

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ  
Escuela de Posgrado**



Análisis del aporte del Programa “Plan piloto de mantenimiento e infraestructura pública” en el mejoramiento de capacidades de los jóvenes y su vinculación al mercado local, distrito de San Marcos - Ancash), años 2015 – 2017

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo que presenta:

***Luis Eduardo Alburquerque Castro***

Asesor:

***Mg. Javier Alejandro Pineda Medina***

Lima, 2024

## Informe de Similitud

Yo, Javier Alejandro Pineda Medina, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis titulado ANÁLISIS DEL APOORTE DEL PROGRAMA “PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA” EN EL MEJORAMIENTO DE CAPACIDADES DE LOS JÓVENES Y SU VINCULACIÓN AL MERCADO LOCAL, DISTRITO DE SAN MARCOS - ANCASH), AÑOS 2015 – 2017, de el autor Luis Eduardo Alburqueque Castro, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 18%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 13/04/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

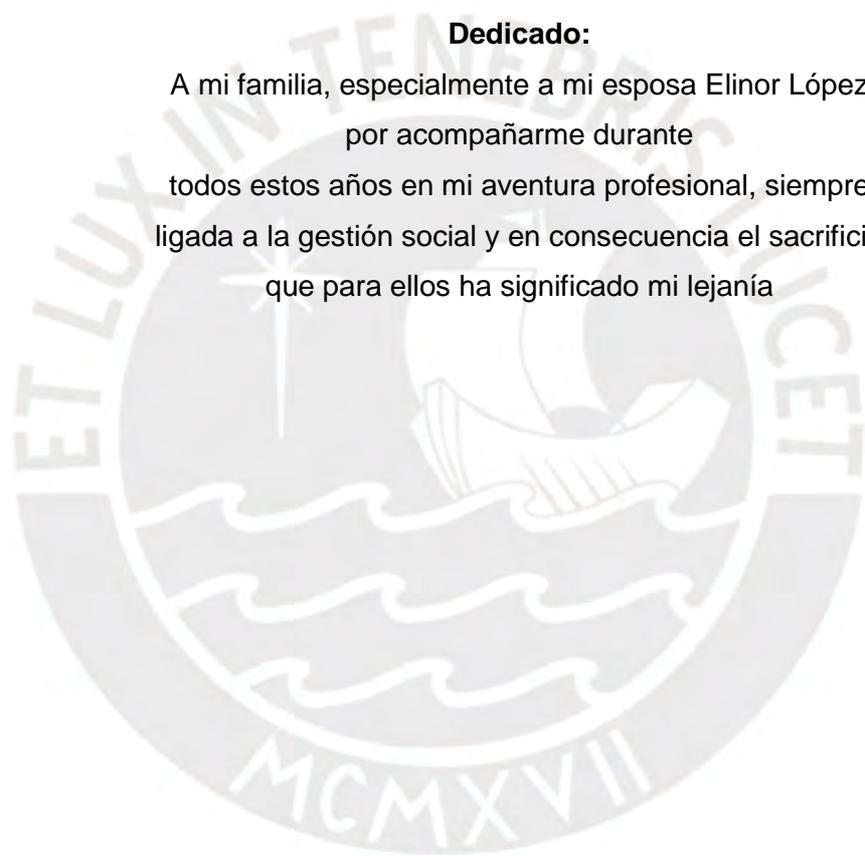
Lugar y fecha:

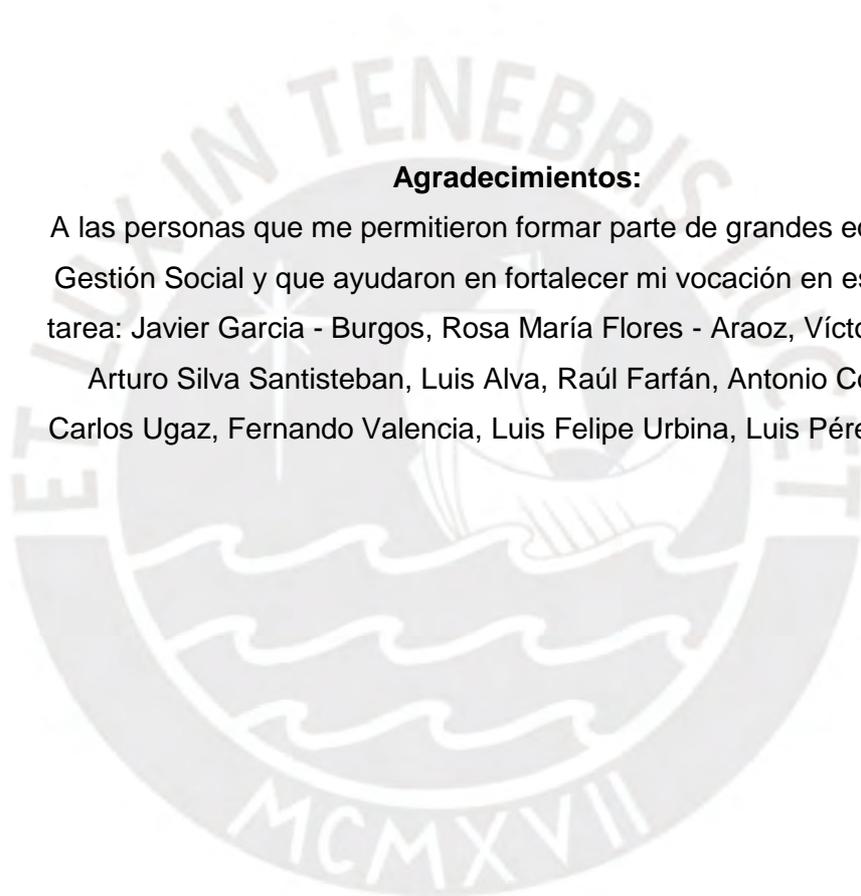
Lima, 21 de Marzo de 2024.

