

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**“ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS A TRAVÉS  
DEL PROYECTO CENTRO DE JÓVENES Y EMPLEO INCLUSIVO  
CUSCO Y SU APOORTE A LA INSERCIÓN DE LOS USUARIOS DE  
DERECHO AL MERCADO LABORAL, ENTRE LOS AÑOS 2016 Y  
2018”**

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

**AUTORA**

**OSCCO ABARCA LILIAN LUISA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN  
GERENCIA SOCIAL CON MENCIÓN EN GERENCIA DEL  
DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL**

**AUTORA**

**CONDOR CARO NELSI ROXANA**

**ASESOR**

**Mg. JAVIER ALEJANDRO PINEDA MEDINA**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## RESUMEN EJECUTIVO

Los inconvenientes que enfrentan los y las jóvenes en su inserción laboral son el desempleo y subempleo, pero también la carencia de habilidades y herramientas para emprender sus iniciativas económicas, los pocos conocimientos y habilidades para buscar, encontrar y mantener un trabajo, debido a que el mercado laboral no brinda las suficientes oportunidades y el marco normativo no se implementa adecuadamente. Esto conlleva una subutilización del capital humano y un desaprovechamiento de su potencial.

El Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco (CJEI), bajo un modelo de cogestión entre la Asociación Kallpa y la Municipalidad del Cusco, ha venido dando respuesta a la problemática laboral de la provincia, brindando servicios gratuitos para acompañar a los jóvenes en su ingreso al mercado, la orientación vocacional y el fomento de emprendimientos.

La presente investigación que es un estudio de caso, y pretende conocer en qué medida el CJEI ha conseguido promover la inserción de jóvenes al mercado laboral entre los años 2016 al 2018; analizando desde la perspectiva de los usuarios, promotores, autoridades y empresario, cómo las estrategias de capacitación implementadas, la participación de actores estratégicos, y el desarrollo de emprendimientos han logrado mejoras en la empleabilidad de los jóvenes, a partir de los servicios brindados.

Se concluye que los esfuerzos del CJEI Cusco han favorecido para que los jóvenes accedan a oportunidades de empleo y autoempleo, logrando empoderar a los usuarios, fortaleciendo sus habilidades y competencias y con ello sus posibilidades de insertarse al mercado laboral como dependientes o emprendedores. Como aporte de la Gerencia Social esta investigación analiza los logros obtenidos y plantea una propuesta de mejora que permita una mayor sostenibilidad de dicho proyecto.

## **ABSTRACT**

The difficulties faced by young people for labor insertion are unemployment and underemployment, but also the scarce skills and tools to undertake their economic initiatives. The few skills and knowledge to search, find and keep a job, due to the fact that the labor market does not offer enough opportunities and the regulatory framework is not properly implemented. This leads to an underutilization of human capital and a little use of its potential.

The Center for Youth and Inclusive Employment Cusco, is under a co-management model between the Kallpa Association and the Municipality of Cusco, has been responding to the problem of young people in the province, providing free services to accompany young people in their market entry, vocational guidance and entrepreneurship promotion.

This research, which is a case study, and seeks to know to what extent the CJEI has managed to promote the insertion of young people into the labor market between 2016 and 2018; analyzing from the perspective of users, promoters, authorities and the entrepreneur, how the training strategies implemented, the participation of strategic actors, and the development of enterprises have achieved improvements in the employability of young people, based on the services provided.

It is concluded that the efforts of the CJEI Cusco have favored young people to access employment and self-employment opportunities, managing to empower users, strengthening their skills and competencies and with it their possibilities of entering the labor market as dependents or entrepreneurs. As a report from Social Management, this research analyzes those obtained and proposes an improvement proposal that allows greater sustainability of said project.

## ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT .....	2
CAPÍTULO I.....	8
INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	15
PREGUNTA GENERAL:.....	15
PREGUNTAS ESPECÍFICAS:.....	15
1.3. JUSTIFICACIÓN .....	15
1.4. OBJETIVOS .....	19
OBJETIVO GENERAL.....	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL .....	20
2.1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	20
2.2. MARCO NORMATIVO.....	41
2.2.1. Nivel Internacional .....	41
2.2.2. Nivel nacional .....	44
2.3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO .....	48
2.3.1. Antecedentes .....	48
2.3.2. Investigaciones Relacionadas .....	54
2.4. ENFOQUES .....	58
2.4.1. Enfoque de Fortalecimiento de Capacidades .....	58
2.4.2. Enfoque de Empoderamiento .....	61
2.4.3. Enfoque de Participación de Actores Sociales.....	62
2.4.4. Enfoque de Interculturalidad .....	63
2.4.5. Enfoque de Igualdad de Género.....	65
2.5. CONCEPTOS CLAVE .....	69
CAPÍTULO III.....	80
DISEÑO METODOLÓGICO .....	80
3.1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN .....	80
3.2. FORMA DE INVESTIGACIÓN.....	81
3.3. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	82
3.3.1. Fuentes Primarias: .....	82

3.3.2. Fuentes secundarias: .....	82
3.4. UNIVERSO.....	83
3.5. MUESTRA.....	83
3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN:.....	83
3.8. VARIABLES E INDICADORES.....	84
CAPÍTULO IV .....	86
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS .....	86
4.1. LINEAMIENTO 1. CAPACITACIONES IMPLEMENTADAS POR EL PROYECTO QUE FACILITARON LA INSERCIÓN DE LOS USUARIOS DE DERECHO AL MERCADO LABORAL. ....	88
4.2. LINEAMIENTO 2: INVOLUCRAMIENTO DE LOS ACTORES ESTRATÉGICOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL CJEI 101	
4.3. LINEAMIENTO 3: FACTORES QUE HAN PERMITIDO EL DESARROLLO Y SOSTENIMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS JUVENILES PROMOVIDOS POR EL CJEI.....	116
CAPÍTULO V .....	130
CONCLUSIONES.....	130
RECOMENDACIONES.....	133
CAPÍTULO VI .....	135
PROPUESTA DE MEJORA.....	135
BIBLIOGRAFÍA.....	141
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	0
ANEXO 2. GUÍA DE PREGUNTAS DE LAS ENTREVISTAS SEMI- ESTRUCTURADAS .....	0

## **AGRADECIMIENTOS**

A nuestro asesor Mg. Javier Alejandro Pineda Medina, por su dedicación para orientarnos y motivarnos en el proceso de esta investigación.

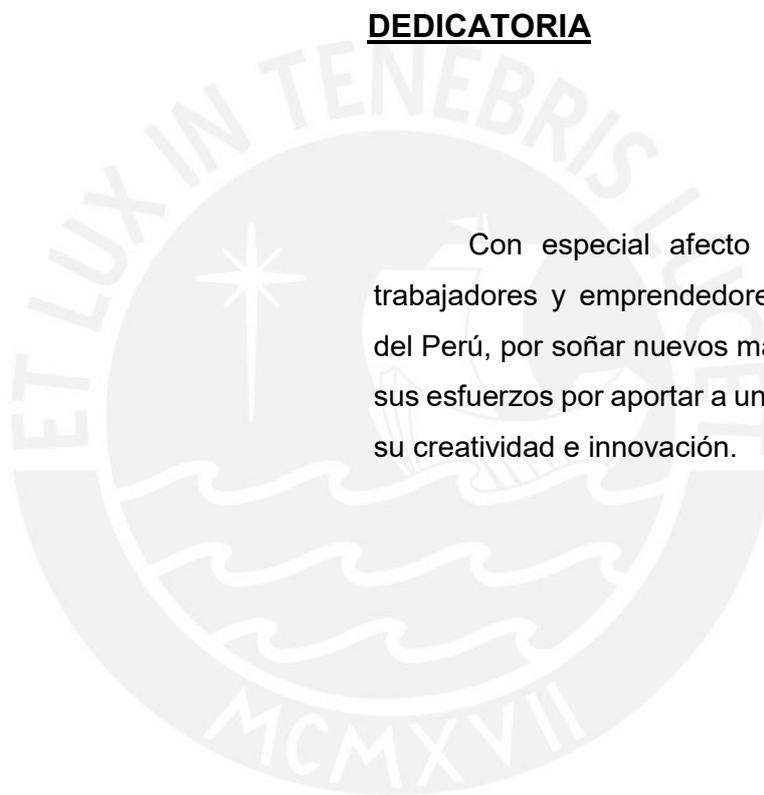
A los usuarios del CJEI que con amabilidad compartieron con nosotras sus visiones y experiencias en las entrevistas, y que en medio de la pandemia nos contagiaron su optimismo.

A las autoridades y miembros del equipo de la Gerencia de Desarrollo Humano y Social de la Municipalidad del Cusco gestión 2016-2018, que nos brindaron con mucha apertura y confianza la información necesaria.

Al equipo de la Asociación Kallpa, que son el motor del CJEI, por su apuesta por la juventud y darnos la oportunidad de conocer más su gran proyecto.

## **DEDICATORIA**

Con especial afecto a los jóvenes trabajadores y emprendedores del Cusco y del Perú, por soñar nuevos mañanas y hacer sus esfuerzos por aportar a un país mejor con su creatividad e innovación.



## SIGLAS Y ABREVIATURAS

ASIS	Análisis de la Situación de la Salud
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CETPRO	Centros de Educación Técnico-Productiva
CJEI	Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo
DRTPE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
DIRESA	Dirección Regional de Salud Cusco
EJEMI	Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENAJUV	Encuesta Nacional de Juventud
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ESCALE	Estadística de la Calidad Educativa
IDH	Índice de Desarrollo Humano
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MINEDU	Ministerio de Educación
MINSA	Ministerio de Salud
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de Naciones Unidas
OSEL	Observatorio Socio Económico Laboral
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PIP	Proyecto de Inversión Pública
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SIS	Seguro Integral de Salud
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

**“Análisis de las estrategias implementadas a través del proyecto Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco y su aporte a la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral, entre los años 2016 y 2018”**

**CAPÍTULO I  
INTRODUCCIÓN**

El Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco, se desarrolla bajo un modelo de cogestión entre la Asociación Kallpa y la Municipalidad del Cusco, ofrece servicios gratuitos a los jóvenes de la ciudad del Cusco, en asesoría para la búsqueda de empleo, orientación vocacional y la promoción de emprendimientos como estrategias que permitan un mejor ingreso de los jóvenes al mercado laboral. El CJEI funciona desde el año 2009, con la aportación de diversos actores, entre responsables del Estado, empresarios, instituciones de sociedad civil, cooperación internacional y organizaciones juveniles de la provincia, quienes han contribuido en diferentes aspectos en la promoción de la empleabilidad y el emprendimiento juvenil.

En el periodo 2016-2018 se incorpora un proyecto de inversión pública denominado “Mejoramiento de los servicios municipales orientados a mejorar la inserción al mercado laboral de los jóvenes en el distrito de Cusco, provincia de Cusco, departamento de Cusco” con la intención de mejorar los servicios del CJEI y ampliar las oportunidades, acompañamiento, orientación a los jóvenes en su proceso de ingreso al mercado laboral.

La presente investigación en la finalidad de conocer en qué medida el CJEI ha logrado el ingreso de jóvenes al mercado laboral entre los años 2016 al 2018, analiza las acciones de capacitación desarrolladas por el CJEI, concluyendo que estas fueron pertinentes, los temas de desarrollo de habilidades sociales como habilidades para el emprendimiento fueron oportunas y adecuadas a las diversas necesidades de los jóvenes que viven o se vinculan con la ciudad, estas capacitaciones contribuyeron en la preparación de los jóvenes para obtener puestos de trabajo del mercado laboral local.

También, analiza la participación de actores estratégicos en la implementación de los servicios, reconociendo como clave la presencia de Asociación Kallpa y del equipo de la Sub Gerencia de Juventud, Mujer y Participación Ciudadana pertenecientes a la Gerencia de Desarrollo Humano y Social de la Municipalidad del Cusco, en la ejecución de acciones y a las organizaciones juveniles como ente vigilante. Adicionalmente, permite conocer los emprendimientos que los jóvenes han desarrollado a partir de los servicios brindados por el CJEI, analizando los elementos determinantes para su sostenimiento a través del tiempo.

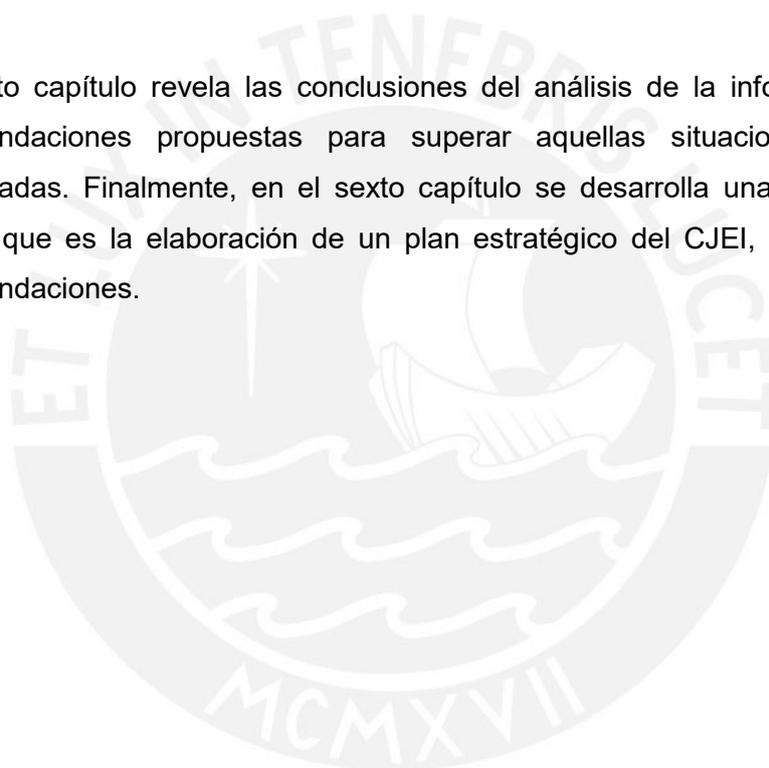
La investigación es un estudio de caso, que desarrolla una metodología cualitativa, desarrollando entrevistas en profundidad con 30 usuarios jóvenes del proyecto, así mismo, entrevistas a los miembros del equipo promotor, algunos funcionarios y autoridades de la Municipalidad del Cusco, y empresario, quienes proveyeron información desde su perspectiva y experiencia en el proyecto.

Sin duda, los esfuerzos del CJEI Cusco han favorecido para que los jóvenes puedan en mejores condiciones ingresar al mercado laboral, como aporte de la Gerencia Social esta investigación identifica las estrategias implementadas en el CJEI, con los hallazgos alcanzados en el trabajo de campo se analiza los logros obtenidos, a partir de la cual, se plantea una propuesta de mejora que permita fortalecer la ejecución del proyecto.

El primer capítulo describe la situación de los jóvenes del Cusco, con particular atención a los factores que generan el desempleo y subempleo. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico brindado el marco normativo como principales conceptos, así como estudios previos relativos al desempleo, subempleo, inserción laboral y emprendimientos juveniles. El tercer capítulo presenta el diseño metodológico el cual fue un estudio de caso, con análisis cualitativo, con muestra no probabilística de 30 jóvenes que fueron usuarios del programa, 7 miembros del equipo promotor, 5 funcionarios y/o autoridades y 5 empleadores; así como las tres variables de estudio capacitaciones implementadas, nivel de involucramiento de actores estratégicos y factores que permitieron el desarrollo y sostenimiento de emprendimiento.

El cuarto capítulo recoge los principales hallazgos a partir de realizar el procesamiento de la información recogida tanto en las entrevistas y la revisión documental del CJEI, la información procesada responde a las preguntas específicas de la presente investigación a partir de tres lineamientos que orientan el análisis de los resultados. Lineamiento 1. Capacitaciones implementadas por el proyecto que facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral; Lineamiento 2. Nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI; y, Lineamiento 3. Factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.

El quinto capítulo revela las conclusiones del análisis de la información y las recomendaciones propuestas para superar aquellas situaciones adversas encontradas. Finalmente, en el sexto capítulo se desarrolla una propuesta de mejora que es la elaboración de un plan estratégico del CJEI, a partir de las recomendaciones.



## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Agenda 2030 presenta diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible como apuestas globales para lograr el desarrollo equilibrado de las sociedades en el mundo entero. El octavo objetivo establece el Trabajo Decente y Crecimiento Económico, este objetivo nos propone la promoción laboral para todos y de manera especial para los grupos vulnerables, es decir, para quienes tienen “disminuidas sus capacidades” o “viven en condiciones de desigualdad material” (RDHES, 2014: 13-14). En concordancia a este objetivo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha priorizado algunos temas como preocupaciones que los gobiernos deben atender para el bienestar de sus poblaciones, entre las prioridades se plantean: “Para 2030, lograr un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y una remuneración igual por un trabajo de igual valor [...] Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no tienen empleo, educación o capacitación” (OIT, 2014: 7)

Así, como menciona la OIT “incrementar y mejorar los puestos de trabajo para todos en América Latina y el Caribe es un desafío”, en particular para los jóvenes, quienes por décadas han sido los menos atendidos, por ellos el ingreso a la vida laboral tiene como problema las altas tasas de desocupación e informalidad (OIT, 2018). Como se observa en el siguiente cuadro.

**Cuadro 1. TASA DE DESOCUPACIÓN EN AMÉRICA LATINA, 2006-2016**  
**Porcentaje**

	2006	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Tasa de Desocupación</b>	7.2	6.4	6.5	6.3	6.1	6.6	8.2
<b>Joven</b>	14.7	13.8	13.8	13.7	13,7	14.7	18.3
<b>Adulto</b>	5.1	4.5	4.6	4.6	4.4	4.8	6.0

Fuente: OIT - Panorama Laboral 2016, p. 37

Según la oficina regional para América Latina de la OIT la tasa de desocupación de los jóvenes al año 2016 fue de 18.3%, este porcentaje presentó 3.6 puntos porcentuales de incremento respecto al año 2006, además triplica la tasa de

desocupación de adultos e incluso duplica la tasa general de desempleo promedio en la región (2016:37). La OIT también indica que, en total hay 10 millones de jóvenes abocados a buscar empleo sin obtener buenos resultados, y de otro lado han identificado que 6 de cada 10 jóvenes que logran conseguir una ocupación lo hacen en empleos informales y aceptando condiciones de trabajo precarias “sin protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad” (OIT, 2018). Además, este órgano de las Naciones Unidas ha estimado que 20 millones de jóvenes en América Latina y el Caribe no estudian ni trabajan, a razón de las escasas oportunidades laborales en sus países y esto les estaría generando sentimientos de “frustración y desaliento”. (OIT, 2018).

El principal desafío que la OIT identifica en la inserción laboral de los jóvenes no es sólo encontrar un puesto de trabajo adecuado a sus calificaciones conseguidas y que a su vez garantice el logro de sus aspiraciones en el mediano y largo plazo, el otro desafío es obtener un puesto laboral más estable para que les permita progresar en la vida. les permita progresar y desarrollarse según su proyecto de vida (2013: 45)

Uno de los principales problemas de la inserción de jóvenes en el mercado laboral está en la transición de la escuela al trabajo. Según Weller el problema está en que hay una gran cantidad de jóvenes que buscan su primer trabajo, que son los del grupo etario más joven (estudiantes que han culminado los estudios básicos) entre quienes la permanencia en un puesto de trabajo es de menos tiempo; así estos jóvenes van rotando entre el empleo y el desempleo, lo cual irá mejorando en el transcurso del tiempo, hasta lograr insertarse al mercado de trabajo (2003: 7).

Al mismo tiempo, la OIT recoge del estudio de Cunningham y Bustos que existen diferencias entre los jóvenes que acceden a puestos de trabajo, tal como menciona “los trabajadores del quintil de ingresos más bajos tienen menos probabilidad de pasar del empleo informal al formal que los otros trabajadores, lo que significa que los jóvenes de hogares pobres están atrapados con mayor frecuencia en trabajos de mala calidad que los de los otros quintiles de ingreso” (OIT,2013: 46)

En el Perú de acuerdo al Censo Nacional 2017, la población juvenil (15 a 29 años) es de 7 317 534 haciendo un 24.9% del total de la población. En Cusco los jóvenes son 309 072, la cual representa el 25.6% de la población censada, constituyéndose, en un segmento importante de la población regional. La distribución de la población joven por género, es bastante homogénea entre varones y mujeres, donde el 49% de jóvenes son hombres y 51% son mujeres. (INEI, 2017)

Según cifras de la Encuesta Nacional de Hogares 2016, la tasa de desempleo juvenil urbano en Perú fue de 13.7% alrededor de 3.3 veces más que el desempleo adulto urbano. Respecto de la informalidad, el 13 % de jóvenes posee trabajo formal; mientras que la formalidad de trabajadores 27% a nivel nacional es de más del doble que el de la población joven. Se ve grandes diferencias entre quienes se insertan en puestos formales de los informales donde el salario de los puestos formales es en promedio S/1604 al mes frente a S/ 870 entre los informales, esto de acuerdo a diversos estudios las experiencias iniciales de los jóvenes marcan el potencial productivo de las personas en su vida adulta. (INEI, 2016)

Los jóvenes están expuestos a mayores niveles de subempleo, definido como un empleo precario, con bajos salarios y donde el trabajador no se encuentra afiliado a un sistema pensionario, ni a sistemas de aseguramiento de salud. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informa que la proporción de jóvenes subempleados para el 2017 fue de 46.2%. (MTPE, 2018)

Así mismo, los y las jóvenes de la región Cusco deben enfrentar muchos desafíos, desde encontrar un empleo, contar con contratos de trabajo temporales o trabajar en la informalidad, recibir sueldos menores al mínimo vital y tener protección social; que a futuro reemplazarán a la fuerza de trabajo adulta estos aspectos quedan aún en el vacío de las políticas públicas. En el ámbito regional de Cusco, la información estadística indica que existe una alta tasa de subempleo juvenil, y añadida a la tasa de desempleo juvenil, pone en evidencia la precaria participación laboral de los y las jóvenes, los reducidos ingresos laborales en el mercado de trabajo, la ausencia de las mínimas condiciones para el adecuado desarrollo profesional y personal de los y las jóvenes.

El Observatorio Socioeconómico Laboral del Cusco de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE), informa que la tasa de subempleo juvenil al año 2016 en la ciudad de Cusco es de 52.6%, mientras que la tasa de desempleo juvenil urbano es de 7.1% (DRTPE, 2019:12). Es decir 5 de cada 10 jóvenes de 20 a 29 años realizan una ocupación, que según el INEI “no es apropiada cuantitativa y cualitativamente” respecto al número de horas semanales que labora y al ingreso que percibe (INEI, 2012b). En relación a los jóvenes que trabajan en la precariedad, se tiene que el 75% de estos trabajadores no tienen afiliación a ningún servicio que les brinde seguro de salud y 82% no tienen acceso al sistema de pensiones. En referencia a los niveles de ingreso que percibe la población juvenil en Cusco, podemos observar, que en promedio este asciende a S/ 850 es decir los y las jóvenes en promedio tienen remuneraciones por debajo del salario mínimo vital, además hay diferencias desfavorables para las mujeres jóvenes con una diferencia de 18.3% de la remuneración de varones jóvenes.

Los mayores inconvenientes que los jóvenes enfrentan en su proceso de inserción laboral son el desempleo y subempleo, pero también la carencia de habilidades y herramientas para emprender sus iniciativas económicas, los pocos conocimientos y habilidades para buscar, encontrar y mantener un trabajo debido a que el mercado laboral no brinda la suficiente demanda laboral, un marco normativo que no se implementa adecuadamente; todo ello genera una subutilización del talento humano en el que ha invertido el país a través de la educación, y por tanto se da un desaprovechamiento de este potencial.

Frente a este panorama es que la Municipalidad del Cusco y la Asociación Kallpa deciden la implementación de un servicio gratuito denominado el Centro de Jóvenes y Empleo (CJE) para asistir a los jóvenes en su inserción laboral al mercado local, la orientación vocacional y la creación de microempresas. Este servicio ha venido funcionando en la ciudad del Cusco desde el año 2009.

La presente investigación pretende conocer en qué medida el Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo ha logrado la inserción de jóvenes al mercado laboral entre los años 2016 al 2018, en cumplimiento de los objetivos que se han propuesto, “permitir a los jóvenes de la ciudad del Cusco acceder a mejores oportunidades de empleabilidad y emprendimiento empresarial”, descrito en el Manual de

administración, gestión y prestación del Centro Jóvenes y Empleo en el artículo cuarto del Título II “De los Fines y Objetivos”.

## **1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

### **PREGUNTA GENERAL:**

¿En qué medida las estrategias implementadas a través del Proyecto Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco lograron promover la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral?

### **PREGUNTAS ESPECÍFICAS:**

- ¿En qué medida las capacitaciones implementadas por el proyecto facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral?
- ¿Cuál ha sido el nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI?
- ¿Qué factores han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

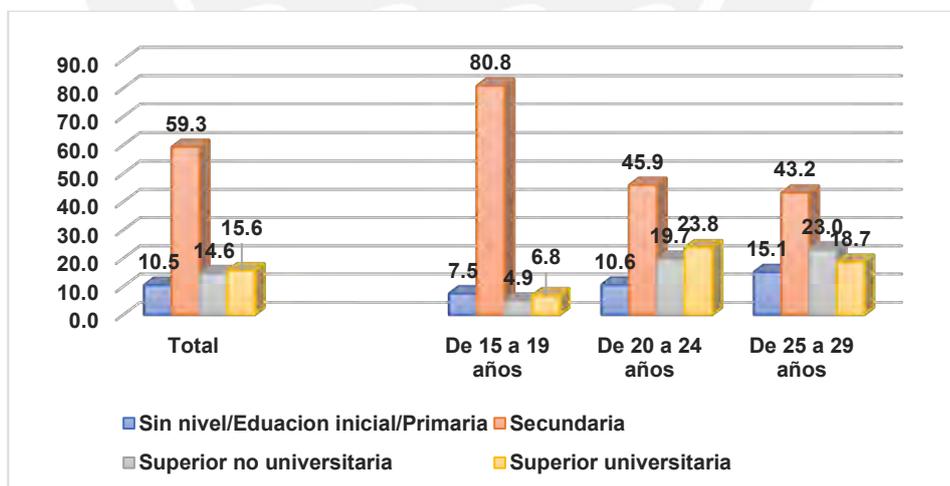
Un cuarto de la población de Perú es joven entre 15 y 29 años (24.9%), según el Censo Nacional (INEI, 2017). Gran parte de esta población estudia en instituciones de educación básica o superior, otra parte trabaja, otro grupo estudia y trabaja, y existe otro grupo que no estudia ni trabaja que representa el 19,2% de la población juvenil (Peñaranda, 2018:7). Este último considerado un grupo en riesgo y en estado de vulnerabilidad.

El que un cuarto del total de la población sea joven constituye una ventaja para el país, pues se tiene lo que se llama “bono demográfico”, que se produce en circunstancias de tener una relación de la población en edad productiva (jóvenes

y adultos) y aquella en edad dependiente (niños y personas mayores), con un mayor peso relativo de la primera en relación a la segunda (OIJ, 2012: 26). Así al tener mayor cantidad de personas trabajando se reduce el gasto en personas dependientes, y se puede impulsar el crecimiento económico mediante el incremento en los ingresos. Esta ventaja poblacional requiere inversiones en la mejora del capital humano, priorizado en la capacitación de los jóvenes, para así conseguir generaciones más productivas e independientes.

Los jóvenes a los quince años inician la etapa de la juventud, a esta edad se encuentran en el tercer o cuarto grado de educación secundaria. La Encuesta Nacional de la Juventud recogida en el año 2011 (SENAJU, 2012:35-36) muestra que 80.8 % de jóvenes comprendidos entre los 15 a 19 años de edad terminó al menos un año de estudios en el nivel secundario; en los jóvenes del grupo etario de 20 a 24 años se tiene un 45.9%. Mientras que sólo 43.5% de jóvenes entre 20 a 24 años y 41.7% de jóvenes entre 25 a 29 años ha logrado aprobar por lo menos algún año de educación superior (técnica o superior universitaria). Como se visualiza en el siguiente gráfico.

**Gráfico 1. POBLACIÓN DE 15 A 29 AÑOS DE EDAD, POR NIVEL EDUCATIVO APROBADO**



Fuente: INEI – Primera Encuesta Nacional de Juventud Peruana 2011

El gráfico 1 también muestra un dato preocupante, que el 15% de jóvenes entre 25 a 29 años apenas logró culminar sus estudios del nivel primario o inicial o de lo contrario ningún nivel educativo, estos jóvenes van quedando fuera del sistema

de educación superior, y con mayor dificultad podrán integrarse a una educación especializada.

En relación a las cualificaciones que logran tener los jóvenes en el proceso educativo básico Chacaltana y Ruiz indican que, existen limitaciones para obtener un trabajo, donde el mayor el problema es “la inadecuación (mismatch) entre la formación de los trabajadores y las ocupaciones en las que finalmente se ubican”. Subsiste un desfase entre lo que exige el mercado laboral y lo que ofrece el mundo de la educación (2012: 294). Los autores también mencionan que la Encuesta Nacional de la Juventud del 2011, establece que “23% de jóvenes trabajaba en algo relacionado a lo que estudió, es decir, hay un 35% que trabaja en algo que no tiene relación con lo que estudió.” (2012: 294).

Nuestra realidad nos presenta un panorama complejo, pues, aunque la OIT menciona que la generación de jóvenes se encuentra mejor educada porque posee manejo de las nuevas tecnologías y una mejor capacidad de adaptabilidad en comparación con los adultos, pero existen obstáculos que imposibilitan aprovechar este potencial. Limitadas opciones de ‘trabajo decente’<sup>1</sup> originan sentimientos de desaliento y frustración en los jóvenes. Otros deciden optar por la inactividad, dichos jóvenes no estudian ni trabajan (OIT, 2013: 9).

En la provincia de Cusco, según el Plan Provincial de la Juventud de Cusco, del total de jóvenes el 20% estudian y laboran, 25% solo estudian, 38% solo laboran y el 17% no estudian ni laboran. La PEA juvenil asciende al 54.6% de la PEA total. Siendo la tasa de actividad de los jóvenes en el año 2011 de 68.1% de las edades de 15 a 29 años y la tasa de inactividad de dicha población de 31.9%. La población de género masculino joven que no labora ni tampoco busca empleo (población inactiva) representa un 24,9% más que la población femenina joven. Respecto a la población económicamente activa femenina asciende a un 63.9%, representa un mayor porcentaje en la provincia de Cusco. (MPC, 2015: 30-31)

---

<sup>1</sup> Según la OIT, trabajo decente se define como “un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Lleva implícitos cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de estos objetivos desarrolla una función para la consecución de fines más amplios, como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

A nivel de grupos de edad, los jóvenes desocupados en la provincia llegan a una proporción de 25.9% en el grupo de edad de 15 a 19 años, el grupo etario de 20 a 24 años (que es el más grande) alcanza el 54,4%, para finalizar, el grupo de desocupados comprendido de 25 a 29 años es de 19.7%. Por otro lado, 44.6% en los jóvenes tienen condición de subempleo, este porcentaje es el más alto para jóvenes del grupo etario de 20 y 24 años, llegando a un 55.9% y para la población joven de mujeres llega al 46.9% (MPC, 2015: 31)

De acuerdo a un estudio realizado por el Colectivo Integral de Desarrollo, es frecuente la desaparición de negocios unipersonales que cumplen con toda la formalidad exigida; un 44% de pequeños emprendimientos creados por jóvenes hasta los 25 años tienen una alta tasa de mortalidad en el primer año, y se incrementa al segundo año de funcionamiento hasta un 62%. Este estudio también indica que la tasa de mortalidad para los emprendimientos que son informales llega hasta el 84%. Estas altas tasas están ocasionadas por el bajo nivel de competencias empresariales para la creación y el manejo de los negocios, el nulo acceso al crédito, costos implicados en la constitución y formalización de los negocios, entre otros factores. (CID, 2010).

Un proyecto concreto que da respuesta a la problemática de empleo de los y las jóvenes en la ciudad del Cusco es el Centro de Jóvenes y Empleo inclusivo Cusco, bajo la gestión de Kallpa y la Municipalidad del Cusco han movilizad o a diversos actores, entre responsables de la Dirección Regional de Trabajo, empresarios, instituciones formadoras que ha tratado de fortalecer habilidades de empleabilidad y/o emprendimiento, con talleres diversos y sesiones de orientación vocacional. Además, con apoyo de fuentes de cooperación se ha promovido un semillero económico para el emprendimiento juvenil y se ha brindado asesoría para pequeños negocios.

La investigación, ahonda en conocer las acciones de capacitación desarrolladas por el CJEI, la pertinencia y oportunidad de los temas, habilidades buscaron fortalecer, y conocer si estas contribuyeron a la inclusión de los jóvenes a puestos de trabajo. También, analiza la participación de actores estratégicos, quiénes facilitaron, limitaron o dificultaron la implementación de servicios. Adicionalmente, permite conocer los emprendimientos que los jóvenes han desarrollado a partir de

los servicios brindados por el CJEI, analizando sus factores de logro o fracaso, y los elementos determinantes para su sostenimiento a través del tiempo.

Sin duda, los esfuerzos del CJEI Cusco han contribuido en que jóvenes cusqueños puedan obtener oportunidades de empleo y autoempleo, como aporte de la Gerencia Social esta investigación identifica las estrategias implementadas en el CJEI, con los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo se analiza los logros obtenidos y finalmente plantea una propuesta de mejora que permita fortalecer la ejecución del proyecto.

#### 1.4. OBJETIVOS

##### OBJETIVO GENERAL

**Determinar** si las estrategias implementadas a través del Proyecto: Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco, durante los años 2016-2018, lograron promover la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral, **analizando** las capacitaciones ejecutadas, el nivel de involucramiento de los actores estratégicos, y el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles, **para** proponer medidas de mejora que fortalezcan dicho proyecto.

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar si las capacitaciones implementadas por el proyecto, facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral.
- Conocer y analizar el nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI.
- Identificar los factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

#### **2.1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

##### **2.1.1. Índice de desarrollo humano**

El Índice de Desarrollo Humano IDH, señala el nivel de desarrollo que vamos alcanzando de acuerdo a lo establecido por el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas -donde el valor más cercano a 1 indica mejor grado de desarrollo-, muestra que para el año 2013, la provincia de Cusco había obtenido 0.6067 promedio de IDH. En el nivel distrital, Ccorca obtuvo uno de los índices más bajos a nivel nacional, situándose en el lugar 1772, lo que quiere decir que este distrito está entre los últimos en grado de desarrollo del país.

Si analizamos según los componentes del IDH, vemos que la provincia de Cusco referente a la esperanza de vida al nacer se acerca a los 75 años en promedio; en tanto que, el 76.9% de la población alcanza a tener educación secundaria completa; teniendo la población de 25 años a más un promedio de 11 años de educación acumulados. También se observa que las familias tienen ingresos per cápita de S/. 963.4 al mes. Si se mira con detalle, el distrito de Ccorca tiene el menor ingreso familiar per cápita, que llega a S/ 155.5 al mes, lo cual expone las brechas que aún existen entre los distritos de la provincia de Cusco.

El Cuadro 2 permite reconocer que los distritos de menor población como Poroy, Saylla y Ccorca, tienen índices de desarrollo más bajos, significa que enfrentan mayores limitaciones y brechas de acceso a derechos y oportunidades en general. Esto a su vez afecta el acceso a la educación, salud y empleo de calidad de los y las jóvenes de estos distritos, afectando así a la población joven de la provincia.

**Cuadro 2. ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO PROVINCIA CUSCO, SEGÚN DISTRITO**

Distrito	Índice de Desarrollo Humano		Esperanza de vida al nacer	Población con Educación secundaria completa	Años de educación	Ingreso familiar per cápita
	IDH	ranking	años	%	Años	N.S. mes
CUSCO REGION	0.4434	11	69.98	69.50	8.07	552.7
CUSCO	0.6067	5	74.92	76.90	11.18	963.4
CUSCO	0.6083	59	73.87	80.46	11.47	955.2
CCORCA	0.1621	1772	67.67	15.18	3.20	155.5
POROY	0.4318	423	71.55	69.41	7.36	525.3
SAN JERÓNIMO	0.5960	75	76.84	73.01	10.44	941.4
SAN SEBASTIÁN	0.6107	58	75.69	76.87	10.86	983.6
SANTIAGO	0.5731	96	75.82	73.14	10.18	868.9
SAYLLA	0.4628	350	76.16	69.12	8.94	521.0
WANCHAQ	0.6822	25	75.30	80.41	13.15	1199.4

Fuente: PNUD / Unidad del Informe sobre Desarrollo Humano, Perú 2013.

### 2.1.2. Situación de la educación

En la provincia de Cusco el servicio educativo se ofrece a partir del nivel inicial hasta el superior universitario (grado de doctorado).

#### Nivel de Educación Básica

Con la liberación del servicio educativo en la década de los 90, se ha incrementado el número de centros de estudios de nivel inicial hasta la secundaria en el ámbito privado, según la Unidad de Estadística de la calidad educativa del MINEDU (ESCALE) se tiene un total de 736 centros de estudio escolarizados en la provincia de Cusco al 2016, el 37% de estos centros de estudios son estatales y el 63% son de propiedad privada, esta diferencia conlleva a la limitación del acceso a la educación de la población juvenil. A pesar de tener un número reducido de instituciones educativas estatales en todos los niveles, estos centros educativos

tienen una cantidad considerable de población joven, por ello las condiciones de estudio son inadecuadas para obtener un aprendizaje óptimo debido a la aglomeración de alumnos. No hacemos referencia a un análisis respecto a la calidad educativa brindada en estos centros educativos, pero, es importante indicar que la percepción de la calidad educativa es de nivel bajo, dicha percepción también alcanza a instituciones educativas privadas pequeñas que tienen pocos alumnos.

Para el análisis de la educación básica regular consideramos las instituciones educativas del nivel secundario, ESCALE muestra que para la provincia se tiene un total de 140, siendo 49 de gestión estatal y 91 de gestión privada. Referente a la modalidad de Educación Básica Alternativa ascienden a un total de 43 instituciones, de las cuales 14 son estatales y 29 son privadas, funcionando en instituciones educativas en turno nocturno y también en no escolarizadas, de estas últimas, los fines de semana brindan las clases y alcanzan un máximo de 12 horas de estudio semanales abarcando todos los cursos.

