los mismos que serán tomados de las bases de datos generados por el programa “Jóvenes Productivos” en los años 2018 y 2019, como también se realizarán encuestas a los beneficiarios seleccionados del programa; así mismo, entrevistas a los funcionarios del programa. Por otro lado, se considera a la región Puno, como lugar de estudio, por el acceso a la información y del desarrollo de actividades en este Programa. Se consideran los años 2018 y 2019, porque se cuenta la información de estos periodos y se puede investigar cómo mejoraron las capacidades laborales y la inserción laboral en los jóvenes que participaron de este programa.

Según OSEL (2018), la región Puno se situó en la novena posición de las tasas de desempleo más altas del Perú (3.2%), dicha cifra constituye una población de 26 mil 536 desempleados; por otro lado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), nos muestra que en nivel de tasa de desempleo juvenil se obtuvo un promedio cinco veces mayor a la cifra mostrada comparada con la de adultos realizada entre el periodo 2007-2017; esta información, prueba la necesidad de la presente investigación. Asimismo, esta investigación está justificada por el mayor interés que puede expresar el mismo para instituciones tales como: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Instituto Nacional de Estadística e Informática y sobre todo a aquellas personas y organismos que avizoren investigaciones con el tema en desarrollo ya sea de alcance local o regional con los diferentes gobiernos subnacionales del Estado.

Objetivos de Investigación

Objetivo General

Establecer la influencia del desarrollo de capacidades laborales del programa “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral que presentan los jóvenes favorecidos en la región Puno.

Objetivos Específicos.

1. Establecer las características del programa de capacitación laboral que brinda el programa jóvenes productivos a los jóvenes favorecidos en la región Puno.
2. Determinar las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” en la región Puno.
3. Analizar cómo, las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes favorecidos del programa jóvenes productivos contribuyen en la inserción laboral que estos presentan.

La investigación se desarrolla en cuatro capítulos, en el primer capítulo se presenta el estado de la cuestión que caracteriza el programa de empleo juvenil en el Perú; luego, en el segundo capítulo se aborda el Marco Teórico necesario para sustentar las teorías de las variables y dimensiones; en el tercer capítulo, se presenta el diseño metodológico necesario para consolidar la operacionalización de las variables, describiendo el tipo, diseño, población, muestra y las técnicas e instrumentos empleados en la investigación; mientras que, en el cuarto capítulo se desarrolla el análisis, clasificación, interpretación y pruebas de hipótesis para los objetivos planteados. Así mismo, se presenta las conclusiones de acuerdo a las preguntas y objetivos de la investigación; para finalmente, presentar las recomendaciones necesarias para la implementación y desarrollo de la investigación, así como las referencias bibliográficas y los apéndices.

PRIMERA PARTE: MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

ESTADO DE LA CUESTIÓN

1.1. Características del Programa

1.1.1. Funciones del Programa

En resumen, conforme el D.S. N° 013-2021-TR, las funciones del programa se pueden enunciar de la siguiente manera:

- a) El programa busca fundamentalmente el fortalecimiento de competencias laborales; con la finalidad de insertar en el mercado laboral a los jóvenes en capacidad de trabajar; a través del adiestramiento en determinado oficio y/o competencia adquirida.
- b) Se busca ofrecer capacitación o adiestramiento a través de técnicas que permitirán a los jóvenes acceder al mercado laboral o el autoempleo; con apoyo del MTPE en tres modalidades, como son: el virtual, presencial e itinerante.

1.1.2. Competencias del Programa

Las principales competencias, en referencia a la norma legal arriba mencionada, se pueden resumir en:

- a) El desarrollo de estrategias de orientación sobre el programa jóvenes productivos, para que puedan insertarse en el mercado laboral de la región Puno o a nivel nacional.
- b) Promoción del programa, para ampliar habilidades a desarrollar en el campo laboral; creando actividades de innovación y creatividad el desarrollo de propuestas de actividad laboral para los aspirantes al programa

1.1.3. Objetivo del programa

Los objetivos que realiza el Programa, en resumen, tienen la finalidad de:

Capacitar a jóvenes entre 15 a 29 años, considerados en situación de vulnerabilidad; con la finalidad de que accedan a un puesto de trabajo y a una vida digna.

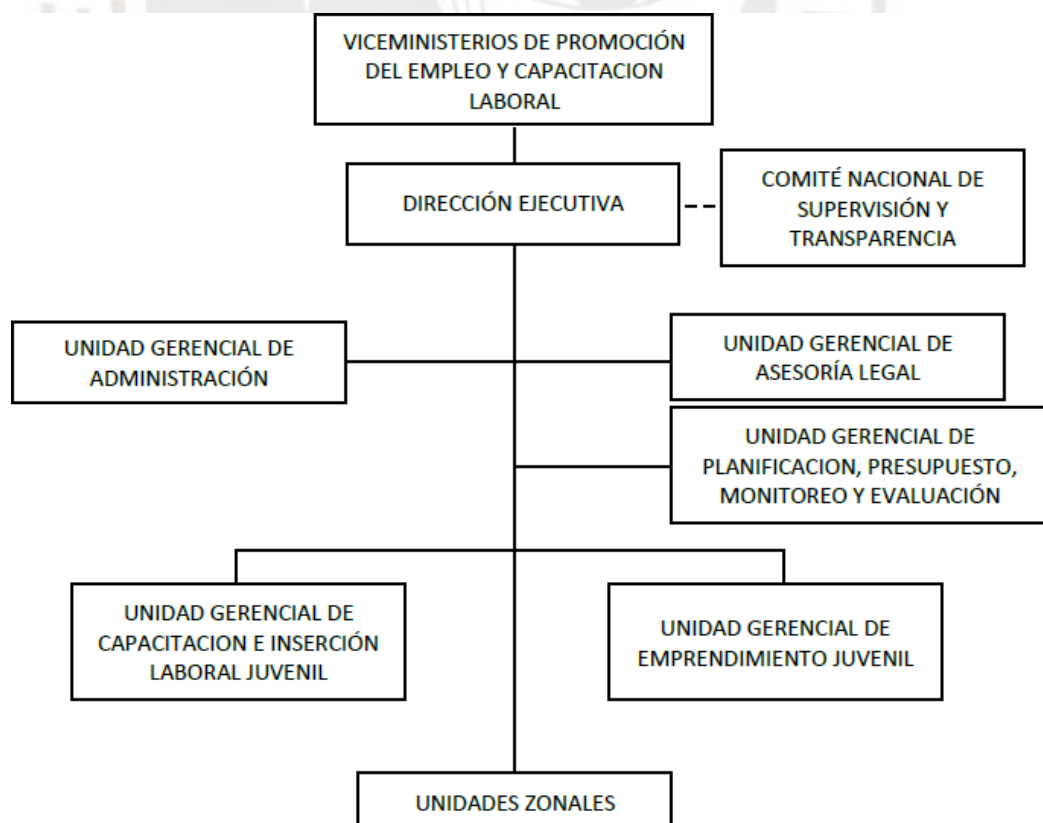
1.1.4. Objetivo del Programa de Capacitación

Los objetivos del programa de capacitación son proporcionar aptitudes para ser capaces de emprender, impulsar y descubrir oportunidades de negocio; fortaleciendo sus capacidades, creatividad e implementación de un negocio.

1.1.5. Objetivos específicos

- a) Fortalecimiento de capacidades personales y emprendimiento para la elaboración de planes de negocios.
- b) Brindar capacitaciones y asesoría a los jóvenes participantes en planes de negocio para crear puesto de trabajo.

Figura 1: Organigrama del Programa.



Fuente: Memoria MTPE. 2012

1.1.6. Alcance del programa

El Programa se desarrolla principalmente en la ciudad de Lima, así como en las 25 regiones del Perú.

1.1.7. Problema Público

En cuanto al problema público detectado, para la presente investigación, es el referido al alto índice de desempleo juvenil.

Para Bermejo (2019:34), la región Puno al 2018, estaba localizada entre una de las regiones con mayor tasa de desempleo juvenil; tal es así que, su encontraba en el décimo sexto puesto de un total de veinticuatro regiones. Esta información proporcionada por el IPE concluía que la tasa de desempleo era del 13.7 por ciento; porcentaje que se incrementa en relación al año 2015 que se situaba en un 8.9%.

Tabla 1: Tasa de desempleo de las regiones Latinoamericanas según rango de edades.

Países de América Latina	Tasa de desempleo año 2019 (porcentaje)		
	Desempleo general	Jóvenes varones (15 a 24 años)	Jóvenes mujeres (15 a 24 años)
Argentina	9,8	22,7	29,3
Bolivia	3,5	6,3	7,7
Brasil	12,1	24,4	31,3
Chile	7,1	17,7	20,6
Colombia	9,7	14,5	25,5
Ecuador	4,0	7,4	11,5
Paraguay	4,8	9,9	13,8
Perú	3,3	7,3	9,5
Uruguay	8,7	23,7	31,5
Venezuela	8,8	16,4	23,5

Fuente: Panorama laboral para América Latina y el Caribe, (OIT, 2019)

En la tabla 1, existe un patrón desigual del comportamiento en la tasa de desempleo en general en la región latinoamericana, Uruguay y Brasil tienen las más altas tasas de desempleo en jóvenes mujeres de 31,5% y 31,3%, respectivamente; además, en dichos países se manifiesta las más altas tasas de desempleo en jóvenes varones 23,7% y 24,4%, respectivamente. Bolivia y Perú tienen las menores tasas de desempleo de jóvenes varones entre 6,3% y 7,3%, respectivamente; y, en jóvenes mujeres 7,7% y 9,5%, respectivamente. Cabe resaltar que el desempleo en jóvenes mujeres se agudiza aún más en la región en comparación con jóvenes varones.

Tabla 2: Jóvenes desempleados de 14 a 29 años en el Perú. (Personas por miles y en forma porcentual)

Sexo/Grupo de edad	2007	2016	2017	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2007-2017	Variación porcentual (%) 2017/2016
Total	476,4	441,2	450,4	- 0,6	2,1
Hombre	261,0	233,1	244,0	- 0,7	4,7
Mujer	215,3	208,1	206,4	- 0,4	- 0,8
Grupos de edad					
14 a 24 años	371,2	348,5	345,2	- 0,7	- 0,9
25 a 29 años	105,2	92,7	105,2	0,0	13,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-ENAHO.

El número total entre jóvenes de edades entre 14 a 29 años que se encuentran en condición de desempleados, desde el año 2007 al 2017, desciende de 476,400 a 450,400 personas; para la población de hombres aumenta de 233,100 a 244,000 personas, entre los años 2016 al 2017, lo que muestra una tasa de crecimiento de 4,7%. En el grupo etario de 25 a 29 años para el periodo 2017, con respecto al 2016 se incrementa de 92,700 a 105,200 personas, lo que representa un incremento de 13,5%.

Figura 2: Puno: Pea Desempleada y Tasa de Desempleo de Jóvenes y Adultos, 2011-2020 (Absoluto y porcentaje)



Fuente: INEI- ENAHO, 2011-2020

En la figura 2, se puede indicar que para el año 2011, se tenía una población de 11,356 jóvenes desempleados lo que representa un 4,4% de la población en general. Para el año 2018, la población joven desempleada fue de 20,928 personas lo que representa el 9,0%. Para el año 2019, la población joven desempleada fue de 20,718 personas lo que representa el 8,8 % de la población.

Para los años 2018 y 2019, el desempleo juvenil en la región de Puno, se mantuvo; el crecimiento de la tasa de desempleo tuvo un leve descenso en dicho periodo.

En la región de Puno, la tasa de desempleo juvenil fue en promedio cuatro veces mayor durante el periodo 2011 al 2019.

Tabla 3: Perú: características personales de los jóvenes de 18 a 29 años de edad, considerando su nivel de estudio y trabajo.

Característica de los jóvenes (18 a 29 años de edad)	Sólo estudia o se capacita		Estudia o se capacita y trabaja		Sólo trabaja		No trabaja, ni estudia y tampoco se capacita			Total jóvenes	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	
Lograron niveles educativos completos en secundaria, superior no universitaria, universitaria o postgrados (% total)	29,7%	31,2%	18,6%	38,7%	58,8%	58,6%	51,6%	52,6%	49,6%	54,4%	
Condición de soltería (% total)	95,3%	96,1%	91,2%	86,4%	57,2%	63,4%	48,7%	55,3%	64,3%	68,0%	
Ingreso per cápita promedio mensual del hogar al que pertenecen (S/)	S/. 757,7	S/. 1.030,0	S/. 742,3	S/. 1.107,0	S/. 606,5	S/. 936,7	S/. 476,6	S/. 726,2	S/. 619,1	S/. 921,1	
Integraron hogares monetariamente pobres (% total)	11,9%	9,9%	13,2%	11,5%	27,0%	17,1%	33,4%	23,5%	24,6%	16,9%	
Integraron hogares con 7 a 10 miembros (% total)	14,8%	12,5%	19,5%	14,1%	22,0%	16,4%	22,4%	18,8%	20,8%	16,1%	
Integraron hogares con 1 a 3 perceptores de ingresos (% total)	73,6%	82,2%	54,7%	64,5%	63,3%	69,4%	75,1%	78,3%	65,8%	72,7%	
Residen en el ámbito rural (% total)	11,3%	10,5%	11,8%	12,1%	25,6%	18,4%	18,8%	15,1%	21,2%	16,3%	
Residen fuera de Lima (% total)	65,5%	60,7%	64,6%	57,9%	67,8%	66,4%	65,9%	63,5%	66,8%	64,6%	
Con afiliación en salud (% total)	41,6%	54,2%	48,7%	71,4%	49,9%	66,5%	52,0%	64,1%	49,0%	64,4%	
Con afiliación en pensiones (% total)	5,7%	6,9%	23,6%	35,7%	23,6%	33,2%	9,7%	16,5%	18,9%	26,3%	
Tiene alguna cuenta o tarjeta financiera (% total)		30,0%		51,8%		46,3%		30,3%		41,2%	
Ha utilizado una computadora, laptop, tablet o similares en los últimos 3 meses (% total)		28,4%		78,3%		10,2%		9,0%		16,0%	
TOTAL	771.318	934.317	595.738	294.652	3.483.010	3.819.519	957.183	1.111.007	5.807.250	6.159.495	

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2010 y 2019.

En la tabla 3 lo más resaltante es la característica de los jóvenes en la condición de “no trabaja ni estudia” y que tampoco se capacita; respecto al periodo 2010 al 2019, las tasas se encuentran entre un 51.6% al 52.6%,

respectivamente; y, estos a su vez, solo lograron niveles educativos completos en secundaria, superior no universitaria, universitaria o postgrados.

Tabla 4: Efectos del MTPE en la empleabilidad juvenil para los años del 2009 al 2019.

Intervenciones	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Programa Nacional Juvenil " Jóvenes Productivos"											
Capacidades para la inserción laboral (1)	-	10.169	7.163	25.393	18.411	15.120	12.960	4.852	7.230	4.659	6.815
Inseridos laboralmente (2)	-	2.704	1.486	6.020	3.874	5.064	3.843	1.750	2.451	2.704	3.233
Tasa de inserción laboral (3)=((2)/(1))*100%	-	26,6%	20,7%	23,7%	21,0%	33,5%	29,7%	36,1%	33,9%	58,0%	47,4%

Fuente: (MTPE).

En la tabla 4, a nivel nacional, en el periodo 2009 al 2019, la tasa de inserción laboral del programa fue creciendo de manera desigual. El nivel más bajo de inserción se dio en el año 2013, con el 21% de inserción de los beneficiarios, la tasa más alta de inserción laboral se tuvo en el año 2018, con el 58% de inserción de los beneficiarios. Este comportamiento desigual en la inserción laboral se debería a la oferta de más puestos de trabajo de parte de los centros de trabajo.

1.2. Programas de capacitación del programa “Jóvenes Productivos”

1.2.1. Programas de capacitación que se imparten

El Programa cuenta con dos líneas de acción que se detallan:

a) Para la introducción en el trabajo

Referido a servicios de reinserción, para la mejora de acceso al trabajo de personas de 15 a 29 años, los mismos que se encuentran dentro de grupos vulnerables; que requieren de oportunidades para el trabajo.

b) Actividades para la creación de una propia empresa

Este programa tiene la iniciativa de capacitar y asesorar a la población juvenil de 15 a 29 años, en estado de pobreza o pobreza extrema y/o grupo vulnerable a nivel de las ciudades o el campo, con el objetivo de promover el autoempleo.

c) Programas de adiestramiento

- Promotor de ventas
- Asesor de ventas

d) Duración de la capacitación

Este programa de capacitación está comprendido entre 2 a 3 meses.

e) Beneficiarios

Los jóvenes que pueden acceder al programa son desde los 15 a 29 años de edad y estar en una condición de pobreza y/o de pobreza extrema.

1.2.2. Competencias que desarrollan para mejorar su empleabilidad

Las competencias que desarrollan los jóvenes beneficiarios comprenden:

- a) Personas que tienen habilidades laborales.
- b) Personas competentes para laborar.

a. Resultados

Tabla 5: Beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”, a nivel nacional, 2018-2019.

Año	Modalidad	Beneficiarios totales	Beneficiarios insertados %
2018	Insertados	2,704	47,7
	Capacitados	5,663	
2019	Insertados	3,233	37,6
	Capacitados	8,606	

Fuente: Portal de transparencia programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 5, para el año 2018 se capacitó a un total de 5,663 jóvenes; de la misma forma se insertó a un total de 2,704 beneficiarios del programa, que en términos porcentuales representa el 47,7%. En el año 2019, se capacitó a un total de 8,606 jóvenes; de los cuales se insertó a un total de 3,233 jóvenes beneficiarios, que en términos porcentuales representa el 37,6%.

1.3. Evaluaciones realizadas al programa

La presente investigación nos permite conocer información importante como: antecedentes, el ámbito nacional e internacional; referidos a trabajos de investigación sobre el tema tratado; así como documentos de trabajo e información que se tamizo conforme a su trascendencia.

Además, en esta sección se dan a conocer las conclusiones de las investigaciones que se recopilaron respecto a trabajos de investigación anteriores, referidos a tesis de maestría y estudios realizados por especialistas de entidades de amplia trayectoria académica.

1.3.1. A nivel nacional

Trabajos de investigación

Teniendo en cuenta a Yacolca (2019: 75), quien establece en sus conclusiones que el programa incide en la mejora de competencias para el acceso a un puesto de trabajo.

A juicio de Capuñay (2018: 64), contrariamente, el programa no es óptimo para acceder a un puesto de trabajo por la baja calidad de sus capacitaciones.

De estos estudios analizados se puede concluir que entre las variables de capacitación e inserción laboral, la relación entre estas estadísticamente es de moderada a bajas; en algunos estudios, la capacitación de los jóvenes beneficiarios resulta ser óptima, pero estas no se traducen en una fuerte inserción de los jóvenes beneficiarios del programa.

1.3.2. Estudios a nivel internacional

De la misma forma, la presente investigación permitió conocer información importante a nivel internacional; referidos a trabajos de investigación documentos de trabajo; información que se da a conocer conforme a su importancia.