Apellidos y nombres del asesor: Pineda Medina, Javier Alejandro	
DNI: 29654086	Firma 
ORCID: 0000-0002-7060-1384	

**Dedicado:**

A mi familia, especialmente a mi esposa Elinor López  
por acompañarme durante  
todos estos años en mi aventura profesional, siempre  
ligada a la gestión social y en consecuencia el sacrificio  
que para ellos ha significado mi lejanía





**Agradecimientos:**

A las personas que me permitieron formar parte de grandes equipos de Gestión Social y que ayudaron en fortalecer mi vocación en esta ardua tarea: Javier García - Burgos, Rosa María Flores - Araoz, Víctor Tejada, Arturo Silva Santisteban, Luis Alva, Raúl Farfán, Antonio Cornejo, Carlos Ugaz, Fernando Valencia, Luis Felipe Urbina, Luis Pérez Egaña.

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis surge de la necesidad de identificar oportunidades de mejora que pudieran ser implementadas al programa social denominado “Plan Piloto de mantenimiento de infraestructura pública” (Plan Piloto); teniendo en cuenta que es un programa que subsiste hace más de una década y que los recursos con los cuales lo financian y que provienen del canon minero, se mantendrían en los próximos años, sin perder de vista que no son eternos y que en algún momento dejarían de ser percibidos por el Gobierno Local Distrital de San Marcos.

El objetivo de la investigación es determinar si el Plan Piloto ha contribuido con la mejora de las capacidades de los jóvenes beneficiarios y en consecuencia su vinculación al mercado laboral local; con ello, es importante obtener como resultado si las condiciones de empleabilidad de los sujetos de derecho mejoraron a lo largo de todos estos años; ello nos facilitará la identificación de algunas mejoras en el programa.

En atención a ello, es importante establecer algunos otros objetivos específicos, determinando si las acciones que implican la implementación del Plan Piloto fortalecieron las capacidades de empleabilidad de los jóvenes y en consecuencia mejoraron sus oportunidades de vincularse al mercado laboral.

Otro factor importante dentro de los objetivos se relaciona con la percepción que tienen los beneficiarios con relación al Plan Piloto, estableciendo cuáles son sus expectativas y si consideran que este programa puede ser mejorado en comparación a la situación actual.

## **ABSTRACT**

This investigation arises from the need to identify opportunities for improvement that could be implemented in the social program called "Pilot Plan for the maintenance of public infrastructure" (Pilot Plan); taking into account that it is a program that has lasted for more than a decade and that the resources with which it is financed and that come from the mining canon, would be maintained in the coming years, without losing sight of the fact that they are not everlasting and that at some point they would no longer be granted by the San Marcos District Local Government.

The objective of the research is to determine if the Pilot Plan has contributed to the improvement of the capacities of the young beneficiaries and consequently their link to the local labor market; with this, it is important to obtain as results the employability conditions of the subjects of law have improved throughout all these years; this will make it easier for us to identify some improvements in the program.

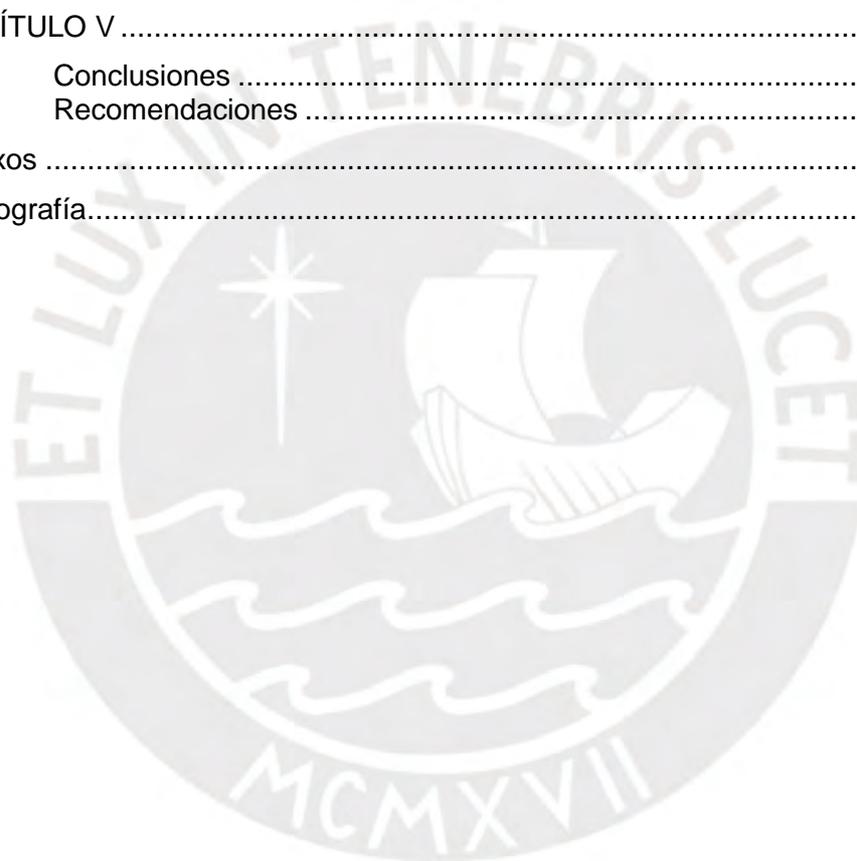
In view of this, it is important to establish some other specific objectives, determining if the actions that imply the implementation of the Pilot Plan strengthened the employability capacities of young people and consequently improved their opportunities to join the labor market.

