

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



EMPLEO JUVENIL

Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” del distrito de Ate en Lima Metropolitana durante el 2016.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL
CON MENCIÓN EN GERENCIA DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DESARROLLO**

AUTOR

ELIZABETH ORIHUELA MUNIVE

ASESOR

LILIANA RAQUEL GALARRETA LAUREL

Julio, 2019

Resumen ejecutivo

La investigación presenta el estudio de caso de una política social del Estado en materia de empleo juvenil dirigido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, orientado a mejorar la empleabilidad de los jóvenes de 15 a 29 años de edad de escasos recursos económicos en situación de pobreza y vulnerabilidad; para lo cual brinda formación laboral gratuita que facilite el acceso al mercado laboral.

El programa debe garantizar un servicio eficaz, oportuno y de calidad en la formación técnica para la vinculación laboral, entidades de capacitación que permitan desarrollar las habilidades y competencias, empresas del sector privado que faciliten la inserción laboral, y jóvenes usuarios comprometidos con su vocación. La participación de todos los actores es fundamental durante las distintas etapas que comprende el programa, ya que influye en los resultados y en el cumplimiento de las metas establecidas.

Por lo expuesto, el estudio tiene como objetivo determinar los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos del distrito de Ate en Lima Metropolitana durante el 2016.

Por otro lado, entre los objetivos específicos se pretende conocer las características del modelo de gestión que afectan a la implementación del programa desde el punto de vista del proceso estratégico que comprende el planeamiento estratégico, la dirección estratégica y el control estratégico; así como la percepción del nivel de satisfacción de los empleadores, jóvenes usuarios y responsables de las entidades de capacitación respecto a la implementación del programa.

Palabras clave:

Empleo, desempleo, pobreza, inserción laboral, capacitación.

Índice

Resumen ejecutivo	2
Índice	3
Listado de tablas	5
Listado de figuras	6
Listado de siglas y acrónimos	7
Agradecimientos	8
Dedicatoria.....	9
Introducción	10
CAPÍTULO 1.....	11
Planteamiento de la investigación y justificación.....	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo general.....	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 Justificación.....	13
CAPÍTULO 2.....	15
Marco contextual y teórico	15
2.1 Marco contextual social	15
2.2 Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”	25
2.3 Marco Normativo.....	28
2.4 Síntesis de investigaciones relacionadas.....	30
2.5 Marco teórico.....	33
2.5.1 Derechos humanos.....	33
2.5.2 Desarrollo de capacidades	34
2.5.3 Capital humano.....	36
2.5.4 Desarrollo humano	39
2.6 Definición de términos	40
CAPÍTULO 3.....	42
Diseño metodológico	42
3.1 Estrategia metodológica	42
3.2 Diseño muestral	42
3.3 Variables e indicadores.....	44
3.4 Unidades de análisis	45
3.5 Fuentes de información	45
3.6 Técnicas e instrumentos de investigación.....	45

3.7	Procedimiento de la información	46
CAPÍTULO 4.....		48
Resultados y análisis de hallazgos		48
4.1	Características del modelo de gestión	48
4.1.1	Planeamiento estratégico	48
4.1.2	Dirección estratégica	56
4.1.3	Control estratégico.....	68
4.2	Percepción de los jóvenes usuarios	74
4.2.1	Percepción de los jóvenes usuarios respecto a la implementación del programa	75
4.2.2	Satisfacción de los jóvenes usuarios	78
4.3	Percepción de los empleadores	84
4.3.1	Percepción de los empleadores respecto a la implementación del programa.....	84
4.3.2	Satisfacción de los empleadores.....	87
4.4	Percepción de los representantes de las entidades de capacitación ECAP	88
4.4.1	Percepción de los representantes de las ECAP respecto a la implementación del programa.....	88
CAPÍTULO 5.....		92
Conclusiones y recomendaciones		92
5.1	Conclusiones.....	92
5.1.1	Características del modelo de gestión	92
5.1.2	Percepción de los jóvenes usuarios.....	93
5.1.3	Percepción de los empleadores	93
5.1.4	Percepción de los representantes de las entidades de capacitación.....	93
5.2	Recomendaciones	94
5.2.1	Características del modelo de gestión	94
5.2.2	Percepción de los jóvenes usuarios.....	94
5.2.3	Percepción de los empleadores	94
5.2.4	Percepción de los representantes de las entidades de capacitación.....	94
Plan de mejorar basado en la gestión por procesos del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos		95
Bibliografía		111
Anexos		120

Listado de tablas

Tabla N° 2.1 Características del empleo en la población en edad de trabajar de 14 a 29 años, según sexo a nivel nacional y Lima Metropolitana - 2016	18
Tabla N° 2.2 Grado de instrucción de la población económicamente activa, inactiva y en edad de trabajar de 14 a 29 años de edad a nivel nacional - 2016.....	19
Tabla N° 2.3 Índice de Desarrollo distrital 2012. Re-Calculado según la nueva metodología, PNUD (2010)	23
Tabla N° 4.1 Matriz de lineamientos, objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores de desempeño del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2012 - 2016.	50
Tabla N° 4.2 Matriz de indicadores de desempeño y metas de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para el año 2016.	59
Tabla N° 4.3 Programación de metas de la línea de capacitación técnica.....	71
Tabla N° 4.4 Aspectos de mejora en el programa.....	74
Tabla N° 4.5 Nivel de participación en cada etapa del programa.	75

Listado de figuras

Figura N° 2.1 Mapa del Distrito de Ate	15
Figura N° 2.2 Proceso de capacitación técnica para la inserción laboral.	27
Figura N° 2.3 Organigrama del programa.	28
Figura N° 4.1 Dificultades en las estrategias de promoción.....	52
Figura N° 4.2 Dificultades de las estrategias de focalización.	53
Figura N° 4.3 Dificultades en las estrategias de capacitación	54
Figura N° 4.4 Dificultades en las estrategias de inserción laboral.	55
Figura N° 4.5 Empleabilidad de los jóvenes beneficiarios.	79
Figura N° 4.6 Nivel de satisfacción de los jóvenes beneficiarios respecto a la capacitación laboral.	80
Figura N° 4.7 Nivel de satisfacción de los jóvenes beneficiarios respecto a la inserción laboral.....	81

Listado de siglas y acrónimos

APEC	Cooperación Económica Asia-Pacífico
DH	Desarrollo Humano
DISEL	Dirección de Investigación Social, Económica y Laboral
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
ECAP	Entidad de Capacitación
ENAH0	Encuesta Nacional de Hogares
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
IDH	Índice de Desarrollo Humano
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MINTRA	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
NINI	Ni trabaja Ni estudia
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
OMS	Organización Mundial de la Salud
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
PBI	Producto Bruto Interno
PEA	Población Económicamente Activa
PEI	Población Económicamente Inactiva
PET	Población en Edad de Trabajar
PENJ	Plan Estratégico Nacional de la Juventud
POA	Plan Operativo Institucional Anual
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SENAJU	Secretaría Nacional de la Juventud
SISFOH	Sistema de Focalización de Hogares
SILNET	Aplicativo informático del Sistema de Intermediación laboral
SME	Seguimiento, Monitoreo y Evaluación
UGP	Unidad Gerencial de Planificación
UNDG	Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

Agradecimientos

A Dios por todas sus bendiciones, por brindarme sabiduría y conocimiento en esta etapa de mi vida.

A los/las docentes de la Maestría en Gerencia Social por todas las enseñanzas brindadas durante mi permanencia.

A mi asesora, magíster Liliana Raquel Galarreta Laurel por su apoyo e infinita paciencia para guiarme durante la travesía de la investigación académica.

A los colaboradores del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” por su apoyo en la información brindada para elaborar la presente investigación.

A los responsables de las entidades de capacitación, quienes brindaron su apoyo para la recolección de información.

A los responsables del sector empresarial quienes permitieron la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, por su apoyo y paciencia.

A los jóvenes beneficiarios quienes brindaron su apoyo con sus opiniones y la satisfacción después de una experiencia con el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”.

A mí amado hijo Christopher, a mi madre Paulina por su apoyo moral para culminar esta etapa de mi vida.



Dedicatoria

A mi Padre Celestial, por todas sus bendiciones, porque es la razón de mi ser que me permite alcanzar sueños y cumplir mis anhelos.

A mi amado hijo y a mi preciosa madre porque fueron mi inspiración y fuerza para seguir adelante, por su apoyo moral y por su amor incondicional en todo tiempo.

Introducción

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es parte de la política social del Estado peruano que interviene en la población juvenil en condiciones de pobreza y/o vulnerabilidad que se encuentran desempleados, subempleados, con bajos niveles de calificación e ingresos, con deficientes oportunidades laborales; por lo tanto, limitan la inserción laboral y la mejora de la calidad de vida.

Desde la Gerencia Social se pretende conocer, analizar, determinar la problemática de la implementación del programa en la línea de intervención de capacitación técnica para la inserción laboral de los jóvenes usuarios del distrito de Ate de Lima Metropolitana, atendidos en la Unidad Zonal Lima Callao. Con la finalidad de presentar propuestas, estrategias o mejoras para superar las deficiencias y limitaciones que permita lograr impactos positivos en la población de jóvenes usuarios.

De la misma forma, desde la óptica de la Gerencia Social el análisis del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, brinda conocimientos, herramientas y habilidades para cambiar la realidad de las condiciones de empleabilidad y la calidad de vida de los jóvenes. Así también, servirá como antecedente teórico y metodológico de investigación para proponer herramientas de recolección de información que guiará investigaciones similares; lo cual se traduce en la generación de nuevos conocimientos para atender las necesidades y problemática en la gestión de los programas sociales.

La pregunta central responde a: ¿Cuáles son los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos del distrito de Ate en Lima Metropolitana durante el 2016?, desde esa interrogante se inicia el estudio del programa. A continuación, se resume el contenido de los capítulos de la presente investigación:

En el capítulo 1, se aborda el planteamiento de la investigación, los objetivos y justificación; en el capítulo 2, se expone el marco contextual social normativo, breve resumen del programa, la síntesis de investigaciones relacionadas, el marco teórico y la definición de términos; en el capítulo 3, se presenta el diseño metodológico que comprende la estrategia metodológica, el diseño muestral, las variables e indicadores, las unidades de análisis, las fuentes de información, las técnicas e instrumentos de investigación alineadas a las fuentes y el procedimiento de la información; en el capítulo 4, se detalla los resultados y análisis de hallazgos por cada variable y sus indicadores; en capítulo 5, se presenta las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, el programa requiere de una propuesta de mejora que comprende una adecuada planificación, organización, dirección, control de procesos, liderazgo, mayor oferta formativa y calidad de los cursos de acuerdo con la demanda, desarrollo de capacidades según habilidades sociales; en temas contra la discriminación laboral, se debe tomar en cuenta aspectos externos que influyen durante la capacitación e inserción laboral efectiva.

CAPÍTULO 1

Planteamiento de la investigación y justificación

1.1 Planteamiento del problema

La contracción económica de las últimas décadas en el país afectó la situación laboral y condiciones de vida de la población juvenil, caracterizado por la presencia de pobreza, desempleo, subempleo, bajos ingresos, desigualdad social, exclusión social y falta de oportunidades. A continuación, se presentan algunos datos estadísticos.

La población juvenil de 15 a 29 años en el Perú según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) al año 2016 comprendía un total de 8,412,127 jóvenes que representó el 27% respecto a la población total nacional de 31,488,625 habitantes. Por otra parte, al mismo año según el INEI la pobreza monetaria en el país representó el 20.7%, mientras que, para Lima Metropolitana se situó en 11.0%.

Así también, según datos del INEI (2016) la tasa de desempleo a nivel nacional se ubicó en 4.2%, es decir, 706 mil 600 personas buscaron empleo activamente; de la misma forma la tasa de desempleo para Lima Metropolitana fue de 7.2% y una tasa de desempleo juvenil de 15.7% para la población juvenil de 15 a 24 años de Lima Metropolitana. Además, según la Organización Internacional del Trabajo (2016) la tasa de desempleo en el Perú representó el 4.40%, mientras que el desempleo juvenil (15 a 24 años) representó el 11% en comparación al año 2015 que se situó en 9.6%.

Para atender la problemática del empleo juvenil en el Perú, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el 20 de agosto de 2011 se crea el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" mediante Decreto Supremo N°013-2011-TRABAJO, orientado a mejorar la empleabilidad de los jóvenes de 15 a 29 años de escasos recursos económicos en situación de pobreza y vulnerabilidad; asimismo, tiene como objetivo brindar formación laboral gratuita para facilitar el acceso al mercado laboral.

Por lo expuesto, la modalidad de la investigación corresponde al análisis de una política social, que tiene por objetivo general determinar los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos del distrito de Ate en Lima Metropolitana durante el 2016. A continuación, se presenta algunos datos y resultados de la ejecución del programa al año 2016.

La meta física del primer producto del programa comprendía la etapa de la capacitación técnica de 4,265 jóvenes, con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas; sin embargo, durante la ejecución del programa se capacitó a 1,714 jóvenes que representó un 40% del cumplimiento de la meta. El segundo producto comprendía a la etapa de inserción laboral, para lo cual se estableció una meta de 4,140 jóvenes a ser intermediados; sin embargo, durante la ejecución se logró intermediar/insertar a 1,166 jóvenes, obteniendo un 28% de cumplimiento de la meta física.

Para el caso del distrito de Ate, según los datos del aplicativo Joven Net del programa, se atendió a 323 jóvenes de los cuales 117 en condición de acreditados como pobres según el Sistema de Focalización de Hogares, y 206 jóvenes vulnerables en calidad de jefes de

hogar. De los 323 jóvenes atendidos, 180 se encontraban en la condición de beneficiarios del programa.

Los datos presentados muestran deficiencias en la implementación del programa desde la determinación de la oferta formativa, promoción, focalización, capacitación y la inserción laboral; por consiguiente no generó el impacto deseado en la reducción del desempleo, ni se alcanzó el índice de desempeño de 40% de jóvenes insertados en el Marco del Programa Presupuestal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sino un 35.3 % de personas atendidas insertadas en el sector formal en la modalidad de dependiente, respecto al total de 6,740 personas atendidas de los cuales 2,382 fueron insertados. Para la medición del indicador se consideró a los beneficiarios atendidos por los programas Jóvenes Productivos y Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú que hayan culminado los cursos de capacitación.

Entre otros aspectos a considerar hay deficiencias en la planificación, organización, dirección y control estratégico, así también las entidades de capacitación no brindan una capacitación de calidad. Por otro lado, los cursos de capacitación son de poca demanda para los jóvenes y para los empleadores; asimismo, se presenta malestar por el incumplimiento de entrega de productos a los empleadores. Por último, el mercado laboral presenta mayor oferta laboral frente a la poca demanda del sector empresarial, que a su vez es más exigente en la calificación y la experiencia laboral.

Durante la intervención del programa actúan cuatro actores claves que son los siguientes: el programa que brinda el servicio de formación técnica para la inserción laboral, las entidades de capacitación donde los jóvenes desarrollan habilidades y competencias laborales, las empresas del sector privado que ofrecen las vacantes de trabajo, y los jóvenes beneficiarios como población objetivo del programa. La participación de estos actores es fundamental durante las distintas etapas, ya que una falencia o error influye en los resultados finales de lo que se pretende lograr con la intervención del programa. Se han presentado casos de insatisfacción en los jóvenes por los cursos y en la entrega de estipendios, así también deficiencias durante la capacitación para las entidades de capacitación y dificultad en la inserción laboral por insatisfacción de empleadores.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar los factores que influyen en la inserción laboral de los jóvenes usuarios del distrito de Ate del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos durante el 2016; mediante el conocimiento de las características del modelo de gestión del programa y de la percepción de los jóvenes usuarios, entidades de capacitación y empleadores para elaborar una propuesta de mejora basada en la gestión de procesos.

1.2.2 Objetivos específicos

- Conocer las características del modelo de gestión que afectan a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos durante el año 2016.

- Conocer la percepción de los jóvenes usuarios del distrito de Ate respecto a la focalización, capacitación técnica e inserción laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos durante el año 2016.
- Conocer la percepción de los empleadores respecto a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos durante el año 2016”.
- Conocer la percepción de los responsables de las entidades de capacitación respecto a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” durante el año 2016.
- Elaborar una propuesta de mejora basada en la gestión de procesos que permita la inserción laboral de los jóvenes.

1.3 Justificación

Es importante la investigación desde la Gerencia Social porque permite conocer y determinar las características del modelo de gestión que afectan a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos; asimismo, se valora los procesos, el empoderamiento de conocimientos, la organización, la competencia, el desarrollo de capacidades, la cogestión que permita una efectiva inserción laboral, a partir de la implementación de las políticas sociales del Estado.

Por otra parte, la investigación identificará los puntos críticos del Programa durante la determinación de la oferta formativa, selección, promoción, focalización, capacitación e inserción laboral, que permitirá proponer mejoras en los procesos, las estrategias y en la intervención en general; el empoderamiento de los jóvenes usuarios; desarrollo de capacidades según habilidades; articulación de áreas; proponer la gestión por procesos; realizar convenios y articulaciones viables; modificar el sistema de calificación de la población objetivo; realizar un adecuado filtración; capacitación de calidad de acuerdo con la demanda del sector empresarial; contar con colaboradores idóneos y calificados; modificar la estructura organizacional; analizar los factores externos del mercado laboral; ofertar cursos técnicos coherentes dirigidos a la inserción laboral; formular proyectos de emprendimientos aprovechando las habilidades y potencialidades de los jóvenes como capital humano; entre otros; lo que permitirá proponer políticas sociales y la toma de decisiones para mejorar la intervención del Programa de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

La investigación se enmarca dentro de la Gerencia Social, el estudio de caso de una política social del Estado, es así que el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos interviene en la población juvenil en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, lo cual implica conocer, analizar y atender las necesidades, la trazabilidad, la problemática social que se genera a partir de la intervención del programa en las etapas de capacitación e inserción laboral, la participación de los actores sociales; así también permitirá conocer la incidencia política, social y económico para el país y con mayor énfasis en las condiciones de vida de la población beneficiaria.

Igualmente, permitirá formular mejoras o propuestas de cambio a partir de las competencias y valores gerenciales impartidas en el curso, como el liderazgo, la iniciativa, la organización, la planificación y la corresponsabilidad entre el Estado y los actores sociales.

Así también, los resultados de la investigación enriquecen el conocimiento del campo de la Gerencia Social para el tratamiento y abordaje de las políticas sociales; brindan aspectos teóricos, metodologías, técnicas, instrumentos de investigación que establecen las bases para futuras investigaciones.

Por otro lado, para las políticas sociales brinda conocimientos de los resultados de la intervención, las deficiencias, la problemática identificada durante los procesos y los procedimientos, las características de gestión del programa, las estrategias utilizadas, los enfoques considerados, aspectos administrativos, la percepción y participación de los actores claves. La incidencia social en la población beneficiaria; es decir, el impacto en las condiciones de vida de los jóvenes beneficiarios servirá para medir la efectividad del programa.

Estos mismos indicadores pueden servir a otros programas sociales del Estado para lograr una mejor efectividad, conocer, analizar y mejorar la intervención a partir de los resultados, aprendizajes y propuestas que servirán como guía o insumo, teniendo en cuenta que hay objetivos comunes en la reducción de la pobreza, la inclusión social, la equidad social, entre otros, donde actúan diversos sectores e instituciones.

Uno de los aportes de la investigación a la Gerencia Social es la elaboración del “Plan de mejora basado en la gestión por procesos del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos”, que considera las diversas etapas del programa alineados a los procesos estratégicos, operacionales y de apoyo, con una constante supervisión, monitoreo y evaluación basados en la propuesta de mejora continua.

CAPÍTULO 2

Marco contextual y teórico

2.1 Marco contextual social

Localización del distrito de Ate

El distrito de Ate es uno de los 43 distritos que conforman la ciudad de Lima Metropolitana, ubicada en la provincia y departamento de Lima, localizado a la margen izquierda del río Rímac. Los límites del distrito de Ate son:

Este: Chaclacayo.

Oeste: San Borja, Santiago de Surco, San Luis, Santa Anita y El Agustino.

Norte: Lurigancho

Sur: La Molina y Cieneguilla

El distrito de Ate se divide en 6 zonas para una mejor administración, entre asentamientos humanos y urbanizaciones tenemos los siguientes:

Zona 1: Santa Rosa, Valdivieso, Olimpo, Salamanca.

Zona 2: Ate, Mayorazgo, 27 de Abril, Artesanos.

Zona 3: Barbadillo, Micaela Bastidas, Virgen del Carmen, Túpac Amaru, Ceres, Santa Martha, Santa María, Los Ángeles.

Zona 4: Monterrey, Vitarte Centro, San Roque, Valle Amauta, San Gregorio.

Zona 5: San Juan de Pariachi, Gloria Grande, Villa Francia, Ramiro Prialé, Manylsa, Hijos de Apurímac, Santa Clara.

Zona 6: Pariachi, Horacio Zevallos, Huaycán.

A continuación, se presenta el mapa político del distrito de Ate.

Figura N° 2.1 Mapa del distrito de Ate



Fuente: Boletín Estadístico N° 001 de la Municipalidad Distrital de Ate

Priorización del ámbito territorial

La investigación se realizó en el distrito de Ate, considerando una alta presencia de población juvenil en la zona; los datos del INEI (2015) muestran una población joven de 187 mil 532 personas de 15 a 29 años de edad; ocupando el segundo lugar después del distrito de San Juan de Lurigancho que tenía un promedio de 326 mil 634 jóvenes, respecto al total de la población juvenil de Lima Metropolitana que registró 2 millones 409 mil 385 personas.

Además, otro de los criterios es que existe una población joven migrante; según el INEI (2017), la población ocupada joven de 14 a 29 años en condición de migrante interna reciente presentó una tasa de emigración para Lima Metropolitana de -7.5 y una tasa de inmigración de 10.6. Entre tanto, Lima Metropolitana captó al 47.0% de la población ocupada joven. Sin embargo, la emigración neta con saldos negativos, que sufrieron la pérdida de población ocupada, se encuentra en primer lugar la región Junín con 17.5%, seguido por Lambayeque con 14.9%, Huánuco con 11.1%, Cajamarca con 10.5%, otros. Estos datos indican que el distrito de Ate por su conexión al interior del país como Junín y Huánuco captan la mayor población joven inmigrante.

Según la Organización Internacional para las Migraciones (2015), en la publicación denominado "Migraciones internas en el Perú", señala que el distrito de San de Lurigancho presenta el 10.7% de migrantes provincianos; mientras que un 7.3% el distrito de San Martín de Porres y Ate, luego un 4.7% Santiago de Surco, Comas un 4.3%, entre otros.

Población y empleo juvenil

La población juvenil en el país es considerado del rango de 15 a 29 años de edad según la clasificación del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), esa misma distinción realizan otras organizaciones internacionales como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras entidades que consideran dentro de sus políticas sociales a este grupo etéreo.

Según el INEI (2015) de las estimaciones y proyecciones de la población al mismo año, se contaba con una población total nacional de 31 millones 151 mil 643 habitantes, de los cuales 8 millones 377 mil 262 personas pertenecían al grupo etéreo de 15 a 29 años de edad que representa el 27% del total de la población, con 4 millones 240 mil 956 varones y 4 millones 136 mil 306 mujeres; así también Lima Metropolitana registró 2 millones 409 mil 385 jóvenes. Entre los distritos con mayor población juvenil se encontraba San Juan de Lurigancho con un total de 326 mil 634 jóvenes; Ate con 187 mil 532 jóvenes y San Martín de Porres con 184 mil 772 jóvenes.

Respecto al nivel educativo de la población juvenil nacional, el año 2016 se registró que el 55.7% de jóvenes tenía educación secundaria, así como el 35.8% de jóvenes contaba con educación superior; finalmente el 8.5% de jóvenes tenía educación primaria, según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del mismo año.

Es importante precisar que existe un sector de jóvenes que no estudian ni trabajan. La Encuesta Nacional de Hogares (2015), muestra que la población juvenil de 15 a 29 años

de edad que Ni trabaja Ni estudia (NINI), representó el 17%, en consecuencia, este grupo se encontraba en una situación de mayor vulnerabilidad. Asimismo, en el área urbana se registró un 19% que implica una mayor incidencia mientras que en el área rural un 13.6%.

De la distribución por sexo de la población NINI el 24.2% de mujeres no estudia ni trabaja y el 11.3% en los varones. Además, se encontró que el grupo de 18 a 24 años representa el 19.2%, porcentaje elevado frente al grupo de 25 a 29 años que presentó un 18.5%; y finalmente al grupo de 15 y 17 años que presentó un 13.7%.

Existe una diferenciación para hombres y mujeres respecto a los motivos porque no estudian, se detalla a continuación: por problemas económicos representó el 51.4% para hombres y en mujeres un 35.9%; luego con 26.5% en mujeres y 3.1% en los hombres por los quehaceres del hogar; además se presentó otras causales como los problemas familiares y falta de interés.

Por otra parte, están las razones porque no trabajaron, se detalla a continuación: los quehaceres del hogar se presenta con mayor relevancia en las mujeres con 78% y un 32% en los varones; otras causales son que se encontraban estudiando; estaban enfermos o incapacitados; estaban esperando el inicio de un trabajo, entre otros.

Así también, se tiene al grupo de jóvenes no trabajan ni estudian y a la vez no buscaron trabajo que representó el 85%, de los cuales el 20% quiso trabajar y estuvo disponible, estos forman parte de los jóvenes trabajadores desanimados, así también se encuentra el grupo de los que no quisieron trabajar o no estuvieron disponibles que representó un 80%.

Un aspecto importante a considerar como resultado de ni trabajar ni estudiar en la población juvenil es que afectó a la situación socio laboral generando un mayor desempleo, que se evidenció en la diferencia entre oferta y demanda laboral, así también se limitó la cohesión y la integración social que afecta las condiciones de vida, el desarrollo individual, la marginalidad, la exclusión, generando malestar social como el pandillaje, la delincuencia, la prostitución, drogadicción, alcoholismo, entre otros. Para hacer frente a esta problemática de la población NINI se ha creado el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, programas, Programa NEO - Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes, programas de empleo desde los gobiernos locales con su bolsa de empleo juvenil, entre otros.

Por su lado, el Sistema de Naciones Unidas en Perú (2018), sostiene que existe desafíos porque la inserción laboral se realiza en grandes y medianas empresas para lo cual son capacitados en programas con un determinado perfil que forma parte de la oferta laboral, situación que limita la inserción laboral. Así también, es escaso los contratos para los jóvenes. Al respecto, se ha señalado que el programa alcanzó en inserción laboral en 28% de cumplimiento de la meta física al año 2016.

La Población en edad de trabajar en el país según el Instituto Nacional de Estadística e Informática considera el rango de 14 a 29 años de edad y se clasifican en población económicamente activa (PEA) ocupada, desocupada y población económicamente inactiva (PEI).

Tabla N° 0.1

**Características del empleo en la población en edad de trabajar de 14 a 29 años,
según sexo a nivel nacional y Lima Metropolitana - 2016**

Población en edad de trabajar		Población económicamente activa (PEA)	Población económicamente inactiva (PEI)	Población económicamente activa ocupada	Población desempleada
Varones	4 423,2	2 906,1	1 517,2	2 673,0	233,1
Mujeres	4 287,2	2 260,5	2 026,7	2 052,4	208,1
Total nacional	8 710,4	5 166,5	3 543,8	4 725,4	441,2
Varones	1 267,7	805,2	462,5	711,1	94,1
Mujeres	1 305,2	693,8	611,4	597,1	96,7
Total Lima Metropolitana	2 573,0	1 499,0	1 073,9	1 308,3	190,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos INEI 2016.

De los datos presentados en la tabla N° 2.1, a nivel nacional se observa que el 40.7% de jóvenes pertenecen a la población económicamente inactiva (PEI), quienes no participaron en el mercado laboral. De la distinción por sexo se advierte que afectó en mayor proporción en 57.2% a las mujeres mientras que en 42.8% en los varones. Por otra parte, el 8.5% de la población económicamente activa tenía la condición de desempleado; esta situación afectó ligeramente en mayor proporción a los varones que representó un 52.8% frente a un 47.2% en las mujeres.

La población desempleada juvenil a nivel nacional el año 2016 presentó una tasa de crecimiento de 0.1%; de la distinción por sexo en las mujeres afectó al 0.4%, mientras que en los hombres presentó una tasa de crecimiento negativo de -0.2%. Así también, la tasa de desempleo urbano se registró en 10.6%; de esta cifra haciendo la diferencia por sexo en las mujeres representó el 11.2% superior al de los hombres que se registró en 10.1%. Finalmente, la tasa de desempleo urbano nacional para el grupo de edad de 14 a 24 años se registró en 14.1%, una cifra elevada después del año 2007 que reportó un 14.8%. Se observa que los más afectados son este último rango de edad, según los datos extraídos del INEI del año 2016.

A nivel de Lima Metropolitana se observa que el 41.7% de jóvenes pertenecen a la población económicamente inactiva, de este mismo grupo las mujeres representan el 56.9% frente a un 43.1% en los varones. Asimismo, el 12.7% de la población económicamente activa se encontraba en la condición de desempleado, esta situación afectó ligeramente en mayor proporción a las mujeres que representó el 50.7%

Tabla N° 0.2

Grado de instrucción de la población económicamente activa, inactiva y en edad de trabajar de 14 a 29 años de edad a nivel nacional - 2016 (Miles de personas)

Población en edad de trabajar			Población económicamente activa		Población económicamente inactiva	
Sin nivel, inicial y primaria	9.4%	816,5	10.2%	525,8	8.2%	290,7
Secundaria	57.8%	5 036,3	52.0%	2 687,2	66.3%	2 349,1
Superior	32.7%	2 854,2	37.7%	1 950,5	25.5%	903,7
No especificado	0.1%	3,4	0.1%	3,1	0.0%	0,3
Total nacional	100%	8 710,4	100%	5 166,5	100%	3 543,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INEI 2016.

De los datos presentados en la tabla N° 2.2 se observa que más de la mitad el 52.0% de la población económicamente activa cuenta con nivel de estudios secundarios, seguido de un 37.7% con educación superior. Por otro lado, en mayor proporción el 66.3% de la población económicamente inactiva tiene secundaria, frente a un 25.5% que cuenta con educación superior y en menor proporción con primaria, inicial y sin nivel.

Al analizar los datos es importante resaltar que el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, prioriza a la población juvenil que tiene educación secundaria y se encuentren en condiciones de desempleo o también pertenezcan al grupo de la población económicamente inactiva.

En esta parte, es importante hacer una distinción de las categorías ocupacionales en la población económicamente activa ocupada de 14 a 29 años, de un total de 4 725,4 jóvenes ocupados, el 59.2% (2 798,7) tenían la condición de dependientes, mientras que el 20.4% (962,2) eran independientes; así como un 17.8% (842,4) era Trabajador Familiar No Remunerado y el 2.6% (122,1) se encontraba en otras categorías.

Por otro lado, de la distribución por ramas de actividad los jóvenes ocupados que participaron en el sector de servicios (salud, gas y agua, electricidad, Intermediación financiera, enseñanza, actividades de servicio sociales, entre otros) representó el 31.3% ; así como el 23.8% en la agricultura, pesca y minería; el 18.6% en el comercio; el 10.3% en la manufactura; el 9.8% en el sector transportes y comunicaciones y el 6.0% en la construcción. Sin embargo, en el área urbana más de la mitad el 50.2% de la PEA joven ocupada se encontraba en el sector de servicios; de este grupo el 59.2% eran dependientes lo que incidió en una mayor demanda en el sector empresarial que permita insertar la oferta laboral juvenil; de igual forma para generar emprendimientos laborales para este sector de la población a través de proyectos productivos.

De la distribución según tipo de empleo, el 78.6% de la PEA ocupada de 14 a 29 años de edad contaba con un empleo informal, frente a un 21.4% con empleo formal, según los datos obtenidos del INEI del año 2016. Esta situación muestra las dificultades que enfrenta la población juvenil al no contar con los beneficios de un trabajo formal, por su precariedad en los ingresos, pocas oportunidades para el desarrollo personal, entre otros.

Según el INEI (2016) el ingreso promedio mensual de la población ocupada del área urbana, fue de 1 mil 538.9 soles, mientras tanto en la población juvenil de 14 a 24 años fue de 962.1 soles. De acuerdo a la distribución por grado de instrucción los ingresos variaron en la PEA ocupada urbana así tenemos: sin nivel, inicial y primaria 845.5 soles, secundaria 1 248.7 soles y superior 2 147.3 soles. Se observa cuanto más calificación laboral mayor será en nivel de ingresos.

Causas del desempleo

Las causas principales del desempleo se abordó desde el ámbito de la economía; para el caso del Perú responde a la desaceleración y contracción económica que viene atravesando el país durante las últimas décadas como consecuencia de la crisis mundial y las características de los sectores económicos que afecta al mercado laboral, la demanda interna, crecimiento económico, la inversión privada, relacionados con las decisiones políticas y la presencia de desastres naturales en distintas regiones.

Según Denis Hew (2016), representante del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico APEC, señaló que el año 2015 el Perú tuvo un crecimiento económico de 3.26%. Sin embargo, las cifras bajaron por la contracción de las exportaciones e importaciones; así como, las exportaciones se contrajeron en 8.7% y las importaciones, en 11.5 %. Por su lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2017) señaló que el crecimiento económico del Perú durante el 2016 se cerró en 4.0% y en el 2017 en 2.5% por los casos de corrupción y el fenómeno de El Niño que desaceleró la demanda interna.

Por su parte, el economista Mankiw (2002) sostiene cuatro causas del desempleo: en primer lugar se da cuando los trabajadores toman más tiempo en conseguir el trabajo para el que son más idóneos, lo cual se denomina desempleo friccional. Las otras tres causas se explican a partir del desempleo estructural, donde la cantidad de trabajo que se ofrece es superior a lo que se demanda, es decir, la cantidad de puestos de trabajo es poco para emplear a todo el que quiere trabajar. En este punto se fijan salarios superiores al nivel que equilibra la oferta y demanda, las razones pueden responder a la legislación sobre salario mínimo, así como los salarios de eficiencia y la presencia de sindicatos.

Algunos aspectos sociales que tienen relación con el desempleo juvenil es el nivel educativo alcanzado por los jóvenes, las condiciones de pobreza, la migración, la calificación laboral, la experiencia laboral, la desigualdad, la exclusión social, entre otros.

Desde la óptica de la migración, los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (2017), señala que en los últimos 5 años llegaron a Lima Metropolitana un total de 84 mil 800 jóvenes entre 14 a 29 años que se encontraban ocupados salieron a otros departamentos haciendo un total de 58 mil 900 jóvenes; quedando así Lima Metropolitana con 25 mil 900

ocupados de ese grupo de edad, según el balance migratorio con el resto de departamentos. La presencia de estos jóvenes ejercieron mayor presión en el mercado laboral, acceso a servicios básicos, incremento de la informalidad, mayor desempleo y pobreza.

Impacto del desempleo juvenil en la economía y la sociedad

La desaceleración del crecimiento económico del Perú produce mayor inestabilidad social, mayor presión fiscal, disminuye las inversiones privadas generadoras de empleo; también disminuye la posibilidad de consumo y producción; se reducen los ingresos y no cubren las necesidades básicas de la población; hay mayor informalidad en el empleo, la inversión del gobierno en las políticas y programas sociales para reducir la pobreza no ayudan mucho o hacen poco. Asimismo, se detiene el desarrollo del país, hay pérdida del capital humano, no se aprovecha el bono demográfico de la población juvenil; sin embargo, se incrementa el malestar social como la delincuencia, la depresión, la inseguridad, el pandillaje, los suicidios, el alcoholismo, la drogadicción, la violencia familiar, y otros males sociales.

Los jóvenes son activos importante para el país, porque forman parte del capital humano por su talento y creatividad para movilizar la economía y el desarrollo de la sociedad. Según la Encuesta Nacional de Hogares (2016), los jóvenes de 14 a 29 años era de 8 millones 710 mil 400 personas que representaba el 37.2% respecto al total de la población en edad de trabajar, asimismo su tasa de crecimiento anual promedio fue de 0.5%, esto implica que cada año se habrían incorporado un promedio de 43 mil personas, entre el 2011 al 2016. Sin embargo, para esta población no hay políticas o programas serias conductoras hacia el desarrollo, que permitan aprovechar sus potencialidades orientado a generar impacto en la economía del país, así como lo hicieron los países orientales con su política en educación orientada al trabajo. Esta situación genera pérdidas socioeconómicas para la sociedad.

Por otro lado, hay un grupo considerable de jóvenes que se ven involucrados en delitos que atentan las leyes; al respecto el Sistema de Naciones Unidas en Perú (2018), presenta los resultados del Censo Nacional Penitenciario 2016, donde muestra que aproximadamente un 34% de la población penitenciaria en el Perú tiene entre 18 y 29 años de edad; de este grupo el 95.4% son varones frente a 4.6% de mujeres. Otro dato importante es que el 57% de los infractores tienen secundaria incompleta. Así también, el 25.6% no estudió por haber ingresado al centro juvenil y el 18.2% dejó de estudiar por necesidad económica.

Por lo expuesto, existe un enorme reto de las políticas públicas para el sector juvenil para reinsertar en el estudio y trabajo. Según el Comité Distrital de Seguridad Ciudadana de Ate (2014) los problemas más frecuentes en el distrito son: la delincuencia, drogadicción, violencia familiar, violación, prostitución, alcoholismo, pandillaje, mendicidad, ambulantes informales, barras bravas, entre otros.

Otro dato importante, según estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (2016), es que la depresión fue considerada como una enfermedad que afectó a más de 300 millones de personas a nivel mundial, lo cual afecta las actividades en el ámbito escolar, familiar y laboral; situación que desencadena en el suicidio. Aproximadamente cada año

se suicidan 800 mil personas, asimismo sería la segunda causa de muerte para los jóvenes de 15 a 29 años de edad y la cuarta en el Perú.

Problemática del empleo juvenil

Respecto al empleo juvenil no se presenta un panorama alentador para acceder al mercado laboral a nivel nacional y en particular dentro del distrito de Ate; se requiere de una educación orientada al trabajo que permita obtener ingresos y el acceso a servicios básicos, estos factores a su vez se relaciona con los problemas sociales estructurales como la pobreza, la exclusión, la desigualdad social; la coyuntura de la economía del país; las políticas de gobierno impartidas; la toma de decisiones; la presión de las políticas y economía internacional; entre otros; lo cual afectan las condiciones de vida de la población juvenil.

Por su lado, Sánchez (2014) señala que las características son similares en los jóvenes de México y Perú; donde los empleos son de mala calidad, precarios, temporales, sin protección social, con largas fases de educación, el mercado de trabajo que exige experiencia; asimismo, existe ruptura en el tejido social y las prácticas sociales; donde los mecanismos de convivencia social al deteriorarse conduce a los jóvenes a ser inseguros y actuar con incertidumbre.

Para enfrentar la situación laboral de los jóvenes en condiciones de desempleados y subempleados el Estado creó el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, mediante el Decreto Supremo N°013-2011-TRABAJO, con la finalidad de brindar capacitación técnica básica, para insertarlos en el mercado laboral que permita mejorar la empleabilidad y la calidad de vida de los jóvenes de 15 a 29 años en condiciones de pobreza y vulnerabilidad. Asimismo, la capacitación se considera una importante herramienta para acceder al mercado laboral formal.

Los cursos del programa son brindados por las entidades de capacitación como la Universidad Nacional de Trujillo, Universidad Nacional de Piura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad del Callao, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, entre otros. La convocatoria de las instituciones de nivel superior, se realiza con la finalidad de entregar un servicio de mayor calidad, orientada a una efectiva inserción laboral.

Finalmente, los cursos ofertados como cajeras, teleoperadoras, almacén, seguridad, atención al cliente, entre otros; no son productivos que permita generar emprendimientos, sino conlleva a una dependencia por las características del puesto de trabajo y bajas remuneraciones; por lo tanto, hay mayor competencia entre jóvenes con mayor niveles de estudios, la edad es otro inconveniente; así también, el grupo etáreo de 15 a 17 años no son atendidos.

Índice de Desarrollo Humano

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) considera tres variables: vida larga y saludable, conocimientos y nivel de vida digna. Por lo tanto, influyen en la esperanza de vida que se ubica en 74,98 años y presenta una tasa de mortalidad de 5.65%.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016), el distrito de Ate presentó una variación del IDH para los siguientes años: 2007 (- 0.49); 2010 (- 0.57); 2011 (- 0.60); 2012 (- 0.60). Los datos muestran cifras negativas para cada año, lo cual afecta en la calidad de vida de la población del distrito.

El distrito de Ate se ubicó en el ranking 65 del IDH respecto al total nacional; así también en el puesto 228 del ranking esperanza de vida al nacer; en el puesto 230 del ranking de población con educación secundaria completa; en el puesto 92 del ranking de años de educación de la población de 25 años y más; y en el puesto 81 del ranking ingreso familiar per cápita. Estos datos permiten medir el índice de desarrollo distrital, en comparación al resto de distritos a nivel nacional.

A continuación, se presenta el índice de desarrollo distrital, en relación a Lima Metropolitana y a nivel nacional.

Tabla N° 0.3

Índice de desarrollo distrital 2012

Lugar	Población	Índice de Desarrollo Humano	Esperanza de vida al nacer	Población con Educ. secundaria completa	Años de educación (Poblac. 25 y más)	Ingreso familiar per cápita
	habitantes	IDH	años	%	años	Soles/ mes
Ate	573,948	0.6034	78.73	74.99	10.59	922.6
Lima Metropolitana	9,450,585	0.6420	79.41	82.44	10.87	1026.0
Perú	30,135,875	0.5058	74.31	67.87	9.00	696.9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos presentados por INEI del Censo de Población y Vivienda 2007, ENAHO y ENAPRES.

Los datos de la tabla N° 2.3 muestra que el Índice de Desarrollo Humano en el distrito de Ate se registró en 0.6034 una cifra promedio entre Lima Metropolitana y a nivel nacional; el mismo comportamiento se observa para el promedio de esperanza de vida al nacer que se registró en 78.73 años; así también un 74.99% de la población tenía educación secundaria completa; finalmente, el ingreso familiar per cápita se registró en 922.6 soles al mes; en todos los rubros Lima Metropolitana presenta cifras positivas frente a los datos a nivel nacional.

De la misma forma, el IDH en el Perú para el año 2015 se situó en 0.740, mientras que para el año 2016 en 0.748; por último para el año 2017 se registró en 0.75 puntos; los cuales muestran una mejora respecto a cada año.

Producto Bruto Interno

El Producto Bruto Interno (PBI), se obtiene de la suma del consumo realizado por las familias, consumo del gobierno, las inversiones y las exportaciones deducidas de las importaciones; lo cual significa que cuando hay menor crecimiento la economía se desacelera. A continuación, se presenta algunos datos del PBI.

Las actividades que aportan al PBI en el distrito de Ate son las siguientes: según el Plan de Desarrollo Local Concertado 2017 - 2021, las actividades económicas están constituidas por medianas y grandes empresas que son menos del 10%, así como Mypes de comercio, servicio y manufacturas que son el 81.%. Las actividades agrícolas representan aproximadamente el 2.31%, así también la producción minera no metálica representa el 3.73%, entre otras actividades. Finalmente, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática al año 2015, se crearon 5370 empresas que representa el 5.3% de las empresas creadas en Lima Metropolitana.