Además, se dan a conocer investigaciones recopiladas respecto a trabajos de investigación, tesis de maestría y estudios realizados por entidades reconocidas a nivel internacional.

a) Experiencia de programas similares en otros países

Los programas similares al Programa Nacional Juvenil “Jóvenes Productivos” que se desarrollan en Latinoamérica, por lo general tienen un público objetivo en la población joven de entre 16 a 25 años; además, respecto a los resultados que se tienen en cada uno de los programas son distintas en cada uno de los países; en Brasil, con el programa capacitación de solidaria se benefició a cerca de 126,000 mil jóvenes para el mundo del trabajo, con un total de 3,000 entidades de la sociedad civil, entre los años 1996 al 2002. Así mismo en Chile se logró capacitar a 102,436 beneficiarios del programa Chile joven, en cuatro años.

b) Trabajos de investigación

Argentina

Como plantea Roberti (2018: 221), en su tesis doctoral, una de sus conclusiones considera que las principales estrategias de intervención buscan un cambio de actitudes y disposiciones de los jóvenes hacia el empleo. Este giro hacia la subjetividad, se presenta como una novedad de las políticas de los años 2000. Es así que, los programas promueven servicios para orientar la gestión de trayectorias para que sean personas autónomas y responsables.

México

Para Salgado (2018: 261), en las conclusiones, manifiesta que la actuación del gobierno es ineludible para crear habilidades tendientes a desplegar eventos promovedores de trabajo que les permitan acceso a un puesto laboral y permite que obtengan una vida digna y no ser arrastrados por la inestabilidad laboral que los arroje al abismo de la informalidad y la discriminación.

c) Documentos de trabajo

Como lo hace notar Cohen (2001:23), en sus estudios, opina que la capacitación incide significativamente en la autoestima, relaciones personales, actitudes como aspectos importantes para el empleo; por lo que, el programa permite el retorno, en muchos de los jóvenes, a su enseñanza educativa.

Desde el punto de vista de Ruétalo (1996: 19), en el documento titulado, "Juventud, Trabajo y Educación, el caso del Cono Sur de América Latina", en una de sus conclusiones indica: "Hace necesario que las políticas referidas al apoyo a la inserción laboral juvenil se articulen a nivel nacional y regional - con los restantes esfuerzos llevados a cabo a nivel estatal y de bloques de estados".

De los estudios analizados, se puede concluir que la capacitación provista por los Programas, en los distintos países, mejora las oportunidades de los jóvenes beneficiarios para conseguir un puesto de trabajos; la capacitación produce efectos positivos en este sentido; con respecto a la inserción de los jóvenes, es donde se notan los efectos negativos, ante la poca protección social que se tiene; además, estos programas no logran articularse entre las distintas esferas del gobierno; en este aspecto no existe coordinación entre los estamentos de gobierno.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Políticas públicas

En esta sección, se dan a conocer conceptos importantes de políticas públicas de distintos académicos de amplia trayectoria, como así de entidades internacionales.

Aguilar (1992, 25), en cuanto a política pública, considera que, ésta tiene dos aristas en lo referido al curso de acción; la primera, la acción premeditadamente delineada; y, en segundo lugar, el curso de acción propiamente establecido. Por lo que, se puede colegir que, no es todo lo que un gobierno desea realizar, sino también, aquello que se obtiene como consecuencia de todo este proceso: el objetivo logrado; a través de, la interrelación entre los individuos involucrados; sean éstos sociales o políticos.

En palabras de Lahera (2002, 15-17), se indica que: “Corresponde a cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado”.

Como lo señala el BID (2006, 145), menciona: “El desarrollo de acciones estatales son emprendidas por diversas personas, los mismos que deben articular sus acciones para emprender leyes adecuadas para impulsar el empleo en los jóvenes, pero no siempre es de este modo”.

De los conceptos vertidos por cada uno de los académicos consultados, se considera lo que manifestado por Eugenio Lahera que es la que más contribuye a nuestro trabajo de investigación; por cuanto tiene una mirada más amplia desde la contribución de los estamentos públicos, privados y la comunidad.

2.2. Políticas de empleo juvenil

En esta sección se dan a conocer los alcances de las políticas de empleo juvenil, por distintos investigadores y entidades de la comunidad internacional.

Siguiendo a Azanza y Henry (2016, 12), menciona: “Las políticas activas de empleo, dirigidas a la juventud en los diferentes países, tienen como objetivo combatir el desempleo a través de medidas que inciden en distintas áreas de intervención”.

Como indica Chacaltana y Ruiz (2012, 300-301), indica: “Afortunadamente, desde el año 2006 el paradigma de las políticas de empleo juvenil se ha modificado. Se han aprobado una serie de políticas de mayor alcance con un enfoque comprensivo, bajo cuyos principios se están modificando los programas ya existentes que se encontraban desarticulados”.

De las definiciones presentadas, para la presente investigación se considere lo vertido por Chacaltana y Ruiz; quienes consideran el empleo juvenil desde una perspectiva más global, dada su condición de grupo vulnerable; que permita que su tratamiento sea más necesario, en la búsqueda de la inserción laboral de los jóvenes.

2.3. Políticas públicas de inserción laboral

En esta sección se da a conocer lo manifestado por Guillén (2010, 17-20), respecto a teorías sobre políticas de calidad educativa y la empleabilidad, estas son: teorías del capital humano, teoría credencialista y la teoría de la correspondencia, a continuación, detallamos:

2.3.1. La teoría sobre el capital humano

Según Guillen: “las teorías de los capitales de desarrollo del personal consideran lo importante de las políticas educativas considerando que los gastos públicos por etapas de estudio en concordancia con la eficiencia económica, hasta la idea de una equitativa oferta pública de educación y financiamiento de la misma” (Guillen, 2010: 18).

2.3.2. La Teoría de la Correspondencia

En opinión de Guillen: “...estudian el plan de curricular con la finalidad de estimar la simetría que existe entre el ámbito dual del centro educativo y

la compañía, el centro educativo crea personas manejables para que puedan ser admitidas en las compañías y de la misma forma poder tener una retribución módica por la labor realizada” (Guillen, 2010:20).

Para la presente investigación se tomará en cuenta la teoría del capital humano; por cuanto, una persona con la inversión que realiza en educación tendera a mejorar su rendimiento a través del tiempo; además, se considera que el beneficiario del programa es un actor racional que busca de manera sostenida una inversión que le permita en el tiempo tener rentabilidad en los distintos aspectos de su vida cotidiana.

Por otro lado, se da a conocer lo anunciado por García-Moreno y Feliciano-Pérez (2019, 53-62); respecto a las teorías de inserción laboral juvenil. A continuación, se detallan:

2.3.3. El modelo neoclásico

Como señala García-Moreno y Feliciano-Pérez: “El principio de este modelo es la aparición de mercados laborales que tienen la característica de tener una competitividad perfecta. Lo que quiere indicar que es un modelo para un equilibrio preciso entre oferta y demanda laboral...” (García-Moreno y Feliciano-Pérez, 2019, 53).

2.3.4. Las teorías credencialistas

Como la hace notar García-Moreno y Feliciano-Pérez: “la población juvenil compite entre ellos para lograr puestos de trabajo, por lo que se ven forzados a buscar alguna ayuda que les permitiría estar en mejores condiciones de competitividad...” (García-Moreno y Feliciano-Pérez, 2019, 60).

2.4. Políticas públicas de competencias laborales para jóvenes

En esta sección se da a conocer lo anunciado por Guerrero y De los Ríos (2013, 4-9), respecto a las teorías de las competencias laborales. A continuación, se detallan:

2.4.1. Modelo basado en el lugar de trabajo

De acuerdo con Guerrero y De los Ríos: “considera la funcionalidad de los puestos de trabajo, indicando que las competencias laborales están en función del trabajo realizado en un determinado puesto de trabajo el mismo que debe estar adecuadamente establecido para ocuparlo de manera eficiente ...” (Guerrero y De los Ríos, 2013: 4).

2.4.2. Modelo basado en la teoría del comportamiento

Como afirma Guerrero y De los Ríos: “El modelo considera que la teoría del comportamiento diferencia la competitividad como algo subyacente, personal, que debe ser genérica y cuantificable, como una realidad psicológica que incluye motivos, rasgos, habilidades, auto concepto y conocimientos...” (Guerrero y De los Ríos, 2013, 6).

2.4.3. Modelo de competencias basado en un enfoque holístico

Como señala Guerrero y De los Ríos: “la competencia basada en los resultados de mezclar aspectos personales subyacentes, como son la comunicación, el auto desarrollo, la creatividad, el análisis y resolución de problemas, a las cuales se denomina metacompetencias, necesarias para el desarrollo de las competencias cognitivas, funcionales, comportamientos y valores éticos que en su conjunto determinan la competencia profesional...” (Guerrero y De los Ríos, 2013, 9).

Para la presente investigación se tomará en cuenta la teoría del enfoque holístico; por cuanto, se considera las competencias de manera integral tomando en consideración los conocimientos, destrezas, actitudes, valores y las habilidades.

SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS

CAPÍTULO III

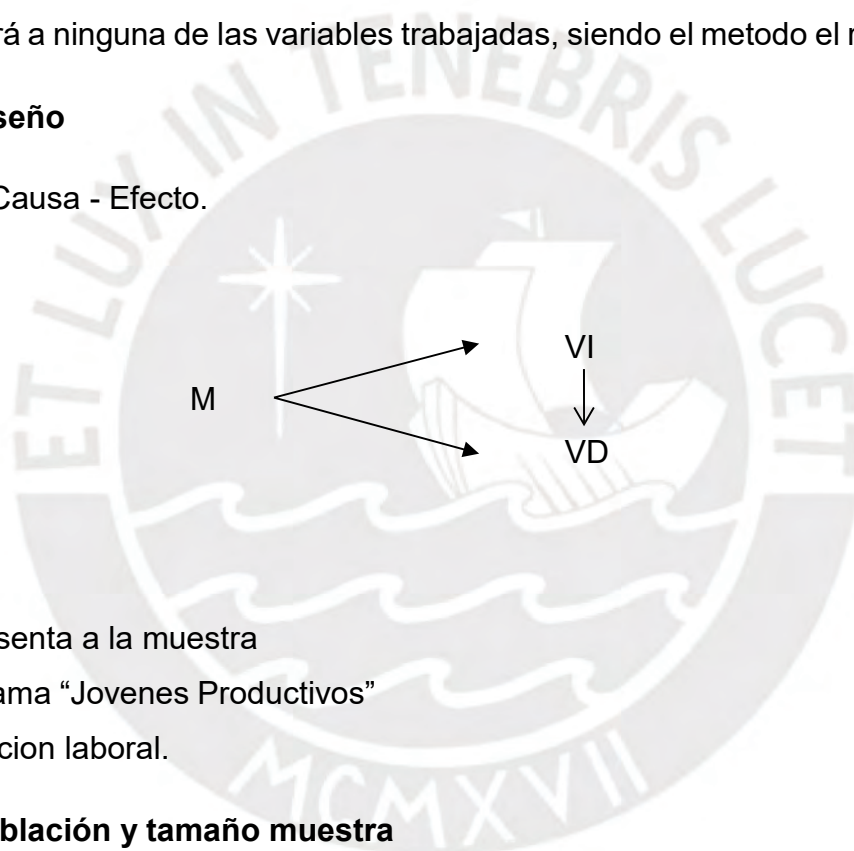
DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo

Según Hernández (2010, 151), es no experimental de corte transversal. Es transversal porque estudia a jóvenes entre 15 y 29 años en un tiempo y espacio determinado; de causa - efecto, porque busca determinar la influencia de las capacidades generados por la capacitación y no experimental, porque no se manipulará a ninguna de las variables trabajadas, siendo el método el relacional.

3.2. Diseño

Es el de Causa - Efecto.



Donde:

M: Representa a la muestra

VI: Programa “Jóvenes Productivos”

VD: Inserción laboral.

3.3. Población y tamaño muestra

Población:

Conformada por todos los jóvenes beneficiarios en el programa “Jóvenes Productivos”, que son capacitados en la región de Puno; el cual está conformado por un total de 275 jóvenes, los mismos que presentamos en el siguiente cuadro según información recabada en la página web del programa.

Tabla 6: Población de jóvenes beneficiarios de los cursos.

Provincia	Distrito	Nombre del curso	Demanda solicitada	Sector económico
SAN ROMAN	JULIACA	Auxiliar de Panadería y Pastelería	25	Industria
SAN ROMAN	JULIACA	Auxiliar de Ventas, Caja y Almacena	25	Comercio
SAN ROMAN	JULIACA	Ejecutivo de Ventas y Marketing	25	Servicios
SAN ROMAN	JULIACA	Auxiliar de Soldador Estructural	25	Construcción
SAN ROMAN	JULIACA	Asistente de Cocina y Servicio de Mesa	45	Servicios
PUNO	PUNO	Asistente de Cocina y Servicio de Mesa	20	Servicios
PUNO	PUNO	Auxiliar de Servicios Turísticos	20	Servicios
PUNO	PUNO	Asistente de Ventas Caja y almacén	20	Comercio
SAN ROMAN	JULIACA	Auxiliar de Mecánico de Motores Menores	25	Industria
SAN ROMAN	JULIACA	Operario en Construcción Civil	45	Construcción
TOTAL			275	

Fuente: Pagina WEB del Programa “Jóvenes Productivos”.

Muestra:

Utilizamos el diseño muestral estratificado considerando las proporciones para su análisis respectivo.

Técnicas de muestreo:

Para lo cual presentamos la siguiente formula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

e = 5% = 0.05 = error de muestreo

N = 275

Corrector.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n_0 = \frac{(275)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(275 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 160.51$$

$n_0/N = 160.51/275 = 0.5836 = 58.36\%$ como n_0 es $>$ del 10% utilizamos el corrector:

$$n = \frac{160.51}{1 + \frac{160.51}{275}} = 101.35$$

Tamaño óptimo: 101 Jóvenes beneficiarios del Programa en la región Puno.

Tamaño de la Muestra por Estratos:

$$f = n/N = 101/275 = 0.4845$$

Tabla 7: Muestra Estratificada

Provincia	Distrito	Nombre del curso	Demanda Solicitada	Factor de Muestreo	Muestra Estratificada
SAN ROMAN	JULIACA	Auxiliar de Panadería y Pastelería	25	0.3673	9
SAN ROMAN	JULIACA	Auxiliar de Ventas, Caja y almacén	25	0.3673	9
SAN ROMAN	JULIACA	Ejecutivo de Ventas y Marketing	25	0.3673	9
SAN ROMAN	JULIACA	Auxiliar de Soldador Estructural	25	0.3673	9
SAN ROMAN	JULIACA	Asistente de Cocina y Servicio de Mesa	45	0.3673	18
PUNO	PUNO	Asistente de Cocina y Servicio de Mesa	20	0.3673	7
PUNO	PUNO	Auxiliar de Servicios Turísticos	20	0.3673	7
PUNO	PUNO	Asistente de Ventas Caja y almacén	20	0.3673	7
SAN ROMAN	JULIACA	Auxiliar de Mecánico de Motores Menores	25	0.3673	9
SAN ROMAN	JULIACA	Operario en Construcción Civil	45	0.3673	17
TOTAL			275		101

3.4. Técnicas e instrumentos

Técnica

Utilizamos la encuesta, que permitirá recoger datos existentes, mediante la consulta a personas; en este caso, a los jóvenes beneficiarios del Programa en Puno, esta técnica se considera para ambas variables de estudio: Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y capacitación e inserción en la región Puno.

Instrumento

Es el cuestionario, el cual consiste en la estructuración de preguntas o ítems con el objetivo de obtener información sobre el Programa y su relación con la capacitación e inserción laboral.

La aplicación de estos instrumentos será en un determinado lapso de tiempo, en la medida en que los jóvenes sean accesibles.

Entrevista

Instrumento que se impartió a los funcionarios del Programa a fin de recabar información de parte del gestor público.

3.5. Procedimiento para recolectar datos

Se realizará a través de los siguientes pasos:

Tabulación: Clasificación según los baremos de los instrumentos.

Tablas estadísticas: Se elaboran según los indicadores y dimensiones planificadas en la operacionalización de variables.

Figuras: Son ilustraciones de fácil comprensión.

Pruebas de Hipótesis Estadísticas.

Para el objetivo específico 3.

Analizar cómo, las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes contribuyen en la inserción laboral que estos presentan.

Prueba de Hipótesis para la correlación de Pearson

a) Planteamiento

Nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios y la inserción laboral.

Alternativa; Ha: $r \neq 0$: Existe una relación significativa entre las capacidades laborales desarrolladas y la inserción laboral.

b) Prueba de hipótesis a usar:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Objetivo general.

a) Planteamiento

Hipótesis nula Ho: No existe influencia de las capacidades laborales desarrolladas por el programa en la inserción laboral

Hipótesis Alternativa Ha: Existe influencia significativa de las capacidades laborales desarrolladas por el programa en la inserción laboral

b) Prueba estadística, Análisis de Varianza (ANOVA).

$$F = F_{(2,19;0.95)} = 1.96$$

Tabla 8: ANOVA (b)

	Suma de cuadrados	Grados de Libertad	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	SST	$k - 1$	$SST/(k - 1) = MST$	MST/MSE	
Residual	SSE	$n - k$	$SSE/(n - k) = MSE$		
Total	SS Total	$n - 1$			

a. **Variables predictoros:** Capacitación Laboral

b. **Variable dependiente:** Inserción Laboral

Donde:

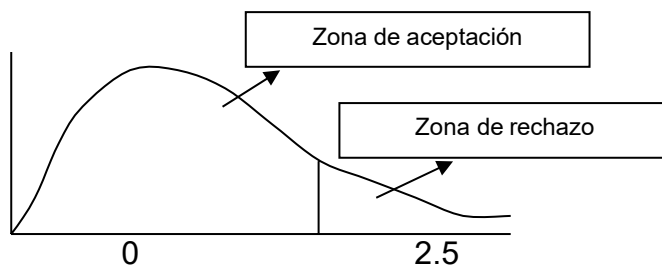


Tabla 9: Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Ítems	Instrumento
CAPACITACIÓN LABORAL	Satisfacción por el programa	¿Qué calificación le das a este tipo de programas por brindar capacitaciones gratuitas?	Encuesta sobre capacitación laboral
		¿Qué calificación darías a la puntualidad que tuvieron los capacitadores y personas encargadas del programa al iniciar y durante el desarrollo de la capacitación?	
		¿El material educativo entregado en el programa de capacitación fueron oportunos?	
	Capacitación por el puesto de trabajo	¿Lo que aprendiste durante la capacitación te servirá para el desarrollo de tus actividades laborales?	
		¿El programa que recibió ha fortalecido sus conocimientos y las habilidades para el desarrollo de sus actividades laborales?	
		¿Piensas que los conocimientos y habilidades que te brindaron en el programa te permitirán un mayor desenvolvimiento en tus actividades laborales?	
	Capacitación para el aprendizaje	¿Piensas que la capacitación recibida tiene efectos en tus aprendizajes?	
		¿Tienes pleno conocimiento que asimilaste lo desarrollado durante la capacitación?	
		¿Crees que mejoraste plenamente tus conocimientos por el programa de capacitación?	
	Capacitación por instrucciones en el puesto	¿Cuál es tu parecer de los temas tratados durante la capacitación?	
		¿Piensas que te ayudaran a tener adecuadas y mayores competencias laborales?	
	Desarrollo de habilidades laborales	¿Las practicas grupales las consideras?	
		¿Piensas que lo aprendido durante la capacitación, mejoraran tus destrezas para el desarrollo de tus actividades laborales?	
		El programa desarrollado te permitió desarrollar tu autoestima y mejorar tus destrezas	
	INSERCIÓN LABORAL	Intermediación laboral	
¿El trabajo que se ofrece en el programa es el más adecuado para sus aspiraciones laborales?			
¿El programa cuenta con una adecuada y variada propuesta de empleabilidad?			
¿Las ayudantías incrementaron su visión laboral en las organizaciones que postula?			
¿Existe coherencia entre el puesto de trabajo ofrecido y la capacitación que se le brindo en el programa?			
¿La cantidad de veces que tuvo entrevistas para un puesto laboral son acertadas?			
Dimensión psicológica del acto de trabajar		¿Qué expectativas para el tiempo de labor en una organización tiene usted?	
		¿El empleo en el que se desempeña cuenta con la totalidad de beneficios de Ley?	
		¿Qué opina sobre el tiempo de duración de los contratos laborales en la actualidad?	
Desarrollo de la dimensión social y comunitaria		¿Se insertó laboralmente culminando la capacitación?	
		¿En relación al intercambio comunicacional con sus empleadores para lograr los objetivos es?	
Dimensión económica del acto de trabajar		¿Qué calificación le daría al pago que recibe en su actual empleo a comparación del pago en anteriores actividades laborales?	
		¿En su empleo se reconocen el pago por horas de trabajo extra?	
		¿Estas satisfecho con el pago mensual que te brindan en tu trabajo actual?	
		¿Qué calificación le darías a tu remuneración mensual?	
Dimensión del poder en el acto de trabajar		¿En qué medida tienes satisfacción por el empleo que tienes actualmente?	
		¿El pago que recibes por tu trabajo satisface tus necesidades familiares y la tuya?	
		¿Qué calificación le darías al ambiente de trabajo, considerando las condiciones para tu salud?	