Respecto a la Educación Especial, existe un total de 8 instituciones educativas especializadas, de las cuales 3 son de gestión público privada en convenio con entidades de la Iglesia, 4 son de gestión directa del estado y 1 es privada. Son las instituciones públicas las que cuentan con mayor cantidad de población joven con discapacidad.

### **Nivel de Educación Superior No Universitaria**

Para el 2016, según ESCALE, en la provincia de Cusco existen en funcionamiento 49 centros en la modalidad de educación técnico productiva (CETPRO), siendo 40 de ellos privados y 9 públicos, estos últimos operan vinculados a los colegios más grandes de cada distrito en la ciudad.

En la provincia de Cusco funcionan 6 institutos superiores pedagógicos, de los cuales sólo 1 es estatal y 5 son privados. En la modalidad de Educación Superior Tecnológica, existen funcionando 16 institutos tecnológicos, sólo 1 es estatal y 15 son de carácter privados. Como vemos ambas modalidades tienen una situación similar, a razón de la modificatoria de la ley educativa se han cerrado algunos

privados que no cumplían con las nuevas exigencias, mientras que la oferta estatal es reducida.

Respecto a la Educación Artística existen sólo dos centros: el Instituto Superior de Música Leandro Alviña Miranda y la Escuela Superior Autónoma de Bellas Artes Diego Quispe Tito del Cusco.

Cabe mencionar que, en los distritos de menor población como Poroy, Saylla y Ccorca, no tienen instituciones de nivel superior, sólo disponen de dos instituciones educativas secundarias en cada distrito; para poder acceder a educación superior los jóvenes de dichos distritos se movilizan a otros distritos aledaños.

**Cuadro 3. CANTIDAD DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS POR DISTRITO SEGÚN MODALIDAD**

MODALIDAD	CUSCO	SAN JERONIMO	SAN SEBASTIAN	SANTIAGO	WANCHAQ	TOTAL
Secundaria	43	21	26	19	31	<b>140</b>
Educación Básica Alternativa	19	4	6	4	10	<b>43</b>
Educación Especial	4	1	1	1	1	<b>8</b>
CETPRO	21	2	6	5	15	<b>49</b>
Superior Artística	2	0	0	0	0	<b>2</b>
Educación Superior Pedagógica – IESP	3	0	1	1	1	<b>6</b>
Educación Superior Tecnológica – IEST	5	1	2	1	7	<b>16</b>

FUENTE: Unidad de Estadística Educativa, ESCALE – MINEDU

Es trascendental la educación en la ocupación de los y las jóvenes en el mercado laboral, luego de realizar el análisis respecto a la educación, el OSEL Cusco ha encontrado el Nivel educativo de la población joven que trabaja (DRTPE, 2019: 37-38)

- 8.1% logró el nivel primario
- 53.5% ha conseguido sólo con Educación secundaria

- 12.3% ha logrado finalizar una carrera técnica
- 3.6% no consiguió finalizar el nivel técnico
- 6.2% no logró finalizar sus estudios superiores universitarios y
- 15.7% alcanzó finalizar su educación superior universitaria.

Cabe señalar que, el 48% de la población joven de la provincia ha conseguido finalizar el nivel de educación secundaria, no obstante, sólo el 16.5% ha conseguido culminar el nivel superior educativo tanto técnico o universitario. Es un indicador de que el acceso a la educación superior es restringido por factores económicos y de carácter social, los jóvenes de la provincia de Cusco no acceden a la educación profesional por estos factores.

**Cuadro 4. NIVEL EDUCATIVO DE LA PEA JOVEN OCUPADA**

NIVEL EDUCATIVO	PORCENTAJE
Primaria	8.1 %
Secundaria	53.5 %
Superior No Universitaria Incompleta	3.6 %
Superior No Universitaria completa	12.3 %
Superior Universitaria incompleta	6.2 %
Superior Universitaria completa	15.7 %
Sin Nivel	0.7 %
<b>Total de Jóvenes</b>	<b>171,280</b>

FUENTE: Observatorio Socioeconómico Laboral Cusco

En Cusco, de acuerdo al sexo, un porcentaje mayor de hombres alcanzó un nivel mayor de educación a diferencia de las mujeres. No obstante, las mujeres que han logrado culminar el nivel educativo secundario son quienes continúan con estudios en el nivel educativo superior.

La posibilidad de acceder a estudiar en Centros de formación superior no universitaria de acuerdo a los datos de ESCALE, se tiene que para 2016 la proporción de estudiantes matriculados en este nivel fue de:

- 68.3% en Educación Tecnológica
- 22.9% en CETPROS
- 6.3% en Educación pedagógica
- 1.5% en Educación Artística

En los Institutos Tecnológicos se ofertan 20 carreras; entre ellas resaltan las carreras de Enfermería, Computación e Informática, Guía Oficial de Turismo, Administración hotelera y Contabilidad.

### Nivel de Educación Superior Universitaria

Según el Plan Provincial de Juventudes del Cusco, funcionan 06 universidades con enseñanza de forma presencial: Andina del Cusco (UAC), Universidad San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), Universidad Tecnológica de los Andes (UTEA), Universidad Alas Peruanas (UAP), Universidad Global y Universidad Austral. Las mencionadas universidades ofrecen 38 carreras profesionales.

El índice de relación postulante e ingresante, según el informe de estadísticas de ingresos para la UNSAAC en 2014, fue de 9.64%, en comparación del 8.17% del año 2012. Las carreras más requeridas por los postulantes fueron: Contabilidad 10.51%, Ingeniería Civil 9.14%, Economía 8.93% y Ciencias Administrativas 7.70% respectivamente. En contraste con otras carreras que fueron menos requeridas, como: Física 0.51% y Química 0.31%. (DRTPE, 2019:43)

**Gráfico 2. VARIACIÓN DE POSTULANTES UNIVERSITARIOS DEL 2010 AL 2014, UNSAAC**



FUENTE: Compendio estadístico 2014- Oficina de Planificación Universitaria  
UNSAAC

Para la UAC el índice de relación postulante e ingresante fue de 61.2%, en 2014. Las carreras más requeridas por los postulantes fueron: Ingeniería Civil 26.5%, Derecho 11.2%, Administración 10.3% y Economía 10.1%. En contraste con otras carreras que fueron menos requeridas, como: Enfermería 0.7% y Educación 0.4%.

(DRTPE, 2019:43). Esto último, llama la atención, pues al ser carreras con alto sentido de servicio, pero poco remuneradas las familias invierten menos en este tipo de carreras y prefieren para la educación superior privada aquellas que mayores ingresos lograrán en el ejercicio de la profesión.

### **2.1.3. Situación de la salud**

Un aspecto primordial en el desarrollo de una determinada sociedad es la salud. Para la población joven los aspectos más resaltantes relacionados a la salud son la salud mental, sexual y reproductiva.

#### **Salud mental**

El Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria 2018-2021 del MINSA reconoce que los trastornos mentales tienen relación con las desventajas sociales, en especial a las desventajas de bajos ingresos, estado ocupacional, educación limitada y la tensión financiera. Identifican como riesgos psicosociales la falta de empleo, condiciones de vida vulnerables, características de precariedad del vecindario, la desigualdad de ingresos y la falta de apoyo social, aspectos que incrementan las posibilidades de una mala salud mental. Y también reconocen que otros aspectos como la confianza en otras personas, sentir seguridad en la comunidad y tener reciprocidad social, son factores de protección que pueden ayudar a que las personas tengan maneras de enfrentar las desventajas de la vida. (MINSA 2018: 19-20)

El MINSA estimó para el 2013 que a nivel nacional existían 295 mil personas con limitaciones permanentes para socializar con otras personas, debido a conflictos con sus pensamientos, sentimientos, emociones o conductas; el 67,8% (un aproximado de 200 mil personas) de estas personas poseen un nivel de discapacidad moderada y severa. Los problemas de salud mental que genera una mayor enfermedad son: la dependencia y abuso del alcohol -recurrente en la población de 15 a 44 años-, la depresión unipolar seguido por la esquizofrenia, demencia, la violencia y la adicción a drogas. (MINSA 2018: 18)

La Dirección Regional de Salud (DIRESA) de Cusco menciona en el Plan Operativo Institucional 2019 que uno de los mayores problemas sociales en la salud mental de los jóvenes está relacionada con la violencia juvenil. Existe certeza de que el problema de la violencia al interior de la familia se ha ido incrementando de manera continua (DIRESA, 2019: 242). A su vez, el Plan Provincial de la Juventud del Cusco indica que entre los años 2015 y 2016 un total de 3,386 casos de depresión en jóvenes y 142 Intentos de suicidio (MPC, 2015: 46). Lo cual muestra una situación de vulnerabilidad de la salud mental de los y las jóvenes, para ello la DIRESA recomienda que para tratar y disminuir las conductas violentas es necesaria contar con estrategias enfocadas en promover valores y el uso conveniente del tiempo libre con acciones enfocadas tanto en prevención, recuperación e inserción (DIRESA, 2019: 242).

### **Salud reproductiva**

Es innegable la relación existente entre el comportamiento sexual y reproductivo de los jóvenes y las consecuencias sociales, emocionales, económicas y salud. La juventud es un periodo en el que muchas personas cambian de ser hijos/as a ser padres o madres. Mientras se eleva la edad, la tasa de jóvenes con hijos se incrementa alcanzando al 65% de jóvenes a los 29 años según cifras de la ENDES 2016. Cabe resaltar que, en el caso de las mujeres, estos porcentajes son mayores en todas las edades alcanzando el 80% a los 29 años de edad (INEI, 2016a)

El INEI, informó que en la provincia de Cusco al año 2015 son jefes o jefas de hogar el 33% de jóvenes. De aquellos jóvenes, el 24% tiene 1 hijo, el 14% tiene 2 hijos y el 4% tiene entre 3 a 5 hijos. Lo cual indica que la tercera parte de la población joven fueron padres y/o madres en la época de la adolescencia. La edad promedio de la mujer es de 21 años al momento de tener su primer hijo. Es limitado el acceso a la salud reproductiva y empiezan a beneficiarse de estos servicios cuando tienen hijos. (INEI, 2016a)

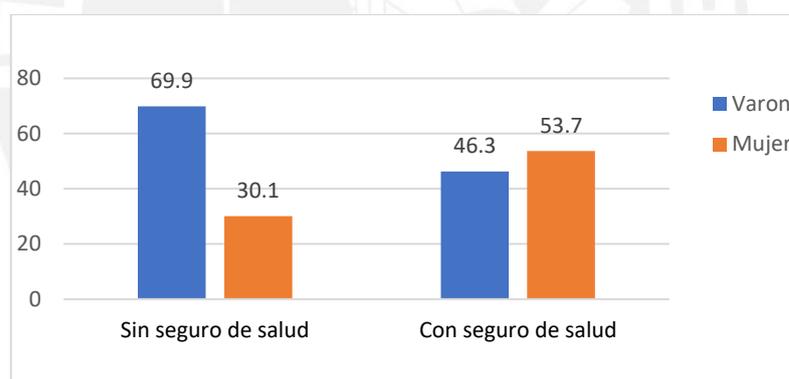
La ENDES 2016, muestra que 23.9% de mujeres no usa ningún método anticonceptivo, en quienes existe la probabilidad de embarazos no deseados (INEI, 2016a). Chacaltana y Ruiz reconocen que, cuando la paternidad o

maternidad no es llevada a cabo con planificación ocasiona problemas al añadir responsabilidades a las que ya afrontan los jóvenes en su vida académica y/o laboral. La falta de preparación y orientación para afrontar la responsabilidad de la paternidad y la maternidad afecta al desarrollo personal y por tanto se afecta la trayectoria laboral. (Chacaltana y Ruiz, 2012: 293)

#### 2.1.4. Seguro de salud

Para el 2016 el Observatorio Socio Económico Laboral indica que, del total de los jóvenes ocupados, el 71.3% cuentan con un seguro de salud (privado o público), y que el 29.7% de ellos no tenía la afiliación a ningún tipo de seguro de salud. Al desgregar a la población juvenil por sexo, el 69.9% de los varones jóvenes ocupados no tenía afiliación al sistema de salud, este porcentaje es bastante mayor al registrado por las mujeres jóvenes ocupadas (30.1%) si seguro de salud. (DRTPE, 2019: 33)

**Gráfico 3. PEA JOVEN OCUPADA AFILIADA A SISTEMA DE SALUD**



FUENTE: Observatorio Socio Económico Laboral Cusco (DRTPE, 2019)

La población joven comprendida de 15 a 17 años que se encuentra afiliada a sistemas de aseguramiento de salud luego de cumplir los 18 años de edad son retirados de los sistemas de salud, la gran mayoría de jóvenes del grupo etario de 18 a 29 años se encuentran en edad de estudiar y aún dependen de sus padres, estos jóvenes no tienen acceso a ningún sistema de aseguramiento de la salud.

El Plan Provincial de la Juventud del Cusco, menciona sobre el aseguramiento de salud que, no existe ningún tipo de especificación en la normatividad del Seguro

Integral de Salud SIS, que es de carácter universal, respecto a este grupo de jóvenes. También existen vacíos normativos referentes a la transición del joven dependiente de los padres a jóvenes mayores de edad, la calificación del joven para acceder a un tipo de seguro es perjudicada por la calificación familiar (MPC, 2015:24).

### **2.1.5. Trata de personas**

Según el estudio sobre el Estado de la Trata de Personas en el Perú realizado por la ONU, la trata de personas se realiza con la finalidad de explotación sexual, no es en la actividad más rentable, sino que, se asocia a negocios agregados del rubro de diversión, la venta de comida y alcohol. Se ha identificado que con frecuencia las personas tratantes son los dueños, o trabajan en una red de familiares que van administrando estos negocios agregados, así que las víctimas son utilizadas como “carnada” para el aprovechamiento y beneficio de varios explotadores que actúan en complicidad (ONU, 2012: 11). Estos negocios mantienen conexiones complejas para camuflar la explotación sexual en actividades formales y legales, donde las jóvenes víctimas no sientan presiones de modo que vayan aceptando una nueva condición de trato, con una violencia silenciosa, solapada y permanente de los derechos de quienes caen en estas redes (ONU, 2012: 20).

Según el Observatorio de la Criminalidad del Ministerio Público, desde el 2009 2016 se han registrado 4 274 denuncias referidas a trata de personas a nivel nacional, el 80% de personas víctimas son mujeres. Del total de denuncias, el 53% son casos de jóvenes comprendidos de 13 a 17 años de edad, el 18% son jóvenes comprendidos de 18 a 24 años de edad. Para el caso del Cusco, en el año 2016 se tiene registrado un total de 69 denuncias de trata de personas de acuerdo a las estadísticas del Ministerio Público. (ONV, 2017)

Para captar a jóvenes, el 49% se realizó por ofertas de trabajo distinguidas por tener ventajas y que eran fuera de la ciudad, el 4.4% de tratantes ofrecen apoyo económico para sus estudios, alimentación y otras necesidades (ONV, 2017).

### 2.1.6. Población Económicamente Activa

El trabajo es considerado un derecho humano y posibilita el desarrollo personal, además de mejorar la calidad de vida de las familias y por consiguiente mejorar el desarrollo social y económico de las regiones. Los tipos de condición de actividad se distinguen en: la población económicamente activa (PEA) y la población económicamente no activa (NO PEA).

Una definición la brinda la Encuesta Nacional de La Juventud,

“la población joven económicamente activa está constituida por las personas de 15 a 29 años de edad que están realizando alguna actividad económica o que se encuentran buscando activamente un trabajo. La población joven económicamente NO activa, comprende la población de 15 a 29 años que encontrándose en edad de trabajar no han realizado y no desean realizar alguna actividad económica (estudiantes que no trabajan, personas que se dedican al cuidado del hogar, etc.)” (SENAJU, 2012:109)

A nivel nacional para 2016, el INEI registra que la población en edad de trabajar (PET) es de 8 millones 386 mil jóvenes, la PEA hace el 62.5% de la PET Joven, se tiene también que la Población Económicamente Inactiva PEI Joven está alrededor del 37.5%. Adicionalmente se tiene que, el 90.1% de la PEA Joven, se encontraba ocupada (PEA Joven Ocupada), mientras que un 9.9% estaba desocupada (PEA Desocupada) (INEI, 2016b)

**Cuadro 5. PEA JOVEN OCUPADA, SEGÚN GRUPOS DE EDAD Y SEXO**

GRUPOS DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total absoluto	5241 millones	2.672 millones	2.569 millones
De 15 a 19 años	24.8	43.8%	37.8%
De 20 a 24 años	37.3	33.7%	32.7%
De 25 a 29 años	38.0	29.8%	29.0%

FUENTE: INEI Encuesta Nacional de Hogares 2016

En Cusco, alrededor de 197 mil 532 jóvenes conforman la población juvenil en edad de trabajar (PET juvenil), de esta cantidad de jóvenes 100 mil 464 son la

población económicamente activa, denominada “fuerza laboral juvenil”, jóvenes que tienen alrededor de 15 a 29 años de edad se encuentran en la búsqueda de empleo o están laborando.

La mayor tasa de participación (36.6%) en el 2016 está conformada por el grupo de jóvenes ocupados comprendidos de 25 a 29 años de edad. Asimismo, las mujeres poseen una mayor proporción en este grupo de edad a comparación de los hombres.

**Cuadro 6. FUERZA DE TRABAJO JUVENIL, POR SEXO**

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD E INDICADORES LABORALES	TOTAL ABSOLUTO	HOMBRE %	MUJERES %
PET JUVENIL	197 532	52.4	47.6
PEA JUVENIL	118 300	55.5	44.5
PEA OCUPADA	100 646	53.8	46.2
PEA DESOCUPADA	1 194	75.6	24.4
PEI	53 057	47.9	52.1
Tasa de actividad (PEA/PET)	59.9	63.3	56.1
Ratio de empleo-población (PEA ocupada / PET)	50.9	51.6	50.7

FUENTE: Observatorio socioeconómico Laboral Cusco (DRTPE 2018)

En la provincia de Cusco, la PEA juvenil asciende al 37,8% de la PEA total. Referente a las condiciones de actividades de la población joven del Cusco, se ha encontrado las siguientes tasas: de los jóvenes de 15 a 29 años de edad en el año 2016, la tasa de actividad (PEA/PET) fue 63.39% y la tasa de inactividad (PEI/PET) fue de 16.8% respecto a este grupo etario (DRTPE, 2018)

Disgregando según sexo, al referirse a la población económicamente activa la proporción de hombres que se dedica solo a trabajar 46.0% es mayor que el de las mujeres que 40.9%, mientras que son las mujeres que trabajan y a la vez estudian 12.8% ligeramente superior a los hombres que trabajan y también estudian. Respecto a la población que no estudia, ni trabaja, ni tampoco busca trabajo (población inactiva) es de 26.8% en total (DRTPE 2018)

### **2.1.7. Grupos ocupacionales**

De las personas jóvenes de la provincia de Cusco, 28.8% solo estudian, 43.6% solo trabajan, el 9.6% trabajan y estudian y el 18% no estudian ni trabajan, desagregado por sexo, es la población masculina mayor 18.6% respecto de las mujeres 17.4% de los que ni trabajan, ni estudian (DRTPE, 2018)

En referencia a niveles de grupos de edad, en el grupo de edad de 15 a 19 años los porcentajes de jóvenes desocupados es de 12.9 %, representa el grupo más grande de jóvenes desocupados; mientras que el de 20 a 24 años y el porcentaje de jóvenes desocupados es de 8.5%. y los del grupo etario comprendido de 25 a 29 años tienen a un 1.1% de proporción de jóvenes desocupados. (DRTPE, 2018)

#### **Subempleo**

En este caso, el 52% de jóvenes se encuentra en situación de subempleo en el 2016, el porcentaje se incrementa para los jóvenes comprendidos entre los 20 y 24 años (56.3%) y también en la población femenina joven (63.8%). Para el 2016 OSEL registró que el 44.8% de PEA ocupada tenía un empleo adecuado, y tasa de empleo adecuado fue mayor en los hombres jóvenes 51.5%, en tanto esta tasa en las de las mujeres llega al 34.1% (DRTPE, 2019:25)

Respecto al subempleo por ingresos, este asciende al este asciende al 54.4% del total de la PEA Ocupada, este porcentaje es aún mayor en el grupo etario de 15 a 19 años llegando al 59.7% y también en la población femenina joven con una proporción de 64.3% (OSEL, 2019:25). La DRTPE explica que la productividad de los jóvenes está vinculada con el nivel educativo y los elementos de la oferta laboral, existiendo una influencia de la calificación laboral sobre la capacidad de generar mayores ingresos en las personas ocupadas, a mayor calificación mayores ingresos, al tener un nivel de calificación inadecuado no se mejorará los ingresos, en este caso es el grupo etario de 15 a 19 años presenta una calificación laboral baja. (DRTPE, 2005a: 8)

Por lo tanto, la proporción de jóvenes apropiadamente empleados cambia al realizar la desagregación de la población juvenil por edad y sexo, por ello en el grupo

de 15 a 19 años este porcentaje es menor en 10 puntos a la obtenida para la población juvenil (34.7%) y referente a las mujeres, la proporción de apropiadamente empleadas llega al 31.8% (DRTPE: 2018)

### **Tipos de ocupación**

El Plan Provincial de la Juventud del Cusco, indica que la Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional (EJEMI), obtuvo los siguientes resultados: un porcentaje alto de jóvenes en trabajos no calificados: servicios, peón, vendedores ambulantes y semejantes; en Cusco alcanzan el 25.2%. Se indica que la PEA perteneciente a este grupo ocupacional tiene ocupaciones como personal de servicio, limpiadores de oficinas, personal doméstico, hoteles, vendedores ambulantes, peones de la construcción de edificios, entre otras ocupaciones semejantes. (MPC, 2015: 31)

También se encontró otro grupo ocupacional en la cual se emplea a una buena proporción de la PEA joven de Cusco, este es el grupo de trabajadores calificados de vendedores de comercio y mercado, servicios personales, alcanza el 24.0% de participación. Estos jóvenes poseen empleo como vendedores en kioscos, tiendas y en puestos de mercado (no ambulantes), vigilantes, degustadores, peinadores, entre otras ocupaciones semejantes. (MPC, 2015: 31)

Finalmente, la MPC, indica que la EJEMI halló un último grupo ocupacional referido al grupo de técnicos de nivel medio y trabajadores asimilados, el 11.9% de jóvenes participan en este grupo; estos jóvenes se desempeñan como técnicos en enfermería, técnicos mecánicos, electricistas, técnicos operadores de equipos, asistentes contables, asistentes administrativos contables y otras ocupaciones semejantes. (MPC, 2015: 32)

**Cuadro 7. OCUPACIONES DE LA PEA JOVEN SEGÚN GRUPOS DE EDAD**

OCUPACIÓN PRINCIPAL	TOTAL	DE 15 A 19	DE 20 A 24	DE 25 A 29
	%	%	%	%
Profesionales, científicos e intelectuales	9.3	1.5	8.7	14.8
Técnicos de nivel medio y trabajadores asimilados	11.9	5.6	15.8	12.4
Directores, jefes y personal de oficina	8.7	5.0	10.1	9.9
Trabajadores de servicios personales y vendedores del comercio y mercado	24.0	30.5	20.0	23.7
Obreros y operadores en minas, canteras, industrias manufacturas y otros	10.4	13.0	11.2	7.9
Obreros de construcción, confección, papel, fábricas, instrumentos, y otros.	9.2	3.2	10.2	12.0
Trabajador no calificado, servidor, peón, vendedor, ambulante, y afines	25.2	41.1	23.5	16.8
Otro	1.3	0.2	0.6	2.6

FUENTE: Plan Provincial de la Juventud del Cusco 2015-2021 (MPC, 2015)

En referencia a la actividad económica, el Plan Provincial de la Juventud del Cusco, indica que el 25.6% de la población juvenil se desempeña en actividades de comercio; el rubro de Alojamiento y Restaurantes (14.0%) es la segunda actividad con mayor participación de jóvenes (MPC, 2015: 33)

**Cuadro 8. OCUPACIONES DE LA PEA JOVEN SEGÚN SEXO**

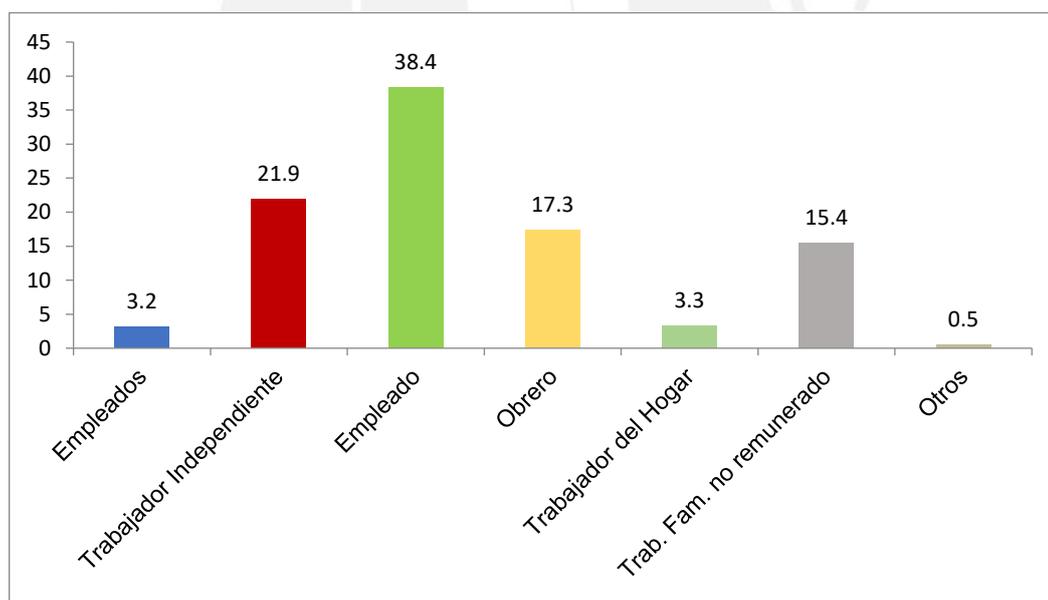
OCUPACIÓN PRINCIPAL	TOTAL	HOMBRE	MUJER
	%	%	%
Profesionales, científicos e intelectuales	9.3	8.8	9.8
Técnicos de nivel medio y trabajadores asimilados	11.9	12.7	11.2
Directores, jefes y personal de oficina	8.7	7.0	10.8
Trabajadores de servicios personales y vendedores del comercio y mercado	24.0	18.6	29.9
Obreros y operadores en minas, canteras, industrias manufactura y otros	10.4	14.1	6.3
Obreros de construcción, conf., papel, fábricas, instrumentos	9.2	16.0	1.8
Trabajador no calificado, servidor, peón, vendedor, ambulante, y afines	25.2	21.0	29.8
Otro*	1.3	1.9	0.6

FUENTE: Plan Provincial de la Juventud del Cusco 2015-2021 (MPC, 2015)

Observamos del Cuadro 8 que, en lo referido al tipo de ocupación según sexo, el 29.9% de mujeres se ocupa como empleada de servicios personales, vendedoras de comercio y mercados. Referido a los varones, el 21.0% mayor porcentaje se emplea como trabajadores no calificados, servicios, peón, vendedores ambulantes; también cabe mencionar que las mujeres poseen un 29.8%, alto porcentaje en este grupo ocupacional de trabajadores no calificados.

La MPC refiere que la participación de población femenina en actividades denominadas extractivas (agricultura, ganadería, silvicultura) es alta, a diferencia de los varones que se emplearon como operarios, artesanos, obreros y jornaleros. La participación de mujeres es baja con un 1.8 % en las ocupaciones de obreros de construcción, papel, confección, instrumentos y fábricas. (MPC, 2015: 33)

**Gráfico 4. CATEGORÍA DE OCUPACIÓN DE LA PEA JOVEN**



FUENTE: Plan Provincial de la Juventud del Cusco 2015-2021 (MPC, 2015)

### 2.1.8. Emprendimiento juvenil

El INEI en a través de la EJEMI 2011 al referirse al emprendimiento juvenil, define que es la realización de actividad de carácter independiente ejercida por el joven,

dicha ocupación puede ser principal o secundaria realizada de manera formal o informal. La encuesta obtuvo resultados que permitirán describir la actitud emprendedora de los jóvenes, el talento para los negocios y su iniciativa. (INEI, 2012a: 31)

### **Razones para iniciar un negocio o empresa**

Según el INEI en Cusco el 28.7% de la población joven posee perspectivas de iniciar un negocio o empresa. El deseo de ser independientes es el principal motivo del 88.0% de jóvenes de 15 a 29 años de edad que desean iniciar un negocio o empresa (INEI, 2012a:31), tal como muestra el cuadro siguiente:

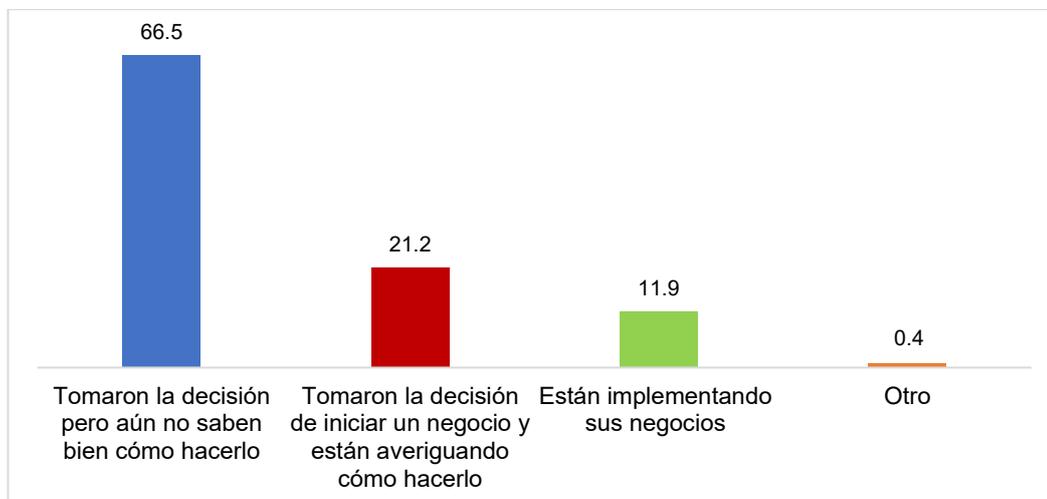
**Cuadro 9. MOTIVOS PRINCIPALES DE LA POBLACIÓN JOVEN PARA INICIAR NEGOCIOS**

MOTIVOS PRINCIPALES	%
Deseo de ser independiente	88.0
Mejorar sus ingresos	81.5
Vocación empresarial	65.6
Experiencia en negocio	63.6
Cuenta con capital propio	45.5
Acceso a los medios de financiación	37.0
Dificultades para acceder a un empleo dependiente	24.4
Continuar el negocio familiar	13.3
Malas condiciones de trabajo en empleo actual	11.0
Otro (incluye ejercer profesión, apoyo a familiares y generar empleo)	2.1

FUENTE: EJEMI 2011 (INEI, 2012a)

Para determinar si la “idea del joven de constituir su propio negocio” se realizará en un inmediato futuro, se preguntó la situación de su proyecto. Los resultados obtenidos en la EJEMI arrojan que el 66.5% de los jóvenes cusqueños señalaron que “Tomaron la decisión de iniciar un negocio y aún no saben cómo hacerlo”, por otro lado, solo el 11.9 % de jóvenes indicaron que ya están implementando sus negocios. (INEI, 2012a: 31)

**Gráfico 5. SITUACIÓN DE LAS IDEAS DE NEGOCIO DE LA POBLACIÓN JOVEN**



FUENTE: EJEMI 2011 (INEI, 2012a)

La Encuesta también asistencia recibida por los la población juvenil con perspectiva de iniciar una empresa o negocio, y el 42.3% de jóvenes de Cusco respondieron que tuvieron acceso a algún tipo de asesoría y asistencia técnica para iniciar con sus emprendimientos (INEI, 2012a, 31)

### 2.1.9. Jóvenes y microempresas

La MPC a través del Plan Provincial de la Juventud, precisa que las micro y pequeñas empresas MYPES en la ciudad de Cusco brindaban el 30.9% del empleo total, la microempresa tiene una mayor incidencia en la generación de empleo, con un 79.5% del total de empleo. Con estos datos es innegable la capacidad de producir empleos de estos emprendimientos, a comparación con las medianas y grandes empresas, sólo demandaban el 9.8 % del empleo total de la ciudad de Cusco (MPC, 2015:35)

Respecto a la demanda de trabajadores de las MYPE por actividades económicas, la DRTPE menciona que uno de los sectores más destacados es el sector terciario conformado por actividades de servicio y comercio, dichas actividades absorben el 68.9% del total de los empleos de las MYPE; por otro lado, el sector construcción absorbe el 9.2 % y el sector industrial absorben el 10.4% de los empleos respectivamente. (DRTPE, 2005a:1)

Por las dificultades de obtener puestos laborales, los jóvenes optan por el autoempleo (OIT, 2013:92). En consecuencia, el grupo etario más joven es el que presenta más alta probabilidad de estar desempleado: la tasa de desempleo duplica la tasa promedio. Cabe mencionar que cerca de la mitad de jóvenes trabajan como asalariados en el sector privado, los dos tercios de estos jóvenes, se emplean en empresas de 5 trabajadores, es decir, en microempresas (Jaramillo y Parodi, 2003: 18)

Entre las características más resaltantes de las microempresas están la fragilidad y la incapacidad de generar puestos de trabajo permanentes, el MPC indica que “la tasa de mortalidad de negocios formales unipersonales creados por jóvenes menores de 26 años es de 44% en el primer año y 62% al segundo año” (MPC, 2015:36). La tasa se incrementa a un 84 % respecto a los negocios informales. Las altas tasas están ocasionadas por el bajo nivel de competencias empresariales para la creación y consecuente gestión de negocios, el nulo acceso al crédito, costos implicados en la constitución y formalización de los negocios, entre otros. (MPC, 2015:36).

#### **2.1.10. Condiciones de cumplimiento de derechos laborales**

Según la DRTPE en el Observatorio Laboral de Cusco, para el 2017 el 50.4% jóvenes de la PEA ocupada no poseen contrato laboral, éstos trabajan en negocios o empresas pequeñas, en comercio informal o ambulante. De los jóvenes que cuentan con un contrato de trabajo, el 53.3% son hombres y el 46.7% son mujeres, asimismo, entre los que no cuentan con contrato de trabajo donde la proporción de hombres es más mayor (56,5%) al de mujeres (43.5%). Además, entre la PEA ocupada, el 80.5% no está afiliado a ningún sistema de pensiones y la proporción de PEA joven afiliados en algún sistema de pensiones se tiene que 62.3% son varones y 37.7% mujeres. (DRTPE, 2018)

## **Ocupación por horas trabajadas**

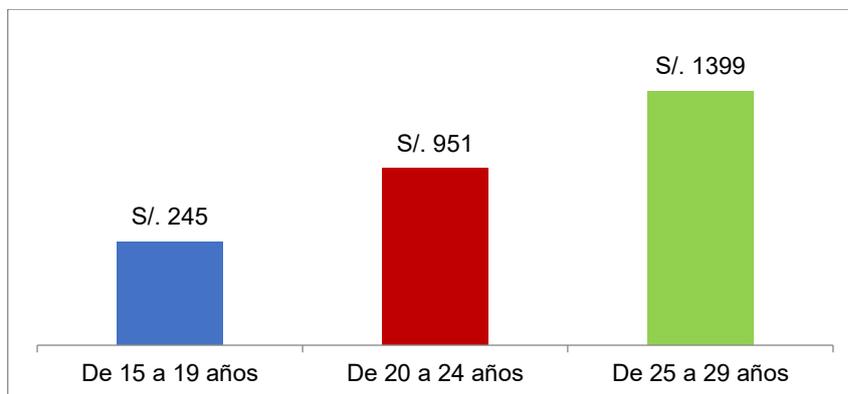
Para el 2017 la DRTPE consideró que de la PEA joven ocupada que trabaja menos de 48 horas a la semana fue el 62.3%; el grupo de quienes trabajaron más de 48 horas semanales fue el 23.1%); y los jóvenes que trabajaron cumpliendo las 48 horas por semana llegó fue de 14.6% (DRTPE, 2018). La proporción de jóvenes que trabaja más de 48 horas a la semana fueron 38.2% en mujeres mientras que 61.8% fueron hombres, como se ve los hombres trabajan más horas en actividades remuneradas. Según la disgregación de grupos de edad, el grupo comprendido entre los 25 a 29 años es el que destina más horas de trabajo por semana. Cabe mencionar que, existen trabajos con más de 10 horas de continuo trabajo. (DRTPE, 2018)

## **Ingresos**

El Observatorio Socioeconómico Laboral de la DRTPE ha consignado que el promedio de los ingresos laborales para la PEA joven ocupada que alcanzó el nivel superior de educación, ascendió a S/ 1299, que hace el 63% del ingreso mensual de la PEA adulta ocupada, habiendo una brecha de S/ 755 entre las medias de los ingresos de los jóvenes y los adultos. (DRTPE, 2018). Según el sexo, el sexo masculino posee el mayor ingreso promedio mensual por trabajo con S/ 1316, a comparación de las personas de sexo femenino que poseen en promedio S/ 987 de ingreso promedio mensual. (DRTPE, 2018)

Para los grupos etarios se tiene que los jóvenes entre los 25 a 29 años recibían en promedio al mes S/ 1399, los del grupo de 20 a 24 años percibían promedio de S/ 951, lo que tenían solo primaria recibían y los del grupo de 15 a 19 años recibían S/ 245 mensuales en promedio. (DRTPE, 2019:38-39)

**Gráfico 6. INGRESOS PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA JOVEN OCUPADA, POR GRUPOS DE EDAD**



FUENTE: Observatorio Socioeconómico Laboral (DRTPE, 2019)

Del gráfico 7, concluimos que el nivel educativo, y con ello la calificación de los jóvenes condicionan los ingresos que percibirán en sus empleos. El grupo más joven son los que menos ingresos obtienen por su trabajo, y son los que van teniendo sus primeras experiencias laborales. Chacaltana y Ruiz plantean una preocupación de la inserción la mayoría de jóvenes empiezan a laborar en empleos precarios y esa es una de las preocupaciones, porque la trayectoria laboral de los jóvenes será precaria, las economías al expandirse deberían brindar mejores posibilidades de formar trayectorias laborales ascendentes y positivas (2012: 95-96).