Así también, el año 2016 el departamento de Lima presentó el porcentaje de Valor Agregado Bruto, según actividades económicas a Valores a Precios Constantes, se detalla a continuación: manufactura 18.5 %, comercio 13.2; transporte, almacenamiento, correo y mensajería 7.0%, otros servicios 33.5%; telecomunicaciones y otros servicios de información 6.1%; administración pública y defensa 5.6%; construcción 5.3%; alojamiento y restaurantes 4.7%; entre otros. De la misma forma, el porcentaje de Valor Agregado Bruto, según actividades económicas a Valores a Precios Corrientes presentó los siguientes: manufactura 17.6 %, comercio 12.2%; transporte, almacenamiento, correo y mensajería 8.4%, otros servicios 34.5%; telecomunicaciones y otros servicios de información 3.0%; administración pública y defensa 5.7%; construcción 5.6%; alojamiento y restaurantes 6,4%; entre otros. En esta parte, es importante señalar que la mayor cantidad de jóvenes se encuentran en las actividades de servicios diversos, la manufactura y el comercio.

Finalmente, la Dirección Nacional de Cuentas Nacionales del INEI (2016), reportó un crecimiento de 3.9%% del Producto Bruto Interno, básicamente porque el gobierno invirtió y por el gasto realizado en consumo de servicios y bienes. Este crecimiento se realizó fundamentalmente porque creció el sector hidrocarburos y la minería en 16.%; telecomunicaciones en 8.1%; gas, electricidad y agua en 7.3%; seguros y financiero en 5.4%; defensa y administración pública en 4.6%, entre otros.

Pobreza

El distrito de Ate presenta niveles de pobreza; según el Mapa de Pobreza Provincial y Distrital del INEI (2013), el número total de personas en situación de pobreza fue de 102 mil 908 personas, que representó el 15.6%; asimismo, el número total de personas en situación de pobreza extrema fue de 3 mil 739 personas que representó el 0.6% dentro de estas cifras se encuentra la población juvenil.

De la misma forma, los datos del INEI (2016) muestran que el 18.7% de la población nacional habitaba en hogares con al menos una Necesidad Básica Insatisfecha (NBI) frente

a 19.4% del año 2015; lo cual muestra una disminución en 0.7%. Las carencias de necesidades básicas afectó al 8.2% de la población de Lima Metropolitana; asimismo, afectó en el área rural a 37.0% y en el área urbana a 13.2% de la población.

Por otro lado, haciendo la distinción del tipo de pobres se tiene a los coyunturales o sólo por gasto, como resultado de la exclusión económica, más no de una exclusión política y social; luego los pobres estructurales y crónicos como resultado de la crisis económica que disminuye los ingresos y limita oportunidades de trabajo. Finalmente, se encuentran los pobres coyunturales (12.7%); que afectó a la población urbana en 9.4% y a la rural en 23.8%.

Para concluir con la distribución de la población según pobreza al año 2016 se tiene los siguientes datos: con algún tipo de pobreza 16.6%; pobres coyunturales 8.4%; pobres estructurales 5.6%; pobres crónicos 2.6%; socialmente integrados 83.4%. A nivel de Lima Metropolitana se reportó que la población con por lo menos una Necesidad Básica Insatisfecha representó el 8.4%; en comparación al 18.7% del total nacional.

Bono demográfico

El Sistema de Naciones Unidas en el Perú (2018), señala que el bono demográfico es un desafío que se tiene que enfrentar, ya que el Perú cuenta con una población bastante joven, es decir el 36% de población tiene entre 10 y 29 años de edad, lo cual permitiría un cambio económico y social para el país; cabe señalar también que la población más productiva de 15 y 60 años representa más del 63%.

El distrito de Ate no es ajeno a esta realidad, según el INEI (2015) el grupo de jóvenes de 15 a 29 años de edad estaba constituido por 187 mil 532 personas. Por lo tanto, las políticas deben ser priorizadas para la población juvenil orientada al desarrollo y a una mejor toma de decisiones, garantizando todas las condiciones necesarias para superar la problemática que enfrentan.

Otro aspecto importante es la inserción social y política, una inclusión que impactará en el país e sus indicadores de crecimiento y bienestar, así como en el propio desarrollo integral de la persona, para ello se debe tomar en cuenta aspectos de salud, empleo digno, educación de calidad, mayor oportunidad, mayor participación, evitar la violencia, acceso a los avances tecnológicos, entre otros.

2.2 Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”

El Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", es una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, creado el 20 de agosto de 2011, mediante el Decreto Supremo N°013-2011-TRABAJO, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales de la población juvenil, a través de políticas orientadas para ese sector que involucren a los trabajadores, el gobierno y los empresarios. Asimismo, se orienta a reducir todo tipo de discriminación mediante la inclusión laboral de los jóvenes de todas las áreas geográficas. (Información que se detalla en la Memoria Anual del año 2017).

La misión del programa está orientada a promover “el empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del dialogo social y, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano” (Jóvenes Productivos 2017: 6).

En tanto, la visión se orienta a una “Ciudadanía altamente empleable, protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelven en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social” (Jóvenes Productivos 2017: 6).

Así también, el objetivo del programa es “Desarrollar y fortalecer las competencias laborales y de emprendimiento de los jóvenes de 15 a 29 años de edad en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad del ámbito urbano y rural, facilitando el acceso al mercado de trabajo formal” (Jóvenes Productivos 2017: 6).

Los valores institucionales del programa son: espíritu social y de transparencia; vocación de servicio; integridad, ética y moral; compromiso con la cultura de efectividad; orientación a resultados y mejora continua.

Las líneas de acción constan de los siguientes:

(i) Capacitación técnica para la inserción laboral: Brinda capacitación técnica de nivel básico a los jóvenes de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad a través de entidades de capacitación pública y/o privada, de conformidad con la dinámica del mercado laboral (Jóvenes Productivos 2017: 7). Por otro lado, se tiene: (ii) Capacitación para el autoempleo: “Ofrece la capacitación y asistencia técnica a jóvenes de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad para la generación de autoempleo a través de entidades de capacitación pública y/o privadas” (Jóvenes Productivos 2017: 8).

El ámbito de intervención del programa es a nivel nacional, en las zonas urbanas y rurales, donde prioriza la intervención de acuerdo a las siguientes variables: (i) “Condición de desempleado o subempleado. (ii) Nivel educativo desde primaria incompleta hasta superior incompleta. (iii) Joven de hogar clasificado como pobre. (iv) Joven de hogar clasificado como pobre extremo. (v) Joven de hogar clasificado como no pobre con ingreso menor a S/. 750. (vi) Joven jefe de hogar. (vii) Joven con al menos un hijo. (viii) Joven con discapacidad” (Jóvenes Productivos 2017: 9).

En Lima metropolitano se capacita a los jóvenes pobres y vulnerables, luego se inserta en el mercado laboral en las empresas de la zona y otros trabajan de forma independiente o de autoempleo que es orientado por el programa incluso con algunas subvenciones económicas.

Figura N° 2.2 Proceso de capacitación técnica para la inserción laboral.

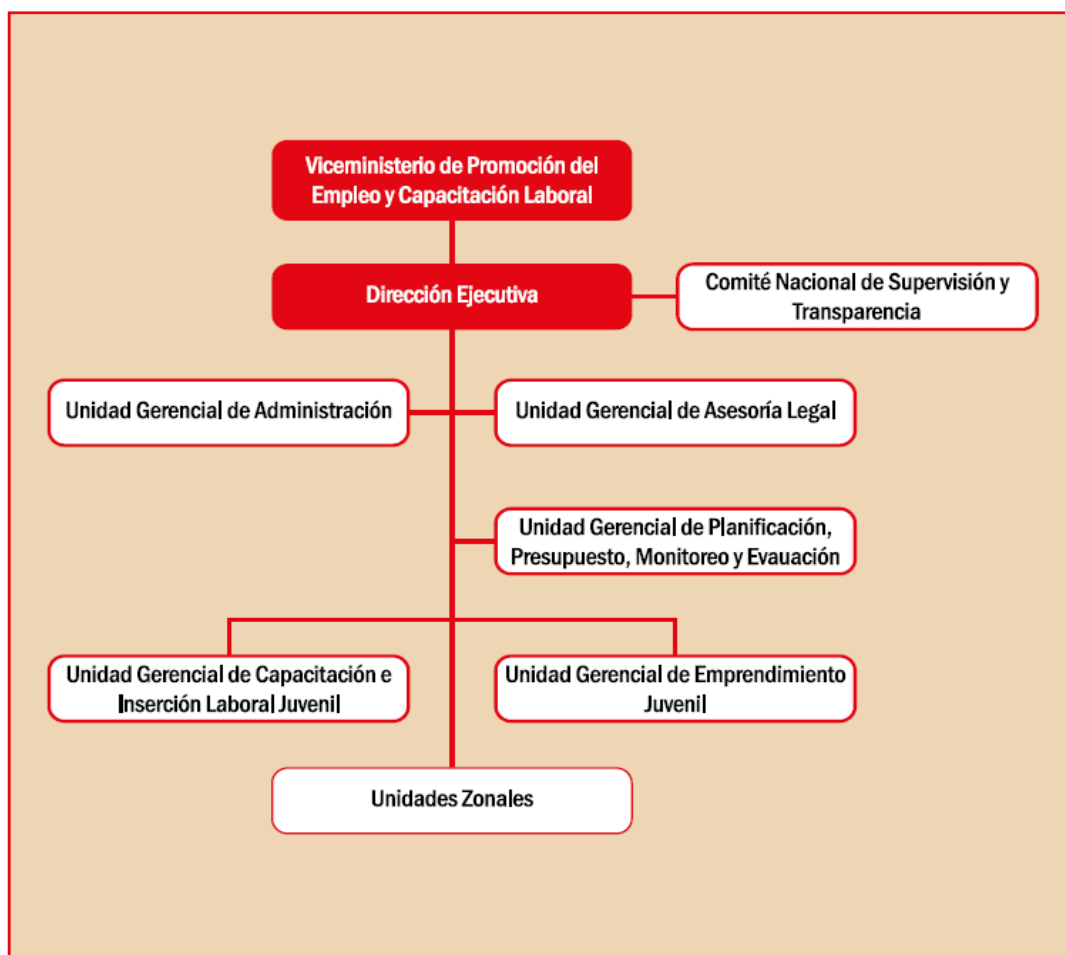


Fuente: Memoria Anual 2017 Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

Las funciones del programa se detallan a continuación:

1. Desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales para la inserción laboral, de la población juvenil en situación de pobreza, extrema pobreza y/o vulnerabilidad socio laboral.
2. Desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de las capacidades para el autoempleo de la población juvenil en situación de pobreza, extrema pobreza y/o vulnerabilidad socio laboral.
3. Diseñar e implementar estrategias de capacitación para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo, respetando la diversidad socio cultural de los jóvenes beneficiarios del Programa.
4. Desarrollar acciones para garantizar la inserción laboral de los beneficiarios del Programa.
5. Realizar coordinaciones interinstitucionales para el establecimiento de alianzas estratégicas con el sector público y privado, a fin de facilitar y/o mejorar el servicio de capacitación para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo.
6. Informar a la población y organismos públicos y privados, en el marco de los Centros de Empleo, acerca de sus servicios y modalidades de intervención que el Programa tiene programado realizar.
7. Coordinar con los Órganos de Línea y Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda, en el marco de la estrategia de los Centros de Empleo, la articulación y complementariedad de sus servicios.
8. Brindar los servicios de capacitación técnica para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo, a través de los Centros de Empleo en sus distintas modalidades: presencial, virtual e itinerante (Jóvenes Productivos 2017: 10).

Figura N° 2.3 Organigrama del programa.



Fuente: Resolución Ministerial N° 179-2012-TR y sus modificatorias.

2.3 Marco Normativo

Declaración Universal de los Derechos Humanos

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 23° se establece que toda persona tiene derecho a acceder a un empleo digno, para su auto sostenimiento y el de su familia, en condiciones de equidad e igualdad, sin discriminación donde el Estado brinde protección contra el desempleo o algunas medidas de protección social. En ese sentido, los jóvenes deben acceder a un empleo formal remunerado, en condiciones óptimas que por derecho les corresponde para satisfacer sus necesidades.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En esta declaración se plasman los principios de los derechos fundamentales que tienen el objeto de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio: así como la desaparición de la discriminación en el empleo y ocupación, se debe eliminar el trabajo

infantil; entre tanto debe asegurar la libertad sindical y de asociación, como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Estos postulados permiten entender la política social del Estado y la razón de ser del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, que está orientado a mejorar la empleabilidad, reducir la pobreza, la exclusión social, la discriminación laboral, así como brindar oportunidades a la población juvenil.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El año 2015 la Asamblea General del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo adoptó la Agenda 2030, conformada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. A continuación, se detalla los objetivos que guardan relación con la problemática de la población juvenil como: garantizar una vida sana y de bienestar, poner fin a la pobreza, a través del trabajo decente, la promoción del empleo pleno y productivo, enmarcado en el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

El Estado Peruano articula estratégicamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las políticas, programas y proyectos de desarrollo social, con el fin de mejorar las condiciones de vida de la población y de los grupos vulnerables.

Constitución Política del Perú

En el Perú el derecho al trabajo se encuentra establecido en la Constitución Política del Perú, en el artículo 2° numeral 15 dice: “*Toda persona tiene derecho a trabajar libremente*”. Por lo tanto, el trabajo es una condición fundamental para la existencia de todo ser humano, asegura el empleo pleno y trabajo decente.

Plan Bicentenario al 2021

A nivel nacional se tiene al Plan Bicentenario al 2021, donde se establece las condiciones indispensables para la reducción del subempleo y el desempleo. Asimismo, permite orientar hacia dónde se quiere ir, lo que se espera lograr hasta el año 2021. Precisamente, en el Eje Estratégico 4 se refiere a la economía, la competitividad y el empleo; en ese punto se orienta a la reducción del desempleo y subempleo, en esta línea de acción se establece los objetivos de intervención del programa social en estudio.

Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales

Esta ley tiene como objetivo contribuir en una eficaz articulación dentro del mercado laboral entre la oferta formativa y la demanda laboral; asimismo permite promover una capacitación y formación laboral articulado a los procesos productivos y de servicios para mejorar la productividad laboral y empleabilidad. Por otro lado, permite desarrollar capacidades de trabajo para hacer frente a distintas condiciones laborales. En el contenido se contempla los tipos de modalidades formativas, los derechos y beneficios y los centros de formación profesional.

Dentro de esta ley se encuentra la línea de acción del programa en estudio, que es la capacitación laboral juvenil.

Plan Estratégico Nacional de la Juventud

El Plan Estratégico Nacional de la Juventud, es ejecutado por la Secretaría Nacional de la Juventud, es la encargada de atender a la población juvenil mediante la aplicación de políticas públicas para el desarrollo integral y el bienestar. El órgano que asesora en temas de juventud es el Ministerio de Educación. Las líneas de acción son: Promoción, organización y gestión; investigación y desarrollo; y asistencia integral y monitoreo.

Una herramienta importante de la política pública es el Plan Estratégico Nacional de la Juventud (PENJ) 2016-2021, allí se expresa los 8 ejes: institucionalidad, participación, educación inclusiva y de calidad, salud integral, trabajo decente, cultura de paz, desarrollo sostenible y cultura, identidad. Este PENJ centra su atención de la problemática de la población juvenil, la cogestión de los actores sociales en los programas y proyectos sociales para la transformación de las realidades.

2.4 Síntesis de investigaciones relacionadas

Al respecto se ha considerado las investigaciones que abordan el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, “Jóvenes a la Obra” y “Projovent” porque son programas que le precedieron al programa investigado. Así como, otras investigaciones que abordan la problemática juvenil.

Tristán y Vásquez (2018), en la tesis “Deserción laboral de beneficiarios del Programa Jóvenes a la Obra: caso de la Empresa Textiles Camones, distrito de Puente Piedra - Lima, 2015”, realizan un análisis de la deserción laboral de los jóvenes que fueron insertados como maquinistas, especialmente mujeres de 18 a 29 años de edad. Los resultados de la investigación señalan que existen dificultades ya que no hay coherencia entre el perfil que exige la empresa y el perfil formativo; así también la implementación del programa es lento y deficiente. Los jóvenes trabajadores tienen expectativas que son estimuladas por una mayor remuneración y el reconocimiento de la empresa como un espacio de aprendizaje permanente. Concluyen indicando la deficiente focalización y formación, por lo que optan por renunciar a pesar de contar con empleo. Las causas responde a los siguientes: Durante la inducción la información no haya sido clara, déficit en las perspectivas salariales, dificultades en los estudios nocturnos, las condiciones de formación laboral no fueron atractivas ni competitivas.

Los aportes de Tristán y Vásquez se relacionan con la investigación, porque la deserción laboral es un tema en común debido a deficiencias advertidas durante las distintas etapas del programa.

Asimismo, según **Reto** (2016) en la tesis “El Proceso de Capacitación Técnico Laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra”, analiza la aplicación de la gestión por procesos en la etapa de capacitación técnica, como resultado concluye que no se aplica en el programa, de acuerdo con el manual de operaciones no es eficiente para la inserción laboral, es decir, no se ha aplicado la gestión por procesos, aunque existe el diseño del modelo operacional del PP 0116, que permitió al programa plantear los procesos de los productos tanto de bienes o servicios. La capacitación técnica no cuenta con un

mapa de procesos, asimismo las tareas o acciones no tienen procedimientos para operacionalizar. Por otro lado, los procesos implementados no han tenido seguimiento, situación que se evidencia con la rotación del personal, no se contó con una mejora de procesos.

Uno de los objetivos de la investigación es conocer las características del modelo de gestión que comprende el planeamiento, dirección estratégica y control estratégico del programa en sus fases de focalización, capacitación e inserción laboral; en ese sentido, el aporte de Reto se encuentra dentro de esta línea de acción; porque es importante conocer los procesos en cada etapa del programa.

Por su parte, **Curi** (2016) en la tesis “El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos aborda el tema del trabajo decente y los jóvenes”, sostiene que los jóvenes deben acceder a un trabajo decente a la vez forman una fuerza laboral; sin embargo, las condiciones laborales para los jóvenes en comparación al resto de la población resultan contrarios para insertarse al mercado laboral por la pocas oportunidades y beneficios. Los jóvenes son considerados como mano de obra barata, con baja calificación, inexperiencia lo cual conduce a una baja valoración en el mercado laboral, que conduce a trabajos de baja calificación, con derechos recortados por desconocimiento, y en una situación de informalidad.

El Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos se creó para mejorar la empleabilidad y reducir el desempleo juvenil, a través de la capacitación técnica y el acceso a un empleo formal sostenido denominado inserción laboral. En ese sentido, el aporte de Curi guarda relación con la naturaleza del programa, implica el acceso a un trabajo decente para los jóvenes, así también presentan las características laborales similares.

Según **Gutiérrez y Assusa** (2014), en “La articulación de lógicas laborales y lógicas domésticas en una política de empleo para jóvenes en Argentina. Individuo, autonomía y vínculos personales en el mundo del trabajo”, consideran la importancia de contar con una red de relaciones que permita acceder a un empleo, la política del empleo comprende a jóvenes vulnerables quienes presentan una problemática entre el programa y las mediaciones institucionales. Es importante comprender la relación y vínculo del joven dentro de la sociedad que se construye y articula con redes de reciprocidad, espacios colectivos, prácticas compartidas, dentro del hogar y la familia, redes sociales en forma de capital, el ambiente laboral se encuentran interrelacionados e interconectados. Los jóvenes son el resultado de la historia, las políticas aplicadas, su cultura, el trabajo y los sistemas de dominación.

El acceso al mercado laboral no solo depende de formación o capacitación, sino de los contactos, redes que permitan acceder a un empleo. En ese sentido, este estudio es coherente con el objetivo de investigación cuando afirma que existe una problemática entre el programa y las intermediaciones laborales institucionales, lo mismo ocurre en el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, una limitante de la inserción laboral es que no todos los usuarios son insertados sino que depende de factores externos e internos.

Por su lado, **Sánchez** (2014) en el estudio sobre “Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales”, presenta las características de los jóvenes peruanos que es similar con los mexicanos, la población económicamente activa (PEA) en México representa al 57.8% de la población total, mientras que los jóvenes de 14 a 29 años representan el 50.4% por otro lado, existe un 5.36% de tasa de desempleo nacional y un 8.6% para los jóvenes; casi el doble en comparación con la tasa nacional. En el Perú, según el INEI (2016) la tasa de desempleo juvenil fue de 15.7%, y según la OIT (2017) fue superior a 18%. Los empleos de mala calidad, precarios, temporales, sin protección social, largas fases de educación, el mercado de trabajo exige experiencia, existe ruptura en la práctica y el tejido social, el deterioro de estos mecanismos de convivencia social hace que los jóvenes actúen con inseguridad e incertidumbre. Las políticas de empleo debe comprender a los jóvenes, empleadores, Estado, sindicatos, deben asumir su corresponsabilidad. No existe una política clara, ni legislación laboral de promoción del empleo de los jóvenes que permita la inserción laboral de los jóvenes. Se debe abordar los desajustes entre el mercado de trabajo, impulsar el nexo escuela-trabajo, perfeccionar los sistemas de aprendizaje del oficio, mejorar los programas de inserción al empleo para jóvenes.

El estudio de Sánchez se relaciona con la justificación y objetivo de investigación, porque permite entender la situación laboral que atraviesan los jóvenes en México, asimismo, las características son similares para el caso peruano de las cifras, las condiciones laborales, inserción laboral, las leyes, niveles de desempleo, mercado laboral y políticas sociales.

Julcahuanga (2013) en la tesis “Evaluación de las estrategias de capacitación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura” realiza un análisis del programa a partir del nivel de incidencia del proceso de selección de las entidades de capacitación y de capacitación, asimismo evalúa el currículo de formación. Como resultados señala que hay deficiencias con la capacidad de gestión de las ECAP para la inserción laboral; la disponibilidad de equipamiento dificulta una eficiente y eficaz capacitación. Concluye que los currículos son coherentes entre oferta y demanda. Asimismo, las estrategias de capacitación, no se cumplen en un 100% con la vinculación ECAP y empresa. Por otro lado, las estrategias de capacitación, la selección de ECAP y el currículo del Programa Projovent, influyen positivamente en el nivel de inserción laboral de los jóvenes; el curso de operarios tiene mayor acogida por los empresarios que los de servicios.

Los aportes de Julcahuanga se relacionan con los objetivos de la investigación, porque aborda el mismo programa, aunque en distintos periodos y lugares; sin embargo, lo común en ambas investigaciones es abordar el tema de las estrategias, la inserción laboral, capacitación técnica, la calidad de los cursos y la gestión de las entidades de capacitación. Los resultados obtenidos por el autor guardaran relación con los hallazgos de la presente investigación, ya que, esta última aborda en forma integral el análisis del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos en Lima Callao.

Por su lado, **Zorrilla** (2013) en la tesis “Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los Micro Emprendimientos Juveniles en el distrito de San Juan de Lurigancho. Caso: Proyecto Jóvenes Pilas del Programa de Empleo Juvenil de INPET (2007-2009)”, sostiene

que la pobreza y la pérdida de capacidades se profundiza con las dificultades para acceder al mercado laboral, por cual los jóvenes se caracterizan por tener empleos ocasionales con deficientes ingresos, y se encuentran en el sector informal generándose autoempleos o emprendimientos, sin embargo muy pocos fueron exitosos y se mantuvieron sostenibles esto responde al perfil y características de los jóvenes, que en su mayoría son de nivel socioeconómico bajo; asimismo a mayor edad presentan mayor potencial emprendedor por su nivel educativo, tienen carga familiar, aprovechan las oportunidades, se comprometen con la capacitación, la mayoría se dedica a los servicios, perciben un ingreso mensual promedio, son más decididos y operan generalmente en condiciones informales. Sin embargo, los jóvenes menores hay quienes aprovechan las oportunidades, son decididos, aunque con menor nivel educativo y poca experiencia.

El aporte de Zorrilla para la presente investigación radica en el mismo objetivo de ambos programas que es el acceso al mercado laboral, el abordaje de la situación de pobreza de los jóvenes, desarrollo de capacidades, condiciones laborales, y la generación de emprendimientos a partir de sus capacitaciones recibidas y presencia de jóvenes usuarios jefes de hogar con carga familiar. Estas características son similares con la población objetivo del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos

2.5 Marco teórico

2.5.1 Derechos humanos

Todos los seres humanos tienen derechos inalienables sin ningún tipo de distinción o discriminación sea por sexo, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, lengua u otra situación. Las Naciones Unidas y otros organismos internacionales a partir de los años 80, promovieron prácticas de "buena programación"; sin embargo, antes de cambiar esas prácticas establecidas, se incorpora valor con un enfoque basado en los derechos humanos.

En ese sentido, el enfoque de derechos permite entender la aplicación de los derechos humanos en las políticas, programas y proyectos sociales, no sólo como discurso sino se traduzca en una acción que genere cambios positivos e impactos en los actores sociales y sus condiciones de vida.

Así también, UNFPA y otros (2012) presentan este enfoque como una herramienta que permite identificar y analizar las desigualdades de las deficiencias en el desarrollo en las naciones como es la discriminación, las injustas relaciones de poder, los planes, los programas sociales, las políticas, que ayudan a fomentar el ejercicio de los derechos y el mejoramiento de capacidades de las personas.

A continuación, se detalla los postulados del enfoque de derechos de las Naciones Unidas:

i) **Nivel normativo:** un enfoque basado en los derechos humanos agrega legitimidad al proceso de desarrollo, ya que está basado en valores universales que se reflejan en normas y reglas jurídicamente vinculantes para los Estados. Todos los programas de las Naciones Unidas deben contribuir a los objetivos en materia de derechos humanos.

ii) **Valor instrumental:** un enfoque basado en los derechos humanos contribuye a conseguir resultados de desarrollo más sostenibles haciendo frente a los problemas de desarrollo de manera más exhaustiva; ello significa determinar y tratar de poner fin a las pautas persistentes de desigualdad, discriminación,

exclusión y demás causas estructurales que en última instancia impiden la realización de los derechos humanos. La aplicación de los principios de derechos humanos garantiza un proceso de calidad más participativo, responsable e integrador de los grupos marginados o discriminados. Las normas de derechos humanos aclaran también el objetivo del fortalecimiento de la capacidad determinando qué capacidades específicas de los titulares de derechos y de los titulares de deberes deben crearse para fomentar la realización de los derechos humanos.

iii) Valor institucional: las Naciones Unidas tienen una ventaja comparativa en su mandato básico sobre la paz, la seguridad, los derechos humanos y el desarrollo, así como en su imparcialidad para abordar cuestiones delicadas. El carácter complementario de los diversos mandatos de los organismos de las Naciones Unidas permite un análisis más exhaustivo de los problemas y una respuesta más completa a los mismos. Las observaciones y recomendaciones de los mecanismos internacionales de derechos humanos son herramientas valiosas para analizar y solucionar los problemas nacionales de desarrollo desde el punto de vista de los derechos humanos (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 2006: 2-3).

Adicionalmente, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006) precisa que el enfoque está basado en las normas internacionales de derechos humanos a nivel normativo y está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos a nivel operacional. Asimismo, debe contribuir a la sostenibilidad del desarrollo, potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados o vulnerables a través de las políticas, los planes, y los procesos de desarrollo.

Por su parte, Solís (2003) presenta un aspecto clave para entender el enfoque de derechos donde el Estado y las instituciones deben garantizar el desarrollo humano, como una obligación jurídica y social para satisfacer las necesidades materiales y subjetivas de todas las personas, estas a su vez se empoderen de sus derechos y participen activamente en el desarrollo social, se transformen las instituciones y la vida social a través de reformas en las políticas sociales, mecanismos jurídicos y políticos. Asimismo, todas las acciones deben orientarse a articular la nueva ética de desarrollo humano con políticas públicas en todos sus niveles sean públicos o privados; donde las relaciones sociales se sustenten en el reconocimiento, el respeto mutuo y la transparencia.

En conclusión, la expansión de los derechos como las normas y leyes no soluciona los problemas estructurales de la desigualdad de la sociedad; muchos derechos concluyeron sin mayores impactos y otros tienen una vigencia parcial; sin embargo, aún hay grupos de la población que no pueden ejercerlos. Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo se orienta a promover oportunidades de empleo decente y productivo para hombres y mujeres respetando sus derechos de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que tienen amparo en la Declaración de Derechos Universales. Así también, estos derechos humanos son incluidos en las políticas de Estado, y la intervención de las organizaciones internacionales.

2.5.2 Desarrollo de capacidades

El enfoque de desarrollo de capacidades es una teoría económica que nació a partir del año 1980 como una nueva propuesta a la economía del bienestar; este enfoque tiene como objetivo central la capacidad de ser y hacer de los individuos; uno de los máximos representantes es el economista Amartya Sen. Así también, el enfoque de capacidades es el fundamento teórico del desarrollo humano, que se centra en “la capacidad de los

individuos para lograr el tipo de vida que las personas tienen razones para valorar y no en lo que se tiene u obtiene” (Citado en Giménez y Valente 2016: 8-9).

Para Sen (2000) la expansión de la libertad es un fin fundamental del desarrollo así como su medio principal. En ese sentido, los individuos que presentan deficientes opciones y oportunidades en su representación a través del desarrollo permite abolir las carencias de libertad. Es decir, las evaluaciones del bienestar de las personas no se encuentran en el PBI, los bienes de consumo sino en el mismo individuo, en las capacidades individuales y colectivos, las funcionalidades, la libertad relacionada con las oportunidades y agencia lo que conlleva al desarrollo humano.

Además, Giménez y Valente (2016) señala que Sen no solo brindó un aporte teórico al desarrollo de capacidades, sino principalmente práctica, que permitió orientar en forma eficiente a los gobiernos con respecto a las bases pertinentes para el diseño de las políticas públicas, que a la vez atiende las exigencias de equidad y de justicia social, no sólo preocuparse de incrementar la producción económica y la distribución de los ingresos.

Por su lado, Alkire (2010) sostiene que el enfoque de las capacidades de Sen es un marco conceptual moral que presenta estructuras sociales a ser analizados según el nivel de libertad que los individuos poseen para promover o alcanzar funcionamientos que ellos valoran. Asimismo, este enfoque tiene dos usos, “uno evaluativo que permite la comparación y evaluación de diferentes estados o situaciones; y otro propositivo que permite un grupo de sugerencias de políticas para expandir capacidades junto con los procesos para llevarlas a cabo, y consideraciones contextuales” (Alkire 2010: 34).

El aporte de Sen es importante para el desarrollo de capacidades de los jóvenes pobres y vulnerables en el ejercicio de la libertad y acceso a derechos que permiten explotar las habilidades, capacidades, conocimientos para mejorar su calidad de vida y un adecuado desarrollo humano.

En el citado de Colmenarejo (2016), también se encuentra a la filósofa Martha Nussbaum, que se ocupó del enfoque de capacidades a la vez reconoció la teoría de la justicia de Rawls por su aporte al utilitarismo económico dominante. Este último, el aspecto económico es lo más importante, más no considera como un fin a las personas, sino un simple instrumento para promover un bien social general. Sin embargo, la libertad implica poner en funcionamiento todas las capacidades, es decir, de lo que son capaces de hacer y ser. En consecuencia viene a ser la idea central del enfoque de las capacidades, a la vez se relaciona con el desarrollo humano y con la idea aristotélica de florecimiento humano.

De los aportes de Nussbaum y Sen, ambos van más allá de términos económicos coinciden en la importancia del desarrollo humano; con sus planteamientos pretenden debilitar el camino del Producto Interior Bruto como indicador exclusivo de desarrollo de un país. Ambos comparten la noción de que “la capacidad es útil para realizar comparaciones sobre la calidad de vida de las personas, estableciendo como cuestiones prioritarias que afectan aquello que la gente es capaz de ser o hacer (funcionamientos) y las oportunidades reales para poner en marcha dichos funcionamientos (capacidades)” (Citado en Colmenarejo 2016: 126).

Para Nussbaum las capacidades combinadas comprende las capacidades básicas y las capacidades interiores que permitirán el desarrollo óptimo de las jóvenes y las políticas públicas deben promover las capacidades combinadas para brindar acceso a una educación, salud, trabajo y otros servicios. Finalmente, presenta una propuesta política normativa en base a diez capacidades humanas mínimas que sirven como requisitos básicos para una vida digna, relacionado con diferentes respuestas en asuntos de justicia y distribución, como son: Vida; salud física, integridad física; sentidos, imaginación y pensamiento; emociones; razón práctica; afiliación; otras especies; juego; y control sobre el propio entorno.

El aporte de Nussbaum es importante porque presenta las condiciones necesarias mínimas para el desarrollo de capacidades y mejorar las condiciones de vida de la población juvenil que viven en condiciones de pobreza, donde las políticas de Estado deben orientarse en la persona y no solo en indicadores económicos como el PBI que no generan impacto o mejoras en la calidad de vida.

2.5.3 Capital humano

El capital humano enmarcado en las teorías de crecimiento económico hace referencia a la productividad de los individuos en base a su formación y experiencia laboral dentro del proceso productivo; así también permite una mejor calidad, cantidad y en la generación de valor.

Los exponentes más representativos de la teoría del capital humano son: el economista Theodore W. Schultz (1961); Gary S. Becker (1964) y Jacob Mincer (1974); a continuación, se presenta sus principales aportes:

Cardona y otros (2007) presentan la Teoría del Capital Humano desarrollada por Schultz, este autor consideró a la educación como una inversión en la gente, donde los ingresos determinarían el acceso a la educación y a la salud. Las consecuencias de la educación como una inversión en el hombre es considerada como una forma de capital humano.

Asimismo, Schultz hace énfasis en la economía de la pobreza, propone invertir en una población de calidad que permita el bienestar humano, lo cual determinará en definitiva las perspectivas de la humanidad en el futuro. Además, sostiene que la población mayoritaria en el mundo es pobre; caracterizado por malos pagos de trabajo; con gastos en alimentos de más de la mitad de sus ingresos mínimos; estos a su vez viven en aquellos países con bajos niveles de ingresos. También considera que los elementos claves para el bienestar es mejorar la calidad de la población y los adelantos en el conocimiento, es decir, la evolución inteligente que determinará el futuro de la humanidad que constituirán las diversas formas de capital humano. Sin embargo, será un recurso escaso contar con una población de calidad por sus altos costos y valor económico.

De los aportes de Shultz para la investigación es interesante en cuanto considera la educación como una inversión, así el conocimiento implica calidad de la población en base a un valor económico y un costo, todo ello denominado capital humano. El programa investigado, aborda este aspecto de capacitación o formación laboral que permita mejorar

la calidad de vida de la población juvenil, donde el Estado invierte en capital humano para este sector, aunque hay aspectos que mejorar respecto a la calidad del servicio que se brinda.

Por otro lado, Cardona y otros (2007) presentan los aportes teóricos del economista Gary Becker a partir de la investigación en capital humano; sostiene que los individuos acumulan conocimientos generales y específicos que forman parte de sus capacidades productivas; esta situación implica invertir en educación que a la vez significa un costo de oportunidad, ser parte de la población económicamente inactiva y no obtener ingresos en ese momento; sin embargo, en adelante obtendrá mayores salarios. Asimismo, otros aspectos de la productividad de los trabajadores está relacionado a la inversión en formación, aptitudes su motivación y a su fuerza de voluntad.

Los aportes de Becker al capital humano, se detalla a continuación: i) La educación como principal productor de capital humano, porque genera conocimientos. ii) A mayor inversión en educación del capital humano, mayor retorno de inversión y del ingreso per cápita de la sociedad, por la relación directa que existe entre el crecimiento económico y el stock de capital humano. iii) La escolarización, la formación, la movilidad, etc., representan formas de inversión en capital humano; donde la inversión de los jóvenes tendrán retorno en adelante y por años. iv) La educación general y específica; la primera es útil a todas las empresas, la segunda beneficia para el que gastó sea trabajador o empresa. v) La mayor parte de las inversiones en capital humano elevan las retribuciones a edades avanzadas. vi) el capital humano es importante en el estudio del desarrollo, de la distribución de la renta, de la rotación del trabajo, entre otros.

Otro aporte de Becker es la incertidumbre y el riesgo que implica la inversión en capital humano, porque hay dudas en las personas sobre sus aptitudes, especialmente los jóvenes; así también no se sabe con certeza lo que una persona de edad puede recibir sobre el rendimiento y las aptitudes dadas porque puede suceder hechos no previstos; finalmente, para recibir el rendimiento de una inversión en capital humano conlleva un largo período de tiempo.

De los aportes de Becker en la investigación, es importante porque el Estado incurre en gasto o invierte para desarrollar las capacidades productivas de los jóvenes, a su vez permite cierta especialización en diversos cursos que brinda la oportunidad de inserción en el mercado laboral, implica mayores salarios, así también es importante la motivación y su compromiso para mejorar sus condiciones de vida. Los jóvenes son la fuerza motriz de la economías de las naciones; en el Perú se cuenta con un bono demográfico que debe ser aprovechado con la implementación de políticas sociales orientadoras para ese grupo poblacional.

De la misma forma, Cardona y otros (2007) presentan a otro exponente del capital humano como es Jacob Mincer; su aporte se enmarca en el valor de la experiencia que permite entender que el aumento de los ingresos es el resultado de la capacitación o aprendizajes en el trabajo. Otro aspecto es la medición del entrenamiento donde lo formal es más difícil que la experiencia laboral que se recibe, porque va creciendo a la par del mercado laboral, mientras que lo formal es lenta. Asimismo, Mincer analizó por primera vez la relación entre

la distribución de las retribuciones y el capital humano; realizó el análisis empírico de la relación entre capital humano y distribución personal de ingresos.

Otros aportes de Mincer se detallan a continuación: i) Realiza un modelo basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado laboral, afirma que los salarios aumentan como consecuencia de la capacitación en el trabajo para hacer frente a la desigualdad en los ingresos. ii) Los salarios aumentan a medida que se requiere mayor calificación, así como una empresa que tiene procesos requiere mayor personal calificado, también crecerá el grado de especialización y entrenamiento de la misma. iii) Propone como una metodología a la regresión lineal para calcular la contribución de la escolaridad y la experiencia en los ingresos de los trabajadores. iv) Diferencia entre el aumento de ingresos relacionado con la edad y el aumento relacionado con la experiencia laboral.

De los aportes de Mincer, es importante resaltar que la capacitación laboral o mayor especialización de los jóvenes permitirá un mayor incremento en sus ingresos. Asimismo, permite diferenciar el aumento de ingresos relacionado con la edad y la experiencia laboral. Es importante que los jóvenes se inserten al mercado laboral que les permita obtener mayor experiencia laboral, sean más competitivos, cuenten con mayores oportunidades para mejorar sus condiciones de vida.

Finalmente, se presenta los aportes del economista Amartya Sen (1997), señala que el concepto tradicional de capital humano generalmente se centra en la función que cumple la ampliación de las capacidades del ser humano, es decir, generar ingresos que se añaden a los beneficios y ventajas directas o primarias. Sin embargo, el capital humano junto al desarrollo de la capacidad productiva y la destreza de la población en general contribuyó a suavizar y humanizar la concepción del desarrollo; así también, es importante comprender que los seres humanos son muy importantes en el proceso de desarrollo; como ejemplo están las experiencias más productivas del sudeste asiático.

Capital humano puede definirse –en principio– en un sentido muy amplio e incluir ambos tipos de valoración, pero normalmente se define –por convención– por su valor indirecto: las cualidades humanas que pueden emplearse como “capital” en la *producción* (de la misma forma que el capital físico). En este sentido, la visión más limitada del enfoque del capital humano encaja en la perspectiva más global de las capacidades humanas, que pueden abarcar tanto las consecuencias directas de las capacidades humanas como las indirectas.

La utilización del concepto de capital humano, que se refiere solo a una parte de la cuestión (una parte importante, relacionada con la ampliación de los “recursos productivos”), es desde luego, un peso enriquecedor. Pero es preciso complementarlo, ya que los seres humanos no son menos medios de producción sino también el fin del ejercicio (Sen 2000: 351-353).

El enfoque de Sen ayuda a entender la relación que presenta el enfoque de capacidades con el enfoque de capital humano que es decisivo para entender el desarrollo de los jóvenes que deben ser aplicados en las políticas públicas y no solo entender como recursos productivos.

2.5.4 Desarrollo humano

El desarrollo humano, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se inicia a partir del año 1990 con el primer Informe sobre Desarrollo Humano, donde se introduce un nuevo enfoque para promover el bienestar humano. El enfoque del desarrollo humano se centra en las personas y sus oportunidades, trata de difundir la riqueza de la vida humana frente a la riqueza de la economía.

El enfoque de desarrollo humano fue desarrollado por el economista Mahbub Ul Haq, sobre la base del enfoque de las capacidades humanas de Amartya Sen que comprende en lo que las personas son capaces de "ser" y "hacer" cosas deseables en la vida. A continuación, se presenta las características del Desarrollo Humano (DH):

Personas: el desarrollo humano se enfoca en mejorar las vidas de las personas en lugar de asumir que el crecimiento económico conducirá, automáticamente, a un mayor bienestar para todos. El crecimiento de los ingresos se considera un medio para el desarrollo, más que un fin en sí mismo.

Oportunidades: el desarrollo humano se trata de dar a las personas más libertad para vivir vidas que valoran. En efecto, esto significa desarrollar las habilidades de las personas y darles la oportunidad de usarlas (...) Tres bases para el desarrollo humano son vivir una vida larga, saludable y creativa, estar bien informados y tener acceso a los recursos necesarios para un nivel de vida decente (...) Una vez que se logran los principios básicos del desarrollo humano, abren oportunidades para el progreso en otros aspectos de la vida.

Elección: el desarrollo humano se trata, fundamentalmente, de más opciones. Se trata de proporcionar oportunidades a las personas, no insistir en que las aprovechen. Nadie puede garantizar la felicidad humana, y las decisiones que toman las personas son de su incumbencia. El proceso de desarrollo, el desarrollo humano, debería al menos crear un entorno para que las personas, individual y colectivamente, desarrollen todo su potencial y tengan una oportunidad razonable de llevar una vida productiva y creativa que valoren (PNUD s/f).

La implementación del enfoque del desarrollo humano forma parte de la agenda 2030, que permite articular los Objetivos de Desarrollo Sostenible y mejorar el bienestar de las personas, al garantizar un planeta equitativo, sostenible, justo y estable. Los indicadores son: el índice de desarrollo humano y el índice de pobreza multidimensional.

Por su parte Alkire (s/f), señala que el desarrollo humano está conceptualmente fundamentado en el enfoque de las capacidades de Sen, donde las personas expanden sus capacidades y elecciones. El objetivo no se cambió aunque si el lenguaje. Sin embargo, existen diferencias conceptuales importantes entre conceptos pero que se relacionan para lograr el objetivo como es el desarrollo humano, derechos humanos, seguridad humana, Objetivos del Desarrollo del Milenio, aunque no existen diferencias con el enfoque de las capacidades.

Además, Alkire describe algunas características: el desarrollo humano, la seguridad humana y los derechos humanos tienen actores diferentes con un objetivo parecido. Sin embargo, la unidad de análisis es la persona, no la economía, el territorio y el precedente legal. Por otro lado, el enfoque es multidimensional, donde los Objetivos del Desarrollo del Milenio están articulados en forma cuantitativa con los objetivos más resaltantes del desarrollo humano.

Para Amartya Sen el desarrollo es un "proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutan los individuos. En este enfoque, se considera que la expansión de libertad es

el fin primordial y el medio principal del desarrollo” (Sen 2000: 55). Asimismo, señala que el análisis del desarrollo exige una comprensión integrada de los papeles de las diferentes instituciones y de sus interacciones, los valores, la ética social, sumado al funcionamiento de los mercados y de otras instituciones pertinentes.

Finalmente, según Martínez (2015) se tiene el aporte de Martha Nussbaum, que considera al enfoque del desarrollo humano en principio como una perspectiva que se centra en el desarrollo de los pueblos y de la persona; asimismo, extiende su aplicación a la ética animal. Así también, los aportes se sustentan sobre el enfoque de capacidades, donde presentan una propuesta política normativa basada en una lista de diez capacidades humanas mínimas que sirven como requisitos básicos para una vida digna. Los aportes de Nussbaum se encuentran desarrolladas líneas arriba en el enfoque de capacidades; es decir, ambos enfoques de desarrollo y capacidades se complementan para entender la problemática social.