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se exponen los resultados de las encuestas aplicadas a los jóvenes beneficiarios en la región Puno; cuyo objetivo es el verificar si el programa “Jóvenes Productivos”, fue de utilidad para todos aquellos beneficiarios que accedieron a sus campañas de capacitación y lograron su inserción laboral.

En tal sentido, los resultados obtenidos permiten tomar decisiones en torno a la efectividad del programa y poder conocer y evaluar las ventajas y problemas que éste presenta. Para en un futuro cercano, se implementen otros programas de inserción laboral en nuestro país.

Siguiendo a Azanza y Henry (2016, 12), que mencionan: “Las políticas activas de empleo, dirigidas a la juventud en los diferentes países, tienen como objetivo combatir el desempleo a través de medidas que inciden en distintas áreas de intervención. Incitar la demanda es fundamental para la creación de empleo, pero además de esto, existen medidas de empleo complementarias dirigidas específicamente a la juventud, para tratar de amortiguar la precaria situación actual de desempleo”. Por esto, los cursos desarrollados por el programa “Jóvenes Productivos”, tienen que cumplir sus objetivos; por lo que, gracias a las entrevistas desarrolladas se obtiene información sobre el cumplimiento de estos objetivos y la forma de cómo recomendarlos o mejorar aspectos no considerados en el programa que permitan objetivos más realistas y que alcancen a un mayor número de beneficiarios.

Según la teoría sobre el capital humano, García-Moreno y Feliciano-Pérez, manifiestan que la inserción laboral tiene que ver con dos condiciones: aquellas que son innatas del ser humano y las otras que son adquiridas (García-Moreno y Feliciano-Pérez. 2019, 55), investigación se centra en conocer los beneficios de una capacitación especializada orientada a jóvenes entre 15 y 29 años, los mismos que tienen que diferenciar sus habilidades de los demás; adquiriendo nuevas habilidades especializadas gracias al programa Jóvenes Productivos,

por lo que, de los resultados se deben rescatar aquellos que nos permitan plantear políticas más efectivas para que los participantes del programa adquieran mejores capacidades.

En Colombia, a través de una investigación sobre jóvenes en acción, se pudo determinar que sus probabilidades de acceso al trabajo se incrementaron en un porcentaje de 40 a 50; lo que nos demuestra que la capacitación, en muchos casos, es fundamental para oportunidades laborales, entre varones y damas; a partir de lo cual, se puede concluir que el programa “Jóvenes Productivos” tiene su principal fortaleza en la capacitación especializada de los jóvenes, el mismo que luego se ve reflejado en las ventajas que obtienen en comparación a mano de obra no calificada o especializada; este aspecto también es muy importante para su inserción laboral.

4.1. Resultados para el objetivo específico 1:

Características del programa de capacitación laboral que brinda el Programa en la región Puno.

Para el objetivo 1, consideramos los resultados de la guía de entrevistas a funcionarios del programa “Jóvenes Productivos” – Puno.

En relación al programa

Los resultados de entrevistas realizadas a los empleadores, destacan la importancia de la capacitación laboral, como un programa que tiene sus raíces desde el año 2011, mencionando que el programa “Jóvenes Productivos”, debe reactivarse con la prontitud y celeridad, pues su cierre perjudica a la juventud de nuestra región. El programa “Jóvenes Productivos”, es un programa presupuestal del MTPE inactivo en la región Puno, por motivos desconocidos; a nivel del Ministerio no se tiene un responsable que brinde información fidedigna, al respecto también se resalta que el programa “Jóvenes Productivos”, tiene dentro de sus objetivos permitir acceso a un puesto de trabajo de jóvenes desde los 15 años, vulnerables por su condición económica y social.

Considerando las horas de preparación (Horas de Capacitación) que imparte el programa podemos observar que.

Respecto a la cantidad de horas de formación laboral, éstas se encuentran enmarcadas en un proceso de implementación para fortalecer las Competencias Laborales de los jóvenes; quienes asumen un compromiso de desarrollo de sus capacidades, a través de un conjunto de capacitaciones que les permita adquirir saberes en diversos campos, el tiempo de formación continua es de uno a tres meses, cuyo control lo lleva la entidad de capacitación y el personal del programa “Jóvenes Productivos”, bajo parámetros establecidos en un convenio de gestión interinstitucional.

Contempla la capacitación en sus 3 etapas:

- **Primera:** fortalecimiento en la etapa transversal, capacitación en habilidades blandas, socioemocionales, 10 días.
- **Segunda:** capacitación técnica, de acuerdo a su perfil determinado, 30 días.
- **Tercera;** capacitación en talleres respecto a asesoría en la búsqueda de empleo, acercamiento a las empresas para su inserción laboral 2 días.

Contenidos tratados en los cursos de formación del programa, son adecuados

En cuanto a los diferentes cursos de formación éstos se establecen sobre la base de la demanda laboral de mano de obra o espacios donde se pueden cubrir brechas no asumidas por adultos; también, en áreas en el que los jóvenes pueden generar iniciativas propias mediante el autoempleo (Emprendimientos). Generalmente, se encuentran en los rubros de servicios, comercios y productividad; se recomienda la realización de 2 meses de capacitación, o implementar la capacitación DUAL.

Principales debilidades y amenazas del programa nacional de empleo juvenil

Debilidades

- Los presupuestos destinados no son adecuados para disminuir de manera significativa las disparidades que han sido identificadas.
- Las instituciones de formación tienen limitaciones en sus habilidades y recursos.
- La eficacia de las políticas que buscan promover el desarrollo económico y la integración social.
- La expansión económica que no depende de la fuerza laboral restringe las posibilidades de empleo para toda la población.
- El marco regulador no es adecuado para fomentar la creación de empleos.

Amenazas:

- Disminución de los recursos financieros existente por parte del gobierno para proveer ayuda a los sectores de la población en situación de vulnerabilidad.
- Alteración de la administración gubernamental.

Importancia de la inserción laboral juvenil.

El proceso de Inserción Laboral es de suma importancia; por cuanto, promueve el empleo digno; éste se da en un ámbito de desarrollo interpersonal, familiar, público y empresarial del grupo juvenil; considerando que el trabajo, tiene un componente colectivo de interacción mutua, en la búsqueda de mejores condiciones de vida.

El propósito fundamental, es incorporar a la población juvenil previamente preparada y formada en rubros que tienen demanda en el mercado actual, realizando un seguimiento permanente desde el contacto, integración y desarrollo de capacidades de los jóvenes mediante la colocación laboral.

Es el objetivo del programa (insertar laboralmente a los jóvenes).

Barreras que encuentran los beneficiarios del programa para insertarse al mercado laboral.

Desde la experiencia propia, se establecen parámetros específicos, como la difusión; en el entendido que el programa “Jóvenes Productivos” debe de promoverse en diversos espacios socio laborales para que sea reconocido, especialmente por los jóvenes desempleados; quiénes deben ser captados para ser formados e ingresar al proceso productivo; considerando, el puesto al que desean acceder y los requerimientos de cada una las organizaciones empresariales, conforme las necesidades del mercado laboral.

Por esto, se requiere de un seguimiento pormenorizado, debido a la existencia de empresas muy exigentes y otras flexibles; en las cuales el personal del programa “Jóvenes Productivos” debe implementar un acompañamiento permanente y lograr la inserción de los jóvenes beneficiarios. Es aquí, donde surgen las barreras de carácter procedimental que deben ser superadas; siempre y cuando haya un firme compromiso de todas las partes involucradas.

Cómo se focaliza la inserción laboral, para los beneficiarios.

El procedimiento de focalización se inicia antes de proceder con la aprobación de los procesos formativos; inclusive, son materia de análisis durante el convenio firmado con las entidades capacitadoras, quienes deben cumplir con ciertos parámetros para definir el perfil de capacitación de los jóvenes; estos deben elegir adecuadamente el rubro en la cual se capacitarán y a su vez su buscarles el empleo adecuado. Entonces, la focalización no siempre es de la empresa o entidad donde se empleará, sino también del perfil o aspiraciones de los jóvenes y de las empresas o entidades que demanden los servicios de la juventud capacitada. Esto de acuerdo a la demanda existente en las empresas y cuantos jóvenes se requieren en puestos determinados y con qué perfil. (Fichas de demanda laboral).

Finalmente, se debe indicar que siendo un programa presupuestal, todo el procedimiento, línea de acción y productos están basados en el presupuesto por resultados (PPR), cuyo monitoreo y evaluación es de carácter permanente.

4.2. Resultados para el objetivo específico 2:

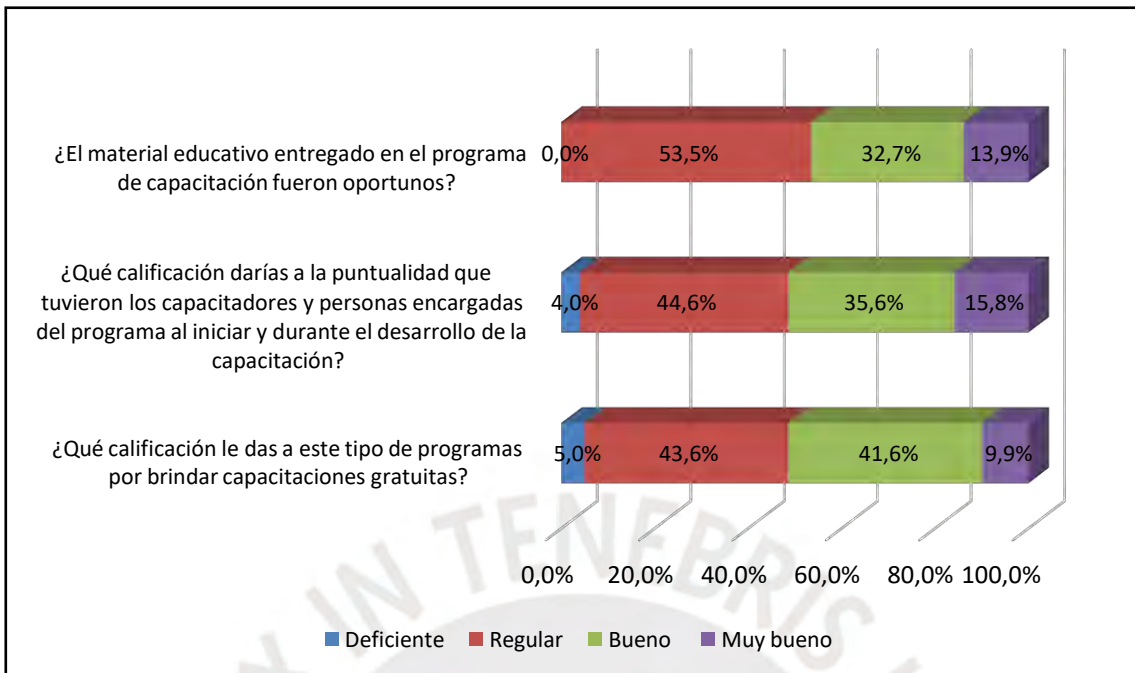
Determinar las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios en la región Puno.

Para el logro del objetivo se considera la encuesta aplicada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”, sobre Capacitación Laboral; el mismo que, según el tamaño de la muestra de jóvenes beneficiarios suman un total de 101 beneficiarios, los que se presentan en las tablas del Nro 9 al 13.

Tabla 10: Nivel de satisfacción por el programa.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Qué calificación le das a este tipo de programas por brindar capacitaciones gratuitas?	5	5.0%	44	43.6%	42	41.6%	10	9.9%	101	100.0%
¿Qué calificación darías a la puntualidad que tuvieron los capacitadores y personas encargadas del programa al iniciar y durante el desarrollo de la capacitación?	4	4.0%	45	44.6%	36	35.6%	16	15.8%	101	100.0%
¿El material educativo entregado en el programa de capacitación fueron oportunos?	0	0.0%	54	53.5%	33	32.7%	14	13.9%	101	100.0%
PROMEDIO	3.0	3.0%	47.7	47.2%	37.0	36.6%	13.3	13.2%	101	100.0%

Figura 3: Nivel de satisfacción por el programa.



En la tabla 10 y figura 3, se ve los resultados del nivel de satisfacción con el programa de capacitación “Jóvenes Productivos”; para la variable, desarrollo de capacidades laborales, en la primera interrogante ¿Qué calificación le das a este tipo de programas por brindar capacitaciones gratuitas? el 43.6% de jóvenes lo califican como regular, seguido de un 42.6% de jóvenes que lo califican como buena y un 9.9% como muy bueno. Para la segunda interrogante ¿Qué calificación darías a la puntualidad que tuvieron los capacitadores y personas encargadas del programa al iniciar y durante el desarrollo de la capacitación? el 44.6% de los jóvenes capacitados lo califican en la escala regular, seguido de un 35.6% que lo califican como bueno y el 15.8% como muy bueno. Para la tercera interrogante ¿El material educativo entregado en el programa de capacitación fueron oportunos?, el 53.5% de los jóvenes califican al programa como regular la entrega de materiales y un 32.7% lo califican como bueno, mientras que el 13.9% de jóvenes indican que es muy bueno.

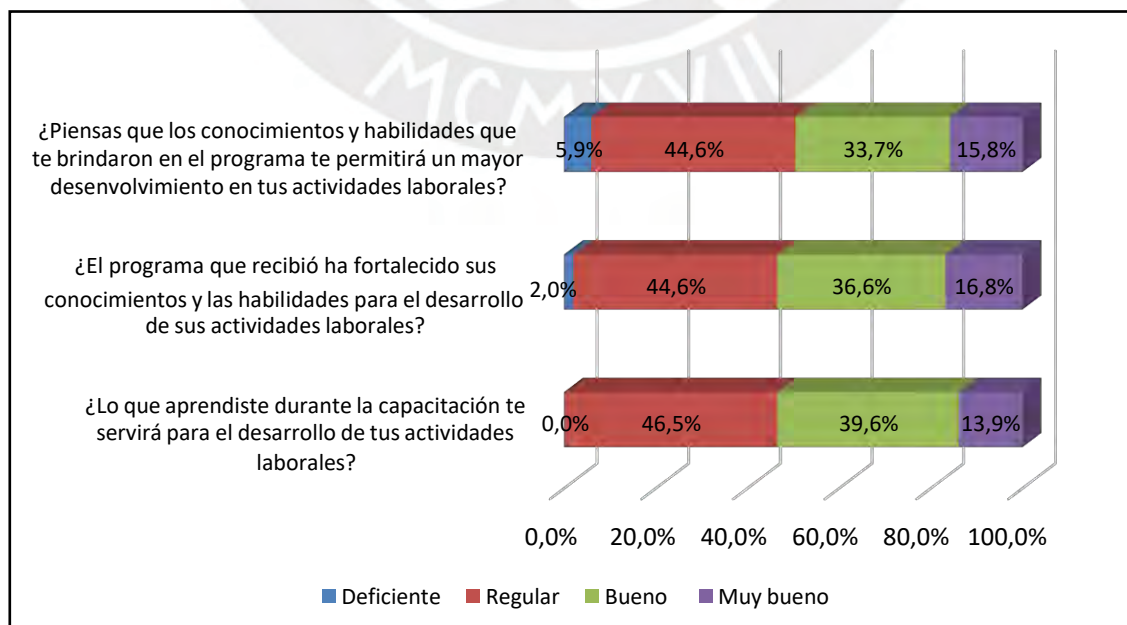
En general, para el promedio final, se puede afirmar que, el 47.2% de los jóvenes beneficiarios están regularmente satisfechos con el programa de capacitación “Jóvenes Productivos”, mientras que el 36.6% de los jóvenes entrevistados

califican al programa como bueno y el 13.2% de los jóvenes indican que es muy bueno.

Tabla 11: Nivel de capacitación en el puesto, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Lo que aprendiste durante la capacitación te servirá para el desarrollo de tus actividades laborales?	0	0.0%	47	46.5%	40	39.6%	14	13.9%	101	100.0%
¿El programa que recibí ha fortalecido sus conocimientos y las habilidades para el desarrollo de sus actividades laborales?	2	2.0%	45	44.6%	37	36.6%	17	16.8%	101	100.0%
¿Piensas que los conocimientos y habilidades que te brindaron en el programa te permitirán un mayor desenvolvimiento en tus actividades laborales?	6	5.9%	45	44.6%	34	33.7%	16	15.8%	101	100.0%
PROMEDIO	2.7	2.6%	45.7	45.2%	37.0	36.6%	15.7	15.5%	101	100.0%

Figura 4: Nivel de capacitación en el puesto, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.