Another important factor within the objectives is related to the perception that the beneficiaries have regarding the Pilot Plan, establishing what their expectations are and whether they consider that this program can be improved compared to the current situation.

## ÍNDICE

Resumen ejecutivo .....	5
Abstract .....	6
Siglas y abreviaturas .....	9
Introducción .....	10
CAPITULO I.....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Objetivos.....	21
1.2.1 <i>Objetivo general</i> .....	21
1.2.2 <i>Objetivos específicos</i> .....	21
1.3 Justificación .....	21
CAPÍTULO II.....	23
2.1. Marco contextual, social y jurídico.....	23
2.1.1. Diagnóstico situacional .....	23
2.1.2. Marco Jurídico del canon minero .....	26
2.1.3. Distribución del canon minero .....	28
2.1.4. Constitución del canon minero .....	29
2.1.5. Distribución del canon minero en el distrito de San Marcos (2005-2019).....	30
2.1.6. ¿En qué se puede utilizar el canon minero?.....	31
2.1.7. Relación del canon minero con el plan piloto .....	31
2.1.8. El progama “plan piloto” en el distrito de San Marcos.....	32
a) Antecedentes .....	32
b) Inversión desde sus inicios .....	33
c) Número de beneficiarios.....	33
d) Efectos del plan piloto según su implementación actual .....	33
2.2. Síntesis de investigación relacionadas al tema de investigación .....	35
2.3. Marco teórico .....	39
2.3.1. Empleo juvenil en Latinoamerica.....	39
2.3.2. Empleo juvenil en Perú .....	40
2.3.3. Política pública nacional y regional relacionada al empleo en el Perú ..	41
2.3.4. Enfoques de la investigación.....	43
2.3.5. Principales definiciones.....	44
a) Capacidades humanas.....	44
b) Mercado laboral .....	46
c) Fortalecimiento de capacidades .....	47
d) Empleabilidad.....	47
e) Población económicamente activa.....	48
f) Percepción .....	48
CAPITULO III.....	50
3.1. Forma de investigación .....	50
3.2. Estrategia metodológica.....	50
3.3. Fuentes de información.....	51
3.4. Universo de población.....	51
3.5. Universo de muestra .....	52
3.6. Procedimiento (técnicas) para el recojo de informacion .....	52
3.7. Variables e indicadores.....	53

CAPÍTULO IV .....	55
4.1. ¿Las acciones implementadas a través del programa “plan piloto de mantenimiento de infraestructura pública” del distrito de San Marcos (Huari – Ancash), fortalecieron las capacidades de los jóvenes y facilitaron su vinculación al mercado local? .....	55
4.2. ¿Ha mejorado la empleabilidad a partir del programa plan piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos? ...	59
4.3. ¿Qué percepción tienen los jóvenes, usuarios de derecho, sobre el programa plan piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos?.....	62
4.4. ¿El programa “plan piloto de mantenimiento e infraestructura pública”, en el distrito de San Marcos (Huari – Ancash), durante los años 2015 – 2017, ha permitido mejorar las capacidades de los jóvenes y su vinculación al mercado local? .....	64
CAPÍTULO V .....	66
5.1. Conclusiones .....	66
5.2. Recomendaciones .....	68
Anexos .....	71
Bibliografía.....	93



## SIGLAS Y ABREVIATURAS

CEPAL	: Comisión Económica para América Latina
DNI	: Documento Nacional de Identidad
DS	: Decreto Supremo
ENAJUV	: Encuesta Nacional de la Juventud Peruana
FMI	: Fondo Monetario Internacional
IDH	: Índice de Desarrollo Humano
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
MDSM	: Municipalidad Distrital de San Marcos
MEF	: Ministerio de Energía y Minas
MINTRA	: Ministerio de Trabajo
MOLNC	: Mano de obra local no calificada
MOLNC	: Mano de Obra no Calificada
MSNM	: Metros sobre el nivel del mar
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
NINI	: Ni estudian Ni trabajan
ODS	: Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	: Organización de los Estados Americanos
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
PAIT	: Programa Nacional de Apoyo al Ingreso Temporal
PEA	: Población Económicamente Activa
PNCP	: Política Nacional de Competitividad y Productividad
PNUD	: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RSE	: Responsabilidad Social Empresarial
SNMPE	: Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
FAO	: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ALIMENTACIÓN Y LA AGRICULTURA

## INTRODUCCIÓN

El distrito de San Marcos está ubicado en la provincia de Huari, departamento de Ancash, y cuenta con una población aproximada de 17,033 habitantes.

Para la Organización Mundial de la Salud:

La Agenda 2030 representa un consenso multilateral entre gobiernos y actores diversos, capaz de tornar compatibles las políticas nacionales a favor del empleo con derechos y el desarrollo con la expansión del comercio internacional y la prevención de conflictos. Representa los compromisos que reconocen a las personas, la paz, la prosperidad compartida, el planeta y las alianzas como los principales rectores, compartidos y universales, en los que se debe basar una nueva batería de estrategias y políticas globales, regionales y nacionales, cuyo objetivo prioritario es caminar conjuntamente hacia una sociedad más igualitaria<sup>1</sup> (<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/acerca-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>).

Contar con empleo no es garantía de que la situación de pobreza sea superada. Factores como una constante escasez de acceso a trabajo en condiciones decentes, inversión insuficiente y el consumo en bajos niveles, ocasionan que el contrato social básico en las sociedades, lo que equivale al derecho a compartir el progreso, erosione. Por tanto, de cara a los años posteriores a 2015, el gran desafío para la mayoría de las economías es la creación de empleos de calidad. (ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico)<sup>2</sup> (<http://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico>).