Los aportes del enfoque de desarrollo humano se relacionan con la investigación porque todos los jóvenes que son parte de la población objetivo, que se encuentran en condiciones de pobreza, con escasos recursos para capacitarse, en condiciones de desempleo merecen atención; no obstante, a través de este enfoque permite entender la problemática juvenil en su conjunto, las propuestas para la aplicación de las políticas sociales del Estado y de las instituciones que intervienen.

2.6 Definición de términos

Empleo

Está constituido por todas las personas, empleadas o trabajadores por cuenta propia, dedicadas a alguna actividad productiva. Estas personas ocupadas pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), que es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años a más); realizan “algún trabajo”, ya sea como “Asalariado”, percibiendo un sueldo o salario, monetario o en especie o como “Empleado Independiente”, obteniendo un beneficio o ganancia familiar, monetario o en especie (INEI 2000: 3).

Desempleo

Se considera desempleo a la situación de carencia total de trabajo. Al respecto, la definición oficial internacional (OIT, 1983), se apoya en tres conceptos que deben seguirse simultáneamente durante el periodo de referencia, que por lo general, es la semana previa a la encuesta: i) Sin empleo, es decir no tener un empleo asalariado o un empleo independiente. ii) Actualmente disponible para trabajar. iii) En busca de empleo, es decir, haber tomado medidas concretas para buscar un empleo (INEI 2000: 4).

Por su lado, Sachs - Larrain (1993) define tres tipos de desempleo:

1. El desempleo friccional, responde a las bajas voluntarias, a los cambios de trabajo y a las personas que entran por primera vez en la población activa o que retornan a ella (...).
2. El desempleo estructural, forma parte de la tasa natural de desempleo de un país (...).
3. El desempleo cíclico se da cuando hay un nivel insuficiente de demanda agregada, lo que obliga a las empresas a suspender temporalmente el empleo a los trabajadores o despedirlos (Citado en Urvina 2014: 38-39).

Promoción

Desarrollo de actividades de difusión con la finalidad de llegar a la población objetivo, previa focalización geográfica, para esta labor se utilizan diversos medios de comunicación como

perifoneo, radios locales, entrega de volantes; así también por diversas formas como reuniones, charlas, con líderes y autoridades locales, asociaciones de jóvenes, organizaciones que tienen contacto con jóvenes; uso de las redes sociales. (Resolución Ministerial N° 179-2012-TR Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil “ Jóvenes a la Obra”).

Focalización

Es un conjunto de actividades que permite ubicar a la población objetiva en condición de pobreza y/o situación de vulnerabilidad (Directiva N° 007-2016-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE)

Capacitación

Es el proceso formativo donde los beneficiarios del programa desarrollan y/o fortalecen las habilidades cognitivas y socioemocionales; y las competencias específicas en determinadas ocupaciones técnicas laborales, adquieren conocimientos técnicos y habilidades prácticas con la finalidad de ser insertados al mercado laboral (Directiva N° 001-2016-MTPE-JOVENES PRODUCTIVOS/DE).

Inserción laboral

Es el proceso mediante el cual el joven capacitado es contratado por una empresa como un trabajador formal, en esta etapa los jóvenes beneficiarios son vinculados con potenciales empleadores que requieren personal calificado. El servicio es brindado por el programa en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y directamente por el programa.

CAPÍTULO 3

Diseño metodológico

3.1 Estrategia metodológica

Para determinar los factores que influyen en la inserción laboral en los jóvenes usuarios del distrito de Ate del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos durante el año 2016, se empleará el estudio de caso como forma de investigación, a partir de un conocimiento explicativo que busca identificar las causas y consecuencias de la implementación del programa es cuestión; asimismo, una vez identificados los cuellos de botella permita proponer mejoras en la intervención. Además, permite generar conocimientos específicos de la problemática que atraviesa el programa, para la toma de decisiones; así también conocer la incidencia en la población objetivo y desde la Gerencia Social proponer soluciones, mejoras, cambios en los procesos de intervención.

Para este fin, se realiza un análisis desde el proceso estratégico tomando en cuenta las características del modelo de gestión del programa, que comprende cada etapa: la oferta formativa de los cursos que brindan las entidades de capacitación, la promoción para captar a la población objetiva en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, la focalización que permite seleccionar a los beneficiarios sobre la base de la calificación socioeconómica y el Sistema de Focalización de Hogares, la capacitación en cursos técnicos básicos y habilidades transversales; finalmente, se concluye con la etapa de inserción laboral en una empresa formal. Del análisis de cada etapa se obtendrán resultados, conocimientos; también se identificarán cuellos de botellas que están dificultando para una buena intervención del programa.

Por otro lado, se analizará la interacción e intervención de los actores sociales en el cada etapa del programa, conocer su percepción, la satisfacción desde su posición, y las propuestas de mejoras para una buena implementación del programa y la mejora de la calidad de vida de los jóvenes.

Por lo expuesto, la **estrategia metodológica** es cualitativo y cuantitativo, que permiten analizar a fondo para responder a la pregunta principal de la investigación; por su parte la **metodología cualitativa** permite conocer aspectos subjetivos de los jóvenes usuarios, empleadores y responsables de las entidades de capacitación como las percepciones y satisfacción durante las distintas etapas del programa desde la determinación de la oferta formativa, focalización - selección de jóvenes, la capacitación técnica e inserción laboral. Mientras tanto la **metodología cuantitativa** es más objetiva, que permite determinar los factores de la implementación de la capacitación técnica para la inserción laboral a partir de la obtención de datos estadísticos, así también muestra indicadores socioeconómicos de las condiciones de empleabilidad.

3.2 Diseño muestral

Población objetivo. La población objetivo de la investigación está conformado por jóvenes pobres que viven en el ámbito urbano y rural a nivel nacional, en condición de desempleado o subempleado, con bajos niveles educativos, en condición de vulnerabilidad socio laboral,

joven jefe de hogar y/o con hijos, con bajos ingresos, personas con discapacidad; quienes participaron del programa.

Por otro lado, están los colaboradores quienes conocen de cerca la gestión del programa, representantes de las entidades de capacitación que tienen convenios con el programa y empleadores donde se realizan la inserción laboral a los jóvenes que concluyeron la capacitación.

Universo de la población objetivo. Está constituido por 5841 jóvenes de 15 a 29 años ubicadas en zonas urbanas y rurales del país que se encuentran en condiciones de desempleo o subempleo, con nivel educativo inferiores a superior incompleta; joven de hogar clasificado como pobre o pobre extremo, joven de hogar clasificado como no pobre con ingreso menor a 750 soles; joven jefe de hogar, joven con al menos un hijo, joven con discapacidad. Otra característica es que se encuentran en condición de acreditados, capacitados y/o insertados laboralmente, es decir, considerados beneficiarios para el programa durante el año 2016.

Por otro lado, 23 colaboradores del programa realizaron labores durante el año 2016, para la sede Lima Callao, en distintos cargos como jefes, supervisores, coordinadores, promotores, focalizadores e intermediadores.

Los siete representantes de las entidades de capacitación tuvieron convenios con el programa durante el año 2016 fueron los siguientes: Universidad Enrique Guzmán y Valle, Universidad de Piura, Cetpro San Luis, Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones de la Universidad de Ingeniería, Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, Universidad Nacional Mayor de San Marcos y Universidad Nacional del Callao.

Los 10 empleadores con mayor participación que brindaron vacantes para la inserción laboral fueron Supermercados Plaza Vea, Supermercados Metro, Supermercados Wong, Atento, Supermercados Tottus, Texgroup, Textimax, Nestlé, D'Onofrio, Bimbo.

Método de muestreo. El método es no probabilístico significativo, porque permite contar con la cantidad pertinente de individuos de la población objetivo, que brindan información relevante de todas las etapas del programa para los fines y objetivos de la investigación.

Determinación del tamaño de la muestra. La investigación al tener un énfasis de tipo cualitativo es una muestra significativa y los criterios para elegir la muestra ha sido considerando la significancia y relevancia que amerita.

Método de selección de los elementos de la muestra. El método de selección es por juicio o conveniencia que considera el dominio y la experiencia del investigador en el campo de estudio.

A continuación, se detalla la muestra seleccionada según conveniencia por cada uno de los instrumentos de recolección de información seleccionados.

- 9 colaboradores del programa que tuvieron mayor participación durante en cada etapa del programa en el distrito de Ate así tenemos: 01 director ejecutivo, 01 jefe zonal, 01 coordinador, 01 supervisor, 02 focalizadores, 02, promotores, 01 intermediador laboral
- 76 jóvenes acreditados, capacitados y/o insertados o beneficiarios del programa durante el año 2016, que residen en el distrito de Ate – Lima, se han detectado deficiencias en la ubicación de direcciones y ausencias durante las entrevistas.
- 5 empleadores que ofrecieron vacantes y permitieron la inserción laboral de jóvenes beneficiarios como Cencosud (Metro y Wong), Textimax, Texgroup, Nestle, D'Onofrio.
- 6 entidades de capacitación que brindaron servicios durante el año 2016, tenemos a la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Universidad de Piura, Cetpro San Luis, Inictel - Universidad de Ingeniería, Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

3.3 Variables e indicadores

Planeamiento estratégico. Son los lineamientos para la formulación de la visión y misión de la organización que responden a los intereses institucionales, sus valores y del código de ética; se encuentra operacionalizado en los siguientes indicadores: nivel de articulación estratégica entre la misión, visión, valores, código de ética, objetivos y nivel de estrategias en la implementación del programa.

Dirección estratégica. Es el proceso de formulación de estrategias para el desarrollo de la organización, buscando alcanzar metas y propósitos; se encuentra operacionalizado en los siguientes indicadores: estructura organizacional; políticas o lineamientos en la implementación; recursos en la implementación del programa; nivel de motivación de los colaboradores.

Control estratégico. Es un proceso participativo y reiterado que requiere la implementación de mecanismos de revisión y corrección continua que deben ser confiables y oportunas; se encuentra operacionalizado en los siguientes indicadores: nivel del proceso de control del programa y resultados de la implementación del Programa.

Percepción de los jóvenes usuarios. Se refiere a la valoración que realiza el usuario del servicio que recibió en cada etapa del programa. Se encuentra operacionalizado en los siguientes indicadores: nivel de percepción de los jóvenes usuarios respecto a la focalización; nivel de percepción de los jóvenes usuarios respecto a la capacitación; nivel de percepción de los jóvenes usuarios respecto a la Inserción laboral.

Satisfacción de los jóvenes usuarios. Se relaciona al sentimiento de bienestar, cuando se cubre una necesidad; se encuentra operacionalizado en el siguiente indicador: grado de satisfacción de los jóvenes usuarios con relación al programa.

Percepción de los empleadores. Se refiere a la valoración de los empleadores del sector privado de las etapas que comprende el programa. Se encuentra operacionalizado en los siguientes indicadores: nivel de percepción respecto a la determinación de la oferta formativa; nivel de percepción respecto a la selección de los jóvenes; nivel de percepción respecto a la capacitación; nivel de percepción respecto a la inserción laboral.

Satisfacción de los empleadores. Se relaciona al sentimiento de bienestar, cuando se cubre una necesidad. Se encuentra operacionalizado en el siguiente indicador: grado de satisfacción de los empleadores con relación al programa.

Percepción de los representantes de las entidades de capacitación. Se refiere a la valoración que hacen los representantes de las entidades de capacitación de las distintas etapas del programa; se encuentra operacionalizado en los siguientes indicadores: nivel de percepción de la determinación de la oferta formativa; nivel de percepción respecto a la focalización; nivel de percepción respecto a la capacitación; nivel de percepción respecto a la inserción laboral; nivel de percepción respecto a los aspectos administrativos; nivel de percepción respecto al monitoreo y la evaluación, nivel de percepción respecto a las mejoras del Programa.

3.4 Unidades de análisis

Se han considerado a los jóvenes usuarios en calidad de beneficiario del programa del distrito de Ate, colaboradores y con el programa ubicados en el distrito de Ate y Santa Anita.

3.5 Fuentes de información

Las fuentes de información están conformadas por los actores que tienen un rol protagónico; así también los documentos relevantes del programa que permiten extraer información sobre el objeto de estudio. Las fuentes de información se dividen en dos tipos, (i) fuentes primarias que incluye a colaboradores del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos; los responsables de las empresas del sector privado. Así también, se tienen a los responsables de las entidades de capacitación que brindan los cursos y conocen aspectos administrativos del programa. Finalmente, se encuentran los jóvenes usuarios quienes conocen los beneficios y las limitaciones del programa en cada etapa desde su inscripción; (ii) fuentes secundarias, comprende los documentos de gestión del programa tanto como informes técnicos, directivas, reportes, resoluciones, convenios, evaluaciones, memorias, manuales, web del programa, entre otros; datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística e Informática, datos de investigaciones relacionadas al programa, que permiten obtener información de la gestión y aspectos administrativos del programa.

3.6 Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas e instrumentos de investigación responden al tipo de información que se requiere recoger, puede ser cuantitativa o cualitativa; en este caso se ha considerado para la información cuantitativa utilizar como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento; en tanto para la información cualitativa, como técnica la entrevista semiestructurada y la revisión documental; y como instrumento, la guía de entrevista y la matriz documental, respectivamente.

La encuesta fue aplicada a los jóvenes beneficiarios del programa, y las entrevistas a los colaboradores del programa, los responsables de las entidades de capacitación y responsables de las empresas del sector privado.

3.7 Procedimiento de la información

Procedimiento de levantamiento de datos. El procedimiento para recoger información se sustentó en la experiencia profesional en el Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos, que permitió un conocimiento de la gestión del programa, un acercamiento a la realidad donde se observó las limitaciones y el rol de los actores claves del programa. Este acercamiento permitió identificar a los potenciales elementos que conforman la muestra seleccionada entre ellos colaboradores, responsables de las empresas privadas “empleadores”, responsables de entidades de capacitación y jóvenes beneficiarios, quienes brindaron información a las preguntas planteadas en los instrumentos de recolección de información como el cuestionario o las guías de entrevistas semiestructuradas.

En un primer momento se aplicó las encuestas a través de una prueba piloto a potenciales elementos parte de las unidades de análisis, con la finalidad de ver la funcionalidad del cuestionario y las guías de entrevistas. De esta manera se realizó reformulaciones a los instrumentos señalados.

En un segundo momento; para determinar la cantidad de colaboradores se indagó entre los compañeros de trabajo, considerando el tiempo de permanencia en el trabajo, designación de zona; asimismo, se verificó en el aplicativo Joven Net y en los documentos de gestión del programa de la aproximación total de colaboradores.

En un tercer momento, se siguió el mismo mecanismo para determinar la cantidad de responsables de las entidades de capacitación, se identificó a siete instituciones de las cuales se entrevistó a seis responsables; sin embargo, no se consideró a la Universidad Nacional del Callao por la distancia no contaba con jóvenes usuarios del distrito de Ate.

En un cuarto momento, para la selección de los responsables de las empresas privadas se indagó con el responsable del área de intermediación laboral, sobre los compromisos suscritos con las empresas del sector privado; la información fue verificada con los documentos de gestión del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

Una vez obtenida la totalidad de la población objetivo, se procedió con la selección de la muestra para los cuatro actores claves del programa, para este fin se procedió de acuerdo a la determinación de la muestra, considerando las ventajas y limitaciones que se presentaron durante la etapa de prueba piloto. A continuación, se detalla la aplicación de los instrumentos de recolección de información:

- Se preparó un directorio de los elementos/individuos de la muestra.
- Se organizó en cantidad necesaria de todo los instrumentos.
- Se elaboró un cronograma para la aplicación de instrumentos.
- Se realizó un mapeo de ubicación de los jóvenes usuarios.
- Se capacitó al personal de apoyo de aplicación de encuestas y entrevistas.
- Se estableció citas a través de diversos medios: correos, llamadas, WhatsApp, otros.
- Se acudió a aplicar las guías de entrevista y cuestionarios.
- En los casos no ubicados, se reprogramó para otra fecha, dejando mensajes.

- Para la aplicación de los instrumentos también se empleó diversos medios correos, llamadas, WhatsApp, redes sociales, teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo del entrevistado o encuestado.
- Dicha información cuenta con registros fotográficos, correos, audios y videos.

Las dificultades en campo más recurrentes que se presentaron son: (i) el tiempo de los entrevistados y (ii) el temor a las represalias por brindar la información y (iii) desconfianza. Por tal motivo, se recurrió a otros medios como mensajería, WhatsApp, correo, entrevistas por llamadas, entre otros para el caso de los colaboradores, representantes de las empresas privadas y representantes de entidades de capacitación.

Mientras tanto, para el caso de las encuestas lo más recurrente son direcciones erradas, direcciones incompletas, número de celulares desactualizados, direcciones falsas donde desconocían a los jóvenes beneficiarios; jóvenes que se inscribieron alguna vez, pero no recibieron capacitación ni inserción laboral, sin embargo, aparecen como beneficiarios para el programa; y jóvenes que desconocen del programa, pero aparecen como beneficiarios.

Procedimiento de procesamiento de datos. Para realizar el procesamiento de la información, se siguió los siguientes pasos:

- Se organizó las encuestas y entrevistas recogidas de campo, y los medios probatorios en carpetas por cada instrumento aplicado.
- Seguidamente se verificó el contenido de las encuestas para depurar datos que no ameritan, verificar la consistencia y validez de la información.
- Así también, se verificó que las preguntas planteadas en los instrumentos correspondan a las variables planteadas o brinden respuestas a las mismas según las preguntas planteadas por cada indicador.
- Luego, de la depuración y consistencia de datos se procedió con descargar la información en forma escrita en procesadores de texto y datos como el Microsoft Word y el Microsoft Excel, respectivamente.
- Se organizó en una matriz todos los instrumentos por cada pregunta, se codificó cada una de las preguntas cerradas.
- A continuación, se realizó una base de datos general de todos los instrumentos en Microsoft Excel codificados para el procesamiento respectivo en Excel.
- Finalmente, con los resultados obtenidos se procedió a la elaboración de tablas y gráficos por cada pregunta, para presentar en el ítem de resultados y análisis de la investigación.

Procedimiento del análisis de la información. El análisis de la información se realizó a partir de los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas que se encuentran plasmados en las tablas y gráficos, en relación a los datos obtenidos en la revisión documentaria de la gestión del programa que han permitido tener mayor profundidad en el tratamiento de los resultados. Se ha procedido a describir las características de la implementación del programa frente a las limitaciones advertidas durante el estudio de caso.

CAPÍTULO 4

Resultados y análisis de hallazgos

Los resultados que alcanzó la investigación desde la Gerencia Social tienen dos orientaciones un aspecto técnico y una dimensión social, donde participan diversos actores, líneas de acción, estrategias, recursos, entre otros.

Para obtener los resultados el estudio tuvo un enfoque desde el proceso estratégico, que permitió desarrollar un conjunto de actividades en forma secuencial para alcanzar la visión deseada. Este proceso consta de tres etapas para alcanzar los objetivos del programa, se detalla: la formulación a través del planeamiento permite establecer estrategias para alcanzar la visión; la implementación donde se ejecutan las estrategias planeadas; y la evaluación y control permiten realizar actividades permanentes para monitorear en cada etapa y alcanzar los objetivos planteados.

Este modelo permite realizar un análisis situacional actual del programa, asimismo, establece la visión, misión, los valores, el código de ética, que guían y norman la implementación del programa. Este modelo fue elegido por las características y los componentes que presenta el programa para obtener un análisis más riguroso como parte de la administración estratégica y su relación con la gestión pública. A continuación, se detalla cada etapa del proceso estratégico aplicado al programa.

4.1 Características del modelo de gestión

4.1.1 Planeamiento estratégico

El planeamiento estratégico según D'Alessio (2013) establece los lineamientos según los intereses institucionales para la formulación de la visión, la misión, el código de ética y los valores. Así mismo, considera como punto de partida la evaluación de los factores externos e internos que influyen en la organización; y que permiten determinar los objetivos estratégicos, y sus estrategias para su implementación.

A nivel nacional el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos atiende la problemática del desempleo juvenil, de aquellos jóvenes que viven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad; para lo cual ha establecido su misión, visión y objetivos orientados a mejorar las condiciones de empleabilidad. Por otra parte, en el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo fomenta las oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, sustentado en la Declaración de Derechos Universales y en el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

- Nivel de articulación entre el direccionamiento estratégico con los objetivos del programa matriz

De acuerdo a la información recopilada de los colaboradores del programa manifestaron que existe una articulación entre la misión y visión con los objetivos del programa.

En ese sentido, la misión se centra en las poblaciones vulnerables por lo cual promueve el empleo decente y productivo, vela por los derechos laborales, con dialogo social, la

empleabilidad. Mientras que la visión del programa está orientada a la empleabilidad productiva y digno, con protección de derechos laborales, contribuye al desarrollo sostenible, la inclusión social, buenas relaciones laborales y la responsabilidad social.

Ambos misión y visión se orientan hacia los objetivos del programa que es desarrollar y fortalecer las competencias laborales y de emprendimiento de los jóvenes de 15 a 29 años pobres, pobres extremos o vulnerables, brindando oportunidades formales de empleo en el mercado laboral. Sin embargo, los derechos laborales no se mencionan directamente en los objetivos del programa, aunque en una de las bases legales del Programa como es la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, se detalla las condiciones, características, formas de inserción laboral, salario, tiempo de aprendizaje, horas de trabajo, entre otros; sobre la base de los derechos laborales vigentes en el Perú.

En cuanto a los valores institucionales. Los entrevistados aseguraron que desconocen los valores institucionales y su implicancia en la formulación de los objetivos, metas, políticas y estrategias del programa. Esta situación respondería a la deficiente difusión de valores en los medios y/o materiales promocionales de la entidad, como es la página web institucional; además de la falta de interés de los colaboradores por conocer dichos valores que se encuentran establecidos en los documentos de gestión del programa; como es el Plan Estratégico Institucional, Manual de calidad, entre otros. Es importante señalar que esta situación, limita la actuación en la toma de decisiones de los que dirigen el programa.

La entidad cuenta con lineamientos de control interno, que es de conocimiento del personal, que regula la administración. Según los resultados del Diagnóstico del Sistema de Control Interno 2017 del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, aprobada según O/S N° 304 del 28 de marzo de 2017, señala como riesgo de integridad y valores éticos; que el personal desconozca el Código de Ética de la función pública y los valores del programa “Jóvenes Productivos”. Asimismo, que los colaboradores tengan comportamientos antiéticos.

A continuación, se presenta los valores institucionales como son: Espíritu social y de transparencia; vocación de servicio; integridad, ética y moral; compromiso con la cultura de efectividad; orientación a resultados y mejora continua.

Respecto a la planificación, organización y las limitaciones del programa. Según los entrevistados, consideran que existe una deficiente planificación de las actividades, porque no se cumplen dentro de los plazos según lo establecido en el Plan Operativo Anual y en los indicadores de desempeño. Las causas de la deficiente organización en las áreas para agilizar los procesos correspondería a la falta de compromiso de los colaboradores, los formatos desactualizados, falta de procedimientos estandarizados; así como la deficiente ejecución del presupuesto y la ausencia de decisiones políticas para la mejora del programa.

Las mejoras deben iniciar desde la determinación de los cursos, las estrategias de promoción, focalización, capacitación e inserción laboral, clima laboral, aspectos administrativos, entre otros. Así también, se presenta una deficiente articulación de los actores involucrados en la gestión estratégica y la estructura organizacional. Finalmente, hace falta la implementación de la gestión por procesos para lograr la mejora continua

articulados a los lineamientos de política socio laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Entre los instrumentos de gestión destacan el Plan Estratégico Sectorial Multianual del MTPE, Plan Operativo Institucional, Matriz de Indicadores de Desempeño y Metas de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para el año 2016, Manual de Operaciones 2012, Manual de Procedimientos 2010, Metas e Indicadores de Desempeño 2016, Marco Lógico del Programa Presupuestal, Plan Operativo Anual, Plan Anual de Contrataciones y el Plan Estratégico Institucional.

Las actividades de Plan Estratégico Institucional son: análisis de la dinámica del mercado laboral. Gestión del programa. Seguimiento y monitoreo del programa. Proceso de ejecución de las entidades para la capacitación. Promoción de la oferta formativa y focalización de jóvenes de escasos recursos económicos. Selección de cursos y capacitación técnica de nivel básico. Elección de las entidades de capacitación a nivel nacional. Selección de cursos y capacitación de emprendimiento. A continuación, se presenta la Matriz de lineamiento del programa dentro de la institución.

Tabla N° 4.1

Matriz de lineamientos, objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores de desempeño del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2012 - 2016.

Lineamiento de política	Objetivo estratégico general	Objetivo estratégico específico	Estrategias	Líneas de acción	Indicador	Meta física 2016
5. Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral	2. Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento, a fin de lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobiernos sub nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente.	2.1. Lograr la inserción laboral especialmente de los grupos vulnerables.	2.1.2. Fortalecer servicios de promoción del empleo	2.1.2.1. Desarrollar capacitación técnica para la inserción laboral a través del Programa Jóvenes Productivos, a nivel urbano y rural.	N° de jóvenes insertados al mercado laboral formal.	41,351
					N° de jóvenes capacitados a través del Programa Jóvenes Productivos.	68,918
6. Promover el autoempleo a través de la asesoría, asistencia técnica y capacitación.		2.3. Lograr el desarrollo del autoempleo especialmente para grupos vulnerables de la población y con énfasis en el ámbito rural	2.3.3. Promover el desarrollo de capacidades para la promoción del autoempleo productivo.	2.3.3.1. Desarrollar capacitación para el autoempleo a través de los programas "Jóvenes a la Obra" y "Vamos Perú", en el ámbito urbano y rural.	N° de planes de negocios formulados por jóvenes de escasos recursos beneficiarios del programa "Jóvenes a la Obra"	21,454
					N° de planes de negocios implementados por jóvenes de escasos recursos beneficiarios del programa "Jóvenes a la Obra"	5,179

Fuente. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012 – 2016. Resolución Ministerial N° 280-2012-TR.

En relación a la organización del Programa Nacional de Empleo Juvenil “ Jóvenes Productivos” se encuentra establecido en el Manual de Operaciones 2012; como documento de gestión institucional de carácter técnico – normativo contiene los siguientes: la naturaleza, la estructura orgánica, funciones, procesos principales del programa que permite su ejecución. Asimismo, el programa se organiza según los siguientes órganos: órgano de dirección, órgano de supervisión y transparencia, órgano de asesoramiento, órganos de apoyo, órganos de línea, órganos desconcentrados. Los principales procesos del programa son: programación, aprobación y ejecución de actividades; ejecución de recursos; procesos de coordinación y el proceso de supervisión, monitoreo y evaluación. Finalmente, un documento de gestión que se alinea al Manual de operaciones es el Manual de Procedimientos, donde se establece la ruta de funcionamiento de la Unidad Administrativa Financiera.

Respecto a las limitaciones que se presentaron en la planificación y organización del programa; los entrevistados consideran una deficiente planificación de las actividades, porque no se cumplen dentro de los plazos según lo establecido en el Plan Operativo Anual y las metas e indicadores de desempeño a causa de la deficiente organización en las áreas para agilizar los procesos, que responde al factor humano, formatos desactualizados, falta establecer procedimientos estandarizados; así también por la deficiente ejecución del presupuesto y la falta de decisiones políticas para la mejora del programa.

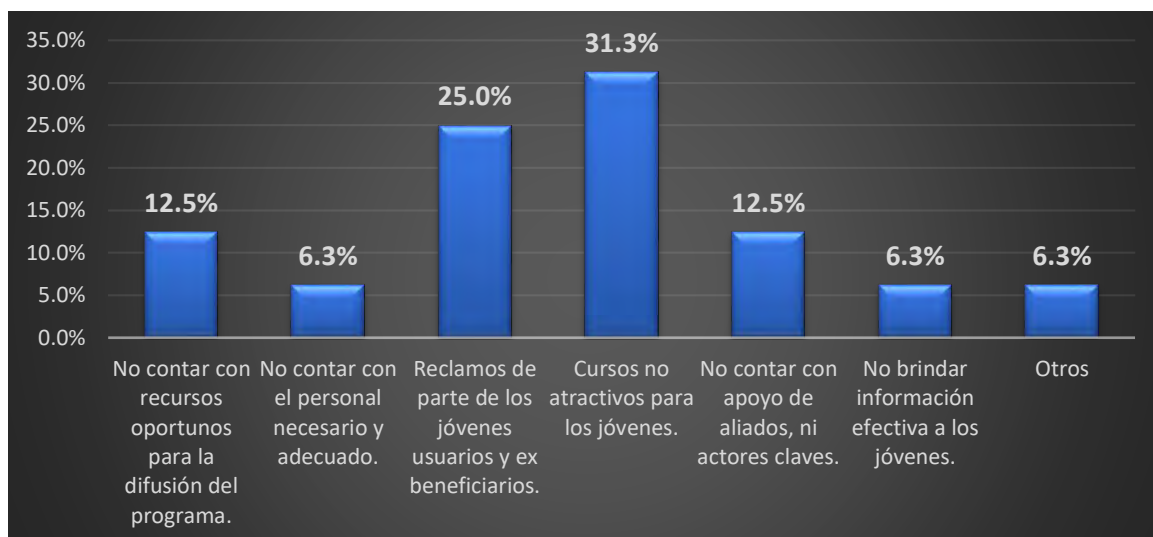
- Estrategias en la implementación del programa

En la etapa de promoción. Es una de las fases iniciales de acercamiento a la población objetivo del programa, constituido por jóvenes pobres y vulnerables; la promoción permite identificar, los puntos estratégicos donde se focalizará, para ello se establecen alianzas con aliados estratégicos. Las estrategias más frecuentes que se implementaron en la promoción del programa son: las difusiones masivas por diversos medios como el perifoneo, radio, televisión, volanteo, barrido con un 38%, seguido por las coordinaciones con aliados estratégicos claves como organizaciones de base y juveniles, que representa un 28.6 % y la distribución oportuna de materiales de difusión como afiches, volantes, mosquitos, otros con un 23.8% respectivamente. Así también, la difusión oportuna de información del programa que representa un 4.8%, similar a este porcentaje se presenta para la promoción orientada a la demanda del sector empresarial.

En relación a las dificultades de las estrategias de promoción, los encuestados indicaron en un 31.3% que se debe a que los cursos que ofrece el programa no son atractivos para los jóvenes y en un 25% refiere que se ha dado una situación de reclamos por parte de los usuarios y ex beneficiarios por el incumplimiento en la entrega de pasajes, los materiales, la asignación de los equipos de capacitación y la opinión desfavorable de los jóvenes que no han sido insertados en el campo laboral. Ver figura N° 6.1

A continuación, se presenta las dificultades de las estrategias de promoción.

Figura N° 4.1 Dificultades en las estrategias de promoción.



Fuente: Elaboración propia 2018.

De los datos expuestos es importante señalar que los cursos que ofrece el programa deben ser atractivos para los jóvenes que permita capacitar e insertarse en el mercado laboral, y que estos cursos respondan a la demanda del sector empresarial; asimismo, se debe atender los reclamos de los jóvenes usuarios y ex beneficiarios.

En la etapa de focalización. La focalización es la segunda etapa que permite la identificación y selección de jóvenes que forman parte de la población objetivo del programa, a través de la aplicación de encuestas socioeconómicas para calificar y determinar el acceso de los jóvenes usuarios. Los resultados muestran que las estrategias de focalización implementadas por el programa son: la utilización del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) como herramienta para la focalizar que representa un 35.3%, este sistema permite conocer el nivel de pobreza de los jóvenes; luego otra estrategia son las campañas de focalización en zonas estratégicas que representa un 29.4%; seguido por la coordinación con actores estratégicos con 17.6%; la elección inmediata de cursos, luego de inscripción que representa un 11.8%, entre otros un 5.9%, respectivamente.

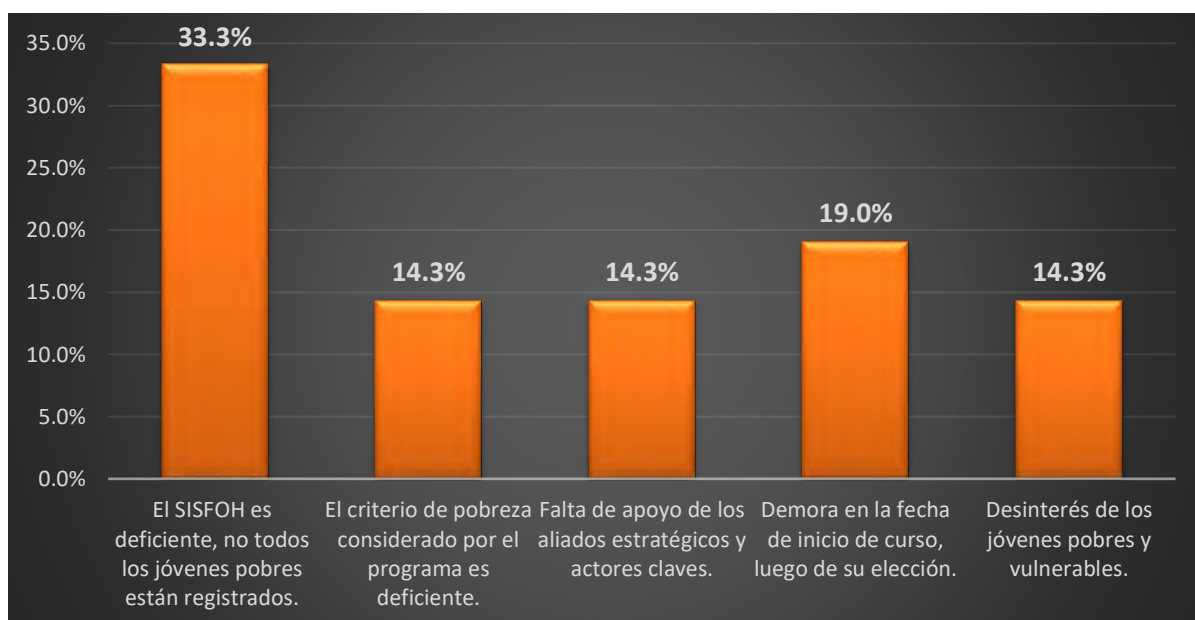
Las dificultades que se presentaron en la etapa de focalización se observa en la figura N° 6.2, los entrevistados señalaron que el SISFOH como herramienta de focalización no es efectiva que representa un 33.3%, debido a que este sistema no cuenta con un registro total y confiable de toda la población objetiva en condiciones de pobreza, sino que está en un proceso de registro de usuarios que no permite generalizar; se suma la situación de pobreza y vulnerabilidad de los jóvenes migrantes que residen en cuartos alquilados, también existe casos de alojados, guardianes, entre otros.

Otra dificultad es la demora en la fecha de inicio de cursos luego de su elección que representa un 19.0%, una larga espera conlleva al desánimo de los jóvenes, la situación de vulnerabilidad en todos los aspectos como económico, social, psicológico, permite priorizar para cubrir sus necesidades primarias de alimentación y vestido. Así también el

criterio de pobreza considerado en el programa es deficiente que representa un 14.3%, las evaluaciones socioeconómicas no muestran la verdadera situación de los jóvenes. Además, se presenta la falta de apoyo de los aliados estratégicos y actores claves que representa un 14.3%, existe indiferencia, falta de identificación por las necesidades de los jóvenes de parte de autoridades, líderes de organizaciones y de instituciones involucradas. Finalmente, otra dificultad es el desinterés de los jóvenes pobres y vulnerables que representa un 14.3%, hay casos donde tiene el tiempo disponible y las condiciones necesarias pero no son capaces de asumir un reto.

A continuación, se presenta las dificultades que se presentaron en la etapa de focalización:

Figura N° 4. 2 Dificultades de las estrategias de focalización.



Fuente: Elaboración propia 2018.

En la etapa de capacitación. Esta etapa permite desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los jóvenes a través de la capacitación en habilidades blandas y técnicas, para luego acceder en el mercado laboral. De los resultados se observa que las estrategias de capacitación que conocen los entrevistados son: el desarrollo de habilidades básicas y transversales o blandas que representa un 34.8%; docentes calificados en los cursos brindados que representa un 21.7%; ofrecer una diversidad de cursos según demanda del sector empresarial que representan un 13.0%; la entrega oportuna de pasajes, insumos, materiales, implementos de capacitación que representan un 13.0%; y la supervisión constante del proceso de capacitación que representa un 13.0%, y otros 4.3%.

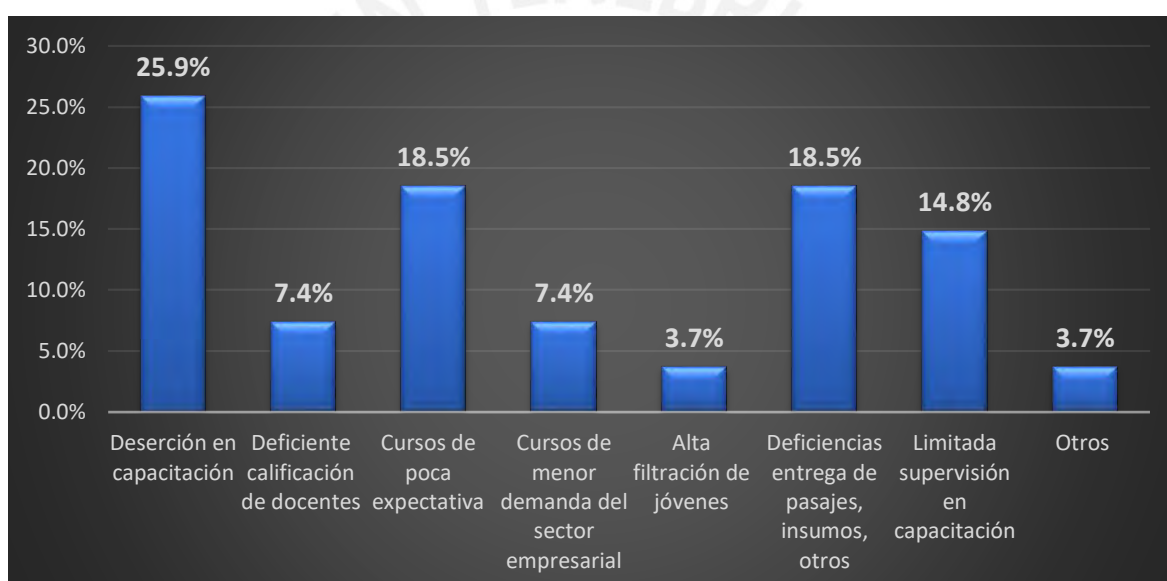
Por lo tanto, el desarrollo de habilidades básicas y transversales es una estrategia más frecuente e importante que permite adquirir nuevos conocimientos y ser competitivo. Al respecto, Nussbaum (1998) centra su atención en el desarrollo de capacidades combinadas que es la suma de las capacidades básicas más las capacidades interiores que todo ser humano posee. En ese sentido, las políticas públicas del Estado deben

promover el acceso a una educación, salud, trabajo y otros servicios orientada a la mejora de la calidad de vida.

Las dificultades que se presentaron en la etapa de capacitación se observa en la figura N° 6.3, donde se muestra a la deserción durante la capacitación que representa el 25.9% es uno de las principales dificultades, lo cual implica un gasto invertido sin retorno, las motivaciones pueden variar desde la insatisfacción con el curso, necesidades económicas, desánimos, etc. Otra dificultad es que la oferta de cursos es poco atractivo que representa un 18.5%, ya que conduce a la desmotivación de los jóvenes. Asimismo, los reclamos en la entrega de los beneficios como pasajes, insumos, materiales y otros representa un 18.5%, el joven pobre o vulnerable no cuenta con los medios económicos para solventar sus gastos y termina por abandonar la capacitación.

A continuación, se presenta los resultados de las dificultades durante la capacitación:

Figura N° 4.3 Dificultades en las estrategias de capacitación



Fuente: Elaboración propia 2018.

En la etapa de inserción laboral. Antes de la inserción laboral, hay un proceso previo de orientación denominada “talleres AB” de intermediación laboral donde los jóvenes son instruidos para conseguir un empleo en el mercado laboral, también es el primer acercamiento entre la empresa y los jóvenes beneficiarios, según las vacantes y los compromisos del sector empresarial con el programa.

Los entrevistados manifestaron que las estrategias más frecuentes en esta etapa son los siguientes: la relación que existe entre oferta formativa y demanda laboral representa el 29.4%; la coordinación y articulación del programa con el sector empresarial, y el seguimiento del proceso de vinculación e inserción laboral que representan un 23.5% cada uno. Así también, el acceso y uso de información del mercado de trabajo, y la entrega oportuna de jóvenes capacitados a los empleadores que representan un 5.9% cada uno, y otros un 11.8%, respectivamente.

Como análisis se puede advertir hay una relación positiva entre los cursos ofertados y las exigencias del sector empresarial, ambos permiten la inserción laboral; asimismo, la coordinación permanente entre el programa y los empleadores dentro de un proceso de seguimiento durante la intermediación e inserción permite lograr los objetivos del programa.

Los resultados de las dificultades de la implementación de las estrategias de inserción laboral se observa en la figura N° 6.4; una dificultad que se deja notar es la diferencia que existe entre demanda laboral y oferta formativa que representa el 26.1%; implica que mientras los cursos no se ajustan al interés de los empleadores y los jóvenes será más difícil la inserción laboral. Así también, los cursos poco atractivos conducen a la deserción en la capacitación o durante la inserción. Otra dificultad relevante es el desinterés de los jóvenes por vincularse a una empresa que representa el 21.7%; sin embargo, la situación se profundiza si no hay suficientes vacantes para la inserción laboral o el curso que concluyó no responde a sus expectativas. A continuación, se presentan las dificultades de las estrategias de inserción laboral:

Figura N° 4.4 Dificultades en las estrategias de inserción laboral.



Fuente: Elaboración propia 2018.

Al respecto de los resultados que conlleva una capacitación para la inserción laboral, Becker (1964) plantea que “existe riesgo en la inversión en capital humano”, especialmente en los jóvenes pobres y vulnerables porque dudan de sus aptitudes; sin embargo, el Estado invierte recursos en la formación técnica de los jóvenes esperando tener resultados positivos, entonces esta situación se complica por los altos porcentajes de deserción durante la capacitación, lo que no ayuda al cumplimiento de objetivos del programa.

Para Becker “el capital humano es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos”; así también, la educación implica un costo de oportunidad, luego de la formación permite obtener salarios más elevados; sin embargo, dependerá del grado de motivación y del esfuerzo para mejorar sus condiciones de vida de este grupo de la población.

4.1.2 Dirección estratégica

La Dirección estratégica establece que toda entidad debe contar con niveles de organización que permitan su implementación. Según D'Alessio (2013), la dirección estratégica comprende 6 pasos que orientan a coordinar y organizar las estrategias externas e internas elegidas, entre estas tenemos: la estructura organizacional, las políticas, los recursos, la motivación, la responsabilidad social y el medio ambiente/ecología.

Para el análisis, no se considera la responsabilidad social y el medio ambiente/ ecología porque no se desarrollan dentro del programa.

Estructura organizacional del programa

La estructura organizacional según D'Alessio; "Es el elemento crítico para lograr implementar exitosamente las estrategias, de ahí que se requiere desarrollar una estructura organizacional que sea pertinente para la consecución de las estrategias seleccionadas. La organización favorece el cambio y la conducción de las estrategias y, finalmente, asegura la viabilidad de las mismas" (D'Alessio 2013: 6).