En la provincia de Cusco, en las calles Belén y Huáscar existen módulos informales de búsqueda de empleo; se puede observar también ventanas de varios negocios en la ciudad se exhiben anuncios de ofertas laborales, evidenciando las ofertas de empleo sin control por parte de las entidades competentes, fuera de la normativa laboral. Ocasionalmente que algunas de estas ofertas sean engañosas y genera otros problemas como explotación laboral, sexual y trata de personas. (MPC, 2015:37)

## **2.2. MARCO NORMATIVO**

### **2.2.1. Nivel Internacional**

#### **Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966)**

Dicho pacto fue patrocinado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigencia desde el 3 de enero de 1976. Los distintos países se exigen tomar medidas para la paulatina aplicación del Pacto y asegurar el cumplimiento de derechos sin discriminación.

Se reconoce el derecho al trabajo y resaltan las condiciones equitativas y satisfactorias en el artículo 6<sup>2</sup>: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.” (ONU, 1966)

#### **Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (OIJ, 2005)**

En el año 2005 la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (CIDJ) fue adoptada y firmada por los países iberoamericanos en Badajoz, España, esto como resultado de un proceso llevado a cabo por los estados iberoamericanos de derechos de los jóvenes (CIDJ).

La CIDJ en su prólogo, afirma que “debe avanzarse en el reconocimiento explícito de derechos para los jóvenes, la promoción de mayores y mejores oportunidades para la juventud y la consecuente obligación de los Estados de garantizar y adoptar las medidas necesarias para el pleno ejercicio de los mismos”, esto quiere decir que reconoce a los jóvenes como personas con derechos. (OIJ, 2005 4)

En el Artículo 26 de la Convención refiere al Derecho al Trabajo, especificando en el inciso 3, menciona “Los Estados Parte adoptarán las políticas y medidas

---

<sup>2</sup> El pacto refiere a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, que exige a los Estados garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonables, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas.

legislativas necesarias que fomenten el estímulo a las empresas para promover actividades de inserción y calificación de jóvenes en el trabajo.” (OIJ,2005:12)

En su Artículo 27 menciona el Derecho a las adecuadas condiciones de trabajo, especificando en su inciso 1) “Los jóvenes tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones en el trabajo, a que existan programas que promuevan el primer empleo, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a los jóvenes temporalmente desocupados.” (OIJ, 2005:12)

### **Programa de Acción Mundial para los Jóvenes hasta el año 2000 y años subsiguientes. (ONU, 2010)**

En Asamblea general de la ONU, el 14 de diciembre de 1995, los estados miembros de la ONU identifica a los jóvenes de todos los países como un recurso humano significativo para el desarrollo, además de ser agentes esenciales del cambio social, el desarrollo económico y la innovación tecnológica; y a tener en cuenta las maneras de abordar las políticas para enfrentar los problemas y generar más posibilidades de la juventud tendrán impacto en las condiciones sociales y económicas actuales, así como también en el bienestar y las formas de subsistencia de las generaciones futuras y reconoce la aspiración de los jóvenes de todas partes del mundo de poder participar en la vida de la sociedad. (ONU, 2010)

Entonces, se aprobó el Programa de Acción Mundial para los Jóvenes hasta el año 2000 y años consecutivos, para que cada estado firmante ejecute medidas respecto a 10 esferas de políticas prioritarias, las que en 2007 se ampliaron a 15: el empleo, la educación, la salud, el hambre y la pobreza, el medio ambiente, la delincuencia juvenil, el uso indebido de drogas, actividades recreativas, las niñas y los jóvenes, participación de los jóvenes en la sociedad y en las decisiones, globalización. TIC, VIH-SIDA. conflictos armados, y finalmente aspectos intergeneracionales, (ONU. 2010)

### **Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015)**

Los Estados pertenecientes a la Organización de las Naciones Unidas tienen la Agenda 2030, como un plan mundial en el cada país se ha comprometido a erradicar la pobreza, combatir el cambio climático y disminuir las desigualdades. Esta Agenda tiene 17 objetivos denominados “Objetivos de Desarrollo Sostenible” (ODS).

Entre estos objetivos está el Objetivo 8 referido al Trabajo Decente y Crecimiento Económico, en cuyos incisos encontramos metas concretas en relación a la inserción laboral juvenil.

“[...] 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación [...]” (ONU, 2015)

### **Recomendación 168 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (OIT, 1983)**

Busca que los países miembros logren permitir a las personas con algún tipo de discapacidad consigan y conserven el empleo apropiado y se promueva su inserción o reintegración de estas personas en la sociedad.

Se exige la adopción de políticas con el fin de brindar oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, que en su artículo 10 menciona:

“[...] medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo; [...] ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales” (OIT, 1983)

### **2.2.2. Nivel nacional**

#### **Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2012)**

Mediante Resolución Ministerial 227-2012-TR publicado el 12.09.2012, se aprueba el documento de gestión “Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo”, dichos lineamientos buscan incorporar un sistema democrático de relaciones laborales y derechos fundamentales con especial énfasis de la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad social, además asegurar la empleabilidad y emprendimiento en grupos vulnerables para conseguir la inserción laboral y autoempleo, todo ese trabajo es articulado con el Estado que también se verá beneficiado por la modernización y eficiencia de la gestión pública.

El quinto Lineamiento de Política determina “promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral”. (MTPE, 2012)

Y en su Objetivo Estratégico 2 establece que: “la promoción [...] del empleo, empleabilidad y emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y autoempleo especialmente de los grupos vulnerables de la población, de manera articulada con los gobiernos subnacionales en un marco de igualdad de oportunidades [...]” (MTPE, 2012)

**Decreto Supremo 027-2007-PCM, que Establece las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento para las Entidades del Gobierno Nacional. (PCM, 2007)**

Este decreto supremo busca establecer las Políticas Nacionales de imperativo cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, con el fin de optimizar la eficiencia de la inversión pública y garantizar alcanzar los objetivos prioritarios establecidos por el gobierno según la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo 29158 y otras normas vinculantes. (PCM, 2007)

En el numeral 3 se define la “Política Nacional de Juventud”, que comprende de 5 objetivos estratégicos:

[...] 3.1. Promover planes, programas y proyectos que atiendan las demandas y aspiraciones de la juventud en los asuntos que conciernen a cada uno de los ministerios y las diferentes instituciones del Estado.

3.2. Fortalecer y fomentar la participación de los jóvenes de los ámbitos urbano y rural juvenil en los distintos espacios políticos, económicos, sociales y culturales, reconociendo y promoviendo sus culturas e identidades.

3.3. Fortalecer las competencias de los jóvenes, así como fomentar las oportunidades para mejorar el acceso al empleo digno y autoempleo [...]” (PCM, 2007)

**Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades (CDR, 2003)**

Esta ley fue aprobada y publicada en mayo de 2003, en su artículo 84° determina las funciones a ejecutar de las municipalidades respecto a los “Programas Sociales, Defensa y Promoción de Derechos”, define las funciones específicas exclusivas de las municipalidades provinciales deben de cumplir, y las detalla de la siguiente manera:

[...] 2.1. Planificar y concertar el desarrollo social en su circunscripción en armonía con las políticas y planes regionales y provinciales, aplicando estrategias participativas que permitan el desarrollo de capacidades para superar la pobreza.

2.5. Contribuir al diseño de las políticas y planes nacionales, regionales y provinciales de desarrollo social, y de protección y apoyo a la población en riesgo

2.9. Promover el desarrollo integral de la juventud para el logro de su bienestar físico, psicológico, social, moral y espiritual, así como su participación activa en la vida política, social, cultural y económica del gobierno local [...]” (CDR, 2003)

### **Decreto Supremo 061-2005-PCM "Lineamientos de Política Nacional de Juventudes: Una Apuesta para Transformar el Futuro" (PCM, 2005)**

Una política de juventud debe estar enfocada en el manejo racional y equitativo del ambiente, mejorar las capacidades tanto de las personas y comunidades por pertenecer al capital humano y social reconociendo sus derechos y deberes de estos ciudadanos. Todo ello, como aspectos importantes dentro de la visión de desarrollo sostenible que tiene una nación. (PCM, 2005)

Por consiguiente, dichas políticas de juventudes son prioritarias implementarlas con estrategias de mediano y largo plazo desde el Estado para el desarrollo sostenible del país y de sus regiones y no sólo de determinado sector de la población. (PCM, 2005)

### **Nivel local**

#### **Plan Desarrollo Provincial Concertado Cusco al 2021 (MPC, 2013)**

En el eje de desarrollo Económico Productivo el primer párrafo de la visión de este eje describe:

“En el año 2021 somos una provincia con un crecimiento económico sostenido, que se expresa en empleos productivos para la gran mayoría de los ciudadanos, con respeto a la equidad de género; donde la municipalidad y las instituciones públicas fomentan crecientes inversiones respetuosas de la cultura y medio ambiente, con un desarrollo basado en la educación articulada a la producción, donde las micro y pequeñas

empresas están fortalecidas y muestran índices de competitividad acordes a su escala.” (MPC, 2013)

Y el Objetivo estratégico del Eje indica: “Facilitar el fortalecimiento de las micro y pequeñas empresas; así como fomentar la empresariedad formalizada en la provincia y las inversiones que generen empleo local”. (MPC, 2013)

Y que propone como proyecto la Creación y fortalecimiento de programas de formación empresarial juvenil.

### **Plan Provincial de la Juventud de Cusco 2015-2021 (MPC, 2015)**

Aprobado con ordenanza Municipal N° 24-2014-MPC, constituye la política de juventud del gobierno provincial. Es un documento de gestión elaborado por la Municipalidad Provincial del Cusco. Las políticas establecidas en el documento están en concordancia con las normas nacionales e internacionales. El proceso de planificación contó con la participación de diversos actores: autoridades jóvenes, funcionarios municipales y de los diferentes sectores del estado, representantes distritales y sobre todo jóvenes organizados y no organizados de todos los distritos de la provincia de Cusco.

El plan contiene 5 ejes, siendo el tercer Eje el de Empleo y Emprendimiento en condiciones dignas. Que contiene dos lineamientos: “Lineamiento 3.1: Promover la inserción laboral y el desarrollo de emprendimientos de las y los jóvenes sin ningún tipo de discriminación (genero, condición social, experiencia laboral, edad, aspecto físico o discapacidad). Lineamiento 3.2: Garantizar los derechos laborales y el trabajo digno de las y los jóvenes.” (MPC, 2015)

El primer lineamiento de este Eje considera dos proyectos: “3.1.1. Fortalecimiento de capacidades para la asociatividad empresarial, asesoramiento, implementación y control post implementación de emprendimientos de las y los jóvenes a nivel distrital y provincial. 3.1.2. Fortalecimiento y ampliación del Centro de Jóvenes y Empleo Cusco.” (MPC, 2015)

## **2.3. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

### **2.3.1. Antecedentes**

El modelo Centro de Jóvenes y Empleo surgió hace 24 años en Quebec-Canadá, como el primer centro de convergencia para empleo juvenil. Desde 1995 el gobierno de la región canadiense de Outaouais<sup>3</sup> implementa este programa de empleo juvenil, la definen como una “organización comunitaria comprometida con la mayoría de las personas de 16 a 35 años que desean avanzar hacia el empleo, los estudios, el emprendimiento o lograr un proyecto futuro”. El primer ministro de Canadá atiende a la propuesta de la primera directora del Centro de Jóvenes y Empleo de Outaouais (CJEO) para ampliar esta experiencia que aborda temas de empleo para la juventud. Se acoge a cientos de personas que llegan al centro para aprender e implementar pequeños proyectos productivos en sus lugares de procedencia.

En 2004 el CJEO proyecta la posibilidad de replicar el programa en otros países. Encuentran en la ONG con CUSO Internacional la apertura para desarrollar este proyecto con el apoyo de cooperantes que ayudarán en la implementación de los Centros de jóvenes y Empleo en América Latina.

El Centro de Jóvenes y Empleo en Perú fue promovido por la ONG Kallpa, quienes reciben la propuesta de la ONG CUSO Internacional quienes se plantean como fin un mundo sin pobreza, con igualdad y justicia, en el cual las personas trabajen conjuntamente para desarrollar su potencial y disfrutar de todos los derechos humanos básicos.

El programa no solo se centra en el aspecto laboral, sino en la inclusión social de los jóvenes. abordaje del empleo juvenil articulando a organizaciones, instituciones y familias, estructurando un sentido comunitario para la promoción del CJE.

---

<sup>3</sup> Outaouais, es una región administrativa de la provincia canadiense de Quebec, situada en la margen norte del río Ottawa, que la separa de la provincia vecina de Ontario. La región está dividida en 5 municipios regionales de condado (MRC) y en 75 municipios. <https://cjeo.qc.ca/a-propos/>

El Centro de Jóvenes y Empleo del Cusco empezó a funcionar en octubre del 2009 en un local perteneciente a la Gerencia de Rentas de la Municipalidad Provincial del Cusco en el que permaneció hasta marzo del 2012. En esta fecha debido a las obras que se iban a realizar en los locales de Rentas fue necesario mudar provisionalmente el local del servicio CJE a la Biblioteca Municipal del Cusco. Espacio donde actualmente se prestan los servicios.

Actualmente el CJE cuenta está organizado con los servicios de atención:

- Recepción y sala de información
- Servicio de orientación vocacional
- Servicio de Asesoría para la búsqueda de empleo
- Servicio de asesoría para iniciar negocios.

En septiembre del 2014 el Consejo Municipal del Cusco aprueba la firma del convenio tripartito de cooperación entre la Municipalidad Provincial del Cusco, la Asociación Kallpa y CUSO Internacional tiene como objeto: “La transferencia, el funcionamiento, y mejoramiento del servicio del Centro de Jóvenes y Empleo Cusco (CJE) y la gestión, ejecución, monitoreo y supervisión de proyectos que promuevan el desarrollo integral de los y las jóvenes de la provincia de Cusco”

**Gráfico 8. PARTICIPANTES DEL ACUERDO TRIPARTITO DE COOPERACIÓN DEL CJEI**



*Fuente: Elaboración propia.*

El convenio estipula que son obligaciones de la Municipalidad:

- Incorporar al Centro de Jóvenes y Empleo como un servicio municipal ofrecido por la Sub Gerencia de Juventudes y/o la Sub Gerencia de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa.
- Designar un local permanente para el funcionamiento del Centro de Jóvenes y Empleo.
- Garantizar el pago de los servicios de electricidad y agua del local.
- Dotar de personal para la gestión y funcionamiento del Centro de Jóvenes y Empleo. Planificar, monitorear y evaluar la gestión del CJE de manera conjunta con KALLPA y CUSO
- Promover y apoyar las iniciativas juveniles que buscan ayudar a la inserción laboral y otras de interés juvenil.
- Apoyar la gestión e implementación de proyectos abocados para conseguir el ingreso al mercado laboral y el desarrollo integral de los jóvenes.
- Fortalecer las capacidades y promover la participación tanto en la sociedad civil como en organizaciones juveniles en la elaboración y gestión de propuestas a favor de la inserción laboral de los y las jóvenes.

Son obligaciones de la Asociación Kallpa:

- Transferir los equipos inmobiliarios básicos para el funcionamiento del Centro de Jóvenes y Empleo.
- Garantizar el pago de los servicios de teléfono e internet
- Transferir el sistema de registro y usuarios, el contenido de la base de datos de las distintas oportunidades de empleo, formación y emprendimiento, así como los manuales, metodologías y estrategias validadas para la atención personal y grupal de los diversos servicios ofrecidos como: asesoría en la búsqueda de empleo, orientación vocacional y emprendimiento.
- Capacitar al personal de la Municipalidad Provincial del Cusco y brindar asistencia técnica en los procesos de gestión y atención de los servicios.
- Planificar, monitorear y evaluar la gestión del centro de jóvenes conjuntamente con la Municipalidad Provincial del Cusco y CUSO.

- En conjunto con la Municipalidad del Cusco, gestionar proyectos frente a la cooperación internacional y otros que coadyuven al funcionamiento del Centro de Jóvenes y Empleo.
- Incentivar la participación de promotores juveniles en las acciones de promoción y atención al Centro de Jóvenes y Empleo.
- Ejecutar de manera conjunta con la Municipalidad Provincial de Cusco proyectos vinculados al Centro de Jóvenes y Empleo y al desarrollo económico de los jóvenes.

Son obligaciones de CUSO:

- Comprometer la participación de 02 cooperantes de duración anual para la ejecución de actividades en soporte al Centro de Jóvenes y Empleo.
- Fortalecer el programa de voluntariado nacional con el apoyo en asesoría de parte de un personal cooperante y pequeños fondos para la formación, entrenamiento de veinte jóvenes promotores de empleo juvenil que colaboren en acciones de atención, promoción e incidencia de los servicios CJE:
- Desarrollar estudios e investigaciones en aspectos que puedan aportar información para el mejoramiento de los servicios del CJE Cusco y toma de decisiones.
- Fortalecer los servicios de asesoría para el emprendimiento de negocios y el semillero de negocio del CJE Cusco con el apoyo en asesoría de parte de personal cooperante y pequeños fondos para la ejecución del concurso Creando Mi Negocio.
- Planificar, monitorear y evaluar la gestión del Centro de Jóvenes y empleo conjuntamente con la Municipalidad Provincial del Cusco y CUSO.
- Gestionar en coordinación con la Municipalidad del Cusco, proyectos frente a la colaboración internacional y otros que coadyuven al funcionamiento del Centro de Jóvenes y Empleo.

El Centro de Jóvenes y Empleo Cusco (CJE Cusco) se inauguró el 14 de octubre del 2009, adaptando el modelo del CJEO a la realidad de la ciudad del Cusco, es el primer Centro de Jóvenes y Empleo de Latinoamérica. Luego en el año 2016, cambia su denominación a Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco (CJEI

Cusco) al incorporar el enfoque de inclusión a personas con discapacidad. Teniendo la Asociación Kallpa a su cargo la gestión de esta línea de prestación de servicios para jóvenes con discapacidad; mientras la Municipalidad del Cusco asumió con mayor carga la línea de promoción del emprendimiento a través de un proyecto de inversión pública.

En los años 2016 y 2017 la Municipalidad del Cusco implementó el proyecto público denominado “Mejoramiento de los servicios municipales orientados a mejorar la inserción al mercado laboral de los jóvenes en el distrito de Cusco, provincia de Cusco” con Código SNIP N° 247293, por un monto de millón quinientos ochenta y seis mil setecientos sesenta y dos con 60/100 nuevos soles (S/. 1'586,762.60). El proyecto buscaba brindar servicios de información y asesoramiento a jóvenes que se inserten de manera adecuada al mercado laboral y mejorar los beneficios de los emprendimientos ejecutados por los emprendedores formados. Los servicios del proyecto se desarrollaron a través del CJEI, dotando de un equipo de profesionales encargados de las acciones de proyecto, que sumaban al personal que ya contaba Kallpa, para ofrecer los servicios.

### **Definición del CJEI**

Se define el CJEI como un centro de atención gratuita que favorece a la inserción socio laboral de adolescentes y jóvenes de los grupos etarios de 15 a 29 años mediante la obtención de los servicios de orientación vocacional, asesoría para la búsqueda de empleo y emprendimiento de negocios.

Sus objetivos son:

- Inculcar la cultura empresarial en los jóvenes.
- Promoción de servicios integrados de empleos para jóvenes.

Plantea la necesidad de que el joven tenga capacidades de armar su empresa, por lo cual se debe trabajar también su autoestima para que logre un empoderamiento.

### **Servicios:**

El Centro de Jóvenes y Empleo ofrece gratuitamente servicios de:

- 1) Asesoría para la búsqueda de empleo:** El objetivo es obtener mejores resultados en el proceso de búsqueda y obtención de un puesto laboral en condiciones decentes mediante la orientación y desarrollo de capacidades.

**Ofrece:**

- Información permanentemente actualizada sobre ofertas de empleo.
- Asesoría personalizada y talleres gratuitos para mejorar estrategias para la búsqueda de puesto laboral, elaboración de currículum vitae y entrenamiento para una entrevista de trabajo.

- 2) Orientación vocacional:** Mediante el desarrollo de capacidades para lograr realizar la correcta toma de decisiones que permita un adecuado desarrollo y construcción de un plan de vida laboral apropiado a la realidad del entorno actual.

**Ofrece:**

- Información oportuna de diversas ofertas de carreras, formación y su salida laboral, oportunidades de becas de estudios y mejoras de la formación.
- Talleres gratuitos orientados a la reflexión y descubrimiento de interés, aptitudes y valores para el desarrollo profesional y laboral y la elaboración y ejecución del plan de vida profesional.

- 3) Asesoría en emprendimiento de negocios:** desarrolla y fortalece capacidades para crear e implementar un negocio o generar autoempleo.

**Ofrece:**

- Información sobre los recursos de apoyo y diversas oportunidades para jóvenes empresarios e iniciadores de ideas de negocios.
- Asesoría personalizada y talleres gratuitos referidos a la cultura empresarial, ideas de negocios innovadoras, elaboración de planes

de negocios, formalización y legislación referente a las microempresas.

- Acceso a créditos de bajo costo.
- Alojamiento en semillero de emprendimientos juveniles.

Todo joven que llega al CJEI es atendido en la recepción y sala de información, por una persona que le deriva al servicio especializado según la necesidad del joven. Cada uno llena una ficha de datos generales que es ingresado en el sistema de atención del CJEI.

Además, el CJEI desarrolla actividades de capacitación y asesoría de extensión orientados a colectivos vulnerables como adolescentes y trabajadoras de hogar.

### **2.3.2. Investigaciones Relacionadas**

En la revisión de antecedentes encontramos experiencias de servicios de inserción laboral juvenil en otros países:

#### **2.3.2.1. PAISAJOVEN - Colombia**

PAISAJOVEN, es una experiencia en Colombia que se instaló a finales de 1995, que tuvo un acercamiento considerable a las distintas entidades de la ciudad que están involucradas en el tema de la juventud. La corporación "PAISAJOVEN tiene como ejes principales la formación y capacitación para el empleo orientada a los jóvenes con el propósito de insertarlos al mercado laboral. Se contó con 240 Instituciones públicas y privadas que ofrecen diferentes programas y cursos de formación para el empleo." (Hernández, 2000). Esta experiencia colombiana, establece la importancia de socializar aprendizajes, producto de esta experiencia se formó la Red de Entidades de Capacitación y Promoción del empleo, a partir de la organización de esta red se han logrado: a) el fortalecimiento de entidades miembros; b) concertación y la gestión de las alianzas interinstitucionales y c) producción de nuevos conocimientos.

### **2.3.2.2. Programas de formación para el empleo en México**

Cervantes (2011) indica que en México se han implementado políticas de activas para promocionar el empleo, entre ellas el Programa de Apoyo a la Capacitación y el Empleo es otra experiencia, ejecutada en México por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con apoyo financiero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El Programa implementó acciones de: a) formación, b) creación de empleo y apoyo a iniciativas productivas, c) búsqueda de empleo e intermediación.

El programa brinda asesoramiento presencial talleres de capacitación para el empleo virtual y presencial, así como la creación de una página web de búsqueda de empleo, y finalmente, incentivos económicos para la implementación de iniciativas productivas, La investigación concluye que la formación influye de manera positiva en el impulso de la empleabilidad de los beneficiarios. También encontró que hay una influencia de las particularidades sociodemográficas de los beneficiarios sobre su inserción en un empleo. Y finalmente, la experiencia laboral mejora las posibilidades de colocación laboral y la orientación que reciben puede ser determinante para jóvenes que no tienen experiencia laboral logren alguna colocación en el mercado (Cervantes, 2011:44)

En Perú se tiene algunas investigaciones previas que recogen experiencias de programas del Ministerio de trabajo y Promoción de Empleo, y el Centro de Innovación y Desarrollo Emprendedor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en las que se describen programas de capacitación para la inserción laboral juvenil, así como un programa de emprendimientos juveniles; brindando elementos de análisis que permiten profundizar aspectos relevantes como la pertinencia y adecuación y alcance de los servicios; el monitoreo y ; la comunicación necesaria para llegar a los usuarios de derecho.

### **2.3.2.3. Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil PROJOVEN**

Julcahuanga (2013) en la Tesis “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”, para optar el grado de magíster en Gerencia Social de la PUCP; analiza el Programa PROJOVEN del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Piura, con el objetivo de establecer el grado de influencia del proceso de selección de entidades de capacitación (ECAP), el currículo desarrollado del Programa y las estrategias de capacitación, en el ingreso al mercado laboral de los jóvenes beneficiarios.

Concluye que: El desarrollo de la capacitación contiene estrategias que inciden en el ingreso al mercado laboral de los jóvenes. El éxito de la capacitación laboral juvenil radica en el cumplimiento de las fases de capacitación técnica y laboral, para ello las autoridades deben fortalecer el vínculo con las empresas y no limitar su gestión a la adjudicación de cartas de intención y firma de convenio ECAP Programa. Los cursos que se ofrecen, responden a necesidades de capacitación del sector empresarial – productivo, para lograrlo, se requiere brindar un conjunto de experiencias de aprendizaje que faciliten el acceso a conocimientos, la mejora de habilidades para el desempeño laboral, todo ello antepuesto a los procesos de formación para el empleo, puesto que en esta última etapa presenta la mayor proporción de deserción laboral juvenil. Para ello se hace necesario tener momentos de adaptación de modo que los jóvenes al momento de incorporarse al mercado laboral puedan trabajar bajo presión, y logren adecuarse a la exigencia laboral que requiere la ocupación o el puesto de trabajo. (Julcahuanga 2013: 62)

#### **2.3.2.4. Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos.**

Cappillo (2016) desarrolla la Tesis “Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016”, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, cuyo objetivo es identificar el tipo de relación existente de la capacitación laboral brindado en el Programa Jóvenes Productivos y la inserción laboral de los

beneficiados, seleccionó una muestra de 152 beneficiarios. En los resultados el tipo de relación encontrada entre la capacitación y la inserción laboral fue de una relación lineal estadísticamente significativa, alta y positiva entre ambas variables de estudio (Capillo, 2016:12).

Se destacó la trascendencia de elaborar un plan de capacitación laboral, de esta forma los beneficiarios obtengan los conocimientos precisos y oportunos para su desenvolvimiento en el mercado laboral y su inclusión se realice en el menor tiempo posible y, lo más importante, logre conservar el empleo. Las habilidades blandas que ayudan a la capacitación y mejoran la autoestima de los jóvenes participantes son la motivación al logro y desarrollo personal, también aumenta los deseos de superación y eficiencia profesional, haciendo posible su inmediato ingreso al mercado laboral. El correcto sistema de monitoreo implementado fortalece el seguimiento adecuado de los participantes en el proceso de ingreso al mercado laboral en el mediano plazo. (Capillo, 2016: 74)

#### **2.3.2.5. Emprendimiento juvenil en Lima Metropolitana: el Caso del CIDE de la PUCP**

Sifuentes (2011) en la tesis “Emprendimiento juvenil en Lima Metropolitana: el Caso del CIDE de la PUCP en el 2011” para optar el título profesional de licenciado en Gestión Empresarial”, establece el objetivo de realizar un análisis de actividades incentivadoras del emprendimiento juvenil en Lima Metropolitana, dichas actividades se realizan en las incubadoras de empresas. Estableció como principales conclusiones que: 1) La principal asesoría recibida por los jóvenes es de sus familias (53.4%) el 57.9% se financia por medio de sí mismo, lo cual es un indicador del limitado alcance de estos programas de incentivo al emprendimiento juvenil. 2) El CIDE, al publicitar sus servicios, debe tomar en cuenta promocionar aspectos valorados por ellos, tales como la experiencia, el desenvolvimiento que se adquiere en los emprendimientos, la práctica en la realización de proyectos, la toma de decisiones, los conocimientos del entorno y la innovación que se desarrollan al momento de participar y/o

acceder a los servicios del CIDE PUCP. 3). Las incubadoras como el CIDE PUCP para encajar con las necesidades concretas de los jóvenes emprendedores requieren diseñar sus servicios con pertinencia. (Sifuentes, 2011:124)

Finalmente, las experiencias descritas nos indican que, desde hace muchos años, se reconoce en la juventud un segmento con características distintivas que requiere una adecuada atención. Y en el tema laboral, la necesidad de una adecuada atención se pone en evidencia, ya que este segmento tiene dificultades específicas para ingresar al mercado laboral. Se han dado cambios trascendentales referentes a la educación y formación para el trabajo, hay importantes diferencias entre los países, se ven avances en torno a los aspectos técnicos y conceptuales en el sector del trabajo, pero quedan vacíos para articular la política educativa y el mundo del trabajo.

Se observa en estas experiencias una diversidad de actores implicados (gobiernos de diferentes niveles, empresas y sociedad civil), con experiencias ejecutadas a nivel local, que se han involucrado en procesos de promoción de oportunidades laborales para los jóvenes.

## **2.4. ENFOQUES**

### **2.4.1. Enfoque de Fortalecimiento de Capacidades**

Nussbaum (2012), reflexiona a partir de la teoría de desarrollo humano propuesto por Sen, y establece dos cuestiones importantes sobre las capacidades humanas, ¿qué pueden hacer las personas? y ¿qué oportunidades tienen para lograr ser y hacer?, destaca dos tipos de capacidades: 1) las internas, constitutivas e innatas de cada persona, “rasgos y aptitudes entrenadas y desarrolladas, en interacción con el entorno social”, 2) las capacidades combinadas entendidas como las oportunidades que disponen las personas “para elegir y para actuar en su situación política, social y económica concreta” (Nussbaum, 2012: 40).

Hablamos de fortalecimiento porque admitimos que las personas desarrollan sus capacidades innatas a lo largo de su vida; y sus capacidades combinadas

provendrán de los procesos educativos formales, donde las personas adquieren además de conocimientos, capacidades para la vida. Y siendo como establece el PNUD que “la capacidad no se desarrolla en el vacío” (2009: 17), sino que responde a algún propósito, la persona irá aumentando sus capacidades a medida que va creciendo, y en cuanto requiera enfrentar diversas situaciones de vida, pero también, las capacidades mejorarán en la medida de sus propios sueños y aspiraciones, siempre y cuando los marcos institucionales se lo permitan.

Asumimos en esta investigación el enfoque del PNUD, que reconoce el desarrollo de capacidades como un proceso por el cual se obtienen, mejoran y mantienen competencias necesarias para lograr objetivos propuestos por las personas u organizaciones a lo largo del tiempo. De acuerdo a lo anterior toda propuesta de fortalecimiento de capacidades debe de responder, a las preguntas:

*“¿PARA QUÉ necesitamos desarrollar esta capacidad?*

*¿DE QUIÉN son las capacidades que debemos desarrollar?*

*¿QUÉ TIPOS de capacidades necesitamos desarrollar?*

*¿Existe un momento específico en que se pueda decir que se ha “desarrollado” una “capacidad” dada para una situación dada?” (PNUD, 2009:17)*

En el marco de esta investigación, el fortalecimiento de capacidades está dirigido a incrementar habilidades interpersonales y capacidades técnicas para la inserción laboral, por ello, esta metodología propuesta por el PNUD es la más pertinente para analizar si los procesos de fortalecimiento de capacidades fueron adecuados. Esta metodología consta de cinco pasos: (PNUD, 2009: 19)

1. Inclusión de actores involucrados en el proceso de desarrollar capacidades.
2. Evaluar fortalezas y necesidades desde el punto de vista de capacidades
3. Identificar una propuesta para el desarrollo de capacidades
4. Implementación de la respuesta para desarrollar capacidades.
5. Evaluar capacidades desarrolladas.

Por otro lado, el proceso de empoderamiento de los sujetos involucrados (líderes, organizaciones y sociedades) es el desarrollo de capacidades que se menciona en la metodología de 5 pasos. En caso de no obtener una transformación realizada, guiada y sostenida por los beneficiarios, no se conseguirá mejorar las capacidades de estas personas, aun así, se haya aprovechado para un objetivo de desarrollo. (PNUD, 2009: 2)

Así, conviene analizar el diseño de las acciones de capacitación y las nuevas destrezas planteadas para los usuarios; contar con personal idóneo para en entrenamiento de quienes fortalecerán sus capacidades, acceder a nuevas tecnologías que permitan un ritmo adecuado de aprendizajes, conocer si los beneficios obtenidos se articulan con el progreso personal, también con los vínculos entre el desempeño personal y de la organización. (PNUD, 2009: 4)

En el proceso de ingreso al mercado laboral, el fortalecimiento de capacidades es fundamental, pues las personas requieren contar con competencias y cualificaciones para poder desempeñar una labor. Y estas competencias se dan como resultado de acceder a la educación y a experiencias de formación en habilidades para el trabajo.

“Una capacidad fuerte, generada y sostenida localmente, es esencial para el éxito de cualquier empresa vinculada con el desarrollo. Sin tal capacidad, la integridad de los logros del desarrollo puede verse comprometida y los avances pueden no quedar bien arraigados y resultar ilusorios, aislados de las capacidades que ya existen y vulnerables a las dificultades, cada vez más graves y complejas, que enfrenta el mundo en la actualidad” (PNUD, 2009:7)

La pertinencia del enfoque de fortalecimiento de capacidades radica en que, el CJEl desarrolla conjunto de acciones de capacitación que preparan a los jóvenes en su inserción al mercado laboral que a través de la presente investigación se analizan para conocer sus alcances.

#### **2.4.2. Enfoque de Empoderamiento**

Para Zimmerman en Rodríguez, el término empoderamiento en su sentido más general, es referido a la habilidad ejercida para percibir y controlar las fuerzas personales, sociales, políticas y económicas para la toma de decisiones con el fin de mejorar sus vidas (2009:20).

El empoderamiento según Rappaport es aquel proceso mediante el cual los individuos, organizaciones y comunidades obtienen dominio sobre sus vidas, en este proceso los esfuerzos para ejercer el control son centrales. La participación mutua es decisiva para lograr objetivos, así como los esfuerzos para obtener acceso a recursos y cierta comprensión crítica del entorno sociopolítico. (Rappaport, 2000: 43)

El empoderamiento visto desde el ámbito personal tiene que ver con el control personal, el desarrollo de competencias actitudinales a través del fortalecimiento de capacidades para las relaciones interpersonales, así como habilidades sociales y políticas. Rowlands en Rodríguez menciona dos niveles: el empoderamiento personal y el empoderamiento de las relaciones cercanas, con transformaciones en la confianza, autopercepción, capacidad y habilidades individuales para negociar y por consiguiente lograr una influencia en torno a las relaciones y también en la toma de decisiones alrededor de estas. (Rodríguez, 2009: 21)

Rodríguez también define el empoderamiento comunitario, refiriéndose “al proceso por el que una comunidad gana poder y por tanto habilidad y posibilidad para crear el cambio”, esto supone la participación de colectivos u organizaciones bajo el fin de generar mecanismos de control de las personas y comunidades sobre la actividad política, el desarrollo y la justicia social. Se entiende entonces su acción en lo estructural y político donde las personas trabajan colectivamente para alcanzar un mayor impacto a diferencia del que alcanzarían por separado. Lo cual requiere de sentido de cooperación y no de contienda. (Rodríguez., 2009: 21)

Siguiendo a Rodríguez (2009), toda relación social implica relaciones de poder, y si queremos tener una sociedad más igualitaria se debe ponderar la importancia

de los mecanismos de intervención social en las instituciones y en la sociedad en general. Siendo que las sociedades están enmarcadas por cada cultura, existen desequilibrios entre lo cultural, político y económico que hacen más complejas estas relaciones de poder, por ello plantea:

“Así, la importancia de la cultura popular en el combate político, en la contestación [...] El poder no está localizado en una estructura, no lo cede el individuo al soberano o estado, sino que tiene predominantemente un aspecto relacional, es una relación de fuerzas, una situación estratégica. [...] Desde una concepción diferente, la del poder como relación social, se propone que el empoderamiento supone una nueva noción de poder, basado en el establecimiento de relaciones sociales más democráticas y el impulso del poder compartido”. (Rodríguez, 2009: 22)

Finalmente, resaltamos que participación y empoderamiento van unidos, pues no se puede afirmar un verdadero desempeño como personas si no se actúa como ciudadanos. El empoderamiento es la finalidad de la intervención, y la participación es el principal instrumento para promover dicho empoderamiento, involucrar a la gente para que puedan ir adoptando el poder de intervenir y decidir, esto requiere de la creación de ambiente propicio (FRIDE, 2006: 5).

A través de este enfoque el CJEI, busca que los jóvenes incrementen sus competencias y capacidades, que les permitan desenvolverse en sus entornos laborales y sociales, en donde puedan tomar decisiones y plantear alternativas de solución a sus problemas personales que les permitan alcanzar sus metas, por lo cual es pertinente a esta investigación.

#### **2.4.3. Enfoque de Participación de Actores Sociales**

Este enfoque no permite analizar el sentido de la participación que tienen los actores sociales en el desarrollo local. Conocer las dinámicas de poder, de toma de decisiones y de involucramiento en la superación de limitaciones que aquejan a una sociedad en concreto. Se define que “la participación social, es la acción que adoptan los diferentes actores, tanto sociales como institucionales en los procesos de planificación. La misma se hace efectiva cuando dichos actores tienen la capacidad y posibilidad para determinar e influir en los resultados y

orientaciones del proceso” (Quispe, Ayaviri y Maldonado, 2018: 67). Además, tener la intervención de los distintos agentes sociales, permite dar legitimidad a diversas iniciativas y proyectos, de la cual se valen los gobiernos locales, pero que también es frecuentado por ONGs y organizaciones de la cooperación internacional.