En tal sentido es bueno hacernos la siguiente pregunta, ¿el empleo considerado solo como una fuente de ingreso económico es sostenible?, que es lo que le debería generar un valor agregado para poder hablar de un empleo digno,

---

<sup>1</sup><https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/acerca-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>

<sup>2</sup><http://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico>

decente y sobre todo que genere un crecimiento económico a la par que ayude a mejorar las capacidades de empleabilidad de los beneficiarios; con esta investigación, busco aportar propuestas que permitan que este programa no se convierta en una fuente de asistencialismo.

En la misma línea es importante destacar lo que menciona La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) con relación al ODS 8, en el que se identifica que se estancaron 03 de los principales temas prioritarios de este objetivo, siendo el más relevante con relación a la presente tesis “El desempleo entre los Jóvenes<sup>3</sup> ([https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45336/S2000208\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45336/S2000208_es.pdf)).

Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrán que existir oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

Sin embargo, antes de entrar de lleno a hablar del Plan Piloto, es importante mencionar brevemente el impacto de la pandemia ocasionada por la COVID 19 en lo que respecta al empleo. La Organización de Estados Americanos (OEA), con relación al ODS N°8 (Trabajo y crecimiento económico) hacen una breve reflexión al respecto:

Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

La COVID-19 ha alterado miles de millones de vidas y ha puesto en peligro la economía mundial. El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una recesión mundial tan mala o peor que la de 2009. A medida que se intensifica la pérdida de empleo, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca de la

---

<sup>3</sup> [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45336/S2000208\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45336/S2000208_es.pdf)

mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentra en riesgo de perder sus medios de subsistencia.

Incluso antes del brote de la COVID-19, era probable que uno de cada cinco países (en donde habitan miles de millones de personas que viven en situación de pobreza) vieran sus ingresos per cápita estancarse o reducirse en 2020. Hoy en día, las perturbaciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 (como las alteraciones en la producción industrial, la caída de los precios de los productos básicos, la volatilidad del mercado financiero y el aumento de la inseguridad) están desbaratando el ya de por sí tibio crecimiento económico y empeorando los riesgos acentuados de otros factores<sup>4</sup>.

En atención a lo antes expresado por la OEA, resulta más interesante la investigación, si el Plan Piloto no genera un valor agregado para los beneficiarios, no solo genera un riesgo de asistencialismo, también será más difícil insertarse al mercado laboral por la escasez de puestos de trabajo, en el proceso de recuperación de la economía producto de la pandemia (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>).

El Programa de mantenimiento de infraestructura Pública o “Plan Piloto”, fue concebido por las autoridades municipales de turno como una iniciativa para generar trabajo en beneficio de los pobladores del distrito de San Marcos (Huari – Ancash) con el único requisito de tener 18 años a más, esto no ha cambiado hoy en día; sin embargo, se han incrementado algunas restricciones de índole legal. El objetivo del mencionado programa era atender infraestructura rural del distrito (camino, cunetas, trochas, etc.).

Este programa fue presentado como de vital importancia, pues contribuiría directamente a mejorar las condiciones de vida de los beneficiarios y de sus familias, a través de ingresos económicos fruto del trabajo de las personas que lo integran. Sin embargo, no logró cumplir algunos elementos claves como la

---

<sup>4</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

sostenibilidad y el valor agregado en la población (especialmente jóvenes)<sup>5</sup> para permitirles o prepararlos para acceder a otras actividades laborales a su retiro del programa, evitando así el asistencialismo.

En definitiva, lo que se busca probar con la presente tesis es que, pese a que los recursos recibidos por el distrito de San Marcos fueron cuantiosos y llegaron efectivamente a los pobladores a través del Programa Plan Piloto, esto contribuyó en menor escala o no contribuyó en mejorar de manera efectiva la calidad de vida de la población a través del empleo. La Municipalidad de San Marcos tuvo y tiene con la implementación de este programa, la valiosa oportunidad de generar valor agregado para el empleo en sus pobladores a futuro, mejorando sus habilidades no sólo hacia actividades de construcción sino de mejora de las actividades productivas locales, generando así oportunidades a los jóvenes que no podían acceder a estudios superiores universitarios o técnicos

Con relación a la metodología de esta investigación, es principalmente de carácter cualitativo, ya que busca analizar la efectividad del programa social Plan Piloto de la Municipalidad de San Marcos, a través del análisis y comprensión de los acontecimientos desde la subjetividad, buscando que los mismos beneficiarios expliquen situaciones específicas de la realidad, de cómo perciben el Plan Piloto y qué beneficio trae consigo.

Asimismo, se considera que analizar la relación entre el desarrollo sostenible y las mejoras en las condiciones de vida con los recursos económicos existentes, es decir a más recursos más desarrollo, es una pregunta que a menudo los gestores sociales nos hacemos.

Este programa es importante para la presente investigación porque, a través de los hallazgos encontrados podríamos generar recomendaciones y/o propuestas

---

<sup>5</sup> NOTA: Esta afirmación podría ser contradictoria si analizamos que desde el 2007 hasta hoy este programa se mantiene vigente. Sin embargo, mi afirmación va más allá entendiendo la sostenibilidad en toda la extensión de la palabra

que permitan que el mismo pase de ser una fuente de distribución exclusiva o mayoritaria de dinero y se convierta en un espacio de aprendizaje, con objetivos cuantitativos y cualitativos, que permitan que los beneficiarios se gradúen y roten y se logre llegar a más pobladores, convirtiéndose en un mecanismo de rotación de empleo local y de adquisición de habilidades mejorando la empleabilidad externa de los beneficiarios.

Con lo antes mencionado, será posible que este programa permita mejorar los índices de empleabilidad de la población beneficiaria, quienes se encontrarían en capacidad de buscar otras oportunidades laborales que además le generen estabilidad y mejoras salariales de acuerdo a los conocimientos y/o habilidades adquiridas, pudiendo incluso acceder a oportunidades laborales de mano de obra calificada del sector industrial de las compañías que operan en la zona o dentro de la Región Ancash.