Para Mintzberg "la estructura de la organización puede definirse simplemente como el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, consiguiendo luego la coordinación de las mismas" (Mintzberg 1984: 107). Además, "el mecanismo de control que la organización usa para coordinar su trabajo, respondería a la normalización de las habilidades del trabajador. Las habilidades se normalizan cuando ha quedado especificado el tipo de preparación requerida para la realización del trabajo" (Mintzberg 1984: 110). Del aporte de Mintzberg, en relación al programa se observa que las funciones y cargos están claramente diferenciados por áreas, incluso según la estructura orgánica que propone el autor, existe una comunicación horizontal y vertical, en las relaciones interpersonales y de mando. Estos procedimientos y reglamentaciones están detallados en el Manual de Operaciones del Programa. Así también las directivas de la selección de personal del programa.

Por su parte, Bobadilla (1997), señala que la estructura orgánica es la herramienta fundamental para el diseño del modelo organizacional que asegura el funcionamiento de un programa o proyecto. Del análisis de Mintzberg, afirma que las organizaciones son complejas y requieren un ordenamiento jerárquico; por lo tanto, "la estructura de la organización se crea para reglamentar estas funciones con el fin de cumplir los deberes y responsabilidades dentro de una organización, programa o proyecto. A través de ella se delega autoridad, se asignan las responsabilidades y, en función de estas, se establecen los distintos niveles jerárquicos" (Bobadilla 1997: 57).

Estructura orgánica del programa. De la revisión documental, los componentes que configuran la estructura orgánica del programa adaptado al aporte de Mintzberg se presenta de la siguiente manera: (i) el ápice estratégico está conformado por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, que dirige las políticas, lineamientos estratégicos y la visión de largo plazo; (ii) La línea media está conformado por la Dirección Ejecutiva, que es responsable de ejecutar la política o lineamientos definidos por el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; (iii) el núcleo de

operaciones está conformado por la Unidad Gerencial de Capacitación e Inserción Laboral Juvenil, Unidad Gerencial de Emprendimiento Juvenil y las Unidades Zonales, que son los proveedores de servicios. Están en contacto directo con los usuarios del programa, así también depende de la Dirección Ejecutiva; (iv) tecnoestructura está conformado por la Unidad Gerencial de Asesoría Legal y la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación; (v) el equipo de apoyo está conformado por la Unidad Gerencial de Administración.

La ideología se entra en el ciudadano orientado a la empleabilidad decente y productivo, velar los derechos laborales, protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional.

Analizando la estructura organizacional del programa, se considera que están bien definidos el nivel jerárquico, así como las funciones, el problema radica en la ejecución de los procesos, subprocesos del programa, el clima organizacional, entre otros aspectos administrativo, que no permiten alcanzar los objetivos del programa. En ese sentido, se hace necesario implementar la gestión por procesos que permita normalizar las actividades para tener un control adecuado y la calidad en cada etapa del programa.

Finalmente, el Diagnóstico del Sistema de Control Interno 2017 del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, aprobada según O/S N° 304 del 28 de marzo de 2017, afirma que es un riesgo que el programa no cuente con un Manual de Procedimientos actualizado. En ese sentido, es parte de la propuesta implementar una gestión por procesos.

Organización del programa. La organización se encuentra establecido en el Manual de Operaciones (2012), según el siguiente detalle:

El objetivo del programa está orientado a desarrollar y fortalecer las competencias laborales y de emprendimiento de los jóvenes en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, facilitando al mercado de trabajo formal. Según su naturaleza, el programa es una unidad ejecutora del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de acuerdo a las leyes pertinentes del sector. Respecto a la estructura orgánica se detalló líneas arriba. Así también, las funciones del programa están orientadas al fortalecimiento de competencias laborales para la inserción laboral de los jóvenes en situación de pobreza, permite desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de las capacidades para el autoempleo, diseñar e implementar estrategias de capacitación, realizar coordinaciones interinstitucionales, entre otros.

Asimismo, el programa se organiza según los siguientes órganos: órgano de dirección, órgano de supervisión y transparencia, órgano de asesoramiento, órganos de apoyo, órganos de línea, órganos desconcentrados. Los órganos y sus respectivas áreas se encuentran establecida en el organigrama del programa (ver título 5 datos del programa).

Los resultados de la entrevista respecto a la organización de las áreas y cargos, muestran que el programa contaba con una estructura organizacional basado en jerarquía de mandos y funciones (organigrama) que representa un 31.6%; asimismo, estos responden a los objetivos y naturaleza del programa con 15.8%; sin embargo, hay quienes sostienen que la estructura del organigrama era inadecuada que representa el 15.8%, a su vez no existía una distribución efectiva (real) de responsabilidades a los colaboradores que

representa el 15.8%. Finalmente, el 10.5% afirma de una buena comunicación horizontal y vertical entre las áreas; y otro 10.5% señala que la Unidad Zonal Lima Callao como una unidad ejecutora cumple sólo ordenes centralizadas.

Respecto al cumplimiento de funciones del personal del Programa, los entrevistados manifestaron en un 33.3% que cumplieron en forma oportuna y efectiva las labores encomendadas; mientras que un 55.6% cumplieron medianamente con las funciones establecidos debido a las dificultades presentadas; y un 11.1% afirman que no cumplieron con sus funciones por excesiva carga laboral, mayor presión ante las carencias en los requerimientos o inadecuada gestión documentaria que no permitieron cumplir sus labores.

Perfil de los colaboradores del programa. En la RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 073-2014-MTPE/3/24.2/JÓVENES A LA OBRA/DE, se aprobó las coordinaciones funcionales de las unidades gerenciales, donde se establece la identificación del cargo, las funciones básicas, funciones específicas, competencias y requisitos del cargo como es la formación, la experiencia y la capacitación que debe poseer el personal. En la formación se debe contar con título profesional universitario en formaciones relacionadas al cargo. Por ejemplo: para los cargos de promotor focalizador, las carreras de ciencias sociales, psicología, educación o comunicación.

Respecto al perfil de los colaboradores requeridos por el programa, los entrevistados en un 55.6% aseguraron que cumplían medianamente con el perfil solicitado porque contaban con la formación o la experiencia; seguido de un 22.2% que sí cumplían con el perfil requerido tanto en la formación, experiencia y capacitación, y otro 22.2% no cumplían con el perfil en ningún aspecto mencionado. En este punto, es importante considerar la idoneidad de los colaboradores para ejercer los puestos que permitan lograr los objetivos del programa.

Asimismo, según el Diagnóstico del Sistema de Control Interno 2017 del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, aprobada según O/S N° 304 del 28 de marzo de 2017, señala en cuanto a competencia profesional que se desconozca y se contrate personal nuevo sin contar con los requisitos mínimos requeridos para cada puesto de trabajo en el programa. Esta situación merece atención por el área que se encarga de la contratación de personal, porque influirá en el logro de los objetivos institucionales.

Estructura organizacional relacionado a la implementación de estrategias. Los resultados de la entrevista muestran que la estructura organizacional del programa permitió la implementación de las estrategias en un 55.6%; sin embargo, un 44.4% de colaboradores afirmaron que no permitió la implementación de las estrategias, esta situación se vincula a otros factores como el perfil del personal, las políticas implementadas; y recursos disponibles y oportunos.

Políticas o lineamientos del programa

Las políticas y sus respectivos lineamientos son importantes para la implementación del programa, para D'Alessio (2013), la alta dirección establece los lineamientos de acción, los límites o fronteras impuestos que permita alcanzar los objetivos, asimismo ayudan a desarrollar e implementar las estrategias, articulados a los valores y las áreas. Asimismo, sirven de guía en la toma de decisiones.

La política del programa se alinea a la política del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como ente rector del sector empleo y trabajo, que se encarga de la administración en defensa de los derechos laborales vigentes. Siguiendo esta línea el programa “Jóvenes Productivos” ha implementado lineamientos que guían la convocatoria de la oferta formativa; las estrategias y procedimientos en la promoción, focalización, selección; capacitación e inserción laboral; los cuales se encuentran plasmados en directivas, resoluciones ejecutivas, planes de operativos institucionales. A continuación, se detalla los lineamientos del MTPE, alineados al Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos como responsable de la ejecución.

Tabla N° 4.2

Matriz de indicadores de desempeño y metas de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Trabajo y Promoción del Empleo para el año 2016.

Política Nacional	Programa / Lineamiento	Meta programada
Igualdad entre hombres y mujeres	Participantes mujeres jóvenes capacitadas a través del programa Jóvenes Productivos	4,706 personas
Juventud	Sistemas de monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos de los sectores con indicadores específicos para la población juvenil.	12 documentos
	Inclusión de indicadores para atender la población juvenil en los programas formulados.	2 programas
	Capacitación laboral para las y los jóvenes, orientada a la inserción en el mercado de trabajo formal.	7,845 personas
	Capacitación y asistencia técnica especializada a negocios, emprendimientos y empresas juveniles.	1,200 Plan de negocio implementada
	Inserción laboral para las y los jóvenes en el marco del trabajo decente.	4,707 personas
	Jóvenes de espacios rurales y de comunidades indígenas accedan a programas de desarrollo de capacidades para la preservación y promoción del patrimonio cultural y la identidad en las y los jóvenes.	1,000 personas
Inclusión	Implementar intervenciones sectoriales dirigidas a atender las necesidades de las poblaciones vulnerables de los distritos ubicadas en los quintiles I y II de pobreza de los distritos con centros poblados Amazónicos, distritos ubicados en zonas de frontera ubicados en VRAEM y Alto Huallaga.	800 intermediaciones
Empleo y MYPE	Obtener información cuantitativa de los empleos generados, así como, de las personas capacitadas en la ejecución de programas y proyectos con participación del Estado.	7,845 personas

Fuente: Resolución Ministerial N° 007-2016-TR.

Determinación de oferta formativa. Es una etapa muy importante donde se analiza, diseña, elabora el perfil de los cursos, previo a un estudio del mercado laboral, así como del requerimiento del sector empresarial.

Los criterios para determinación de oferta formativa, se establecen en la Directiva N° 001-2016-MTPE-JOVENES PRODUCTIVOS/DE, según el siguiente detalle: i) Se identifican los sectores económicos del país con mayor dinamismo a fin de diseñar las propuestas de los

cursos a nivel nacional. ii) Se asignan metas físicas y elabora un Plan de Capacitación. iii) Se identifica la demanda laboral a través de fichas empresariales y el análisis de mercado de trabajo; luego se presenta las solicitudes de los cursos de capacitación con su descriptor ocupacional. iv) De la revisión y evaluación presupuestal se determina la oferta formativa y las modalidades para la implementación de los cursos de capacitación, a través de las convocatorias públicas. v) Finalmente, se realiza la suscripción de Convenios de Cooperación Interinstitucional según el requerimiento de cursos de capacitación técnica identificados en el proceso de acercamiento empresarial.

Asimismo, en la Resolución Ministerial N° 179-2012-TR Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra” se detalla la determinación de la oferta formativa que inicia con la selección de los módulos de capacitación (cursos, contenidos y duración) para los beneficiarios seleccionados. Luego los cursos son implementados por el programa en función a una demanda específica de trabajo, previamente identificada y, en base al análisis de la dinámica económica y laboral regional.

Las limitaciones que se presentaron según manifestaron los entrevistados son: Dificultades en la recopilación de información de la demanda laboral para elaborar malla curricular que representa el 22.2%; así también los cursos no respondían a la demanda del sector empresarial que representa un 22.2%; además, los cursos no responden a la demanda de los jóvenes que representan el 16.7%, y el programa no cumplió con los convenios y contratos con las empresas que representan otro 16.7%. Finalmente, los formatos estaban desactualizados/obsoletos para la elaboración de las propuestas técnicas, entre otros que representan un 11.1%, respectivamente.

Analizando los resultados se advierte que uno de los principales problemas respecto a la calidad de los cursos, es que no responden a la necesidad del mercado laboral, es decir, no existe coherencia entre la oferta laboral y la demanda del sector empresarial, mientras se limitan a ofrecer cursos de poca demanda para los jóvenes, por ello optan por desertar durante la capacitación e inserción laboral.

Promoción, focalización y selección. De la revisión documental se presenta los criterios para estas etapas señalados en la Resolución Ministerial N° 179-2012-TR Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”; entre ellos se tiene los siguientes: los indicadores de pobreza, desempleo juvenil, y otros necesarios para orientar la priorización de sus beneficiarios. Este proceso se subdivide en los siguientes sub procesos como la focalización geográfica, promoción e incidencia a nivel local, focalización individual, registro de información en el aplicativo informático del programa y verificación en campo.

Asimismo, en la Directiva N° 04-2016-MTPE-JOVENES PRODUCTIVOS/DE aprobada según RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 043-2016-MTPE/3/24.2/JOVENES PRODUCTIVOS/DE, se encuentran establecido los Procedimientos para las actividades de Focalización y Selección de Beneficiarios de la Capacitación para el Emprendimiento del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, según el siguiente detalle:

Focalización: los criterios son la focalización geográfica, la determinación de las zonas prioritarias de intervención, planificación de actividades, elaboración de las estrategias y

actividades de promoción en zonas de incidencia local para el desarrollo de la inscripción de los jóvenes postulantes.

Promoción: los criterios son la identificación de aliados estratégicos; visita a las instituciones de las zonas de intervención y líderes sociales; realizar reuniones de sensibilización y coordinación con aliados locales y miembros de la comunidad; difusión a través de medios indirectos (prensa, radio), medios directos (perifoneo, volanteo, módulos informativos itinerantes, otros), especificando, hora, lugar, fecha.

Selección de jóvenes: se realiza una charla informativa a los jóvenes interesados; revisión documentaria de requisitos; verificación de rango etáreo (15 a 29 años y 6 meses); inscripción de jóvenes con los instrumentos de focalización; consulta de información al aplicativo Joven Net de la condición de elegible, no elegible (según nivel de pobreza en el Sistema de Focalización de Hogares) beneficiario o desertor (no son elegibles). El postulante no debe contar con estudios superiores universitarios o técnicos o mayor a 480 horas. Los jefes de hogar en estado de vulnerabilidad pueden ser elegibles. Los acreditados son comunicados para la elección de curso, luego se brinda los datos de lugar, fecha, hora para el inicio de capacitación.

Verificación domiciliaria: se realiza a un 10% de los jóvenes acreditados para constatar la veracidad de los datos brindados en la inscripción.

Del análisis de los procedimientos de promoción, focalización y selección de los jóvenes expuestos, no siguen las pautas establecidas porque no hay una verdadera planificación de actividades, sino que es improvisada a criterio del focalizador y/o promotor; asimismo la calificación de la condición de elegible o no elegible se realiza en un mismo acto luego de la inscripción se determina si el joven ingresó al programa. Por otro lado, el Sistema de Focalización de Hogares muestra la condición de elegible o no elegible según el nivel de pobreza, que es visualizado en el aplicativo Joven Net; sin embargo, no es del todo idóneo, porque está en una etapa de actualización y registro de datos. Finalmente, el grupo de jóvenes de 15 a 17 años no son atendidos por su edad, porque implica mayor esfuerzo para la inserción laboral y los empleadores ofrecen vacantes para jóvenes mayor a 18 años.

Las limitaciones en la etapa de promoción, focalización y selección presentadas según los entrevistados son las siguientes: la inadecuada filtración de jóvenes durante la selección; y la desconfianza y conformismo de los jóvenes representan el 18.5% cada uno. Así también, los factores negativos son la falta de mapeo de la población objetiva donde están los jóvenes pobres; poca demanda y variedad de los cursos; deficiente presupuesto para las actividades de promoción y focalización; y mayor interés en el programa por jóvenes menores a 18 años que forman parte del grupo no atendido representan el 11.1% cada uno; luego, los requisitos de ingreso son muy exigentes o rigurosos representan el 7.4%; la subcobertura de jóvenes durante la focalización que representa el 3.7%, entre otros.

Analizando los datos, se observa una deficiente filtración que permite contar con jóvenes no muy comprometidos, ni motivados para culminar los procesos de capacitación e inserción laboral; presentándose desconfianza y conformismo que incide en el cumplimiento de los objetivos del programa. Además, los estudios del mercado laboral

deben permitir identificar cursos atractivos de mayor demanda para los jóvenes y empleadores; y una inadecuada asignación de presupuesto no permite llegar a la población objetivo, incidir en el mapeo de actores claves a partir de las coordinaciones interinstitucionales.

Capacitación. En esta etapa los jóvenes seleccionados en condición de acreditados o ingresantes que realizaron la elección de curso son enviados a la entidad capacitadora para el inicio de la capacitación.

El procedimiento de la capacitación se encuentra establecida en la Resolución Ministerial N° 179-2012-TR Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, tiene por objeto desarrollar y fortalecer competencias específicas a nivel básico y técnico en determinada ocupación técnica y competencias transversales para la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado laboral formal. La capacitación lo realizan las entidades de capacitación ECAP en base a la demanda laboral específica. Asimismo, en esta etapa se desarrolla la supervisión técnica, que tiene por objeto garantizar el servicio que brinda las entidades de capacitación, a fin de que se cumplan con los estándares requeridos por el programa.

Las características de la capacitación de los cursos se encuentra detallado en los términos de referencia del servicio de capacitación que convoca el programa anualmente; mientras que la propuesta técnica detalla la metodología, la calificación de docentes, los equipos, los instrumentos, la infraestructura, las horas de clase, el contenido de módulos, la entrega de beneficios, los plazos/cronograma, entre otros; estas características varían según el tipo de curso.

A continuación, se presenta un resumen de las fases de capacitación: i) **Fase previa a la capacitación.** Acondicionamiento, capacidad operativa y logística instalada, materiales y autorización. ii) **Fase de capacitación.** Enseñanza según contenido de módulos, en horas, días. Los talleres de habilidades blandas o transversales, la capacitación técnica básica varían según las características del curso; sin embargo, el taller de empleabilidad se realiza días antes de finalizar la fase de capacitación. Por otra parte, hay capacitaciones duales, denominadas “Capacitación Técnica y Capacitación Específica en la Empresa y en la ECAP” en este último las competencias y la formación están orientadas a labores específicas dentro de la empresa, la selección es más rigurosa y hay seguridad en una inserción laboral. iii) **Fase de cierre de capacitación.** Clausura del curso, entrega de certificados o constancias.

Las limitaciones presentadas en la etapa de capacitación según los entrevistados son: la deserción en la etapa de capacitación transversal o técnico; la falta de motivación en docentes y jóvenes que representan el 20.8% cada uno. Así también, la baja demanda de cursos en los jóvenes a falta de variedad que representa el 16.7%. Asimismo, presenta una malla curricular desactualizada en la parte transversal y técnico; el deficiente seguimiento por personal del programa en los procesos de capacitación que representan el 12.5% cada uno. Además, no se cumplió con la entrega de estipendios/pasajes que representa el 8.3%; finalmente, las ECAP no brindan un adecuado servicio que representa el 4.2%.

Según lo expuesto, se observa que los cursos no responden a las demandas del empleador y jóvenes, hay deficiente filtración, desconfianza y conformismo que conducen a la

deserción en la capacitación, se suma a ello la falta de motivación en docentes y jóvenes. La condición de vulnerabilidad en los jóvenes permite priorizar lo más urgente como la alimentación, empleos temporales y estudios en curso para el caso de jóvenes filtrados.

Inserción laboral. La inserción laboral es la última etapa del programa, según la Resolución Ministerial N° 179-2012-TR Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, tiene por objetivo vincular a los jóvenes beneficiarios con posibles empleadores. El servicio es brindado por el programa en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y directamente por el programa.

Culminando esta fase los jóvenes usuarios reciben una certificación, que es una herramienta fundamental en el proceso de conexión laboral, puesto que consolida información de la experiencia laboral, identificación y comportamiento de los jóvenes, disminuyendo costos administrativos y tiempo.

Según la DIRECTIVA N° 007-2016-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE, aprobado mediante RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 068-2016-MTPE/3/24.2/JÓVENES PRODUCTIVOS/DE, se establece las características para la intermediación e inserción laboral, según el siguiente detalle:

El acercamiento empresarial: Inicia con la identificación de la demanda laboral, donde se determina la meta en el Plan Operativo Institucional y el estudio de mercado de trabajo. Luego, se realiza la identificación de la demanda específica, donde el vinculador empresarial haciendo uso de un directorio de empresas formales realiza visitas para recoger la demanda laboral específica en actividades empresariales y convenios interinstitucionales, para luego elaborar un descriptor del curso. De este último se elabora el contenido de los módulos de capacitación.

Intermediación laboral: La asesoría para la búsqueda de empleo, consiste en la realización de talleres de capacidades para el empleo, herramientas básicas para un currículo vitae; cómo afrontar la evaluación, la entrevista. La duración es de dos días hábiles, de cuatro horas diarias cada uno. El proceso de intermediación es la inducción, asistencia y acompañamiento en el proceso de selección del beneficiario del programa; asimismo, se realiza la coordinación con la empresa potencialmente empleadora para concretar la intermediación. El vinculador empresarial debe motivar al beneficiario.

Inserción laboral: Es el proceso en el cual el joven ha sido contratado por la empresa como un trabajador formal, desde el primer día laborable. Hay dos formas de inserción a través del Sistema de Intermediación Laboral o el vinculador empresarial. En caso de desistimiento del joven para la inserción laboral firma una declaración jurada indicando su motivo.

Las limitaciones que se presentaron según los entrevistados durante la inserción laboral, se detalla a continuación: falta de vacantes disponibles para todos los jóvenes usuarios capacitados representa un 25.0%; asimismo, los empresarios exigen mayor calificación y experiencia; y el desinterés de los jóvenes en la vinculación e inserción representan un 16.7% cada uno. Por otro lado, los cursos ofertados no responden a las exigencias de los empresarios; y existe demora en los plazos para la entrega de jóvenes capacitados a las

empresas representan un 12.5% cada uno. Finalmente, la diferencia entre la demanda real y demanda suscrita con la empresa representa un 8.3%, entre otros.

De los datos expuestos se observa limitaciones en la demanda laboral de los empleadores, esto responde a la incoherencia entre el contenido de los descriptores de los cursos, seguido por la formación deficiente de los jóvenes y la demanda real de los empleadores. Por su parte, Tristán y Vásquez (2018), señalan que existen dificultades entre el perfil formativo y el perfil exigido por la empresa. Los resultados muestran que los empleadores exigen mayor calificación y experiencia; así también los lentos y deficientes procesos en la implementación del programa generan desinterés en los jóvenes. Concluyen indicando la deficiente focalización y formación, por lo que optan por renunciar a pesar de contar con empleo. Así también, en la investigación se observa deficiencias desde la determinación formativa, pasando por la focalización, capacitación y la inserción es una cadena de situaciones que conlleva una a la otra.

- Recursos

Toda la implementación de un programa requiere de ciertos recursos que son indispensables para lograr los objetivos planteados. Según D'Alessio (2013), los recursos son las capacidades que necesita la organización con fines operativos para implementar las estrategias, asignándose estos a los objetivos de corto plazo que se conoce como las 7M (materias primas, mano de obra, maquinaria, método, medio ambiente, medición, management).

A continuación, se presenta los recursos que se considera para la implementación del programa.

Asignación de recursos. El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” es un programa presupuestal con enfoque por resultados para el mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes pobres y desempleados; en ese sentido, es importante tener en cuenta que existe una asignación presupuestal anual. Para el año 2016, el programa tenía una meta física de 41,351 millones de soles para la inserción laboral y 68, 918 millones de soles para la capacitación laboral de jóvenes.

De las entrevistas realizadas los colaboradores señalaron que los recursos económicos son suficientes y sostenidos en todas las áreas que representa el 26.7%; asimismo, los recursos económicos para la promoción y focalización y la intermediación laboral fueron oportunos y suficientes que representan el 13.3% cada uno. Además, para la capacitación y supervisión fue oportuno y suficiente que representa el 6.7% cada uno. El resto no tenía conocimiento de la asignación presupuestal o no respondió.

Características de los pagos y desembolsos a las ECAP. De acuerdo a la Directiva N° 001-2016-MTPE-JOVENES PRODUCTIVOS/DE, “Procedimiento y Mecánica Operativa para la Suscripción de Convenios con Entidades de Capacitación Públicas para los Servicios de Capacitación y Autorización de Inicio de Cursos”, los desembolsos son los pagos que se efectúan a las Entidades de Capacitación Públicas (ECAP), de acuerdo a los términos estipulados en un convenio.

De los resultados obtenidos los colaboradores señalaron que los pagos y desembolsos fueron oportunos que representa el 25%; otros indicaron que los pagos y desembolsos presentaron ciertos retrasos o se entregaron en forma parcial con un 25%. El resto de colaboradores no tenía conocimiento al respecto.

Características de la entrega de estipendios. Los estipendios según la Directiva N° 001-2016-MTPE-JOVENES PRODUCTIVOS/DE, es la subvención que se entrega a los jóvenes beneficiarios del programa para apoyarlos con los costos de transporte de movilidad diaria en los que incurre durante su proceso de capacitación. Dichos montos podrán ser reajustados de acuerdo al incremento del costo de vida u otros indicadores.

Los entrevistados señalaron que los estipendios se entregaron en forma oportuna que representa el 33.3%; así también, el 22.2% indicó que se entregaron en forma parcial, pero en su totalidad, aunque con cierto retraso. El resto no opinaron porque desconocían el manejo de fondos. En los resultados se observa que se presentó dificultades en la entrega de estipendios.

Organización y entrega de equipos, materiales, insumos, infraestructura para el desarrollo de los cursos. El programa ofrece un servicio de capacitación e inserción laboral completamente gratuita, donde las ECAP entregan materiales, insumos e indumentarias a los usuarios, a la vez deben contar con una adecuada infraestructura y equipos para la realización de la capacitación.

Los entrevistados indicaron que los equipos y máquinas eran suficientes, funcionales y oportunos que representa el 15.4%; asimismo, los materiales e insumos se entregaron oportunamente y eran suficientes que representa el 15.4%; y los materiales, insumos e implementos eran de buena calidad que representan el 15.4%; finalmente, la infraestructura era buena y adecuada que representa el 7.7%. Por último, el 30.8% no opinó porque desconocían el tema.

Organización del personal de la Unidad Zonal Lima Callao. El personal está conformado por los colaboradores de las distintas áreas (focalización y promoción, supervisión técnica, intermediación e inserción laboral) del programa según la estructura orgánica para el cumplimiento de los objetivos, así también el personal está sujeto a los procedimientos establecidos en los documentos de gestión del programa.

Los resultados de la entrevista en relación a la organización del personal muestran los siguientes: el personal que laboró durante el periodo responde a intereses políticos con deficiencias para ejercer sus funciones que representa el 28.6%; se contó con el personal necesario por área que representa el 21.4%; el personal no recibió la capacitación indispensable para ejercer sus funciones que representa otro 21.4%; el 7.1% afirmó que el personal estaba capacitado y calificado para ejercer sus funciones. Por último, un 21.4% señaló que no se contó con el personal idóneo para alcanzar las metas del programa.

Por lo expuesto, no se contó con un cuadro de personal idóneo y capacitado para ejercer funciones con la finalidad de alcanzar los objetivos del programa; se deja notar que predomina un personal de la gestión del gobierno de turno, lo cual no ayuda mucho o dificulta el logro de metas.

Asimismo, según el Diagnóstico del Sistema de Control Interno 2017 del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, aprobada según O/S N° 304 del 28 de marzo de 2017, en cuanto a recursos, señala que se desconoce el dimensionamiento del personal necesario de las unidades, para el logro de los objetivos institucionales; en consecuencia, el personal del programa emigra a otras organizaciones por una mejora salarial.

Sistema operativo para la implementación del programa. El uso de aplicativos y sistemas informáticos es importante en los procesos del programa para el procesamiento de la información. En ese sentido, el programa cuenta con un aplicativo denominado Joven Net, que es una plataforma de trabajo web, mediante el cual se ingresa la información del registro de ECAP, convenios suscritos para el servicio de capacitación laboral, talleres de competencias básicas transversales, talleres de empleabilidad, cursos de capacitación a usuarios, inscripción, selección de cursos, supervisión, inserción laboral, entre otros.

Los resultados de la entrevista muestran que todos los colaboradores tienen conocimiento del aplicativo para hacer uso, y se encuentran operativos; asimismo, señalaron que existe otros aplicativos como SIL NET que es el Sistema de Intermediación Laboral que representa el 22.2%.

Clima laboral. Dentro de toda organización es muy importante mantener un clima adecuado entre los actores internos y externos, un equilibrio entre los colaboradores y la organización para lograr los objetivos institucionales. “Para Olaz (2013) el clima laboral guarda relación con las sensaciones generalmente compartidas por los miembros de una comunidad laboral y puede conectarse con otros términos como el “ambiente”, la “atmósfera” o el “aire” que se respira en el seno de una organización. “Esas sensaciones son el resultado de condiciones laborales percibidas por los trabajadores pero al mismo tiempo son variables que afectan la propia productividad de los empleados y el desempeño organizacional de la compañía” (Citado en García 2018: 25).

Según Palma el “clima laboral es la percepción de los trabajadores con respecto a la institución en la que labora. Estas percepciones dependen generalmente de las diversas actividades, interacciones y las experiencias que cada miembro tenga con la empresa” (Palma 2004: 22-23).

De esta manera las características del clima organizacional guarda una estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Los resultados de la entrevista muestran que el clima laboral se caracterizó por la presencia de una comunicación eficaz entre las diferentes áreas: focalización, supervisión e intermediación laboral que representa un 30.0%; asimismo se desarrolló trabajo en equipo con 30.0%; donde el ambiente laboral es positivo que permitió la planeación, organización y dirección con 10.0% . En oposición, el 30.0% señaló que no existe un buen clima laboral, debido a la indiferencia, egoísmo, falta de compromiso, trabajo en equipo, deficiente comunicación, deficiente identificación y compromiso institucional, partidarios, entre otros.

Las dificultades que se presentaron es la presencia de quejas, paros y reclamos que representa el 16.7%; presencia de conflictos laborales por la apatía, deficiente comunicación, demora en los pagos, metas de desempeño inadecuadas que representa el

16.7%; la falta de comunicación eficaz que representa el 16.7%; y falta de liderazgo, trabajo en equipo con un 16.7% . Luego, los despidos y renunciaciones voluntarias representan un 11.1%; la insatisfacción laboral con 11.1%. Finalmente, el personal no cumplió con las funciones designadas representa un 5.6%, entre otros.

Las dificultades presentadas responden a múltiples factores, debemos tener en cuenta que la mayoría del personal ingresó a laborar por intereses políticos, y no se encontraban capacitadas que representa un 28.6% (ver organización del personal), sumado a la falta de reconocimientos y motivación afectan las relaciones interpersonales.

- Nivel de motivación

La motivación se expresa en la satisfacción de necesidades sociales, para ese fin la comunicación es importante para un adecuado clima organizacional. Al respecto "Robbins y Judge (2013) definieron a la motivación como 'los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo' (p. 240). Por su parte, Chiavenato (2009) señala que 'dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana' (p. 6)" (Citado en Báez y otros 2017: 33).

Características de la motivación. La motivación puede observarse a través del comportamiento, así también está constituida por el mundo interior de toda persona (emociones, sentimientos, pensamientos), es decir, por aspectos cognitivos y afectivos, conscientes e inconscientes; por lo tanto, la motivación puede ser orientada desde factores externos o internos; esto implica una actitud positiva, mayor impulso orientada a objetivos. Asimismo, se fortalece el autoestima, se crea mayor confianza para lograr propósitos y se retroalimenta en la interacción en el medio donde se encuentre la persona.

Según el Diagnóstico del Sistema de Control Interno 2017 del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos", aprobada según O/S N° 304 del 28 marzo de 2017, en relación a la comunicación interna señala, que el mensaje que se envía a los colaboradores no se comprende, no se entiende, ni logra el objetivo deseado a fin de que se cumplan los objetivos y metas institucionales.

Como resultado de la investigación se observa los siguientes: el 36.4% de entrevistados manifestaron que no había motivación. Por otra parte, el 18.2% indicaron que el personal se sentía comprometido para lograr los objetivos del programa; y el personal mostraba satisfacción al desempeñar sus funciones que representa el 18.2%. Finalmente, para el 9.1% el desempeño laboral tenía reconocimientos laborales.

Los resultados muestran que la falta de motivación del personal afecta en el desempeño de funciones para el cumplimiento de objetivos del programa, esto implica menor compromiso, identificación y satisfacción del personal.

Reconocimientos al buen desempeño laboral. Respecto al reconocimiento es una forma de motivación e incentivo al personal por el buen desempeño laboral, con la finalidad de propiciar un clima laboral adecuado, que sirva de modelo a todo el personal para cumplir sus funciones más allá de lo establecido, por un servicio de calidad. Por otro lado, “el reconocimiento del propio desempeño laboral, involucra a los colegas, clientes y supervisores respecto del desempeño del empleado. Las facetas de esta dimensión son: reconocimiento de los compañeros, tener superiores competentes y justos, y sentir que el rendimiento laboral es adecuado a las posibilidades del mismo trabajador” (Báez y otros 2017: 46).

Los resultados de las entrevistas muestran que no existió reconocimiento en el programa que representa un 77.8%; mientras que un 22.2% señalaron que hubo algún tipo de reconocimiento como el incremento de honorarios y/o ascenso de cargo; entrega de presentes, regalos, viajes, otros. El reconocimiento permite generar un adecuado clima laboral y motiva al buen desempeño laboral; sin embargo, en el programa es un tema que merece mayor atención.

4.1.3 Control estratégico

En todo programa, proyecto o política social es muy importante realizar un adecuado seguimiento, monitoreo y evaluación que permitan visualizar como se está ejecutando, que resultados se están obteniendo durante cada etapa y finalmente medir los resultados e impactos esperados en la población usuaria. Según D’Alessio (2013), plantea que el control estratégico permite cerrar las brechas encontradas entre lo planeado y lo ejecutado; debe ser realizada desde el inicio del proceso y está conformada por las acciones de supervisión, así como por los ajustes al plan propuesto, Por otra parte, se debe evaluar si se están alcanzando los objetivos de corto y largo plazo, para lo cual las auditorías externas e internas es importante.

Revisando los resultados del programa del año 2016, no permitieron visualizar positivamente el impacto en la población juvenil, para superar las dificultades presentadas de desempleo; se observa para Lima Callao, de una meta física de 4,265 personas para capacitación, se cumplió en 40% (1,714), y de una meta de 4,140 personas para intermediar se logró el 28% (1,166).

Mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 059-2016-MTPE/3/24.2/JÓVENES PRODUCTIVOS/DE, se aprobó el diseño de Sistema de Monitoreo y Evaluación del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, lo cual permitiría realizar el seguimiento a indicadores claves del programa, contar con un sistema detallado de recolección de datos y articular los distintos usos y usuarios de los datos que genere cada módulo del sistema.

- Nivel del proceso de control

El programa contaba con un sistema de control para la gestión, “el Sistema de Monitoreo y Evaluación que consta de un conjunto de procesos de planificación, recolección y síntesis de la información, y reflexión y preparación de informes, junto con las condiciones y

capacidades complementarias que son necesarias para que los productos del Monitoreo y Evaluación representen una valiosa contribución a la adopción de decisiones” (FIDA 2002).

Características del monitoreo, supervisión y evaluación. Según la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 059-2016-MTPE/3/24.2/JÓVENES PRODUCTIVOS/DE, el Sistema de Monitoreo y Evaluación- SME tiene el rol de ser una herramienta gerencial orientada a presentar resultados cuantitativos que demuestren los logros en los gestores, beneficiarios del programa y el personal de Monitoreo y Evaluación que permitan ver con claridad para identificar las mejoras que necesita el programa, llegar a un acuerdo al respecto y proceder a su realización. Su desarrollo e implementación constituye un proceso que contribuye al desarrollo de capacidades de los diversos actores involucrados. Sin un proceso de este tipo para orientar el cambio, ni siquiera un sistema muy bueno tendría gran utilidad para el programa.

Diferencias entre monitoreo, seguimiento y evaluación.

La Organización de Naciones Unidas - Mujeres, sostiene que el **monitoreo** es el “Proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión. El monitoreo generalmente se dirige a los procesos en lo que respecta a cómo, cuándo y dónde tienen lugar las actividades, quién las ejecuta y a cuántas personas o entidades beneficia” (ONU Mujeres: 2010). Mientras que el **seguimiento** según PNUD (2009) es un proceso continuo por el que las partes interesadas obtienen regularmente una retroalimentación sobre los avances que se han hecho para alcanzar las metas y objetivos; según UNICEF (2012), se realiza durante la ejecución de una política, programa o proyecto. Es un instrumento, de gestión y de política, que permite revisar en forma periódica los aspectos sustantivos de las 3 P, para optimizar sus procesos, resultados e impactos.

Asimismo, la ONU Mujeres afirma:

la **evaluación** es una apreciación sistemática de una actividad, proyecto, programa, política, tema, sector, área operativa o desempeño institucional. La evaluación se concentra en los logros esperados y alcanzados, examinando la cadena de resultados (insumos, actividades, productos, resultados e impactos), procesos, factores contextuales y causalidad, para comprender los logros o la ausencia de ellos. La evaluación pretende determinar la relevancia, impacto, eficacia, eficiencia y sostenibilidad de las intervenciones y su contribución a la consecución de resultados (ONU Mujeres: 2010).

Por otro lado, la DIRECTIVA N° 002-2016-MTPE-JÓVENES PRODUCTIVOS/DE, aprobada mediante RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 042-2016-MTPE/3/24.2/JÓVENES PRODUCTIVOS/DE, establece las fases de la supervisión:

Supervisión preventiva: a la Entidad de Capacitación (ECAP), es realizada por el Área de Supervisión Técnica que permite determinar el equipamiento, mobiliario o infraestructura, insumos, materiales para el desarrollo de la capacitación.

Supervisión Inicial: se verifica que cuente con lo solicitado en la propuesta técnica aprobada de la ECAP, para garantizar condiciones necesarias para la capacitación: condiciones de infraestructura, equipamiento, herramientas, insumos, documentos de gestión pedagógica, entre otros. El curso se inicia con la autorización de inicio generado por la Unidad Gerencial de Capacitación e Inserción Laboral Juvenil, luego es comunicada la ECAP.

Supervisión durante la capacitación: se verifica el cumplimiento de la prestación de servicios de la ECAP, para garantizar un buen proceso durante la capacitación técnica básica y capacitación en competencias básicas y transversales. Comprende los siguientes procesos: i) Cotejo e inducción. Contar con lo requerido para inicio de curso y verificar jóvenes aptos. ii) Competencias básicas y transversales. Desarrollo de la capacitación según metodología de los cursos. iii) Supervisión de administración y servicios. Entrega de estipendios por concepto de movilidad, entrega de materiales u otros, descritos en la propuesta técnica, registro de asistencia en el aplicativo informático, gestión documentaria de la ECAP. iv) Supervisión técnica pedagógica, desarrollo de la capacitación según programación curricular, desempeño del docente. v) Supervisión final. Permite ver el nivel alcanzado en cuanto a la capacitación técnica de los jóvenes. vi) Encuesta de satisfacción, permite identificar puntos a mejorar, son aplicados a la sesión 7 y 12 de competencias básicas transversales y de 15 a 20 para la capacitación técnica básica.

Supervisión ABE: Es el taller de empleabilidad en la búsqueda de empleo e intermediación con empresas del sector privado.

Por otro lado, según el Diagnóstico del Sistema de Control Interno 2017 del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, aprobada según O/S N° 304 del 28 de marzo de 2017, señala: que los colaboradores desconocen sus macro procesos, procesos y/o subprocesos, ni tienen presentes los insumos que requieren, sus proveedores, clientes, productos, objetivos y metas. Asimismo, no existe una cultura de prevención y monitoreo, ni se realiza el adecuado seguimiento de los proveedores y contratos vigentes. Lo cual coincide con los resultados encontrados en la investigación.

Las dificultades que se presentaron en el Sistema de Monitoreo y Evaluación, los entrevistados señalaron que hay poco conocimiento del personal del proceso de monitoreo y evaluación que representa el 26.7%; además, que la muestra no es representativa (las unidades de análisis seleccionadas para monitoreo no permiten generalizar los resultados) y no se contó con una línea de base con 13.3%; seguido por las opiniones formadas de los evaluadores que influyen en la interpretación de la información representan el 13.3%. Asimismo, los entrevistados que desconocen del Sistema de Monitoreo y Evaluación representa un 26.7%. Así también, la resistencia al cambio por temor a ser evaluado representa el 6.7%; otro aspecto es que la matriz de marco lógico es deficiente donde los indicadores no permiten lograr los objetivos y metas que representa el 6.7%; y la deficiente calidad de información que representa un 6.7%.

Por los datos presentados se observa que hay desconocimiento de lo que significa y como se desarrolla el SME, así mismo de la revisión documental se advierte que la actividad más importante de control es la supervisión técnica en sus diversas etapas. Aunque se hace necesario el SME para medir el impacto que tiene el programa en la población usuaria.

- Resultados de la implementación del Programa

En este punto se presenta los resultados de la implementación del programa, es decir, respecto a la oferta formativa y la demanda laboral, donde se muestra la totalidad de usuarios que fueron atendidos, focalizados, capacitados e insertados. Los datos expresados deben demostrar el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas.

Resultados de la determinación de la oferta formativa. Los cursos ofertados durante el año 2016 son: Operario de producción, auxiliar de producción, operario de máquina en confección textil, inspector de control de calidad, atención al cliente, asistente de cocina, operario de producción, asistente de ventas, almacén y despacho, asesor comercial de atención de ventas, cajero, auxiliar de almacén, asesor comercial y ventas telefónicas, tejido punto, teleoperadores. Los mencionados cursos se observan en el aplicativo Joven Net y en los convenios suscritos con las entidades de capacitación.

Entidades de Capacitación: entre ellas destacan las universidades públicas: Inictel - Universidad Nacional de Ingeniería, Universidad Nacional de Piura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Universidad Nacional del Callao, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, CETPRO "San Luis", Senati - Capacitación Dual, Centro de Educación Técnico Productiva Parroquial "San Luis Gonzaga".

Durante el año 2016 el programa ofreció un total de 4,265 vacantes para la capacitación y 4,140 vacantes para intermediación/inserción laboral para la Unidad Zonal Lima – Callao, estos datos se observa en los documentos de gestión del programa para el año 2016 y en la Memoria Anual 2017. A continuación, se presenta la programación de metas.

Tabla N° 4.3

Programación de metas de la línea de capacitación técnica para la inserción laboral 2016

Lima Callao	Producto 1: Personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal en ocupaciones básicas			Producto 2: Personas intermediadas para su inserción laboral		
	Programación Meta Física			Programación Meta Física		
	Meta anual	Ejecución	Cumplimiento	Meta anual	Ejecución	Cumplimiento
	4,265	1,714	40%	4,140	1,166	28%

Fuente: Memoria Anual 2017 programa “Jóvenes Productivos”.

Según Julcahuanga (2013), el Programa Pro Joven (actual Jóvenes Productivos), a través de las ECAP ofrece cursos de formación técnica y la definición de los cursos se da tomando en cuenta las necesidades empresariales; sin embargo, carecía de un estudio de mercado laboral y ocupacional para afirmar la necesidad de los cursos. Asimismo, afirma que el currículo formativo que ofrece el programa, incide de manera significativa en la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años.

Los aportes de Julcahuanga, se relacionan con los resultados de la investigación, donde los colaboradores entrevistados afirmaron la presencia de limitaciones durante la recopilación de información de la demanda laboral para elaborar malla curricular que representa el 22.2%; así también, los cursos no responden a la demanda del sector empresarial con 22.2%; y los cursos no responden a la demanda de los jóvenes con 16.7%. Esta situación no permiten contar con un adecuado estudio del mercado laboral, ni contar

con un currículo formativo de acuerdo a las exigencias de los empleadores y respondan a las expectativas de los jóvenes para una eficiente inserción laboral.