El documento de Plan Internacional intitulado “Actores sociales, su participación en el desarrollo local” reconoce que “la participación es una relación social de poder” donde los participantes de los procesos locales definen e implementan medidas para el desarrollo, guiados por las aspiraciones que encuentran coincidencias y por las funciones que tiene cada actor (2004:11). Pero también este hecho de la participación de actores tiene que ver con el ejercicio de la ciudadanía como un derecho para intervenir en las decisiones sobre el uso de los recursos de manera equitativa que ayuden a resolver situaciones adversas que puedan encontrar los grupos sociales. Así, a decir de Quispe, Ayaviri y Maldonado, los actores sociales “son los responsables en la búsqueda y conformación de nuevos escenarios de desarrollo local” (2018: 67)

Así mismo, la colaboración de los actores sociales también permite la vigilancia de la eficiencia y condiciones de los servicios y programas públicos, y hacer de conocimiento de la comunidad las particularidades de la dotación de servicios, para poder exigir ajustes cuando algo no está adecuado a lo que requieren los pobladores, contribuyendo al logro de mayores y mejores resultados, y a la democratización de las decisiones sobre el desarrollo local.

La participación de actores sociales es un enfoque que permite un análisis del involucramiento de los diversos actores de la provincia del Cusco, para dar alternativas de solución a la problemática del empleo juvenil y al desarrollo de los servicios de CJEI.

#### **2.4.4. Enfoque de Interculturalidad**

El Perú es un país diverso culturalmente, la presencia de culturas ancestrales, grupos étnicos e identidades culturales definen su carácter multicultural.

La “Declaración de México sobre políticas culturales” de la UNESCO desarrollada en conferencia mundial, definió la cultura “como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social., [...] modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias” (UNESCO, 1982: 1)

La presencia de culturas diversas en el país, que han interactuado a lo largo de la historia, ha generado relaciones asimétricas, de dominación de unas culturas sobre otras, con ello una valoración diferente de las culturas considerando a unas como inferiores respecto de otras, dándose así en la sociedad la discriminación por origen cultural y excluyendo a grupos étnicos de los beneficios del desarrollo.

Para la Defensoría del Pueblo la interculturalidad es “[...] el reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí, pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores” (DP, 2015: 26)

La perspectiva intercultural plasmado en las políticas públicas significa que todas las acciones, proyectos, programas y servicios que se brindan desde las instituciones del Estado, posibilitan el pleno ejercicio de los derechos de las personas sea cual fuera su origen y su cultura. Para Tubino “este enfoque no se puede ni se debe disociar interculturalidad de ciudadanía. El enfoque de la interculturalidad crítica en la educación es un enfoque que prioriza en ella la formación de ciudadanas y ciudadanos interculturales comprometidos en la construcción de una democracia multicultural inclusiva de la diversidad en nuestro país” (2004: 7)

En este proceso de construcción de sociedades menos desiguales, promover la interculturalidad busca reducir la discriminación y exclusión por cuestiones étnicas existentes en todos los ámbitos del desempeño de las personas, y de manera especial en el entorno laboral, puesto que con una aplicación adecuada de este enfoque se podrán garantizar la productividad, la calidad adecuada del entorno de trabajo, y la mejora de las condiciones laborales. Así, como indica Marín “En el ámbito laboral la interculturalidad tiene que ser una estrategia útil para facilitar la

interrelación y el contacto entre las personas trabajadoras que ayuden a desenmascarar los prejuicios, los falsos mitos, la ignorancia en torno a las diferencias culturales” (2011: 50)

Bajo este enfoque, la investigación explora en los elementos interculturales desarrollados en las estrategias del CJEI, así como la afirmación de la identidad de jóvenes cusqueños que se insertan a un mercado laboral en una ciudad rica en cultura y de abundante interculturalidad debido al turismo que se desarrollan ahí.

#### **2.4.5. Enfoque de Igualdad de Género**

La investigación recoge el enfoque de Género planteado por organismos internacionales rectores en políticas sociales. Se busca comprender la importancia del género como categoría de análisis de situaciones de inequidad e injusticia en el ámbito social.

Un primer aspecto en el análisis del enfoque de género es esclarecer las distinciones entre el sexo y el género de una persona: “el primero se concibe como un hecho biológico y el segundo como una construcción social” (ONU, 2013: 6)

En Naciones Unidas el comité encargado de vigilar el cumplimiento de los acuerdos de la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)” se refiere al género y al sexo como variables diferentes que coexisten entre sí, están interrelacionadas y establecen las características distintivas de una persona. En virtud de ello, la ONU considera que al mencionar el género se involucra tanto a hombres como a mujeres:

“(género es) la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente.” (EMAKUNDE, s/f).

También se menciona una definición que engloba a hombres y mujeres otorgada por la Organización Mundial de la Salud: “el género se refiere a aquellos roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos que una determinada sociedad considera apropiado para hombres y mujeres” (OMS, 2018). Existen sociedades con roles o atributos otorgados al género concernientes a su contexto, que tienen características de desigualdad y de vulneraciones de derechos humanos.

Según Lamas se entiende por Género a las ideas, prácticas, representaciones, y preceptos sociales desarrolla por una cultura desde las características distintivas anatómicas entre mujeres y hombres, con la finalidad de representar y concebir socialmente las características de los hombres (lo masculino) y de las mujeres (lo femenino) (2010: 2). Los hombres son alentados a comportarse de manera más agresiva que las mujeres en muchas culturas, otras culturas determinan que las mujeres solo pueden dedicarse a lo doméstico, algunas culturas establecen oficios o profesiones exclusivas para varones (militares) o exclusivas para mujeres (parteras). Existen diferencias entre los roles de género y los roles biológicos de hombres y mujeres, aunque pueden superponerse. El Banco Mundial en su portal web considera que los roles, necesidades y restricciones que tienen hombres y mujeres en todas las sociedades son distintas (Lamas, 2010: 3-4).

Para comprender los ordenamientos sociales y las relacionales ejercidas por hombres y mujeres, y hacer más próxima la realidad de la igualdad de género entre ambos, la Fundación Surt propone que es primordial realizar una observación del contexto con unas “gafas de género”, en otras palabras, observar y entender la realidad desde el enfoque de género, para que se logre entender la construcción de desigualdades sociales a partir de las diferencias biológicas, asimismo, la forma como eso afecta la vida de los individuos. (Surt, s/f: 23-24)

Algunas autoras como Bermúdez y Rodríguez & Iturmendi, plantean las inequidades de género que ponen en relieve cuando se aplica la perspectiva de género en los procesos sociales:

“Es innegable que discriminaciones e inequidades de género han afectado, y siguen afectando, más a las mujeres en todos los ámbitos (productivo, reproductivo, educativo, político, etc.). Sin embargo, la perspectiva de

género permite entender que las inequidades y discriminaciones de género también afectan a los hombres”. (Bermúdez, 2006: 26)

“Las mujeres históricamente fueron relegadas a una posición subordinada en la sociedad, asumiendo todas las tareas que acarrea el trabajo doméstico, significa que ellas reducen inevitablemente sus oportunidades de desarrollo profesional y personal y que los hombres seguirán perdiendo la oportunidad de asumir y disfrutar de este espacio. La discriminación de género que existe en el trabajo productivo se ve todavía más acentuada con la pertenencia a algún grupo étnico. Al analizar género, trabajo y etnia, se evidencia aún más que las desigualdades que afectan a las mujeres, así una mujer indígena dedicada solo a labores domésticas ocupa el último y más bajo escalón socioeconómico”. (Rodríguez & Iturmendi, 2013: 26)

Este enfoque tiene relevancia en esta investigación, pues siendo que todas las personas tienen la capacidad de adquirir nuevos aprendizajes y alcanzar el desarrollo pleno, los proyectos como el CJEI deben de brindar oportunidades para que los usuarios tengan las posibilidades y condiciones para hacer ejercicio de sus derechos, de manera particular analizar el aporte del proyecto en torno al cierre de brechas y cambios de paradigmas entre los jóvenes varones y mujeres, en un sentido de mayor igualdad.

#### **2.4.6. Enfoque de Derechos Humanos**

El enfoque basado en los derechos humanos permite un análisis sobre el desarrollo de las sociedades y la promoción de los derechos partiendo de los principios que rigen el desarrollo humano. De manera operacional este enfoque orienta la provisión y la defensa de los derechos humanos, ante posibles desigualdades o prácticas injustas y discriminatorias en el acceso al goce de una vida plena.

La “Declaración Universal de Derechos Humanos” de 1948 contiene una serie de derechos referidos al trabajo y al ámbito laboral. Entre ellos tenemos:

“(…) la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso, la protección contra el

desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones por maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros.” (Canessa, 2009: 350)

Los derechos humanos laborales, según Canessa, reconocen a la persona humana como titular del derecho, y por tanto merecedor de consideración de su dignidad humana y en el ámbito laboral, así como de la satisfacción de sus necesidades vitales. Los derechos laborales forman parte de los derechos humanos fundamentales, incorporados en la Constitución Política de diversos países, así como en pactos y normas internacionales. (2009: 350-351)

La OIT reconoce a través del Programa Global del Empleo, el derecho al acceso universal de la educación, de modo que cada individuo tenga oportunidades de formación para obtener un trabajo, esto parte de una previa garantía de los Estados por dotar de educación para el trabajo, y que puede complementarse con el compromiso de empresas, participantes sociales y ciudadanos (2005: 83). La OIT en la Declaración de Filadelfia también invoca que “se debe emplear a trabajadores en ocupaciones que les genere satisfacción, y eso significa que puedan utilizar de la mejor manera posible sus habilidades y conocimientos y contribuir al máximo bienestar común” (2005: 11)

También, el Convenio 142 referente al desarrollo de los recursos humanos incluye el derecho a la educación y formación, destacando la necesidad de efectuar políticas de potenciar competencias laborales, así como la implementación de sistemas flexibles, abiertos y suplementarias de enseñanza y formación para el capital humano, también implementar programas de formación laborales a lo largo de la vida. (OIT, 2005:73)

Este enfoque permitirá a la investigación conocer cuál es la actuación de los diversos actores que deben de proveer oportunidades de acceso equitativo y justo al trabajo digno de los jóvenes en la provincia de Cusco. Y como el proyecto que se analiza aquí ha contribuido al suministro y pleno ejercicio de los derechos laborales para los jóvenes usuarios del CJEI.

## **2.5. CONCEPTOS CLAVE**

### **Empleo Juvenil**

El empleo cumple un papel fundamental en la vida de las personas porque define a un individuo y es donde conoce a sus amistades y organiza su vida diaria. Debido a esto, en un enfoque de mediano plazo, el primer empleo de la juventud inicia la definición del individuo, la formación del capital humano y experiencia de jóvenes se inician en el mercado, en algunos casos, en edades tempranas. A partir de las oportunidades y posibilidades brindadas en la etapa juvenil de las personas se originan muchas consecuencias a nivel social e incluso, a nivel psicológico para el futuro de las personas. Lastimosamente, las condiciones de inserción laboral en el Perú generan serias dudas sobre este proceso. (Chacaltana, 2006: 83)

Respecto a los impactos del crecimiento demográfico en el desempleo juvenil Chacaltana menciona que “los jóvenes actuales forman parte de un contingente numeroso de peruanos nacidos justo después del período de explosión demográfica. Así, este fenómeno ha generado efectivamente mayor desempleo entre los jóvenes, pero también mayor desaliento, mayor número de jóvenes que no estudia ni trabaja.” (2006: 58).

El mercado a que se enfrentan los jóvenes es un espacio sumamente competitivo, que muchas veces funciona por relaciones personales, donde impera la exclusión por educación, género, grupo social, raza e incluso apariencia. (Chacaltana, 2006: 59)

Otro aspecto al que se enfrentan los jóvenes en su proceso de inserción al empleo es la transición que experimentan en la etapa de la juvenil, como menciona Chacaltana y Ruiz:

“la juventud es una época en la que se experimentan diversas transiciones que tendrán importantes repercusiones sobre la posibilidad de acceder a una trayectoria de empleo decente. Los jóvenes pasan de ser hijos a padres, de la escuela a la educación para el trabajo, de la escuela al empleo dependiente, de un empleo dependiente a un emprendimiento o, en algunos casos, experimentan un proceso migratorio” (2012: 293)

En el proceso de acceso al empleo, se ve la necesidad imperiosa entender el vínculo entre la educación y el empleo en sector juvenil, que sería el aspecto más afectado de continuar las tendencias desempleo, donde los jóvenes triplican la tasa de desempleo respecto de los adultos (OIT, 2013;12). A esto se suma la calidad de educación, que no desarrolla capacidades para el trabajo, a decir de Chacaltana y Ruiz:

“hasta ahora presentes el hecho de acceder a la educación para el trabajo y a una formación adecuada que demande el mercado, tampoco condiciona una correcta transición dado que puede existir una inadecuada calidad de la educación. La dispersión de calidad en la formación se origina porque la formación es un «bien experiencia», es decir, la calidad solo puede ser conocida posteriormente de haber obtenido el bien” (2012: 295).

Los puestos precarios de microempresas o negocios familiares son los primeros empleos que consiguen los jóvenes, esto constituye formas de subempleo. Esto genera un riesgo futuro como indican Chacaltana y Ruiz: “El ingreso al mundo laboral en un empleo precario puede comprometer una trayectoria futura de empleo decente, pero se espera que a medida que se incrementa la educación y la experiencia laboral” (2012: 296)

Los jóvenes que no acceden a un empleo dependiente optan por el autoempleo a través de emprendimientos, pero estos al iniciarse por “necesidad antes que por oportunidad tiene como consecuencia que jóvenes sin una formación empresarial básica lleven a cabo emprendimientos de poca duración y éxito” (Chacaltana y Ruiz, 2012: 297)

Finalmente, se propone la necesidad de implementar mecanismos con la finalidad de conseguir accesos a trayectorias exitosas de trabajos decentes que posibiliten restituir en los jóvenes peruanos la esperanza de obtener mediante la capacitación y el empleo un buen futuro en el país.

### **Trabajo decente**

El trabajo es una actividad eminentemente humana y social, en palabras de Sánchez “es el elemento base para el diseño y organización de la vida social, a través del cual el ser humano preserva y expande su existencia, articula relaciones, modifica las condiciones de su entorno y responde a sus necesidades y aspiraciones” (2014: 66). Con el trabajo se puede garantizar el sustento para vivir y la propia existencia, además que abre nuevas posibilidades para que los individuos puedan concretar su proyecto de vida con mayores libertades.

La OIT en su portal web afirma: “el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral”. Y Somavía define el Trabajo decente como: “Un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.” (2014: 371)

El trabajo decente considera la trayectoria personal, los estadios de la vida, y también los objetivos de largo, mediano y corto plazo, de las personas que se integran al mercado laboral. Se recomienda que la experiencia laboral comience con procesos formativos, y no con un empleo, de modo que la formación sea considerada parte de la acumulación de la experiencia requerida para empleos

futuros. Estos se constituyen como los primeros pasos de una trayectoria laboral decente (OIT 2013: 60).

El trabajo decente es la meta a la que los estados deberían de llegar, y tenerla de manera sostenida, para ello se requiere de la implementación de políticas, programas y actividades. En concordancia con esta visión, Anker et al, señalan que “la OIT considera que el trabajo decente, aparte de constituir una aportación considerable al objetivo de desarrollo duradero, es una finalidad importante por derecho propio” (Anker y otros, 2003: 161).

El trabajo decente establece un debate ético en el marco de la protección de derechos y el sentido de lo que es justo para los trabajadores, en particular para los más jóvenes:

“poniendo el centro de la reflexión y la práctica el derecho que tienen las personas al desarrollo de una actividad con una retribución digna y una seguridad social que las proteja una vez alcanzada la edad del justo descanso en el marco de una economía sostenible que lo haga posible. [...] esto supone una forma de desarrollar capacidades, generar autonomía, incrementar grados de libertad, construir capital social y rechazar toda forma de discriminación haciendo más democráticas, inclusivas y sostenibles nuestras sociedades.” (Sánchez, 2014: 72)

### **Tipos de empleo a los que acceden los Jóvenes**

La OIT reconoce dos tipos de empleo al que acceden los jóvenes: Empleo decente y Empleo Precario, este último se caracteriza por niveles variables y grados particulares sobre la legalidad y la incertidumbre e inseguridad en las que trabajan las personas. (OIT, 2012: 32)

Gamero menciona que el trabajo decente se debe considerar un derecho que abarca más de lo estipulado en la legislación laboral, se da cuando las oportunidades son igualitarias para que todos puedan encontrar trabajo, cualquier tipo de trabajo que sea; esto abarca también el autoempleo, el trabajo doméstico, y los trabajos asalariados en sectores formales (2011: 119).

Anker y otros (2003) mencionan que la OIT define el trabajo decente como “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” y establece seis facetas:

“1. Las oportunidades de trabajo se refieren a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, ya que, evidentemente, no puede haber trabajo decente si no se tiene trabajo”. Esta noción de trabajo en que se basa nuestra definición es de carácter general y abarca todas las formas de la actividad económica, comprendidos el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado en la familia y el empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal.

2. La idea de trabajo en condiciones de libertad subraya el principio de que se debe escoger libremente el trabajo -esto es, que no debe ser impuesto a las personas- y que en el siglo XXI no son aceptables determinados regímenes de trabajo, lo cual significa concretamente que se deben erradicar, de conformidad con los convenios internacionales pertinentes, el trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud y las formas peores de trabajo infantil. Significa, asimismo, que los trabajadores deben tener libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales y que no deben sufrir discriminación por ello.

3. El trabajo productivo es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, así como para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos.

4. Con la noción de equidad en el trabajo se enuncia la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo y de oportunidades profesionales del mismo signo. Lleva consigo la ausencia de discriminación en la contratación y en el trabajo y la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar.

5. La seguridad laboral nos recuerda la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida y de proporcionar la adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades. Reconoce, además, la necesidad que los trabajadores tienen de que se pongan límites a la inseguridad que conlleva la posibilidad de perder el trabajo y los medios de subsistencia.

6. Por último, la dignidad laboral exige que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas. Un aspecto esencial de ello es la libertad de los trabajadores para defender colectivamente sus intereses.” (Anker, 2003: 166)

De acuerdo con Guerra “el empleo precario se puede definir como aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante” (Citado en Gamero 2011: 117). Menciona también a Velazco quien define “empleo inestable cuando existe carencia de contrato de trabajo indefinido y es inseguro cuando no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de salud o previsión” (citado en Gamero, 2011:117)

Y seguidamente, De Diego en torno al empleo precario indica: “se denomina precarización del trabajo a todas las formas y mecanismos que cercenan o suprimen los derechos fundamentales de los trabajadores dependientes, ya sea a través de simples incumplimientos, mediante la utilización fraudulenta de recursos legales, o a través de ocultamientos de distinta índole, que además se emplea como práctica habitual y generalizada”. (citado en Gamero, 2011:117)

También tenemos a la OIT que en su página web considera al empleo precario como “relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”. (OIT, 1997)

Adicionalmente la OIT aborda el fenómeno de la informalidad y cómo esta afecta al empleo “afirma que informalidad es un problema grande y persistente, es un fenómeno heterogéneo, en el cual conviven diversas realidades, hay un fuerte vínculo entre informalidad, pobreza y exclusión social” (OIT, 2015, p. 8). Enfatiza la OIT que, en ciertos tipos ocupacionales, el nivel de informalidad es bajo, como en los empleos con contratos, mientras que el caso de otras ocupaciones como en los independientes y los trabajadores familiares, el nivel de informalidad es alto.

“El joven latinoamericano que se desempeña en el empleo informal, posee un perfil distintivo en términos individuales y familiares que refuerzan su situación de desventaja respecto de quien accede a un empleo formal. En promedio, los jóvenes en empleos informales tienen un año menos de edad que los formales, dos años menos de educación, menor residencia urbana y una sobrerrepresentación en el quintil de ingreso per cápita familiar más pobre, con un ingreso laboral por debajo de la línea de pobreza de 2.5 dólares por día.” (OIT, 2015: 16)

Se tiene también una afectación diferenciada de la informalidad según el sexo, así “las contribuciones sectoriales a la informalidad juvenil revelan distinto peso, según se trate de hombres o de mujeres. El sector informal tiene una mayor contribución a la informalidad en el caso de los hombres. [...] Por el contrario, el servicio doméstico tiene una contribución principalmente femenina – dada su dominancia en el empleo de este grupo”. (OIT, 2015: 14)

Así las consecuencias de la inserción laboral informal según expone la OIT “tienen implicancias en los trabajadores que exceden al ámbito de la relación laboral. Menores salarios, inestabilidad laboral, precarias condiciones de trabajo, carencia de coberturas asociadas a la seguridad social y ausencia de representación y diálogo social sitúan a los trabajadores informales como un grupo vulnerable y con severas limitaciones para el desarrollo personal y familiar.” (2015: 8)

### **Emprendimiento juvenil**

Para lograr la inserción laboral, el emprendimiento no es la alternativa principal, aunque esta se encuentra asociada a perfiles peculiares, de acuerdo a las características de jóvenes empleadores o jóvenes que ejercen el autoempleo.

Entre las principales barreras que enfrentan los jóvenes emprendedores, según el PNUD son: el acceso al crédito, pues los jóvenes no tienen el respaldo que les exige el mercado financiero, esto limita la implementación de emprendimientos con autofinanciamiento y se reduce la viabilidad de que los emprendimientos se sostengan en el tiempo. Se suma a esto los aspectos formales, propios de la burocracia pública para iniciar una empresa, por ello los emprendimientos juveniles en su mayoría se dan en el ámbito de la economía informal. Otro aspecto que menciona el PNUD es el hecho de que los jóvenes que van incursionando en el mundo de los emprendimientos suelen tener menos acceso a servicios de orientación y apoyo técnico y legal para el desarrollo de sus iniciativas. (PNUD, 2016: 23)

El PNUD reconoce que “el joven que emprende como empleador respecto del que emprende como autoempleado tiene entre uno y tres años más de educación, se concentra en la parte más alta de la distribución del ingreso per cápita familiar, y en términos de género los hombres se encuentran sobrerrepresentados.” (2016:7). El joven que desarrolla su emprendimiento de manera independiente tiene una probabilidad alta de obtener ingresos exiguos por la labor que realiza, por ello el riesgo de que estos emprendimientos desaparezcan con el tiempo.

Existen evidencias sobre los efectos positivos en el corto plazo de programas implementados a partir de políticas públicas de promoción de empleo implementadas en países de América Latina, el PNUD ha analizado estas experiencias y manifiesta que estos programas han brindado asistencia y financiamiento, para emprendimientos juveniles, sin embargo, los efectos en el largo plazo se reducen. En general, las evaluaciones a estos programas han encontrado que las instaladas son capacidades de gestión y de innovación empresarial juvenil. (2016. 23)

Respecto de la importancia de brindar a los jóvenes oportunidades enfocadas en el fortalecimiento de capacidades de gestión en ampliar sus conocimientos sobre el funcionamiento y manejo empresarial, el PNUD plantea la necesidad de apoyar en la definición de planes de financieros para que los emprendimientos superen

el corto plazo, ya que al conjugar capacidades y acceso a recursos financieros se refuerzan los emprendimientos en curso. (PNUD, 2016:23)

### **Inserción laboral**

La inserción laboral se refiere al proceso de integración de las personas a la actividad económica. Según García Blanco (1996) y Weller (2007), este proceso suele coincidir, con la etapa juvenil, el paso a la independencia económica, y supone la transición de la persona de la escuela y del seno de su hogar hacia escenarios nuevos en el mercado de trabajo. Por tanto, como menciona Weller (2007), la inserción laboral es parte del desarrollo interpersonal que le permite a la persona nuevas relaciones y su vinculación a redes de contactos, que le facilitan su participación dentro de colectivos. Así el trabajo, se convierte en un eje de integración social, que le da sentido al proyecto de vida de una persona, dándole fuentes materiales de realización y oportunidades de ejercicio de ciudadanía.

De otro lado, la inserción laboral congrega varios factores para su efectividad, considera particularidades individuales de las personas, tanto como las oportunidades ofertadas en el mercado laboral, que es donde concurren la empleabilidad (capacidad personal) y la ocupabilidad (contexto), configurando así la oportunidad de acceder a un empleo de acuerdo a las expectativas del trabajador. (Pelayo, 2012: 19)

Weller (2003), señala que en América Latina los mercados de trabajo presentan continuamente limitantes en la inserción laboral de jóvenes, lo que se pone en evidencia cuando se observa el alto nivel de desempleo y la elevada precariedad del empleo juvenil. Lo que genera preocupación para quienes son responsables de los rumbos de desarrollo de los países. El autor presenta a su vez, un conjunto de razones por las cuales la inserción laboral requiere de atención de parte de las políticas públicas:

- “• El mal uso del capital humano, generado con apoyo de la inversión social de los países, tiene un impacto negativo en el crecimiento económico.
- Una débil acumulación de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos futuros de los y las jóvenes.

- Los problemas de inserción laboral generan dudas sobre la eficiencia de la inversión en educación y capacitación.
- Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a cerrar el canal de la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de la mala distribución del ingreso en la región.
- Si se abre la brecha salarial entre jóvenes y adultos, la desigualdad general de los ingresos tiende a profundizarse.
- La inserción laboral débil, temprana y/o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción escolar, afecta, sobre todo, a jóvenes procedentes de hogares pobres, con lo que hay una alta probabilidad de una transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Una débil inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los y las jóvenes, prologándose la dependencia de los padres y la carga financiera que esto implica.
- Un bajo aporte financiero de los y las jóvenes al hogar a que forman parte limita su aporte a la superación de la pobreza.
- Jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social.” (Weller, 2003:10)

### **Actores estratégicos**

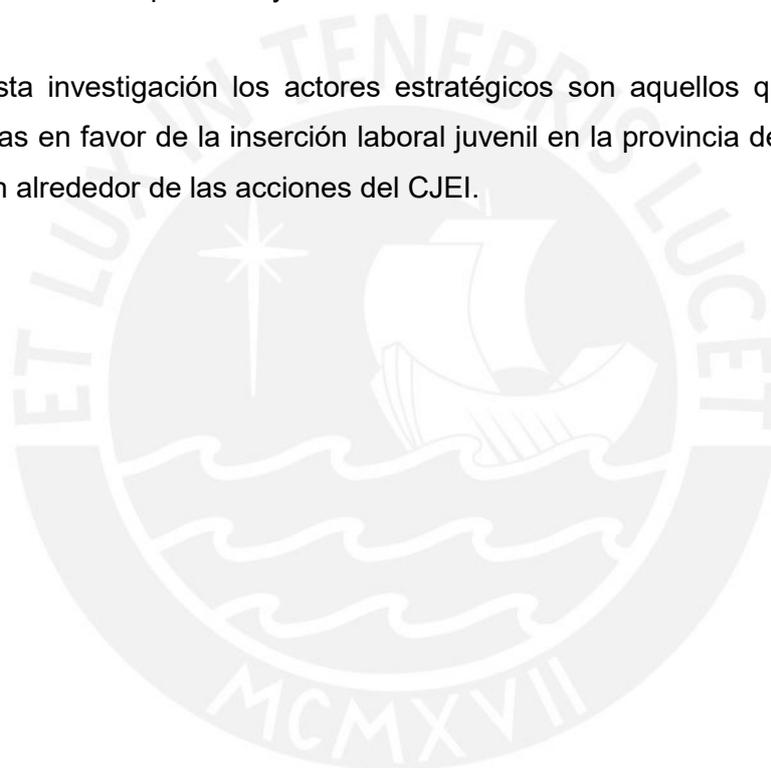
Entre las definiciones de actores, encontramos la de Tapella “actores sociales pueden ser personas, grupos u organizaciones que tienen interés en un proyecto o programa”. (2007:3) Un actor social espera resultados concretos de una intervención de manera individual o para el bien del colectivo al que pertenecen. Los actores manejan información, recursos, un cúmulo de experiencias y poseen poder sobre otros. Y operan siempre motivados por un conjunto de valores y expectativas dentro de una situación.

En Tapella, los actores estratégicos o también llamados actores claves se definen como aquellos capaces de incidir en los decisores o en la definición de acciones. Los actores estratégicos se vinculan en función a un aspecto específico, “ya sea una intervención externa (un proyecto, una ley, una empresa que tiene presencia en un territorio, etc.) o un problema particular (falta de agua, desalojo de las tierras,

etc.)” (Tapella, 2007: 3-4), no actúan de manera autónoma del contexto, actúan en función de la articulación con el resto de actores de su entorno, de modo que logren beneficios individuales o colectivos a partir de su presencia.

De otro lado la AIGOB (2014) establece una serie de componentes a partir de los cuales los Actores Estratégicos interactúan, empleando sus recursos en favor del grupo de interés al cual quieren favorecer. Se reconocen entre este tipo de actores a las autoridades de todos los niveles de gobierno, representantes de sectores del Estado, agentes económicos, organizaciones sociales, gremios de sociedad civil, organismos de cooperación y medios de comunicación.

Para esta investigación los actores estratégicos son aquellos que promueven iniciativas en favor de la inserción laboral juvenil en la provincia del Cusco y que trabajan alrededor de las acciones del CJEI.



## CAPÍTULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

La naturaleza de la investigación realizada es cualitativa, pues busca conocer y analizar las estrategias implementadas a través del Proyecto Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco, lograron promover el acceso de los usuarios de derecho al Mercado Laboral.

La investigación cualitativa según Martínez (2006) y Bernal (2015) analiza la realidad social de forma inductiva para comprenderla y explicar lo que ha sido realizado por las personas. Así quien investiga se acerca al fenómeno social de su interés y es “capaz de descubrir, interpretar y comprender la perspectiva de los participantes de la realidad social” (Martínez, 2006: 176), estudiando a los sujetos y su realidad de forma holística, integral y contextualizada.

Sarabia presenta la metodología cualitativa como un método de interés científico, pues, “presenta en la explicación de nuevos fenómenos y en la elaboración de teorías en las que los elementos de carácter intangible, tácito o dinámico juegan un papel determinante”. Además, dentro de la investigación cualitativa define que “el estudio de caso es capaz de satisfacer todos los objetivos de una investigación, e incluso podrían analizarse diferentes casos con distintas intenciones” (1999: 256)

De otro lado, Martínez indica que las investigaciones cualitativas -que incluyen el estudio de caso- no se basan en muestras probabilísticas de una población a la que se extienden los resultados, “sino en el desarrollo de una teoría que puede ser transferida a otros casos” (2006: 173). Y, Hernández-Sampieri menciona que, en la investigación cualitativa, para estudio de caso, “la selección del caso es el elemento central de este método o diseño y por ello debe ser muy cuidadosa”. (2014: 4)

### 3.2. FORMA DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es un estudio de caso porque se refiere únicamente al ámbito del Proyecto Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco, ya que los resultados nos permiten conocer el alcance del proyecto. Es un estudio de gerencia social porque permite conocer las respuestas de los usuarios a través del desarrollo del proyecto.

Bernal (2015) y Martínez (2006) establecen que, como método de investigación, el estudio de caso es aplicado para el estudio en profundidad y a detalle de una determinada unidad de análisis obtenida de un universo poblacional, su principal fortaleza es que mediante este proceso metodológico se mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado. Indagando el entorno real, utiliza diversas fuentes para obtener la información.

Hernández-Sampieri plantea que el método analiza una unidad “el caso, comprendido como un sistema integrado que interactúa en un contexto específico con características propias [...] puede ser una persona, una institución o empresa, un grupo, etcétera. Como método o procedimiento metodológico de investigación, el estudio de caso se desarrolla mediante un proceso cíclico y progresivo, el cual parte de la definición de un(os) tema(s) relevante(s) que se quiere(n) investigar”. (2014: 4)

Chetty indica que “el método de estudio de caso es una metodología rigurosa que:

- Es adecuada para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y por qué ocurren.
- Permite estudiar un tema determinado.
- Es ideal para el estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas.
- Permite estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable.
- Permite explorar en forma más profunda y obtener un conocimiento más amplio sobre cada fenómeno, lo cual permite la aparición de nuevas señales sobre los temas que emergen [...]” (citado por Martínez, 2014: 175)

Bernal pone énfasis en que el en un estudio de caso, debe abarcar diversos aspectos del fenómeno investigado, como: antecedentes, la cultura y clima organizacional, los sistemas de optimización, la gestión, la productividad, la estructura organizacional funcional, etc. Este método de investigación “sirve para estudiar en profundidad y en detalle una unidad de análisis dentro de un universo poblacional a partir de un(os) tema(s) de interés del investigador.” (2015: 116)

Por último, Shaw en Martínez (2006) y Ortiz en Hernández-Sampieri (2014) mencionan que el investigador puede realizar una tesis que permitirá un entendimiento válido del problema presentado. El uso de esta aproximación es de carácter inductivo, es decir, que “a partir de un fenómeno dado, se pueden encontrar similitudes en otro, permitiendo entender procesos, cambios y experiencias. el valor del estudio de caso reside en su oportunidad, ya que posibilita analizar unidades a las cuales es difícil tener acceso mediante otro diseño” (Hernández-Sampieri, 2014: 3)

### **3.3. FUENTES DE INFORMACIÓN**

#### **3.3.1. Fuentes Primarias:**

- ✓ Beneficiarios del proyecto
- ✓ Equipo promotor del proyecto
- ✓ Funcionarios de la municipalidad
- ✓ Autoridades de la municipalidad
- ✓ Empleadores
- ✓ Padres de familia

#### **3.3.2. Fuentes secundarias:**

- ✓ Registro de atenciones
- ✓ Registro de empresas donde se insertan los jóvenes
- ✓ Convenios
- ✓ Registro de jóvenes emprendedores
- ✓ Evaluaciones y sistematizaciones del proyecto

### **3.4. UNIVERSO**

El universo está conformado por 8 094 usuarios de derechos que han accedido a los diferentes servicios ofrecidos de asesoría para la búsqueda de empleo, orientación vocacional, asesoría y fondos para emprendimiento brindados por el Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco.

### **3.5. MUESTRA**

En los métodos cualitativos de investigación la muestra se diseña recogiendo “la información de todos los grupos o segmentos de población involucrados. No se trata de buscar una representatividad de tipo estadístico, pero sí es necesario contar con información suficiente y relevante” (Tovar, 2019: 126).

La muestra, al ser esta una investigación no probabilística, considera la selección por juicio y conveniencia (Salinas, 2009: 108-110), bajo la autonomía de quien investiga y recoge la información. En vista de que la investigación pretende recoger percepciones y opiniones en profundidad, que permitan analizar el desarrollo del proyecto desde la mirada y experiencia de los actores.

La muestra está conformada por:

- ✓ 30 jóvenes usuarios del proyecto
- ✓ 7 miembros del equipo promotor
- ✓ 5 funcionarios públicos y/o autoridades
- ✓ 5 empleadores

### **3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN:**

Hernández-Sampieri (2014) establece que es recomendable para los estudios de caso añadir otras técnicas para recolectar la información, como encuestas o grupos de discusión, algún esquema compatible con un proceso cualitativo, cuantitativo o mixto. Siguiendo esta recomendación definimos dos técnicas de recojo de información: Entrevistas semiestructuradas y encuestas. Aplicadas a los actores que intervienen en el proyecto:

- Entrevistas semiestructuradas:
  - ✓ A usuarios de derecho: 30 entrevistas
  - ✓ A promotores y facilitadores del proyecto: 7 entrevistas
  - ✓ A funcionarios públicos y autoridades: 5 entrevistas
  - ✓ A empleadores: 5 entrevistas
- Encuestas
  - ✓ A jóvenes usuarios: 30 encuestas
- Revisión documental del proyecto.
  - Propuesta inicial del proyecto
  - Planes operativos
  - Informes de avance del proyecto
  - Evaluación de medio término
  - Sistematizaciones
  - Instrumentos de recojo de información:

### 3.7. INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Para el recojo de información de las fuentes se utilizaron tres instrumentos.

- Guía de entrevista a profundidad dirigida a usuarios.
- Guía de entrevista a profundidad dirigida a autoridades.
- Guía de entrevista a profundidad dirigida a ejecutores del proyecto.
- Guía de entrevista a profundidad dirigida a empleadores.

### 3.8. VARIABLES E INDICADORES

Preguntas Específicas	Variables
¿En qué medida las capacitaciones implementadas por el proyecto facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral?	Capacitaciones implementadas por el proyecto, facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral
¿Cuál ha sido el nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI?	Nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI
¿Qué factores han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI?	Factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI

<b>Variables</b>	<b>Definición</b>
Capacitaciones implementadas por el proyecto, facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral	Taller, cursos y asesorías dirigidos a los usuarios de derecho para mejorar sus capacidades que les permitan insertarse al mercado laboral.
Nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI	Participación de los actores locales que intervienen y contribuyen en los servicios brindados por el CJEI.
Factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI	Las motivaciones, el financiamiento, y aspectos socio culturales que permiten la sostenibilidad de los emprendimientos.

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
Capacitaciones implementadas por el proyecto, facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opinión de los usuarios del centro sobre las capacitaciones implementadas por el proyecto</li> <li>• Nro. de usuarios insertados en el mercado laboral</li> </ul>
Nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opinión favorable de los actores locales sobre los servicios implementados por el CJEI</li> <li>• Nro. de actores estratégicos que participan durante la implementación de los servicios del CJEI</li> </ul>
Factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apreciación de los actores sobre los factores para el desarrollo de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI</li> <li>• Nivel de sostenimiento de los emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI</li> </ul>

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS

El objetivo central de la presente investigación es determinar si las estrategias implementadas a través del Proyecto: Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco, durante los años 2016-2018, lograron promover la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral, analizando las capacitaciones ejecutadas, el nivel de involucramiento de los actores estratégicos, y el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles, para proponer acciones de mejora que permitan fortalecer dicho proyecto.

La información presentada a continuación es producto del recojo de información de campo, donde uno de los principales actores fueron los usuarios de derecho jóvenes del grupo etario de 15 a 29 años, de la provincia de Cusco. Luego se triangularon los hallazgos con la información brindada por promotores del equipo ejecutor, autoridades y funcionarios de la municipalidad de Cusco vinculadas al tema, estas a su vez son confrontadas con los autores mencionados en el marco teórico.

Para ello se presenta los siguientes lineamientos, cada lineamiento responde a cada una de las preguntas específicas de tesis:

**Lineamiento 1.** Capacitaciones implementadas por el proyecto que facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral.

**Lineamiento 2.** Nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI.

**Lineamiento 3.** Factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.

Durante los años 2016 al 2018 la Municipalidad de Cusco y la Asociación Kallpa, con el propósito de apoyar la inserción laboral y economía de los jóvenes de 15 a 29 años, han desarrollado Centro de Jóvenes y Empleo en Cusco; durante esos años la Municipalidad de Cusco recibió un presupuesto a través del proyecto de

inversión pública que buscó fortalecer el CJEI y los servicios brindados para la inserción laboral juvenil.