Se considera oportuno explicar cómo se divide la tesis, primero se establecerá el planteamiento del problema, que me permita identificar los aspectos claves de esta investigación y que sobre todo mantenga una concordancia con los demás componentes del trabajo. En este punto se busca desarrollar aspectos claves relacionados con el empleo a nivel mundial, regional y luego poder analizar el contexto local y las acciones que el Estado Peruano viene adoptando al respecto.

La investigación se fundamenta específicamente en identificar cuáles son los aspectos que han hecho que este plan piloto no cumpla con sus principales objetivos, como mejorar las capacidades de empleabilidad de los jóvenes y su vinculación al mercado laboral local. Ello a la luz de que existen los recursos económicos para nutrir de efectividad y darle sostenibilidad al Plan Piloto.

El marco teórico de esta investigación genera contenido importante para entender un poco más a profundidad aspectos relevantes del plan piloto, iniciando con ubicar geográficamente la localidad donde se implementa este programa, población, características de la zona, recursos y sobre todo explicar detalladamente qué es y en que consiste la distribución del canon minero, sin dejar de lado un dato relevante y es la sumatoria de ingresos que el canon ha

significado al distrito de San Marcos entre los años 2005 hasta el 2019 y como este se relaciona directamente con el programa en estudio.

No menos relevante resulta identificar las variables y los indicadores que surgen del planteamiento del problema y de las preguntas tanto general cómo específicas que sustentan este trabajo. Para continuar explicando cuál es la naturaleza y forma de esta investigación, describiendo cada una de las fuentes y los documentos que las sustentan.

Se considera sumamente interesante dentro de la investigación la parte relacionada con el análisis e interpretación de los resultados, los mismo que han permitido en esta investigación cruzar información empírica de distintas fuentes, tanto primarias como secundarias y que en definitiva ha significado el sustento para las conclusiones arribadas y sobre todo para el enfoque de las principales recomendaciones.

La presente tesis se ha desarrollado con la colaboración de funcionarios a cargo del programa por parte de la Municipalidad distrital de San Marco, Huari – Ancash; pero el aporte más relevante proviene de líderes y población beneficiaria del mismo, ya que su propia experiencia refleja las necesidades de intervención de la Gerencia Social con la finalidad de evitar que se convierta en un programa más de asistencialismo.

## CAPITULO I

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Internacional del Trabajo<sup>6</sup> (OIT) señala que para el 2020: La población joven es una de las más afectada social y económicamente debido a la pandemia por la Covid-19, corriendo el riesgo de convertirse en los próximos años en la “generación de confinamiento”, que en América Latina se expresará no solo por el desempleo, sino también por el incremento sin precedentes de la informalidad y la inactividad sin poder estudiar, es decir, de la condición NiNi (OIT, 2020b).

Las estadísticas del impacto inmediato de la pandemia en curso en el mercado laboral peruano tienen el rasgo de las estadísticas en el mundo: aún no tienen la precisión que se requiere y evolucionan con inusitada rapidez. Por lo que, con la información disponible, nos aproximaremos a un dimensionamiento de la situación del empleo juvenil. Así, cabe anotar lo siguiente (INEI, 2020a; 2020b; 2020c; 2020d; 2020e):

- En un alcance nacional, durante el segundo trimestre de 2020, se reportó la pérdida de 1 millón 317 mil 100 puestos de trabajo para jóvenes cuyas edades estaban comprendidas entre los 14 y 24 años. Esto, si se compara con el primer trimestre del mismo año, entonces sin los estragos causados por la pandemia y con 2 millones 844 mil 800 empleos para el mismo segmento etario, representa una caída del 46.3%.
- También a nivel nacional, y siguiendo con los jóvenes de 14 a 24 años durante 2020, la tasa de desempleo pasó del 11.2% en el primer trimestre, al 13.2% en el segundo trimestre. Este incremento demuestra que la mayoría de los jóvenes que perdieron el trabajo se encuentran laboralmente inactivos.

---

<sup>6</sup><https://actualidadlaboral.com/una-mirada-al-empleo-juvenil-en-el-contexto-peruano-el-rol-del-estado-frente-a-la-actual-crisis-de-desempleo-e-inactividad-juvenil/#:~:text=En%20todo%20el%20pa%C3%ADs%2C%20la,en%20el%20segundo%20trimestre%202020.&text=El%20empleo%20adecuado%20disminuy%C3%B3%20%2D73.3,solamente%2094%20mil%20empleos%20adecuados.>

- En el caso de Lima Metropolitana, durante el segundo semestre de 2020 se reportó una caída de -64.4% en cuanto al trabajo en jóvenes de 14 a 24 años, perdiendo 602 mil 100 empleos de los 862 mil 100 que había durante el primer trimestre de ese año para personas del grupo etario indicado. En particular, se afirma que sucedió lo que se desarrolla a continuación:
  - Una disminución del -73.3% del empleo adecuado entre el primer y el segundo trimestre de 2020, pasando de 352 mil 200 a 94 mil empleos adecuados.
  - Una disminución del -91.2% del subempleo por insuficiencia de horas entre el primer y el segundo trimestre de 2020, pasando de 145 mil 200 a 54 mil subempleos visibles.
  - Una reducción del -69.3% del subempleo por ingresos entre el primer y el segundo trimestre de 2020, pasando de 364 mil 800 a 112 mil subempleos invisibles.
  - Una reducción de -1.9% del nivel de ingresos promedio que provienen del empleo entre el primer y el segundo trimestre de 2020, pasando de S/ 1 057.4 a S/ 1 037.8 ([www.actualidadlaboral.com](http://www.actualidadlaboral.com)).
- A escala nacional, hubo una drástica caída en el empleo privado formal entre jóvenes de 15 a 29 años. Hasta mayo de 2020 se acumuló alrededor de 100 mil trabajadores que abandonaron las planillas formales en empresas. En marzo fueron 51 mil los que perdieron la formalidad laboral, mientras que abril se sumaron 59 mil más, pese a que posteriormente se registró a planilla un ingreso de 5 mil jóvenes (MTPE, 2020a)<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Cabe indicar que las consecuencias del desempleo no son sólo las presentes, sino también las del futuro; el desempleo origina la caída de los aportes previsionales ya que habrá menos trabajadores asegurados que sostendrán a los pensionistas.