Resultados de la focalización y selección. Los datos presentados en la Memoria Anual 2017 del Programa Jóvenes Productivos, el año 2016 la Unidad Zonal de Lima y Callao tenía una meta programada de 4265 vacantes, de los cuales sólo se logró atender a 2725 entre acreditados y no acreditados; lo que significa que no se cumplió con la meta programada para contar con un mayor número de inscritos aptos para la capacitación; esta situación respondería a las dificultades y limitaciones advertidas durante las etapas de determinación de la oferta formativa, promoción, focalización y selección de la población objetiva, los cursos poco atractivos, el desánimo luego de la inscripción por demoras en inicio de cursos, los reclamos de parte de los jóvenes usuarios y ex beneficiarios. Así también que la herramienta SISFOH es deficiente donde no todos los jóvenes pobres están registrados, la diferencia entre demanda laboral y oferta formativa, las dificultades en la recopilación de información de la demanda laboral para elaborar malla curricular, entre otros aspectos que se ha tomado en cuenta de los resultados de la investigación.

Resultados de la capacitación. Según los datos publicados en la Memoria Anual 2017, para el año 2016 se programó un total de 4,265 vacantes de los cuales se capacitó a 1,714 jóvenes cumpliendo con la meta en un 40%; en ese sentido, un 60% que representa 2551 jóvenes faltaron para cubrir la meta. Esta cifra es elevada para alcanzar resultados con impacto positivo en las condiciones socioeconómicas de la población juvenil.

Las causas del problema son diversos que se dejan notar como resultado de la investigación entre ellas tenemos: la deserción durante el proceso de capacitación transversal/técnica laboral; las deficiencias en la entrega de pasajes, insumos, materiales, implementos de capacitación; los cursos poco atractivos; la inadecuada filtración de jóvenes durante la selección; la desconfianza y conformismo de los jóvenes; la falta de motivación en los docentes y hacia los jóvenes, entre otros.

Es importante resaltar el aporte de Sen (2000), donde señala que el desarrollo social es la “expansión de las libertades” que conduce al progreso de las capacidades individuales y colectivas, asimismo, la libertad está relacionada con las oportunidades de la población y el respeto de las diferencias. Este enfoque de capacidades permite analizar la calidad de vida, a partir de lo que “las personas realmente son capaces de hacer y de ser” para el caso de los jóvenes usuarios se lograría con una capacitación adecuada y una buena calificación laboral.

Los hallazgos de Julcahuanga (2013), indican que el 27% de jóvenes lograron culminar la fase técnica y laboral de capacitación, alguno de ellos se insertaron al mercado laboral y el 73% no habían culminado la capacitación, porque no cumplieron con ambas fases; por lo tanto, no fueron certificados por el Programa ni por la ECAP. Los datos muestran la deficiencia del programa en el departamento de Piura donde presenta un bajo porcentaje de capacitación técnica similar a los resultados encontrados en la investigación en la Unidad Zonal Lima Callao; donde se observa el cumplimiento de la meta física de 40% de capacitación y 28% de intermediación/inserción laboral.

Resultados de la inserción laboral. Los resultados de la inserción laboral son preocupantes, de un total de 4,265 vacantes para la capacitación y una meta de 4,140 para intermediación/inserción laboral; se logró insertar a 1,166 jóvenes que representa el 28% respecto al total de la meta programada.

Analizando los resultados las causas se origina desde la etapa de la determinación de la oferta laboral, la falta de vacantes de trabajo, los cursos de poca demanda del sector empresarial, el incumplimiento en la entrega de productos dentro del plazo al sector empresarial (jóvenes capacitados), entre otros. La deficiente inserción laboral no aporta a la generación de ingresos en consecuencia las condiciones socioeconómicas de la población juvenil no muestran mejoras.

Al respecto, Julcahuanga (2013) señala que la falta de compromiso en el cumplimiento o la inexistencia de alianzas estratégicas ECAP – empresa no favorecen esta inserción repercutiendo de manera directa en la población joven. En ese sentido, es importante contar con aliados estratégicos y una mayor articulación con diversas entidades afines para generar demanda laboral.

Mejora del programa. La mejora continua en toda organización es muy importante debido a que permite detectar errores, deficiencias para mejorar en forma constante. Para Deming (1989) la mejora comprende el proceso de diseñar, producir, inspección y comercialización, y servicios, denominado ciclo de mejora PDCA de Deming. Asimismo, el ciclo cuenta con cuatro etapas que son: planear, hacer, verificar y actuar. En resumen, el programa debe orientar sus procesos bajo esta premisa a fin de detectar errores, tomar decisiones y retroalimentarse en forma constante.

Por otro lado, teniendo en cuenta los resultados de la investigación donde se advierte serias deficiencias del programa en todas las etapas del proceso, se hace necesario plantear algunas mejoras que permitan modificar sustancialmente o proponer una reestructuración del programa a fin de obtener mejores resultados en la focalización, capacitación e inserción laboral que permita lograr un impacto positivo en la calidad de vida de los usuarios.

Los resultados tienen relación directa con las dificultades que se encontraron en cada etapa del proceso del programa. A continuación, se muestra las mejoras del programa que proponen los colaboradores:

Tabla N° 4.4

Aspectos de mejora en el programa

1.3.2.5 ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?	N°	%
Mejorar los medios de promoción y difusión del programa.	5	5.4%
Mejorar la calidad y diversidad de cursos.	8	8.7%
Mejorar los requisitos de ingreso al programa de los jóvenes objetivos.	5	5.4%
Mejorar el nivel y calidad de la capacitación.	6	6.5%
Mejorar la malla curricular de los cursos.	6	6.5%
Mejorar la calidad de docentes.	5	5.4%
Mejorar la calidad de servicio que brinda las entidades de capacitación.	7	7.6%
Mejorar la calidad de atención del personal del programa.	6	6.5%
El personal debe ser altamente calificado para ejercer los cargos.	6	6.5%
Mejorar el proceso de vinculación e inserción laboral.	7	7.6%
Mayor coordinación y articulación con empresas para contar con mayor cantidad de vacantes.	8	8.7%
Modificar los documentos de gestión del programa.	5	5.4%
Normar los procesos y procedimientos del programa.	5	5.4%
Mejorar los sistemas seguimiento, monitoreo y evaluación (antes, durante y después).	6	6.5%
Reestructurar el organigrama y los marcos normativos del programa.	6	6.5%
Otros	1	1.1%
TOTAL	92	100.0%

Fuente: Elaboración propia 2018.

4.2 Percepción de los jóvenes usuarios

Es importante conocer el nivel de percepción de los jóvenes usuarios respecto a la calidad del servicio que brindó el programa, las dificultades y limitaciones presentadas durante la implementación, con la finalidad de proponer reformas o mejoras para el programa. Por otro lado, permite conocer el cumplimiento de objetivos del programa, observar los resultados y el impacto en la población objetivo.

Por su parte, Sachs - Larrain (1993) sostiene que el grupo de jóvenes desempleados se encontrarían frente a un desempleo friccional, que comprende un contingente de jóvenes que por primera vez entran a la población activa o retornan al mismo; así también, los jóvenes que se encuentran dentro del desempleo cíclico que responden a las recesiones y las depresiones por el deficiente crecimiento económico, entonces hay poca demanda de bienes y servicios que no es cubierto para ofrecer un empleo. Hay bajo consumismo para satisfacer sus necesidades vitales de subsistencia, por la falta de ingresos y salarios.

De los resultados de la investigación se ha observado que el programa está orientado a estos jóvenes desempleados de 15 a 19 años de edad, como señala Sachs - Larrain hay jóvenes que tienen cierta experiencia laboral que por la situación de la economía en el país están desempleados, mientras que otro grupo de jóvenes por primera vez ingresarán al

mercado laboral, esta condición no permite obtener ingresos para cubrir sus necesidades básicas, por lo tanto, persisten en la pobreza y la marginalidad.

4.2.1 Percepción de los jóvenes usuarios respecto a la implementación del programa

- Focalización

Antes de presentar los datos de las preguntas respecto a la selección de los jóvenes y las limitaciones para acceder al programa, es necesario señalar algunos datos importantes.

De los 76 jóvenes encuestados, 17 recibieron capacitación y 8 se insertaron laboralmente, es una diferencia sustantiva frente a los jóvenes que registran en el programa como beneficiarios, sin embargo, 33 jóvenes señalan que no recibieron capacitación, 42 jóvenes no se insertaron laboralmente: Finalmente, 26 jóvenes desconocen del programa o no opinan. Estos datos indican las deficiencias del programa y no se cumple con los objetivos.

A continuación, se presenta el nivel de participación de los jóvenes en el programa:

Tabla N° 4.5

Nivel de participación en cada etapa del programa.

Participación en el programa	Capacitación		Inserción Laboral	
	N°	%	N°	%
Sin respuesta	26	34.2%	26	34.2%
Si	17	22.4%	8	10.5%
No	33	43.4%	42	55.3%
Total	76	100.0%	76	100.0%

Fuente: Elaboración propia 2018.

Por otro lado, tenemos resultados de las debilidades del programa durante la focalización: del total de entrevistados 32.8% de jóvenes tenían la condición de inscritos, 24.1% de jóvenes con direcciones erradas o incompletos, 17.2% de jóvenes no viven en la dirección señalada, 13.8% de jóvenes desertaron durante la capacitación, 5.2% de jóvenes desconocen haberse inscrito en el programa, 3.4% de jóvenes se mudaron eran inquilinos, 1.7% de jóvenes retirados por tener estudios superiores, y fallecidos.

Los datos mencionados indican inconsistencias en la información registrada respecto al domicilio, la condición de beneficiarios frente al programa, jóvenes que desertaron, jóvenes “fantasmas inscritos como beneficiarios” lo cual afecta el cumplimiento de los objetivos del programa.

Para acceder al programa se requiere ciertos requisitos como edad límite entre de 18 a 29 años, no tener estudios superiores o mayor a 480 horas, estar desempleado o subempleado, estar registrado en el Sistema de Focalización de Hogares en condición de pobre o vulnerable, contar con DNI, recibo de servicios o declaración jurada de domicilio.

A continuación, se presenta los resultados de las encuestas aplicadas a los jóvenes respecto a la selección de los jóvenes y las limitaciones para acceder al programa.

Los jóvenes encuestados en su mayoría señalaron que se informaron del programa a través de afiches, volanteo, perifoneo y otros que representa el 75.0%; así también afirman que el programa es gratis y de fácil acceso para todos los jóvenes que representa el 12.5%; otros indicaron que recibieron información clara de los cursos y los beneficios del programa que representa el 4.2%, entre otros.

Entre las limitaciones para acceder al programa, los jóvenes señalaron que no había mucha información del programa y sus beneficios que representan un 28.0%; además, no había cursos de interés con 16.0%; asimismo, no estaban registrados en el SISFOH con 4.0%; piden muchos requisitos para ingresar con 4.0%; finalmente, el 48.0% de jóvenes inscritos no encontraron ninguna dificultad para acceder al programa.

De los resultados analizados se observa que la falta de una adecuada información afectará durante el proceso, manifestándose en reclamos, deserciones, insatisfacciones, desinterés, gastos infructuosos, entre otros; se suma a ello los cursos que no responden a las expectativas de los jóvenes.

- Capacitación

La capacitación permite el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias a partir de la expansión de libertades, que les permite adquirir conocimientos y aprendizajes para hacer frente en el mercado laboral y contar con un empleo digno.

Para Sen (2000) el “trabajo decente” no solo es legislación laboral, sino permite reconocer los derechos básicos, comprender las necesidades de las distintas instituciones y políticas en favor de los derechos e intereses de los trabajadores. Además, afirma que los jóvenes pobres son más vulnerables cuando no desarrollan adecuadamente sus capacidades básicas, limitan su acceso al mercado laboral, no aprovechan las oportunidades. Concluye indicando, que la libertad real permite a los jóvenes acceder a un trabajo decente, satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida, salir de las condiciones de pobreza, la desigualdad, el ejercicio de derechos.

En comparación, Zorrilla (2013) sostiene que durante la capacitación de los emprendimientos juveniles se presentó una deserción mínima que implica perseverancia y cumplimiento con el compromiso de trabajo asumido, dedicación de tiempo y recursos, este aspecto básicamente responde a las reglas claras y entrega de beneficios del proyecto del Instituto penitenciario INPET. Lo que no ocurrió con el programa, donde se presentó un mayor número de deserción por las mismas falencias del programa.

Para la capacitación se convoca a todos los jóvenes inscritos acreditados a las entidades de capacitación, con la finalidad de recibir una formación en habilidades transversales y técnicas básicas según el curso de su elección. Los cursos se dictan por un periodo de tres meses aproximadamente. Los resultados de las encuestas muestran los siguientes datos: el 29.8% de jóvenes señalan que les entregaron los materiales, insumos, implementos para la capacitación; así también el 27.7% afirman que adquirieron conocimientos y desarrollaron habilidades para trabajar; igualmente el 19.1% indican que los profesores se

dejaban entender y conocían del curso; asimismo el 10.6% señalan que el contenido del curso era interesante; el 4.3% indican que el curso elegido les permitió conseguir un empleo formal; el 4.3% afirman que los espacios y la infraestructura de la entidad capacitadora era adecuado; el 2.1% señalan que los equipos y máquinas estaban operativos y eran suficientes y el 2.1% no opinan.

Respecto a las limitaciones durante la capacitación los jóvenes encuestados manifestaron las siguientes: muy poco monto en los pasajes, deficientes insumos, materiales entre otros que representa el 22.9%; así como los equipos y máquinas eran pocos e inoperativos representa el 17.1%; la demora para el inicio del curso luego de la inscripción representa el 14.3%; otros afirman que no hay seguimiento de parte del personal del programa en esta etapa que representa el 8.6%; así también los espacios e infraestructura fueron inadecuados representa el 5.7%; se suma que los profesores no estaban capacitados que representa el 5.7%; el contenido del curso no era interesante representa el 2.9%; y no lograron culminar la capacitación que representa el 2.9%. Finalmente, el 20.0% no opinan porque desertaron o no llegaron a capacitarse.

- Inserción laboral

La inserción laboral es la última etapa que permite mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes beneficiarios para mejorar su calidad de vida. Luego de la capacitación técnica, los jóvenes pasan por un periodo de intermediación laboral a través de talleres de búsqueda de empleo para concluir con la inserción laboral en convenios y acuerdos establecidos con el sector privado.

Según Gutiérrez y Assusa (2014), el acceso al mercado laboral no solo depende de la formación o capacitación, sino de los contactos, redes que permitan acceder a un empleo. En ese sentido, el programa debe cumplir con la intermediación como garante para la inserción laboral a través de la coordinación y articulación con las empresas privadas; asimismo, los jóvenes deben aprovechar las oportunidades de las redes sociales de las entidades y de los contactos dentro de su entorno.

Respecto a la inserción laboral los jóvenes encuestados manifestaron que hay mayor oportunidad de conseguir un trabajo formal y remunerado representa el 25.0%; asimismo, la vinculación e inserción laboral es fácil de acuerdo al curso elegido representa el 15.0%; otro grupo de jóvenes afirman que consiguieron un trabajo distinto para el que se capacitaron que representa el 15.0%. Finalmente, el 45.0% de jóvenes no opinan porque no participaron en esta etapa.

Entre las limitaciones presentadas según los encuestados se muestra los siguientes: no había vacantes para todos en trabajos formales representa el 25.8%; así también, no había trabajo para el curso que eligieron representa el 9.7%; la capacitación recibida no respondía a las exigencias de los empleadores representa el 9.7%, y la falta de acompañamiento del personal del programa durante la vinculación representa el 9.7%; los empleadores exigen mayor calificación y experiencia representa el 3.2%; falta mayor coordinación entre el programa, jóvenes, Ecap y los empleadores representa el 3.2%. Finalmente, no opinan y otros representa el 35.5%.

Existe serios problemas respecto a la inserción laboral que se deja notar por diversos factores, como la falta de vacantes laborales para todo los jóvenes capacitados, el otro punto es que se ofrecen cursos sin mayores expectativas para los empleadores y jóvenes, asimismo los periodos de capacitación son deficientes que limita contar con una buena calificación.

4.2.2 Satisfacción de los jóvenes usuarios

La satisfacción permite conocer el estado emocional de los jóvenes beneficiarios respecto a una necesidad, en este caso del servicio recibido por el programa durante la capacitación e inserción laboral.

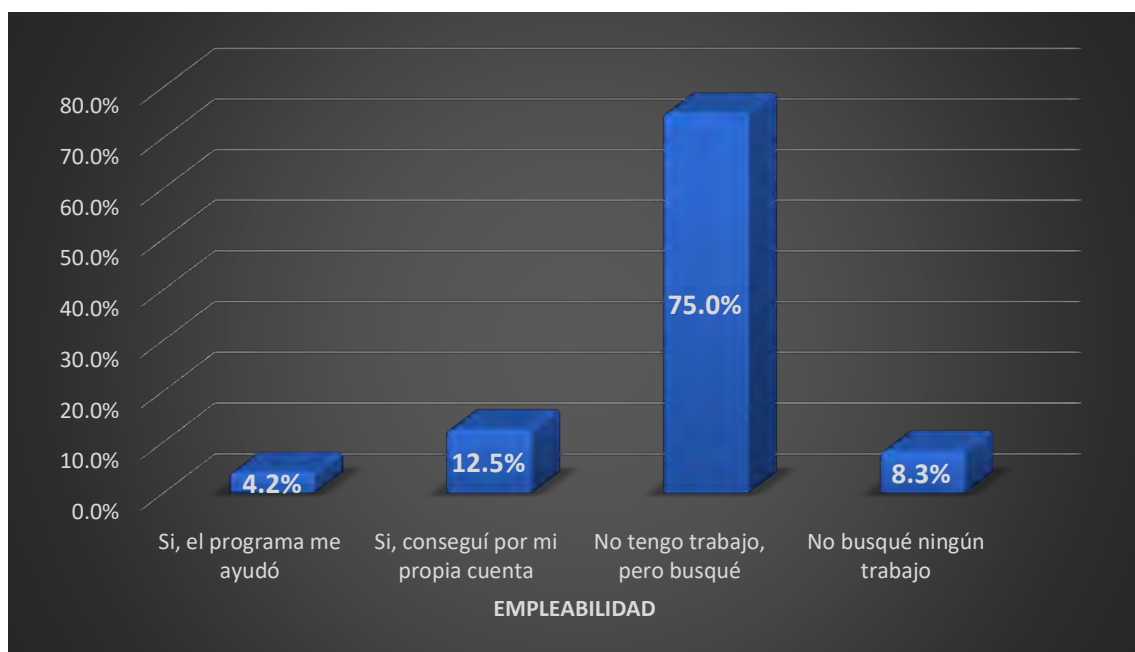
- Nivel de satisfacción de los jóvenes usuarios

Empleabilidad. Son las condiciones del trabajador frente al mercado laboral; al respecto Curi (2016) señala que un trabajo decente debe contar con los siguientes aspectos: empleo, libertad e igualdad como el respeto de derechos fundamentales, remuneración mínima, jornada laboral máxima como la conciliación con la vida personal y familiar; y protección social en seguridad social en salud y previsional. Sin embargo, estas condiciones no se manifiestan en la población juvenil beneficiaria investigada, no todos fueron insertados y siguen desempleados o subempleados, por lo cual no perciben ingresos frente a los que trabajan; asimismo, no se respetan los derechos laborales.

Los resultados de la encuesta muestra, que el 75.0% de los jóvenes usuarios entrevistados no cuenta con trabajo, aunque salió a buscar no consiguió; mientras que un 12.5% si tenía un trabajo que encontró por su propia cuenta; así también el 8.3% no buscó ningún trabajo; finalmente, el 4.2% si tenía un trabajo a través de la inserción laboral del programa. Ver figura N° 6.5.

Al analizar los datos se observa que impera el desempleo en los jóvenes en un 83.3%, frente a un porcentaje mínimo de jóvenes que tienen trabajo por intervención del programa, lo que permite ver las deficiencias de su implementación y los retos que se tiene que atender. A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Figura N° 4.5 Empleabilidad de los jóvenes beneficiarios.



Fuente: Elaboración propia 2018.

Capacitación. Todo ser humano tiene derecho a desarrollar sus capacidades indistintamente, a su vez representan oportunidades para tomar decisiones, lo cual les permitirá satisfacer las diversas necesidades. Sobre el mismo, Nussbaum (1998) plantea un listado de capacidades humanas mínimas para una vida digna ni son absolutas: Vida; salud física; integridad física; sentidos, imaginación y pensamiento; emociones; razón práctica; afiliación; otras especies; juego; y control sobre el propio entorno.

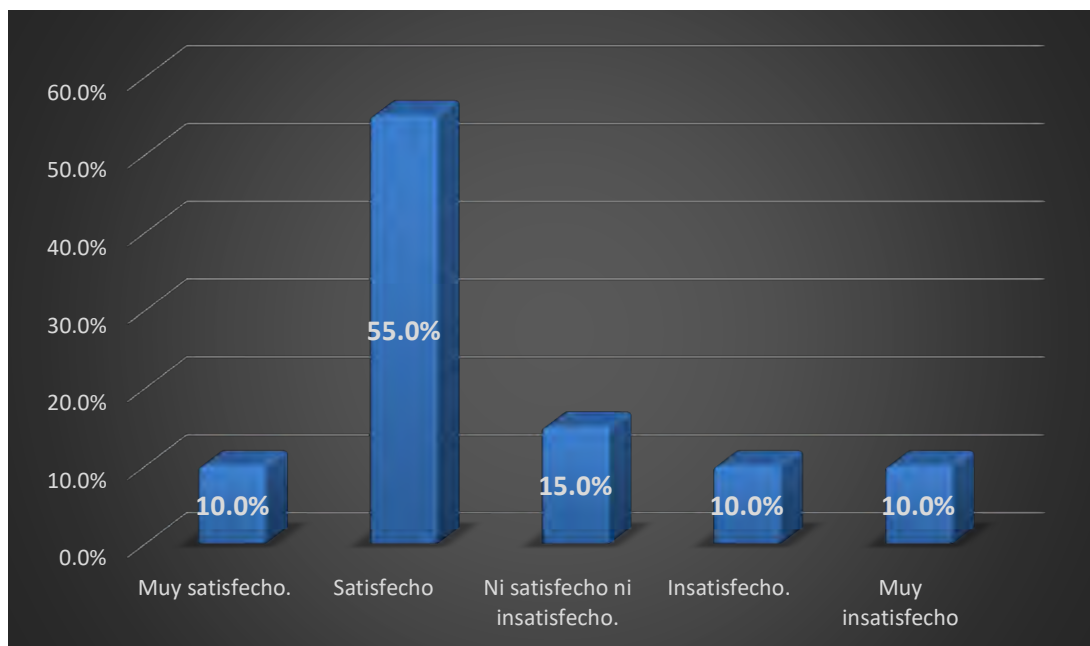
En opinión del investigador, todos los jóvenes beneficiarios pretenden acceder a los beneficios que el Estado entrega a través del programa para satisfacer sus necesidades primarias y básicas que por derecho corresponde; asimismo, debe invertir en educación y formación laboral para los jóvenes de escasos recursos económicos. Sin embargo, estos programas no resuelven la problemática, sino la población se hace más dependiente y conformista o no llegan verdaderamente a la población objetiva.

Una intervención social efectiva debe conllevar a la mejora de la calidad de vida. Al respecto para Nussbaum (1998) señala que este enfoque comprende las siguientes variables: derechos humanos, capacidades humanas, calidad de vida, desarrollo, dignidad humana y oportunidades.

Los resultados de la encuesta muestran que el 55.0% de los jóvenes que recibieron capacitación se encuentran satisfechos y 10.0% muy satisfechos con la capacitación; frente al 10.0% de insatisfechos y 10.0% de muy insatisfechos.

A continuación, se presenta los resultados de satisfacción de los jóvenes beneficiarios respecto a la etapa de capacitación:

Figura N° 4.6 Nivel de satisfacción de los jóvenes beneficiarios respecto a la capacitación laboral.



Fuente: Elaboración propia 2018.

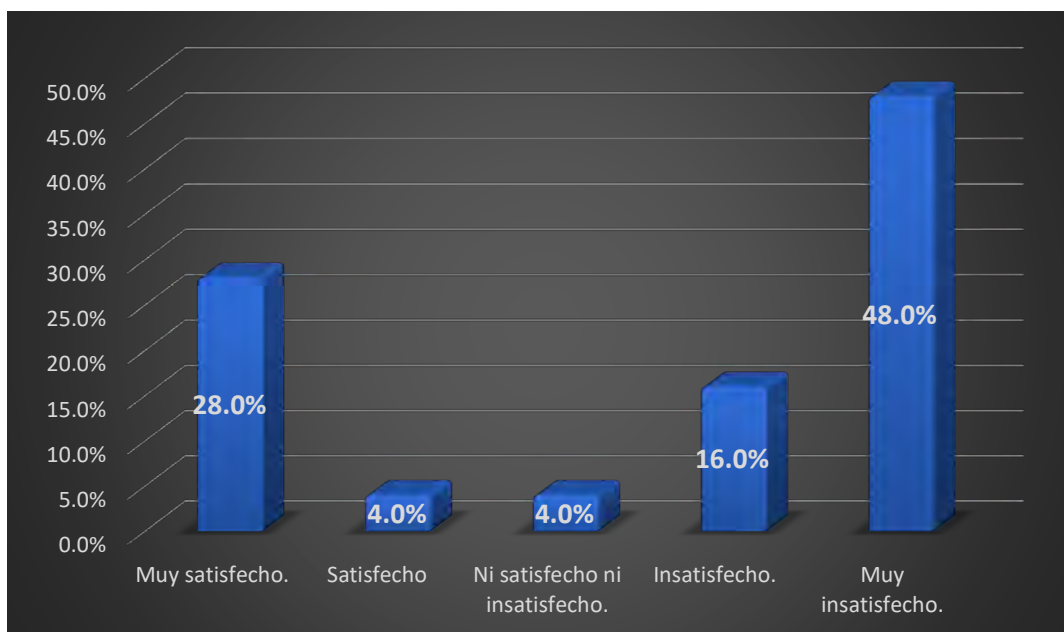
Inserción laboral. La satisfacción de los jóvenes respecto a la inserción laboral, muestra la eficacia del programa; sin embargo, como se ha presentado en el cumplimiento de metas del programa, sólo un 28% fueron intermediados/inserción laboral; significa que este grupo de jóvenes son los que lograron obtener ingresos y adquirir experiencia por intervención del programa.

Al respecto, Mincer (1974) plantea el valor de la experiencia, que radica en la capacitación o aprendizaje en el trabajo que a la vez tiene efecto en el aumento de los salarios y en la medida que contribuye a agrandar la brecha de desigualdad en los ingresos. Es importante el aporte de Mincer, porque el mercado laboral exige experiencia, que puede ser decisivo para el acceso a un empleo formal y remunerado, con mayores salarios para los jóvenes capacitados. Así también, el entrenamiento formal que comprende en la fase de capacitación y la inserción laboral de los jóvenes.

Los resultados de la encuesta de los jóvenes que participaron en esta etapa, señalan en un 48.0% que se encuentran muy insatisfechos con la inserción laboral; seguido de un 16.0% del grupo de insatisfechos; frente al 28.0% de muy satisfechos y 4.0% de satisfechos. De las diferencias de datos se observa que la mayoría de jóvenes muestra su malestar con la inserción laboral, las razones se evidencian en los resultados de sus expectativas y reclamos.

A continuación, se presenta los resultados respecto a la satisfacción de la etapa de inserción laboral.

Figura N° 4.7 Nivel de satisfacción de los jóvenes beneficiarios respecto a la inserción laboral.



Fuente: Elaboración propia 2018.

Expectativas de la elección de curso. Los resultados de las encuestas de las expectativas de los jóvenes se detalla a continuación: el programa para el 50.0% de jóvenes representó una ayuda para desarrollarse y conseguir un buen trabajo. Asimismo, para el 35.0% el contenido del curso era deficiente y esperaban algo más. Finalmente, para el 15.0% no responden a sus expectativas y era el único curso para elegir.

Analizando los datos, se observa que el programa es una oportunidad para la población juvenil para acceder a una formación básica y acceder al mercado laboral; sin embargo, por la lentitud de los procesos del programa, puede significar una desventaja para los jóvenes, por el desánimo y abandono ante la pérdida de tiempo por largos periodos de espera al inicio de curso, el incumplimiento en la inserción laboral, o cuando los cursos no cubren las expectativas personales.

Mejora de las condiciones socioeconómicas. La mejora de las condiciones socioeconómicas de los jóvenes beneficiarios depende de varios factores entre ellos el acceso a educación, salud, acceso a servicios, ejercicio de derechos, desarrollo de capacidades entre otros que el Estado debe asegurar, asimismo debe invertir en el capital humano del país para aprovechar el bono demográfico.

Para Schultz (1961) el capital humano es la inversión en la gente para que accedan a una educación y a la salud. La educación implica un mejor status social y económico, donde se adquieren bienes y servicio; una pérdida de tiempo cuando no sirve para disfrutar ni mejorar. Asimismo, el conocimiento y mejoramiento de la calidad de vida de la población promueven el bienestar, desarrollando habilidades durante el periodo escolar y el acceso a la salud para las personas de escasos recursos, donde se encuentran los jóvenes pobres

y vulnerables. Por lo tanto, la lucha de la pobreza implica una inversión en la calidad de la población y que estas tengan bienestar, ya que los pobres tienen bajos ingresos que les alcanza sólo para comida y viven en países de bajo nivel de ingreso. Al analizar el postulado de Schultz se advierte que es parte de la realidad del país, la educación en el país no es vista como un motor para el desarrollo, impera el populismo, la inestabilidad política, la política social necesita una reorientación con impactos positivos, se ha perdido los valores, la atención en salud cada vez es crítica, mientras tanto se profundiza la pobreza.

Así también, la calidad de vida de los jóvenes se da con la mejora de las condiciones socioeconómicas, y el desarrollo de capacidades que les permita obtener un ingreso para cubrir sus necesidades. Al respecto Max-Neef (1986), señala que las personas satisfacen adecuadamente un conjunto de necesidades de desarrollo a escala humana; así como las necesidades existenciales de Ser, Tener, Hacer y Estar y relacionadas con el orden de los valores humanos que están vinculadas con la subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.

Por su parte, Maslow (1991) señala que la calidad de vida abarca desde las más elementales de supervivencia, hasta las ideológicas: fisiológicos, seguridad, social, afiliación, reconocimiento, autorrealización, moralidad, valores, ideológicos. Mientras que para Sen (2004) el enfoque de capacidades se basa en una visión de la vida en tanto combinación de varios "quehaceres y seres", en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos. Finalmente, según Nussbaum (2012) el aumento del PIB y crecimiento económico no significa mejora paralela de la calidad de la vida de las personas, mientras exista desigualdad y las privaciones, mientras la calidad de vida significa la búsqueda de la una vida humana digna.

Por lo tanto, el enfoque de la calidad de vida es multidimensional, aplicada a los jóvenes beneficiarios del programa se pretende alcanzar una vida con justicia y dignidad, centrado en la libertad, igualdad y equidad de oportunidades; donde el Estado debe garantizar a través de las políticas públicas.

A continuación, se presenta los resultados de la encuesta respecto a la mejora de las condiciones socioeconómicas de los jóvenes que recibieron capacitación e inserción laboral; en primer lugar afirman que tuvo mejoras en el aumento de salarios e ingresos que representa un 40.9%; en el mismo porcentaje se encuentran aquellos jóvenes que no ha mejorado sus condiciones socioeconómicas en ningún aspecto, sino permanece igual con 40.9%. Por último, señalaron que tienen acceso a servicios de salud, educación, alimentación, vivienda, entre otros servicios que representan un 18.2%, que ha permitido mejorar su condición social.

Mejora del nivel educativo. Uno de las claves para mejorar la calidad de vida y sus condiciones socioeconómicas de los jóvenes beneficiarios es a través del acceso a una educación de calidad. Al respecto, Becker (1964), consideran a la educación como principal productor de capital humano o costo de oportunidad, al ser generador de los mejores conocimientos, así tenemos escolarización, la formación, la movilidad, etc., son formas de inversión, en ese sentido, los jóvenes tienen un mayor interés a invertir porque percibirán

un rendimiento de su capital a lo largo de un número mayor de años e ingresos mayores, sin embargo, es importante considerar su motivación y de la intensidad de su esfuerzo.

Los resultados de los jóvenes encuestados afirman que hubo mejoras en el nivel educativo; el 35.0% se capacitaron en algunos cursos; así como el 35.0% cuenta con estudios secundarios sin mejoras en su nivel educativo; y el 30.0% realizaron estudios superiores universitarios o no universitarios. Los resultados muestran mejoras en el nivel de estudios de los jóvenes lo que les permitirá mejorar su empleabilidad y la obtención de ingresos.

Reclamos o quejas de los jóvenes hacia la ECAP. Los jóvenes encuestados señalaron que se presentaron reclamos y quejas ante las entidades de capacitación; en primer lugar reclamo por pasajes, materiales, insumos, equipos e infraestructura que representa el 29.0%; luego por la demora en la vinculación en un trabajo que representa el 22.6%; así también reclamo por la gestión de ECAP representa el 12.9%; por la demora en el inicio de cursos representa el 9.7%; reclamo por el contenido del curso representa el 3.2%. Por otro lado, están los que no presenciaron reclamos que representa el 16.1% y otros que no responden con 6.5%.

Las situaciones expuestas, muestran la importancia del monitoreo y seguimiento durante los procesos de capacitación e inserción laboral, así también es un indicador de la gestión de las ECAP y el mismo programa. El reclamo más resaltante son las deficiencias en la entrega de beneficios de parte del programa, se incluye la vinculación laboral.

Recomendación del programa para otros jóvenes. Los jóvenes encuestados que participaron del programa, fueron consultados si el programa era recomendable para otros jóvenes; de los cuales el 59.1% afirman que si es recomendable, porque es una oportunidad para superarse; mientras que el 27.3% no respondieron si era recomendable o no; sin embargo, para el 9.1% si es recomendable porque permite conseguir empleo y mejorar ingresos; finalmente, para el 4.5% si es recomendable porque está orientado a jóvenes pobres y desempleados.

Lo más importante de estos resultados es que los jóvenes valoran que el programa es una oportunidad para otros jóvenes, asimismo permite mejorar la situación socioeconómica en la que se encuentran; en ese sentido, el programa debe mejorar la entrega del servicio.

Mejoras en el programa. Las propuestas de mejora permiten detectar cuellos de botella y corregir errores, reorientar a partir del resultado del monitoreo, seguimiento y las evaluaciones, para que el programa sea más eficaz. Según Reto (2016), en el programa no se aplica la gestión por procesos y de acuerdo con el manual de operaciones no es eficiente para la inserción laboral, ya que no es posible determinar parámetros estandarizados de trabajo en el marco del programa para advertir los errores en cada proceso; no contar con este tipo de herramientas de gestión es poco probable que se alcance un estándar de calidad y que en efecto el servicio sea eficaz.

Es importante resaltar del aporte de Reto y de los resultados de la investigación, es necesario contar con una herramienta de gestión para todos los procesos del programa,

que permitan detectar errores en cada etapa, y evitar la pérdida de recursos de la inversión que realiza el Estado.

Así también, Solís (2003) plantea que el Estado y las instituciones deben garantizar el desarrollo humano, como una obligación jurídica y social para satisfacer las necesidades materiales y subjetivas de todas las personas, a través de reformas en las políticas sociales y mecanismos jurídicos y políticos que transformen las instituciones y la vida social; que permitan a las personas a empoderarse de sus derechos y puedan participar activamente en su desarrollo social.

Respecto a las mejoras en el programa, se observa que hay muchas debilidades y limitaciones en todo el proceso que se tiene que mejorar, aunque es complejo; pero un cambio integral se hace necesario para lograr el impacto esperado en la población objetivo; asimismo, implica un cambio en todos los actores que intervienen. El Estado debe garantizar el desarrollo humano a partir del pleno ejercicio de los derechos y que estos se incluyan en la política social.

A continuación, se detalla las propuestas de mejoras según opinión de los jóvenes: mejorar el proceso de vinculación e inserción laboral con 16.9%; mayor coordinación y articulación con empresas para contar con mayor cantidad de vacantes 13.8%; mejorar el nivel y calidad de la capacitación 12.3%; mejorar la calidad de servicio que brinda las entidades de capacitación 12.3%; mejorar la calidad de atención del personal del programa 10.8%; mejorar la calidad y diversidad de cursos 9.2%; mejorar el contenido de los de los cursos 7.7%; mejorar los medios de promoción y difusión del programa 7.7%; mejorar la calidad de docentes 4.6%; y mejorar los requisitos para ingresar al programa 4.6%.

4.3 Percepción de los empleadores

4.3.1 Percepción de los empleadores respecto a la implementación del programa

Los empleadores son actores claves en el proceso de intervención del programa, son los que permiten los procesos de intermediación e inserción laboral a través de los convenios y acuerdos de demanda laboral, en consecuencia dinamizan el mercado laboral en la generación de empleos y crecimiento de la economía del país; según las actividades que realizan, requieren cierta formación laboral o especialización para cubrir puestos que el programa debe atender.

La inserción laboral permite mejorar las condiciones de empleabilidad y socioeconómicas de los jóvenes, así también permite cumplir con los objetivos del programa, que conducen a la reducción del desempleo, la pobreza, la desigualdad y la exclusión social.

- Determinación de la oferta formativa

La determinación de la oferta formativa es un proceso que involucra un estudio previo del mercado laboral que permite conocer la demanda laboral del sector empresarial privado y estatal; conocer las características y la dinámica del mercado laboral permite que la oferta laboral esté en condiciones de responder, para lo cual los jóvenes que buscan empleo deben estar preparados.

Como resultado de la investigación para conocer la forma de contacto entre el sector empresarial y el programa, los empleadores señalaron los siguientes: la visita del personal del programa solicitando vacantes representa el 33.3%, la comunicación del representante de la empresa al programa para ofrecer vacantes representa el 33.3%, y el programa solicitó vacantes para colocar a jóvenes capacitados representa el 33.3%. Las tres modalidades presentan porcentajes iguales, es decir, que hay una comunicación y coordinación moderada entre los empleadores y el programa.

- Selección de los jóvenes

De la calidad de la focalización y la selección de jóvenes dependerá en buena parte el éxito de la inserción laboral y en su conjunto del programa. Un joven bien informado, comprometido, con deseo de superación, perseverante en sus ideales, marcará la diferencia, su condición de pobreza o vulnerabilidad será un motor para cambiar su realidad. Este ideal de joven siempre tendrá mayores posibilidades de encontrar un trabajo y en el desempeño laboral.

La mitad de los empleadores entrevistados afirman que el programa permite mejorar la situación de empleo, ingresos y condiciones socioeconómicas de los jóvenes que representa el 50.0%; así también, el 16.7% manifiestan que es una oportunidad para los jóvenes desempleados. Finalmente, el 33.3% no opina.

- Capacitación

En esta parte los empleadores tienen una apreciación objetiva y crítica de la calidad de capacitación de los jóvenes que son vinculados a la empresa, si la formación laboral en las entidades de capacitación están de acuerdo a la demanda del sector empresarial. Así también, si el programa desarrolló los descriptores y contenidos de los cursos, según la demanda del mercado laboral.

Un aspecto importante a considerar es que la capacitación implica el desarrollo de capacidades como base para el desarrollo humano de los jóvenes usuarios, que el Estado debe garantizar. Al respecto, Giménez y Valente (2016) analizan el estudio de las capacidades de los individuos que les permita lograr el tipo de vida y la valoración de la misma, lo cual implica más allá de tener u obtener algo material. Asimismo, Sen plantea la expansión de libertades de las personas para promover o alcanzar funcionamientos y su desarrollo, que se valoran dentro de las estructuras sociales, donde las políticas sociales permitan expandir capacidades. Por lo tanto, el bienestar de las personas no está en el PBI, los bienes de consumo, sino en el mismo individuo, en las capacidades individuales y colectivos, funcionalidades, la libertad relacionada con las oportunidades y agencia lo que conlleva al desarrollo humano (Citado en Alkire 2010: 33-34).

A continuación, se presentan los resultados de la entrevista respecto a la capacitación: para el 40.0% de empleadores la capacitación permite el desarrollo de competencias y habilidades; para otro 40.0% los cursos que ofrece el programa permite conseguir un empleo formal; y para el 20.0% los cursos brindados son de calidad y de mayor demanda

laboral. De los resultados se observa que hay percepciones positivas respecto al programa, sin embargo, necesita mejoras para que los cursos sean de calidad y responda a las expectativas de los empleadores.

Las limitaciones más recurrentes de la capacitación para el 66.7% de los entrevistados es que los cursos y su malla curricular no se ajustan a la demanda del sector empresarial; así también, para el 16.7% el programa no cumple con entregar los beneficios; y otros que no opinan representa el 16.7%. Al analizar los resultados se observa que los cursos y sus contenidos no responden a la demanda de los empleadores, por lo tanto, se limita las vacantes para este grupo de jóvenes.

Los cursos que sugieren los empresarios están relacionados a ocupaciones específicas, por el mismo tiempo de capacitación que ofrece el programa entre ellas destacan cursos operativos y técnicos: atención al cliente, cajeros, office, costurera, inspección de calidad, maquinista, estampados, tejido plano, tejido punto, empaques, entre otros.

- Inserción laboral

La inserción laboral es la etapa final de los objetivos del programa, en esta etapa los jóvenes intermediados e insertados desarrollan todas las habilidades y competencias, situación que es visible en la calidad de servicios que brindan a la empresa, la práctica de valores y su permanencia en la organización.

Según opinión de los empleadores las características de la inserción laboral son: la empresa ofrece un empleo formal por un periodo igual o mayor a tres meses que representa el 25.0%; los jóvenes reciben un salario y beneficios que representa el 25.0%; la empresa contó con la cantidad de vacantes suficientes representa el 12.5%; los jóvenes son productivos y efectivos en el desarrollo de sus actividades representa el 12.5%; hay apoyo y seguimiento de parte del programa representa el 12.5%, y otros con 12.5%.

Del análisis se observa que los empleadores consideran que la inserción laboral permitirá a los jóvenes usuarios tener un empleo formal, con remuneraciones y beneficios para mejorar sus condiciones socio laborales.

Las limitaciones presentadas según los empleadores para el 36.4% los cursos de capacitación no responden a las exigencias de la demanda laboral; para el 18.2% la deserción de jóvenes durante la inserción laboral es otra limitación; como el deficiente acompañamiento del personal del programa durante la vinculación e inserción que representa el 18.2%; el incumplimiento y/o demora en la entrega de jóvenes capacitados a los empleadores representa el 18.2%; por último el desánimo y la falta de motivación de los jóvenes representa el 9.1%. Se observa que los cursos no son coherentes con la demanda de los empleadores, así las vacantes serán limitadas; los jóvenes con deficiente capacitación o en cursos de poca expectativa incidirán en la deserción en esta etapa.

Remuneración. La remuneración es pago por el trabajo o el servicio brindado a una persona u organización. Según los empleadores respecto a la remuneración que percibieron los jóvenes, manifestaron que el salario fue igual al mínimo vital que representa el 83.3%; asimismo, la remuneración fue mayor al salario mínimo vital para el 16.7%.

Los datos muestran que la remuneración de los jóvenes se dio de acuerdo a ley, lo que les permitió contar con ingresos para mejorar las condiciones socioeconómicas. No se presentó salarios menor al mínimo vital, porque la inserción laboral se realiza en empresas formales que aseguren el ejercicio de los derechos laborales.

Jóvenes vinculados por empresa. Al respecto no se obtuvo una información precisa por cada empresa visitada; sin embargo, manifestaron una cantidad aproximación que va desde los 80 a 100 jóvenes durante el año 2016 por cada empresa.