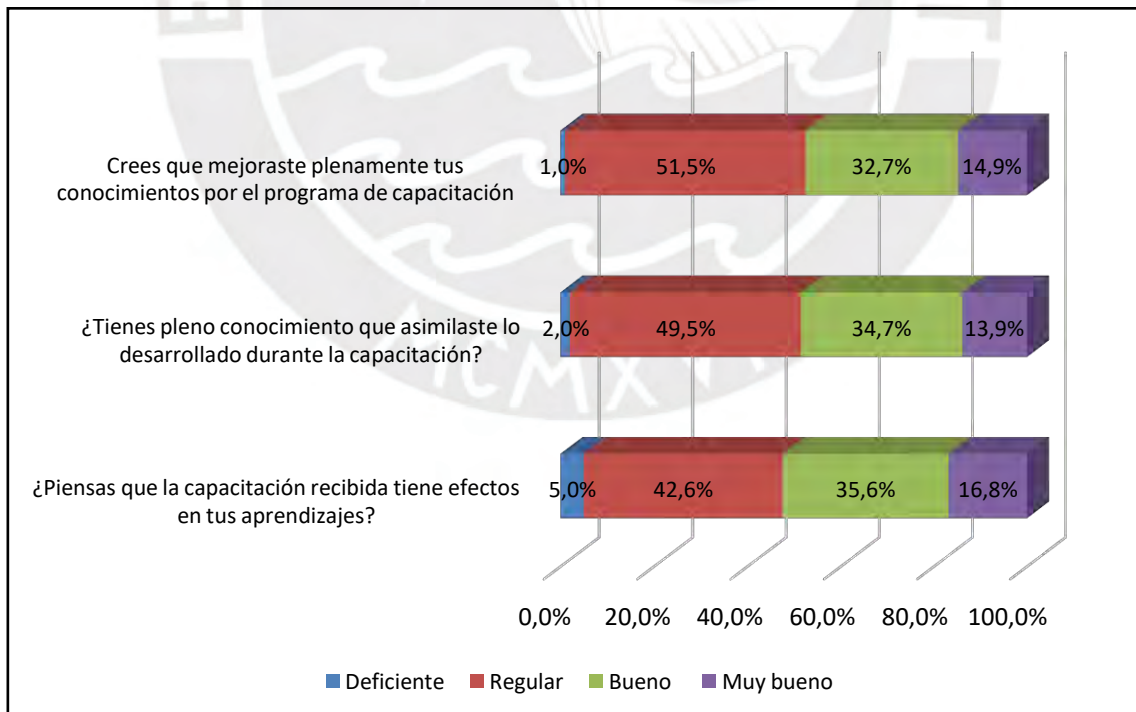
En la tabla 11 y figura 4, se observan los resultados que evalúan el nivel de capacitación en el puesto desarrollado en el programa de capacitación “Jóvenes Productivos”. En la primera interrogante ¿Lo que aprendiste durante la capacitación te servirá para el desarrollo de tus actividades laborales? el 46.5% de jóvenes lo califican como regular, seguido de un 39.6% de jóvenes que lo califican como bueno y un 13.9% como muy bueno. Para la segunda interrogante ¿El programa que recibió ha fortalecido sus conocimientos y las habilidades para el desarrollo de sus actividades laborales? el 44.6% de los jóvenes capacitados lo califican en la escala regular, seguido de un 36.6% que lo califican como bueno y el 16.8% como muy bueno. Para la tercera interrogante, ¿Piensas que los conocimientos y habilidades que te brindaron en el programa te permitirá un mayor desenvolvimiento en tus actividades laborales?, el 44.6% de los jóvenes califican al programa como regular en este aspecto, mientras que el 33.7% lo califican como bueno, y el 15.8% de jóvenes capacitados indican que es muy bueno.

En general, para el promedio final, el 45.7% de los jóvenes califican como regular el nivel de capacitación en el puesto de trabajo, desarrollado por el programa “Jóvenes Productivos”; mientras que, el 36.6% de los jóvenes entrevistados califican la capacitación en el puesto, como bueno y el 15.5% de los jóvenes indican que es muy bueno.

Tabla 12: Nivel de capacitación para el aprendizaje, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Piensas que la capacitación recibida tiene efectos en tus aprendizajes?	5	5.0%	43	42.6%	36	35.6%	17	16.8%	101	100.0%
¿Tienes pleno conocimiento que asimilaste lo desarrollado durante la capacitación?	2	2.0%	50	49.5%	35	34.7%	14	13.9%	101	100.0%
Crees que mejoraste plenamente tus conocimientos por el programa de capacitación	1	1.0%	52	51.5%	33	32.7%	15	14.9%	101	100.0%
PROMEDIO	2.7	2.6%	48.3	47.9%	34.7	34.3%	15.3	15.2%	101	100.0%

Figura 5: Nivel de capacitación para el aprendizaje, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.



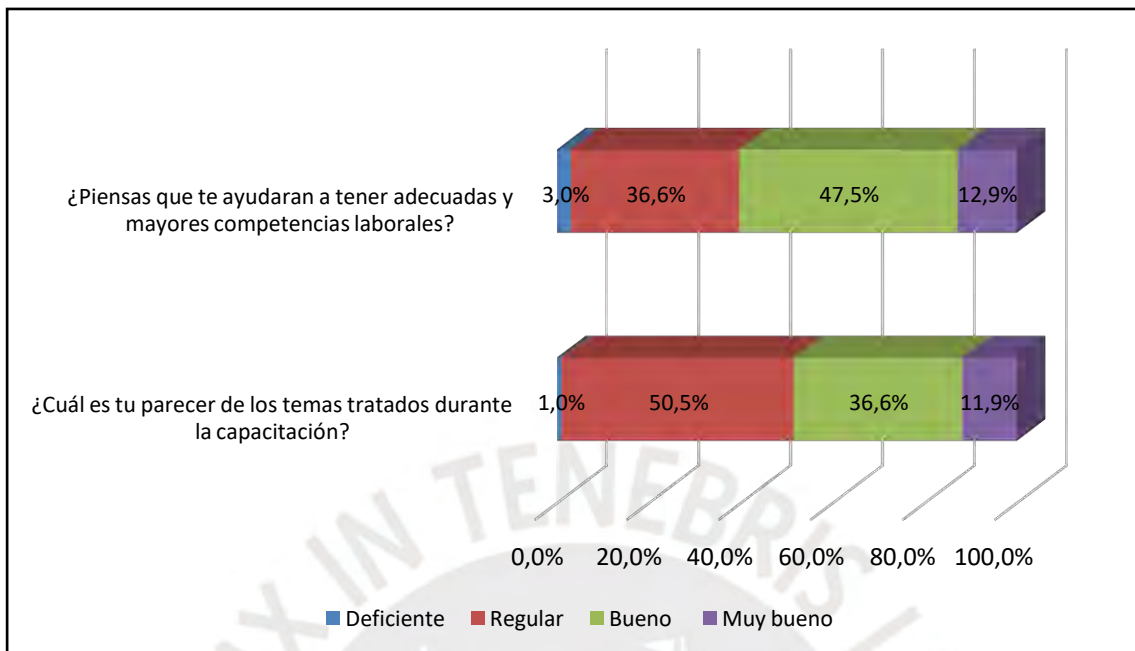
En la tabla 12 y figura 5, se presentan los resultados que evalúan el nivel de capacitación para el aprendizaje desarrollado en el programa de capacitación “Jóvenes Productivos”. En la primera interrogante ¿Piensas que la capacitación recibida tiene efectos en tus aprendizajes? el 42.6% de jóvenes creen que es regular, seguido de un 35.6% de jóvenes que piensan que es bueno y un 16.8% creen que es muy bueno. En la segunda interrogante ¿Tienes pleno conocimiento que asimilaste lo desarrollado durante la capacitación? el 49.5% de los jóvenes capacitados indican que lo asimilaron en forma regular, mientras que el 34.7% consideran que lo asimilaron en buena forma y el 13.9% lo consideran muy buena la asimilación. Para la tercera interrogante ¿Crees que mejoraste plenamente tus conocimientos por el programa de capacitación?, el 51.5% de los jóvenes califican sus mejoras como regulares, el 32.7% indican que sus mejoras son buenas y 14.9% de jóvenes capacitados indican que sus mejoras son muy buenas.

En general, para el promedio final, el 47.9% de los jóvenes califican como regular el nivel de capacitación para el aprendizaje, desarrollado por el programa “Jóvenes Productivos”, mientras que el 34.3% de los jóvenes entrevistados califican la capacitación para el aprendizaje, como bueno y el 15.2% de los jóvenes indican que es muy bueno.

Tabla 13: Nivel de capacitaciones por instrucciones en el puesto, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Cuál es tu parecer de los temas tratados durante la capacitación?	1	1.0%	51	50.5%	37	36.6%	12	11.9%	101	100.0%
¿Piensas que te ayudaran a tener adecuadas y mayores competencias laborales?	3	3.0%	37	36.6%	48	47.5%	13	12.9%	101	100.0%
PROMEDIO	2.0	2.0%	44.0	43.6%	42.5	42.1%	12.5	12.4%	101	100.0%

Figura 6: Nivel de capacitaciones por instrucciones en el puesto, desarrollado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.



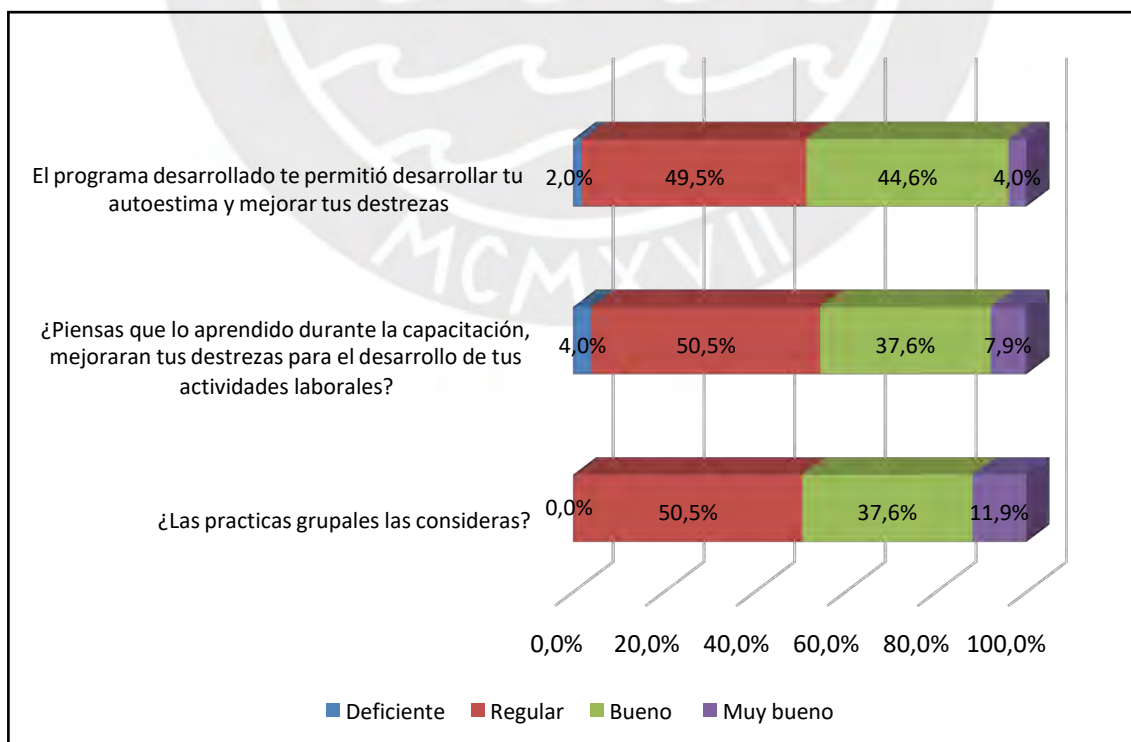
En la tabla 13 y figura 6, los resultados evalúan el nivel de capacitación por instrucciones en el puesto desarrollado en el programa “Jóvenes Productivos”. En la primera interrogante ¿Cuál es tu parecer de los temas tratados durante la capacitación? el 50.5% de jóvenes creen que es regular, seguido de un 36.6% de jóvenes que piensan que es bueno y un 11.9% creen que es muy bueno. En la segunda interrogante ¿Piensas que te ayudaran a tener adecuadas y mayores competencias laborales? el 47.5% de los jóvenes capacitados indican que son buenos los cursos impartidos para mejorar sus competencias, mientras que el 36.6% consideran que son regulares los cursos impartidos y el 12.9% consideran como muy buenos los cursos impartidos.

En general, para el promedio final, se puede afirmar que, el 43.6% de los jóvenes califican como regular el nivel de capacitaciones por instrucciones en el puesto, desarrollado por el programa “Jóvenes Productivos”, mientras que el 42.13% de los jóvenes entrevistados califican las capacitaciones por instrucciones como como buenos y el 12.4% de los jóvenes indican que son muy buenas las capacitaciones por instrucciones en el puesto.

Tabla 14: Desarrollo de habilidades interpersonales según los beneficiarios de la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Las practicas grupales las consideras?	0	0.0%	51	50.5%	38	37.6%	12	11.9%	101	100.0%
¿Piensas que lo aprendido durante la capacitación, mejoraran tus destrezas para el desarrollo de tus actividades laborales?	4	4.0%	51	50.5%	38	37.6%	8	7.9%	101	100.0%
El programa desarrollado te permitió desarrollar tu autoestima y mejorar tus destrezas	2	2.0%	50	49.5%	45	44.6%	4	4.0%	101	100.0%
PROMEDIO	2.0	2.0%	50.7	50.2%	40.3	39.9%	8.0	7.9%	101	100.0%

Figura 7: Desarrollo de habilidades interpersonales según los beneficiarios de la región Puno.



En la tabla 14 y figura 7, se observa los resultados que evalúan el nivel de capacitación para el desarrollo de habilidades interpersonales en el programa “Jóvenes Productivos” para la variable, desarrollo de capacidades laborales. En la primera interrogante ¿Las practicas grupales las consideras? se observa que el 50.5% de jóvenes los consideran regulares, mientras que el 37.6% los consideran buenos y el 11.9% de los jóvenes los consideran muy buenos. Para la segunda interrogante ¿Piensas que lo aprendido durante la capacitación, mejoraran tus destrezas para el desarrollo de tus actividades laborales? se ve que el 50.5% de los jóvenes capacitados indican que las habilidades aprendidas en forma regular permitirán desarrollar mejor su trabajo, mientras que el 37.6% consideran que las habilidades aprendidas mejoran en buena forma su trabajo y para el 7.9% mejoran en muy buena forma el desarrollo de su trabajo. Para la tercera interrogante, el programa desarrollado te permitió desarrollar tu autoestima y mejorar tus destrezas, se observa que el 49.5% de los jóvenes mencionan que en forma regular la capacitación mejora su autoestima y habilidades, luego el 44.6% de jóvenes piensan que las capacitaciones mejoran su autoestima y habilidades, en buena forma.

En general, para el promedio final podemos decir que, el 50.2% de los jóvenes califican como regular el nivel de desarrollo de habilidades interpersonales en el programa “Jóvenes Productivos”; mientras que, el 39.9% de los jóvenes entrevistados califican como bueno el desarrollo de habilidades interpersonales trabajado en el programa Jóvenes Productivos; y, el 7.9% de los jóvenes consideran como muy buenas las capacitaciones recibidas por el programa en el desarrollo de habilidades interpersonales.

Resumen del nivel de capacidades laborales desarrolladas

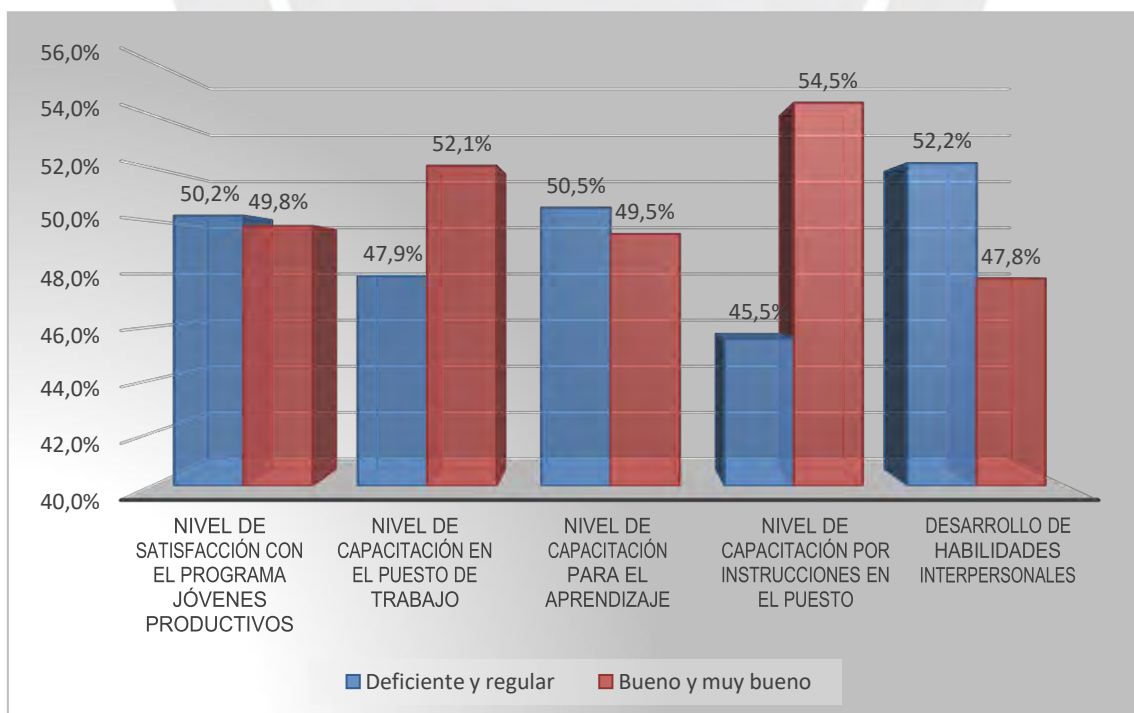
Según la tabla 14 y figura 8, se aprecia el resumen de las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”; se determina que las capacidades más desarrolladas por el programa son: primero, el Nivel de capacitaciones por instrucciones en el puesto de trabajo, donde el 54.5% de los jóvenes lo califican como bueno y muy bueno; seguido del Nivel de capacitación en el puesto de trabajo, donde el 52.1% de los jóvenes

lo califican como bueno y muy bueno; siendo las otras dos dimensiones también aceptadas por los jóvenes beneficiarios pero en menor medida que las anteriores.

Tabla 15: Resumen de las capacidades laborales desarrollados por los jóvenes beneficiarios en la región Puno.

DIMENSIONES	Deficiente y regular		Bueno y muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Nivel de satisfacción con el programa Jóvenes Productivos	50.7	50.2%	50.3	49.8%	101	100.0%
Nivel de capacitación en el puesto de trabajo	48.4	47.9%	52.6	52.1%	101	100.0%
Nivel de capacitación para el aprendizaje	51	50.5%	50	49.5%	101	100.0%
Nivel de capacitación por instrucciones en el puesto	46	45.5%	55	54.5%	101	100.0%
Desarrollo de habilidades interpersonales	52.7	52.2%	48.3	47.8%	101	100.0%
PROMEDIO	49.8	49.3%	51.2	50.7%	101.0	100.0%

Figura 8: Resumen de las capacidades laborales desarrollados por los jóvenes beneficiarios en la región Puno.



Considerando los resultados totales, podemos establecer que más del 50%; es decir, el 50.7% de los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” califican la capacitación como buena y muy buena; por que este tipo de capacitaciones por parte del Estado permiten la inserción laboral de los jóvenes en la región Puno y del País.

4.3. Resultados para el objetivo específico 3:

Analizar cómo, las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” contribuyen en la inserción laboral.

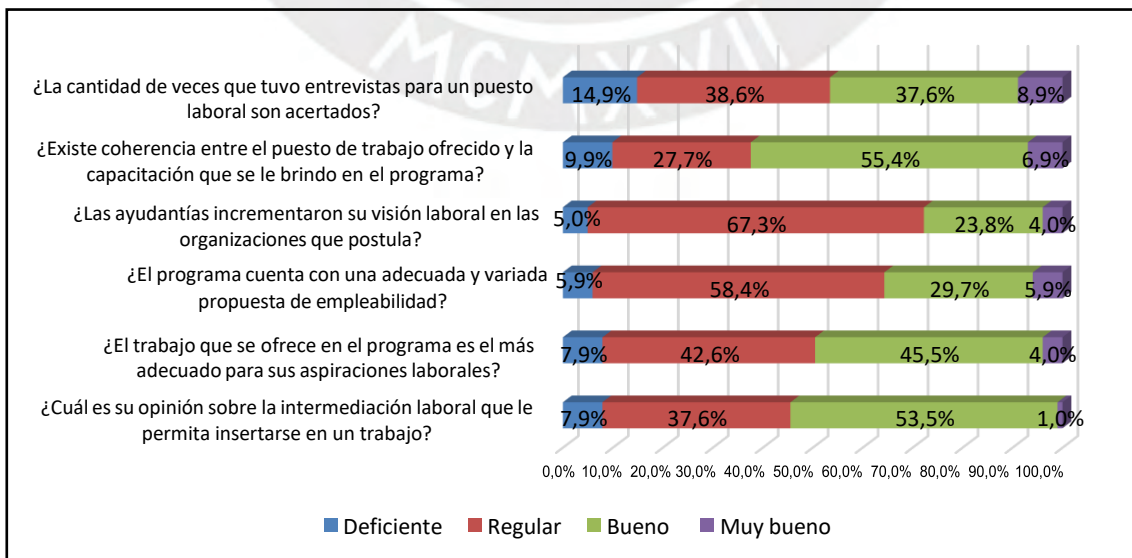
Para el logro del objetivo se considera los resultados presentados en las tablas del Nro 9 al 13, donde se evalúan las capacidades laborales desarrolladas por el programa “Jóvenes Productivos”; además en las siguientes tablas del Nro 15 al 19, se consideran los resultados sobre la inserción laboral que presentan los jóvenes beneficiarios del programa, por lo que , de donde gracias al uso del coeficiente de correlación de Pearson se puede determinar la relación entre ambas variables, y probar en qué medida las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes contribuyen con su inserción laboral.