La información se recogió entre mayo y junio del 2020. Debido a la situación generada por la pandemia del COVID 19, se dieron en todo el país restricciones de movilización, y durante la ejecución de la presente investigación se dieron medidas de cuarentena, donde lo primordial es cuidar la salud de las personas, por ello, se optó por el recojo de la información de manera remota, a través de entrevistas telefónicas realizadas a usuarios de derecho, los promotores del CJEI, directivos de la Asociación Kallpa, funcionarios y autoridades de la Municipalidad del Cusco y empresarios locales.

### Perfil del entrevistado

Los entrevistados fueron 30 jóvenes usuarios de los servicios del CJEI en los años 2016 al 2018. Fueron 11 varones y 19 mujeres, entre los 18 a 33 años, con estudios superiores en su mayoría (27) y que están actualmente ocupados laboralmente (26).

**Cuadro 10. PERFIL DE USUARIOS/AS ENTREVISTADOS/AS**

SEXO	CANTIDAD
Mujeres (F)	19
Varones (M)	11
EDAD CUANDO ACCEDIERON AL CJEI	
15-19	7
20-24	9
25-29	14
NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO	
Secundaria	3
Superior técnica	10
Superior universitaria	17
OCUPACION ACTUAL	
Ama de casa	1
Estudiante	3
Artesano	7
Empleado	8
Empresario	11

*Fuente: Elaboración propia.*

#### 4.1. LINEAMIENTO 1. CAPACITACIONES IMPLEMENTADAS POR EL PROYECTO QUE FACILITARON LA INSERCIÓN DE LOS USUARIOS DE DERECHO AL MERCADO LABORAL.

Las capacitaciones realizadas por el CJEI tienen como componentes importantes la participación, y motivación de los usuarios de derecho en las diversas sesiones y modalidades de fortalecimiento de capacidades ofrecidas, el desarrollo de estas capacidades permitió a los usuarios tener mejores oportunidades de inserción al mercado laboral.

Analizando de manera detallada algunos elementos que dieron una efectiva participación de los usuarios en las capacitaciones implementadas tal como se muestra en la Tabla 1, buscando también identificar aspectos de la motivación de los usuarios en la búsqueda de alternativas de capacitación.

**TABLA 1.**  
**Participación, y motivación de los usuarios de Derecho en las capacitaciones implementadas por el CJEI.**

De los 30 entrevistados, la totalidad de ellos manifestó que sí participaron de las sesiones desarrolladas			
	¿Qué capacitación recibiste?	Motivación por la que decide participar en el CJEI.	¿Qué es lo que más te motivaba en las sesiones?
Emprendimiento	23		
Asesoría de búsqueda Empleo	11		
Orientación Vocacional	10		
Descubrir sus habilidades blandas y duras.		16	
Emprendimiento de negocio propio		14	
Desarrollar su creatividad		9	
Dinámicas participativas y lúdicas.			16
Atención personalizada de los capacitadores.			14
Metodologías práctica y aplicada.			13
<b>Total:</b>	<b>30*</b>	<b>30*</b>	<b>30*</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

*\* El número de personas entrevistadas fueron 30, pero al momento de realizar preguntas complementarias, algunos de ellos, dieron más de una respuesta, por ello es que, a nivel de sumatoria, el número es mayor al de los entrevistados.*

En la Tabla 1 se integraron tres preguntas estas son: ¿Qué capacitación recibiste?, ¿Cuál fue tu motivación por la que decides participar en el CJEI? y ¿Qué es lo que más te motivaba en las sesiones?

Como se observa en la Tabla 1, de los 30 usuarios entrevistados, 23 recibieron capacitaciones de emprendimiento el cual les permitió desarrollar y fortalecer capacidades para poner en marcha o mejorar un negocio propio, 11 de ellos recibieron asesoría de búsqueda de empleo el cual orienta y fortalece a quienes llegan al CJEI para que su búsqueda de empleo resulte más efectiva y puedan acceder a un empleo en condiciones decentes, y 10 recibieron orientación vocacional el cual ofrecía información y promovía capacidades para tomar decisiones y la construcción y realización de un plan de vida laboral motivador y realista.

Asimismo, se les consultó por la motivación por la que deciden participar en el CJEI, teniendo como respuestas que 16 usuarios querían descubrir sus habilidades blandas y duras, ya que en el servicio de orientación vocacional tenía como finalidad desarrollar en adolescentes y jóvenes comprendidos de 15 a 29 años de edad, las capacidades que perfeccionen su toma de decisiones para construir y ejecutar su plan de vida laboral según su realidad actual; 14 usuarios respondieron que deseaban un emprendimiento de negocio propio, este servicio tenía por objetivo desarrollar capacidades emprendedoras y de gestión de negocios en jóvenes que tenían ideas de negocios o negocios en marcha; y 9 de los usuarios quisieron desarrollar su creatividad, en los talleres de fortalecimiento de capacidades empresariales se abordaba este tema.

En esta misma línea se les preguntó: ¿Qué es lo que más les motivaba en las sesiones?, 16 usuarios respondieron que les motivaba las dinámicas participativas y lúdicas, 14 de los usuarios respondieron la atención personalizada de los capacitadores; y 13 usuarios mencionaron que las metodologías prácticas y aplicadas.

Esto a su vez es mencionado por los entrevistados:

*“Si, recibí capacitación para armar mi CV y entrenamiento para pasar la entrevista de prácticas preprofesionales. Luego de conocer el CJE participé del curso creando mi negocio. Usuario N° 01*

*Si, me dieron capacitación personalizada para elaborar mi CV, nos daban un cuadernillo de habilidades personales para trabajar según las necesidades de cada uno, y se programaban las sesiones de acuerdo con la disponibilidad de cada persona”. Usuario N° 02*

*“Era práctico, uno avanzaba con su plan de negocio definiendo mejor sus ideas para poder realizarlos, no era solo teoría. En las sesiones se trabajaba con dinámicas en grupos y todos podíamos presentar nuestras ideas y avances. Además, a mí me dejaban asistir con mi hijito, había 2 señoritas auxiliares que nos ayudaban a cuidar a los niños”. Usuaría N° 06*

*“Me gustaba la relación cercana que había entre todos los participantes, las sesiones eran muy prácticas y trabajábamos sobre nuestras ideas, para ir mejorándolas. Había ejercicios hipotéticos que nos hacían reflexionar sobre nuestro emprendimiento y cómo tomar decisiones, por ejemplo, los jóvenes estamos acostumbrados a buscar cosas baratas y desde esa perspectiva proponíamos productos baratos, pero esto no siempre está bien visto en el mercado, más aún en el mercado de imagen, por ello tomar la decisión de apuntar a productos de calidad con mayor costo era una decisión difícil pero necesaria”. Usuario N° 07*

*“Trabajábamos primero desde la persona, conocer nuestras habilidades un FODA personal, con pudimos saber cómo complementar aquello que era debilidad. Me gustaban las dinámicas de aprendizaje, todo era con ejemplos que se podían aplicar y nos llevaba a pensar en nuestras propias ideas de emprendimiento”. Usuario N° 26*

Todos estos testimonios dan cuenta de que las capacitaciones realizadas estaban centradas en las necesidades de los usuarios, y daban respuesta a las condiciones particulares que varios de ellos tenían. Esto nos indica que, el proyecto fue pertinente, lo que se corrobora con lo mencionado por una de las

autoridades jóvenes, que el proyecto partió de un proceso de articulación previa con las organizaciones juveniles de la provincia: “el proyecto se inserta en el Plan Provincial de Juventud, que se elaboró el 2014 con amplia participación juvenil y recoge tanto las necesidades como las expectativas de los jóvenes para su futuro” Ex regidor Oscar Cáceres.

La promotora de Kallpa menciona que el CEJI apoyó la construcción participativa del Plan Provincial de la Juventud 2015-2021, donde se recogió la voz de los jóvenes, en este documento se establece como propuesta de acción “5.3.3. Talleres para el desarrollo de las habilidades sociales de los y las jóvenes de la provincia que contribuyan a la construcción de una cultura de paz [...]”. Con lo cual se demuestra la necesidad que tenían los jóvenes de contar con espacios de participación y capacitación.

Lo anterior es corroborado por una de las ejecutoras del proyecto:

*“Los contenidos de las capacitaciones, en el servicio que más demanda había tenido era la de búsqueda de empleo, [...] la capacitación para la búsqueda de empleo era en primer lugar conocimiento, ahí podíamos trabajar con los jóvenes sobre cuáles eran sus fortalezas sus experiencias, saber más identificar su perfil” Belén Arróniz.*

También hay que indicar que las metodologías aplicadas fueron motivadoras y lograron el compromiso de los usuarios, para culminar sus procesos de capacitación.

*“Era un espacio acogedor, uno podía ir cuando necesitaba. La dinámica de trabajo, muy práctica, se trabaja siempre elaborando productos, en cada taller uno tenía que lograr algo más. El trabajo en equipo era muy motivador, unos a otros nos ayudábamos”. Usuario 30*

*“En ese momento me gustó la estructura de la forma de enseñanza, fue la primera vez que iba a una capacitación, y fue la primera vez que aprendí de esa manera didáctica mediante juegos”. Usuario 15*

Aquí se responde a lo propuesto por Nussbaum, sobre la importancia de fortalecer las capacidades internas, esas que son innatas de cada persona, y que se incrementan en interacción social. Y de otro lado, ampliar las capacidades combinadas otorgando oportunidades a los jóvenes de desplegar sus conocimientos, comportamientos y su acción concreta en su proceso de inserción al mercado laboral y para concretar su proyecto de vida.

Así mismo, se recoge lo establecido por el PNUD, que los procesos de capacitación implementados por el CJEI responde a un propósito concreto de posibilitar en el joven ventajas para incorporarse al mundo del empleo y el autoempleo. Así las capacidades desarrolladas, van aumentando al enfrentarse a diversas situaciones y van dando respuesta a los sueños y aspiraciones de los y las jóvenes.

De acuerdo con el enfoque del PNUD, estas capacitaciones han dado respuesta a las preguntas:

¿Para qué necesitamos desarrollar esta capacidad?, para que el usuario de derecho esté mejor preparado para insertarse al mercado laboral.

¿De quién son las capacidades que debemos desarrollar?, de los jóvenes de la Provincia de Cusco que buscan oportunidades para mejorar sus capacidades, habilidades y conocimiento.

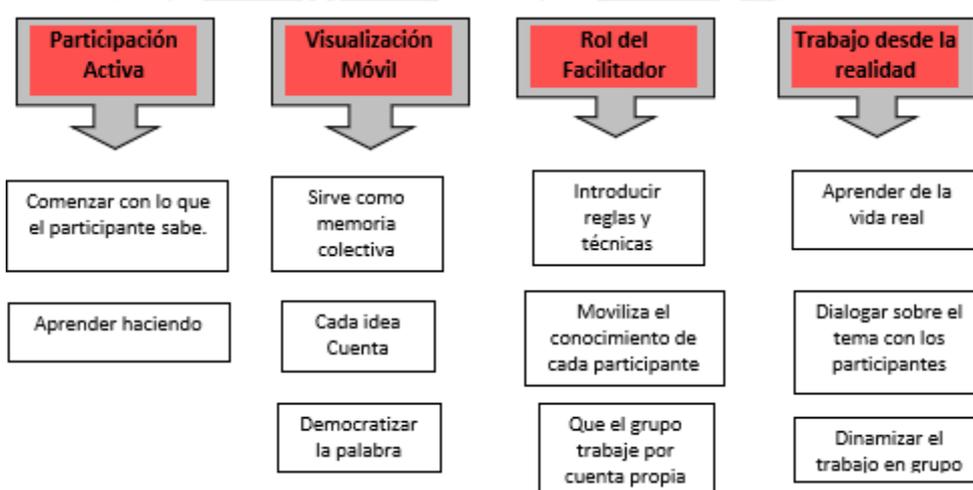
¿Qué tipos de capacidades necesitamos desarrollar?, innatas como el liderazgo y la autoestima, y todas aquellas referidas a las habilidades blandas, y capacidades combinadas como el conocimiento de los derechos laborales, marketing empresarial, planes de negocio, entre otros.

¿Cuál es el momento adecuado en que se alcance decir que se ha “desarrollado” una “capacidad” para una situación específica?, luego de las sesiones se contaba con un producto, curriculum vitae, planes de negocio, cuadernillo de habilidades personales, como evidencia de que habían desarrollado sus capacidades.

El CJEI tenía definida una metodología de capacitación basada en el **Aprender – Haciendo**, basada en la psicología del aprendizaje, que establece tres factores determinantes del aprendizaje: La inteligencia o capacidad de aprender, el método usado y las motivaciones de quien quiere aprender. Se sabe por Castro y Guzmán (2005) que cada persona posee diferentes “canales de percepción”, que se relacionan con nuestra memoria y con los métodos de retención, entendiendo que cada ser tiene preferencias en el aprendizaje, agrupándolas en tres conjuntos básicos: la visión, la audición y lo táctil. En general se puede decir que las personas asimilan o retienen menos información a través de la lectura, en comparación a la retención de lo que experimenta por sí mismo.

La metodología de capacitación del CJEI se basaba en los siguientes pilares:

**Gráfico 9. PILARES DE LA METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN DEL PROYECTO**



*Fuente: Expediente técnico del PIP “Mejoramiento de los servicios municipales orientados a mejorar la inserción al mercado laboral de los jóvenes en el distrito de Cusco, provincia de Cusco, departamento de Cusco” p. 24*

De estos pilares se tiende que la participación es el “core” del intercambio para la capacitación recíproca, pues a partir del aprendizaje dinámico con el enfoque “aprender haciendo” se dio un proceso participativo de aprendizaje, con el que se buscaba un nivel más alto de retención de información, habilidades, y actitudes aprendidas, dejando un impacto mucho más fuerte y duradero que iba llevando a los jóvenes a su empoderamiento como sujetos cada vez más independientes.

Otro pilar fue la visualización móvil, como medio efectivo de comunicación para el intercambio de saberes. La investigación corrobora que las herramientas visuales mejoran y aumentan significativamente el aprendizaje. A parte de incrementar el interés por lo que se va observando, se activan otros sentidos, y esto facilita la escucha y el recuerdo posterior. También, la visualización móvil es una forma de participación democrática ya que cada individuo posee las mismas herramientas de trabajo (tableros, tarjetas, papel u otros objetos).

*“Aprendí hartas cosas como trabajar en grupo, escuchar al otro, y ver que tan importante. Porque la mayoría de los trabajos eran grupales y al final del día terminábamos con algo aprendido” Usuario 4*

*“Las sesiones que se desarrollaban eran dinámicas y eso motivaba a que uno quisiera tener un poquito más de liderazgo, todos participábamos”.*

*Usuario 12*

Por otro lado, en el proceso de capacitación fue fundamental el rol del Facilitador; se sabe que la facilitación es valiosa cuando se trata de orientar procesos integrales de formación de adultos. En esta investigación, vemos que casi la mitad de los usuarios entrevistados eran adultos jóvenes entre los 25 y los 29 años. El facilitador se comporta como moderador o conductor, y utiliza distintas técnicas con el fin de que los individuos logren los objetivos determinados en las sesiones de capacitación, donde la información que recibió le ayudó a descubrir los contenidos propuestos, desde su percepción individual.

Hay que resaltar que los facilitadores pasaron por procesos de capacitación previa, para el manejo adecuado de la metodología CEFE (Competencia como Base de la Economía a través de la Formación Emprendedora)<sup>4</sup> como la que se adapta mejor al enfoque del Aprender-Haciendo orientado a la inserción laboral. Esta metodología se encamina al rescate de conocimiento y saberes de los partícipes, con dinámica, ejercicios y simulaciones de trabajo en equipo, para luego ir construyendo propuestas que mejoren el desempeño de los jóvenes en su proceso de inserción al mundo laboral y del emprendimiento. Los facilitadores

---

<sup>4</sup> La metodología CEFE es propuesta por la agencia de Cooperación alemana GTZ. Esta metodología contiene instrumentos de capacitación, de carácter integral que se basan la acción y en el aprendizaje experimental, a ampliar y perfeccionar capacidades y competencias de las personas que participan de las capacitaciones.

CEFE, actúan preparando los escenarios y contextos para el autoaprendizaje de los jóvenes. Esta metodología la aplicaron los facilitadores del CJEI tanto en la asesoría para la búsqueda de empleo como en los cursos para emprendedores, y es en los cursos donde se desarrolló con mayor amplitud, así lo recuerdan los usuarios entrevistados.

*“La atención personalizada que se recibía, sentía que se dirigía a lo que yo necesitaba de manera concreta. En el curso de negocios las sesiones dinámicas, con metodología que permitía conocer mejor las habilidades con las que contábamos y desarrollar una visión más clara de lo que podíamos alcanzar desde nuestro emprendimiento” Usuario 2*

*“Era práctico, uno avanzaba con su plan de negocio definiendo mejor sus ideas para poder realizarlos, no era solo teoría. En las sesiones se trabajaba con dinámicas en grupos y todos podíamos presentar nuestras ideas y avances” Usuario 6*

*“En el tema de emprendimiento hay si creo porque se utilizaron metodologías que ya estaban validadas ósea no inventamos la pólvora ni nada por el estilo, utilizamos la metodología CEFE y CANVA, que son muy dinámicas muy ágiles no son tan complejas como la metodología Harvard”.*  
*Promotora Karina Achiri*

También se observa, que la metodología promovía participación igualitaria entre varones y mujeres, y que permitió reconocimiento de habilidades que no se encasillan en los tradicionales roles de género, como mencionó la coordinadora del CJEI

*“El curso de capacitación para emprendimientos Creando mi negocio, fue elaborado en base a la metodología CEFE, que incorpora el manejo de las relaciones de género, como una estrategia innovadora para mejorar la competitividad de las empresas. Esto permite que sea un producto de capacitación atractivo, tanto para hombres como para mujeres, que desarrollan emprendimientos” promotora Paola Bustos*

A partir de estos hallazgos se puede afirmar que, las metodologías aplicadas fueron motivadoras, lo cual incidió en una mayor motivación de los usuarios por aprender, y en un mayor compromiso para continuar y culminar sus procesos de capacitación. Las metodologías han dejado una huella importante, y han permitido empoderar a los jóvenes, acrecentando su desarrollo personal con capacidades como la expresión oral ante públicos, el liderazgo, el trabajo en equipo, la tolerancia, etc.; y articulando el desempeño personal con el mundo laboral al cual buscaban insertarse, teniendo claridad de la importancia de la planificación, el uso de la creatividad, y la comunicación como elementos que ayudan a las personas en su ocupación laboral. Y como se recogía de lo propuesto por el PNUD (2006) en los enfoques de desarrollo de capacidades, en el proceso de inserción laboral, el fortalecimiento de capacidades es fundamental, pues las personas requieren contar con competencias y cualificaciones para poder desempeñar una labor. Aquí, estas competencias se dan como resultado del acceso a estas oportunidades de capacitación que los jóvenes no encuentran en la educación formal (básica o superior), lo que conllevó a que obtengan mayores habilidades para el trabajo.



Con toda la información expuesta se logra determinar que el CJEI identificó adecuadamente las necesidades de los usuarios de derecho, sobre las debilidades en las habilidades blandas y duras que requerían para insertarse al mercado laboral en mejores condiciones, para ello desarrollaron módulos de capacitaciones.

A continuación, analizamos la variable de Inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral, quienes reciben un conjunto de servicios para su incorporación en el mundo del trabajo, generando condiciones de empleabilidad en los y las jóvenes que acuden al CJEI.

**TABLA 2.**

**Inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral, a partir del aporte del CJEI.**

De los 30 entrevistados 27 manifestaron, que se sentían preparados para buscar un puesto de trabajo luego de las capacitaciones, mientras que 3 indicaron que requerían mayor preparación.			
	¿El CJEI te ayudó a lograr un puesto de trabajo?	¿Qué temas específicos de las capacitaciones te ayudaron en tu actividad laboral?	¿Cuánto tiempo tuviste que esperar para conseguir un puesto de trabajo?
Sí, porque realicé un emprendimiento personal	14		
Consiguió algún puesto inmediatamente	10		
Demoró en conseguir un empleo	8		
No logró conseguir un trabajo	8		
Habilidades blandas		15	
Planificación de negocio		11	
Marketing empresarial		8	
Elaboración de CV		6	
Menos de un mes			9
Entre uno y dos meses			11
Mas de tres meses			10
<b>Total:</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

*El número de personas entrevistadas fueron 30, pero al momento de realizar preguntas complementarias, algunos de ellos, dieron más de una respuesta, por ello es que, a nivel de sumatoria, el número es mayor al de los entrevistados.*

En la Tabla 2 se integraron tres preguntas estas son: ¿El CJEI te ayudó a lograr un puesto de trabajo?, ¿Qué temas específicos de las capacitaciones te ayudaron

en tu actividad laboral? y ¿Cuánto tiempo tuviste que esperar para conseguir un puesto de trabajo?

Como se indica en la Tabla 2, de los 30 usuarios entrevistados respecto a la pregunta ¿El CJEl te ayudó a lograr un puesto un trabajo?, 14 respondieron que Sí, porque realicé un emprendimiento personal; ya que en el programa de asesoría en emprendimiento de negocios que se desarrolló fortaleció las capacidades para crear e implementar un negocio o generar autoempleo, 10 mencionaron que consiguieron algún puesto de trabajo inmediatamente, 8 respondieron que demoraron en conseguir un empleo y 8 usuarios mencionaron que no logró conseguir un trabajo.

Asimismo, los 30 usuarios respondieron a los temas específicos de las capacitaciones que les ayudaron en su actividad laboral, 15 usuarios mencionaron que les ayudó bastante el desarrollo del tema de habilidades blandas, que les permitió mejorar sus relaciones interpersonales como: liderazgo, trabajo en equipo y comunicación; 11 usuarios mencionaron los temas de planificación de negocios donde se desarrollan 17 sesiones de taller presencial y cinco sesiones de asesoría personalizada. Se utilizó la Guía metodológica del curso Creando Mi Negocio; 8 usuarios respondieron que el marketing empresarial les ayudó en su actividad laboral, ya que muchos de ellos realizaron emprendimientos los que necesitaban ser publicitados y conocidos por los consumidores, 6 usuarios manifestaron que aprender a elaborar su currículum vitae correctamente les facilitó incorporarse al mercado laboral.

Respecto al tiempo que tuvieron que esperar los usuarios de derecho para conseguir un puesto de trabajo, 9 respondieron que esperaron menos de un mes ya que dentro del curso de asesoría en búsqueda de empleo el CJE brindaba alternativas de información para la búsqueda de ofertas laborales: bolsa de trabajo creada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), revistas y otras publicaciones, bolsas virtuales de empleo, plataformas web de empresas e instituciones; 11 usuarios manifestaron que demoraron entre uno y dos meses; y 10 más de tres meses.

*“Me siento guiada y tengo más información de los puestos de trabajo que las empresas ofrecen en el Centro de Jóvenes y Empleo; y sé que me*

*pueden ayudar a hacer mi currículum vitae y cómo pasar por una entrevista de trabajo. Esto me ayudará a estar mejor preparada para conseguir un empleo". Usuario 2*

*"Si había aprendido el marketing y eso se aplicaba primero a la persona, así que recordaba lo aprendido y me preparé para mi entrevista, y logré sin ninguna dificultad que me aceptaran en el puesto al que postulé". Usuario 21*

Lo mencionado por los usuarios, tiene relación con lo manifestado por una de las ejecutoras del proyecto:

*"Trabajábamos la revisión de fuentes de información de ofertas laborales, donde se puede encontrar trabajo, y les orientábamos a buscar en las bolsas laborales virtuales, así como en las publicaciones de empleo. Cuando ya habían identificado una oferta de empleo que podría ser adecuada para ellos les ayudábamos a preparar sus currículums y hacíamos una simulación de entrevista, para que estén más preparados y menos asustados en su primera entrevista. Esos eran los contenidos de la capacitación para la asesoría de búsqueda de empleo. En algunos casos, por ejemplo, cuando trabajábamos en las escuelas nocturnas eran talleres grupales, dentro de las sesiones de clases, en la hora de clases dentro del aula, y lo hacíamos con todas las chicas y chicos del aula de las nocturnas. Normalmente (las sesiones) se hacían en el Centro de Jóvenes y Empleo, eran asesorías de búsqueda de empleo más personalizado con cada usuario que llegaba, y podíamos hacer todo el proceso que podía durar una a dos horas por sesión; podíamos hacerlo en un par de horas, o podíamos hacerlo en varios días, un día hacia su currículum, otro día venía y hacia la simulación de la entrevista de trabajo, depende del tiempo que tuviera, esto es asesoría de búsqueda de empleo". Coordinadora Belén Arróniz*

El CJEI no tiene entre sus servicios la intermediación laboral y centra sus esfuerzos en la capacitación, asesoría y acompañamiento para que los usuarios busquen y logren sus propios empleos.

Hasta aquí, lo recogido en campo se enlaza con lo mencionado por el PNUD, 2009 donde el proceso de inserción laboral, requiere de capacidades fortalecidas, pues las personas requieren contar con competencias y cualificaciones para poder desempeñar una labor. Y estas competencias se dan como resultado de la educación y experiencias de formación en destrezas para el trabajo.

*“Una capacidad fuerte, generada y sostenida localmente, es esencial para el éxito de cualquier empresa vinculada con el desarrollo. Sin tal capacidad, la integridad de los logros del desarrollo puede verse comprometida y los avances pueden no quedar bien arraigados y resultar ilusorios, aislados de las capacidades que ya existen y vulnerables a las dificultades, cada vez más graves y complejas, que enfrenta el mundo en la actualidad” (PNUD, 2009).*

Se observa la articulación de estrategias de capacitación entre los servicios de asesoría para la búsqueda de empleo, orientación vocacional y cursos de emprendimiento, en conjunto mejoraron las oportunidades de los usuarios de derecho, para obtener un puesto laboral. El CJEI es un modelo que responde a esta preocupación y a la necesidad de dicho grupo etario, dando una respuesta integral, ofreciendo alternativas de apoyo en las rutas de asesoría para la búsqueda y consecución de empleo, orientarlos en la elección de su profesión futura e impulsarlos a implementar sus iniciativas y emprender sus negocios. Desde el 2016 al 2018 el CJEI atendió a un total 8 094 usuarios.

Los servicios ofrecidos por el CJEI han ayudado a la juventud usuaria a mejorar sus oportunidades de inserción laboral. De acuerdo con la sistematización realizada por CUSO el año 2018 se tiene que el 47% de quienes culminaron el proceso de orientación vocacional han puesto en marcha su plan de vida laboral. El 40% de quienes culminaron el proceso de asesoría para la búsqueda de empleo han encontrado empleo. Y el 30% de quienes culminaron el proceso de apoyo para el emprendimiento de negocios han puesto en marcha o mejorado su negocio. Esto se corrobora con la información recibida ya que de 30 jóvenes entrevistados 26 manifiestan que se encuentran trabajando.

Los usuarios entrevistados del CJE manifestaron estar satisfechos por la atención recibida, y destacan el buen trato y la disposición del personal que los acompañó y apoyó durante sus procesos.

El acceso de los usuarios al mercado laboral fue posible, por el empoderamiento de los usuarios, el cual se dio por su participación, motivación e involucramiento en las sesiones de trabajo con las que fueron ampliando su desarrollo personal, lo cual se condice con lo que menciona Rowlands que el empoderamiento visto desde el ámbito personal tiene que ver con el control personal, el desarrollo de competencias actitudinales a través del fortalecimiento de capacidades para las relaciones interpersonales, y habilidades sociales y políticas. Divididos en dos niveles: “el personal y el de las relaciones cercanas, con cambios en la autopercepción, confianza y capacidad individual y habilidades para negociar e influenciar la naturaleza de las relaciones y toma de decisiones al interior de estas “(citado en Rodríguez, 2009: 21).

El servicio de búsqueda de empleo fue el más demandado por quienes se acercaron al CJEI, el proyecto contaba con una plataforma de búsqueda de empleo denominada bolsa laboral, el cual era muy débil y culminado la inversión del PIP dejó de funcionar. Se ve que el servicio exige desarrollar estrategias de contacto con quienes ofrecen empleos y contar con una relación de personas y empresas interesadas en brindar puestos a través del CJEI de manera sostenida.

Las capacitaciones del CJEI lograron empoderar a los usuarios, fortaleciendo sus habilidades y competencias y con ello sus posibilidades de insertarse al mercado laboral como dependientes o emprendedores, estos aspectos son activos intangibles y tangibles, que contribuye a la reducción de la inequidad en la población juvenil del Cusco. El contar con un programa de formación consolidado con temas que aportan no solo al ámbito laboral, sino también al proyecto de vida de los jóvenes, brindando ayuda en su inserción a un empleo digno.

#### **4.2. LINEAMIENTO 2: INVOLUCRAMIENTO DE LOS ACTORES ESTRATÉGICOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL CJEI**

Este lineamiento nos permite conocer cuál fue el nivel de involucramiento de los actores estratégicos en el desarrollo del proyecto del CJEI, retomando lo descrito previamente, el proyecto tiene un modelo de cogestión, con participación de la Municipalidad del Cusco, la Asociación Kallpa, con la colaboración de agencias de Cooperación Internacional y la participación de las organizaciones juveniles de toda la provincia. Todos estos actores son clave para el funcionamiento de los servicios del CJEI, sin embargo, su involucramiento es diferenciado, y es necesario conocer el nivel de participación de los actores para proponer a futuro arreglos institucionales que permitan garantizar y/o mejorar la implementación de los servicios del Centro.

Este lineamiento analizará, primero desde la percepción de los usuarios cómo participan estos actores, esta percepción se complementa con la información del equipo promotor, las autoridades y funcionarios de la municipalidad, y recoge información de los documentos de trabajo que dan cuenta del avance en la dotación de los servicios del CJEI, para finalmente establecer cómo el involucramiento de los actores permite un servicio más eficiente y cercano a los usuarios y qué aspectos de la cogestión requieren atención especial para el sostenimiento del proyecto.

Vemos así en la Tabla 3, la percepción de los usuarios respecto de la colaboración de los actores estratégicos en la ejecución de los servicios del CJEI.

**TABLA 3**

**Actores estratégicos que participan en la implementación de los servicios del CJEI**

<b>Participación de los actores en la gestión del CJEI</b>	<b>¿Recuerdas qué instituciones apoyaban al CJEI?</b>	<b>¿Cómo perciben la participación de los actores en la gestión del CJEI?</b>	<b>¿Nivel de satisfacción con la participación de los actores?</b>
Asociación Kallpa	26		
Municipalidad de Cusco	19		
Empresas	4		
Dirección Regional de Trabajo	2		
Otros	9		
Kallpa se encarga de la gestión		24	

La municipalidad aporta con local y funcionarios		16	
El CJEI coordina algunas acciones con otras instituciones		7	
Las empresas apoyan recibiendo jóvenes del CJEI		3	
Kallpa hace un buen aporte			9
La municipalidad debería de apoyar más.			8
Las universidades deberían de ser parte del CJEI			7
El gobierno regional no se involucra			15
Las empresas no conocen la labor del CJEI			13
<b>Total:</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

*El número de personas entrevistadas fueron 30, pero al momento de realizar preguntas complementarias, algunos de ellos, dieron más de una respuesta, por ello es que, a nivel de sumatoria, el número es mayor al de los entrevistados.*

En la Tabla 3, se fusionaron las siguientes interrogantes sobre la colaboración de los actores en la gestión del CJEI, ¿Recuerdas qué instituciones apoyaban al CJEI?, ¿Cómo perciben la participación en la gestión del CJEI? ¿Cómo perciben la participación en la gestión del CJEI? y ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la participación de los actores?

De los usuarios entrevistados, 26 identifican como el principal actor que apoya el desarrollo del CJEI a la Asociación Kallpa, identifican con claridad a los promotores, ya que son ellos quienes los atienden cuando ingresan a los servicios del CJEI, y el hecho de que sea Kallpa ha sido la responsable de la dotación de personal por varios años genera este reconocimiento. Luego 19 usuarios reconocen a la Municipalidad del Cusco, quienes recuerdan a funcionarios de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano y los regidores jóvenes que participaron en algunas actividades promovidas en el marco del PIP, las respuestas con recurrencia indican que la Municipalidad brindaba un apoyo, más no la identificaban como la responsable del CJEI. Otros 4 usuarios identifican a empresas, como actores que sí apoyaban; y consideran al CJEI como un canal de mediación entre los jóvenes que buscan trabajo y las empresas; aunque con frecuencia las respuestas de los usuarios es que las empresas no conocen al CJEI, y los gremios no la mencionan en sus apariciones públicas. Luego 2

usuarios indican a la Dirección Regional de Trabajo, órgano del Gobierno Regional de Cusco, con quienes se ha coordinado la realización de ferias de exposición de productos de los jóvenes emprendedores. Finalmente 9 mencionan a otros actores, entre estos últimos reconocen a CUSO, a Junior Achievement, a las ONG Guamán Poma de Ayala y Yanapanakusun.

Sobre cómo perciben a estos actores en la gestión del CJEI, tenemos que 24 usuarios reconocen que es la Asociación Kallpa la que se encarga de los servicios del CJEI, como mencionamos líneas arriba. Mientras que, 16 usuarios ven a la Municipalidad del Cusco como una entidad que aporta con el local y personal para el funcionamiento de los servicios, un grupo de 7 usuarios entiende que el CJEI coordina acciones con otras instituciones y 3 usuarios ven a las empresas como actores que apoyan recibiendo a los jóvenes del CJEI.

En tanto, la satisfacción de los usuarios de derecho respecto de la participación de los actores tenemos lo siguiente: 9 usuarios indican que Kallpa es el actor que hace un buen aporte, por la dirección y recursos que le da al CJEI; mientras que, 8 usuarios indican que la Municipalidad del Cusco debería de apoyar más, con mayor fuerza al haber culminado el PIP; luego, 7 de ellos también mencionan que las universidades deberían ser parte del CJEI, y participar de los procesos de capacitación. De otro lado, 15 usuarios manifiestan que el Gobierno Regional no se involucra, pues no han visto su participación en las actividades públicas y la ven sólo como facilitador de espacios físicos para las ferias, y finalmente hay 13 que mencionan que las empresas no reconocen la labor del CJEI.

Si bien, la percepción de los usuarios de derechos se basa en su experiencia personal con el CJEI, es cierto que la vinculación de los niveles de gestión y decisión no siempre es visible para los usuarios, siendo que los canales de comunicación de los procesos de gestión son reducidos. Tal como mencionan la ejecutora del CJEI Belén Arróniz y el Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad del Cusco Eulogio Tapia.

Complementando a esta percepción de la participación de los actores, tenemos la Tabla 4 que muestra la percepción sobre la identificación de los actores con el

CJEI. Analizar este elemento de identificación nos permite afianzar la idea que tienen los usuarios de derecho sobre la gestión del proyecto.

*“Si. Kallpa ha apoyado bastante al CJE en presupuesto, por eso es que el CJE también ha crecido, incluso a los voluntarios les pagaba veinte soles por cada asesoría, incluso hasta ahora siguen haciendo Cuso internacional, eran los voluntarios”. Usuario 10*

*“Si. Creo que estaban en relación con la Sub Gerencia de MYPES. Porque a través de la Sub Gerencia cuando nosotros ganamos el premio la Municipalidad como premio nos insertó a su asociación gastronómica que ellos trabajaban, pero luego cuando iniciaron el proyecto fueron parte de la Gerencia de Desarrollo Social, de la Gerencia de Mujer y Participación Juvenil, recuerdo a Patricia Pacheco”. Usuario 10*

*“Si, La Municipalidad si apoya, como mencioné, la municipalidad a través de la Gerencia de Desarrollo humano y social asumió la gestión del CJE. Los regidores apoyaron en tener un local proponiendo al Concejo Municipal e Incidiendo ante la Beneficencia Pública la sesión en uso de este local. Con el Gobierno regional a través de la Dirección Regional de Trabajo, que apoyaba en difundir los servicios del CJE y las ferias de emprendimientos con organizaciones juveniles”. Usuario 2*

*“Como este proyecto fue impulsado y aprobado por el tema de jóvenes las asociaciones de jóvenes estaban muy pendientes, entonces nuestros promotores eran gente de las organizaciones de jóvenes, (con ellos) teníamos reuniones y rendíamos cuentas de cómo iba el proyecto. Ellos estaban muy pendientes de cómo iba la ejecución del proyecto, también hubo muchas instituciones interesadas. (...) Se da la posibilidad de asociatividad porque ya la municipalidad no va con las manos vacías, sino con una contrapartida. En algunos casos era incluso más fuerte que otras instituciones que no tenían recursos. Con PRONABEC, trabajamos todo el tema de la feria universitaria y trajimos 63 universidades del top 500 del mundo en un evento que duró casi 4 días en Cusco. Ósea si hubo muchas alianzas”. Eulogio GDS*

Este punto va dejando en claro el rol que ha tenido la Asociación Kallpa en la promoción y sostenimiento de los servicios del CJEI, aunque la Municipalidad del Cusco se ha ido involucrando cada vez más, se ve que el período 2016-2018 hubo un mayor involucramiento porque se contaba con los recursos del proyecto de inversión pública, pero luego de culminar este proyecto al no haberse logrado insertar al CJEI dentro de la estructura organizacional de la Municipalidad, no se ha conseguido obtener recursos ordinarios para echar andar el CEJI con presupuesto público. Esto fue ratificado en la entrevista con la ex Sub Gerente de la juventud, mujer y participación ciudadana.

De otro lado, la experiencia del CJEI se desarrolla con halos de incertidumbre, ya que Kallpa tiene que presentar proyectos a fuentes de cooperación internacional cada dos años, para conseguir recursos que permitan mantener funcionando los servicios. Así Kallpa gestiona dinero para el pago de personal, e incentivos a los voluntarios que atienden en los servicios, además de los gastos corrientes (agua, luz, internet, mantenimiento de equipos, material de escritorio, material promocional), mientras que la Municipalidad brinda el pago de una persona que trabaja en la atención del CJE, y a través de un convenio con la Beneficencia Pública el local para la atención de los servicios, así como las instalaciones de la municipalidad para el desarrollo de los cursos y ferias.