1. Perú: Desempeño de las intervenciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el empleo juvenil (2009-2019)

Intervenciones		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Evolución
Programa "Jóvenes Productivos"	Capacitados para la inserción laboral (1)	-	10,169	7,163	25,393	18,411	15,120	12,960	4,852	7,230	4,659	6,815	
	Insertados laboralmente (2)	-	2,704	1,486	6,020	3,874	5,064	3,843	1,750	2,451	2,704	3,233	
	Tasa de inserción laboral (3)=(2)/(1)*100%	-	26.6%	20.7%	23.7%	21.0%	33.5%	29.7%	36.1%	33.9%	58.0%	47.4%	
Intermediación laboral en Modalidades Formativas Laborales (MFL)	Vacantes disponibles (4)	3,375	3,571	4,259	4,320	4,328	5,745	4,272	5,904	7,364	3,880	2,038	
	Buscadores de empleo (5)	775	796	796	1,016	960	1,466	1,197	3,155	1,523	1,232	937	
	Colocados bajo MFL (6)	657	737	756	864	743	866	682	2,351	1,423	526	125	
	Tasa de saturación (7)=(5)/(4)*100%	23.0%	22.3%	18.7%	23.5%	22.2%	25.5%	28.0%	53.4%	20.7%	31.8%	46.0%	
	Tasa de colocación (8)=(6)/(5)*100%	84.8%	92.6%	95.0%	85.0%	77.4%	59.1%	57.0%	74.5%	93.4%	42.7%	13.3%	

Fuente: [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo](#) (MTPE) – Anuarios Estadísticos Sectoriales.

El Estado a nivel nacional también viene implementando iniciativas propias o coordinadas con el sector privado para promover el empleo en los jóvenes, sobre todo en lo relacionado a la mano de obra local no calificada (MOLNC).

Una iniciativa impulsada desde el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) es el programa "Trabaja Perú"<sup>8</sup>, a través del cual se busca generar empleo temporal en beneficio de la población más necesitada del país, en edad de trabajar a partir de los 18 años, la cual participa como mano de obra no calificada. En el contexto de Arranca Perú, se destinarán S/ 660 millones para ejecutar a 4,771 actividades de acción inmediata y S/ 30 millones para 60 proyectos no concursables, con la consiguiente generación de empleos /[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)).

<sup>8</sup>[https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=102674&lang=es-ES&view=article&id=6490&article\\_id=6490&moofaqPlugin=0&moofaq\\_id=854&moofaq\\_title=0&moofaq\\_displayTitle=0#etapa-2](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=102674&lang=es-ES&view=article&id=6490&article_id=6490&moofaqPlugin=0&moofaq_id=854&moofaq_title=0&moofaq_displayTitle=0#etapa-2)

Para este programa en particular, Ancash, que es la región a la que pertenece el distrito de San Marcos, fue considerado en la etapa 2 debiendo haberse iniciado estas actividades en el mes de septiembre de 2020.

Según el Censo poblacional 2017 con relación al distrito de San Marcos, es importante mencionar que actualmente presenta las siguientes cifras a nivel de empleo:

- Población total : 17,033<sup>9</sup>
- PEA : 7,490 (equivale al 44% de la población total)
- PEA desocupada : 397 (equivale al 2.3% de la población total)

Es importante analizar no solo el aspecto cuantitativo, según las cifras antes mostradas solo el 2.3% de la población total de San Marcos se encuentra desocupada y en comparación a la PEA significaría el 5.3%. Sin embargo, estas cifras serían alentadoras si fueran sostenibles. La sostenibilidad solo podría lograrse si los porcentajes que recibe la municipalidad de San Marcos por concepto de Canon Minero fueran eternos; pero sabiendo que estos provienen de la actividad minera y como todo proyecto tiene un ciclo que llegará a su fin, entonces es a partir de esta etapa en la que la situación se agravaría y las cifras podrían cambiar de manera rápida alterando la situación actual.

Los ingresos de la entidad municipal antes del canon, es decir antes del año 2006 eran aprox. S/ 381,000 (trescientos ochenta y un mil soles), y posiblemente al finalizar la operación minera de Antamina regresen a estos niveles o incluso menores, con lo cual, al no haberse generado mejoras en las capacidades de empleabilidad de los jóvenes y un plan claro de su vinculación al mercado local, las cifras cambiarían abismalmente en relación con la bonanza de empleo que existe el día de hoy (INEI: Censos Nacionales 2017).

Tal y como está concebido hoy en día el programa no garantiza la desvinculación a corto o mediano plazo del beneficiario, es decir que no existe garantía de no generar dependencia, porque la motivación de la presente investigación apunta a generar una propuesta innovadora, que hagan efectiva

---

<sup>9</sup> INEI: Censos Nacionales 2017

la gran inversión dineraria involucrada en esta actividad y sobre todo generen la sostenibilidad del programa, es así que esta propuesta permita la inserción de un gran número de beneficiarios al mercado laboral local, evitando que los índices de desempleo se incrementen o lograr por lo menos que se mantengan; sincerando además, que según las habilidades y conocimientos de los beneficiarios no todos pueden acceder a los mismas oportunidades laborales, por lo que también es importante establecer una reconciliación con actividades económicas ancestrales como la agricultura y la ganadería.