El programa “Jóvenes Productivos” desarrolla conocimientos en los beneficiarios del programa; es así que, en la tabla 10, el 45.5% de beneficiarios opinan que los puestos de trabajo que les ofrecieron fueron más adecuadas para su empleabilidad; además, opinan que el programa incentiva y desarrolla una política de intermediación laboral para la inserción en diversos puestos de trabajo, en los mismos que se pueden realizar pasantías para que los estudiantes desarrollen capacidades específicas para determinado puesto de trabajo.

Tabla 16: Nivel de intermediación laboral ejecutado por el programa según los beneficiarios de la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Cuál es su opinión sobre la intermediación laboral que le permita insertarse en un trabajo?	8	7.9%	38	37.6%	54	53.5%	1	1.0%	101	100.0%
¿El trabajo que se ofrece en el programa es el más adecuado para sus aspiraciones laborales?	8	7.9%	43	42.6%	46	45.5%	4	4.0%	101	100.0%
¿El programa cuenta con una adecuada y variada propuesta de empleabilidad?	6	5.9%	59	58.4%	30	29.7%	6	5.9%	101	100.0%
¿Las ayudantías incrementaron su visión laboral en las organizaciones que postula?	5	5.0%	68	67.3%	24	23.8%	4	4.0%	101	100.0%
¿Existe coherencia entre el puesto de trabajo ofrecido y la capacitación que se le brindó en el programa?	10	9.9%	28	27.7%	56	55.4%	7	6.9%	101	100.0%
¿La cantidad de veces que tuvo entrevistas para un puesto laboral son acertadas?	15	14.9%	39	38.6%	38	37.6%	9	8.9%	101	100.0%
PROMEDIO	8.7	8.6%	45.8	45.4%	41.3	40.9%	5.2	5.1%	101	100.0%

Figura 9: Nivel de intermediación laboral.



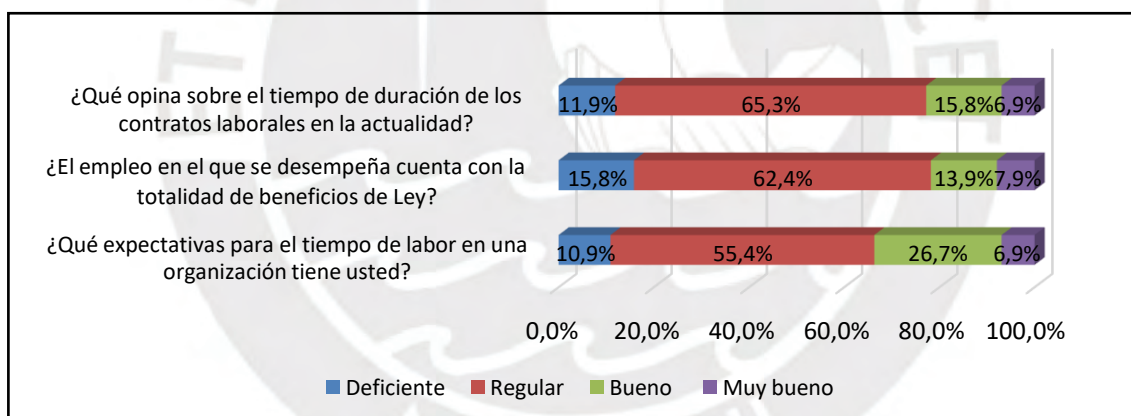
En la tabla 16 y figura 9, se observan los resultados que evalúan el nivel de intermediación laboral en el programa “Jóvenes Productivos”; para la variable, inserción laboral. En la primera interrogante ¿Cuál es su opinión sobre la intermediación laboral que le permita insertarse en un trabajo? Se analiza que el 53.5% de jóvenes lo consideran bueno; mientras que, el 37.6% lo consideran regulares; y, el 7.9% de los jóvenes lo consideran deficientes. Para la segunda interrogante ¿El trabajo que se ofrece en el programa es el más adecuado para sus aspiraciones laborales? se analiza que el 45.5% de los jóvenes capacitados califican como buenos los puestos de trabajo ofrecidos; mientras que, el 42.2% los califican de regulares los puestos ofrecidos; y el 7.9% los consideran deficientes. Para la tercera interrogante ¿El programa cuenta con una adecuada y variada propuesta de empleabilidad? se observa que el 58.4% de los jóvenes califican como regulares las propuestas de trabajo; luego, el 29.7% de los jóvenes lo califican como buenos. Para la cuarta interrogante ¿Las ayudantías incrementaron su visión laboral en las organizaciones que postula? Se advierte en este aspecto que el 67.3% de los jóvenes califican como regular este aspecto; mientras que el 23.8% los califican como buenos. Para la quinta interrogante ¿Existe coherencia entre el puesto de trabajo ofrecido y la capacitación que se le brinda en el programa? se tiene que el 55.4% de los jóvenes beneficiarios califican como buenos la adecuación en los puestos de trabajo ofrecidos; y, para el 27.7% fueron regulares. Para la sexta interrogante ¿La cantidad de veces que tuvo entrevistas para un puesto laboral son acertados? se advierte que el 38.6% de los jóvenes califican como regular el número de entrevistas donde participaron; luego, el 37.6% de los participantes consideran como bueno el número de entrevistas de trabajo.

En general, para el promedio final, el 45.4% de los jóvenes califican como regular el nivel de intermediación laboral ejecutado por el programa “Jóvenes Productivos”; mientras que, el 40.9% de los jóvenes entrevistados califican como buena la intermediación desarrollada por el programa; finalmente se advierte que un 8.6% califica como deficiente y el 5.1% como muy bueno el nivel de intermediación laboral.

Tabla 17: Dimensión psicológica del acto de trabajar en beneficiarios para la inserción laboral en la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Qué expectativas para el tiempo de labor en una organización tiene usted?	11	10.9%	56	55.4%	27	26.7%	7	6.9%	101	100%
¿El empleo en el que se desempeña cuenta con la totalidad de beneficios de Ley?	16	15.8%	63	62.4%	14	13.9%	8	7.9%	101	100%
¿Qué opina sobre el tiempo de duración de los contratos laborales en la actualidad?	12	11.9%	66	65.3%	16	15.8%	7	6.9%	101	100%
PROMEDIO	13.0	12.9%	61.7	61.1%	19.0	18.8%	7.3	7.3%	101	100%

Figura 10: Dimensión psicológica del acto de trabajar en beneficiarios del Programa.



En la tabla 17 y figura 10, se advierten los resultados que evalúan la dimensión psicológica del acto de trabajar con beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”, para la variable, inserción laboral. En la primera interrogante ¿Qué expectativas para el tiempo de labor en una organización tiene usted? Se observa que el 55.4% de jóvenes consideran que es regular la expectativa de duración del empleo; en tanto, que el 26.7% consideran buenas las expectativas; y, el 10.9% deficientes. Para la segunda interrogante ¿El empleo en el que se desempeña cuenta con la totalidad de beneficios de Ley? se afirma que, el 62.4% de los jóvenes capacitados califican como regulares los beneficios brindados;

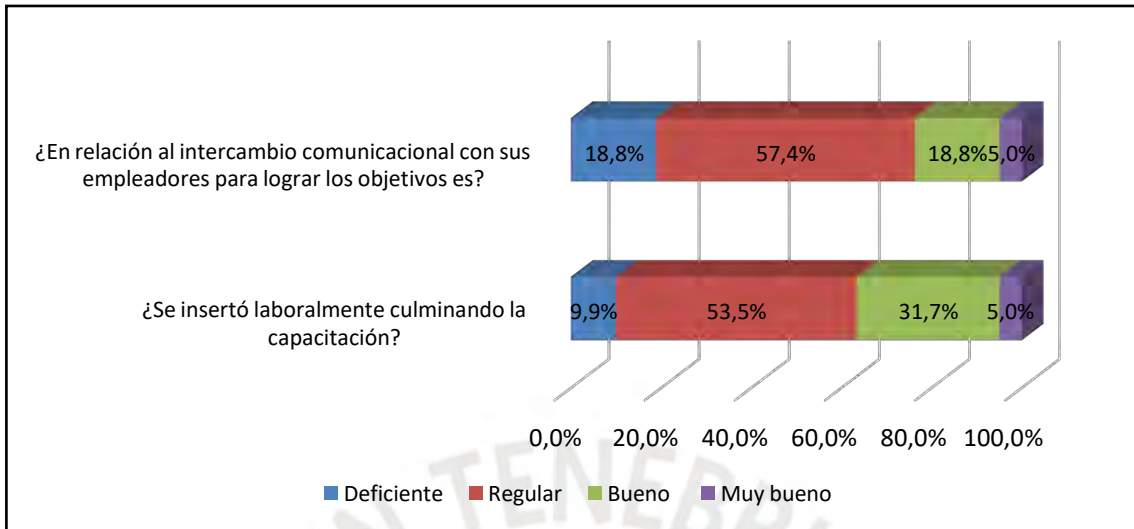
mientras que, el 15.8% lo califican como deficiente; en tanto, el 13.9% como bueno. Para la tercera interrogante ¿Qué opina sobre el tiempo de duración de los contratos laborales en la actualidad? se aprecia que, el 65.3% de los jóvenes califican como regular este aspecto; mientras que, el 15.8% consideran como buenos las expectativas de duración de los contratos de trabajo; al final, y el 11.9% lo consideran deficiente.

En general, para el promedio final, se puede afirmar que, el 61.1% de los jóvenes califican como regular la evaluación de la dimensión psicológica del acto de trabajar en los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”; mientras que, el 18.8% lo consideran bueno; en tanto, el 12.9% lo consideran deficiente; y, solo el 7.3% muy bueno.

Tabla 18: Desarrollo de la dimensión social y comunitaria en beneficiarios del Programa en la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Se insertó laboralmente culminando la capacitación?	10	9.9%	54	53.5%	32	31.7%	5	5.0%	101	100.0%
¿En relación al intercambio comunicacional con sus empleadores para lograr los objetivos es?	19	18.8%	58	57.4%	19	18.8%	5	5.0%	101	100.0%
PROMEDIO	14.5	14.4%	56.0	55.4%	25.5	25.2%	5.0	5.0%	101	100.0%

Figura 11: Desarrollo de la dimensión social y comunitaria en beneficiarios del Programa.



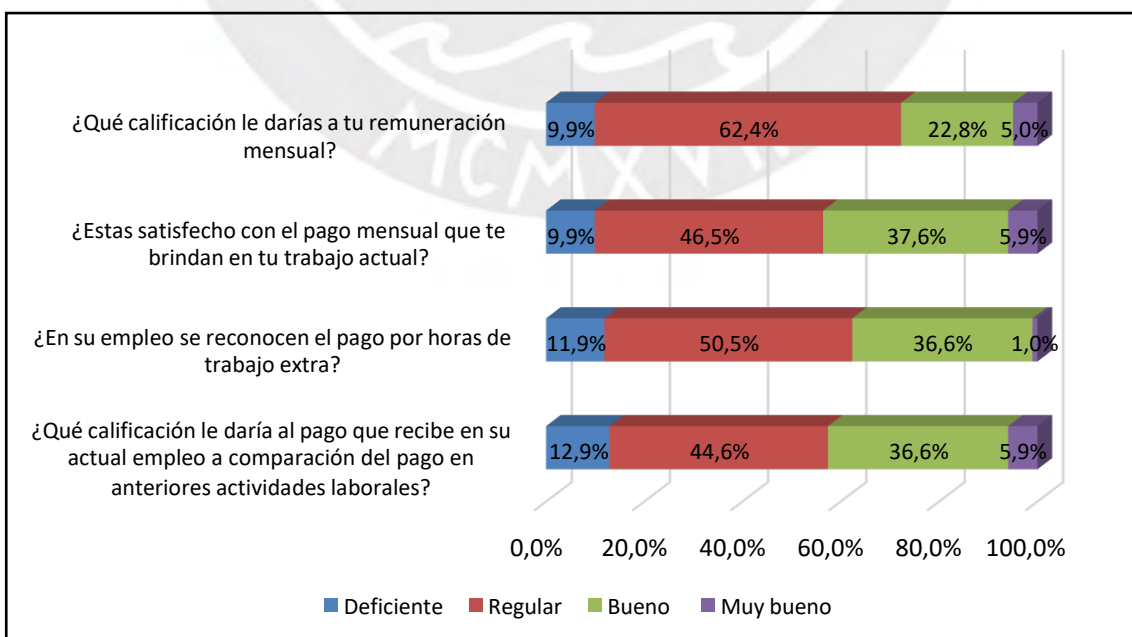
En la tabla 18 y figura 11, se aprecian los resultados que evalúan la dimensión social y comunitaria en beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”, para la variable, inserción laboral. En la primera interrogante ¿Se insertó laboralmente culminando la capacitación? se advierte que, el 53.5% de jóvenes consideran que la inserción laboral es regular; mientras que, el 31.7% lo consideran buenas las expectativas; al final, el 9.9% menciona que es deficiente. Para la segunda interrogante ¿En relación al intercambio comunicacional con sus empleadores para lograr los objetivos es? se afirma que, el 57.4% de los jóvenes capacitados lo califican como regular; mientras que, el 18.8% lo califican como deficiente; y, otro 18.8% como bueno.

En general, para el promedio final, se puede afirmar que, el 55.4% de los jóvenes califican como regular el desarrollo de la dimensión social y comunitaria en los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”; en ese sentido, el 25.2% lo consideran bueno; y, el 14.4% lo consideran deficientes; y, solo el 5.0% como muy bueno.

Tabla 19: Dimensión económica del acto de trabajar en beneficiarios del Programa en la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Qué calificación le daría al pago que recibe en su actual empleo a comparación del pago en anteriores actividades laborales?	13	12.9%	45	44.6%	37	36.6%	6	5.9%	101	100.0%
¿En su empleo se reconocen el pago por horas de trabajo extra?	12	11.9%	51	50.5%	37	36.6%	1	1.0%	101	100.0%
¿Estas satisfecho con el pago mensual que te brindan en tu trabajo actual?	10	9.9%	47	46.5%	38	37.6%	6	5.9%	101	100.0%
¿Qué calificación le darías a tu remuneración mensual?	10	9.9%	63	62.4%	23	22.8%	5	5.0%	101	100.0%
PROMEDIO	11.3	11.1%	51.5	51.0%	33.8	33.4%	4.5	4.5%	101	100.0%

Figura 12: Dimensión económica del acto de trabajar en beneficiarios del Programa.



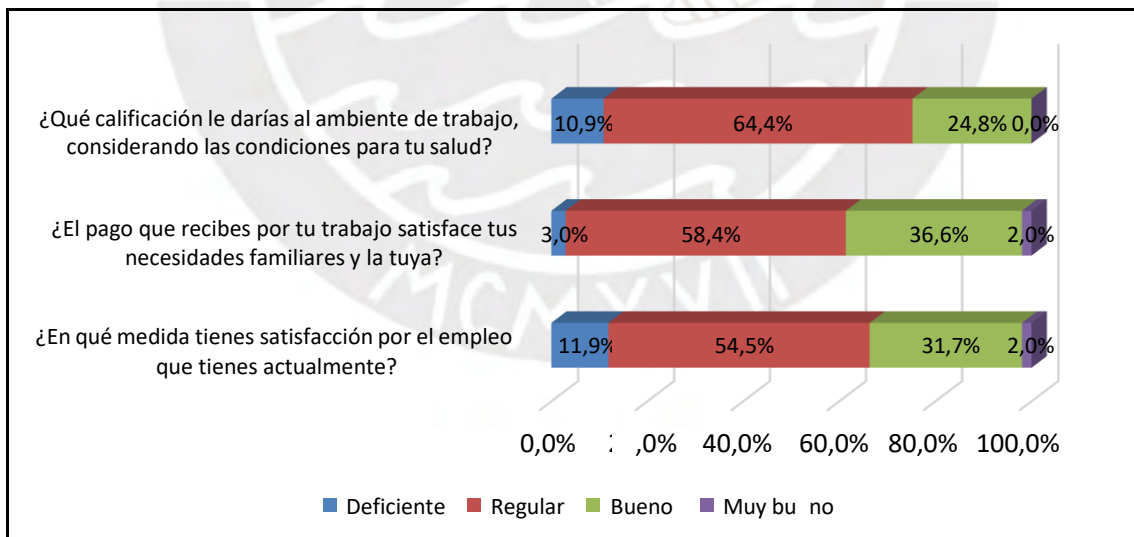
En la tabla 19 y figura 12, se advierten los resultados que evalúan la dimensión económica del acto de trabajar en beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”, para la variable, inserción laboral. En la primera interrogante ¿Qué calificación le daría al pago que recibe en su actual empleo a comparación del pago en anteriores actividades laborales? Se observa que, el 44.6% de jóvenes consideran que es regular; el 36.6% consideran como buenos las expectativas remunerativas; y, el 12.9% deficiente. Para la segunda interrogante ¿En su empleo se reconocen el pago por horas de trabajo extra? Se aprecia que el 50.5% de los jóvenes capacitados lo califican como regular; en tanto que, el 36.6% lo califican como bueno; al final, el 11.9% como deficiente. Para la tercera interrogante ¿Estas satisfecho con el pago mensual que te brindan en tu trabajo actual? Se advierte que el 46.5% de los jóvenes califican como regular este aspecto; mientras que el 37.6% lo consideran como bueno; y, el 9.9% lo consideran deficiente. Para la cuarta interrogante ¿Qué calificación le darías a tu remuneración mensual? se precisa que, el 62.4% de los jóvenes lo califican como regular; el 22.8% lo consideran bueno; en tanto, el 9.9% lo consideran deficiente.

En general, para el promedio final, el 51.5% de los jóvenes califican como regular la evaluación de la dimensión económica del acto de trabajar en los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”; el 33.4% lo consideran bueno; el 11.1% lo consideran deficiente; por último solo el 4.5% muy bueno.

Tabla 20: Dimensión del poder en el acto de trabajar en beneficiarios del Programa en la región Puno.

ITEMS	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿En qué medida tienes satisfacción por el empleo que tienes actualmente?	12	11.9%	55	54.5%	32	31.7%	2	2.0%	101	100.0%
¿El pago que recibes por tu trabajo satisface tus necesidades familiares y la tuya?	3	3.0%	59	58.4%	37	36.6%	2	2.0%	101	100.0%
¿Qué calificación le darías al ambiente de trabajo, considerando las condiciones para tu salud?	11	10.9%	65	64.4%	25	24.8%	0	0.0%	101	100.0%
PROMEDIO	8.7	8.6%	59.7	59.1%	31.3	31.0%	1.3	1.3%	101	100.0%

Figura 13: Dimensión del poder en el acto de trabajar en beneficiarios del Programa.