La Tabla 3 también nos aproxima a la visión de los usuarios respecto de otras instancias del Estado, del ámbito privado y de la sociedad civil, a quienes sienten como actores lejanos, no sólo de los servicios del CJEI, sino también de las expectativas de los jóvenes. Esto se observa en las respuestas de los jóvenes cuando 15 usuarios indican que el Gobierno Regional no se involucra con los servicios del CJEI, o que sólo 2 usuarios recuerdan acciones realizadas en conjunto con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Así mismo, es frecuente en la respuesta de los jóvenes que las Empresas no reconocen al CJEI, esto es un indicador de que los actores estratégicos que promueven la inserción laboral no logran redes visibles, en que los jóvenes confíen.

Por otra parte, una necesidad de articular la oferta de educación superior -que es la que orienta la formación para el trabajo- con servicios como el CJEI, la propuesta de que las universidades se involucren más, dado que 17 de los entrevistados tenían formación universitaria, es signo de la necesidad de articulación de la escuela con la universidad y de ambas con el contexto del mundo laboral, de manera que, doten de las capacidades requeridas por los jóvenes para ingresar al mundo laboral. Ante la ausencia de estos contenidos, los jóvenes encuentran en el CJEI el espacio propicio para cubrir estas necesidades de capacitación y orientación.

No obstante, en entrevista con el residente del Proyecto de inversión de la Municipalidad del Cusco, Braulio Mirano, mencionó que antes del 2016, el CJEI no había logrado desarrollar todo su potencial por los recursos que necesitaba y con el PIP se pudo complementar los servicios ya brindados por el CJEI, ampliando su cobertura y mejorando los niveles de atención. Así, se mejoró el local dándose un convenio con la Beneficencia pública que cedió un local de 3 ambientes.

Los promotores del proyecto, mencionan que también se consiguió convenios con la Universidad Andina del Cusco para que estudiantes de la carrera de Psicología puedan realizar sus prácticas preprofesionales en el CJEI, otro convenio con la Universidad San Ignacio de Loyola USIL para desarrollar talleres sobre emprendimiento juvenil en colegios con apoyo de su programa Junior Achievement. De igual manera se realizó otro convenio con la Caja Municipal Cusco, para incluir a los jóvenes con emprendimientos promovidos por el CJEI para acceder a créditos con tasas de interés bajas para que puedan implementar sus iniciativas. Todas estas acciones dan cuenta de cómo los actores fueron participando directa o indirectamente en los servicios brindados a los jóvenes a través del CJEI.

Se recogió también desde la percepción de los usuarios, los niveles de identificación de los actores estratégicos con el CJEI, se entiende que un actor se identifica con algo cuando se siente parte de. Analizar esta variable ayuda a profundizar el conocimiento de quiénes valoran más los servicios del CJEI.

**TABLA 4**

**Percepción de los usuarios sobre la Identificación de actores estratégico con el CJEI**

<b>¿Qué actores se identificaron con el CJEI?</b>	<b>¿Cómo se identificó el usuario con el CJEI?</b>	<b>¿Quiénes se identificaron más con el CJEI?</b>
Sólo usuario	11	
Parte del CJEI	10	
Difusor del CJEI	1	
Un apoyo para el CJEI	1	
Solo me ayudó a decidir	3	
Promotores y voluntarios del CJEI		23
Usuarios de los servicios del CJEI		20
Autoridades y funcionarios de la municipalidad		9
Organizaciones juveniles		12
<b>Total:</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

*El número de personas entrevistadas fueron 30, pero al momento de realizar preguntas complementarias, algunos de ellos, dieron más de una respuesta, por ello es que, a nivel de sumatoria, el número es mayor al de los entrevistados.*

Se consultó también sobre, cómo se identifican los actores con el CEJI, a través de las preguntas ¿Cómo te identificas el CJEI? y ¿Quiénes se identifican más con el CJEI?

Las respuestas nos indican que 11 usuarios se consideran a sí mismos como sólo usuarios, porque luego de recibir la ayuda no han vuelto a tener contacto directo con el CJEI; mientras 10 de ellos se sienten parte del CJEI, sobre todo aquellos jóvenes que pertenecen a organizaciones juveniles, a través de los cuales mantienen cercanía con el proyecto; hay otros 2 usuarios que se afirman a sí mismos como apoyo y difusor del CJEI, ellos luego de ser usuarios participaron como voluntarios del CJEI y se sienten parte de esta iniciativa. Mientras que 3 usuarios indican que solo les ayudó a decidir, estas últimas acudieron al servicio de orientación vocacional como su principal objetivo, y ahora estudian carreras elegidas con el apoyo del equipo promotor.

Vemos en este punto que los jóvenes que más se identifican son aquellos que provienen de una organización juvenil y mantienen vida orgánica en sus espacios sociales. Valorán la experiencia del voluntariado y se constituyen en entes de

apoyo para nuevas acciones. Luego de su experiencia recomiendan a otros jóvenes el uso de los servicios del CJEI, y están dispuestos a colaborar en cuanto se presente alguna ocasión que los congregate.

*“Yo siempre, antes, recomendaba compañeras, incluso a Ayacucho yo llevaba varias compañeras para que vayan a buscar trabajo, si nos ayudaban a sacar el curriculum”. Usuaría 1*

*“Yo represento a una comunidad en Cusco y había veces que recomendé que visiten (el CJEI) en Ayacucho, al menos en lo que representa a C.V. y bolsas laborales, otras actividades no sé si están desarrollando”. Usuario 3*

*“Yo me siento parte, porque participé de la red de voluntariado, y en las redes sociales se comparte información sobre voluntariado, charlas y capacitaciones y ahí los voluntarios y los chicos que participan en organizaciones promovían las actividades del CJE. Por ejemplo, sé que miembros de la organización de Santiago están cercanos el CJE han sido voluntarios y promotores ahí”. Usuario 22*

*“Quienes hemos recibido alguna ayuda, son los que estamos más dispuestos a ayudar a otros también como colaboradores, porque somos parte del CJE” Usuario 27*

De otro lado, ante la pregunta ¿Quiénes se identifican más con el CJEI? Tenemos que 23 usuarios entrevistados identifican a los promotores y voluntarios que trabajan en el CJEI como los actores que más se identifican con el Centro, los recuerdan por sus nombres y cómo los atendieron. Estos aspectos denotan el particular espíritu del equipo del CEJI. 20 usuarios manifiestan que también los usuarios son quienes más se identifican, al haber recibido algún beneficio del CJEI sienten gratitud. Otros 12 usuarios mencionan a las organizaciones juveniles como las que más se identifican con el CJEI, como se menciona líneas arriba, varios jóvenes provienen de las organizaciones juveniles de la provincia. Mientras que solo 9 usuarios mencionan a las autoridades (regidores jóvenes) y funcionarios de la Municipalidad Provincial del Cusco (Gerencia de Desarrollo Humano y Social),

quienes participaron de manera pública en eventos como las ferias o en actos como la inauguración o clausura de los cursos de capacitación.

*“Los jóvenes promotores y los beneficiarios se identifican más con el CJEI, porque han estado cercanos a los servicios y a la evolución del Centro”*  
Usuario 2

*“Los que se identifican más son las organizaciones juveniles y de adolescentes porque ellos saben la necesidad de la juventud y adolescencia y tiene más oportunidad de poder hacer llegar a las autoridades estas necesidades”.* Usuario 22

*“Yo creo que primero los jóvenes promotores, que vienen de las organizaciones juveniles, porque se logró que la municipalidad se comprometiera con el CJE. Después los jóvenes que han recibido algún apoyo, ya sea en los cursos, que han logrado un puesto de trabajo, etc.”*  
Usuaría 26

*“Los promotores eran muy buenos, tenían esa disponibilidad y paciencia de atenderte, eran personas jóvenes, estudiantes, se sentía cómodo, no eran personas distantes expertas, sino que generaban un ambiente acogedor donde uno podía ir”.* Usuario 27

En este proyecto las organizaciones juveniles son los actores estratégicos más relevantes, pues son ellos quienes movilizan a otros jóvenes en la exigencia de servicios de calidad. Han sido las organizaciones que posicionaron la importancia del CJEI en el Plan Provincial de la Juventud, planteando como meta concreta la ampliación de los servicios del CJEI (MPC, 2015). Han sido también, las organizaciones juveniles junto con Kallpa las impulsoras de la elaboración y aprobación del PIP. Y son las organizaciones juveniles los semilleros de voluntarios y promotores para el CJEI. Todo esto nos indica que las organizaciones juveniles tienen una presencia importante en la provincia y pueden generar procesos de incidencia para la provisión de servicios que ayuden a la problemática de los jóvenes. En reciprocidad se ve también que el hecho de que exista el CJEI es un elemento cohesionador de las organizaciones barriales,

zonales y distritales de la provincia. Lo cual es un elemento importante al momento de impulsar iniciativas de empresas sociales que extiendan las propuestas hacia la idea de empresas sociales más afiatadas con el tiempo.

*“Las organizaciones juveniles zonales que participaron en la construcción del Plan Provincial de la Juventud si la conocen y difunden las actividades del CJE, son ellas las que propusieron un proyecto de inversión pública sobre mejora del empleo que se implementó a través del CJE y siempre están atentos a los avances del Centro. Muchos de ellos han participado como promotores, otros se han beneficiado de los servicios del CJE y otros llevan a otros jóvenes que requieren ayuda. Se puede decir que las organizaciones juveniles de la provincia están identificadas con el Centro porque brinda oportunidad a los jóvenes”. Usuaría 2*

*“Los jóvenes de las organizaciones no sabían qué servicios tenía el CJE, pero ahora ya conocen, por ejemplo, en la elaboración del Plan de Juventudes está plasmado en el objetivo de desarrollo económico el tema del CJE. Ahora sí la gran mayoría de organizaciones sabe que existe. También cuando trabajé como promotora uno de los requisitos era ser parte de una organización juvenil, entonces muchos chicos no sabían que era el CJE, y cuando trabajaron ahí se enteraron lo que era el CJE” Usuaría 10*

*“Algunas organizaciones sí se identifican. Yo estuve en un grupo de mi barrio en San Sebastián, y siempre estábamos atentos a ver qué actividades había en el CJE. Cuando se hizo el Plan provincial de juventud yo participé y ahí pusimos como una meta que la Municipalidad incorpore al CJE en su organización interna, esto era una manera de que la municipalidad se comprometa con el tema de empleo juvenil, desde ahí siempre las organizaciones han participado, informando convocatorias o haciendo seguimiento al compromiso de la municipalidad”. Usuario 26*

*“Estaba el equipo del proyecto de la sub gerencia de mujer y juventud, y también vi a los regidores jóvenes. El equipo del proyecto, que organizaba las actividades como el curso de emprendedores, y otras charlas en*

*colegios. Y los regidores que estuvieron en un evento público de cierre del curso” Usuario 29*

Un aspecto importante a resaltar es que los usuarios en general tienen una buena opinión sobre el CJEI y los servicios recibidos, son escasos los usuarios que esperaban más de lo que recibieron y en general valoran el aporte que genera el CJEI a los jóvenes, es especial a aquellos que tiene menos recursos, pues son los que más dificultades enfrentan en su proceso de inserción al mercado laboral. En este último punto, podemos afirmar que dada la ubicación estratégica del lugar donde atiende el CJEI, permite que muchos jóvenes no caigan en redes de trata de personas, cuyos puntos de contacto se encuentran a una cuadra de distancia del CJEI.

*“Son una gran ayuda para los jóvenes, su actual ubicación ha permitido que jóvenes con menos oportunidades logren acceder a los servicios, porque se ha ubicado frente al lugar de publicación de empleos donde los jóvenes suelen ir, con el riesgo de que muchas de estas publicaciones son de personas que no respetan los derechos de los jóvenes aprovechándose de ellos porque no les pagan, o son víctimas de trata”. Usuaría 2*

*“Pero me parece muy bueno porque necesitamos que los chicos se capaciten, que sean mano de obra calificada y que ellos no solo desarrollen la parte motriz, sino también la parte emocional que en el CJE les brindaban, como un respaldo moral que animaba a los jóvenes. En el club ya funcionaba y me orientaron para trabajar (lo emocional) de mejor manera, trabajamos desde el 2016 y vamos por 4 años, algunos de los alumnos ya ingresaron a la universidad, eran niños y jóvenes que recibieron becas en el colegio y la universidad por el tema del ajedrez y a ellos mismos les decimos, que lleven cursos de árbitro, o de especialidad ya pueden tener alguna otra opción y podrían tener una posibilidad de trabajo con mejor remuneración. Por eso me parece muy bueno del CJE”.  
Usuario 22*

*“Me parece que es un buen servicio, porque ayuda a todos los jóvenes que se acercan, claro quiénes van son jóvenes que necesitan y que no saben*

*a dónde acudir, en el centro les brindan confianza y les dan cierto respaldo. Los que desarrollamos emprendimientos también sentimos ese respaldo, aunque no hayamos ganado entre los finalistas del curso siempre uno puede acudir para conocer novedades”. Usuario 26.*

La relación de la asociación Kallpa y la Gerencia de Desarrollo Humano y Social de la Municipalidad, ha sido estrecha para promover el CJEI en la intención de mejorar los servicios para los jóvenes. Esta relación generó la incorporación de nuevos actores, como las empresas, universidades, entidades financieras que se comprometieran a fin de brindar oportunidades de empleabilidad e inserción laboral a los jóvenes. Aunque, este enlace dependió en mucho de la visión del Gerente y de la coordinadora de Kallpa, fueron las organizaciones juveniles las que dieron mayor legitimidad y sustento a la labor del CJEI.

De otro lado, se ha tenido la participación de empresas locales, que han sido parte de la Bolsa Laboral promovida por el PIP (<http://bolsalaboral.cusco.gob.pe>), que es una plataforma web insertada en la web de la Municipalidad del Cusco, donde las empresas o instituciones colocaban sus requerimientos laborales y el equipo del proyecto alimentaba permanentemente con diferentes convocatorias de trabajo. Tanto las empresas como los jóvenes deben registrarse abriendo una cuenta e insertando, según sea el caso, su currículum vitae o las convocatorias de trabajo que se requieren. Esta Bolsa Laboral funcionó entre 2017 y 2018, favoreciendo el encuentro laboral entre los jóvenes cusqueños y las empresas locales. Durante el año de funcionamiento tuvo una buena aceptación de parte de los jóvenes, logrando de acuerdo a la sistematización del proyecto un total de 1152 usuarios entre varones y mujeres registrados, que tienen una cuenta, elaboraron un currículum vitae conforme al formato del CJEI y, postularon a algún puesto de trabajo. Se tuvieron 107 empresas registradas, que fueron contactadas por el equipo del proyecto para que participen de esta iniciativa.

*“La bolsa laboral es una herramienta interesante para seleccionar personal (...) hemos visto que los jóvenes que se inscribieron en esta plataforma tenían un nivel de preparación mayor, a diferencia a los otros mecanismos de búsqueda de empleo como los periódicos o avisos en lugares públicos, como en Belén, donde los jóvenes que van por primera vez a buscar una*

*oportunidad, vienen menos preparados, vienen con mayor temor. Otra ventaja de la bolsa laboral, fue que uno podía sugerir a la Municipalidad y los responsables de este proyecto para mejorar la herramienta de manera que el filtro de postulantes sea mejor” Representante de la Empresa Paz Sur.*

*“Esta iniciativa (Bolsa Laboral) fue muy novedosa porque a los empresarios una cosa que nos importa bastante es el respaldo que puedan tener las personas que vamos a contratar, debido a que en negocios pequeños como el nuestro muchas veces dejamos en manos de los trabajadores todo el funcionamiento del negocio y debemos de confiar que quienes contratamos sean personas que no nos van perjudicar, eso en el rubro de alimentos y atención al público como nuestra cafetería es fundamental (...) los jóvenes venían con el respaldo de la Municipalidad del Cusco, sé que habían profesionales, jóvenes también, que se encargaba de capacitar a los otros jóvenes para postular a un puesto y luego les hacían seguimiento (...) eso pues, da confianza y los mismos jóvenes se sienten comprometidos a cumplir mejor su trabajo” Representante de la Empresa Mamá Cuchara.*

*“Tuvimos de visitar a muchas empresas, la mayoría estuvo de acuerdo en participar, sobre todo las empresas locales, las empresas grandes y de cadenas como los hoteles y restaurantes, tenían ya sus mecanismos de reclutamiento y selección; por ello vimos que las empresas locales eran nuestro nicho. (...) se definió que las empresas debían de cumplir algunos requisitos como: que sean de actividades lícitas, que se correspondan a ofertas de remuneración digna y de pago con plazo definido, que no discriminen a los y las jóvenes por su “aspecto” ni por cualquier otra condición, que no atenten contra los derechos de las personas, y favorezcan el crecimiento personal de sus trabajadores, etc. De manera que se pueda garantizar no sólo el acceso al trabajo, sino que se garantice un empleo adecuado” Braulio Mirano, residente del PIP.*

Cabe resaltar que el CJEI, tiene previamente una red de soporte en la Red de Inserción Laboral Juvenil, donde participaron instituciones públicas, privadas y

organizaciones juveniles, como actores clave articulados para apoyar a la mejora de las condiciones de empleabilidad y suscitar las capacidades empresariales de los jóvenes de la provincia. Participaron 10 Organizaciones Juveniles: Red Juvenil de la Noroccidental, Organizaciones Juveniles de la Noreste, CODIJUSAN (Coordinadora Distrital de Juventudes de Santiago), CJUPARISS (Coordinadora Juvenil de las Panakas y Ayllus Reales de los Inkas del Distrito de San Sebastián), Consejo de Integración Juvenil de San Jerónimo, CO JOVEN (Coordinadora de Organizaciones Juveniles del Cusco), Cámara de Comercio Junior del Cusco, Círculo de Estudios de la UNSAAC, Red JUMADE (Juventudes de la margen derecha), Clubs Ecologistas. 5 instituciones Públicas: Municipalidad de Cusco, la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional, PROJOVEN, PROEMPLEO, OSEL (Observatorio Socio Económico Laboral). 9 instituciones de sociedad civil: CEDNA, KALLPA, World Visión, Puririsun, Inca Educa, Coincide, CID (Centro Integral de Desarrollo), Universidad Andina del Cusco, Universidad César Vallejo y 1 gremio empresarial: Cámara Hotelera del Cusco.

Esta Red trabajó desde 2008 hasta el 2011, se la entendió como un espacio de concertación que tuvo reconocimiento de la Municipalidad del Cusco con ordenanza en julio de 2009. Buscaba dar respuesta de manera articulada y concertada a las dificultades de inserción laboral y emprendimiento empresarial juvenil. Con su acción se logró la implementación del CJEI y se consiguió la firma del convenio tripartito entre la Municipalidad, Kallpa y Cuso Internacional; además con la incidencia se consiguió la cesión en uso de un local de parte de la Beneficencia Pública del Cusco. La Red dejó de funcionar con el cambio de funcionarios y autoridades de la Municipalidad de Cusco, encargados de la secretaría técnica. Pese a la inacción de la Red, el CJEI pudo seguir su trabajo, brindando los servicios a los usuarios de derecho y que los actores de la cogestión pudieran cumplir con las responsabilidades suscritas en el convenio.

El modelo de cogestión del CJEI presenta una experiencia valiosa de construcción de puentes entre el gobierno local, empresas, la sociedad civil y diversas organizaciones, para dar respuesta a la problemática de empleabilidad juvenil, esta experiencia ha permitido implementar y mejorar los servicios brindados; las responsabilidades fueron compartidas, sin embargo, no se tiene el mismo nivel de involucramiento, y depende de la voluntad de quienes están en los cargos de

gestión, por lo que se requiere contar con un plan estratégico que permita definir escenarios diversos, estrategias contingentes y garantizar el sostenimiento de los servicios bajo este modelo de cogestión.

#### 4.3. LINEAMIENTO 3: FACTORES QUE HAN PERMITIDO EL DESARROLLO Y SOSTENIMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS JUVENILES PROMOVIDOS POR EL CJEI

Este lineamiento ahonda en cómo los actores consideran los factores para el desarrollo de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI y el nivel de sostenimiento que tienen. Analizando en concreto las motivaciones que encuentran los jóvenes para emprender y los aspectos que han permitido la subsistencia de los negocios juveniles en el tiempo.

TABLA 5

Motivaciones en los emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI

De los 30 entrevistados 17 manifestaron que implementaron su emprendimiento mientras que 13 no desarrollaron emprendimientos.			
	¿Cuál fue la motivación para iniciar tu emprendimiento?	¿Durante el proceso de implementación de tu emprendimiento tuviste alguna dificultad?	¿Conoce si alguno de los usuarios que logró su emprendimiento recibió algún tipo de incentivo del CJEI?
Una fuente de ingresos para ser independiente	9		
Una alternativa a mi carrera de estudios	7		
Mejorar un emprendimiento que ya tenía	6		
Desarrollar mi creatividad	4		
Si, pero lo logré superar		13	
Si, y no logre superar		5	
No, ninguna dificultad		2	
Obtuvieron crédito con bajo interés			7
Obtuvieron un curso adicional para concretar su emprendimiento			5
Obtuvieron un premio económico			3
Tuvieron viajes al exterior			1
<b>Total:</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Fuente: Elaboración propia.

*El número de personas entrevistadas fueron 30, pero al momento de realizar preguntas complementarias, algunos de ellos, dieron más de una respuesta, por ello es que, a nivel de sumatoria, el número es mayor al de los entrevistados.*

En la Tabla 5, se fusionaron las siguientes interrogantes sobre las motivaciones en los emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI, ¿Cuál fue la motivación para iniciar tu emprendimiento?, ¿Durante el proceso de implementación de tu emprendimiento tuviste alguna dificultad? y ¿Conoce si alguno de los usuarios que logró su emprendimiento recibió algún tipo de incentivo del CJEI?

De los 30 usuarios entrevistados respecto a la pregunta ¿Cuál fue la motivación para iniciar tu emprendimiento?, 9 respondieron que fue una fuente de ingreso para ser independiente, ya que muchos de ellos provenían de familias con bajos ingresos económicos, y siendo aún estudiantes necesitaban una solvencia económica para continuar sus estudios superiores; 7 mencionaron que era una alternativa a su carrera de estudio, ya que les permitía realizar la parte práctica en su emprendimiento, 6 manifestaron que buscaban mejorar el emprendimiento que ya tenía, a través de las asesorías que se les brindaba por parte del CJEI; y 4 mencionaron que les ayudó a desarrollar su creatividad, ya que tenían la libertad de elegir qué emprendimiento podían desarrollar de acuerdo a sus habilidades y talentos. Lo cual es corroborado en las siguientes respuestas de los usuarios entrevistados.

*“Ya estaba culminando la universidad, y yo tenía que hacerme cargo de mi familia, porque de otra forma no habría cómo asumir los gastos”. Usuaría 3*

*“Darle impulso a mi creatividad, yo ya había iniciado el trabajo como diseñador gráfico, pero quería tener una empresa propia que me permitiera desarrollar todas las ideas sobre marketing digital que en Cusco era escaso”. Usuario 7*

*“Yo vendo bebidas calientes, lo que son chocolates, cafés, mi motivación fue la necesidad, porque tenía mi hijito, encontré el CJE y con más ganas tenía de emprender mi negocio. Usuaría 16*

Asimismo, respecto a la pregunta ¿Durante el proceso de implementación de tu emprendimiento tuviste alguna dificultad?, los usuarios entrevistados mencionaron: 13 indicaron que sí, tuvieron dificultades pero que lograron superarlos, con apoyo y asesoría de los facilitadores del CJEI y sus redes de soporte, 5 manifestaron que si enfrentaron dificultades pero que no lograron superarlos, debido a que sus emprendimientos requería de mayor inversión y no contaban con un garante que les permita acceder al crédito, así mismo no contaban con un local propio en un lugar céntrico a la demanda y no realizaron una planificación adecuada sobre lo que involucra tener un negocio (mano de obra, marketing, costo de formalización, entre otros) y 2 no presentaron ninguna dificultad.

*“Si. Muchas, creo que fue la coordinación, nos faltaban también equipos, algunas cosas que obviamente no podíamos comprar inmediatamente y también el tiempo porque empecé a estudiar. Es mucha organización, se abrió más la agenda algo así, lo que en un local no se podía, otro nos lo podía hacer, se conoció más gente, más diversidad de productos, era diseño gráfico y publicidad”. Usuaría 4*

*“Si, (...) primero yo hacía todo solo, cocinaba lava los platos, después de un año me cambié a un local más amplio y busqué amigos que me ayuden, más personal. Primero estaba en San Blas luego me fui a Tambo de Montero”. Usuario 8*

*“Si. Era yo la única que hacía todo en mi negocio, y por mi salud tuve que cerrar me cansé. En el catering empecé a cocinar hacer bocaditos, pasó muchos problemas porque no planifiqué. Como estuve en la asociación gastronómica ahí sólo podías salir a vender los domingos y justo estaba terminando la universidad, nos cierran las puertas la Municipalidad y ya no nos permiten vender, y todos los planes que tenía no funcionó. Después participé en PROCOMPITE, pero me di cuenta que era muy tedioso, porque no había mucha comprensión en la asociación gastronómica, al final terminé debiendo al banco, y ya había terminado la universidad y tenía que hacer mi tesis, (así que) mejor me puse a trabajar para pagar al banco. Invertí bastante pero no resultó el Procompite, en el catering me iba bien,*

*pero por la universidad no podía abastecer los pedidos, me faltó delegar y por eso dejé de lado el emprendimiento, me puse a trabajar en un hotel para pagar mi deuda del banco, fue difícil para mí trabajar en el hotel, porque me explotaron, me pagaban poco, yo pagaba más a mis trabajadores. Después nuevamente llevaba bocaditos para las graduaciones de mis amigos. De ahí vine a trabajar a la Municipalidad, e iniciamos el convenio con Shirley para hacer (implementar) el CJE aquí en la Municipalidad de Santiago. El CJE apoya bastante a los jóvenes. Yo logré superar (la deuda), y después de que vendía muy bien las causitas mis ingresos aumentaron y después hice catering. Yo con los catering hago pedidos, pero un poco más privados”. Usuaría 10*

*“Sí, porque los de la Municipalidad no apoyaban querían llevarse mi carreta, después fui al CJE y ya no podían quitarme porque estaba iniciando mi emprendimiento los del CJE me dieron mayor confianza”  
Usuario 16*

*“Sí. Como dije el miedo, por un lado, la vergüenza, y otra cosa sería el manejo de los insumos que no conocía mucho. Los superé con el apoyo de los profesores que me animaban y me ayudaron a buscar información. Y con mi amigo de ingeniería química mejoramos poco a poco, ensayando”  
Usuario 19.*

*“Sí. Primero el posicionamiento y también la inversión en la presentación de mi producto. Al inicio siempre es difícil, aproveché una feria que hizo la municipalidad para poder iniciar mi negocio, tuve buena acogida, pero luego no sabía dónde más vender mis productos. Siempre que iba a tiendas ellos querían ganar mucho y eso encarecía el producto con el riesgo de que las personas ya no lo compren. Recordé las clases de marketing e hice muestras que regalaba, lo veía como una inversión, así el producto se hacía conocido y luego ya vi que en las ferias frente a la universidad había una buena plaza de venta”. Usuaría 29*

Respecto a la pregunta ¿Conoce si alguno de los usuarios que logró su emprendimiento recibió algún tipo de incentivo del CJEI?, 7 de los entrevistados

manifestaron que obtuvieron créditos con bajos intereses, estos créditos eran fomentados por ONG CUSO Internacional y la Caja Municipal de Cusco, ambos tenían diferentes tasas de interés pero que ayudaban a los jóvenes quienes no contaban con ingresos económicos formales para acceder a un crédito bancario. Asimismo, estos incentivos les impulsaron el desarrollo de los emprendimientos; 5 obtuvieron un curso adicional para concretar su emprendimiento, ya que el CJEI desarrollaba el curso creando mi negocio de donde se seleccionaba las mejores ideas de negocio, evaluadas por un comité de expertos donde estos seleccionados recibían un curso adicional de planificación de negocio; 3 obtuvieron un premio económico el cual accedía a quinientos dólares pero como los jóvenes no utilizaban el dinero en la mejora de sus emprendimientos, es que el CJEI decide cambiar a créditos y 1 ganadora obtuvo como premio un viaje al exterior con el objetivo de promocionar su producto, los premios eran financiados por el CJEI, tal como lo señala en los siguientes testimonios:

*“Si. Joel ganó como una de las mejores ideas de emprendimiento y le dieron un crédito pequeño a baja tasa de interés, además le ayudaron con su plan de negocio”. Usuario 2*

*“Fui uno de los ganadores en el semillero de emprendimientos del curso promovido por la Municipalidad del Cusco, recibí un fondo semilla con el cual pude comprar el software e instalar el local de la agencia. Luego del CJE me solicitó una propuesta de imagen y mejoramos el logo y todos los contenidos para redes y publicidad”. Usuario 7*

*“Si. también como prestamos con interés mínimo o también eran premios como publicidad mejora de sus productos”. Usuario 17*

El CJEI, durante el desarrollo del proyecto buscó conocer la realidad de los jóvenes con espíritu emprendedor, ya que conocían de cerca los obstáculos que los jóvenes emprendedores debían superar como el capital que requerían para iniciar sus proyectos, la competencia en el mercado, el trámite para la formalización del emprendimiento y posicionamiento para productos innovadores en el mercado local. Otros factores asociados que debían superar es la falta de confianza a los empresarios jóvenes, el cual podría estar basado en la baja calidad

educativa orientada al trabajo y las condiciones económicas de las familias cusqueñas, la poca apertura de los gobiernos locales y otras instancias del estado a las iniciativas juveniles, por lo que muchos de ellos encontraban en Los jóvenes encontraban en el CJEI, oportunidades para canalizar sus motivaciones.

**TABLA 6**  
**Aspectos que permitieron el desarrollo de los emprendimientos promovidos por el CJEI**

De los 30 entrevistados 20 manifestaron, que las capacitaciones recibidas en el CJEI fueron suficientes para el desarrollo de sus emprendimientos y 10 mencionaron que No.			
	¿Qué es lo más importante de los emprendimientos juveniles?	¿Qué aspectos de la identidad cultural de los y las jóvenes emprendedores influye en la implementación de sus iniciativas?	¿Qué factores o qué aspectos crees que han facilitado la implementación de los emprendimientos juveniles?
Hacer realidad sus sueños.	16		
Desarrollar la creatividad	12		
Que no temen innovar y arriesgar	12		
Que inician un proyecto de vida	7		
La cultura ancestral es una ventaja para innovar productos		14	
El contacto con gente de otras culturas		10	
Los jóvenes de provincia vienen con ganas de salir adelante		7	
No depende de la cultura local sino del espíritu emprendedor		6	
La decisión y el deseo de emprender			13
Soporte económico			12
El acceso a información			10
La asesoría de especialistas			8
<b>Total:</b>			

*Fuente: Elaboración propia.*

*El número de personas entrevistadas fueron 30, pero al momento de realizar preguntas complementarias, algunos de ellos, dieron más de una respuesta, por ello es que, a nivel de sumatoria, el número es mayor al de los entrevistados.*

En la Tabla 6, se fusionaron las siguientes interrogantes sobre los aspectos que permitieron el desarrollo de los emprendimientos promovidos por el CJEI, ¿Qué es lo más importante de los emprendimientos juveniles?, ¿Qué aspectos de la identidad cultural de los y las jóvenes emprendedores influye en la implementación de sus iniciativas? y ¿Qué factores o qué aspectos crees que han facilitado la implementación de los emprendimientos juveniles?

De los 30 usuarios entrevistados respecto a la pregunta ¿Qué es lo más importante de los emprendimientos juveniles?, 16 respondieron hacer realidad sus sueños, ya que desde pequeños muchos de ellos soñaban en tener un negocio propio debido a las condiciones de carencia en sus hogares, y a las experiencias de haber trabajado sin ser reconocidos por sus empleadores; otros 12 consideran que lo más importante es desarrollar su creatividad con ayuda de los facilitadores; y otros 12 no tenían miedo a innovar y arriesgar sus propuestas de emprendimiento; 7 manifiestan que con sus emprendimientos inician un proyecto de vida.

Lo cual se evidencia en los testimonios de los usuarios.

*“Que ofrece cosas nuevas, siempre vamos a la par de la tecnología y novedades que hay en el mundo, eso nos permite proponer productos que van acorde a las necesidades de la clientela, más aún cuando Cusco es una ciudad turística y muchos productos tienen en los turistas sus clientes potenciales”. Usuaría 7*

*“Cuando eres más joven eres más listo para cualquier cosa, porque puedes emprender y si luego fracasas en ese fracaso vas a mejorar y en el siguiente lo vas a lograr. Cuando eres mayor ya te limita, tienes que pensar, porque así por así no puedes arriesgar tu dinero o capital para emprender un negocio. Porque cuando eres mayor, inviertes y no te sale bien ese negocio, no sabes cómo vas a recuperar ese negocio”. Usuaría 13*

*“Que pueden readaptarse y mejorar las propias ideas de negocio innovando con tecnologías actualizadas”. Usuaría 21*

Respecto a la pregunta ¿Qué aspectos de la identidad cultural de las y los jóvenes emprendedores influye en la implementación de sus iniciativas? 14 mencionaron a la cultura ancestral como ventaja para innovar productos, ya que la ciudad de Cusco tiene gran cantidad de turistas quienes desean conocer más de su cultura y adquirir productos vinculados a la cultura local; 10 manifiestan contacto con la gente de otros lugares siendo el turismo quien facilita la comunicación con personas de diferentes ciudades y nacionalidades, 7 usuarios indicaron que los jóvenes de provincia vienen con ganas de salir adelante, debido a los antecedentes de necesidades básicas insatisfechas en sus lugares de origen, finalmente otros 6 usuarios indican que la cultura no influye en el emprendimiento sino que dependen del espíritu emprendedor.

*“Si. En Cusco muchos jóvenes se sienten identificados con la cultura local de los incas, esto le genera orgullo, eso se ve en los nombres quechuas que llevan algunos negocios. Además, estando en una ciudad con gran actividad turística, los elementos de la cultura local pueden ser un gancho para atraer clientes”. Usuaría 1*

*“Si. Bastante en el grupo que yo sí, hubo jóvenes que traían lo que sabían hacer no, muchos de ellos era artesanía, otros traían cuysito lo que hacían en su casa pe, lo que tenían en casa no como que nos presentan un pedacito de lo que viven y querían hacer un negocio”. Usuaría 4*

*“Si. Por ejemplo, la que me diseñó mi marca Catering Camargo, se llama Claudia Aragón, le está yendo muy bien en Lima, incluso ha diseñado, y salió en el portal de Inca Kola, ella posicionó la cultura incaica con su forma de ser, hacia polleras andinas. Otro emprendimiento que ganó fue de pantalones jeans (es un chico que tenía su tienda de artesanía) con la decoración de Llicllas. Incluso mis causas tienen su historia desde la guerra del pacífico, también el calabacín yo lo hice por la tradición de mi mamá que es de Apurímac y es algo tradicional, parte de la cultura de los jóvenes. También tienen que ver con el emprendimiento, cómo crecer con tus costumbres, con tus raíces tus creencias. Claudia Aragón fue contratada por Kallpa para que nos ayude con nuestros logos”. Usuaría 10*

Lo cual se corrobora con lo manifestado por el residente del proyecto.

*“Se han tenido una diversidad de procedencia de los jóvenes, se tienen barrios completos de personas migrantes de pueblos de la región, pero también hay jóvenes de barrios de más niveles económicos, pero se orientó las acciones hacia personas vulnerables porque ellos necesitan de estos servicios, pero tampoco podíamos discriminar a quienes quisieran participar y se dio oportunidad a los jóvenes que si tenía deseos. 30% de los beneficiarios de los talleres han sido jóvenes de comunidades del Cusco, y estos jóvenes de comunidades tienen mucho ímpetu, el afrontar la frustración es más fácil para ellos y responde a la naturaleza identitaria. Justo por eso las sociedades se daban entre los jóvenes que venían de las comunidades, y vimos que las iniciativas colectivas tenían mejores posibilidades de sostenerse. La identidad cultural, suele tener vínculos con lo económico, y esto genera un perfil de emprendedor, si se ha visto que en los emprendimientos lo afrontan las personas que tienen mayor necesidad y coincide con la identidad cultural, ya que ellos sí dependen de su emprendimiento, no tienen otro camino, se aferran y afrontan con mayor responsabilidad”. Braulio Mirano.*

¿Qué factores o qué aspectos crees que han facilitado la implementación de los emprendimientos juveniles?, 13 indicaron que la decisión y el deseo de emprender, lo cual está vinculado a la motivación de hacer realidad sus sueños, 12 usuarios mencionan el contar con un soporte económico esto mismo lo reconoce el CJEI por lo que implementó incentivos económicos a través de los microcréditos, 10 usuarios el acceso a información para lo cual se brindaron capacitaciones para el desarrollo de emprendimiento y finalmente 8 usuarios destacan a la asesoría recibida por los de especialistas o promotores del CJEI.

*“Las ganas de tener un emprendimiento y que este crezca, primero está en la persona que desea iniciar algún negocio o empresa, luego la persona busca la manera de hacer posible lo que ha pensado. Otra cosa es tener el apoyo de alguien, sea la familia o en este caso el CJE que nos dio capacitación. Esos apoyos ayudan a que los jóvenes continúen desarrollando sus ideas”. Usuario 26*

*“Que haya instituciones que creen en los jóvenes y brindan una oportunidad. Que haya profesionales especializados que pueden brindar su ayuda cuando uno lo requiere”. Usuaría 6*

*“Tener buena asesoría, el emprendedor requiere asesoría técnica pero también psicológica y autoestima que ayudaría mucho a las personas, más aún para afrontar las dificultades, más aún cuando uno es joven” Usuaría 27*

En Cusco la demanda de trabajo es cada vez más grande, por lo que el CJEI, promovió cursos de emprendimientos, como oportunidad a los jóvenes que anhelaban por tener un negocio propio, en el cual podían desarrollar su creatividad, para cumplir su proyecto de vida sin tener miedo a arriesgar; alguno de los emprendimientos fueron influenciados por sus costumbres, tradiciones e historia, siendo la ciudad de Cusco la capital histórica del Perú, algunos desarrollaron su emprendimiento por condiciones económicas ya sea la oportunidad o la necesidad, tomando en cuenta que los jóvenes provienen de familias con carencias económicas.