En atención a lo antes indicado, es importante presentar las preguntas en torno a las cuales se desarrolló la investigación:

Pregunta General:

**¿Cuál es el aporte del Programa “Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública” en el mejoramiento de capacidades de los jóvenes y su vinculación al mercado local, distrito de San Marcos - Ancash, años 2015 – 2017?**

Preguntas específicas:

1. ¿Las acciones implementadas a través del Programa “Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública” del distrito de San Marcos (Huari – Ancash), fortalecieron las capacidades de los jóvenes y facilitaron su vinculación al mercado laboral local?
2. ¿El Programa Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos, ha logrado mejorar la empleabilidad de los jóvenes?
3. ¿Qué percepción tienen los jóvenes, usuarios de derecho, sobre el Programa Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos?

## **1.2 OBJETIVOS:**

### **1.2.1 Objetivo General**

- Conocer si el Programa “Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública”, ha permitido mejorar las capacidades de los jóvenes y su vinculación al mercado local, analizando su percepción, el fortalecimiento de sus capacidades, la facilitación al mercado laboral local, así como el mejoramiento de su empleabilidad, para proponer medidas de mejora que fortalezcan iniciativas dirigidas a los jóvenes.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Determinar si las acciones implementadas a través del programa “Plan Piloto de mantenimiento de infraestructura pública” del distrito de San Marcos (Huari – Ancash), fortalecieron las capacidades de los jóvenes y facilitaron su vinculación al mercado laboral local.
- Identificar si el programa “Plan Piloto de mantenimiento de infraestructura pública”, ha logrado mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- Conocer y analizar la percepción que tienen los jóvenes usuarios de derecho, sobre el programa “plan piloto de mantenimiento e infraestructura pública” del distrito de San Marcos.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN:**

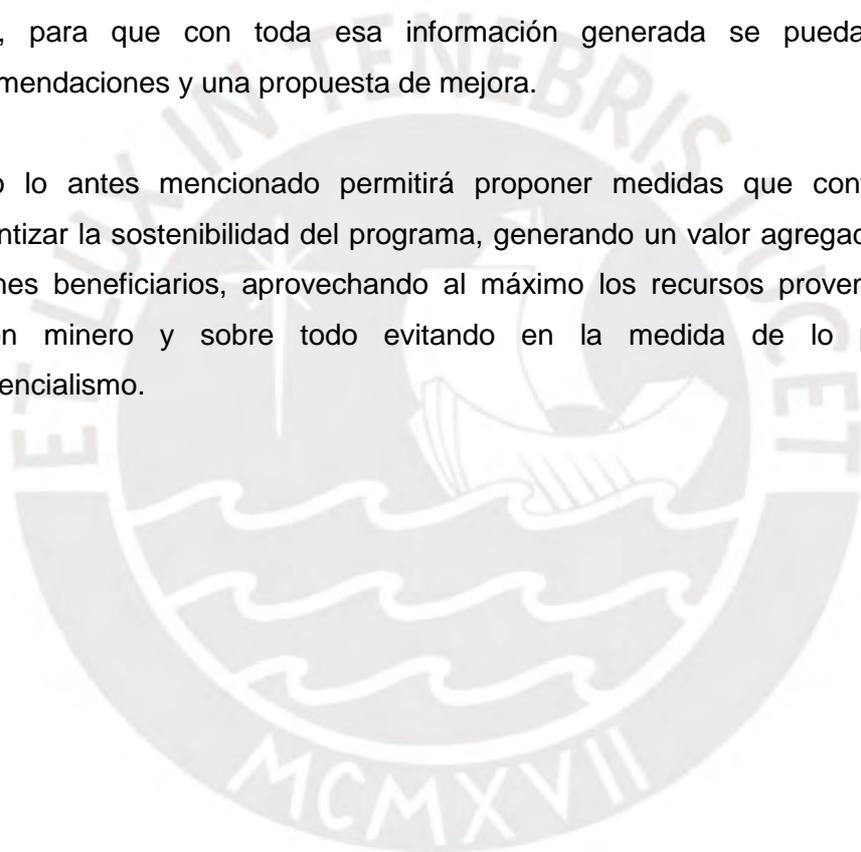
El programa municipal de mantenimiento e infraestructura pública o comúnmente denominado “Plan Piloto” o actualmente como conocido como “Plan Chamba” surge, de acuerdo con lo investigado, como una necesidad de los gobernantes de turno de incrementar su popularidad a través de un mecanismo que permita distribuir el dinero de manera legal sin mayores requisitos que un DNI, aprovechando la necesidad de los pobladores con relación a ingresos económicos por la falta de empleo.

Este programa consiste, en resumen, en dar trabajo a jóvenes desde los 18 años, para que, en turnos quincenales, puedan realizar labores de mantenimiento de infraestructura rural.

La información antes indicada no consta en ningún documento formal, lo más que se puede obtener son resoluciones municipales en las que aprueban el pago de estos trabajos, las declaraciones de los beneficiarios y alguna normatividad nacional que sustenta la posibilidad de utilizar los recursos del canon minero.

La presente investigación es pertinente para la gerencia social, porque permite identificar y analizar la utilización y destino de los fondos del canon minero a través del Programa “Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública” (plan piloto), y ver, si han permitido mejorar las capacidades de los jóvenes y su vinculación al mercado local y de manera indirecta a la mejora de la economía local, para que con toda esa información generada se puedan realizar recomendaciones y una propuesta de mejora.