En la tabla 20 y figura 13, se advierten los resultados que evalúan la dimensión del poder en el acto de trabajar en beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”, para la variable, inserción laboral. En la primera interrogante ¿En qué medida tienes satisfacción por el empleo que tienes actualmente? se

observa que, el 54.5% de jóvenes consideran que es regular; el 31.7% lo consideran bueno; el 11.9% deficiente. Para la segunda interrogante ¿El pago que recibes por tu trabajo satisface tus necesidades familiares y la tuya? se aprecia que, el 58.4% de los jóvenes capacitados lo califican como regular; el 36.6% lo califican como bueno; y, el 3% como deficiente. Para la tercera interrogante ¿Qué calificación le darías al ambiente de trabajo, considerando las condiciones para tu salud? se advierte que, el 64.4% de los jóvenes califican como regular este aspecto; el 24.8% lo consideran bueno; solo el 10.9% los consideran deficiente.

En general, para el promedio final, el 59.1% de los jóvenes califican como regular la evaluación de la dimensión del poder en el acto de trabajar en los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”; el 31.0% lo consideran bueno; el 8.6% lo consideran deficientes; solo, el 1.3% como muy bueno.

Prueba de hipótesis estadística para el Objetivo Específico 3.

Analizar cómo, las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios del programa contribuyen en la inserción laboral que estos presentan.

Prueba de Hipótesis para la correlación de Pearson

a) Planteamiento

Nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” de la región Puno y la inserción laboral.

Alternativa; Ha: $r \neq 0$: Existe una relación significativa entre las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” de la región Puno y la inserción laboral.

b) Prueba de hipótesis a usar:

Correlación rectilínea de Pearson

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N(\sum X^2)}}$$

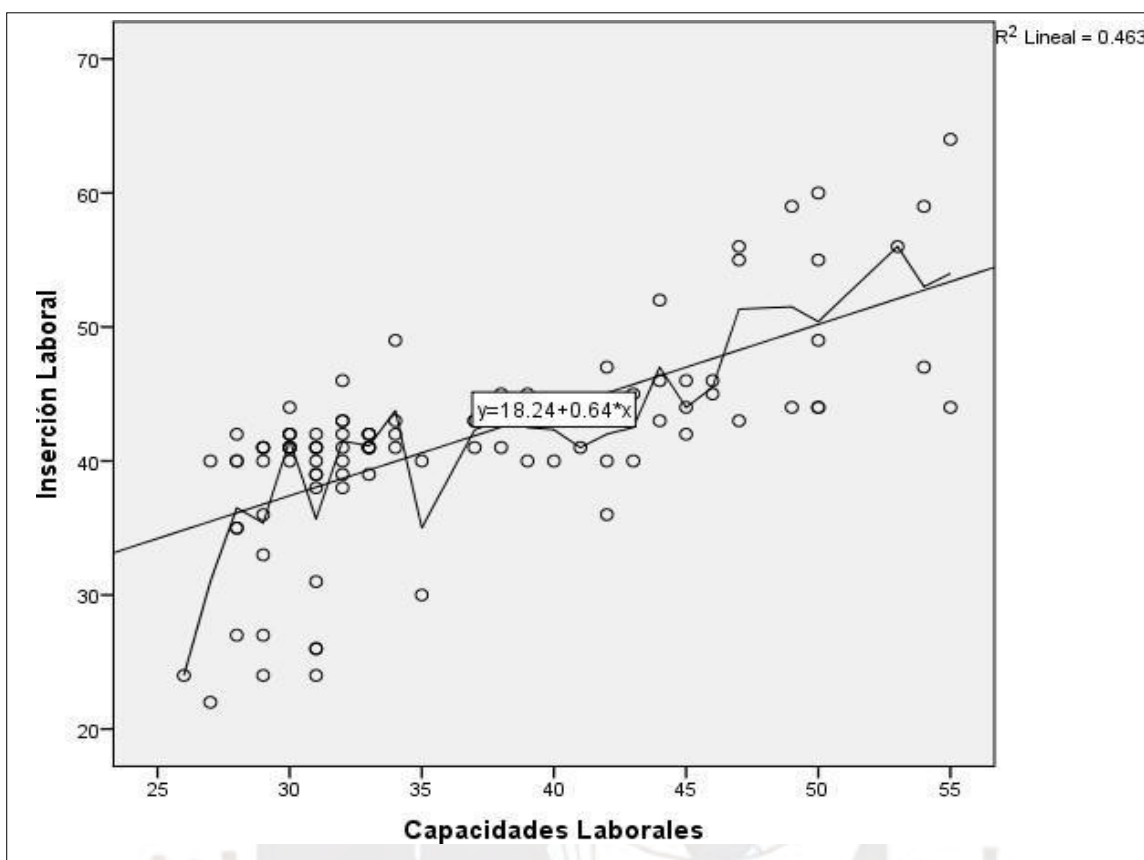
Tabla 21: Relación entre las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios del programa y la inserción laboral.

Correlaciones

	Capacidades Laborales	Inserción Laboral
Capacidades Laborales	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	.681**
	N	.000
Inserción Laboral	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	.681**
	N	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Figura 14: Relación entre las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios.



Coefficiente de Determinación = $R^2 = 0.463 = 46.3\%$

Conclusión: r es igual a $+ 0.681^{**}$ el cual nos indica que existe una correlación POSITIVA entre las capacidades laborales desarrolladas por los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” de la región Puno y la inserción laboral, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error; mientras que, el coeficiente de determinación, obtenido $R^2 = 0.463 = 46.3\%$; este estadígrafo indica que las capacidades laborales desarrolladas en el programa “Jóvenes Productivos” explican la inserción laboral en un 46.3% de los casos observados en la región Puno.

4.4. Resultados para el objetivo general:

Establecer la influencia del desarrollo de capacidades laborales del programa “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral que presentan los jóvenes favorecidos en la región Puno.

Es importante, el desarrollo de programas de apoyo para la inserción laboral como lo realizaba el programa “Jóvenes Productivos”, donde se demuestra que los jóvenes que participaron del programa tienen mayores ventajas para una inserción laboral efectiva; se destaca que la capacitación para el aprendizaje como la dimensión más influyente en la inserción laboral; la misma que está orientada a poblaciones en pobreza los que tienen menos posibilidades de empleo.

Hipótesis General

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” desarrolla capacidades laborales, que ayudan a la inserción laboral en la región Puno.

Para el logro del objetivo general, se consideran los resultados de cada una de las dimensiones en ambas variables y la suma total para cada variable; se utiliza el análisis de correlación múltiple, considerando las dimensiones de la variable capacidades laborales, como sub variables que se relacionan con el resultado total de la variable inserción laboral; tal como se presenta a continuación.

4.4.1. Prueba de hipótesis general.

a) Planteamiento de las hipótesis.

Nula Ho: No existe influencia de las capacidades laborales desarrolladas por el programa en la inserción laboral presentados por los jóvenes beneficiarios en la región Puno.

Alternativa Ha: Existe influencia significativa de las capacidades laborales desarrolladas por el programa en la inserción laboral presentados por jóvenes beneficiarios en la región Puno.

b) Modelo.

Tabla 21: Resumen de Modelo

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.689 ^a	.475	.447	5.502

a. Predictores: (Constante), Desarrollo de habilidades laborales, Satisfacción por el programa, Capacitación por instrucciones en el puesto, Capacitación en el puesto de trabajo, Capacitación para el aprendizaje

Existe influencia significativa de las dimensiones de capacitación laboral en la inserción laboral que tienen los jóvenes beneficiarios de la región Puno, dado que el coeficiente de correlación múltiple “r” es igual a 0.689** que indica una relación significativa; mientras que el coeficiente de determinación R cuadrado es igual a 0.475 = 47.5% indica que, la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios en la región Puno, en un 47.5% son influenciados por los factores o dimensiones de capacitación laboral desarrollado por el programa “Jóvenes Productivos”.

c) Análisis de Varianza (ANOVA).

Tabla 22: Análisis de Varianza para la hipótesis general.

ANOVA^a

	M delo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2597.142	5	519.428	17.161	.000 ^b
	Residuo	2875.393	95	30.267		
	Total	5472.535	100			

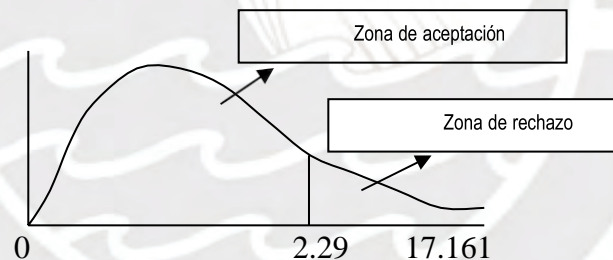
a. Variable dependiente: Inserción Laboral

b. Predictores: (Constante), Desarrollo de habilidades laborales, Satisfacción por el programa, Capacitación por instrucciones en el puesto, Capacitación en el puesto de trabajo, Capacitación para el aprendizaje

El valor de la tabla estadística es:

$$F = F_{(3,117.95)} = 2.29$$

Comparando los resultados tenemos:



d) Conclusión:

Como F calculada = 17.161 es mayor al valor de la F tablas = 2.29, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo que, existe influencia significativa de las capacidades laborales desarrolladas por el programa “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral que presentan los jóvenes beneficiarios en la región Puno, a un nivel de significancia del 5% o 0.05.

Selección de factores de mayor influencia

Tabla 23: Selección de factores o dimensiones de la variable independiente – Capacitación Laboral de mayor influencia en la variable dependiente – Inserción Laboral.

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	18.516	2.783		6.653	.000
	Satisfacción por el programa	.683	.460	.175	1.484	.141
	Capacitación en el puesto de trabajo	.098	.510	.028	.192	.848
	Capacitación para el aprendizaje	1.354	.600	.384	2.257	.026
	Capacitación por instrucciones en el puesto	-.022	.772	-.004	-.028	.978
	Desarrollo de habilidades laborales	.845	.523	.192	1.615	.110

a. Variable dependiente: Inserción Laboral

Los resultados nos indican que, el factor o dimensión de la variable capacitación laboral que más influye en la inserción laboral, es la capacitación para el aprendizaje; porque, su nivel de significancia es menor a 0.05, Sig. = 0.026; mientras que, los otros factores o dimensiones influyen en menor medida pero no significativa en la inserción laboral en la región Puno a un nivel de error del 5% o 0.050, dado que sus valores de significancia "Sig." son mayores a 0.05 de error.

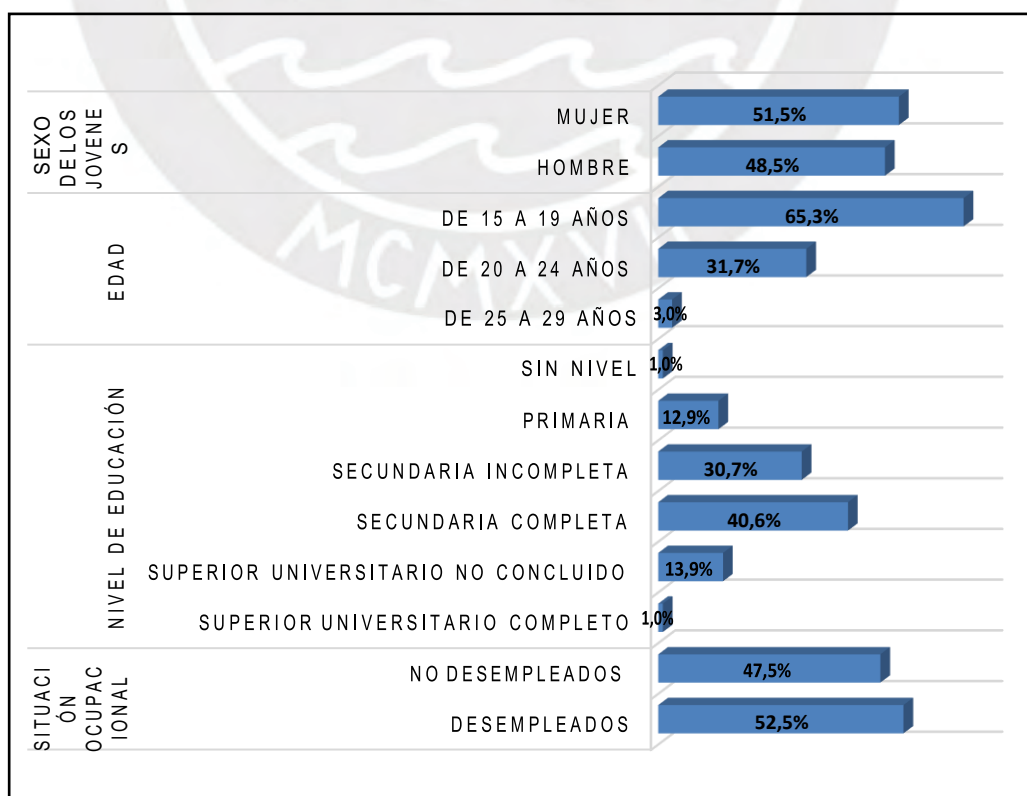
Los resultados permiten planificar acciones de capacitación orientadas a jóvenes vulnerables de la región Puno y los análisis estadísticos nos permitirán mejorar estas condiciones; puede plantearse desde un análisis Clúster o de conglomerados, su análisis nos permitiría conocer los grupos de jóvenes con características similares a los que se puedan llegar para una mayor oportunidad de desarrollo en la búsqueda de mejoras en su inserción laboral.

4.4.2. Datos de los participantes.

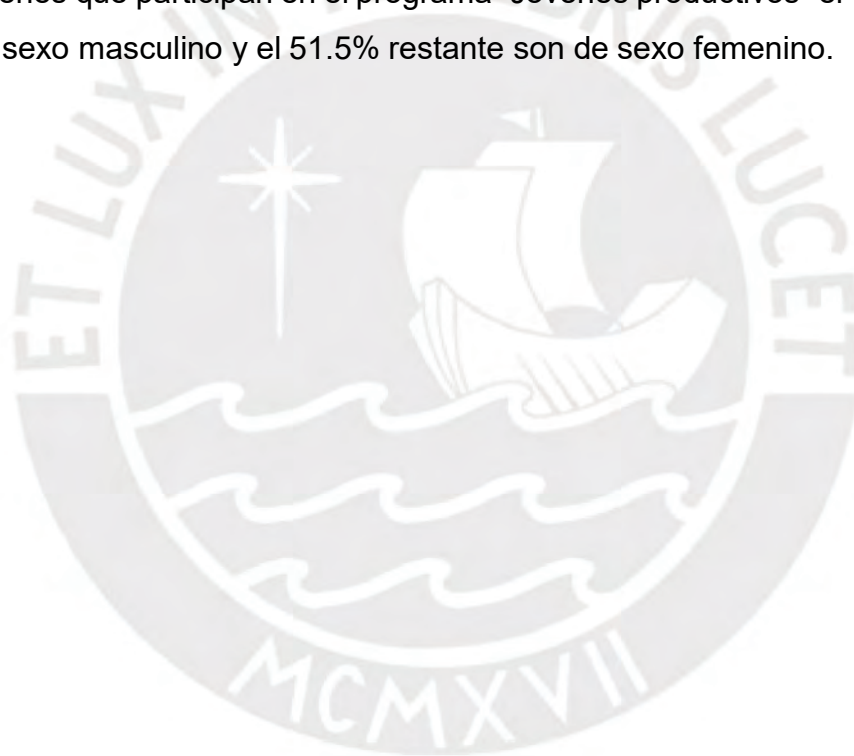
Tabla 24: Características personales de los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” en la región Puno.

Factores personales		Cantidades	Porcentaje
Situación ocupacional	Desempleados	53	52.5%
	No desempleados	48	47.5%
TOTAL		101	100.0%
Nivel de educación	Superior universitario completo	1	1.0%
	Superior universitario no concluido	14	13.9%
	Secundaria completa	41	40.6%
	Secundaria incompleta	31	30.7%
	Primaria	13	12.9%
	Sin nivel	1	1.0%
TOTAL		101	100.0%
Edad	de 25 a 29 años	3	3.0%
	de 20 a 24 años	32	31.7%
	de 15 a 19 años	66	65.3%
TOTAL		101	100.0%
Sexo de los jóvenes	Hombre	49	48.5%
	Mujer	52	51.5%
TOTAL		101	100.0%

Figura 15: Características personales de los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” en la región Puno.



En la tabla 23 y figura 15 se observa que según la situación laboral, el 52.5% de los jóvenes son desempleados; en tanto que, el 47.5% que representa a 48 jóvenes que si tienen un empleo, considerando el nivel educativo de los jóvenes participantes, se aprecia que el 40.6% que representa a 41 jóvenes que tienen estudios secundarios completos; luego el 30.7% de los jóvenes participantes tienen secundaria incompleta; seguidos del 13.9% que están cursando la universidad y el 12.9% tienen primaria completa. Considerando la edad, se establece que el 65.3% representan a 66 jóvenes con edades entre 15 y 19 años; posteriormente tenemos a un 31.7% que representa 32 jóvenes que tienen entre 20 y 24 años y solo el 3% son mayores de 25 años. Si se analiza el sexo de los jóvenes que participan en el programa “Jóvenes productivos” el 48.5% son de sexo masculino y el 51.5% restante son de sexo femenino.



CONCLUSIONES

El programa garantiza un servicio eficiente, tendiente a una adecuada capacitación técnica que permite mejorar la inserción de jóvenes de escasos recursos económicos en el mercado laboral de la región Puno; a través del programa “Jóvenes productivos”.

La investigación presentada permite relacionar estos acontecimientos; respecto a las altas tasas del desempleo juvenil en el país y principalmente en la región de Puno; y, permite determinar que las capacidades laborales desarrolladas por el grupo juvenil del programa “Jóvenes Productivos”, son: primero: el Nivel de capacitaciones por instrucciones en el puesto de trabajo, donde el 54.5% de los jóvenes lo califican como bueno y muy bueno, seguido del Nivel de capacitación en el puesto de trabajo, donde el 52.1% de los jóvenes lo califican como bueno y muy bueno; las otras dos dimensiones son también aceptadas por los jóvenes beneficiarios; pero, en menor medida que los anteriores, estos resultados permiten establecer la importancia de la capacitación en los jóvenes, y el necesario impulso de la fuerza juvenil para obtener crecimientos positivos en el futuro.

Considerando los resultados totales, se puede establecer que más del 50%, es decir el 50.7% de los jóvenes beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” califican la capacitación como buena y muy buena lo que impulsa el desarrollo de este tipo de capacitaciones por parte del Estado para la inserción laboral de los jóvenes en la región Puno y del país; En América Latina y el Perú la situación laboral juvenil plantea enormes desafíos para las políticas gubernamentales; esto a pesar de una mediana aceptación de programas como el estudiado; por eso que, es necesario implementar más programas de inserción laboral en los jóvenes los cuáles sean más pertinentes y la mayor calidad y aceptación de parte de los mismos.