4.3.2 Satisfacción de los empleadores

- Grado de satisfacción de los empleadores

En esta parte se trató de conocer el nivel de satisfacción de los empleadores respecto a la experiencia con el programa en relación a los jóvenes vinculados e insertados. Los resultados de la entrevista muestran que el 40.0% de empleadores se sienten satisfechos por la buena coordinación entre la empresa y el programa; así también el 20.0% se siente satisfecho con el nivel de capacitación de los jóvenes que se insertaron, según la demanda solicitada; además el 20.0% se siente satisfecho con las competencias y habilidades de los jóvenes desarrollados en la empresa; y por último el 20.0% no responde.

Los resultados muestran la satisfacción positiva de los empresarios por la apertura a la coordinación y articulación con el programa, aunque en menor proporción con el nivel de capacitación y el desarrollo de competencias de los jóvenes.

Por otro lado, respecto a la insatisfacción se observa los siguientes resultados: la capacitación no corresponde a las exigencias de la demanda laboral representa el 33.3%; demora en el plazo de entrega de jóvenes capacitados representa el 22.2%; la deserción o abandono de los jóvenes, luego de la inserción laboral representa el 22.2%; la inexperiencia laboral de los jóvenes representa el 11.1%, y falta de apoyo a los jóvenes de parte del personal del programa representa el 11.1%.

Por lo expuesto, los esfuerzos del programa se deben enfocar para revertir las debilidades presentadas como la determinación de la oferta formativa debe sustentarse en las necesidades del sector empresarial y la dinámica que el mercado laboral exige. Los cursos deben ser variados no enfrascarse en determinadas áreas o sectores, para cubrir las expectativas de los jóvenes usuarios. Asimismo, el programa debe mejorar sus procesos para entregar a tiempo la cantidad de jóvenes capacitados que solicitaron las empresas.

Mejoras en el programa. De acuerdo a la experiencia con el programa, los responsables de las empresas señalaron que se deben mejorar en los siguientes aspectos: mejorar el nivel y calidad de la capacitación que representa el 28.6%; mejorar el proceso de vinculación e inserción laboral 14.3%; mejorar los sistemas seguimiento, monitoreo y evaluación 14.3%; mejorar la calidad y diversidad de cursos 7.1%; mejorar la malla curricular de los cursos 7.1%, mejorar la calidad de docentes 7.1%; mayor coordinación y

articulación con empresas para contar con mayor cantidad de vacantes 7.1%; normar los procesos y procedimientos del programa 7.1%; y otros no opinan 7.1%.

4.4 Percepción de los representantes de las entidades de capacitación ECAP

4.4.1 Percepción de los representantes de las ECAP respecto a la implementación del programa

- Determinación de la oferta formativa

En esta parte se pretende conocer las apreciaciones de los responsables de las entidades de capacitación respecto a la determinación de la oferta formativa, considerando que son los responsables de capacitar a los jóvenes usuarios a partir de la demanda laboral de los empleadores, para lo cual el programa diseña la malla curricular de los curso, luego se convoca a las entidades de capacitación que brindaran servicios.

Las limitaciones que percibieron los representantes de las ECAP son los siguientes: cursos que no responden a la demanda de los jóvenes representa el 42.9%; dificultades en la recopilación de información de la demanda laboral para elaborar malla curricular representa el 14.3%; cursos que no responden a la demanda del sector empresarial representa el 14.3%; el programa no cumplió con los convenios y contratos con las empresas representa el 14.3%; y otros 14.3%.

Del análisis se observa en forma repetitiva que los cursos no responden a la demanda de los empleadores, ni los jóvenes, por lo tanto no habrá coherencia entre la demanda y oferta laboral; se suma al incumplimiento del programa en sus compromisos con las empresas. En esta etapa se debe tener claro el comportamiento del mercado laboral, las exigencias del sector empresarial para orientar los cursos que ofrecerá el programa.

- Focalización

Durante la etapa de focalización se procede a seleccionar a los jóvenes beneficiarios previo un proceso de selección, realizado por focalizadores del programa de acuerdo a la cantidad de vacantes ofrecidos para cada curso. El joven inscrito acreditado inmediatamente elige el curso de su preferencia, luego es convocado para el inicio del curso en las entidades de capacitación. Así mismo, las ECAP son espacios que permiten la focalización y estas apoyan las campañas de promoción en campo.

Entre las limitaciones mencionadas de parte de los responsables de las ECAP se tienen los siguientes: falta de mapeo de la población objetivo (jóvenes pobres) que representa el 25.0%; la desconfianza y conformismo de los jóvenes representa el 25.0%; los requisitos de ingreso son muy exigente o riguroso representa el 12.5%; la poca demanda de los cursos, no hay variedad representa el 12.5%; y otros que no opinan el 25.0%.

La falta de mapeo no permite llegar a la población objetivo, esto conlleva a elevar la filtración y la subcobertura de jóvenes; junto a la desconfianza y el conformismo de los

jóvenes conduce a la deserción durante la capacitación o la inserción laboral lo que no permite alcanzar los objetivos del programa.

- Capacitación

La capacitación es la etapa donde los jóvenes seleccionados de acuerdo al curso de su elección reciben una formación y el desarrollo de habilidades transversales orientadas a aspectos psicológicos; y una formación técnica básica para desempeñar labores en una empresa. La ECAP se encarga de proveer a los beneficiarios la infraestructura, el ambiente, equipos, materiales, indumentarias, insumos y pasajes que se requiere durante el desarrollo de los cursos; asimismo, debe contar con docentes calificados según el perfil de los cursos.

Es importante señalar que los jóvenes no sólo tiene que ser capacitado mecánicamente en las entidades de capacitación para realizar un trabajo, para la inserción laboral en las empresas y obtener ingresos; sino que tiene que ser considerado como capital humano dentro del proceso de desarrollo humano: Para Sen (2000) se debe aprovechar las cualidades humanas que pueden emplearse como capital en la producción, asimismo, desarrollar las capacidades humanas con libertad.

Las limitaciones que se presentaron en la capacitación se detalla a continuación: deserción en etapa de capacitación transversal o técnico que representa el 42.9%; baja demanda de los cursos donde no hay variedad para elegir representa el 14.3%; malla curricular desactualizados en la parte transversal y técnico representa el 14.3%; deficiente seguimiento en los procesos de capacitación en las ECAP representa el 14.3%, y otros con 14.3%. Como análisis se observa el mismo resultado que es recurrente la deserción, baja demanda de cursos a falta de variedad, contenidos de los cursos ajeno al requerimiento de los empleadores, entre otros que limitan la inserción laboral.

- Inserción laboral

En la etapa de inserción laboral permite observar los resultados de la pertinencia de los cursos ofertados, la calidad de formación laboral, la coherencia lógica entre demanda y oferta laboral; así también, la capacidad de respuesta del programa para los procesos de intermediación y vinculación laboral.

Entre las limitaciones en la inserción laboral se observa que existe desinterés de los jóvenes por demoras en la vinculación/inserción laboral que representa el 44.4%; asimismo no existe vacantes disponibles para todos los jóvenes usuarios capacitados que representa el 22.2%; así también hay diferencia entre la demanda real y demanda suscrita con la empresa que representa el 11.1%. Finalmente, el 22.2% no tienen respuesta y otros.

Del análisis se concluye que los jóvenes usuarios al concluir la capacitación se desmotivan por el tiempo de espera, ya que las vacantes no son disponibles para todos. Además se visualiza que los plazos establecidos entre el programa y la empresa no coinciden o se respetan, que conduce a la empresa a incorporar personal del mercado laboral ajeno al programa.

- Aspectos administrativos

Las entidades de capacitación como entidades que brindan servicios al programa, son responsables de entregar todo lo pertinente para la capacitación de los jóvenes, como infraestructura, materiales, implementos, equipos, indumentarias, insumos, útiles, entre otros. Así también, se tiene la entrega de estipendios como pasajes.

Según los responsables de las ECAP los pagos y desembolsos del programa a la ECAP fueron oportunos que representa el 50.0%; sin embargo, para otro 50.0% los pagos y desembolsos presentaron retrasos en forma parcial, pero se entregaron en su totalidad.

Respecto a la entrega de estipendios, afirman que se entregaron en forma oportuna que representa el 85.7%; y en menor porcentaje se entregaron en forma parcial y/o con demoras que representa el 14.3%.

Por otro lado, la organización de equipos, máquinas, materiales, insumos, infraestructura que es necesario para el desarrollo de la capacitación que a la vez son entregados por las ECAP; los entrevistados manifestaron los siguientes: los equipos y máquinas eran suficientes, funcionales y oportunos representa el 30.0%; los materiales e insumos se entregaron oportunamente y eran suficientes representa el 30.0%; la infraestructura era buena y adecuada representa el 30.0%; finalmente, los materiales, insumos e implementos eran de buena calidad representa el 10.0%.

Los datos indican que no se presentaron mayores inconvenientes respecto a los aspectos administrativos, aunque se deja evidenciar ciertos retrasos o demoras en su entrega.

- Monitoreo y la evaluación del Programa

Es importante conocer y determinar los factores que inciden en la inserción laboral, lo que permite analizar el proceso de implementación en sus distintas etapas, para lo cual se realizan procesos de supervisión, seguimiento o monitoreo y evaluación con la finalidad de detectar errores y corregirlos, proponer mejoras para conseguir el impacto esperado.

Los supervisores del programa son los encargados de verificar el proceso de capacitación como las condiciones de la infraestructura, la calidad de los insumos, materiales e implementos; asimismo, la operatividad de los equipos antes del inicio de los cursos, perfil de los docentes. Posteriormente, supervisan el inicio de cursos con la presencia de los jóvenes beneficiarios, el seguimiento del desarrollo de capacitación; la entrega de estipendios y desembolsos. Durante la intermediación e inserción laboral los responsables se realizar el seguimiento y orientar a los jóvenes usuarios son los intermediadores laborales.

Para el proceso de monitoreo y evaluación el programa encargó el servicio por terceros, sin embargo, no hay mucha información al respecto ya que es una actividad que inició el año 2016, en el mismo año de la investigación.

Al respecto los entrevistados manifestaron las siguientes limitaciones: hay poco conocimiento del personal del proceso de monitoreo y evaluación representa el 42.9%; las opiniones formadas de los evaluadores influyen en la interpretación de información representa el 14.3%. Sin embargo, el 42.9% desconoce del tema, porque este proceso se implementó el año 2016.

- Mejoras en el Programa

Los responsables de las entidades de capacitación a partir de la experiencia con el programa recomiendan las siguientes mejoras: mejorar los medios de promoción y difusión del programa 11.1%; mejorar los requisitos de ingreso al programa de los jóvenes objetivos 11.1%; mejorar la calidad de atención del personal del programa 11.1%; mejorar el proceso de vinculación e inserción laboral 11.1%; mejorar la malla curricular de los cursos 8.3%; modificar los documentos de gestión del programa 8.3%; mejorar los sistemas seguimiento, monitoreo y evaluación (antes, durante y después) 8.3%; mejorar la calidad y diversidad de cursos 5.6%; mayor coordinación y articulación con empresas para contar con mayor cantidad de vacantes 5.6%; reestructurar el organigrama y los marcos normativos del programa 5.6%; finalmente, mejorar la calidad de servicio que brinda las entidades de capacitación 2.8%; el personal debe ser altamente calificado para ejercer los cargos 2.8%; normar los procesos y procedimientos del programa 2.8%; y otros 5.6%.

Las mejoras que se propone en el programa deben abarcar el desarrollo de capacidades que conduce a desarrollo humano de los jóvenes usuarios, sobre la base del empoderamiento y ejercicio pleno de los derechos humanos, donde el Estado garantice a través de las políticas sociales. El programa debe tener impactos positivos en la reducción del desempleo y mejoras de las condiciones de la calidad de vida de los jóvenes pobres y vulnerables.

Al respecto Alkire (2010), sostiene que se debe considerar el desarrollo humano, la seguridad humana y los derechos humanos; para desarrollar las capacidades y funcionamientos de las personas desde un enfoque multidimensional. Por otra parte, PNUD (2019), establece las bases fundamentales del desarrollo humano, enfocado en las personas para mejorar las vidas y su bienestar; generando oportunidades a partir de la libertad para vivir vidas; y la capacidad de elección brindando oportunidades, creando un entorno para que las personas, individual y colectivamente, desarrollen todo su potencial y tengan una posibilidad razonable de llevar una vida productiva y creativa que valoren.

CAPÍTULO 5

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

5.1.1 Características del modelo de gestión

- El modelo de gestión del programa se ve afectado por la deficiente planificación de actividades, la falta de decisiones políticas para la mejora del programa; así como la falta de articulación con todos los actores y sectores involucrados.
- Durante la promoción, los cursos no eran atractivos para los jóvenes representa el 31.3%; presencia de reclamos de parte de los jóvenes usuarios y ex beneficiarios por incumplimiento del programa representa el 25.0%.
- En las estrategias de focalización, las limitaciones son: la deficiencia del Sistema de Focalización de Hogares que representa el 33.3%; demora en la fecha de inicio de curso que representa el 19.0%. En el procedimiento se presentó filtración de jóvenes que no cumplen el perfil que representa 18.5%; desconfianza y conformismo de los jóvenes para participar en el programa representa el 18.5%.
- En la etapa de capacitación, las limitaciones son: la deserción durante el proceso de capacitación transversal/técnica laboral que representa el 25.9%; cursos de poca expectativa para los jóvenes representa el 18.5%; deficiencias en la entrega de pasajes, insumos, materiales, implementos de capacitación representa el 18.5%; y la limitada supervisión de los procesos de capacitación que representa el 14.8%. Las limitaciones en el procedimiento son: la falta de motivación en los docentes y jóvenes representa el 20.8%; y la baja demanda de los cursos que representa el 16.7%.
- En la etapa de inserción laboral, las limitaciones son: la diferencia entre demanda laboral y oferta formativa que representa el 26.1%; desinterés de los jóvenes por vincularse que representa el 21.7%. En el procedimiento las limitaciones son: no existe vacantes disponibles para los jóvenes usuarios que representa el 25.0%; los empresarios exigen mayor calificación y experiencia que representa el 16.7%; y desinterés de los jóvenes para la vinculación/inserción con 16.7%.
- Otros factores son: los colaboradores cumplieron medianamente con sus funciones que representa el 55.6%; o cumplían medianamente que representa el 55.6%; la presencia del personal responde a intereses políticos con deficiencias para ejercer funciones representa el 28.6%. La estructura organizacional no permitió la implementación de las estrategias representa el 44.4%. En la oferta formativa: dificultades para la recopilación de información de la demanda laboral para elaborar malla curricular de los cursos representa el 22.2% y los cursos no responden a la demanda del sector empresarial representa el 22.2%, poco conocimiento del proceso de monitoreo y evaluación que representa el 26.7%.

5.1.2 Percepción de los jóvenes usuarios

- De una muestra de 76 jóvenes, 17 jóvenes concluyeron capacitación que representa el 22.4%, mientras que 8 jóvenes fueron insertados en un trabajo que representa un 10.5%; sin embargo, el 67.1% se encontraba en condición de inscritos no beneficiarios, retirados, que desconocen del programa, y otros.
- Las limitaciones más resaltantes son: no había mucha información del programa y sus beneficios que representa el 28.0%; el monto mínimo de los pasajes, insumos, materiales y otros representa el 22.9%; los equipos y máquinas eran pocos e inoperativos representa el 17.1%; demora para el inicio del curso representa 14.3%; no había vacantes en trabajos formales representa el 25.8%, no había trabajo para el curso elegido 9.7%; la capacitación recibida no respondía a las exigencias de los empleadores 9.7%; falta de acompañamiento del personal del programa durante la vinculación 9.7%. Presencia de malestar en los jóvenes usuarios con 75.0%; no tenía trabajo, pero buscó y reclamó al programa; y un nivel de “muy insatisfecho” que representa el 48.0%; insatisfecho con 16.0%.
- Respecto a las mejoras en las condiciones socioeconómicas: no ha mejorado en ningún aspecto y permanece igual con 40.9%; si mejoró los salarios e ingresos 40.9%. En el nivel educativo: los estudios permanece igual con secundaria completa el 35.0%, se capacitaron en algún curso 35.0%, y un 30.0% realizan estudios superiores.

5.1.3 Percepción de los empleadores

- En la implementación del Programa: la forma de contactar entre programa y empleador se realizó por visita del personal del programa o la empresa solicitó vacantes; el programa permite mejorar la situación de empleo, ingresos y condiciones socioeconómicas de los jóvenes con 50.0%. Las dificultades en la capacitación: los cursos y su malla curricular no se ajustan a la demanda del sector empresarial con 66.7%; y el programa no cumplió con entregar los beneficios representa el 16.7%.
- En las limitaciones en la inserción laboral: cursos de capacitación que no responden a las exigencias de la demanda laboral representa el 36.4%; la deserción de los jóvenes con 18.2%; el deficiente acompañamiento del personal del programa con 18.2%, y el incumplimiento o demora en la entrega de jóvenes capacitados con 18.2%. Respecto a la remuneración, el 83.3% recibió un salario mínimo vital.
- Empleadores insatisfechos porque la capacitación no corresponde a las exigencias de la demanda con 33.3%; la demora en el plazo de entrega de jóvenes capacitados 22.2%; y la deserción del trabajo con 22.2%.

5.1.4 Percepción de los representantes de las entidades de capacitación

- Limitaciones en la determinación de la oferta formativa: los cursos no responden a la demanda de los jóvenes con 42.9%. En la capacitación las deficiencias son: falta de

mapeo de la población objetiva; la desconfianza y conformismo de los jóvenes que representa el 25.0%; la deserción con 42.9%. En la inserción laboral: desinterés de los jóvenes por demoras para la vinculación/inserción representa el 44.4%. Los pagos y desembolsos presentaron retrasos en forma parcial con 50.0%; la entrega de estipendios fue en forma parcial y con demoras con 14.3%. Finalmente, poco conocimiento del personal en el proceso de monitoreo y evaluación con 42.9%.

5.2 Recomendaciones

5.2.1 Características del modelo de gestión

De acuerdo a los resultados expuestos se recomienda una reestructuración total del programa porque se han detectado deficiencias y limitaciones en todas las etapas del programa desde la determinación de la oferta formativa, la promoción, la focalización, la capacitación e inserción laboral; asimismo, el personal deber ser idóneo para asumir los cargos. Mejorar el clima laboral dentro de la estructura organizacional que permita alcanzar las metas e impacto del programa. Realizar una adecuada determinación de cursos y su contenido para una mayor inserción laboral y la demanda laboral.

5.2.2 Percepción de los jóvenes usuarios

Se recomienda que el personal del programa actúe con principios y valores éticos para evitar la presencia de jóvenes “fantasmas” registrados como beneficiarios. Realizar una focalización eficiente y veraz a fin de evitar datos falsos. Utilizar recursos con impacto positivo. Realizar un monitoreo y evaluación veraz. Mejorar los proceso del programa, orientado a la eficacia y eficiencia. Cumplir con oportunidad los plazos para entrega de productos y servicios. Promover mayor articulación entre el programa, empleadores e instituciones aliadas que permitan mayor inserción laboral.

5.2.3 Percepción de los empleadores

Realizar un estudio real del mercado laboral, con verdaderos indicadores de la demanda laboral. Mejorar los contenidos y mallas curriculares de los cursos. Cumplir con oportunidad la entrega de productos. Mejorar la calidad de la capacitación. Mayor coordinación y articulación entre los empleadores, el programa y aliados estratégicos.

5.2.4 Percepción de los representantes de las entidades de capacitación

Se sugiere la calidad de servicio de las entidades de capacitación. Mejorar los procesos de focalización para detectar casos de filtración. Adoptar estrategias para reducir las deserciones. La capacitación transversal debe tener mayor impacto en la motivación de los jóvenes. Los pagos, desembolsos y estipendios deben ser oportunos. Finalmente, realizar un proceso de monitoreo y evaluación permanente en cada etapa.

Plan de mejorar basado en la gestión por procesos del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos

Introducción

Para atender la problemática del desempleo juvenil se crea el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” como parte de la política social del Estado peruano. Sin embargo, de la investigación realizada se determinó los factores que influyeron en forma negativa en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos del distrito de Ate en Lima Metropolitana durante el 2016. Las deficiencias y limitaciones encontradas (se detallan líneas abajo), no permitió alcanzar las metas del programa ni obtener los impactos esperados en la población usuaria.

Durante el año 2016 se programó una meta física para Lima Callao de 4,265 vacantes de capacitación de los cuales se logró capacitar a 1,714 jóvenes cumpliendo en un 40%, es decir, el 60% faltó cubrir que representa 2,551 jóvenes. Así también, de una meta de 4,140 vacantes para la inserción laboral, se logró insertar a 1,166 jóvenes que representa el 28% respecto al total de la meta programada.

En ese sentido, visto los resultados de la investigación que afectan en forma negativa como son: la ineficiente determinación de la oferta formativa con cursos que no responden a las exigencias de los empleadores y jóvenes, ni la dinámica del mercado laboral; con una capacitación de baja calidad con presencia de deserciones durante esta etapa, demora en el inicio de los cursos; procesos y subprocesos lentos en la ejecución de actividades; baja demanda del sector empresarial; deficiente seguimiento y monitoreo; estado de inseguridad y desmotivación de parte de los jóvenes, entre otros; se propone desarrollar una propuesta de mejora a partir de la gestión por procesos para cada etapa del programa que fue analizado.

Los datos expuestos, reafirman los resultados obtenidos según el Diagnóstico del Sistema de Control Interno 2017 del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, aprobada según O/S N° 304 del 28 de marzo de 2017, que señala el “Programa Nacional de empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” a la fecha aún no ha iniciado la implementación de la Gestión por Procesos tal como lo dispone la Metodología para la implantación de la Gestión por Procesos en las Entidades de la Administración Pública en el marco del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM – Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Objetivo General

Mejorar la eficacia de los procesos, subprocesos y actividades del Programa Nacional de empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” con la implementación de la metodología de la Gestión por Procesos.

Resultados esperados con indicadores y objetivos

De los resultados de la investigación se tienen que el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos presenta dificultades y limitaciones en todos los procesos desde la oferta formativa, la promoción, la focalización, la capacitación y la inserción laboral, para este fin se realizó un análisis minucioso de cada variable e indicador para proponer una alternativa de solución a través de la gestión de procesos, lo cual permitirá una mejora en la ejecución de la gestión de procesos.

A continuación, se presentan los problemas más resaltantes que comprende el programa tomando en cuenta a todos los actores centrales del programa como colaboradores, responsables de entidades de capacitación, empleadores y jóvenes, que impiden la eficaz implementación:

A) Dirección estratégica.

Objetivo 1: Incrementar el nivel de funcionalidad de la estructura orgánica en la implementación del programa, que permita contar con profesionales idóneos y calificados.

Problemática: Respecto a la dirección estratégica los problemas más resaltantes en el programa donde la estructura del organigrama era inadecuada (15.8%), la estructura organizacional no permitió la implementación de las estrategias (44.4%); no existía una distribución efectiva de responsabilidades a los colaboradores (15.8%); la Unidad Zonal es una unidad ejecutora, que cumple órdenes centralizadas (10.5%).

Cumplieron medianamente con sus funciones (55.6%), el personal cumple con el perfil medianamente (55.6%), el personal responde a intereses políticos con deficiencias para ejercer sus funciones (28.6%), personal no recibió la capacitación indispensable para ejercer sus funciones (21.4%), no se contó con el personal idóneo para alcanzar las metas del programa (21.4%). Las dificultades del clima laboral: Presencia de quejas, paros y reclamos, presencia de conflictos laborales, falta de comunicación eficaz, falta de liderazgo y trabajo en equipo (16.7% cada uno).

Resultados esperados:

- Estructura orgánica funcional en un 100% orientado al logro de objetivos y metas.
- Organigrama adecuado que involucra a todos los actores en cada proceso y distribuidos por áreas y unidades zonales.
- Contar con actores idóneos y calificados por procesos que conocen sus funciones y asumen compromisos en la creación de valor.
- Directivos de la alta dirección capaces de planificar; gestionar, controlar, orientar las políticas, objetivos, misión, visión, procesos y estrategias del programa en la creación del valor de los productos y servicios a ser entregados a los usuarios.

B) Determinación de la oferta formativa.

Objetivo 2: Mayor efectividad de los procesos de determinación de la oferta formativa en base a resultados de estudios del mercado laboral, evaluación de la malla curricular de los cursos.

Problemática: Las limitaciones en la determinación de la oferta formativa se detallan en el siguiente cuadro para los colaboradores y los representantes de las entidades de capacitación (ECAP), se detalla a continuación: Dificultades en la recopilación de información de la demanda laboral para elaborar malla curricular con 22.2% y 14.3%; cursos que no respondían a la demanda del sector empresarial con 22.2% y 14.3%; cursos que no respondían a la demanda de los jóvenes con 16.7% y 42.9%; el programa no cumplió con los convenios y contratos con las empresas con 16.7% y 14.3%.

Resultados esperados:

- Conocimiento de la demanda y oferta del mercado laboral donde va intervenir el programa.
- Brindar cursos de demanda del sector empresarial, en coherencia con las expectativas de los jóvenes usuarios.
- Mallas curriculares de los cursos actualizados permiten una efectiva inserción laboral.
- Adecuada selección de entidades de capacitación que brindan formación técnica de calidad a los jóvenes usuarios.

C) Promoción.

Objetivo 3: Incrementar en 90% la efectividad de las acciones de promoción que permitan convocar a la población objetivo del programa.

Problemática: En la etapa de promoción las dificultades más resaltantes según los colaboradores es que los cursos no son atractivos para los jóvenes (31.3%), reclamos de parte de los jóvenes usuarios y ex beneficiarios (25.0%), no contar con recursos oportunos para la difusión del programa (12.5%), no contar con apoyo de aliados, ni actores claves (12.5%).

Según los jóvenes las dificultades durante la promoción es que no había mucha información del programa y sus beneficios (28.0%), no había cursos de mi interés (16.0%), no estaba registrado en el Sistema de Focalización de Hogares (4.0%).

Resultados esperados:

- Brindar información de calidad de los procesos y cursos ofertados a la población objetivo
- Contar con recursos oportunos para la implementación de las acciones de promoción.
- Contar con actores claves y aliados sensibilizados y comprometidos con la problemática de los jóvenes pobres y vulnerables.

D) Focalización.

Objetivo 4: Incrementar en 100% la efectividad de las acciones de focalización que permitan una adecuada selección de jóvenes usuarios.

Problemática: Durante el proceso de focalización se presentaron dificultades y limitaciones que no permitieron una efectiva selección de jóvenes, que repercutieron en la etapa de capacitación y de inserción laboral. Así tenemos entre las estrategias que no todos los jóvenes pobres estaban registrados en el Sistema de Focalización de Hogares que representa el 33.3%, la demora en la fecha de inicio de curso, luego de su elección (19.0%) dificulta porque los jóvenes se desaniman o priorizan trabajar en lo que encuentran, así también el criterio de pobreza considerado por el programa es deficiente (14.3%); por otro lado, hace falta apoyo de los aliados estratégicos y actores claves (14.3%) para llegar a más jóvenes pobres; finalmente, hay casos de desinterés de los jóvenes pobres y vulnerables porque el programa no cumple en algunos aspectos que puede observarse dentro del proceso o tienen conocimiento por algún ex beneficiario.

Otras limitaciones como procedimiento para los colaboradores es la inadecuada filtración de jóvenes durante la selección que representa el 18.5% permite que los beneficiarios no sean los que deben ser; la desconfianza y conformismo de los jóvenes según colaboradores representa el 18.5%, mientras que para las Ecap el 25.0%. Otro aspecto es la falta de mapeo de la población objetivo (11.1% colaboradores y 25.0% Ecap), previamente se debe conocer los lugares a intervenir. La baja demanda de los cursos porque no hay variedad (11.1% colaboradores y 12.5% Ecap), los cursos no responden a las expectativas de los jóvenes y según los representantes de las Ecap los requisitos de ingreso son muy exigentes o rigurosos (12.5) lo que dificulta el ingreso al programa.

Resultados esperados:

- Estrategias de focalización implementadas en base a indicadores de pobreza confiables que permita el acceso de la población objetivo.
- Contar con un cronograma de los plazos establecidos para cada convocatoria de los cursos durante el año.
- Actores e instituciones claves y aliados estratégicos sensibilizados que se articulan para hacer frente a la problemática de la población juvenil desfavorecida.
- Jóvenes usuarios empoderados y motivados para hacer frente a su situación y aprovechar las oportunidades.
- Casos de filtración identificados y seguir con el procedimiento para evitar ingreso al programa.
- Adecuado mapeo de las zonas de intervención donde se encuentra la población objetivo.
- Cursos ofrecidos son de mayor demanda de los jóvenes porque responden a sus expectativas.
- Los requisitos de acceso al programa son pocos y confiables.

E) Capacitación.

Objetivo 5: Incrementar en 100% la efectividad de las acciones de capacitación y disminuir a 0% la deserción de los jóvenes usuarios.

Problemática: Dentro de la etapa de capacitación se advirtieron las limitaciones que se detallan a continuación: Deserción en etapa transversal o técnico (Colab. 20.8% y Ecap 42.9%); la baja demanda de los cursos, no hay variedad de cursos para elegir (Colab. 16.7% y Ecap 14.3%); la malla curricular desactualizados de la parte transversal y técnico (Colab. 12.5% y Ecap 14.3%); el deficiente seguimiento en los procesos de capacitación de las ECAP (Colab. 12.5% y Ecap 14.3%); la falta de motivación en los docentes y hacia los jóvenes (20.8%). Así también, los cursos y su malla curricular no se ajustan a la demanda del sector empresarial (66.7%) y el programa no cumple con entregar los beneficios a los jóvenes 16.7%).

Por otro lado, las limitaciones que encontraron los jóvenes se traducen en el deficiente monto de los pasajes, insumos, materiales y otros (22.9%) que comprende la capacitación; así también los equipos y máquinas eran pocos e inoperativos (17.1%); los espacios e infraestructura fueron inadecuados (5.7%) y los profesores no estaban capacitados (5.7%) no permitiendo un eficaz aprendizaje; seguido por la demora para el inicio del curso luego de la inscripción (14.3%); finalmente, falta de seguimiento del personal del programa (8.6%) en esta etapa.

Resultados esperados:

- Jóvenes usuarios empoderados y motivados culminan proceso de capacitación en habilidades blandas y técnico.
- Cursos ofrecidos responden a las expectativas de los jóvenes usuarios y empleadores.
- Malla curricular de los cursos son atractivos de fácil aprendizaje para los jóvenes.
- Permanente monitoreo y supervisión durante la capacitación permite identificar errores y corregirlos.
- Docentes de las entidades de capacitación y jóvenes motivados.
- Entrega oportuno de los estipendios y beneficios a los jóvenes usuarios.
- Centros de capacitación implementados adecuadamente para la capacitación.
- Docentes idóneos y calificados

F) Inserción laboral.

Objetivo 6: Incrementar en 100% la efectividad de las acciones de vinculación/inserción laboral y disminuir a 0% la deserción de los jóvenes usuarios.

Problemática: Las dificultades en las estrategias de inserción laboral según los colaboradores se manifiesta en la diferencia entre demanda laboral y oferta formativa (26.1%), también se presentó desinterés de los jóvenes por vincularse a un trabajo (21.7%) por las deficiencias en el seguimiento y soporte durante la vinculación laboral (13.0%) y las limitadas vacantes ofrecidas por el sector empresarial (13.0%), ya que hay una mayor demanda de jóvenes con mayor calificación y experiencia (8.7%).

Las limitaciones en la inserción laboral se expresa cuando no existe vacantes disponibles para todos los jóvenes usuarios (colab.25.0%, Ecap 22.2% y Jóvenes 25.8%), lo cual se manifiesta en el desinterés de los jóvenes para la vinculación e inserción (Colab. 16.7% y Ecap 44.4%); así también los cursos ofertados no responden a las exigencias de los empresarios (Colab. 12.5% y Empresa 36.4% y Jóvenes 9.7%), mientras los empresarios exigen mayor calificación y experiencia (16.7% y 3.2%), el programa demora en los plazos de entrega de jóvenes capacitados a las empresas (Colab.12.5% y empresa 18.2%); finalmente, los pocos jóvenes desertan durante la etapa de inserción laboral (18.2%), por el desánimo y la falta de motivación (9.1% y 3.2%); todos estos problemas responden al deficiente acompañamiento del personal del programa durante la vinculación e inserción (18.2% y Jóvenes 9.7%).

Resultados esperados:

- Mayor demanda laboral de los empleadores son atendidos oportunamente con la oferta laboral que ofrece el programa.
- Jóvenes usuarios interesados en la inserción en empresas según los cursos capacitados.
- Constante seguimiento y monitoreo durante la vinculación e inserción laboral.
- 0% de deserción laboral, adecuada motivación en los jóvenes usuarios.
- Mayor articulación y coordinación entre los empleadores, programa, entidades de capacitación y jóvenes usuarios.
- Logro de objetivos del programa con la inserción laboral del 100% de jóvenes usuarios.

G) Monitoreo y evaluación.

Objetivo 7: Mejorar al 100% las acciones de supervisión, monitoreo y evaluación del programa.

Problemática: En cuanto al monitoreo y evaluación. Se presentaron dificultades por el deficiente conocimiento del personal en el proceso de monitoreo y evaluación (Colab. 26.7%, Ecap 42.9%), así también las opiniones formadas de los evaluadores influyen en la interpretación de información (Colab.13.3% y Ecap 14.3%) y la muestra no fue representativa, no se contó con línea de base (13.3%).

Resultados esperados:

- El programa cuenta con personal altamente calificado para realizar las acciones de supervisión, monitoreo y evaluación.
- El programa ha implementado el diseño, metodología y herramientas para la supervisión, monitoreo y evaluación.
- El programa cuenta con una línea de base que permite evaluar el impacto en las condiciones de vida de los jóvenes usuarios.

6.1 Objetivos de la gestión por procesos en el programa

- Garantizar la óptima gestión en la implementación del programa para alcanzar los objetivos y metas.
- Establecer para los objetivos del proceso, las categorías de medición de eficacia, eficiencia y flexibilidad.
- Asegurar un adecuado proceso y sub procesos en cada etapa para la prestación de los servicios orientado a los usuarios.
- Optimizar los recursos en la implementación, sin afectar la calidad del servicio.
- Mejorar la calidad de los productos y servicios durante los procesos.
- Contar con documentos básicos tipo expedientes de los procesos y sub procesos, que integra con la aplicación de herramientas informáticas, las etapas de planificación, operación, evaluación y mejora del proceso.
- En la descripción de las actividades es indispensable la utilización del esquema “quién, qué, cómo” y la identificación de cuellos de botella, a través de los mapas funcionales integrados.
- Orientar a un enfoque a sistema y el enfoque de competencias integradoras de los actores (roles) involucrados en el proceso.

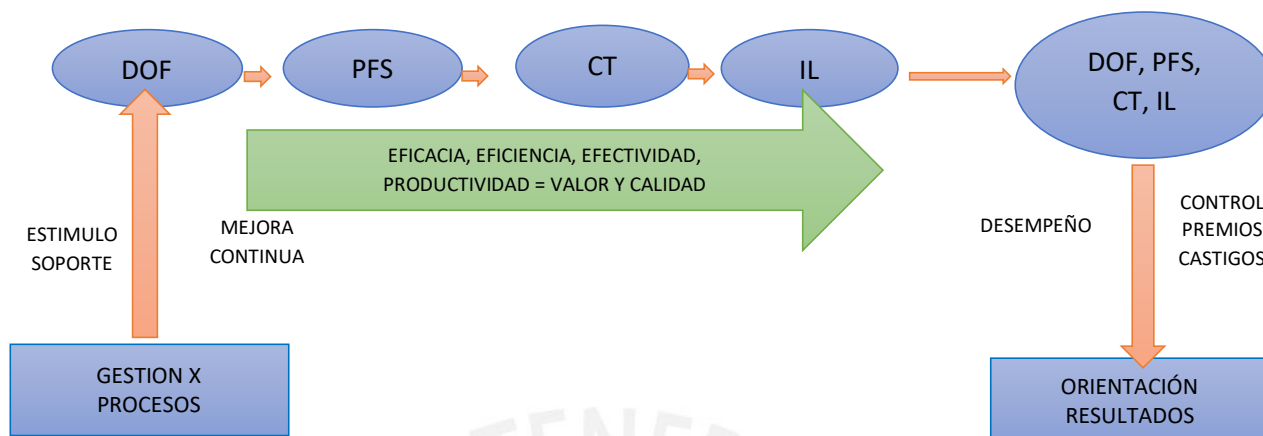
6.2 Descripción de las acciones (componentes) correctivas

Actualmente, el programa tiene una orientación hacia resultados, basados en indicadores que permitan medir su desempeño, donde el control se basa en premios y castigos; mientras que una gestión por procesos tiene normalizado y regulado el paso de una actividad a otra bajo el cumplimiento de ciertos requisitos, que permitan observar detectar errores y corregirlos, se orienta hacia un mejoramiento continuo, la obtención del valor; así también hay un constante estímulo y soporte en cada etapa del proceso, los resultados son medibles en cada etapa porque se encuentran documentados, permite brindar productos y servicios de calidad, se optimiza los tiempos, recursos eficaces y mayor productividad.

En ese sentido, se plantea subprocesos en cada etapa de la línea de acción de capacitación técnica para la inserción laboral: la determinación de la oferta formativa; la promoción, focalización y selección de usuarios; la capacitación e inserción laboral.

A continuación, se presenta el diagrama del enfoque hacia la gestión por procesos versus la orientación hacia resultados.

Figura N° 6.1. **Diagrama de gestión por procesos versus orientación por resultados**



Fuente: Adaptado de Garzón “Indicadores de gestión por procesos herramienta básica para el mejoramiento”.

6.3 Dimensiones de la gestión por procesos en el programa.

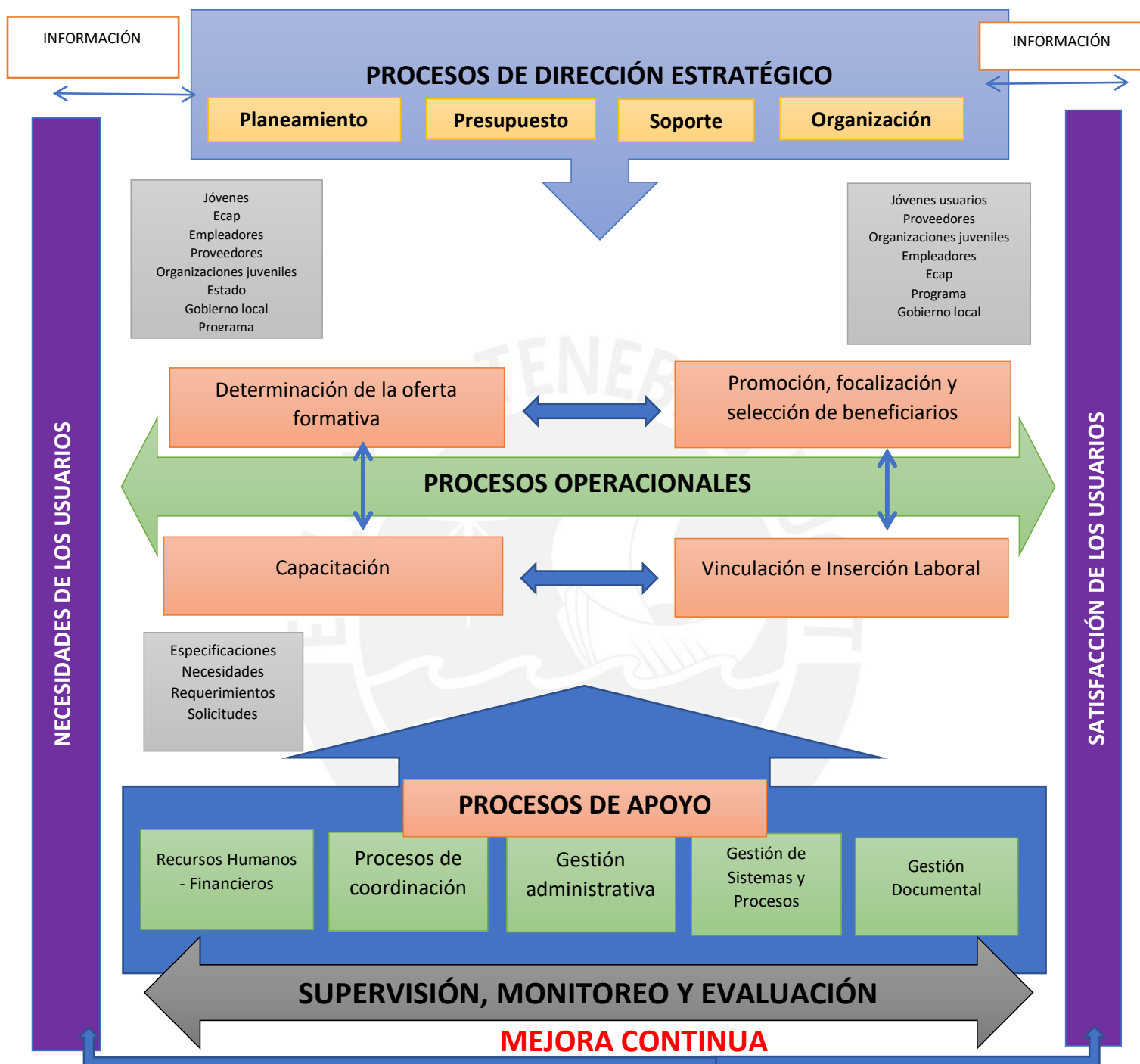
Los procesos que se propone se desarrollaran bajo las dimension de los procesos de dirección o estratégicos, procesos operativos, y procesos de apoyo. A continuación se detalla cada uno.

- **Procesos de dirección o estratégicos:** En esta dimensión comprende los procesos que se relacionan con las responsabilidades de la alta dirección desde la misión, visión, valores institucionales, políticas, objetivos, estrategias, planificación, presupuesto, soporte, organización, evaluación entre otros, generalmente se ejecutan a largo plazo.
- **Procesos operativos claves:** Son los procesos que generan valor al cliente/usuario e inciden directamente en su satisfacción o insatisfacción; asimismo hacen referencia directamente a la ejecución del servicio o productos que ofrece el programa; se denominan procesos de línea, así tenemos dos líneas de intervención del programa: capacitación técnica para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo - Emprendimientos juveniles

La propuesta de mejora que se presenta se enmarca dentro de la primera línea de intervención, es decir, el estudio de caso abordó la capacitación técnica para la inserción laboral. Dentro de esta línea se tienen a los siguientes procesos: determinación de la oferta formativa; promoción, focalización y selección de beneficiarios; capacitación técnica, e inserción laboral.

- **Procesos de apoyo:** Son los procesos que brindan soporte a los procesos operativos así tenemos a los recursos humanos y financieros, procesos de coordinación, gestión administrativa; gestión de sistemas y procesos, gestión documental y mejora continua.

Figura N° 6.2. MAPA DE LA GESTIÓN DE PROCESOS



Fuente: Elaboración propia 2018.

Elementos del proceso - adaptado desde el aporte de Mallar (2010)

Los elementos que conforman los procesos en el programa son:

- 1) Inputs o entradas: recursos a transformar, personas a formar, informaciones a procesar, conocimientos a elaborar y sistematizar, etc.

- 2) Recursos o factores que transforman: actúan sobre los inputs a transformar.
 - a) Factores dispositivos humanos: planifican, organizan, dirigen y controlan las operaciones.
 - b) Factores de apoyo: infraestructura tecnológica como hardware, programas de software, computadoras, etc.
- 3) Flujo real de procesamiento o transformación: Puede ser el input de información, transferencia de conocimientos como en la capacitación, otros.
- 4) Outputs o salidas: Básicamente servicio, es decir, intangibles, tienen acción sobre el cliente. La producción y el consumo son simultáneos. Su calidad depende básicamente de la percepción del cliente.

6.4 Organización y desarrollo de los componentes de la propuesta correctiva

La gestión por procesos es sistémico, están se subdividen en subprocesos, así también en actividades y finalmente en tareas específicas, es decir, todos cumplen una función en base a un objetivo. La gestión por procesos permite la identificación, documentación, control y mejora continua.