**TABLA 7****Aspectos que permitieron el sostenimiento de los emprendimientos promovidos por el CJEI**

De los 30 entrevistados 13 manifestaron, que el CJEI si desarrolló seguimiento a sus emprendimientos.			
	¿Qué tipo de emprendimientos permanecen vigentes?	¿Cómo apoyó el CJEI cuando un emprendimiento estuvo en riesgo de fracaso?	¿Cuáles fueron las mayores barreras que encontraron los jóvenes para lograr su emprendimiento?
Los que brindan servicios de primera necesidad (Alimentos, abarrotes).	15		
Cualquiera que haya planificado bien.	12		
Los que se adaptan a las nuevas tecnologías.	8		
Los que cuentan con un equipo de trabajo organizado.	6		
Brindando asesoría personalizada a quienes acudieron al CJEI.		19	
Canalizando ayuda a través de redes de contactos.		12	
Reforzando capacidades e información del curso de negocios.		10	
El soporte familiar y emocional.			16
El acceso a un capital.			15
El miedo al fracaso.			9
<b>Total:</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Fuente: Elaboración propia.

El número de personas entrevistadas fueron 30, pero al momento de realizar preguntas complementarias, algunos de ellos, dieron más de una respuesta, por ello es que, a nivel de sumatoria, el número es mayor al de los entrevistados.

En la Tabla 7, se fusionaron las siguientes preguntas sobre los aspectos que permitieron el sostenimiento de los emprendimientos promovidos por el CJEI, ¿Qué tipo de emprendimientos permanecen vigentes?, ¿Cómo apoyo el CJEI cuando un emprendimiento estuvo en riesgo de fracaso? y ¿Cuáles fueron las mayores barreras que encontraron los jóvenes para lograr su emprendimiento? De los 30 usuarios entrevistados respecto a la pregunta ¿Qué tipo de emprendimientos permanecen vigentes? 15 consideran que los servicios de

primera necesidad (Alimentos, abarrotes) por ser negocios que cubren las necesidades de las personas, 12 usuarios reconocen que los emprendimientos que se han planificado bien son sostenibles, 8 usuarios indican que los emprendimientos que se adaptaron a nuevas tecnologías, 6 usuarios mencionan que contar con un equipo de trabajo organizado, facilitó el sostenimiento de los emprendimientos.

*“Si. Lo que ofrecen alimentos preparados, porque tiene una clientela casi fija y recurrente que tal vez otro servicio que solamente es una sola vez al mes o al año”. Usuario 4*

*“Si. No hay un rubro específico, todos los rubros pueden ser sostenibles, tendrán mejores opciones los emprendimientos que están bien planificados y que han hecho un buen análisis de mercado y un plan realista de negocio”. Usuario 7*

Respecto a la pregunta ¿Cómo apoyó el CJEI cuando un emprendimiento estuvo en riesgo de fracaso?, 19 usuarios manifiestan que el CJEI les brindó asesoría personalizada en los temas que tenían desconocimiento el más mencionado a la formalización del negocio, 12 usuarios manifestaron que el CJEI canalizó sus dudas a través de redes de contacto y 10 usuarios mencionaron el reforzando de capacidades e información del curso Creando Mi Negocio que era la modalidad más completa y exhaustiva para el proceso de formación orientada al emprendimiento de negocios. En ella se intercalaban 17 sesiones de talleres presenciales y cinco sesiones de asesoría personalizada, en el cual utilizaban una guía metodológica del curso.

*“Si. Me asesoraron en la medida de sus competencias que tienen los promotores. El CJEI me ayudo a sacar mi RUC y mi licencia de funcionamiento, yo no entendía bien esos trámites. Usuario 1.*

*“Si. me ayudo con asesoría y me brindaron capacitaciones donde recordábamos lo que nos dictaron en los cursos de creando mi negocio”. Usuario 16*

*“Si. En mi caso tengo en presupuesto, ellos que son especialistas con su conocimiento me orientaron, porque hay personas que son muy buenas en lo que hacen, y me asesoraron para sacar un préstamo”. Usuario 22*

En esta misma línea se les preguntó sobre ¿Cuáles fueron las mayores barreras que encontraron los jóvenes para lograr su emprendimiento?, 16 usuarios respondieron que no contar con el soporte familiar y emocional, les afectaba cuando encontraban dificultades para la ejecución de sus proyectos los desmotivaba en cierta medida, 15 usuarios manifiestan que el no acceder a un capital, por falta de un historial crediticio y/o garantía para realizar un préstamo efectivo les dificulta en la ejecución de sus emprendimientos y 9 usuarios mencionan que el miedo al fracaso y perder todo lo invertido les impide realizar su emprendimiento.

Lo cual se evidencia en los siguientes testimonios:

*“El capital y la familia, cuando no hay recursos y apoyo es difícil que los jóvenes -aunque tengan buenas ideas- logren hacer realidad su negocio”. Usuario 6*

*“Primero el financiamiento el tema económico es muy importante, segundo la falta de preparación económica, el tema de presupuestar hacia futuro, yo lo he aprendido en el camino; y tercero de las obligaciones como empleador, cuando vamos a contratar a otras personas no sabemos qué obligaciones tenemos con esas personas”. Usuario 9*

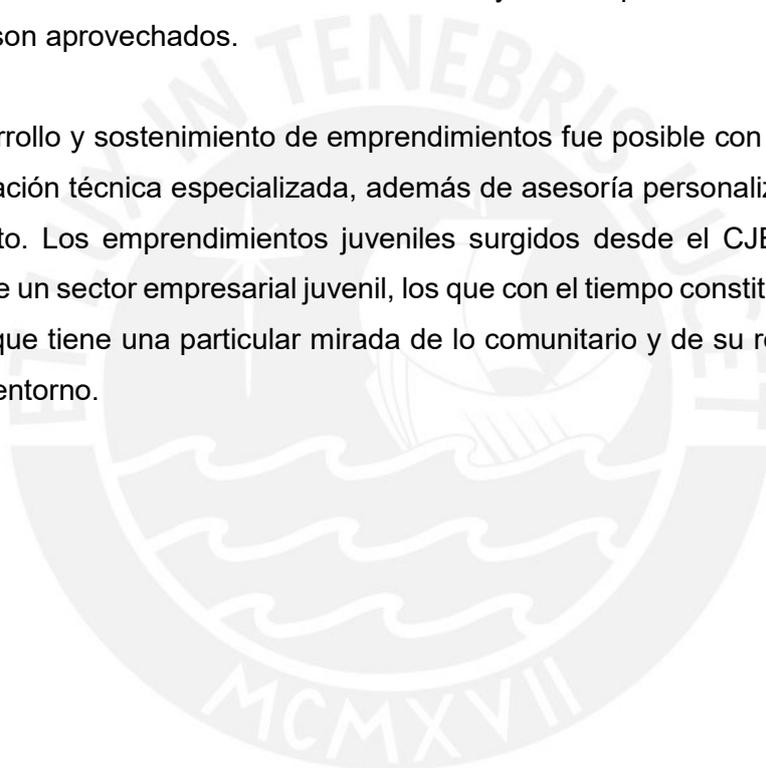
*“Ser joven, los adultos no creen mucho en los jóvenes y no nos brindan muchas oportunidades”. Usuaría 27*

Los aspectos que encontramos a partir de la experiencia del proyecto que ayudan al sostenimiento de los emprendimientos, se encuentran en tres dimensiones las cuales son educativo, económico y social, estos desarrollados de la siguiente manera: en la dimensión de educación los jóvenes mencionaron que las asesorías y capacitaciones fueron determinantes para continuar con sus negocios, en la dimensión económica se evidencia la falta de recursos económicos y el soporte

financiero para ejecutar sus planes de negocio, y en lo social encontramos a familias que no confían en las capacidades, talentos de los jóvenes para liderar una empresa.

Los factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles se inician en la motivación que tienen los jóvenes por cumplir sus metas y avanzar hacia su independización, a su vez el CJEI cumplió un rol muy importante brindando las asesorías, capacitaciones e incentivos económicos a los jóvenes participantes, asimismo los jóvenes poseen creatividad y visión innovadora encontrando en su entorno social y cultural puntos de oportunidad los cuales son aprovechados.

El desarrollo y sostenimiento de emprendimientos fue posible con un proceso de capacitación técnica especializada, además de asesoría personalizada, y acceso al crédito. Los emprendimientos juveniles surgidos desde el CJEI refuerzan la visión de un sector empresarial juvenil, los que con el tiempo constituyen un capital social, que tiene una particular mirada de lo comunitario y de su responsabilidad con su entorno.



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES

#### **LINEAMIENTO 1. CAPACITACIONES IMPLEMENTADAS POR EL PROYECTO QUE FACILITARON LA INSERCIÓN DE LOS USUARIOS DE DERECHO AL MERCADO LABORAL**

- ✓ El CJEI desarrolló capacitaciones que fueron dinámicas y lúdicas, esto lo hizo atractivo para los jóvenes, por la metodología que utilizaron basada en la metodología CEFE desarrollando ejercicios prácticos como la elaboración de CV, entrenamiento para las entrevistas de trabajo, juego de roles, liderazgo en trabajos de equipo; lo cual brindó mejores competencias para facilitar la inserción de los jóvenes al mercado laboral.
- ✓ El CJEI identificó adecuadamente las necesidades de los usuarios de derecho, reconociendo debilidades en el desempeño de las habilidades blandas y duras, las que son importantes para insertarse al mercado laboral en mejores condiciones, dando respuesta a estas necesidades desarrollaron módulos de capacitaciones que permiten un mayor empoderamiento de los jóvenes en el mercado local.
- ✓ Las capacitaciones implementadas por el CJEI, permitieron que los usuarios de derecho obtengan ventajas para incorporarse en el mercado de trabajo, contando con herramientas útiles para su desempeño laboral y su superación personal, tales como un cuadernillo en el plasma su proyecto laboral, un modelo de CV, formatos con el lienzo CANVA para negocios, entre otros.
- ✓ Durante los años 2016 al 2018 se lograron insertar al mercado laboral 1655 jóvenes que fueron parte de las capacitaciones ofrecidas por el CJEI, quienes reconocen y valoran el aporte del CJEI en su proceso de formación e incorporación al mundo laboral.

## **LINEAMIENTO 2: INVOLUCRAMIENTO DE LOS ACTORES ESTRATÉGICOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL CJEI**

- ✓ Los usuarios de derecho reconocen a Kallpa y a la Municipalidad del Cusco como los principales actores que impulsaron los servicios del CJEI (orientación en la búsqueda de empleo, orientación vocacional y promoción de emprendimientos), y valoran de forma positiva la articulación de estos dos actores.
- ✓ Existe un conjunto de diversos actores estratégicos locales (autoridades, oenegés, universidades, líderes políticos, empresas) que participaron de las diferentes acciones del CJEI, lo cual indica que le dan importancia de promover oportunidades para los jóvenes, de modo que se transformen en agentes de cambio a partir de la puesta en marcha de su potencial innovador en la sociedad.
- ✓ La articulación del gobierno local, con entidades de la sociedad civil, las empresas, organismos de la academia y las organizaciones juveniles, añaden un valor público a la promoción de empleo juvenil, puesto que este tipo de vínculo posibilita la prestación de servicios diferenciados dirigidos a esta población, logrando un tejido institucional valioso.
- ✓ Las organizaciones juveniles (Coordinadora Distrital de Santiago, La Red Juvenil de la Nor Occidental, La Red Juvenil de la Nor Este, Consejo de Integración Juvenil de San Jerónimo, Red JUMAVE, círculos de estudio de la UNSAAC), han tenido una presencia activa en la elaboración del proyecto de inversión, y la exigencia de rendición de cuentas y fueron difusores del proyecto.

## **LINEAMIENTO 3: FACTORES QUE HAN PERMITIDO EL DESARROLLO Y SOSTENIMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS JUVENILES PROMOVIDOS POR EL CJEI**

- ✓ Los factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles se inician en la motivación que tienen los

jóvenes por cumplir sus metas y avanzar hacia su independización, a su vez el CJEI cumplió un rol muy importante brindando las asesorías, capacitaciones e incentivos económicos a los jóvenes participantes, asimismo los jóvenes poseen creatividad y visión innovadora encontrando en su entorno social y cultural puntos de oportunidad los cuales son aprovechados.

- ✓ Se tiene un conjunto de experiencias de emprendimientos que se sostienen en la acción comunitaria, o buscan el bien colectivo, por ende, alcanzan la perspectiva de empresas sociales, cuyo fin no es el lucro, sino ofrecer servicios necesarios para la sociedad cusqueña, que han sido creados por los jóvenes para los jóvenes del Cusco.
- ✓ Vemos que los emprendimientos que han tenido acceso a un apoyo económico a través de un crédito a baja tasa de interés, son las que han sostenido mejor en el tiempo, cumpliendo con el compromiso de pago de su crédito y han logrado ampliar sus ideas de negocio.
- ✓ Otro grupo de emprendimientos que se sostienen son aquellos que habían iniciado antes de participar en el curso del CJEI, pero que a partir de las capacitaciones mejoraron su planificación, con lo cual realizaron ajustes en la estructura de costos, de personal y el proceso de marketing para posicionarse mejor en el mercado local.
- ✓ Un aspecto débil en el servicio de promoción de los emprendimientos del CJEI es que no cuentan con un adecuado mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación, por lo cual, no se tiene información progresiva y sistematizada de la situación de cada emprendimiento impulsado desde el CJEI, y por tanto no se realizaron ajustes a este servicio para que se estén adecuados a la realidad y necesidades de los jóvenes emprendedores.

## RECOMENDACIONES

### **LINEAMIENTO 1. CAPACITACIONES IMPLEMENTADAS POR EL PROYECTO QUE FACILITARON LA INSERCIÓN DE LOS USUARIOS DE DERECHO AL MERCADO LABORAL.**

- ✓ El CJEI debería mantener la metodología CEFE y CANVA de las capacitaciones, porque estas resultaron atractivas por lo dinámico, práctico, y accesible para todos los jóvenes de diferentes niveles socioeducativos, el cual brinda mejores competencias para facilitar la inserción de los jóvenes al mercado laboral local.
- ✓ El CJEI debería de realizar un diagnóstico periódicamente para revisar, analizar y considerar los cambios en las necesidades de los jóvenes, pueden desarrollarse con talleres anuales, con participación de los jóvenes de las organizaciones juveniles. Y con los resultados realizar ajustes a su propuesta formativa, de manera que no quede desfasada en el tiempo.
- ✓ Contar con una plataforma de ofertas de empleo, el cual debería de estar actualizada, para que los empresarios puedan reclutar personal por medio de este sistema, asimismo se debería de realizar monitoreo y seguimiento para conocer el contexto de los jóvenes que fueron insertados en el mercado laboral.

### **LINEAMIENTO 2: INVOLUCRAMIENTO DE LOS ACTORES ESTRATÉGICOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL CJEI**

- ✓ Fortalecer la articulación de los actores estratégicos como las universidades, las ONG, organizaciones juveniles y gremios empresariales, con el liderazgo de la Municipalidad del Cusco, en beneficio de la inserción laboral y emprendimientos juveniles, evitar la duplicidad de esfuerzos y sumar recursos para realizar acciones con mayor efectividad.
- ✓ Retomar la Red de Inserción Laboral Juvenil RILJUV, como la instancia de diálogo entre los actores estratégicos, sociedad civil, empresas y jóvenes,

que aporte en plantear mejoras a las condiciones de empleabilidad. Las propuestas que surjan de este espacio pueden ser incorporadas como políticas de la Municipalidad del Cusco. La Sub Gerencia de la Mujer, Juventud y Participación Ciudadana de la municipalidad, es la que debiera ejercer la secretaría técnica de esta instancia y convocar a los diversos actores.

- ✓ El CJEI, debería de convertirse en parte de la estructura orgánica de la Municipalidad de Cusco y contar con un presupuesto asignado, a fin de que el servicio sea permanente y sostenible, en cada una de sus áreas. La incidencia en los decisores para la reforma que requiere este cambio puede provenir de la RILJUV, para tener un soporte de legitimidad.

### **LINEAMIENTO 3: FACTORES QUE HAN PERMITIDO EL DESARROLLO Y SOSTENIMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS JUVENILES PROMOVIDOS POR EL CJEI**

- ✓ Revisar y ampliar el convenio con la Caja Municipal y otras entidades financieras que faciliten el acceso a los créditos a los emprendedores jóvenes. Al ser el crédito a tasa preferencial, un incentivo para muchos jóvenes emprendedores, posibilitará ampliar la cantidad de iniciativas de negocio a implementarse.
- ✓ El CJEI debería contar con un sistema planificación, monitoreo y evaluación para un correcto seguimiento a los jóvenes que participaron en los diversos servicios (asesoría en la búsqueda de empleo, orientación vocacional y promoción de emprendimientos). Esto ayudaría a conocer la trayectoria que van logrando los usuarios, y de otro lado, favorecería la atención de casos que requieran asistencia específica de manera oportuna.
- ✓ La Municipalidad Provincial del Cusco debería de brindar un espacio definido para que los jóvenes emprendedores realicen las ferias de sus emprendimientos, como una vitrina que contribuya a conocer las iniciativas juveniles innovadoras.

## **CAPÍTULO VI PROPUESTA DE MEJORA**

### **ELABORACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DEL CJEI (2021 - 2023)**

#### **6.1 Objetivo General**

Garantizar la sostenibilidad del Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco, a través de una planificación prospectiva, innovadora y con una visión social.

#### **6.2 Prioridades**

- 1) Articular programas, servicios y proyectos para mejorar la inserción laboral juvenil en la provincia de Cusco.
- 2) Diseñar herramientas de monitoreo y seguimiento a los usuarios del CJEI, que concluyeron su proceso de capacitación y asesoría para su inserción laboral y/o el desarrollo de su emprendimiento.
- 3) Generar espacios de intervención y opinión de los jóvenes, para la puesta en marcha de propuestas sobre empleo juvenil y emprendimiento.
- 4) Promover la incorporación del Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco, como un área en la estructura de la Sub Gerencia de la Mujer, Juventud y Participación Ciudadana de la Municipalidad del Cusco.

#### **6.3 Enfoques transversales**

##### **6.3.1 Enfoque de Gobernanza**

La gobernanza, según la definición de Rozas y otros “es el proceso en el que los ciudadanos resuelven colectivamente sus problemas y responden a las necesidades de la sociedad, empleando al gobierno como el instrumento para llevar a cabo su tarea” (2018:182), los autores se refieren a la capacidad del conjunto de actores para producir políticas públicas, es decir, tienen intervención activa en la resolución de sus problemas y

necesidades, y es el gobierno el responsable de implementar tales políticas. Sus implicaciones en la práctica política son, cuando menos, cuatro: i) La gobernanza se configura como un “nuevo arte de gobernar” a partir de la gobernanza se forma una nueva relación entre el gobierno y sociedad, un nuevo proceso de dirección centrado en buscar recursos en actores no gubernamentales de la sociedad de manera responsable con el gobierno. ii) Los gobiernos poseen un sistema flexible, se deja de lado las estructuras verticales y autoritarias, con interacciones entre los que gobiernan y los que son gobernados, con consensos entre los actores gubernamentales y no gubernamentales. iii) El territorio es el ámbito central de las decisiones de gobierno y la ejecución de las políticas públicas, las regiones y ciudades se convierten en espacios vitales para gobernar. iv) La arquitectura de los sistemas institucionales gubernamentales en distintos niveles de gobierno requiere de nuevas formas participativas, nuevas visiones de largo plazo para la aplicación de las políticas de desarrollo; es ahí, donde nacen instituciones como los Institutos de Planeación, los Observatorios del Desarrollo, los Consejos Ciudadanos, entre otros. (Rozas y otros, 2018: 182-183)

### **6.3.2 Enfoque de Gestión Estratégica**

Este enfoque integra la planificación estratégica y la participación de actores clave del desarrollo, de acuerdo con Bobadilla las organizaciones realizan arreglos institucionales de acuerdo al contexto social que permitan el acceso a “recursos tecnológicos y materiales” para poder alcanzar objetivos concretos de acuerdo a lo proyectado, dando respuesta a una necesidad del entorno social. Se requiere de mecanismos de “evaluación de los procesos de intervención en la realidad” lo que nos dará información de los aspectos necesarios que deben de cambiar o fortalecerse. (2004: 5)

Bobadilla (2004) y Romo (2014) plantean que los procesos de prospección y evaluación requieren de la participación de actores estratégicos que contribuyan a tener una mejor visión de las alternativas para resolver los problemas del ámbito social que se van encontrando. Estos actores provienen del ámbito público, con representantes de gobiernos locales y

entidades del Estado, así como del ámbito de la sociedad civil que incluya a organizaciones sociales de base, representantes de oenegés, gremios, asociaciones temáticas y de profesionales, etc.; también la participación de actores del ámbito privado con representantes de empresas y negocios, así como gremios empresariales, finalmente, tenemos la participación de actores de la cooperación internacional quienes contribuyen no sólo con recursos económicos, sino también, con su visión a partir de los procesos globales.

La gestión estratégica propugna la definición de estrategias definidas a partir de un análisis reflexivo de la realidad, pero también de las capacidades internas de las organizaciones y de las oportunidades que nos brinda el medio, supone una apuesta por el trabajo concertado, para la toma de decisiones compartidas y asume la corresponsabilidad en aspiraciones conjuntas. (Bobadilla, 2004: 7)

### **6.3.3 Enfoque de Derechos Humanos**

El enfoque basado en los derechos humanos permite realizar el análisis sobre el desarrollo de las sociedades y la promoción de los derechos, desde la perspectiva de los principios que presiden el desarrollo humano. De manera operacional este enfoque orienta la provisión y la defensa de los derechos humanos, ante posibles desigualdades o prácticas injustas y discriminatorias en el acceso al goce de una vida plena.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 contiene una diversidad de derechos referidos al trabajo y al ámbito laboral, estos se refieren a: “la prohibición de toda forma de esclavitud y servidumbre, a la libertad de trabajo, la proscripción del trabajo forzoso, la protección contra el desempleo y el despido, la prohibición de la discriminación en el tema de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de valor igual, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima laboral, el descanso semanal asalariado, el descanso asalariado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a un remuneración mínima,

el derecho a la formación profesional, los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a la mano de obra migrante y a personas con discapacidad, entre otros”. (Canessa, 2009: 350)

Los derechos humanos laborales reconocen a la persona humana como titular del derecho, y por tanto merecedor de respeto hacia su dignidad y la satisfacción de sus necesidades elementales en el trabajo (Canessa, 2009:350-351). Los derechos laborales conforman los derechos fundamentales y son considerados como derechos humanos incorporados en la Constitución y normas internacionales.

La OIT reconoce, a través del Programa Global del Empleo, el derecho al acceso universal de la educación, de modo que cada persona tenga oportunidades de formación para obtener un trabajo, esto parte de una previa garantía de los Estados por dotar de educación para el trabajo, y que puede complementarse con el compromiso de empresas, interlocutores sociales y personas (2003: 11). La Organización de Naciones Unidas también invoca que los trabajadores sean empleados en labores que les genere satisfacción, y eso significa que puedan utilizar de la mejor manera posible sus conocimientos, destrezas y contribuir lo más posible al bienestar común (Rodgers, 2009; 273).

También, el Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos incluye al derecho a la educación y formación, destacando la urgencia de implementar políticas de desarrollo de competencias laborales, así como la implementación de sistemas flexibles, abiertos y complementarias de enseñanza y capacitación para los empleados, con la implementación de programas de formación para el trabajo para las diferentes etapas del ciclo de la vida. (Rodgers, 2009:257)

Este enfoque permitirá a la investigación conocer cuál es la actuación de los diversos actores que deben de proveer oportunidades de acceso equitativo y justo al trabajo digno de los jóvenes en la provincia de Cusco. Y cómo el proyecto que se analiza aquí, ha contribuido en el suministro de

oportunidades y al ejercicio de los derechos laborales para los jóvenes usuarios del CJEI.

#### **6.4 Estrategias en relación con las prioridades**

- **Articular programas, servicios y proyectos para mejorar la inserción laboral juvenil en la provincia de Cusco.**

En la provincia de Cusco se conformó la RILJUV (Red de Inserción Laboral Juvenil del Cusco), con Ordenanza Municipal 065-2019 MPC de fecha 10 de julio del 2009, actualmente esta red se encuentra inactiva ya que no cuenta con miembros comprometidos, por lo que la Municipalidad Provincial del Cusco debería de convocar a los jóvenes, sociedad civil, empresas, y otros agentes sociales, a fin de que puedan desarrollar las siguientes actividades:

- Diagnóstico participativo de la situación de los y las jóvenes y del empleo en la provincia de Cusco.
  - Elaboración de documentos institucionales, definición de misión, visión, objetivos estratégicos y planes operativos anuales
  - Actividades de difusión: ferias, presencia en medios de comunicación, foros.
  - Actualización de un estudio de demanda y oferta laboral juvenil en la ciudad de Cusco.
  - Incidencia para la modificación de la estructura orgánica de la Municipalidad Provincial del Cusco.
- 
- **Diseñar herramientas de monitoreo y seguimiento a los usuarios del CJEI, que concluyeron su proceso de capacitación y asesoría para su inserción laboral y/o el desarrollo de su emprendimiento.**
- Una de las debilidades que presentó el CJEI, fue el monitoreo y seguimiento a los jóvenes que participaron en los servicios (asesoría en búsqueda de empleo, orientación vocacional y promoción de emprendimientos)

- Se debe elaborar un sistema de monitoreo y seguimiento, el cual responda y aporte al cumplimiento de objetivos y metas del plan estratégico del CJEI.
- Para ello el CJEI deberá de contar con profesionales especializados en sistemas PME (planificación, monitoreo y evaluación), los que podrían ser miembros de la Oficina General de Planeamiento Presupuesto e Inversiones de la Municipalidad del Cusco u otros profesionales contratados para tal fin.
- Se sugiere que el sistema de monitoreo y seguimiento a los usuarios se desarrolle mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación de fácil acceso, entendimiento y manejo, de preferencia en programas de uso común.



## BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL PARA LA GOBERNANZA, LA CIUDADANÍA Y LA EMPRESA (AIGOB)

2014 *Actores estratégicos y gobernanza en Colombia*. Revista Gobernanza. Barcelona, número 6. Asociación Internacional para la Gobernanza, la Ciudadanía y la Empresa. Barcelona.

ANKER, Richard y otros.

2003 *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*. Revista Internacional del trabajo, número 2, Vol. 122, pp. 161-195.

BERMÚDEZ, Violeta

2006 *La violencia contra la mujer y los derechos sexuales y reproductivos: develando conexiones*. Reunión de Expertos sobre población, desigualdades y derechos humanos. Santiago de Chile.: CELADE – División de Población de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas. Consulta el 16 de 10 de 2019.  
<https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/bermudezv.pdf>

BERNAL, César

2015 *Metodología de Investigación Científica*. Bogotá: PEARSON.

BOBADILLA, Percy

2004 *La gerencia social en el nuevo siglo: una aproximación teórica*. Cuaderno de Trabajo de la Maestría de Gerencia Social. Escuela de posgrado PUCP.

CANESSA, Miguel

2009 *La Protección Internacional de los Derechos Humanos Laborales*. Departamento Académico de Derecho de la PUCP, número 63, pp. 349-373. Consulta 10 de octubre de 2019.  
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014>

CAPPILLO S., Carlos F.

2017 *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Lima.

CASTRO, Santiago y Belkys GUZMÁN

- 2005 *Los estilos de aprendizaje en la enseñanza y el aprendizaje: Una propuesta para su implementación*. Revista de Investigación, número 58, pp. 83-102. Consulta 18 de diciembre de 2019.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376140372005>
- CERVANTES A., David
- 2011 *Las políticas activas de empleo en México: El caso de los programas de formación*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1 (2011). Pp. 21 – 45.
- CHACALTANA, Juan
- 2006 *Empleos para los jóvenes. Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. CEPAL Consulta 15 de setiembre de 2019.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1296/1/S2006350\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1296/1/S2006350_es.pdf)
- CHACALTANA, Juan y Claudia RUIZ
- 2012 *El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas*. Empleo y Protección Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp.291-327
- COLECTIVO INTEGRAL DE DESARROLLO (CID)
- 2010 *Estudio de demanda y oferta laboral juvenil en la ciudad del Cusco*. Colectivo Integral de Desarrollo. Cusco
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA (CDR)
- 2003 *Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima, 26 de mayo de 2003. Consulta, 20 de octubre de 2019  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/255705/Ley%20N%C2%BA%2027972%20.pdf.pdf>
- CUSO INTERNACIONAL (CUSO)
- 2018 *Centros de Jóvenes y Empleo: La experiencia peruana 2009-2018*. Cuso Internacional.
- DEFENSORIA DEL PUEBLO (DP)
- 2015 *La defensa del derecho de los pueblos indígenas amazónicas a una salud intercultural*. Informe Defensorial 169, Defensoría del Pueblo, Lima. Consulta el 06 de noviembre de 2019.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1183208/Informe-Defensorial-N-169.pdf>
- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO (DIRESA)

2019 *Plan Operativo Institucional 2019*. Oficina Ejecutiva de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Institucional. Dirección Regional de Salud Cusco. Consulta el 12 de noviembre de 2019.  
<http://www.diresacusco.gob.pe/planeamiento/docgest/POI/POI2019/POI2019.pdf>

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO (DRTPE)

2005a *Las Micros y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el Cusco*. Boletín Socioeconómico Laboral del Cusco. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco. Gobierno Regional del Cusco. 2005

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO (DRTPE)

2005b *Situación Laboral de los Jóvenes en la Ciudad de Cusco: 2000*. Proyecto de Observatorio Socioeconómico Laboral del Cusco. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco. Gobierno Regional del Cusco. 2005

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO (DRTPE)

2014 *Publicaciones Socio económicas*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Observatorio Socioeconómico Laboral del Cusco. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco. Gobierno Regional del Cusco (Consulta el 15 de noviembre de 2019).

<https://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=174&tip=500>

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO (DRTPE)

2018 *Participación de los Jóvenes en la Oferta Laboral de la Región Cusco*. Tríptico Socio Económico Laboral Año 15, número 1, Cusco, agosto 2018. Observatorio Socioeconómico Laboral Del Cusco (OSEL). Consulta el 15 de noviembre de 2019.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CUSCO (DRTPE)

2019 *Participación de los jóvenes en el Mercado Laboral de la Región Cusco*. Observatorio Socioeconómico Laboral Del Cusco (OSEL). Consulta el 16 de octubre de 2019

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/509737/Estudio\\_\\_N\\_\\_01-2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/509737/Estudio__N__01-2019.pdf)

#### EMAKUNDE

*Género. Glosario de Términos.* Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. España. Consulta, 10 de octubre de 2019.

[https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es\\_gizonduz/glosario.html](https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html)

#### FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES INTERNACIONALES Y EL DIÁLOGO EXTERIOR DE ESPAÑA (FRIDE)

2006 *El Empoderamiento en el Desarrollo.* Revista Desarrollo en Contexto de la Fundación para las Relaciones Internacionales y el Diálogo Exterior de España. FRIDE, Nro. 01. Mayo, 2016. Consulta 10 12 de noviembre de 2019.

<https://docplayer.es/18816405-El-empoderamiento-1-desarrollo-en-contexto-mayo-de-2006.html>

#### FUNDACION SURT (SURT)

s/f *Texto de apoyo: Diferencias sexuales, desigualdades sociales.* Maleta Pedagógica. Módulo 1: Equidad de género. Consulta 10 de octubre de 2019

[http://www.surt.org/maletaintercultural/pdf/M1\\_Texto\\_de\\_apoyo.pdf](http://www.surt.org/maletaintercultural/pdf/M1_Texto_de_apoyo.pdf)

#### GAMERO, Julio

2011 *De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente.* Revista Derecho & Sociedad. Lima, número 37, pp. 117-125.

#### GARCÍA BLANCO, José M. y Rodolfo GUTIÉRREZ

1996 *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas.* Universidad de Oviedo. Revista REIS, número 75, pp. 269 - 293

[http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_075\\_12.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf).

#### HERNÁNDEZ, Juan Carlos.

2000. *Educación en competencias: La experiencia de la corporación Paisajoven de Colombia.* Medellín – Colombia, pp. 125 – 150. Consulta el 25 de setiembre de 2019.

[www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/hernand.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/hernand.pdf)

#### HERNÁNDEZ-SAMPIERI, Roberto

2014 *Metodología de la Investigación.* México D.F.: McGraw-Hill.

#### INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

- 2012a *Encuesta Juventud, Empleo y Migración Internacional 2011*. Lima, Consulta 12 de noviembre de 2019  
<https://docplayer.es/76384003-Encuesta-juventud-empleo-y-migracion-internacional-2011.html>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)
- 2012b *Glosario de término de temas de empleo*. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo. Lima. Consulta 06 de octubre de 2019.  
<https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)
- 2016a *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2016*. Consulta 12 de noviembre de 2019.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1433/index.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1433/index.html)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)
- 2017 *Censo Nacional: XII de Población, VII de Vivienda*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Consulta el 15 de octubre de 2019, de <http://censos2017.inei.gob.pe/redatam/>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)
- 2016b *Encuesta Nacional de Hogares 2016*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Consulta el 15 de octubre de 2019.  
[https://webinei.inei.gob.pe/anda\\_inei/index.php/catalog/613/dataappraisal](https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/613/dataappraisal)
- JARAMILLO, Miguel y Sandro PARODI
- 2003 *Jóvenes Emprendedores*. Lima: Instituto Apoyo  
[http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/MJ\\_SP\\_Jovenesemprendedores.pdf](http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/MJ_SP_Jovenesemprendedores.pdf)
- JULCAHUANGA, Juan.
- 2013 *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*. Tesis para optar el grado de magister en Gerencia Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- LAMAS, Marta

2000 *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*. Cuicuilco, 7(8). Escuela Nacional de Antropología e Historia. D.F. México. Consulta el 16 de octubre de 2019.

[https://hum.unne.edu.ar/generoysex/seminario1/s1\\_08.pdf](https://hum.unne.edu.ar/generoysex/seminario1/s1_08.pdf)

MARIN, Maite

2011 *Interculturalidad en el entorno laboral*. Universidad Oberta de Cataluña. Consulta, 12 de noviembre de 2019

<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/55282/1/Interculturalidad%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>

MARTINEZ, Piedad

2006 *El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica*. Pensamiento & Gestión. Barranquilla, número20, pp.165-193.

MINISTERIO DE SALUD (MINSA)

2018 *Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria 2018 – 2021*. Lima. Ministerio de Salud. Consulta el 12 de noviembre de 2019.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4422.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE)

2012 *R.M. 227-2012-TR Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima, 12 de setiembre de.2012.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (MTPE)

2018 *Informe “Invirtiendo en Juventud: Perú”*. Versión preliminar presentado por el MTPE en Lima el 24 de abril de 2018, Programa País OCDE., Lima.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO (MPC)

2013 *Plan Desarrollo Provincial Concertado Cusco al 2021*. Cusco, enero de 2013. Consulta, 20 de octubre de 2019.

<https://www.cusco.gob.pe/wp-content/uploads/2016/11/plan-desarrollo-provincial-concertado-2021.pdf>

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO (MPC)

2015 *Plan Provincial de la Juventud de Cusco 2015 – 2021*. Municipalidad Provincial del Cusco.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO (MPC)

2016 *Mejoramiento de los servicios municipales orientados a mejorar la inserción al mercado laboral de los jóvenes en el distrito de Cusco, provincia de Cusco, departamento de Cusco.* Expediente técnico del Proyecto de Inversión Pública. Municipalidad Provincial del Cusco.

NUSSBAUM, Martha

2012 *Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano.* Grupo Planeta. Madrid.

OBSERVATORIO NACIONAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR (ONV)

2017 *Estadísticas del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación.* Observatoriovioencia.pe. Consulta, 12 de noviembre de 2019  
<https://observatoriovioencia.pe/estadisticas-del-ministerio-publico-fiscalia-de-la-nacion/#>

OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO (ONUDD)

2012 *Estado de la Trata de Personas en el Perú.* Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito. Lima: ONU.

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE LA JUVENTUD (OIJ)

2005 *Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes.* Badajoz, 11 de octubre de 2005. Consulta, 10 de octubre de 2019  
<https://oij.org/wp-content/uploads/2017/01/Convenci%C3%B3n.pdf>

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE JUVENTUD (OIJ)

2012 *Juventud y bono demográfico en Iberoamérica.* Organización Iberoamericana de Juventud y Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) -División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1983 *Recomendación 168 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo.* 69ª reunión del Comité Internacional del Trabajo. Ginebra, 20 junio de 1983. Consulta 20 de octubre de 2019.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R168](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R168)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

1997 *Empleo precario*. Trabajo y empleo. Consulta 06 de octubre de 2019  
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2005 *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*.  
Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión. Consulta el 06 de  
octubre de 2019

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---  
dcomm/documents/meetingdocument/kd00091es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00091es.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2003 *Examen de los elementos fundamentales del Programa Global de  
Empleo*. Ginebra, 286.a reunión. Consulta, 15 de octubre de 2019.  
[https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-  
1.pdf](https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/esp-1.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2012 *Del Trabajo Precario al Trabajo Decente*. Documento final del simposio  
de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el  
empleo precario. Organización Internacional del Trabajo, Oficina de  
Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2013 *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*. Oficina Regional para  
América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo. Lima.  
288 p.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2014 *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Oficina  
Regional para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del  
Trabajo. Consulta el 06 de octubre de 2019.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---  
dcomm/documents/publication/wcms\\_470340.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2015 *Formalizando la informalidad juvenil: experiencias innovadoras en  
América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo,  
Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2016 *Panorama Laboral 2016*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo. Lima. Consulta 06 de octubre de 2019.

[https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS\\_537803/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_537803/lang--es/index.htm)

#### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2018 *Empleo juvenil en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Organización Internacional del Trabajo. Consulta 06 de 10 de 2019.

<https://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm>

#### ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

2018 *Género y Salud*. Notas descriptivas del portal web de la Organización Mundial de la Salud. Consulta el 16 de octubre de 2019.