Con el análisis estadístico sobre inserción laboral, se establece que, existe influencia significativa de las capacidades laborales desarrolladas por el programa “Jóvenes Productivos” para los beneficiarios en la región Puno. El valor de la, F calculada = 17.161 es mayor al valor de la F tablas = 2.29; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, a un nivel de significancia del

5% o 0.05. Es importante considerar estos resultados que demuestran la importancia de la capacitación en aspectos de desempeño laboral y emprendimiento en los jóvenes; puesto que, la población juvenil más propensa a padecer las consecuencias sociales y económicas, no solo en la región Puno sino también en el Perú. De lo contrario por los efectos adversos de los próximos años sus vidas se corren el riesgo de que estos jóvenes pasen a constituir una generación sin el desarrollo adecuado de capacidades.

La importancia del proceso de Inserción Laboral, radica en la promoción de un empleo adecuado y digno; la focalización no siempre es de la empresa o entidad donde se empleará, sino del perfil o aspiraciones de los jóvenes y de las empresas o entidades que demandan los servicios de la juventud capacitada; finalmente, es preciso indicar que siendo un programa presupuestal, todo el procedimiento, línea de acción y productos están basados en la gestión por resultados, cuyo monitoreo y evaluación es de carácter permanente.

Las capacidades laborales más desarrolladas por los beneficiarios del programa, son: primero: Nivel de capacitaciones por instrucciones en el puesto de trabajo, el 54.5% de los jóvenes lo califican como bueno y muy bueno; seguido del Nivel de capacitación en el puesto de trabajo, el 52.1% de los jóvenes lo califican como bueno y muy bueno; siendo las otras dos dimensiones también aceptadas por los jóvenes beneficiarios, pero en menor medida. La Organización Internacional del Trabajo, estimó que a nivel mundial cuatro de cada diez jóvenes que laboraban desempeñaban en diversos sectores resultaron muy afectados; principalmente en los sectores de servicios y comercio, que fueron los últimos en reactivarse algo que resulta muy preocupante para la población laboral juvenil.

Los resultados indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a $+0.681^{**}$, donde se determina que existe una correlación POSITIVA entre las capacidades laborales desarrolladas por los beneficiarios del programa de la región de Puno y la inserción laboral, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error; mientras que, el coeficiente de determinación, obtenido $R^2 = 46.3\%$; indica que las capacidades laborales explican la inserción laboral en un 46.3%, de los casos observados; por esto es importante incluir políticas de empleabilidad en

los jóvenes de nuestro país; en el entendido que, uno de los efectos adversos a considerar es la inactividad de los jóvenes y según la OIT destaca que el aumento de desempleo y el impacto sobre los jóvenes en condición de informalidad serán altos en los próximos años; esto quiere decir que, los jóvenes estarían desempleados lo que generaría el aumento de mujeres y hombres que no trabajan ni estudian.

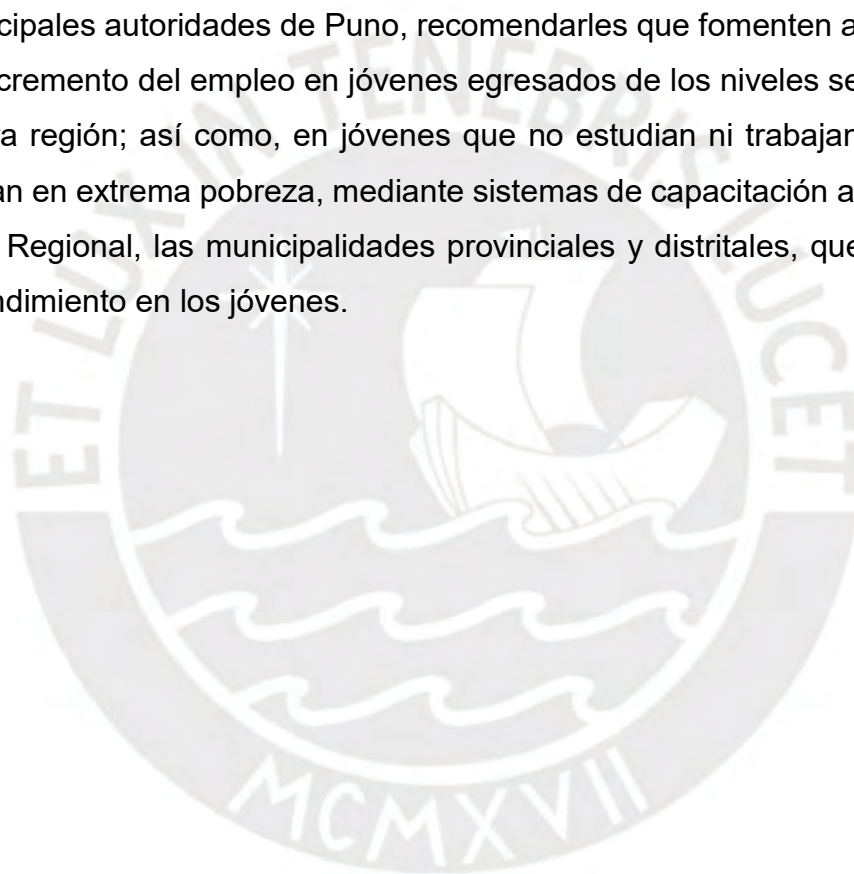


RECOMENDACIONES

La tesis que se presenta tendrá un efecto beneficioso en la sociedad, puesto que proporcionará a las instituciones públicas los medios adecuados para aplicar políticas y programas de formación que reduzcan la tasa de desocupación entre los jóvenes.

En los estudios posteriores se profundizará el número de factores o dimensiones independientes que influyen en la inserción laboral juvenil y que con mayor detalle puedan explicar la inserción laboral juvenil.

A las principales autoridades de Puno, recomendarles que fomenten actividades para el incremento del empleo en jóvenes egresados de los niveles secundarios de nuestra región; así como, en jóvenes que no estudian ni trabajan y que se encuentran en extrema pobreza, mediante sistemas de capacitación a través del Gobierno Regional, las municipalidades provinciales y distritales, que permitirá el emprendimiento en los jóvenes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILAR, Luis.

1992 “La Hechura de las Políticas Públicas”, Colección Antologías de Política Pública. Estudio Introductorio, Segunda antología. Primera edición, México, pp. 25. Obtenido de: <http://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Políticas-Publicas/QL-vT7L41Vk.pdf.pdf>

AZANZA, Garazi y HENRY, Garbiñe.

2016 “Políticas de empleo dirigidas a la juventud: identificación de buenas prácticas europeas para su aplicación regional o local”. DEUSTO Social Impact Briefings No. 1 (2016), pp. 12. Obtenido de: https://www.deusto.es/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Expires&blobheadername2=content-type&blobheadername3=MDT-Type&blobheadername4=Content-Disposition&blobheadervalue1=Thu%2C+10+Dec+2020+16%3A00%3A00+GMT&blobheadervalue2=application%2Fpdf&blobheadervalue3=abinary%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadervalue4=inline%3Bfilename%3D%22Briefings+5_ES_Empleo+Juventud.pdf%22&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1344436973537&ssbinary=true

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO.

2006 “La política de las políticas públicas. Progreso económico y social en América Latina”. Informe 2006. David Rockefeller Center for Latin American Studies. Harvard University, pp. 145. Obtenido de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-pol%C3%ADtica-de-las-pol%C3%ADticas-p%C3%ABlicas-Progreso-econ%C3%B3mico-y-social-en-Am%C3%A9rica-Latina-Informe-2006.pdf>

BERMEJO, Wadeir.

2019 “Análisis de los Factores que Influyen sobre el Desempleo Juvenil en el Distrito de Pichacani–Laraqueri de la Región Puno, año 2019” .Tesis

Título Profesional. Universidad Nacional del Altiplano, pp. 34. Obtenido de:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10778/Bermejo_Ramos_Waldeir_Antoni.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CARDONA, Marleny, MACÍAS, Jhon y SUESCÚN, Paula.

2008 “La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia: ¿mecanismo de inserción laboral y equidad?” Grupo de Estudios Sectoriales y Territoriales - ESYT- Universidad EAFIT- Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional (CEALCI) – Fundación Carolina. Obtenido de:

https://fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_23.pdf

CASTAÑEDA, María.

2018 “Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018”. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo.

Obtenido de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22540/Casta%C3%B1eda_EML.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CAPPILLO, Carlos.

2016 “Capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los Beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, Sede Lima, 2016”. Tesis Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91113/Cappillo_SCF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CAPUÑAY, Rocío del Pilar.

2018 “Evaluación del Impacto del Programa de Capacitación Laboral Jóvenes Productivos en el Departamento de Lambayeque”. Tesis Maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, pp 64. Obtenido de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6085/BC->

TES-TMP-

2053%20CAPU%c3%91AY%20PUYEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

COHEN, Ernesto. MARTÍNEZ, Rodrigo y NAVARRETE, Cecilia.

2001 “Gestión de programas sociales en América Latina Análisis de casos Vol. I: Proyecto Joven de Argentina”. S E R I E políticas sociales Santiago de Chile, División de desarrollo social, pp. 23. Obtenido de:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6001/1/S0102142_es.pdf

CORPORACIÓN ANDINA DE FOMENTO. (2016, February 1). “Impacto del Programa Primer Paso (ppp) sobre la Empleabilidad de Jóvenes. CAF. Banco de Desarrollo de América Latina”. Obtenido de: https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/693/ResumenDePolitica_PPP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CHACALTANA, Juan y RUIZ, Claudia.

2012 “El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas, pp. 300-301. Obtenido de:

<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-10.pdf>

DIEZ, Rafael.

2001 “Trabajo de los Jóvenes en los Países del Mercosur y Chile en el fin de Siglo”. Organización Internacional de Trabajo. 134. Obtenido de: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_157_span.pdf

FAWCETT, Caroline.

s.f. “Los Jóvenes Latinoamericanos en Transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe”. School of International Service, American University. Banco Interamericano de Desarrollo. Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social. Serie Documentos de Trabajo Mercado Laboral. Obtenido de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Los-j%C3%B3venes-latinoamericanos-en-transici%C3%B3n-Un->

an%C3%A1lisis-sobre-el-desempleo-juvenil-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf

GARCÍA-MORENO, José. y FELICIANO-PÉREZ, Laura.

2019 “¿Siguen vigentes los modelos teóricos clásicos de la inserción laboral juvenil?” En ANDULI, Revista Andaluza de Ciencias Sociales 18, pp. 53-62. Obtenido de:

DOI: <http://dx.doi.org/10.12795/anduli.2019.i18.03>

GUILLÉN, María.

2010 “Políticas juveniles de educación, formación y empleo en la última década. Departamento de Maipú, Provincia de Mendoza. Un análisis desde la perspectiva y experiencia de los agentes burocráticos”. Tesis de grado, pp. 17-20. Obtenido de:

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/4262/tesis-guillen.pdf

GUERRERO, Dante y DE LOS RIOS, Ignacio.

2013 “Modelos Internacionales de Competencias Profesionales.” DYNA: Ingeniería e industria, 88 (3), pp. 4-9. Obtenido de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1670/Modelos_internacionales_competencias_profesionales.pdf?sequence=1&isAllowed=y

HERNÁNDEZ, Roberto. FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, María del Pilar. 2010 Metodología de la Investigación. Quinta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de:

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1210>

HUANCO, Américo.

24 de setiembre de 2019. Puno ocupa el quinto lugar en desempleo juvenil. *Diario los Andes*. <https://www.losandes.com.pe/2019/09/24/puno-ocupa-el-quinto-lugar-en-desempleo-juvenil/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA.

2019 “Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamentos, 2007-2018”. Lima, Perú. Obtenido de:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf

LABÁN, Ramón.

2021 “Determinantes Socioeconómicos del Desempleo en la Población Juvenil en la región Piura al 2018”. Tesis Título Profesional. Universidad Nacional de Piura, pp. 1. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2938/ECON-LAB-ZUR-2021.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

LAHERA, Eugenio.

2002 “Introducción a las Políticas Públicas”, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, pp. 15-17. Obtenido de: https://terceridad.net/PyPS/Por_temas/14_Proc-Pol_metodo/Expositores/Lahera%20Parada%20Eugenio,%20Introduci%20F3n%20a%20las%20Pol%EDticas%20P%20FAblicas%20pp.%2013%20-%20138.pdf

SEN, Amartya.

2000 “Capital humano y capacidad humana”. Cuadernos de Economía. Bogotá, vol. 17, número 29, pp. 67-72. Obtenido de: <file:///C:/Users/Eli/Downloads/Dialnet-CapitalHumanoYCapacidadHumana4934956.pdf>

ROBERTI, María.

2018 “Políticas de inclusión socio-laboral para jóvenes: Un análisis de las trayectorias de participantes de programas de empleo (Prog.R.Es.Ar y PJMMT) en el Conurbano Bonaerense”. Tesis de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica, pp. 221. Obtenido de: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1515/te.1515.pdf>

RUÉTALO, Jorge.

1996 “Juventud, Trabajo y Educación, el caso del Cono Sur de América Latina. Organización Internacional del Trabajo”. Estudio de Políticas. No. 25. Primera edición, pp. 19. Obtenido de:

https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_477_span.pdf

SALGADO, Fátima.

2018 “Investigaciones sobre el Mercado Laboral Juvenil en México, 2005-2015”. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, pp. 261.

Obtenido de:

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/48474/1/T40082.pdf>

YACOLCA, Sandra.

2019 “Incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las Competencias de Empleabilidad de los Beneficiarios – Huánuco, 2019” Tesis Maestría. Universidad de Huánuco, pp. 75.

Obtenido

de:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2466/YACOLCA%20PALACIOS%2c%20Sandra%20Oriana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1

Encuesta para beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos” sobre Capacitación Laboral.

Marcar con un aspa (x) según tus preferencias.

Edad: _____ Sexo: M. () F. () Nivel de Instrucción: _____

D: Deficiente = 1 R: Regular = 2 B: Bueno = 3 MD: Muy Bueno = 4

Satisfacción por el programa		D	R	B	MB
1	¿Qué calificación le das a este tipo de programas por brindar capacitaciones gratuitas?				
2	¿Qué calificación darías a la puntualidad que tuvieron los capacitadores y personas encargadas del programa al iniciar y durante el desarrollo de la capacitación?				
3	¿El material educativo entregado en el programa de capacitación fueron oportunos?				
Capacitación en el puesto de trabajo		D	R	B	MB
4	¿Lo que aprendiste durante la capacitación te servirá para el desarrollo de tus actividades laborales?				
5	¿El programa que recibió ha fortalecido sus conocimientos y las habilidades para el desarrollo de sus actividades laborales?				
6	¿Piensas que los conocimientos y habilidades que te brindaron en el programa te permitirán un mayor desenvolvimiento en tus actividades laborales?				
Capacitación para el aprendizaje		D	R	B	MB
7	¿Piensas que la capacitación recibida tiene efectos en tus aprendizajes?				
8	¿Tienes pleno conocimiento que asimilaste lo desarrollado durante la capacitación?				
9	Crees que mejoraste plenamente tus conocimientos por el programa de capacitación				
Capacitaciones por instrucciones en el puesto		D	R	B	MB
10	¿Cuál es tu parecer de los temas tratados durante la capacitación?				
11	¿Piensas que te ayudaran a tener adecuadas y mayores competencias laborales?				
Desarrollo de Habilidades laborales		D	R	B	MB
12	¿Las practicas grupales las consideras?				
13	¿Piensas que lo aprendido durante la capacitación, mejoraran tus destrezas para el desarrollo de tus actividades laborales?				
14	El programa desarrollado te permitió desarrollar tu autoestima y mejorar tus destrezas				

Anexo 2

Encuesta para beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”. – sobre Inserción en el trabajo.

El cuestionario solo tiene fines académicos. Marcar con un aspa (x) en la columna de su preferencia.

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Grado de Instrucción: _____

D: Deficiente = 1

R: Regular = 2

B: Bueno = 3

MD: Muy Bueno = 4

Intermediación Laboral		D	R	B	MB
1	¿Cuál es su opinión sobre la intermediación laboral que le permita insertarse en un trabajo?				
2	¿El trabajo que se ofrece en el programa es el más adecuado para sus aspiraciones laborales?				
3	¿El programa cuenta con una adecuada y variada propuesta de empleabilidad?				
4	¿Las ayudantías incrementaron su visión laboral en las organizaciones que postula?				
5	¿Existe coherencia entre el puesto de trabajo ofrecido y la capacitación que se le brinda en el programa?				
6	¿La cantidad de veces que tuvo entrevistas para un puesto laboral son acertadas?				
Dimensión psicológica del acto de trabajar		D	R	B	MB
7	¿Qué expectativas para el tiempo de labor en una organización tiene usted?				
8	¿El empleo en el que se desempeña cuenta con la totalidad de beneficios de Ley?				
9	¿Qué opina sobre el tiempo de duración de los contratos laborales en la actualidad?				
Desarrollo de la dimensión social y comunitaria		D	R	B	MB
10	¿Se insertó laboralmente culminando la capacitación?				
11	¿En relación al intercambio comunicacional con sus empleadores para lograr los objetivos es?				
Dimensión Económica del acto de trabajar		D	R	B	MB
12	¿Qué calificación le daría al pago que recibe en su actual empleo a comparación del pago en anteriores actividades laborales?				
13	¿En su empleo se reconocen el pago por horas de trabajo extra?				
14	¿Estas satisfecho con el pago mensual que te brindan en tu trabajo actual?				
15	¿Qué calificación le darías a tu remuneración mensual?				
Dimensión del poder en el acto de trabajar		D	R	B	MB
16	¿En qué medida tienes satisfacción por el empleo que tienes actualmente?				
17	¿El pago que recibes por tu trabajo satisface tus necesidades familiares y la tuya?				
18	¿Qué calificación le darías al ambiente de trabajo, considerando las condiciones para tu salud?				