Cada proceso para su mejoramiento requiere de ciertos criterios de calificación como realizar mediciones relacionadas con el cliente, proveedores usuarios, actores sean externos e internos. Asimismo, realizar mediciones que se relacionan con el desempeño del proceso. En cada proceso se cuenta con documentación estandarizada por cada actividad. Por otro lado, requiere entrenamiento para luego realizar una comparación antes y después, bajo un marco de mejora continua.

A) Dirección estratégica.

La dirección estratégica es uno de los componentes fundamentales de toda organización, porque permite planificar, organizar, dirigir y controlar. En ese sentido, la gestión estratégica es una herramienta para conducir al programa hacia un futuro deseado, en base a objetivos, metas, políticas, lineamientos, estrategias, en este nivel se toman decisiones importantes que implica cambio y el rumbo del programa.

En el mapa de procesos de la dirección estratégica se muestra los componentes desde la salida o inputs, tenemos a los proveedores o clientes quienes tienen ciertos requerimientos para que el planeamiento y la dirección estratégica funcionen adecuadamente, para ello el programa necesitará de un presupuesto a ejecutar, así también deberá estar organizado por áreas bajo ciertas políticas, para que todas las actividades cuenten con soporte. Las salidas u outputs deben responder a los requerimientos iniciales, estas pueden comprender productos o servicios, documentos de gestión, información procesada y otros.

Figura N° 6.3. Mapa de subproceso de la dirección estratégica

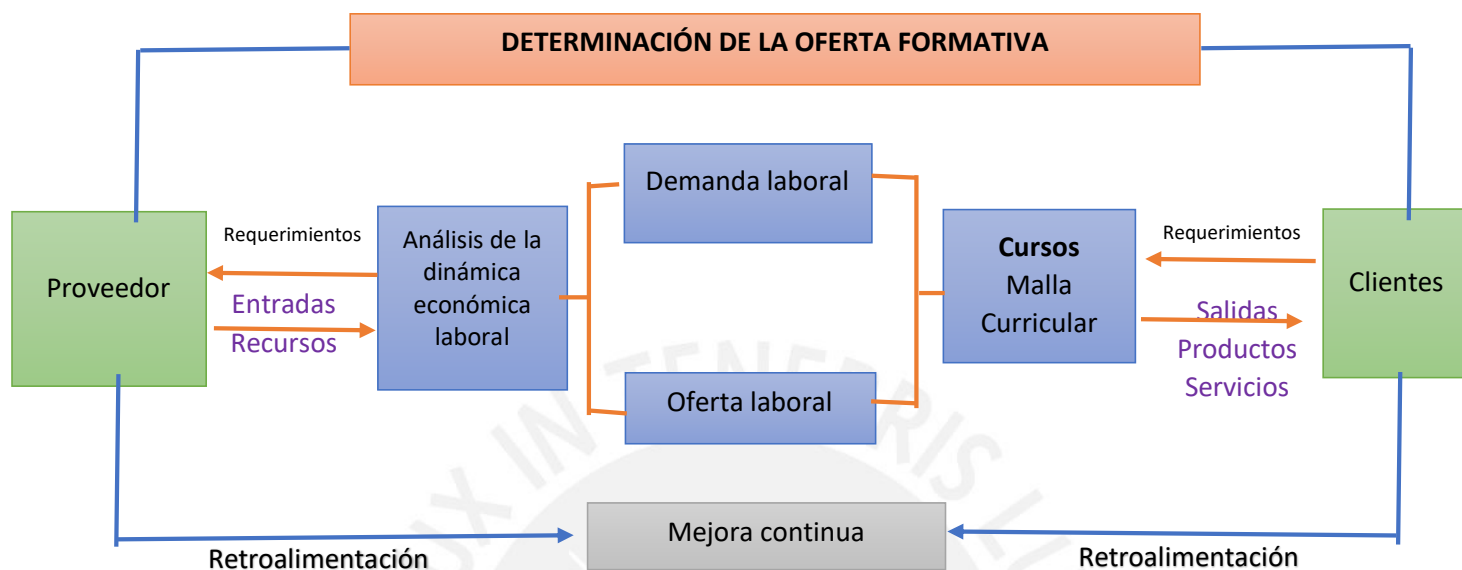


Fuente: Elaboración propia 2018.

B) Determinación de la oferta formativa.

A través de la gestión por procesos se tiene por objeto que la determinación de la oferta formativa sea efectiva, que permita una identificación y análisis objetiva de la demanda del sector empresarial, así también de las expectativas del sector juvenil, los resultados permitan plasmar las mallas curriculares de los diversos cursos, porque de ello dependerá una parte del éxito del programa, se reducirá las deserciones durante la capacitación e inserción laboral, por otro lado, permitirá seleccionar entidades de capacitación y profesionales idóneos.

Figura N° 6.4. Mapa de subproceso de la determinación de la oferta formativa



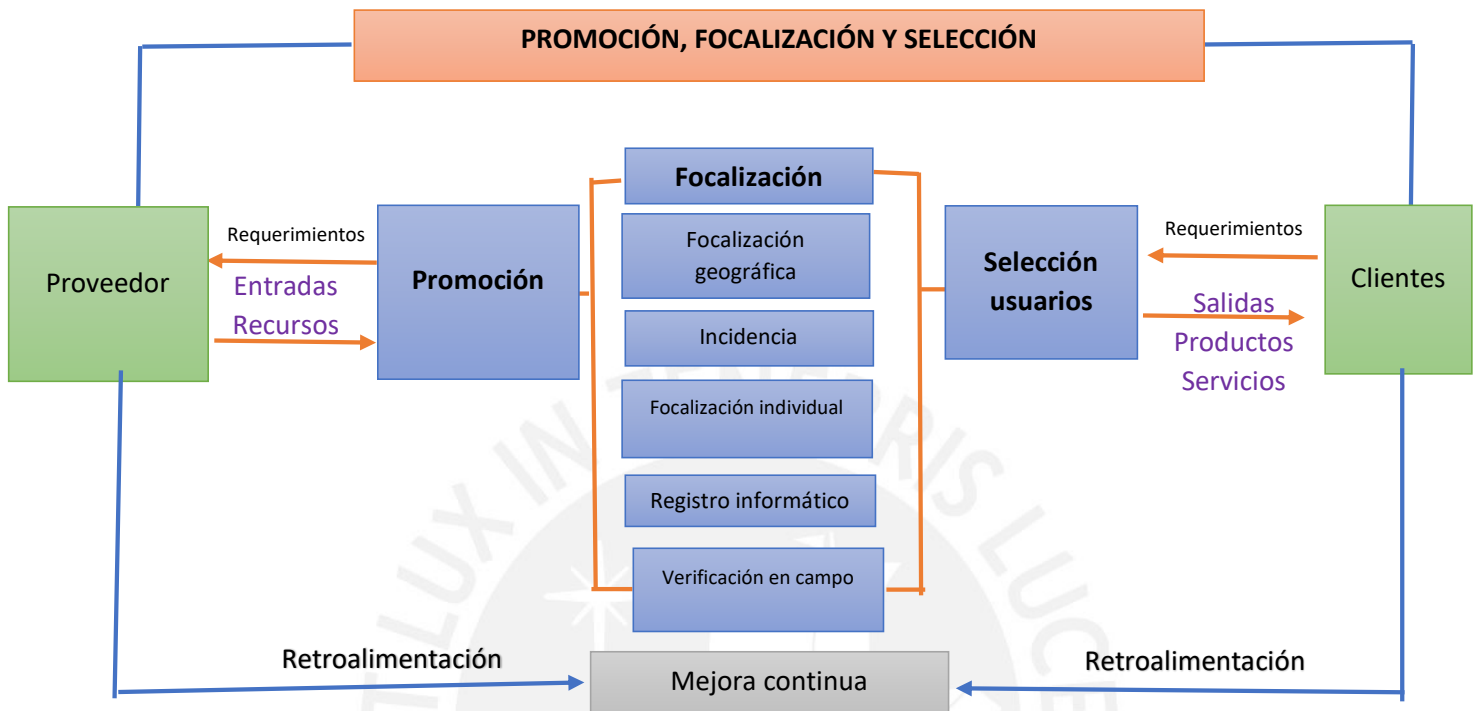
Fuente: Elaboración propia 2018.

C) Promoción.

El proceso de promoción, se inicia con la demanda de cursos de parte de los jóvenes y la convocatoria del programa para la apertura de cursos en las entidades de capacitación. En este proceso se tiene por objeto, que cada actividad y sus tareas cuenten con los procedimientos establecidos para este fin, llegar a la población objetivo del programa, utilizando estrategias y recursos que permitan una adecuada focalización sea en el ámbito geográfico a través del mapeo, evaluar lugares de mayor incidencia de pobreza, para luego realizar una focalización individual a través de una entrevista personal, estos resultados pasan a registrarse en el sistema informático, si el caso amerita se realiza las visitas domiciliarias a fin de verificar la idoneidad de los datos.

Los resultados de este proceso y subprocesos se observa en la selección de jóvenes usuarios, cursos elegidos de las distintas entidades de capacitación y en el cumplimiento de metas del programa. Esta forma organizada con plazos establecidos permitirá la eficiencia y eficacia del programa.

Figura N° 6.5. Mapa de subproceso de la promoción, focalización y selección

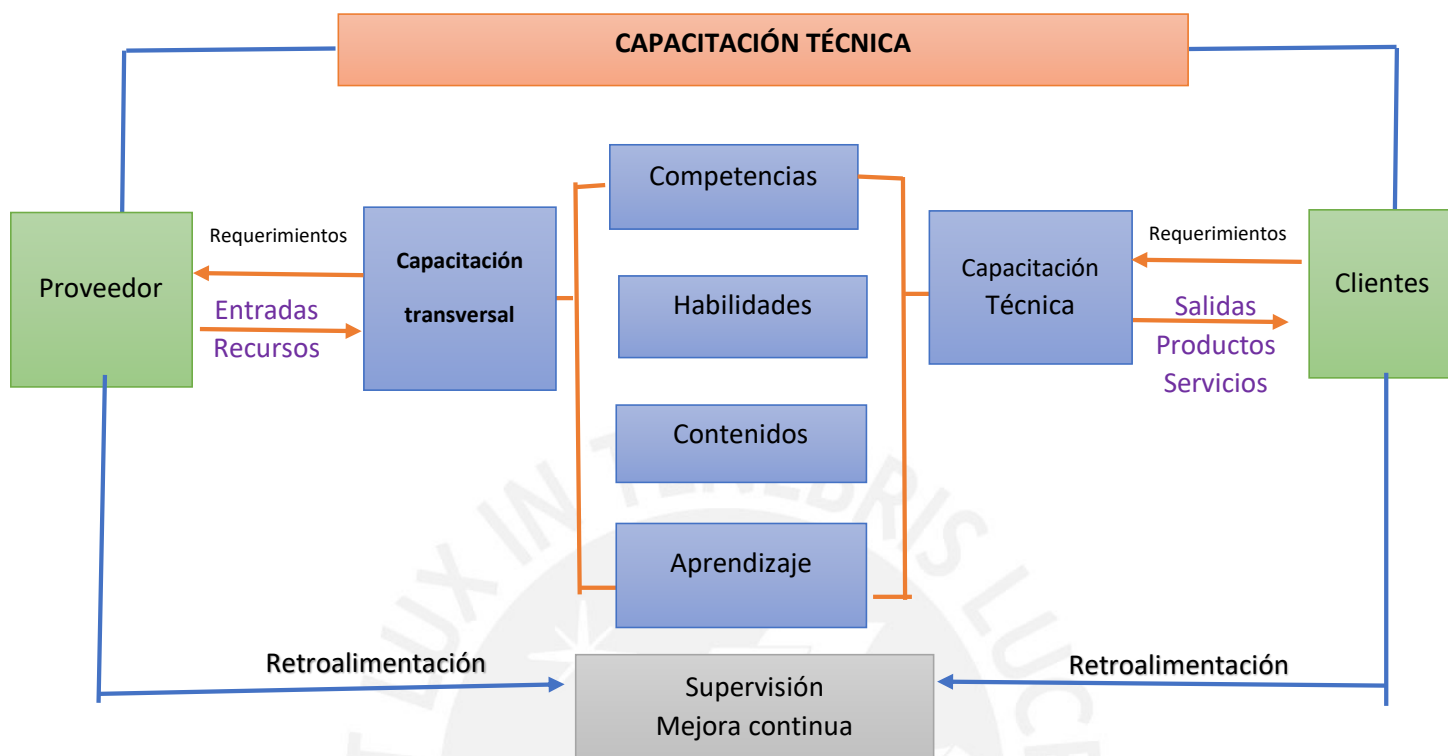


Fuente: Elaboración propia 2018.

D) Capacitación.

La capacitación es uno de los principales procesos, permite alcanzar el objetivo del programa; como entrada tenemos jóvenes seleccionados motivados en el cursos de elección, recursos económicos a ejecutar, cursos con malla curriculares atractivos, profesionales preparados para instruir a los jóvenes usuarios y desarrollar sus competencias y habilidades. El subproceso de aprendizaje se inicia con la capacitación transversal o de habilidades blandas, luego se concluye con la capacitación técnica según el curso de elección de los jóvenes. Si todo estos sub procesos siguen los procedimientos de cada actividad y tareas se evitará las deserciones de los jóvenes, permite una mejor ejecución del presupuesto, cumplimiento de funciones en forma eficaz de todo los actores del proceso. Asimismo, busca una constante supervisión, monitoreo y evaluación a fin de detectar errores y corregirlos.

Figura N° 6.6. Mapa de subproceso de la capacitación técnica



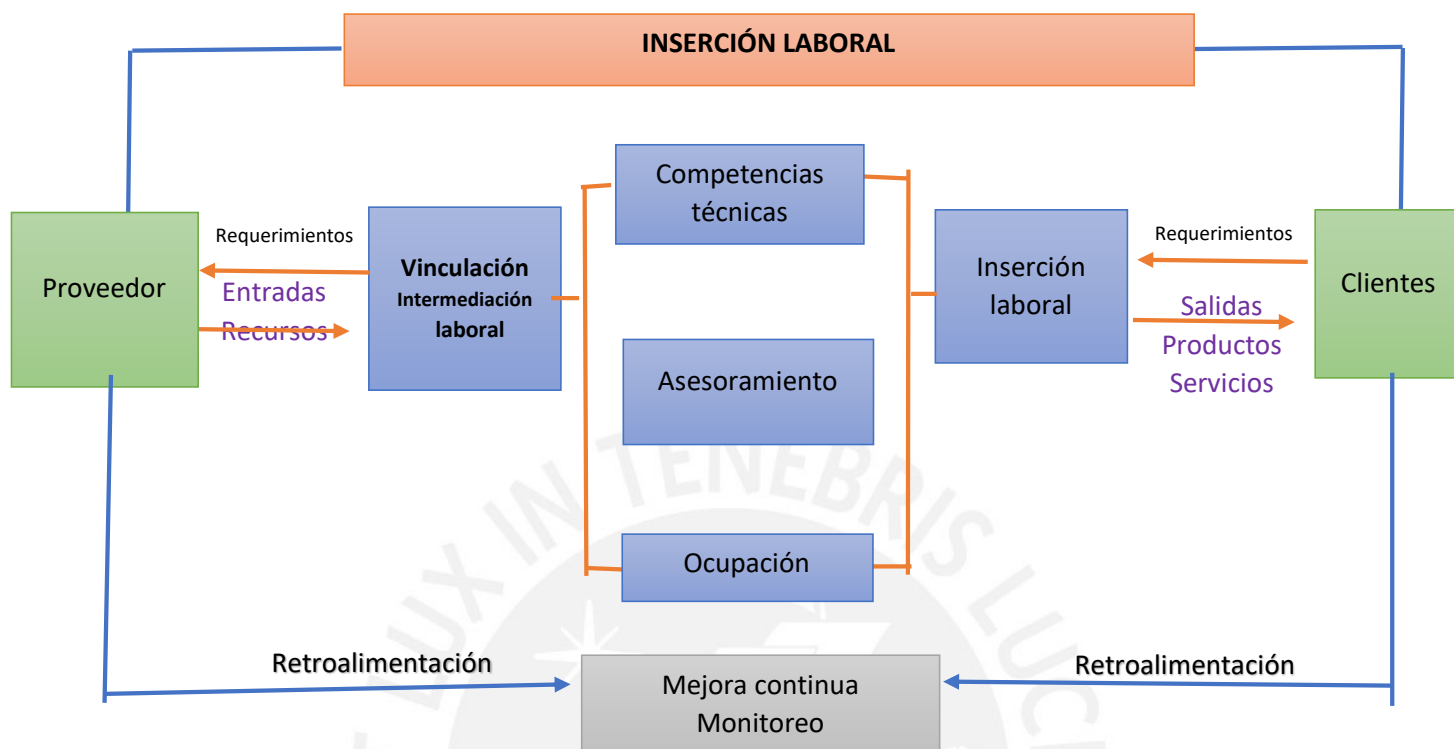
Fuente: Elaboración propia 2018.

E) Inserción laboral.

El proceso de inserción laboral es el fin último y más importante del programa, como entradas tenemos jóvenes capacitados y empoderados a ser vinculados e insertados, empleadores que demandan de mano de obra calificada, presupuestos ejecutados orientados a medir impactos en los jóvenes usuarios, y personal del programa comprometida en colocar a los jóvenes en empleos formales y realizar seguimiento y monitoreo de los subprocesos que comprende el desarrollo de competencias técnicas, asesoramiento de parte del personal del programa y el ejercicio de la ocupación formal en las distintas empresas del sector privado.

Los procesos, subprocesos, actividades y tareas ejecutadas en esta etapa permitirán como salidas mejorar la calidad y eficacia de la prestación del servicio del programa; así también, mejorar el nivel de empleabilidad y condiciones socioeconómicas de los jóvenes usuarios.

Figura N° 6.7. Mapa de subproceso de la inserción laboral



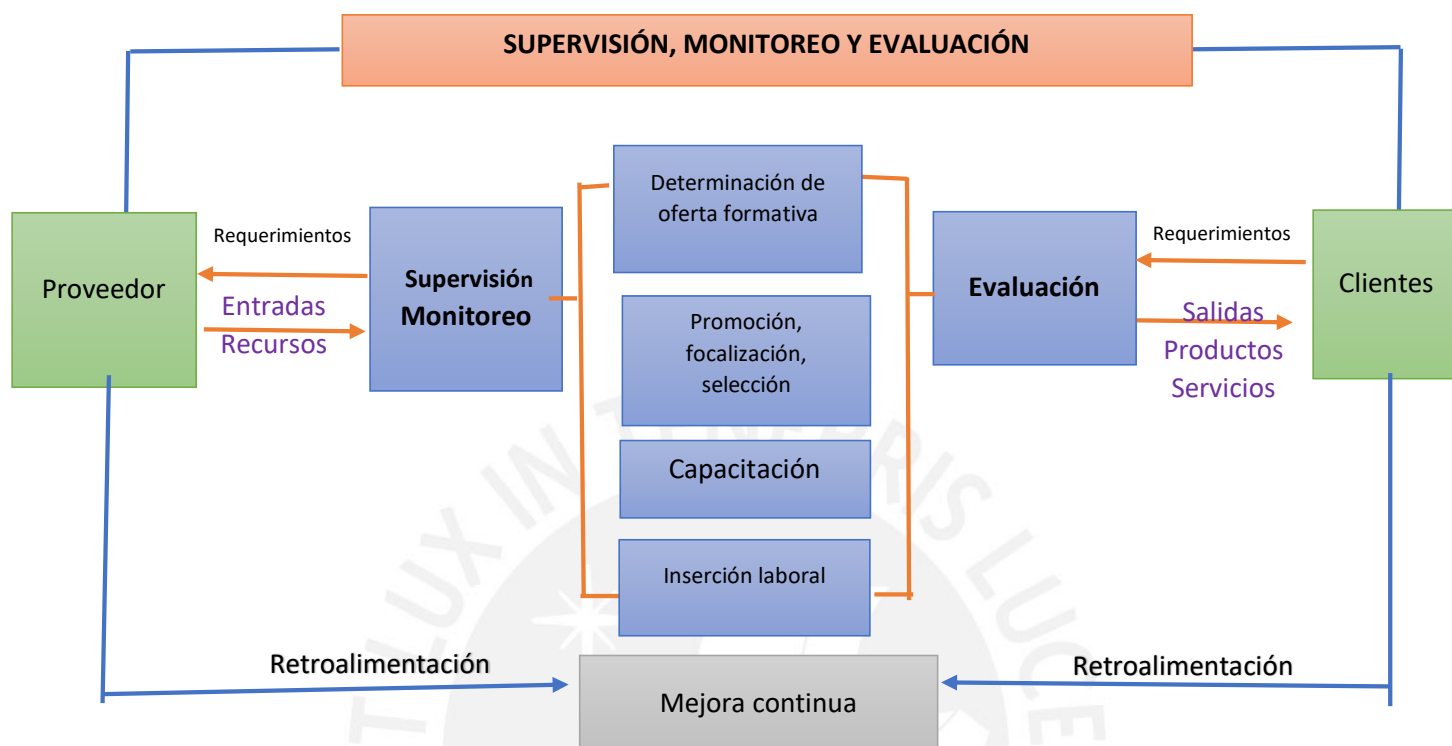
Fuente: Elaboración propia 2018.

F) Supervisión, monitoreo y evaluación.

Este proceso permite medir el nivel de avance de la ejecución presupuestal, así como, la implementación del programa en cada proceso o etapa, conocer las deficiencias, detectar errores y corregirlos en los procesos de la determinación de oferta formativa; promoción, focalización, selección; capacitación e inserción laboral. Como entradas se tendrán los requerimientos de áreas, auditorías, procedimientos de actividades establecidos desde la planificación y documentos de gestión; así también, contará con personal calificado, herramientas para cada proceso y subprocesos; para así lograr las salidas traducidas en informes, documentos de gestión, servicios y productos entregados a los clientes o usuarios.

Este proceso permite planificar un marco de mejora continua en la ejecución del programa, para así lograr mayores resultados de gestión e impactos en la población usuaria y los actores que participan de los procesos establecidos. La propuesta de mejora se enmarca básicamente en los procesos operativos materia de la presente investigación y dando algunos alcances en los procesos estratégicos y de apoyo.

Figura N° 6.8. Mapa de subproceso de la supervisión, monitoreo y evaluación.



Fuente: Elaboración propia 2018.

6.5 Recursos de implementación y operación

Los recursos para su implementación y operación se traducen en los siguientes:

- Decisiones políticas desde la alta jerarquía del programa, para cambiar de una gestión administrativa orientada al logro de resultados por desempeño, hacia una gestión por procesos orientada a una constante retroalimentación y mejora continua en base a un estímulo y soporte.
- Disponibilidad presupuestal para la implementación de la gestión por procesos en la línea de acción del programa de capacitación técnica para la inserción laboral.
- Recursos humanos capacitados y calificados para instruir en cada área.
- Cambiar el chip del personal actual sobre la gestión por procesos, implica una constante sensibilización y capacitación a fin de empoderar la propuesta.
- Recursos materiales y equipos que permitan una adecuada implementación.
- Planificación y diseño de los procesos, subprocesos, actividades y tareas de los procesos estratégicos, operativos y de apoyo.
- Establecer un manual o guía que comprenda cada procedimiento como los instrumentos de gestión necesarios, formatos y otros.

Bibliografía

ALKIRE, Sabina

2010 *Introducción al Enfoque de Capacidades de Sen* [diapositiva]. Consulta: 7 de marzo de 2019.

http://interwp.cepal.org/mmp/pres/2_Enfoque_de_Capacidades.pdf

s/f *El desarrollo humano y el método de las capacidades (o capacidades)* [diapositiva]. Consulta: 7 de marzo de 2019.

<https://ophi.org.uk/introduccion-al-enfoque-de-capacidades-2/>

AGENCIA PERUANA DE NOTICIAS (ANDINA)

ANDINA: Noticias. Consulta: 20 de marzo de 2019.

<https://andina.pe/agencia/noticia-seis-districtos-concentran-mayor-numero-migrantes-provincianos-lima-553321.aspx>

BÁEZ, Nelson y otros

2017 *Influencia del Clima, Motivación y la Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación "Y" en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco*. Lima: Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

BOBADILLA, Percy (compilador)

1997 *Desarrollo Organizacional en las ONGs*. Serie: Materiales de Lectura N°1. Lima: Proyecto de Apoyo a ONGs/PACT PERÚ, pp. 106-157.

CARDONA, Marleny y otros

2012 "Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral". *Cuadernos de Investigación*. Medellín Colombia, s/v, n. 56, pp. 11-30. Consulta: 09 de agosto de 2017.

<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>

CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO (CEPLAN)

2017 Información departamental, provincial y distrital de población que requiere atención adicional y devengado per cápita. Consulta: 04 de mayo de 2019.

<file:///C:/Users/Eli/Documents/TESIS%20GERENCIA%20SOCIAL/Informaci%C3%B3n-departamental-provincial-distrital-al-31-de-diciembre-VF.pdf>

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

- 2017 Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe. Consulta: 03 de abril de 2019.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42651/94/BPE2017_Peru_es.pdf

COLMENAREJO, Rosa

- 2016 “Enfoque de capacidades y sostenibilidad. Aportaciones de Amartya Sen y Martha Nussbaum”. *Ideas y Valores*. Bogotá, volumen 65, número 160, pp. 121-149. Consulta: 7 de marzo de 2019.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/idval/article/view/43084/html>

CURI, Percy

- 2016 *El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos*. Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú.

D'ALESSIO, Fernando

- 2013 “El proceso estratégico”. *Un enfoque de gerencia*. México: Pearson Educación de México.

DEMING, William

- 1989 “Calidad, Productividad y Competitividad”. *La salida de la crisis*. España: Díaz de Santos, S.A

DENYER, Monique y otros

- 2007 *Las competencias en la educación. Un balance*. México: Fondo de Cultura Económica.

ESCOBAR, Aída y Jesús FITCH

- 2013 “Revisión teórica y mesura del concepto de calidad de vida”. *ACE: Architecture, City and Environment*. s/c, vol. 8, núm. 22, pp. 99-122. Consulta: 10 de marzo de 2018. <http://hdl.handle.net/2099/13633>

FONDO INTERNACIONAL DE DESARROLLO AGRÍCOLA (FIDA)

- 2002 *Guía para el Seguimiento y Evaluación de proyectos*. Roma: IFAD, pp. 2-22 y 2-23.

GARCÍA, Olga

2007 “Propuesta de desarrollo a escala humana para las mujeres rurales del municipio de Siachoque Boyacá – Colombia”. *Revista Apuntes del CENES*. Boyacá, Colombia, vol. 27, núm. 43, p. 257-274. Consulta: 10 de marzo de 2018.

<http://www.redalyc.org/pdf/4795/479548750011.pdf>

GARCÍA, Javier

2018 *Valoración del aporte de la comunicación interna y factores relacionados. investigación en organizaciones privadas de la ciudad de Lima durante el 2017*. Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú.

GARZÓN, Vidal

2008 *Indicadores de gestión por procesos, herramienta básica para el mejoramiento*. Colombia: Instituto Latinoamericano de la Calidad (INLAC).

GESTIÓN

Perú tiene casi 8.5 millones de jóvenes pero ¿cuántos tienen educación superior?
Consulta: 10 de marzo de 2019.

<https://gestion.pe/economia/peru-8-5-millones-jovenes-educacion-superior-144111>

GIMENÉZ, Claudia y Xavier VALENTE

2016 “Una aproximación a la pobreza desde el enfoque de capacidades de Amartya Sen”. *Universidad de los Andes*. Provincia, vol. 35, s/n, pp. 99-149. Consulta: 10 de marzo de 2019.

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/42821/articulo4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

GLOMBO, Henry

2010 *Teoría del empleo y el desempleo. Consideraciones para el caso colombiano*. Consulta: 01 de febrero de 2018. Recuperado de

<https://www.gestiopolis.com/teoria-empleo-desempleo-caso-colombiano/>

GÓMEZ-GALÁN, Manuel y otros

2013 *El enfoque basado en derechos humanos en los programas y proyectos de desarrollo*. Madrid. CIDEAL. Consulta: 01 de febrero de 2018.

https://www.afundacion.org/docs/socialia/enfoque_basado_derechos_humanos_programas_proyectos_desarrollo_fundacion_cideal.pdf

GUTIERREZ, Alicia y Assus Gonzalo

2014 “La articulación de lógicas laborales y lógicas domésticas en una política de empleo para jóvenes en Argentina. Individuo, autonomía y vínculos personales en el mundo del trabajo” *Antipod. Rev. Antropol. Arqueol.* Bogotá Colombia, s/v, núm. 22, pp. 21-44. Consulta: 10 de marzo de 2018.

<http://dx.doi.org/10.7440/antipoda22.2015.02>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

INEI: Estadísticas. Consulta: 01 de noviembre de 2018.

<https://www.inei.gob.pe/#url>

<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/income/>

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/cap06.pdf

2000 *Metodología para el cálculo de los niveles de empleo*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Consulta: 1 de marzo de 2019.

<https://www1.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>

2017a *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2016*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

2017b *Perú: Perfil de la Pobreza por dominios geográficos, 2007-2016*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

s/f *Instituto Nacional de Estadística e Informática: Estadísticas*. Consulta: 10 de marzo de 2019.

<https://www1.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/#url>

JULCAHUANGA, Juan

2013 *Evaluación de las estrategias de capacitación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

MALLAR, Miguel

2010 "La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente." *Visión de Futuro*. Volumen 13, número 1, pp. 1-22.

MARTÍNEZ, Pablo

2015 "El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum frente el problema de la ética animal". *Veritas*. España, número 33, pp. 71-87.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-92732015000200004&lng=es&nrm=iso

MANKIW, Gregory

2002 *Principios de economía*. Segunda edición. España: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.

MINTZBERG, Henry

1984 *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Editorial Ariel, pp. 25-93.

MORAN, José

s/f La Economía comunal. Consulta: 01 de febrero de 2018.

<https://es.slideshare.net/caencalis/economia-comunal>

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE (MDA)

s/f Municipalidad distrital de Ate: Plan de Desarrollo Concertado Local Concertado 2017 - 2021. Consulta: 12 de marzo de 2019

http://www.muniate.gob.pe/ate/files/documentosPlaneamientoOrganizacion/POLITICAS_PUBLICAS/PLANDESARROLLOLOCALCONCERTADO2017-2021_ATE.PDF

2014 Plan local de seguridad ciudadana de Ate 2014. Consulta: 6 de mayo de 2019

<http://www.muniate.gob.pe/ate/files/documentosCodisec/plan-local-de-seguridad-ciudadana-y-convivencia-social-2014.pdf>

NACIONES UNIDAS

2012 Indicadores de derechos humanos. Guía para la medición y la aplicación. Consulta: 05 de octubre de 2018.

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf

NUSSBAUM, Martha

1998a *La filosofía en el siglo XX: balance y perspectivas*. Lima: PUCP, pp. 37-52.

2012b *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós, pp. 19-65.

NUSSBAUM, Martha y Amartya SEN

1996 *La calidad de vida*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica (FCE), pp. 15-23.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS – MUJERES

ONU Mujeres: ¿Cuál es el monitoreo y la evaluación? Consulta: 02 de marzo de 2019.

<http://www.endvawnow.org/es/articles/330-cual-es-el-monitoreo-y-la-evaluacion.html>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

Organización Mundial de la Salud: Suicidio. Consulta: 10 de marzo de 2019.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

PALOMBA, Rossella

2002 *Calidad de Vida: Conceptos y medidas [diapositiva]*. Consulta: 7 de marzo de 2019.

https://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientorp1_ppt.pdf

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

2009 *Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo*. Estados Unidos: A.K.Office Supplies.

http://procurement-notices.undp.org/view_file.cfm?doc_id=134774

2016 *Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todas las personas*. Estados Unidos: Lowe-Martin Group

s/f Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: Índice de Desarrollo Humano departamental, provincial y distrital 2012. 2, Re-Calculado según la nueva metodología, PNUD (2010). Consulta: 10 de marzo de 2019.

www.pe.undp.org/content/.../pe.Indice%20de%20Desarrollo%20Humano%20Per%20ú.xlsx

s/f Informes de desarrollo humano. Sobre el desarrollo humano. Consulta: 13 de marzo de 2019.

<http://hdr.undp.org/en/humandev>

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OACNUDH)

2006a “Preguntas frecuentes sobre el enfoque basado en derechos humanos en la cooperación para el desarrollo”. Naciones Unidas. Consulta: 02 de marzo de 2019.

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

2006b “Nota de antecedentes. Reunión anual de los titulares de mandatos de los procedimientos especiales. Sesión sobre la coherencia en todo el sistema y la colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países”. Consulta: 10 de marzo de 2019.

https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/AMeetings/17thsession/Note_system-wide_coherence_engagementUNCTs_sp.pdf

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

Organización Mundial de la Salud: Suicidio. Consulta: 10 de marzo de 2019.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

RADIO PROGRAMAS DEL PERÚ

RPP: noticias. Consulta: 20 de marzo de 2019.

<https://rpp.pe/lima/actualidad/lima-seis-distritos-concentran-la-mayor-cantidad-de-migrantes-noticia-791170>

RETO, Ángel

2016 *El proceso de capacitación técnico laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra*. Trabajo de Investigación Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico. Lima 2016.

SÁNCHEZ, Alfredo

2014 “Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. s/c, s/v, Núm. 19, pp. 133-162. Consulta: 10 de marzo de 2019.

SEN, Amartya

1997 "Capital humano y capacidad humana". *Cuadernos de Economía*. Bogotá, vol. 17, número 29, pp. 67-72.

file:///C:/Users/Eli/Downloads/Dialnet-CapitalHumanoYCapacidadHumana-4934956.pdf

2000 *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta.

SOLÍS, Sonia

2003 "El enfoque de derechos: aspectos teóricos y conceptuales". Universidad de Costa Rica. Consulta: 02 de marzo de 2019.

<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000133.pdf>

SISTEMA DE NACIONES UNIDAS EN EL PERÚ

2018 *Desafíos y prioridades: política de adolescentes y jóvenes en el Perú*. Lima: Mantaraya S.R.L.

TRISTÁN, Ana y Manuel VÁSQUEZ

2018 *Deserción laboral de beneficiarios del programa jóvenes a la obra: el caso de la empresa textiles camones, distrito de Puente Piedra - Lima, 2015*. Tesis de Maestría en Gerencia Social de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú.

FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

2012 *Ampliando la mirada: la integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos en la programación para el desarrollo*. Chile: s/e. Consulta: 02 de marzo de 2019.

<http://www.unfpa.org.pe/WebEspeciales/2013/Sep2013/UNFPA-Ampliando-la-Mirada.pdf>

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA

2012 *Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales*. Buenos Aires: VERLAP S.A.

URVINA, Cinthya

2014 *Los programas asistenciales del gobierno y su incidencia en la economía de los hogares de niños/as con capacidades especiales del instituto de educación especial para deficitarios auditivos Dr. Camilo Gallegos*. Tesis de grado previo a

la obtención del título de economista. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría.

ZORRILLA, David

- 2013 *Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micros emprendimientos juveniles en el distrito de San Juan de Lurigancho. Caso: Proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009).* Lima: Tesis de Maestría en Gerencia Social de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú



Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Pregunta General	Objetivo General	Objetivos específicos	Preguntas de investigación	Variables	Indicadores	Preguntas	Instrumentos	Unidades de análisis
¿Cuáles son los factores que limitan la capacitación técnica para la inserción laboral de los jóvenes usuarios del distrito de Ate del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, durante el año 2016?	Determinar los factores que influyen en la inserción laboral de los jóvenes usuarios del distrito de Ate del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos durante el 2016.	1. Conocer las características del modelo de gestión que afectan a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos durante el año 2016?	1. ¿Cuáles son las características del modelo de gestión que afectan a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos durante el año 2016?	1.1. Planeamiento estratégico del modelo de gestión del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos	1.1.1. Nivel de articulación estratégica entre la misión, visión, valores, código de ética con los objetivos del programa	1.1.1.1 ¿Cómo se articulaban la misión, visión, valores y el código de ética con los objetivos del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Documentos del programa
						1.1.1.2 ¿Los valores institucionales permitían plantear los objetivos, metas, políticas y estrategias del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Documentos del programa
						1.1.1.3 ¿Qué limitaciones se presentaron en la planificación y organización del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Documentos del programa
					1.1.2. Nivel de estrategias en la implementación del programa	Promoción 1.1.2.1 ¿Qué estrategias se implementaron en la promoción del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						1.1.2.2 ¿Qué dificultades se presentaron en las estrategias de promoción del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa

						Focalización 1.1.2.3 ¿Qué estrategias se implementaron en la focalización del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						1.1.2.4 ¿Qué dificultades se presentaron en las estrategias de focalización?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						Capacitación 1.1.2.5 ¿Qué estrategias se implementaron en la capacitación del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						1.1.2.6 ¿Qué dificultades se presentaron en las estrategias de capacitación?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						Inserción laboral 1.1.2.7 ¿Qué estrategias se implementaron en la inserción laboral del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor

							Documentos del programa
						1.1.2.8 ¿Qué dificultades se presentaron en las estrategias de inserción laboral?	Guía de entrevista Guía de revisión documental Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
				1.2. Dirección estratégica del modelo de gestión del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos	1.2.1. Estructura organizacional del programa	1.2.1.1 ¿Cómo se organizó las áreas y cargos del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						1.2.1.2 ¿Cómo ejercía sus funciones el personal del Programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						1.2.1.3 ¿Qué perfil tenían los colaboradores del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						1.2.1.4 ¿La estructura organizacional del programa permitió la implementación de las estrategias?	Guía de entrevista Guía de revisión documental Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor

								Documentos del programa
					1.2.2. Políticas o lineamientos en la implementación del programa	Determinación de oferta formativa 1.2.2.1 ¿Cuáles fueron los criterios para la determinación de la oferta formativa?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
						1.2.2.2 ¿Qué limitaciones se presentaron en la determinación de la oferta formativa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						Promoción, focalización y selección 1.2.2.3 ¿Cuáles fueron los criterios de promoción, focalización y selección de jóvenes?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
						1.2.2.4 ¿Qué limitaciones se presentaron en la promoción, focalización y selección de jóvenes?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
						Capacitación 1.2.2.5 ¿Qué características tenía la capacitación técnica del programa?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
						1.2.2.6 ¿Qué dificultades se presentaron en la capacitación técnica?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa

					Inserción laboral 1.2.2.7 ¿Qué características tenía la inserción laboral?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
					1.2.2.8 ¿Qué limitaciones se presentaron en la inserción laboral?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
				1.2.3. Recursos en la implementación del programa.	1.2.3.1 ¿Cómo fue la asignación de recursos económicos para cada área?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
					1.2.3.2 ¿Qué características tenían los pagos y desembolsos a las ECAP?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Documentos del programa
					1.2.3.3 ¿Qué características tenía la entrega de estipendios para los jóvenes usuarios?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Documentos del programa
					1.2.3.4 ¿Cómo estaban organizados los equipos, máquinas, materiales, insumos, infraestructura para el desarrollo de los cursos en las ECAP?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Documentos del programa
					1.2.3.5 ¿Cómo fue la organización del personal dentro de la unidad zonal?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor

							Documentos del programa
					1.2.3.6 ¿Existía algún sistema operativo para la implementación del programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
					1.2.3.7 ¿Qué características tenía el clima laboral dentro de la institución?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
					1.2.3.8 ¿Qué dificultades se presentaron respecto al clima laboral?	Guía de entrevista	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor
				1.2.4. Nivel de motivación de los colaboradores del programa	1.2.4.1 ¿Qué características tenía la motivación del personal del programa?	Guía de entrevista	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor
					1.2.4.2 ¿Qué características tenía el sistema de reconocimiento al buen desempeño laboral?	Guía de entrevista	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor
			1.3. Control estratégico (evaluación) del modelo de gestión del Programa	1.3.1. Nivel del proceso de control del programa	1.3.1.1 ¿Qué características tenía el monitoreo, supervisión y la evaluación del Programa?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
					1.3.1.2 ¿Qué dificultades se presentaron en la implementación del sistema de monitoreo, supervisión y la evaluación del Programa?	Guía de entrevista	Jefe zonal Supervisor

				Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos			Guía de revisión documental	Documentos del programa
					1.3.2. Resultados de la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos	1.3.2.1 ¿Cuáles fueron los resultados de la determinación de oferta formativa en cumplimiento de metas y objetivos?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
						1.3.2.2 ¿Cuáles fueron los resultados de la focalización y selección en cumplimiento de metas y objetivos?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
						1.3.2.3 ¿Cuáles fueron los resultados de la capacitación en cumplimiento de metas y objetivos?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
						1.3.2.4 ¿Cuáles fueron los resultados de la inserción laboral en cumplimiento de metas y objetivos?	Guía de revisión documental	Documentos del programa
						1.3.2.5 ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?	Guía de entrevista Guía de revisión documental	Jefe zonal Supervisor Coordinador Vinculador Focalizador Promotor Documentos del programa
		2. Conocer la percepción de los jóvenes usuarios del distrito de Ate respecto a la focalización, capacitación técnica e inserción laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos	2. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes usuarios del distrito de Ate respecto a la focalización, capacitación técnica e inserción laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos	2.1. Percepción de los jóvenes usuarios respecto a la implementación del programa	2.1.1. Nivel de percepción de los jóvenes usuarios respecto a la focalización del programa	2.1.1.1 ¿Cuál es su opinión respecto a la selección de los jóvenes para el programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.1.1.2 ¿Cuáles son las limitaciones para acceder al programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
					2.1.2. Nivel de percepción de los jóvenes usuarios respecto a la capacitación del programa	2.1.2.1 ¿Cuál es su opinión respecto a la capacitación del programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.1.2.2 ¿Cuáles son las limitaciones de la capacitación del programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios

		durante el año 2016.	durante el año 2016?		2.1.3. Nivel de percepción de los jóvenes usuarios respecto a la Inserción laboral del programa	2.1.3.1 ¿Cuál es su opinión respecto a la inserción laboral del programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.1.3.2 ¿Cuáles son las limitaciones para la inserción laboral en empresas formales?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
				2.2. Satisfacción de los jóvenes usuarios con relación al programa	2.2.1. Grado de satisfacción de los jóvenes usuarios con relación al programa	2.2.1.1 ¿Actualmente, usted cuenta con un empleo formal?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.2.1.2 ¿Usted se siente satisfecho con la capacitación recibida? ¿Por qué?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.2.1.3 ¿Usted se siente satisfecho con la inserción laboral recibida del programa? ¿Por qué?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.2.1.4 ¿El curso que usted eligió respondía a sus expectativas personales?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.2.1.5 ¿Cómo ha mejorado sus condiciones socioeconómicas, luego de participar del programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.2.1.6 ¿Cómo ha mejorado su nivel educativo, luego de participar del programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.2.1.7 ¿Usted observó reclamos o quejas de parte de los jóvenes hacia la entidad capacitadora o el programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.2.1.8 ¿Usted recomendaría a otros jóvenes el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos"?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
						2.2.1.9 ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?	Cuestionario	Jóvenes usuarios
		3. Conocer la percepción de los empleadores respecto a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes	3. ¿Cuál es la percepción de los empleadores respecto a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes	3.1. Percepción de los empleadores respecto a la implementación del Programa	3.1.1. Nivel de percepción de los empleadores respecto a la determinación de la oferta formativa del programa	3.1.1.1 ¿Cómo se relacionó o contactó con el programa?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa

		Productivos durante el año 2016"	Productivos" durante el año 2016?		3.1.2. Nivel de percepción de los empleadores respecto a la selección de los jóvenes para el programa	3.1.1.2 ¿Cuál es su percepción respecto a la selección de los jóvenes para el programa?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
					3.1.3. Nivel de percepción de los empleadores respecto a la capacitación del programa	3.1.3.1 ¿Cuál es su percepción respecto a la capacitación del programa?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
						3.1.3.2 ¿Cuáles son las limitaciones de la capacitación del programa?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
						3.1.3.3 Mencione los cursos debería ofrecer el programa.	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
					3.1.4. Nivel de percepción de los empleadores respecto a la inserción laboral del programa	3.1.4.1 ¿Cuál es su percepción respecto a la inserción laboral del programa?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
						3.1.4.2 ¿Cuáles son las limitaciones para la inserción laboral en empresas?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
						3.1.4.3 ¿Cuánto fue la remuneración promedio que percibieron los jóvenes?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
						3.1.4.4 ¿Cuántos jóvenes aproximadamente se vincularon e insertaron en su empresa durante el año 2016?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
				3.2. Satisfacción de los empleadores con relación al programa.	3.2.1. Grado de satisfacción de los empleadores con relación al programa.	3.2.1.1 ¿Usted se siente satisfecho con relación al programa?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa		
							3.2.1.2 ¿Usted se siente insatisfecho con relación al programa?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa	
							1.3.2.5 ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?	Guía de entrevista	Empleador/ empresa	
		4. Conocer la percepción de los responsables de las entidades de capacitación respecto a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" durante el año 2016.	4. ¿Cuál es la percepción de los responsables de las entidades de capacitación respecto a la implementación del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" durante el año 2016?	4.1. Percepción de los representantes de las ECAP respecto a la implementación del Programa	4.1.1. Nivel de percepción de las Ecap respecto a la determinación de la oferta formativa del programa	4.1.1.1. ¿Cuáles fueron las limitaciones en la determinación de la oferta formativa?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap		
							4.1.2. Nivel de percepción de las Ecap respecto a la focalización del programa	4.1.2.1. ¿Cuáles fueron las limitaciones en la focalización?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap
							4.1.3. Nivel de percepción de	4.1.3.1. ¿Cuáles fueron las limitaciones en la capacitación técnica?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap

				las Ecap respecto a la capacitación del programa			
				4.1.4. Nivel de percepción de las Ecap respecto a la inserción laboral del programa	4.1.4.1. ¿Cuáles fueron las limitaciones en la inserción laboral?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap
				4.1.5. Nivel de percepción de las Ecap respecto a los aspectos administrativos del programa	4.1.5.1. ¿Qué características tenían los pagos y desembolsos a las ECAP?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap
					4.1.5.2. ¿Qué características tenía la entrega de estipendios para los jóvenes usuarios?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap
					4.1.5.3. ¿Cómo estaban organizados los equipos, máquinas, materiales, insumos, infraestructura para el desarrollo de los cursos en las ECAP?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap
				4.1.6. Nivel de percepción de las Ecap respecto al monitoreo y la evaluación del Programa	4.1.6.1. ¿Cuáles eran las dificultades que se presentaron en el sistema de monitoreo y la evaluación del Programa?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap
				4.1.7. Nivel de percepción de las Ecap respecto a las mejoras del Programa.	4.1.7.1. ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?	Guía de entrevista	Responsable/ Ecap

Instrumentos de recolección de información



PUCP

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL**

EMPLEO JUVENIL. Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos del distrito de Ate - Lima, 2016.