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

#### ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU)

1966 *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York, 16 de diciembre de 1966. Consulta el 10 de octubre de 2019.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

#### ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU)

1996 *Programa de Acción Mundial para los Jóvenes*. Estocolmo, 13 de marzo de 1996. Consulta el 25 de octubre de 2019.

[https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/publications/wpay2010S\\_P.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/publications/wpay2010S_P.pdf)

#### ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU)

2015 *Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*. Nueva York, 25 de septiembre de 2015. Consulta el 25 de octubre de 2019.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

#### ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO)

1982 *La Declaración de México sobre las políticas culturales*. Conferencia Mundial de la UNESCO sobre política cultural. México, 26 de julio - 6 de agosto de 1982. Consulta el 06 de noviembre de 2019, de

[https://culturalrights.net/descargas/drets\\_culturals400.pdf](https://culturalrights.net/descargas/drets_culturals400.pdf)

PATLÁN, Juana

2016 *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Ciencia Ergo Sum, vol. 23, número 2, pp. 121-133.

PELAYO, Mariana E.

2012 *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Tesis para obtener el Grado de Maestra en Desarrollo Económico Local. Universidad Autónoma de Nayarit, Tepic. Consulta el 16 de octubre de 2019.

<http://dspace.uan.mx:8080/jspui/handle/123456789/1209>

PEÑARANDA, César

2018 *Los jóvenes en el Limbo*. La Cámara. Revista de la Cámara de Comercio de Lima. Lima, 2018, número 830, pp.6-8.

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS (PCM)

2007 *Decreto Supremo N° 027-2007-PCM. Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional*. Lima, 22 de marzo de 2007. Consulta, 20 de octubre de 2019.  
<http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/opp/2008/DS-027-2007-PCM.pdf>

PLAN INTERNACIONAL

2004 *Actores sociales, su participación en el desarrollo local*. FLACSO Ecuador. Consulta el 16 de octubre de 2019

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=6222>

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

2009 *Desarrollo de capacidades: Texto básico del PNUD*. Nueva York. Consulta el 06 de noviembre de 2019, de  
[https://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/spanish/Capacity\\_Development\\_A\\_UNDP\\_Primer\\_Spanish.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/spanish/Capacity_Development_A_UNDP_Primer_Spanish.pdf)

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

2016 *Promoción del emprendimiento y la innovación social juvenil en América Latina*. Estudio Regional PNUD-OIT, Panamá. Consulta el 10 de octubre de 2019.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_533609.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_533609.pdf)

QUISPE, Gabith, Dante AYAVIRI y Ruth MALDONADO

- 2018 *Participación de los actores en el desarrollo local en entornos rurales*.  
Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXIV, núm. 3. Universidad del Zulia.  
Consulta, 15 de noviembre de 2019.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059580008/html/>
- RED DE DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN SUPERIOR (RDHES)
- 2014 *Derechos Humanos de los Grupos Vulnerables. Manual*. Barcelona.  
Consulta 12 de setiembre de 2019.  
<http://hdl.handle.net/10016/19792>
- RODGERS, Gerry y otros
- 2009 *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2009.
- RODRÍGUEZ B., Mar
- 2009 *Empoderamiento y promoción de la salud*. Red de Salud, número 15, pp.  
20-31. Consulta el 25 de noviembre de 2019, de  
<http://www.academia.cat/files/425-8234-DOCUMENT/empoderamientopsmrodriguez.pdf>
- RODRÍGUEZ, Eugenia y Ane ITURMENDI
- 2013 *Igualdad de Género e Interculturalidad: Enfoques y estrategias para avanzar en el debate*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (P. p. Latina, Ed.) Panamá.
- ROMO, Gerardo
- 2014 *Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de educación superior*.  
Pensamiento & gestión. Universidad del Norte. Guadalajara, número 36,  
pp. 267-290  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a10.pdf>
- ROSAS, Francisco y otros
- 2018 *Análisis del concepto de gobernanza territorial desde el enfoque del desarrollo urbano*. Revista Estado, Gobierno y Gestión Pública, número 31, pp. 175–210
- SALINAS, Paulina
- 2009 *Métodos de investigación social*. Segunda Edición. Editorial Quipus, CIESPAL. Quito, Ecuador.
- SÁNCHEZ, Yonaide

- 2014 *Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos.* Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social. Trujillo, 2014, número 28, vol. 14, pp. 65-81. Consulta el 15 de setiembre de 2019  
<https://www.redalyc.org/pdf/622/62242950005.pdf>
- SARABIA, Francisco
- 1999 *Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas.* Madrid, España: Pirámide.
- SECRETARIA NACIONAL DE LA JUVENTUD (SENAJU)
- 2012 *Encuesta Nacional de La Juventud, Resultados finales.* Secretaria Nacional de la Juventud. Ministerio de Educación.
- SIFUENTES, Leyla.
- 2011 *Emprendimiento juvenil en Lima Metropolitana: el Caso del CIDE de la PUCP en el 2011.* Tesis presentada para obtener el título profesional de licenciado en Gestión Empresarial. PUCP.
- SOMAVÍA, Juan
- 2014) *El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana.* Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile
- TAPPELLA, Esteban
- 2011 *El Mapeo de Actores Claves.* Documento de trabajo del Proyecto: Efectos de la biodiversidad funcional sobre procesos ecosistémicos, servicios ecosistémicos y sustentabilidad en las Américas: un abordaje interdisciplinario. Universidad Nacional de Córdoba. Consulta el 10 del octubre de 2019.  
<https://planificacionsocialunsj.files.wordpress.com/2011/09/quc3a9-es-el-mapeo-de-actores-tapella1.pdf>
- TOVAR, María Teresa
- 2019 *Investigación en Gerencia Social.* Material de lectura de la Maestría en Gerencia Social. Lima: PUCP.
- TUBINO, Fidel
- 2004 *Las prácticas discursivas sobre interculturalidad en el Perú de hoy. Propuesta de lineamientos para su tratamiento en el sistema educativo peruano.* Consultoría encargada por la Dirección Nacional de Educación Bilingüe Intercultural. Consulta el 06 de noviembre de 2019  
<https://centroderecursos.cultura.pe/>
- UNIDAD DE ESTADÍSTICA EDUCATIVA (ESCALE)

*Unidad de Estadística Educativa – ESCALE. Ministerio de Educación.*

Consulta 25 de octubre de 2019.

<http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-ieee>

WELLER, Jürgen

2003 *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes.* (S. M. desarrollo, Ed.) Santiago de Chile: División de Desarrollo Económico de la CEPAL.

WELLER, Jürgen

2007 *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.*

Revista de la CEPAL número 92, Consulta, 10 de octubre de 2019.

<https://docer.com.ar/doc/n8v881c>



# ANEXOS

**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Columna Vertebral con Variables e Indicadores**

<b>Pregunta General</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Preguntas Específicas</b>	<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
¿En qué medida las estrategias implementadas a través del Proyecto Centro de Jóvenes y Empleo Inclusivo Cusco, lograron promover la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral?	Determinar si las capacitaciones implementadas por el proyecto facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al mercado laboral	¿En qué medida las capacitaciones implementadas por el proyecto, facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral?	Capacitaciones implementadas por el proyecto, facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinión de los usuarios del centro sobre las capacitaciones implementadas por el proyecto</li> <li>- Nro. de usuarios insertados en el mercado laboral.</li> </ul>
	Conocer y analizar el nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI.	¿Cuál ha sido el nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI?	Nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinión favorable de los actores locales sobre los servicios implementados por el CJEI</li> <li>- Nro. de actores estratégicos que participan durante la implementación de los servicios del CJEI</li> </ul>
	a) Identificar los factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.	¿Qué factores han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI?	Factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apreciación de los actores sobre los factores para el desarrollo de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI</li> <li>- Nivel de sostenimiento de los emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI</li> </ul>

### Columna Vertebral con Fuentes e Instrumentos

Preguntas Específicas	Variables	Indicadores	Fuentes	Técnicas de Investigación
¿En qué medida las capacitaciones implementadas por el proyecto, facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral?	Capacitaciones implementadas por el proyecto, facilitaron la inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinión de los usuarios del centro sobre las capacitaciones implementadas por el proyecto</li> <li>- Nro. de usuarios insertados en el mercado laboral.</li> </ul>	Usuarios Promotores Autoridades Funcionarios Empresarios Documentos del CJEI	Guía de entrevista semiestructurada.  Matriz de análisis de la información.
¿Cuál ha sido el nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI?	Nivel de involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinión favorable de los actores locales sobre los servicios implementados por el CJEI</li> <li>- Nro. de actores estratégicos que participan durante la implementación de los servicios del CJEI</li> </ul>	Usuarios Promotores Autoridades Funcionarios Empresarios Documentos del CJEI	Guía de entrevista semiestructurada.  Matriz de análisis de la información.
¿Qué factores han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI?	Factores que han permitido el desarrollo y sostenimiento de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apreciación de los actores sobre los factores para el desarrollo de emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI</li> <li>- Nivel de sostenimiento de los emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI</li> </ul>	Usuarios Promotores Autoridades Funcionarios Empresarios Documentos del CJEI	Guía de entrevista semiestructurada.  Matriz de análisis de la información.

## ANEXO 2. GUÍA DE PREGUNTAS DE LAS ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS

### ENTREVISTA A USUARIOS DE DERECHO

Nombre:

Ocupación actual:

Nivel Educativo:

#### Capacitaciones implementadas

1. ¿A través del CJE participaste de alguna actividad de capacitación?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué capacitación fue?		
¿Participaste en todas las sesiones programadas?		

2. ¿Cuál fue tu motivación por la que decidiste participar en el CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué tipo de capacitaciones?		

3. ¿Recuerdas cuáles fueron los temas que se abordaron en la capacitación en la que participaste?

--

4. ¿De todos los temas abordados, ¿cuál o cuáles fueron los que más le llamaron la atención?

--

5. ¿De todos los temas abordados, ¿cuál o cuáles te fueron más útiles? ¿por qué?

Tema 1: _____
¿Por qué?
Tema 2: _____

¿Por qué?
Tema 3: _____
¿Por qué?

6. ¿Recuerdas quiénes daban las capacitaciones?

--

7. ¿Qué es lo más te motivaba en las sesiones?

--

8. ¿Qué es lo que más pones en práctica?

--

9. ¿En algún momento el equipo capacitador te consultó sobre su interés, en temas diferentes a los que ya estaban establecidos?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué temas?		

10. ¿Te hubiera gustado recibir otro tipo de temas, o temas adicionales?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cómo cuáles?		

11. ¿Luego de las capacitaciones te sentiste preparado/a para buscar un puesto de trabajo?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

12. ¿Alguien del equipo, te ayudó a encontrar un puesto de trabajo?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
----	----	----------------------

13. ¿Conseguiste algún puesto inmediatamente? ¿Cuánto tuviste que esperar?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
Espere _____ meses para encontrar un puesto de trabajo		

14. ¿Tuviste dificultades para encontrar trabajo luego de la capacitación?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué dificultades?		
¿Cómo logró superar esas dificultades?		

15. ¿El CJEI te ayudó a lograr un puesto un trabajo?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué manera?		

16. ¿Alguna otra institución te brindó ayuda para conseguir un puesto de trabajo?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿En qué consistió esa ayuda?		

17. ¿Qué temas específicos de las capacitaciones te ayudaron en tu actividad laboral?

Tema 1: _____ ¿Por qué?
Tema 2: _____ ¿Por qué?
Tema 3: _____ ¿Por qué?

18. Luego de su experiencia de trabajo ¿Hay algún aspecto de las capacitaciones que debería de mejorar para que un joven pueda insertarse mejor a los puestos de trabajo?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cuáles?		

**Involucramiento de los actores estratégicos**

19. ¿A través de qué medio conoció usted el CJEI?

- Redes sociales (facebook, whatsapp, msn, email)
- Volantes, trípticos
- Buscando en pinas web
- A través de mensajes en TV o radio
- Por un amigo o familiar
- Otro ¿cuál? \_\_\_\_\_

20. La primera vez que llegaste al CJEI, ¿quién o quiénes te atendieron?

21. ¿Recuerdas que servicios ofrecía el CJEI en ese momento?

22. Durante su estadía en el CJEI ¿recuerdas qué otros servicios se implementaron?

23. Actualmente ¿Qué servicios se ofrecen actualmente en el CJEI?

Servicio 1:

Servicio 2:

Servicio 3:

24. ¿Quiénes se encargan de ofrecer esos servicios en el CJEI?

25. En general ¿Qué opinas de los servicios que se ofrecen en el CJEI?

--

26. Si tuvieras que recomendar a otro joven ¿qué servicio del CJEI le recomendarías?

--

27. En tu opinión ¿qué servicio de los que brinda el CJEI debería mejorar?

Servicio: _____
¿Por qué?:

28. En el tiempo de tu participación en el CJEI ¿recuerdas alguna institución que apoyaba al CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué institución?		
¿Cómo apoyaba esta institución?		

29. ¿Recuerdas si alguna autoridad o funcionario de la Municipalidad del Cusco participó en alguna actividad del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Quién?		
¿Cómo participó?		

30. ¿Sientes que la Municipalidad o el Gobierno regional apoya al CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿En qué específicamente?		

31. ¿Recuerdas si hubo alguna otra institución que desarrolló alguna actividad conjunta con el CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué actividad?		

32. ¿Sientes que las empresas valoran o reconocen el trabajo del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué hace la empresa para valorar y/o reconocer su trabajo?		

33. ¿Sientes que las organizaciones de jóvenes de la provincia del Cusco se identifican con el CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿En qué aspectos?		

34. ¿Cómo te identificas con el CJEI?

<input type="checkbox"/>	Sólo usuario
<input type="checkbox"/>	Parte del CJEI
<input type="checkbox"/>	Difusor del CJEI
<input type="checkbox"/>	Un apoyo para el CJEI
<input type="checkbox"/>	Un opositor del CJEI
<input type="checkbox"/>	Otro ¿Por qué? _____

35. Para ti ¿quién o quiénes son las personas que más se identifican con el CJEI? ¿por qué?

--

### **Emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.**

36. ¿Sientes que la capacitación recibida en CJEI para el desarrollo de emprendimientos fue suficiente?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

--

37. ¿Cuál fue la motivación para iniciar tu emprendimiento?

--

38. ¿Lograste desarrollar o implementar tu emprendimiento?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
----	----	----------------------

39. ¿Durante el proceso de implementación de tu emprendimiento tuviste alguna dificultad?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué tipo?		
¿La logró superar?		
¿Cómo la superó?		

40. ¿Podría contarnos de alguna iniciativa de otro usuario que se ha logrado implementar con apoyo del CJEI?

--

41. ¿Conoce si alguno de los usuarios que logró su emprendimiento recibió algún tipo de incentivo del CJEI? ¿cuál fue?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

42. En su opinión ¿la identidad cultural de los y las jóvenes emprendedores influye en la implementación de sus iniciativas? ¿por qué?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

43. Para ti ¿Qué es lo más importante de los emprendimientos juveniles?

--

44. ¿Qué nuevas cosas se deberían de hacer para fortalecer los emprendimientos juveniles?

--

45. ¿El CJEI hizo seguimiento a tu emprendimiento?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué manera?		
¿Con qué frecuencia?		
¿Por cuánto tiempo?		

46. ¿Qué sugerirías al CJEI para mejorar el seguimiento a los emprendimientos?

--

47. ¿Sientes que cualquier usuario puede recurrir al CJEI cuando su emprendimiento está en riesgo de fracaso?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cómo podría apoyar el CJEI?		

48. ¿Sabes si el CJEI desarrolla talleres de actualización para mantener los emprendimientos vigentes en el mercado?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿En qué temas?		

49. ¿Crees que hay algún tipo de emprendimiento que tiene mejores posibilidades de sostenerse en el largo plazo?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cuáles y por qué?		

50. ¿Crees que los emprendimientos juveniles se podrían replicar en otros lugares?

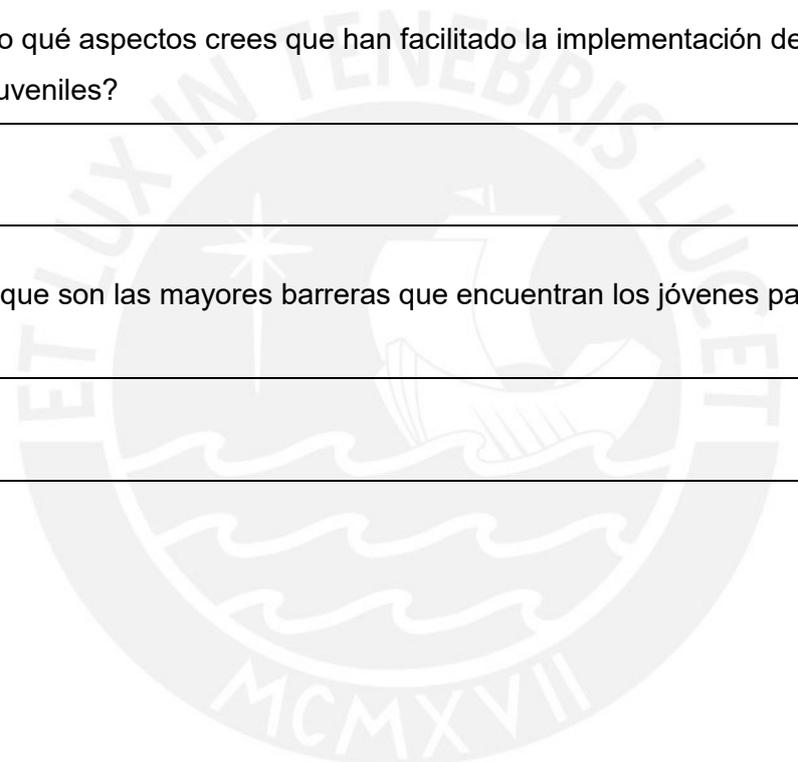
--

51. ¿Qué factores o qué aspectos crees que han facilitado la implementación de los emprendimientos juveniles?

--

52. ¿Cuáles crees que son las mayores barreras que encuentran los jóvenes para lograr sus emprendimientos?

--



**ANEXO 2**  
**ENTREVISTA AL EQUIPO PROMOTOR**

Nombre:

Profesión:

Ocupación actual:

Entre qué años trabajó en el CJE:

¿Cómo llegó a ser parte del equipo promotor del CJE?

**Capacitaciones implementadas por el proyecto**

1. ¿A través del proyecto se han realizado capacitaciones?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué tipo de capacitaciones? Cuadernillo para la búsqueda de trabajo		

2. ¿Usted participó en el diseño de las capacitaciones programadas?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Recuerda que aspectos se consideraron para delinear e implementar las capacitaciones?		

3. ¿Cuáles fueron los principales temas abordados?

_____ _____ _____
¿Hubo alguna priorización para desarrollar los temas?

4. ¿De todos los temas abordados, cuál o cuáles fueron los que más llamaron la atención de los usuarios de derecho?

<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
¿Sabe por qué?

5. ¿Tuvieron capacitaciones diferenciadas por género, condición de discapacidad, u otro?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿En qué se diferenciaron de las capacitaciones habituales?		

6. ¿Luego de la capacitación, se hizo algún tipo de seguimiento y monitoreo sobre la puesta en práctica de los temas abordados

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Recuerda en qué consistió el seguimiento y monitoreo?		
¿Con qué frecuencia se realizó?		
¿Para usted, cuáles son los principales aportes del seguimiento y monitoreo?		

7. ¿Logró constatar cuál o cuáles de todos los temas abordados fueron más útiles para

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
----	----	----------------------

¿Sabe por qué?

8. ¿Cuál es la especialidad de los capacitadores?

9. ¿Durante las capacitaciones, se ha hecho alguna consulta, sobre lo que más les motivaba de las sesiones?

10. ¿Sabe qué es lo que más ponen en práctica?

11. ¿En algún momento, las personas capacitadas, le solicitaron temas adicionales?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Recuerda, que tipo de temas?		

12. ¿Usted cree que los temas que se abordaron, fueron suficientes para que, el usuario se pueda insertar al mercado laboral?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

### Inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral

13. ¿Cuentan con algún registro sobre las personas que se logran insertar al Mercado Laboral, luego de haber recibido las capacitaciones?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cuántas personas o qué porcentaje de los capacitados se logran insertar al mercado laboral?		

14. ¿Alguien del equipo, ayudó a encontrar un puesto de trabajo al participante?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
----	----	----------------------

15. ¿Sabe, o se tiene conocimiento acerca del tiempo de acceso al mercado laboral por parte de los participantes?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Aproximadamente, cuál es el tiempo promedio en semanas, para que los usuarios logren acceder a un puesto laboral?		

16. ¿Los participantes o usuarios, les comunicaron sobre dificultades para encontrar trabajo luego de la capacitación?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Recuerda cuáles son esas dificultades?		
¿Sabe, si se logró superar esas dificultades?		

17. ¿El CJEl ayudó a encontrar un puesto un trabajo a los usuarios?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué manera?		

18. ¿Alguna institución colabora con el CJEI para que los usuarios consigan un puesto de trabajo?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿En qué consistió esa ayuda?		

19. ¿Conoce qué temas específicos de las capacitaciones ayudaron a los usuarios en su actividad laboral?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA

#### Implementación de los servicios del CJEI.

20. Según su opinión, ¿cuáles son los medios que mejor funcionan para promocionar los servicios del CJEI?

Servicio Orientación vocacional: \_\_\_\_\_

¿por qué?: \_\_\_\_\_

Servicio Búsqueda de empleo: \_\_\_\_\_

¿por qué?: \_\_\_\_\_

Servicio Emprendimientos: \_\_\_\_\_

¿por qué?: \_\_\_\_\_

21. Por lo general, la primera vez que llega un usuario/a al CJEI, ¿quién o quiénes lo atienden?

--

22. ¿Recuerda que servicios ofrecía el CJEI en el período 2016-2018?

Servicio 1: \_\_\_\_\_

Servicio 2: \_\_\_\_\_

Servicio 3: \_\_\_\_\_

23. ¿Han realizado alguna evaluación sobre los servicios se ofrecidos en el CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cuál fue el resultado?		
¿Qué recomendaciones obtuvieron?		

24. En el período 2016-2018 ¿Hubo cambios en los servicios, se quitó o adicionó algún servicio? ¿por qué?

--

25. ¿Cómo se organizaba el equipo ejecutor para ofrecer esos servicios en el CJEI?

--

26. En su opinión, ¿cuál es el servicio más valorado por los usuarios? ¿por qué?

--

27. Luego de su experiencia con el CJEI, ¿qué debería de mejorar en la gestión de los servicios? ¿Por qué?

--

**Involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI**

28. En el período 2016-2018 ¿recuerda usted alguna institución que apoyaba la implementación de los servicios del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué institución?		
¿Cómo apoyaba esta institución?		

29. ¿Recuerda si alguna autoridad o funcionario de la Municipalidad del Cusco se involucró en alguna actividad del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Quién?		
¿Por qué esa persona?		
¿Cómo participó?		

30. ¿La Municipalidad y/o el Gobierno regional apoyan al CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cómo se concreta ese apoyo?		
¿Por cuánto tiempo se dio ese apoyo?		

31. ¿El CJEI desarrolló actividades compartidas con alguna otra institución alguna otra institución?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué actividad?		
¿Cuál fue el rol de CEJI y de la Institución en esta actividad?		
¿Cuál fue el beneficio de ese trabajo conjunto?		

32. ¿Las empresas o gremios empresariales contribuyen con el trabajo del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué empresas o gremios?		
¿Cómo se concreta esa contribución?		
¿Por cuánto tiempo se dio esa contribución?		

33. ¿Siente que las organizaciones de jóvenes de la provincia del Cusco se identifican con el CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cómo se manifiesta esa identificación?		

34. ¿Cómo se identifica usted en el CJEI?

--

35. ¿Qué otros actores locales se identifican con el CJEI? ¿Sabe por qué?

--

### Emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.

36. ¿Siente usted que la capacitación impartida a los usuarios de CJEI para el desarrollo de sus emprendimientos fue suficiente?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

37. ¿Cuál considera usted que fueron las principales motivaciones de los usuarios para iniciar sus emprendimientos?

--

38. ¿Durante el proceso de implementación de los emprendimientos el CJEI pudo ayudar identificar oportunamente las dificultades que se les presentaron a los usuarios?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué dificultades?		
¿La logró superar?		
¿Cómo la superó?		

39. ¿Conoce si alguno- de los usuarios que logró su emprendimiento recibió algún tipo de incentivo del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

40. ¿Podría contarnos de alguna iniciativa de otro usuario que se ha logrado implementar con apoyo del CJEI?

--

41. En su opinión ¿la identidad cultural de los y las jóvenes emprendedores influye en la implementación de sus iniciativas?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

42. ¿Qué es lo más importante para usted de los emprendimientos juveniles?

--

43. ¿Qué nuevas cosas se deberían de hacer para fortalecer los emprendimientos juveniles?

--

**Sostenimiento de los emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.**

44. ¿El CJEI hizo seguimiento a su emprendimiento?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué manera?		
¿Con qué frecuencia?		
¿Por cuánto tiempo?		

45. ¿Qué sugeriría usted al CJEI para mejorar el seguimiento a los emprendimientos?

--

46. ¿Siente que puede recurrir al CJEI cuando un emprendimiento está en riesgo de fracaso?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cómo podría apoyar el CJEI?		

47. ¿Sabe usted si el CJEI desarrolla talleres de actualización para mantener los emprendimientos vigentes en el mercado?

SI	NO	NO SABE
¿En qué temas?		

48. ¿Cree usted que hay algún tipo de emprendimiento que tiene mejores posibilidades de sostenerse en el largo plazo?

SI	NO	NO SABE
----	----	---------

¿Cuáles y por qué?

49. ¿Cree que los emprendimientos juveniles se podrían replicar en otros lugares?

50. ¿Cuáles son los factores llevan al fracaso a los emprendimientos juveniles iniciados?

51. En general ¿cuáles fueron los factores o qué aspectos cree que han ayudado a despegar los emprendimientos juveniles?

52. En general ¿cuáles son las mayores barreras que tienen los jóvenes para iniciar emprendimientos juveniles?

**ANEXO 3**  
**ENTREVISTA AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS**

Nombre:

Profesión:

Ocupación actual:

Qué cargo ocupó entre 2016 y 2018:

¿Cuál fue su interés o preocupación sobre el trabajo del CJE?

**Capacitaciones implementadas por el proyecto**

1. ¿Conoce qué si a través del proyecto se han realizado capacitaciones?

SI X	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué tipo de capacitaciones?		

2. ¿Sabe qué temas se abordan?

--

3. ¿Sabe si hubo capacitaciones diferenciadas por género, condición de discapacidad, u otro?

SI X	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿En qué se diferenciaron de las capacitaciones habituales?		

4. ¿Sabe si luego de la capacitación, se hizo algún tipo de seguimiento y monitoreo sobre la puesta en práctica de los temas abordados?

SI X	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
------	----	----------------------

¿Recuerda en qué consistió el seguimiento y monitoreo?
¿Con qué frecuencia se realizó?
¿Para usted, cuáles son los principales aportes del seguimiento y monitoreo?

5. En su opinión ¿cuáles de los temas abordados fueron más útiles para jóvenes? ¿Por qué?

--

6. ¿Usted cree que los temas que se abordaron, fueron suficientes para que, el usuario se pueda insertar al mercado laboral?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	NO SABE/ NO RECUERDA	<input type="checkbox"/>
¿Por qué?					

### Inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral

7. ¿Sabe si el CJEI cuenta con algún registro sobre las personas que se logran insertar al Mercado Laboral, luego de haber recibido las capacitaciones?

SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	NO SABE/ NO RECUERDA	<input type="checkbox"/>
¿Tiene información de qué porcentaje de los capacitados se logran insertar al mercado laboral?					

8. ¿Tiene conocimiento acerca del tiempo de acceso al mercado laboral por parte de los participantes?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA X
¿Aproximadamente, cuál es el tiempo promedio en semanas, para que los usuarios logren acceder a un puesto laboral?		

9. ¿Tiene información sobre las dificultades que tuvieron los participantes para encontrar trabajo luego de la capacitación?

SI X	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Recuerda cuáles son esas dificultades?		
¿Sabe, si se logró superar esas dificultades?		

10. ¿El CJEI ayudó a encontrar un puesto un trabajo a los usuarios?

SI X	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué manera?		

11. ¿Conoce qué temas específicos de las capacitaciones ayudaron a los usuarios en su actividad laboral?

SI X	NO	NO SABE/ NO RECUERDA

### Implementación de los servicios del CJEI.

12. ¿Recuerda que servicios ofrecía el CJEI en el período 2016-2018?

Servicio 1:

Servicio 2:

Servicio 3:

13. ¿sabe si han realizado alguna evaluación sobre los servicios se ofrecidos en el CJEI?

SI	X	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cuál fue el resultado?			
¿Qué recomendaciones obtuvieron?			

14. En el período 2016-2018 ¿Hubo cambios en los servicios, se quitó o adicionó algún servicio? ¿por qué?

--

15. ¿Sabe cómo se organizaba el equipo ejecutor para ofrecer esos servicios en el CJEI?

--

16. ¿Cuál es el vínculo que había entre la gestión de CJEI y la municipalidad?

--

17. En su opinión, ¿cuál es el servicio más valorado por los usuarios? ¿por qué?

--

18. Luego de su experiencia en la gestión municipal ¿qué debería de mejorar el CJEI en la oferta de servicios? ¿Por qué?

--

**Involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI**

19. En el período 2016-2018 ¿hubo algún cambio en la gestión municipal que afectara el trabajo del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué cambio?		
¿Cómo afectaba este cambio?		

20. En el período 2016-2018 ¿recuerda usted alguna institución que apoyaba la implementación de los servicios del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué institución?		
¿Cómo apoyaba esta institución?		

21. ¿Participo Usted de manera directa en alguna actividad del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cuál actividad?		

¿Cómo participó?
¿Cómo evalúa su participación?

22. ¿Conoce usted si el Gobierno regional apoyaba al CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cómo se concreta ese apoyo?		
¿Por cuánto tiempo se dio ese apoyo?		

23. ¿El CJEI desarrolló actividades compartidas con alguna otra institución alguna otra institución?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué actividad?		
¿Cuál fue el rol de CEJI y de la Institución en esta actividad?		
¿Cuál fue el beneficio de ese trabajo conjunto?		

24. ¿Las empresas o gremios empresariales contribuyen con el trabajo del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué empresas o gremios?		
¿Cómo se concreta esa contribución?		

¿Por cuánto tiempo se dio esa contribución?

25. ¿Siente que las organizaciones de jóvenes de la provincia del Cusco se identifican con el CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cómo se manifiesta esa identificación?		

26. ¿Cómo se identifica usted con el CJEI?

--

27. ¿Qué otros actores locales se identifican con el CJEI? ¿Sabe por qué?

--

### **Emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.**

28. ¿En su opinión que la capacitación impartida a los usuarios de CJEI para el desarrollo de sus emprendimientos fue suficiente?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

29. ¿Cuál considera usted que fueron las principales motivaciones de los usuarios para iniciar sus emprendimientos?

--

--

30. Durante el proceso de implementación de los emprendimientos ¿sabe usted si el CJEI pudo ayudar identificar oportunamente las dificultades que se les presentaron a los usuarios?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué dificultades?		
¿La logró superar?		
¿Cómo la superó?		

31. ¿Conoce si alguno de los usuarios que logró su emprendimiento recibió algún tipo de incentivo del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

32. ¿Podría contarnos de alguna iniciativa de otro usuario que se ha logrado implementar con apoyo del CJEI?

--

33. En su opinión ¿la identidad cultural de los y las jóvenes emprendedores influye en la implementación de sus iniciativas?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

--

34. ¿Qué es lo más importante para usted de los emprendimientos juveniles?

--

35. ¿Qué nuevas cosas se deberían de hacer desde la gestión municipal para fortalecer los emprendimientos juveniles?

--

**Sostenimiento de los emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.**

36. ¿Sabe usted si el CJEI hizo seguimiento a los emprendimientos juveniles?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué manera?		
¿Con qué frecuencia?		
¿Por cuánto tiempo?		

37. ¿Qué sugeriría usted al CJEI para mejorar el seguimiento a los emprendimientos?

--

38. ¿Siente que puede los jóvenes que tienen su emprendimiento en riesgo de fracaso pueden recurrir al CJEI para alguna ayuda?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
----	----	----------------------

¿Cómo podría apoyar el CJEI?

39. ¿Sabe usted si el CJEI desarrolla talleres de actualización para mantener los emprendimientos vigentes en el mercado?

SI	NO	NO SABE
¿En qué temas?		

40. ¿Cree usted que hay algún tipo de emprendimiento que tiene mejores posibilidades de sostenerse en el largo plazo?

SI	NO	NO SABE
¿Cuáles y por qué?		

41. ¿Cree que los emprendimientos juveniles se podrían replicar en otros lugares?

--

42. En su opinión ¿Cuáles son los factores llevan al fracaso a los emprendimientos juveniles?

--

43. En su opinión ¿cuáles son los factores que ayudan a despegar los emprendimientos juveniles?

--

44. En general ¿cuáles son las mayores barreras que enfrentan los jóvenes para iniciar emprendimientos juveniles?



**ANEXO 4**  
**ENTREVISTA AL EMPLEADOR**

Nombre:

Profesión:

En qué empresa trabajaba en el periodo 2016-2018:

¿Cuál fue el vínculo de la empresa con el CJE?

**Capacitaciones implementadas por el proyecto**

1. ¿Conoce qué si a través del proyecto se han realizado capacitaciones?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿sabe qué tipo de capacitaciones se realizaba?		

2. ¿Sabe si hubo capacitaciones diferenciadas por género, condición de discapacidad, u otro?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿En qué se diferenciaron de las capacitaciones habituales?		

3. ¿Sabe si luego de la capacitación, se hizo algún tipo de seguimiento y monitoreo sobre la puesta en práctica de los temas abordados?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Recuerda en qué consistió el seguimiento y monitoreo?		
¿Con qué frecuencia se realizó?		
¿Para usted, cuáles son los principales aportes del seguimiento y monitoreo?		

--

4. ¿Usted cree que los temas que se abordaron, fueron suficientes para que, el usuario se pueda insertar al mercado laboral?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

### Inserción de los usuarios de derecho al Mercado Laboral

5. ¿Sabe si el CJEI cuenta con algún registro de los jóvenes que se logran insertar al Mercado Laboral, luego de haber recibido las capacitaciones?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
----	----	----------------------

6. ¿Tiene conocimiento acerca del tiempo de acceso al mercado laboral por parte de los participantes?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA X
¿Aproximadamente, cuál es el tiempo promedio en semanas, para que los usuarios logren acceder a un puesto laboral?		

7. ¿Tiene información sobre las dificultades que tuvieron los participantes para encontrar trabajo luego de la capacitación?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Recuerda cuáles son esas dificultades?		
¿Sabe, si se logró superar esas dificultades?		

8. ¿El CJEI ayudó en la intermediación laboral de los usuarios?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿De qué manera?		

9. ¿Conoce qué temas específicos de las capacitaciones que brindó el CJE ayudaron a los usuarios en su actividad laboral?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA

Implementación de los servicios del CJEI.

10. ¿Recuerda que servicios ofrecía el CJEI en el período 2016-2018?

Servicio 1:

Servicio 2:

Servicio 3:

11. Sabe si en el período 2016-2018 ¿Hubo cambios en los servicios, se quitó o adicionó algún servicio en el CJEI? ¿por qué?

--

12. ¿Sabe cómo se organizaba el equipo ejecutor para ofrecer esos servicios en el CJEI?

--

13. ¿Cuál es el vínculo que había entre la gestión de CJEI y la municipalidad?

--

14. Luego de su experiencia como empleador ¿qué debería de mejorar el CJEI en la oferta de servicios? ¿Por qué?

--

**Involucramiento de los actores estratégicos en la implementación de los servicios del CJEI**

15. En el período 2016-2018 ¿recuerda usted alguna institución que apoyaba la implementación de los servicios del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué institución?		
¿Cómo apoyaba esta institución?		

16. ¿Participo Usted de manera directa en alguna actividad del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Cuál actividad?		
¿Cómo participó?		
¿Cómo evalúa su participación?		

17. ¿Conoce usted si el Gobierno regional apoyaba al CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA

¿Cómo se concreta ese apoyo?
¿Por cuánto tiempo se dio ese apoyo?

18. ¿El CJEI desarrolló actividades compartidas con alguna otra institución o alguna empresa?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué actividad?		
¿Cuál fue el rol de CEJI y de la Institución en esta actividad?		
¿Cuál fue el beneficio de ese trabajo conjunto?		

19. ¿Cómo contribuyen las empresas o gremios empresariales con el trabajo del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Qué empresas o gremios?		
¿Cómo se concreta esa contribución?		
¿Por cuánto tiempo se dio esa contribución?		

20. ¿Conoce si las organizaciones de jóvenes de la provincia del Cusco se vinculan con el CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA

¿Cómo se manifiesta esa identificación?

21. ¿Cómo se identifica usted con el CJEI?

22. ¿Qué otros actores locales se identifican con el CJEI? ¿Sabe por qué?

### Emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.

23. ¿Conoce usted algún emprendimiento logrado por los usuarios del CJEI?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿cuál?		

24. En su opinión ¿la identidad cultural de los y las jóvenes emprendedores influye en la implementación de sus emprendimientos?

SI	NO	NO SABE/ NO RECUERDA
¿Por qué?		

25. ¿Qué es lo más importante para usted de los emprendimientos juveniles?

--

26. ¿Qué nuevas cosas se podrían de hacer desde la gestión municipal para fortalecer los emprendimientos juveniles?

--

**Sostenimiento de los emprendimientos juveniles promovidos por el CJEI.**

27. ¿Cree usted que hay algún tipo de emprendimiento que tiene mejores posibilidades de sostenerse en el largo plazo?

SI	NO	NO SABE
¿Cuáles y por qué?		

28. ¿Cree que los emprendimientos juveniles se podrían replicar en otros lugares?

--

29. En su opinión ¿cuáles son los factores que ayudan a despegar los emprendimientos juveniles?

--

30. En general ¿cuáles son las mayores barreras que enfrentan los jóvenes para iniciar emprendimientos juveniles?

--