Anexo 3

Relación de participantes en las encuestas para la recolección de la información

N°	DNI N°	NOMBRES Y APELLIDOS
1	71460731	ANDRADE PEREZ RAQUEL VASTI
2	74891202	CASTILLO MARTINEZ CAROLINA MIREYHA
3	47850632	CHAMBI CAPACOILA MARY CARMEN
4	46659486	CHAVEZ POMA DORA
5	47677437	COILA RAMOS DEYSI
6	77415970	COILA RIVERA ROSALIA YNES
7	45620881	CUSI VILCA EDWIN MARKOVIC
8	74504797	ESCALANTE ALVAREZ AYDEE ANTONIA
9	46118126	ESCALANTE ALVAREZ MAGALY BEATRIZ
10	70141104	FLORES PINO OLIVIA BAUTISTA
11	46102965	GARABITO HUMIRI GLADYS INOCENCIA
12	70241155	HILARI FABIAN MARIA ANTONIA
13	70140441	JORGE CHOQUEHUANCA GUISELA ZORAIDA
14	70058201	LIMACHE LLANO INES CLORINDA
15	46712001	LIMACHE LLANO JUANA HERMELINDA
16	77137585	MAMANI CARBAJAL YENNI
17	45917715	MAMANI SILVA ELSA
18	47151132	ORTEGA ORTEGA XIMENA
19	74851429	PEREZ JILAJA GABRIELA
20	47664294	PILCO CHACHAQUE ROGER
21	70838672	QUISPE GORDILLO JHOSCELYNE STEPLANI
22	46128708	RAMOS CHOQUEJAHUA MADELYN XIOMARA
23	47263692	RIVERA PARI TREICY CAROLINA
24	45320659	VELASQUEZ QUINTO ELIA
25	46712073	VILLALTA COLLA DAYSI BRENDA
26	75374713	ALIAGA ESTOFANERO CRISTHIAN JOHN
27	74554147	APAZA HUAYTA VILMA EDYTH
28	70163961	CAHUAYA CHOQUEHUAYTA NELY EDITH
29	60180814	CANAZA CASTILLO JHOEL
30	70137661	CONDORI MONRROY VANNEZA
31	73810062	FLORES QUISPE ROCIO
32	70350457	MAMANI CHOQUETICO ESTHER KATHY
33	75263384	MAMANI FLORES JAIME KHENOL JHONSTHON
34	74949235	MENDOZA CHAMBILLA IRMA
35	74055720	PARICAHUA PARI YAMIL GODOLFREDO
36	63175212	PAUCAR APAZA JHON CRISTIHAN
37	75709696	PAUCAR APAZA LISETH YULISSA
38	72638137	QUISPE MITA YESSICA BASILIA
39	75610278	QUISPE QUINTO ADELAIDA AMANDA
40	73810680	QUISPE QUISPE ESMERALDA DORIS

41	73380823	QUISPE VILLALBA MARIBEL
42	75661534	RIVEROS CALAPUJA JAIRO CRISTHIAN
43	74297620	TICONA PACORICONA NORE FLORA
44	73763978	TIPO AQUINO EYNER CLINTON
45	70114488	YANA CAPACOILA MARYLUZ JUANA
46	71749481	AHUMADA HUAYNACHO PAUL YAIR
47	47934369	CARDENAS GOMEZ ALEXANDER WALTER
48	47122800	COLLANQUI ARAPA YESSICA
49	70079303	GARCIA QUISPE EDWIN
50	47456526	HUAQUI SALAS LUD WIN
51	47647318	LLOCCALLASI QUISPE MARIELA NANCY
52	48000218	MAMANI APAZA YOLANDA
53	47870669	MAMANI JIMENEZ FRANK WILLIAN
54	70228994	MAMANI QUENALLATA LUZ ELVIA
55	72812333	PALOMINO MEDRANO CESAR GIANCARLO
56	70780516	PORTILLO HUAMAN LUZ MILAGROS
57	73504100	QUISPE QUISPE MARIA JOAQUINA
58	46001488	RODRIGUEZ QUISPE KATHIA YUDY
59	47023730	SANCA MAMANI MARYLITT
60	45537313	SOSA QUISPE HEIDY LIZBETH
61	76228337	TICONA INFANTES GABRIELA JOSEFINA
62	71994883	VEGA ROQUE ERICK ANDERSON
63	70119651	YUCRA CAIRA DANY DANTE
64	73091453	YUCRA TAYPE DANY VICKY
65	76874130	ZAPANA COILA NILDA HEDILSA
66	70094818	ARIAS AÑAZCO WILBER
67	76962677	CAMPOS JARA SAUL ANGEL
68	75998780	CHALCO CONDORI MAGALY TANIA
69	72000541	CHUQUIMAMANI MOLLEPAZA FRANK YUL
70	75376380	COAPAZA CUENTAS LISETH SILVIA
71	72033366	CONDORI CAJCHAYA EPIFANIA
72	76929866	GUAVARA HUMPIRE BRITT MARGARITA
73	77538841	JOVE COAQUIRA YONATAN
74	71665616	MENDOZA PUMA JUDITH YESENIA
75	75136166	PACOMPIA COILA ELIZABETH
76	48966283	PEREZ TACAR SAIDA EVELING
77	74457156	PILCO AQUINO BRHICH EDYSON
78	74457155	PILCO AQUINO NHILSON DEL SOLAR
79	75271276	PUMA QUISPE HAYDEEE LOURDES
80	76871777	QUISPE ARACA JOSE LUIS
81	75661928	SILLO APAZA MARYLI HAYDEE
82	73638042	SOTO ARAPA PEDRO TINO
83	74049575	TACCA CALLA MAGALY KATERIN
84	75580763	TURPO CAHUANA JOEL BRYAN
85	70925858	TURPO CONDORI DICMAR
86	73740263	AGUILAR HUARACALLO FREDY ALEX

87	48349129	APAZA QUISPE JHONY EDGAR
88	47857629	CANOAPAZA PORTUGAL JESUS YONI
89	70650297	CASAS QUISPE JAVIER CONCEPCION
90	47899751	CASAZOLA TACCA MARCOS RENE
91	71709690	CCACCA MAMANI ERIKA
92	70081560	DIAZ MAMANI LUCHO LUIS
93	76334036	FLORES VALERIANO EMANUEL ANGEL
94	46376853	LEONARDO GUZMAN NERY
95	72960376	LIMA MARAZA KELI MILAGROS
96	48800521	PASHANASI NAPO PATRICIA
97	71886645	PAUCAR APAZA REYSEL MICHEL
98	70482767	PUMA RAMOS LENNY ORLANDO
99	73515332	QUISPE PILCO MIGUEL ANDRE
100	46862607	QUISPE TURPO DENIS ABAD
101	71608426	QUISPE TURPO ROMARIO



Anexo 4

Consentimiento informado y entrevista 1.

Consentimiento Informado

La investigación desarrollada por el Sr. Luis BELTRAN GODOY, Identificado con DNI 01304102, que vengo realizando el trabajo DESARROLLO DE CAPACIDADES LABORALES EN EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES PRODUCTIVOS" Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN PUNO, PERIODO 2018-2019. Tesis de la Maestría en Ciencia Política, con mención en Políticas Públicas y Sociedad Civil de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la entrevista, lo que tomará de 30 a 50 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así podré transcribir las ideas que usted haya expresado.

La entrevista que le presentamos en a su libre elección el mismo que solo persigue objetivos investigativos y no se utilizara para otros propósitos.

Si se encuentra de acuerdo con las condiciones y está dispuesto a contestar las preguntas compensaremos con las interrogantes:

Nombre: León Isaac Quispe Huaranca

Firma:



Fecha:

09/06/2021

Preguntas de Capacitación

1. ¿Cuál es su opinión general respecto al Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”?

Este programa tiene sus raíces en el año 2011, con el Programa “Jóvenes a la Obra”; desde mi punto de vista objetivo el Programa Nacional para la Empleabilidad Jóvenes Productivos (PNE-JP), debe reactivarse, con prontitud y celeridad puesto que su cierre perjudica a la juventud de nuestra región. Como tal el PNE-JP, es un programa presupuestal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que a la fecha en la Región Puno no funciona por motivos desconocidos sin un responsable que brinde información fidedigna al respecto.

También resaltar que el PNE-JP, tiene entre sus objetivos el lograr la empleabilidad de las personas a partir de los 15 años de edad a más, que se encuentran en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral; a través, de la capacitación laboral, promoción del autoempleo, inserción y certificación de las competencias laborales; esto, por medio de cada una de las líneas de formación que desarrollan las entidades de capacitación, quienes vía convenios y adendas ofrecen dichos servicios hasta lograr el empoderamiento de la juventud seleccionada para su formación integral.

2. ¿Contempla que la cantidad de horas de preparación (horas de capacitación) que imparte el programa es adecuada para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Respecto a la cantidad de horas de formación laboral, estas se encuentran enmarcadas en un proceso de implementación para fortalecer las competencias laborales de los jóvenes; quienes asumen un compromiso para desarrollar sus capacidades a través de un conjunto de procesos orientados a promover el reconocimiento formal de sus conocimientos, habilidades y actitudes (CAP); vinculado a un perfil ocupacional por el lapso de 1 a 3 meses de formación continua, cuyo control lo lleva la Entidad de Capacitación y el Personal del PNE-JP, bajo parámetros establecidos en un convenio de gestión interinstitucional.

3. ¿Los contenidos tratados en los cursos de formación del programa, son adecuados para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

En cuanto a los diferentes cursos de formación, éstos se establecen sobre la base de la demanda laboral de mano de obra o espacios que pueda cubrir brechas no asumidas por adultos y que los jóvenes puedan generar iniciativas propias mediante la promoción de autoempleo (emprendimientos), que comprende un conjunto de procesos orientados desarrollar y/o fortalecer las competencias de gestión en las personas trabajadoras independientes; desde 15 años a más, en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad sociolaboral; a través de capacitación, acompañamiento y asistencia técnica para el autoempleo. Generalmente se encuentran en los rubros de servicios, comercios y productividad.

4. ¿Cuáles considera que son las principales debilidades y amenazas del programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos?

Debilidades

- ✓ Alta tasa de desempleo, superior en mujeres que en hombres que no permite un acceso equitativo al desempeño laboral en diferentes campos.
- ✓ Difícil acceso al mercado laboral y reducida tasa de actividad y ocupación de los grupos con más dificultades; especialmente, la ocupación femenina y jóvenes en general.
- ✓ Por efecto de la pandemia, se tiene una alta tasa de temporalidad involuntaria en el empleo adecuado; especialmente, en jóvenes de ambos sexos; bajas tasa de movilidad geográfica de ciudad a ciudad.
- ✓ Alta tasa de contrataciones parciales no deseadas por los jóvenes, son sometidos a actividades que no estaban dentro de su perfil ocupacional.
- ✓ Ocupación de puestos de trabajo por personas que cuentan con una cualificación muy superior; los jóvenes no tienen experiencia en los rubros exigidos.
- ✓ Ausencia de una cultura emprendedora en la sociedad peruana y latinoamericana, con especial incidencia en personas jóvenes.

- ✓ Dificultades de acceso al crédito para la creación de nuevos proyectos empresariales y complejidad administrativa para la continuidad del PNE-JP a nivel de la Región Puno.

Amenazas

- ✓ Pérdida de capital humano por migración de la población activa joven con altas cualidades que no ven satisfechas sus expectativas en el mercado de trabajo; esto porque el PNE-JP a la fecha se encuentra inactivo en la Región Puno.
- ✓ Lento crecimiento de la economía presente y futura por efecto de la pandemia del coronavirus e incertidumbre respecto a los próximos años.
- ✓ Baja inversión en la formación de los jóvenes sin una garantía de recursos destinados al PNE-JP, para su reactivación.
- ✓ Envejecimiento de las personas que ocupan cargos en diversos sectores y migración del capital humano joven a otras ciudades.
- ✓ Disminución de las tasas de natalidad y la esperanza de vida de las personas que podrían provocar un estancamiento del crecimiento poblacional de la PEA.
- ✓ Las nuevas actividades productivas, servicios y comercios están generando empleo de baja calidad para los jóvenes.
- ✓ En nuestro escenario la actitud colectiva es poco favorable al autoempleo (emprendimientos juveniles) y a la inversión productiva en general.
- ✓ La rapidez con que la economía peruana expulsa empleos en etapas recesivas y la dificultad para retornar a niveles previos.
- ✓ Existe una escasa estabilidad laboral generada por el bajo nivel de contratación indefinida; especialmente para la juventud puneña.
- ✓ El teletrabajo, los avances tecnológicos y procesos de concentración empresarial pueden actuar en perjuicio del empleo de los jóvenes sin preparación.

- ✓ Se nota un estancamiento de las inversiones en infraestructura, servicios y producción.

Preguntas de Inserción

5. ¿Es importante la Inserción laboral de los jóvenes?

La importancia del proceso de Inserción Laboral, radica en la promoción del empleo adecuado y digno. Esto en un ámbito de desarrollo interpersonal, familiar, público y empresarial, que facilita los contactos y la incorporación a redes de trabajadores, especialmente jóvenes; a su vez, que permite participar en acciones colectivas. El trabajo es un eje de integración social, un espacio para la participación ciudadana y la aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes.

Su propósito es, incorporar ejércitos de jóvenes previamente preparados y formados en rubros que tienen demanda en el mercado actual, realizar un seguimiento permanente desde el contacto, integración y desarrollo de capacidades de los jóvenes para la colocación laboral.

6. ¿Tienen conocimiento respecto a las barreras que encuentran los beneficiarios del programa para insertarse al mercado laboral?

Desde la experiencia propia se establecen parámetros específicos como la difusión, del programa, en diversos espacios sociolaborales y brindar información pública para que el programa sea conocido; especialmente por los jóvenes y adultos. Posteriormente se capta a los jóvenes para conocer todo lo posible de cada candidato a capacitarse; inmediatamente se procede al proceso formativo; siempre relacionado con el puesto y las características de la persona; sin descuidar lo que las empresas buscan en el mercado laboral, y finalmente el procedimiento para su inserción laboral.

Pero aquí requiere de un seguimiento pormenorizado pues hay empresas muy exigentes y otras flexibles a las cuales el personal del PNE-JP debe realizar el acompañamiento permanente y lograr su inserción. Es aquí donde surgen las

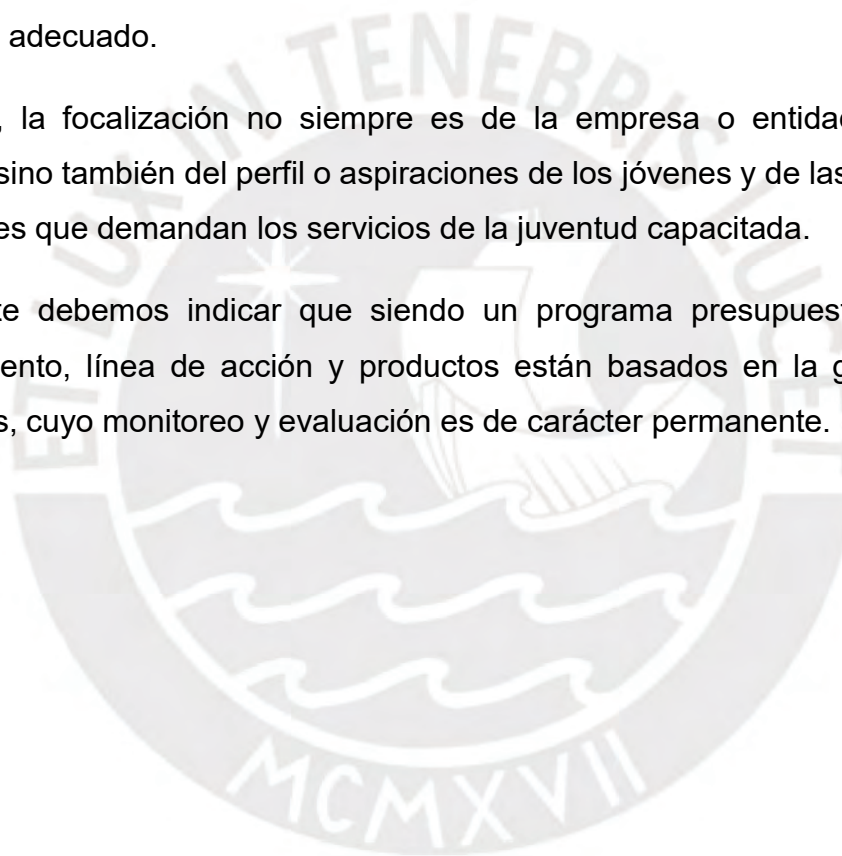
barreras de carácter procedimental que deben ser superadas siempre en cuando haya un firme compromiso de todas las partes involucradas.

7. ¿Cómo se focaliza la Inserción laboral, para los beneficiarios del programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos?

El procedimiento de focalización se inicia antes de proceder con la aprobación de los procesos formativos e inclusive son materia de análisis durante el convenio firmado con las entidades capacitadoras; quienes deben cumplir con ciertos parámetros para definir el perfil de capacitación de los jóvenes, quienes deben elegir adecuadamente el rubro en la cual se capacitarán y a su vez busca el empleo adecuado.

Entonces, la focalización no siempre es de la empresa o entidad donde a emplear, sino también del perfil o aspiraciones de los jóvenes y de las empresas o entidades que demandan los servicios de la juventud capacitada.

Finalmente debemos indicar que siendo un programa presupuestal todo el procedimiento, línea de acción y productos están basados en la gestión por resultados, cuyo monitoreo y evaluación es de carácter permanente.



Anexo 5

Consentimiento informado y entrevista 2.

Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por el suscrito, Sr. Luis BELTRAN GODOY, Identificado con DNI 01304102, a través del trabajo DESARROLLO DE CAPACIDADES LABORALES EN EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES PRODUCTIVOS" Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN PUNO, PERIODO 2018-2019. Tesis de la Maestría en Ciencia Política, con mención en Políticas Públicas y Sociedad Civil de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder la entrevista, que tomará de 30 a 50 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así transcribir las ideas que haya expresado.

La participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si se sintiera incomodo, frente a alguna de las preguntas, puede mencionarlo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a la entrevista, lo que tomará de 30 a 50 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, y transcribir las ideas que usted haya expresado.

La entrevista presentada es a su libre elección, que solo persigue objetivos investigativos y no se utilizará para otros propósitos.

Si se encuentra de acuerdo con las condiciones y está dispuesto a contestar las preguntas empezará con las interrogantes:

En caso de estar conforme por lo expresado en este documento, brindar la información solicitada a continuación:

Nombre: Omar Saravia Quispe

Firma:



DNI: 43469329

Fecha: 10/06/2021

Preguntas de Capacitación.

1. ¿Cuál es su opinión general respecto al programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos?

Programa del estado que apoyó a los jóvenes más vulnerables en materia laboral, en sus 2 modalidades, capacitación para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo.

2. ¿Contempla que la cantidad de horas de preparación (Horas de capacitación) que imparte el programa es adecuada para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Contempla la capacitación en sus 3 etapas

Primera: fortalecimiento en la etapa transversal, capacitación en habilidades blandas, socioemocionales 10 días.

Segunda: capacitación técnica, de acuerdo a su perfil determinado, 30 días.

Tercera; capacitación en talleres ABE asesoría en la búsqueda de empleo, acercamiento a las empresas para su inserción laboral 2 días.

3. ¿Los contenidos tratados en los cursos de formación del programa, son adecuado para la óptima formación de los jóvenes beneficiarios?

Si, se recomienda la realización de 2 meses. O implementar la capacitación DUAL

4. ¿Cuáles considera que son las principales debilidades y amenazas del programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos?

No cobertura el programa en los lugares donde realmente existe desempleo juvenil, no se asigna presupuesto suficiente, en pandemia se incrementó los índices de desempleo juvenil

Preguntas de Inserción.

5. ¿Es importante la inserción laboral de los jóvenes?

Si, Es el objetivo del programa (insertar laboralmente a los jóvenes).

6. ¿Tienen conocimiento respecto a las barreras que encuentran los beneficiarios del programa para insertarse al mercado laboral?

Si.

7. ¿Cómo se focaliza la inserción laboral, para los beneficiarios del programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos?

De acuerdo a la demanda que existe en las empresas, cuantos jóvenes requieren en puestos determinados y con qué perfil, fichas de demanda laboral.



Anexo 6

Base de datos

Nº	Desarrollo de Capacidades Laborales														Inserción Laboral																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	43
2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	46	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	45
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	41
4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	32	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	38	
5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	49	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	44	
6	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	31	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	40	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	44
8	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	35	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	40
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50	2	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	49
10	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	38	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	45
11	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	34	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	41	
12	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	38	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	41	
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	56	
14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	43	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	40	
15	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	35	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	30	
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	44	
17	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	26	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	24	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	36	
19	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	29	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	33	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	59
21	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	31	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	31	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	40	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	40
23	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	43
24	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	44	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	43	
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	45	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	42
26	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	33	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	4	2	4	2	1	42	
27	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	34	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	41	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	44	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	40
31	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	32	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	40
32	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	33	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	41
33	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	31	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	41
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	43
35	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	33	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	41
36	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	31	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	26
37	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	31	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	39	
38	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	28	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	27
39	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	28	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	42
40	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	29	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	41
41	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	46
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	64
44	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	39	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40
45	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	46
46	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	46	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	46
47	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	30	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	42
48	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	32	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	43
49	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	30	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	42