ENTREVISTA A JEFE ZONAL, SUPERVISOR Y COLABORADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JOVENES PRODUCTIVOS"

Buenos días/tardes

Soy estudiante de la Maestría en Gerencia Social de la PUCP y estoy realizando una investigación sobre los factores que limitan la implementación de la Capacitación Técnica para la Inserción Laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos".

Por su participación en el programa, requerimos su apoyo en nuestra investigación y conforme al Protocolo de consentimiento informado suscrito, le reiteramos la seguridad que sus respuestas serán de carácter anónimo y tratado con absoluta confidencialidad. Se reservará cualquier elemento que pueda vulnerar su derecho a la privacidad o causar algún tipo de perjuicio por la información que aportará al estudio. En ningún caso será expuesto su nombre o cargo en la institución que representa.

Muy agradecido por su colaboración.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombres y Apellidos:

Cargo:.....Nº celular:.....

Fecha: Correo electrónico:.....

II. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Preguntas de opción múltiple de respuestas.

1.1.1.1 ¿Cómo se articuló la misión, visión, valores y el código de ética con los objetivos del programa?
(Para jefe y supervisor)

- 1) La misión y visión tenía relación con los objetivos del programa.
- 2) Los objetivos tenían base en los valores institucionales.
- 3) El código de ética reguló el cumplimiento de los objetivos.
- 4) Desconoce la misión, visión, valores y código de ética.
- 5) No había relación ni articulación entre la misión, visión, valores y el código de ética con los objetivos
¿Por qué?.....

1.1.1.2 ¿Los valores institucionales permitieron plantear los objetivos, metas, políticas y estrategias del programa? ¿Por qué? (Para jefe y supervisor)

- 1) Los valores permitieron plantear los objetivos y metas.
- 2) Los valores permitieron establecer políticas y estrategias.
- 3) Los valores no tienen relación con ninguno de los anteriores ¿Por qué?.....

1.1.1.3 ¿Cuáles fueron las limitaciones que se presentaron en la planificación y organización del programa? (Para jefe y supervisor)

- 1) Deficiente planificación de actividades.
- 2) Deficiente organización.
- 3) Falta de decisiones políticas para la mejora del programa.

- 4) Desconocer la misión, visión e intereses institucionales.
- 5) Objetivos estratégicos poco claros.
- 6) Deficientes estrategias que guíen la implementación.
- 7) Otros (señalar).....

Promoción

1.1.2.1 ¿Cuáles fueron las estrategias que se implementaron en la promoción del programa?

- 1) Difusión oportuna de información del programa.
- 2) Difusiones masivas por diversos medios (perifoneo, radio, tv, volanteo, barrido).
- 3) Distribución oportuna de materiales de difusión (afiches, volantes, mosquitos, otros).
- 4) Coordinación con aliados estratégicos claves (organizaciones de base y juveniles).
- 5) Promoción orientada a la demanda del sector empresarial.
- 6) Ninguna de las anteriores.

1.1.2.2 ¿Cuáles fueron las dificultades en las estrategias de promoción del programa?

- 1) No contar con recursos oportunos para la difusión del programa.
- 2) No contar con el personal necesario y adecuado.
- 3) Reclamos de parte de los jóvenes usuarios y ex beneficiarios.
- 4) Cursos no atractivos para los jóvenes.
- 5) No contar con apoyo de aliados, ni actores claves.
- 6) No brindar información efectiva a los jóvenes.
- 7) Otros (señale).....

Focalización

1.1.2.3 ¿Cuáles fueron las estrategias de focalización del programa?

- 1) Utilización del Sistema de Focalización de Hogares SISFOH como herramienta para la focalizar.
- 2) Coordinación con actores estratégicos.
- 3) Campañas de focalización en zonas estratégicas.
- 4) Elección inmediata de cursos, luego de inscripción.
- 5) Otros (señalar).....

1.1.2.4 ¿Cuáles fueron las dificultades en las estrategias de focalización?

- 1) El SISFOH es deficiente, no todos los jóvenes pobres están registrados.
- 2) El criterio de pobreza considerado por el programa es deficiente.
- 3) Falta de apoyo de los aliados estratégicos y actores claves.
- 4) Demora en la fecha de inicio de curso, luego de su elección.
- 5) Desinterés de los jóvenes pobres y vulnerables.
- 6) Otros (señalar).....

Capacitación

1.1.2.5 ¿Cuáles fueron las estrategias de capacitación del programa?

- 1) Desarrollo de habilidades básicas y transversales.
- 2) Se ofrece diversos cursos, según demanda del sector empresarial.
- 3) Entrega oportuno de pasajes, insumos, materiales, implementos de capacitación.
- 4) Docentes calificados según perfil de cursos.
- 5) Supervisión constante del proceso de capacitación.
- 6) Otros (señale).....

1.1.2.6 ¿Cuáles fueron las dificultades en las estrategias de capacitación?

- 1) Deserción durante el proceso de capacitación transversal/técnica laboral.
- 2) Deficiente calificación de docentes fase transversal o técnico.
- 3) Cursos de poca expectativa para los jóvenes que los desmotiva.
- 4) Cursos de menor demanda del sector empresarial.
- 5) Alta filtración de jóvenes (estudiantes y no pobres).
- 6) Deficiencias en la entrega de pasajes, insumos, materiales, implementos de capacitación.
- 7) Limitada supervisión de los procesos de capacitación.
- 8) Otros (señale).....

Inserción laboral

1.1.2.7 ¿Cuáles fueron las estrategias de inserción laboral del programa?

- 1) Relación entre oferta formativa y demanda laboral.
- 2) Acceso y uso de información del mercado de trabajo.
- 3) Entrega oportuno de jóvenes capacitados a los empleadores.
- 4) Coordinación y articulación del programa con el sector empresarial.
- 5) Seguimiento del proceso de vinculación e inserción laboral.
- 6) Otros (señale).....

1.1.2.8 ¿Cuáles fueron las dificultades en las estrategias de inserción laboral?

- 1) Diferencia entre demanda laboral y oferta formativa.
- 2) Deficiente información del mercado de trabajo (oferta-demanda).
- 3) Mayor demanda de jóvenes con mayor calificación y experiencia.
- 4) Deficiente capacitación de los jóvenes usuarios.
- 5) Desinterés de los jóvenes por vincularse a un trabajo.
- 6) Deficiencias en el seguimiento y soporte durante la vinculación laboral.
- 7) Limitadas vacantes ofrecidas por el sector empresarial.
- 8) Otros (señale).....

III. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

1.2.1.1 ¿Cómo estaban organizados las áreas y cargos del programa?

- 1) La estructura organizacional respondía a los objetivos del programa y naturaleza de la institución.
- 2) Había jerarquía de mandos y funciones (organigrama).
- 3) Había buena comunicación horizontal y vertical entre las áreas.
- 4) La estructura del organigrama era inadecuado.
- 5) No existía una distribución efectiva de responsabilidades a los colaboradores.
- 6) La Unidad Zonal era una unidad ejecutora, que cumple órdenes centralizadas.
- 7) La estructura organizacional no responde a los objetivos del programa ¿Por qué?
.....

1.2.1.2 ¿Cómo era el cumplimiento de funciones del personal del Programa?

- 1) Cumplieron en forma oportuna y efectiva.
- 2) Cumplieron medianamente con sus funciones.
- 3) No cumplieron con sus funciones ¿Por qué?.....

1.2.1.3 ¿Los colaboradores cumplían con el perfil requerido por el programa?

- 1) Si
- 2) Medianamente.
- 3) NO

1.2.1.4 ¿La estructura organizacional del programa permitió la implementación de las estrategias?

- 1) Si
- 2) No ¿Por qué?

1.2.2.2 ¿Cuáles fueron las limitaciones en la determinación de la oferta formativa?

- 1) No contar con estudios del mercado laboral actualizado.
- 2) Dificultades en la recopilación de información de la demanda laboral para elaborar malla curricular.
- 3) Formatos desactualizados/obsoletos para elaboración de propuestas técnicas.
- 4) Cursos que no respondían a la demanda del sector empresarial.
- 5) Cursos que no respondían a la demanda de los jóvenes.
- 6) El programa no cumplió con los convenios y contratos con las empresas.
- 7) Otros (señale).....

1.2.2.4 ¿Cuáles fueron las limitaciones en la focalización?

- 1) Falta de mapeo de la población objetiva (jóvenes pobres).

- 2) Requisitos de ingreso muy exigente o riguroso.
- 3) Inadecuada filtración de jóvenes durante la selección.
- 4) Subcobertura de jóvenes durante la focalización.
- 5) Desconfianza y conformismo de los jóvenes.
- 6) Poca demanda de los cursos, no hay variedad.
- 7) Deficiente presupuesto para las actividades de promoción y focalización.
- 8) Mayor interés de jóvenes menores a 18 años, grupo no atendido.
- 9) Otros (señale).....

1.2.2.6 ¿Cuáles fueron las limitaciones en la capacitación técnica?

- 1) Deserción en etapa transversal o técnico.
- 2) Baja demanda de los cursos, no hay variedad de cursos para elegir.
- 3) La malla curricular desactualizados de la parte transversal y técnico.
- 4) Docentes poco calificados / desconocen malla curricular
- 5) No se cumplió con la entrega de estipendios/pasajes.
- 6) Falta de motivación en los docentes y hacia los jóvenes.
- 7) Deficiente seguimiento en los procesos de capacitación de las ECAP
- 8) Las ECAP no brindan un adecuado servicio.
- 9) Otros (señale).....

1.2.2.8 ¿Cuáles fueron las limitaciones en la inserción laboral?

- 1) No existe vacantes disponibles para todos los jóvenes usuarios.
- 2) Los empresarios exigen mayor calificación y experiencia.
- 3) Los cursos ofertados no responden a las exigencias de los empresarios.
- 4) Desinterés de los jóvenes por demoras para la vinculación-inserción.
- 5) Demora en los plazos de entrega de jóvenes capacitados a las empresas.
- 6) Diferencia entre la demanda real y demanda suscrita con la empresa.
- 7) Otros (señalar).....

1.2.3.1 ¿Cómo fue la asignación de recursos económicos para cada área?

- 1) Fue suficiente y sostenido en todas las áreas.
- 2) Para la promoción, focalización fue oportuno y suficiente
- 3) Para la capacitación fue oportuno y sostenido.
- 4) Para la supervisión fue oportuno y suficiente.
- 5) Para la intermediación laboral fue oportuno y suficiente.
- 6) Fue deficiente en todas las áreas.
- 7) Ninguna de las anteriores ¿Por qué?.....

1.2.3.2 ¿Qué características tenían los pagos y desembolsos a las ECAP?

- 1) Los pagos y desembolsos fueron oportunos.
- 2) Los pagos y desembolsos presentaron retrasos/forma parcial.
- 3) No se realizaron los pagos y desembolsos, existe deudas ¿Por qué?.....

1.2.3.3 ¿Qué características tenía la entrega de estipendios para los jóvenes usuarios?

- 1) Se entregaron en forma oportuna.
- 2) Se entregaron en forma parcial y con demoras ¿Por qué?.....
- 3) No se entregaron los pasajes ¿Por qué?.....

1.2.3.4 ¿Cómo estaban organizados los equipos, máquinas, materiales, insumos, infraestructura para el desarrollo de los cursos en las ECAP?

- 1) Los equipos y máquinas eran suficientes, funcionales y oportunos.
- 2) Los materiales e insumos se entregaron oportunamente y eran suficientes.
- 3) La infraestructura era buena y adecuada.
- 4) Los materiales, insumos e implementos eran de buena calidad.
- 5) No se contó con alguno/todos (señale).....

1.2.3.5 ¿Cómo fue la organización del personal dentro de la unidad zonal?

- 1) Se contó con el personal indispensable/necesario por área.
- 2) Personal capacitado y calificado para ejercer sus funciones.
- 3) Personal que responden a intereses políticos, con deficiencias para ejercer sus funciones.
- 4) Personal no recibió la capacitación indispensable para ejercer sus funciones.
- 5) No se contó con el personal idóneo para alcanzar las metas del programa ¿Por qué?.....

1.2.3.6 ¿Existía algún sistema operativo para la implementación del programa?

- 1) Si, el sistema Joven Net/Sil Net eran operativos.
- 2) Si, otros sistemas internos para los procedimientos operativos.
- 3) Si, el sistema Joven Net/Sil Net, aunque presentaban deficiencias en la operatividad.
- 4) No se contaba con ningún sistema operativo.
- 5) Otros (señale).....

1.2.3.7 ¿Qué características presentó el clima laboral dentro de la institución?

- 1) Ambiente laboral positivo que permitió la planeación, organización y dirección.
- 2) Existía una comunicación eficaz entre las diferentes áreas.
- 3) Buena productividad con orientación al servicio y resultados.
- 4) Satisfacción del personal.
- 5) Trabajo en equipo.
- 6) Otros (señale).....

1.2.3.8 ¿Qué dificultades se presentaron respecto al clima laboral?

- 1) El personal no cumplió con las funciones designadas.
- 2) Presencia de quejas, paros y reclamos.
- 3) Despidos y renunciaciones voluntarias.
- 4) Presencia de conflictos laborales.
- 5) Ausentismo.
- 6) Falta de comunicación eficaz.
- 7) Insatisfacción.
- 8) Falta de liderazgo y trabajo en equipo.
- 9) Otros (señale).....

1.2.4.1 ¿De qué manera se motivó al personal del programa?

- 1) El desempeño del personal tenía reconocimientos.
- 2) El personal se sentía comprometido con el logro de objetivos del programa.
- 3) El personal se sentía identificado con el programa.
- 4) El personal mostraba satisfacción al desempeñar sus funciones.
- 5) Ninguna de las anteriores.
- 6) Otros (señale).....

1.2.4.2 ¿De qué manera se hacía reconocimientos al buen desempeño laboral?

- 1) Incremento de honorario y/o, ascenso de cargo.
- 2) Reconocimiento público con resolución o diploma.
- 3) Entrega de presentes, regalos, viajes, otros.
- 4) Entrega de becas de capacitación.
- 5) Ninguna de las anteriores.
- 6) Otros (señale).....

IV. CONTROL ESTRATÉGICO

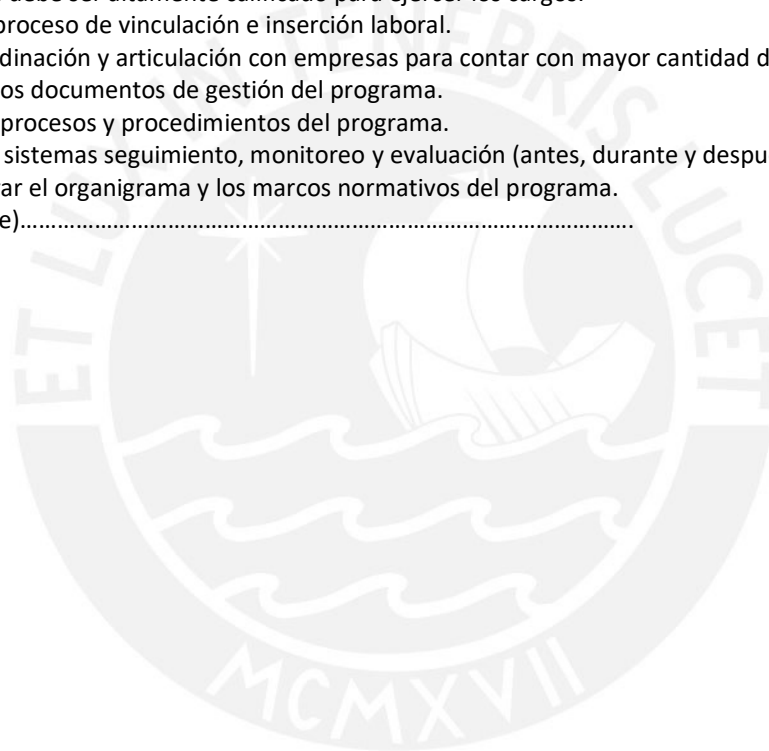
1.3.1.2 ¿Cuáles eran las dificultades que se presentaron en el sistema de monitoreo y la evaluación del Programa?

- 1) Resistencia al cambio por temor a ser evaluado.
- 2) Poco conocimiento del personal en el proceso de monitoreo y evaluación.

- 3) Matriz de marco lógico deficiente, donde los indicadores no permiten lograr los objetivos y metas.
- 4) Muestra no representativa, no se contó con línea de base.
- 5) Deficiente calidad de información.
- 6) Opiniones formadas de los evaluadores influyen en la interpretación de información.
- 7) No se realizó ningún tipo de monitoreo y evaluación.
- 8) Otros (señale).....

1.3.2.5 ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?

- 1) Mejorar los medios de promoción y difusión del programa.
- 2) Mejorar la calidad y diversidad de cursos.
- 3) Mejorar los requisitos de ingreso al programa de los jóvenes objetivos.
- 4) Mejorar el nivel y calidad de la capacitación.
- 5) Mejorar la malla curricular de los cursos.
- 6) Mejorar la calidad de docentes.
- 7) Mejorar la calidad de servicio que brinda las entidades de capacitación.
- 8) Mejorar la calidad de atención del personal del programa.
- 9) El personal debe ser altamente calificado para ejercer los cargos.
- 10) Mejorar el proceso de vinculación e inserción laboral.
- 11) Mayor coordinación y articulación con empresas para contar con mayor cantidad de vacantes.
- 12) Modificar los documentos de gestión del programa.
- 13) Normar los procesos y procedimientos del programa.
- 14) Mejorar los sistemas seguimiento, monitoreo y evaluación (antes, durante y después).
- 15) Reestructurar el organigrama y los marcos normativos del programa.
- 16) Otros (señale).....





EMPLEO JUVENIL. Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos del distrito de Ate - Lima, 2016.

ENTREVISTA A RESPONSABLE DE ENTIDAD DE CAPACITACIÓN

Buenos días/tardes

Soy estudiante de la Maestría en Gerencia Social de la PUCP y estoy realizando una investigación sobre los factores que limitan la implementación de la Capacitación Técnica para la Inserción Laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos".

Por su participación en el programa, requerimos su apoyo participación en nuestra investigación y conforme al Protocolo de consentimiento informado suscrito, le reiteramos la seguridad que sus respuestas serán de carácter anónimo y tratado con absoluta confidencialidad. Se reservará cualquier elemento que pueda vulnerar su derecho a la privacidad o causar algún tipo de perjuicio por la información que aportará al estudio. En ningún caso será expuesto su nombre o cargo en la institución que representa o el programa.

Muy agradecido por su colaboración.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombres y Apellidos:

Nombre ECAP:.....Nº celular:.....

Fecha: Correo electrónico:.....

II. DIRECCIÓN ESTRATÉGICO

4.1.1.1. ¿Cuáles fueron las limitaciones en la determinación de la oferta formativa?

- 1) No contar con estudios del mercado laboral actualizado.
- 2) Dificultades en la recopilación de información de la demanda laboral para elaborar malla curricular.
- 3) Formatos desactualizados/obsoletos para elaboración de propuestas técnicas.
- 4) Cursos que no respondían a la demanda del sector empresarial.
- 5) Cursos que no respondían a la demanda de los jóvenes.
- 6) El programa no cumplió con los convenios y contratos con las empresas.
- 7) Otros (señale).....

4.1.2.1 ¿Cuáles fueron las limitaciones en la focalización?

- 1) Falta de mapeo de la población objetiva (jóvenes pobres).
- 2) Requisitos de ingreso muy exigente o riguroso.
- 3) Inadecuada filtración de jóvenes durante la selección.
- 4) Subcobertura de jóvenes durante la focalización.
- 5) Desconfianza y conformismo de los jóvenes.
- 6) Poca demanda de los cursos, no hay variedad.
- 7) Deficiente presupuesto para las actividades de promoción y focalización.
- 8) Mayor interés de jóvenes menores a 18 años, grupo no atendido.
- 9) Otros (señale).....

4.1.3.1. ¿Cuáles fueron las limitaciones en la capacitación técnica?

- 1) Deserción en etapa transversal o técnico.
- 2) Baja demanda de los cursos, no hay variedad de cursos para elegir.
- 3) La malla curricular desactualizados de la parte transversal y técnico.
- 4) Docentes poco calificados / desconocen malla curricular
- 5) No se cumplió con la entrega de estipendios/pasajes.
- 6) Falta de motivación en los docentes y hacia los jóvenes.
- 7) Deficiente seguimiento en los procesos de capacitación de las ECAP
- 8) Las ECAP no brindan un adecuado servicio.
- 9) Otros (señale).....

4.1.4.1. ¿Cuáles fueron las limitaciones en la inserción laboral?

- 1) No existe vacantes disponibles para todos los jóvenes usuarios.
- 2) Los empresarios exigen mayor calificación y experiencia.
- 3) Los cursos ofertados no responden a las exigencias de los empresarios.
- 4) Desinterés de los jóvenes por demoras para la vinculación-inserción.
- 5) Demora en los plazos de entrega de jóvenes capacitados a las empresas.
- 6) Diferencia entre la demanda real y demanda suscrita con la empresa.
- 7) Otros (señalar).....

4.1.5.1. ¿Qué características tenían los pagos y desembolsos a las ECAP?

- 1) Los pagos y desembolsos fueron oportunos.
- 2) Los pagos y desembolsos presentaron retrasos/forma parcial.
- 3) No se realizaron los pagos y desembolsos, existe deudas ¿Por qué?

4.1.5.2. ¿Qué características tenía la entrega de estipendios para los jóvenes usuarios?

- 1) Se entregaron en forma oportuna.
- 2) Se entregaron en forma parcial y con demoras ¿Por qué?.....
- 3) No se entregaron los pasajes ¿Por qué?.....

4.1.5.3. ¿Cómo estaban organizados los equipos, máquinas, materiales, insumos, infraestructura para el desarrollo de los cursos en las ECAP?

- 1) Los equipos y máquinas eran suficientes, funcionales y oportunos.
- 2) Los materiales e insumos se entregaron oportunamente y eran suficientes.
- 3) La infraestructura era buena y adecuada.
- 4) Los materiales, insumos e implementos eran de buena calidad.
- 5) No se contó con alguno/todos (señale).....

IV. CONTROL ESTRATÉGICO

4.1.6.1. ¿Cuáles eran las dificultades que se presentaron en el sistema de monitoreo y la evaluación del Programa?

- 1) Resistencia al cambio por temor a ser evaluado.
- 2) Poco conocimiento del personal en el proceso de monitoreo y evaluación.
- 3) Matriz de marco lógico deficiente, donde los indicadores no permiten lograr los objetivos y metas.
- 4) Muestra no representativa, no se contó con línea de base.
- 5) Deficiente calidad de información.
- 6) Opiniones formadas de los evaluadores influyen en la interpretación de información.
- 7) No se realizó ningún tipo de monitoreo y evaluación.
- 8) Otros (señale).....

4.1.7.1. ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?

- 1) Mejorar los medios de promoción y difusión del programa.
- 2) Mejorar la calidad y diversidad de cursos.
- 3) Mejorar los requisitos de ingreso al programa de los jóvenes objetivos.
- 4) Mejorar el nivel y calidad de la capacitación.
- 5) Mejorar la malla curricular de los cursos.
- 6) Mejorar la calidad de docentes.
- 7) Mejorar la calidad de servicio que brinda las entidades de capacitación.
- 8) Mejorar la calidad de atención del personal del programa.
- 9) El personal debe ser altamente calificado para ejercer los cargos.
- 10) Mejorar el proceso de vinculación e inserción laboral.
- 11) Mayor coordinación y articulación con empresas para contar con mayor cantidad de vacantes.
- 12) Modificar los documentos de gestión del programa.
- 13) Normar los procesos y procedimientos del programa.
- 14) Mejorar los sistemas seguimiento, monitoreo y evaluación (antes, durante y después).
- 15) Reestructurar el organigrama y los marcos normativos del programa.
- 16) Otros (señale).....

EMPLEO JUVENIL. Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos del distrito de Ate - Lima, 2016.

ENTREVISTA A EMPLEADORES/EMPRESAS

Buenos días/tardes

Soy estudiante de la Maestría en Gerencia Social de la PUCP y estoy realizando una investigación sobre los factores que limitan la implementación de la Capacitación Técnica para la Inserción Laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”.

Por su participación en el programa, requerimos su participación en nuestra investigación y conforme al Protocolo de consentimiento informado suscrito, le reiteramos la seguridad que sus respuestas serán de carácter anónimo y tratado con absoluta confidencialidad. Se reservará cualquier elemento que pueda vulnerar su derecho a la privacidad o causar algún tipo de perjuicio por la información que aportará al estudio. En ningún caso será expuesto su nombre o cargo en la institución que representa o el programa.

Muy agradecido por su colaboración.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombres y Apellidos:

Empresa.....Nº celular:.....

Fecha: Correo electrónico:

I. PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES/EMPRESA

3.1.1.1 ¿Cómo se relacionó o contactó con el programa?

- 1) Visita del personal del programa solicitando vacantes.
- 2) Comunicación del representante de la empresa al programa para ofrecer vacantes de personal.
- 3) La relación responde a una política sectorial entre la empresa y el Ministerio de Trabajo/Programa.
- 4) El programa solicitó vacantes disponibles para colocar a jóvenes capacitados.
- 5) Otros (señale).....

3.1.2.1 ¿Cuál es su opinión respecto a la selección de los jóvenes para el programa?

- 1) Es una oportunidad para los jóvenes desempleados.
- 2) Permite mejorar la situación de empleo, ingresos y condiciones socioeconómicas de los jóvenes.
- 3) El sector empresarial requiere de jóvenes cada vez más calificados y con experiencia.
- 4) Hay jóvenes desinteresados y conformistas.
- 5) No hay una buena selección de jóvenes
- 6) Presencia de jóvenes con malos hábitos.
- 7) Otros (señale).....

3.1.3.1 ¿Cuál es su opinión respecto a la capacitación del programa?

- 1) Permiten el desarrollo de competencias y habilidades.
- 2) Los cursos que ofrece el programa permiten conseguir un empleo formal.
- 3) Permite desarrollar una malla curricular acorde a la demanda de la empresa.
- 4) Responde a las expectativas de los jóvenes.
- 5) Los cursos brindados son de calidad y de mayor demanda laboral.
- 6) Otros (señale).....

3.1.3.2 ¿Cuáles son las limitaciones de la capacitación del programa?

- 1) No contar con buena capacitación.
- 2) Los cursos y su malla curricular no se ajustan a la demanda del sector empresarial.
- 3) Baja calificación de docentes.
- 4) No hay cursos según interés de los jóvenes.
- 5) El programa no cumple con entregar los beneficios.
- 6) Otros (señale).....

3.1.3.3 Mencione los cursos debería ofrecer el programa.

- 1) Productivos:
- 2) Servicios:
- 3) Operativos:.....
- 4) Técnicos:.....
- 5) Otros:.....

3.1.4.1 ¿Cuál es su opinión respecto a la inserción laboral del programa?

- 1) La empresa contó con la cantidad de vacantes suficientes.
- 2) La empresa ofrece un empleo formal por un periodo igual o mayor a tres meses.
- 3) Los jóvenes reciben un salario y beneficios.
- 4) Los requerimientos de las vacantes se relación con las competencias de los jóvenes.
- 5) Los jóvenes son productivos y efectivos en el desarrollo de sus actividades.
- 6) Hay apoyo y seguimiento de parte del programa.
- 7) Otros (señale).....

3.1.4.2 ¿Cuáles son las limitaciones para la inserción laboral en empresas?

- 1) Reducido número de vacantes ofrecidas por la empresa en relación a la oferta.
- 2) Los cursos de capacitación no responden a las exigencias de la demanda laboral.
- 3) Baja calificación y experiencia de los jóvenes.
- 4) Deficiente coordinación y articulación entre el programa y la empresa.
- 5) Deserción de los jóvenes durante la inserción laboral.
- 6) Deficiente acompañamiento del personal del programa durante la vinculación e inserción.
- 7) Desánimo y falta de motivación de los jóvenes.
- 8) Incumplimiento/demora en la entrega de jóvenes capacitados.
- 9) Otros (señale).....

3.1.4.3 ¿Cuánto fue la remuneración promedio que recibieron los jóvenes?

- 1) Menor al salario mínimo vital
- 2) Igual al salario mínimo vital
- 3) Mayor al salario mínimo vital

3.1.4.4 ¿Cuántos jóvenes aproximadamente se vincularon e insertaron en su empresa durante el año 2016?

- 1) N° de jóvenes vinculados
- 2) N° de jóvenes insertados.....

3.2.1.1 ¿Usted se siente satisfecho con relación al programa?

- 1) Si, con la entrega de jóvenes capacitados dentro del plazo.
- 2) Si, con el nivel de capacitación de los jóvenes que se insertaron, según demanda solicitada.
- 3) Si, con las competencias y habilidades de los jóvenes desarrollados en la empresa.
- 4) Si, con el nivel desempeño y cumplimiento de tareas de los jóvenes insertados.
- 5) Si, con la buena coordinación entre empresa y programa.

3.2.1.2 ¿Usted se siente insatisfecho con relación al programa?

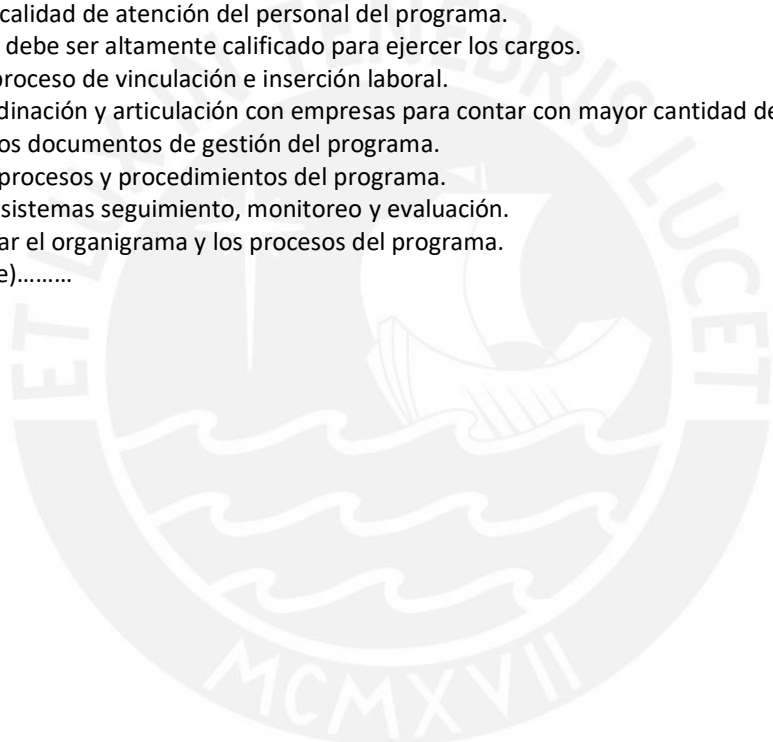
- 1) Los procedimientos para la inserción laboral son tediosos.
- 2) Demora en el plazo de entrega de jóvenes capacitados.
- 3) Deficiente capacitación o calificación de los jóvenes.

- 4) La capacitación no corresponde a las exigencias de la demanda.
- 5) Inexperiencia laboral de los jóvenes.
- 6) Bajo desempeño y productividad de los jóvenes.
- 7) Deserción o abandono de los jóvenes, luego de la inserción laboral.
- 8) Falta de apoyo a los jóvenes de parte del personal del programa.
- 9) Otros (señale).....

III. MEJORAS EN EL PROGRAMA

1.3.2.5 ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?

- 1) Mejorar los medios de promoción y difusión del programa.
- 2) Mejorar la calidad y diversidad de cursos.
- 3) Mejorar los requisitos para ingresar al programa.
- 4) Mejorar el nivel y calidad de la capacitación.
- 5) Mejorar la malla curricular de los cursos.
- 6) Mejorar la calidad de docentes.
- 7) Mejorar la calidad de servicio que brinda las entidades de capacitación.
- 8) Mejorar la calidad de atención del personal del programa.
- 9) El personal debe ser altamente calificado para ejercer los cargos.
- 10) Mejorar el proceso de vinculación e inserción laboral.
- 11) Mayor coordinación y articulación con empresas para contar con mayor cantidad de vacantes.
- 12) Modificar los documentos de gestión del programa.
- 13) Normar los procesos y procedimientos del programa.
- 14) Mejorar los sistemas seguimiento, monitoreo y evaluación.
- 15) Reestructurar el organigrama y los procesos del programa.
- 16) Otros (señale).....





EMPLEO JUVENIL. Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos del distrito de Ate - Lima, 2016.

ENCUESTA A JÓVENES USUARIOS

Buenos días/tardes

Soy estudiante de la Maestría en Gerencia Social de la PUCP y estoy realizando una investigación sobre los factores que influyen en la Inserción Laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos".

Por su participación en el programa, requerimos su apoyo en nuestra investigación y conforme al Protocolo de consentimiento informado suscrito, le reiteramos la seguridad que sus respuestas serán de carácter anónimo y tratado con absoluta confidencialidad. Se reservará cualquier elemento que pueda vulnerar su derecho a la privacidad o causar algún tipo de perjuicio por la información que aportará al estudio. En ningún caso será expuesto su nombre o cargo en la empresa o el programa.

Muy agradecido por su colaboración.

I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombres y Apellidos:

Entidad Capacitadora ECAP.....

Nombre empresa:.....:

Nº celular: Correo electrónico:.....

II. PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES USUARIOS

Instrucciones: Marque con una X sobre las opciones que considera como respuesta. Puede elegir varias opciones, las que considera de mayor importancia, también puede anotar en otros y por qué.

1) Culminó capacitación (SI) (NO) (si la respuesta es NO omitir preguntas 2.1.3.1- 2.1.3.2 - 2.2.1.3)

2) Fue colocado en un trabajo (SI) (NO)

2.1.1.1 ¿Cómo fue tu ingreso al programa?

- 1) Recibí información clara de los cursos y los beneficios.
- 2) Fue gratis y de fácil acceso para todos los jóvenes pobres.
- 3) Me encontraba registrado en el Sistema de Focalización de Hogares Sisfoh.
- 4) Había varios cursos para escoger según mi interés.
- 5) Me enteré del programa por afiches, volanteo, perifoneo y otros.
- 6) Otros (señale).....

2.1.1.2 ¿Cuáles fueron las dificultades que encontraste para ingresar al programa?

- 1) No había mucha información del programa y sus beneficios.
- 2) Piden muchos requisitos.
- 3) No estaba registrado en el Sistema de Focalización de Hogares.
- 4) No había cursos de mi interés.
- 5) Otros (señale).....

2.1.2.1 ¿Cómo fue la capacitación que recibiste del programa?

- 1) Adquirí conocimientos y desarrollé habilidades para trabajar.
- 2) El curso elegido me permitió conseguir un empleo formal.

- 3) Los profesores se dejaban entender y conocían del tema.
- 4) El contenido del curso era interesante.
- 5) Nos entregaron los materiales, insumos, implementos para la capacitación.
- 6) Los espacios y la infraestructura de la entidad capacitadora era adecuado.
- 7) Los equipos y maquinas estaban operativos y suficientes.
- 8) Otros (señale).....

2.1.2.2 ¿Cuáles fueron las debilidades de la capacitación del programa?

- 1) Demora para el inicio del curso luego de la inscripción.
- 2) Los espacios e infraestructura fueron inadecuados.
- 3) Los equipos y máquinas eran pocos e inoperativos.
- 4) El contenido del curso no era interesante.
- 5) Los profesores no estaban capacitados.
- 6) Muy poco el monto de los pasajes, insumos, materiales y otros.
- 7) Faltó el seguimiento del personal del programa.
- 8) No logré culminar la capacitación ¿Por qué?.....
- 9) Otros (señale).....

2.2.1.2 ¿Te sientes satisfecho con la capacitación recibida? ¿Por qué?

- 1) Muy satisfecho.
 - 2) Satisfecho
 - 3) Ni satisfecho ni insatisfecho.
 - 4) Insatisfecho.
 - 5) Muy insatisfecho
- ¿Por qué?.....

2.1.3.1 ¿Cómo fue la vinculación e inserción laboral en las empresas?

- 1) La vinculación e inserción laboral fue fácil de acuerdo al curso que elegí.
- 2) Tenía mayor oportunidad de conseguir un trabajo formal y remunerado.
- 3) Conseguí un trabajo distinto para el me capacité.
- 4) La capacitación recibida respondía a las exigencias de los empleadores.
- 5) Había una adecuada coordinación entre el programa y los empleadores.
- 6) Otros (señale).....

2.1.3.2 ¿Cuáles fueron las dificultades para la inserción laboral en empresas?

- 1) No había vacantes para todos en trabajos formales.
- 2) No había trabajo para el curso que elegí.
- 3) La capacitación recibida no respondía a las exigencias de los empleadores.
- 4) Los empleadores exigen mayor calificación y experiencia.
- 5) Falta mayor coordinación entre el programa, jóvenes, Ecap y los empleadores.
- 6) Desánimo y desconfianza de los jóvenes para ser colocados en un empleo.
- 7) Falta de acompañamiento del personal del programa durante la vinculación.
- 8) Otros (señale).....

2.2.1.1 ¿Actualmente, cuentas con un trabajo formal?

- 1) Si, el programa me ayudó.
- 2) Si, conseguí por mi propia cuenta.
- 3) No, dejé el trabajo que el programa me ayudó a conseguir.
- 4) No, dejé el trabajo que lo había conseguí sólo.
- 5) No tengo trabajo, pero busqué y reclamé al programa.
- 6) No busqué ningún trabajo ¿Por qué?.....

2.2.1.3 ¿Te sientes satisfecho con el trabajo recibido? ¿Por qué?

- 1) Muy satisfecho.
- 2) Satisfecho
- 3) Ni satisfecho ni insatisfecho.
- 4) Insatisfecho.

- 5) Muy insatisfecho.
¿Por qué?.....

2.2.1.4 ¿El curso que elegiste respondía a tus expectativas personales?

- 1) Sí, me ayudó a desarrollarme y conseguir un buen trabajo.
- 2) Sí, aunque el contenido del curso era deficiente yo esperaba algo más.
- 3) No, era el único curso para elegir.
- 4) No, elegí porque quería aprovechar el tiempo.
- 5) Otro (señale).....

2.2.1.5 ¿Cómo ha mejorado tus condiciones socioeconómicas, luego de participar del programa?

- 1) Aumentó mis salarios e ingresos.
- 2) Tengo acceso a servicios de salud, educación, alimentación, vivienda, otros.
- 3) No ha mejorado en ningún aspecto, permanece igual
- 4) Me va muy mal tengo necesidades.
- 5) Otros (señale).....

2.2.1.6 ¿Cómo ha mejorado tu nivel educativo, luego de participar del programa?

- 1) Me capacité en algunos cursos.
- 2) Realicé(o) estudios superiores universitarios o no universitarios.
- 3) Tengo estudios secundarios.
- 4) Tengo estudios secundarios incompletos.

2.2.1.7 ¿Haz observado reclamos o quejas de parte de los jóvenes hacia la entidad capacitadora o el programa? ¿Por qué?

- 1) Sí, por la demora en el inicio de cursos.
- 2) Sí, por pasajes, materiales, insumos, equipos e infraestructura.
- 3) Sí, por el contenido del curso.
- 4) Sí, por la calidad de enseñanza o nivel de los docentes.
- 5) Sí, por la gestión de ECAP.
- 6) Sí, por la demora en la vinculación en un trabajo.
- 7) No, por ningún motivo.
- 8) Otros (señale).....

2.2.1.8 ¿Tú recomendarías el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos a otros jóvenes? ¿Por qué?

- 1) Sí, porque es una oportunidad para superarnos.
- 2) Sí, porque permite conseguir empleo y mejorar ingresos.
- 3) Sí, porque es un programa serio y confiable.
- 4) Sí, porque está orientado a jóvenes pobres y desempleados.
- 5) Otros (señale).....

III. MEJORAS EN EL PROGRAMA

2.2.1.9 ¿Qué aspectos se deben mejorar en el programa?

- 1) Mejorar los medios de promoción y difusión del programa.
- 2) Mejorar la calidad y diversidad de cursos.
- 3) Mejorar los requisitos para ingresar al programa.
- 4) Mejorar el nivel y calidad de la capacitación.
- 5) Mejorar el contenido de los de los cursos.
- 6) Mejorar la calidad de docentes.
- 7) Mejorar la calidad de servicio que brinda las entidades de capacitación.
- 8) Mejorar la calidad de atención del personal del programa.
- 9) Mejorar el proceso de vinculación e inserción laboral.
- 10) Mayor coordinación y articulación con empresas para contar con mayor cantidad de vacantes.
- 11) Otros (señale).....