Todo lo antes mencionado permitirá proponer medidas que contribuyan a garantizar la sostenibilidad del programa, generando un valor agregado para los jóvenes beneficiarios, aprovechando al máximo los recursos provenientes del canon minero y sobre todo evitando en la medida de lo posible el asistencialismo.



## CAPÍTULO II

### 2.1. MARCO CONTEXTUAL SOCIAL Y JURÍDICO

#### 2.1.1. Diagnóstico situacional: características geográficas, socioeconómicas y de la zona

“El distrito de San Marcos fue fundado como San Marcos de Gollanapincos. Es un pueblo peruano perteneciente a la provincia de Huari, localizada en la zona centro-oriental de la región Áncash, ubicada a una altitud entre los 2,964 y 4,700 msnm. Según el censo de 2017, cuenta con una población de 17,033 habitantes”<sup>10</sup> (INEI: censo poblacional 2017).

El distrito de San Marcos se ubica en la banda oriental del río Mosna. La microcuenca del río Carash se encuentra en la parte norte del distrito. El pueblo de San Marcos está justamente donde el Carash desemboca en el Mosna. Además de una directa articulación vertical con el pueblo de San Marcos —que constituye su centro político y mercantil—, la cuenca de Carash tiene en sus cabeceras la operación minera de Antamina. La cuenca de Carash, donde se encuentra la comunidad Angoraju – Carhuayoc, está, pues, directamente vinculada tanto con el pueblo de San Marcos como con las actividades mineras de Antamina<sup>11</sup> (GUILLERMO SALAS CARREÑO / La embriaguez del canon minero).

“De acuerdo con el Instituto Peruano de Economía (IPE), la minería es una de las actividades que más aporta en la recaudación fiscal del país. Es así como en los últimos 10 años la participación del sector minero en el producto bruto interno (PBI) ha sido del 8.7%”<sup>12</sup> (www.ipe.org).

Entre los impuestos que paga la minería al sistema tributario peruano tenemos el impuesto a la renta (IR), siendo este rubro el que se distribuye entre el gobierno

---

<sup>10</sup> INEI: censo poblacional 2017

<sup>11</sup> GUILLERMO SALAS CARREÑO / La embriaguez del canon minero

<sup>12</sup> <https://www.ipe.org.pe/portal/ipe-como-impacta-la-mineria-en-la-productividad-de-peru/#:~:text=La%20participaci%C3%B3n%20del%20sector%20minero,a%20su%20producci%C3%B3n%20E2%80%9D%2C%20valor%C3%B3>.

nacional, regional y local en porcentajes establecidos por la ley del canon minero.

Según la ley N° 27506, denominada Ley del Canon Minero, en su artículo 1°, se entiende por “canon” a la participación, efectiva y adecuada, de la que gozan tanto los gobiernos regionales como los locales de la suma total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado, como resultado de la explotación económica de los recursos naturales.

En el caso del distrito de San Marcos, provincia de Huari - Ancash, los ingresos por canon minero han significado un incremento significativo, por llamarlo de alguna forma, de sus recursos con los que contaban antes de la llegada de la minería.

Cabe señalar que siendo la San Marcos un municipio distrital pequeño, con una población aproximada al año 2007 era de 13,607<sup>13</sup> habitantes, con un ingreso anual al 2005 de aproximadamente S/ 380,000 (trescientos ochenta mil soles) y con muy poca capacidad de ejecución presupuestal, la llegada del canon minero los encontró desprevenidos y sin preparación, lo que hacía más difícil pensar en un desarrollo ordenado y sostenible del distrito y el aumento de la corrupción fue inevitable.

Es así como la autoridad local de aquel entonces el señor Félix Solórzano Leyva, ante la necesidad de dar resultados de su gestión municipal y satisfacer las expectativas de la población Sanmarquina, buscó varias alternativas que le permitiría ejecutar parte de los millonarios recursos con los que contaban, entre ellas y aunque no existe data formal de ello, planteó al Ejecutivo a través del Ministerio de Economía y Finanzas la posibilidad de dividir el monto total de lo recibido por concepto de canon minero entre el total de pobladores y distribuir el dinero de esta forma, el sustento al respecto fue que los recursos naturales

---

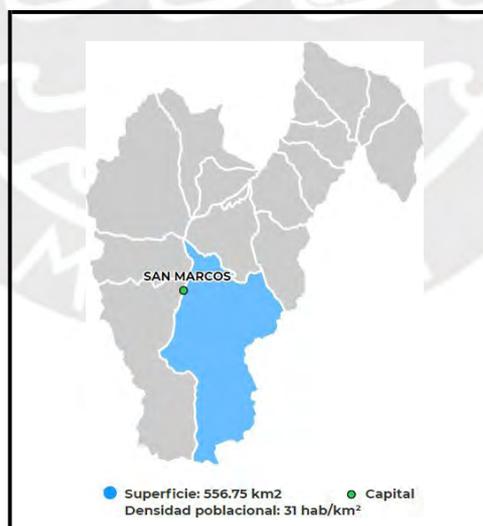
<sup>13</sup> <http://censos.inei.gob.pe/cpv2007/tabulados/#>

extraídos por la actividad minera son del pueblo y en atención a ello les corresponde este dinero; lógicamente, y en atención a la normativa vigente esto no fue procedente.

Ante la negativa de la autoridad competente, y aprovechando que desde el 2006 a través de la ley del canon minero se permite a los Gobiernos Regionales y Locales utilizar hasta el 20% de los recursos provenientes del canon para los trabajos que permitan mantener la infraestructura que emana de los proyectos de impacto regional y local, nace como proyecto o programa social el “Plan Piloto”.

El plan piloto es un programa creado por la municipalidad distrital de San Marcos con el objetivo de garantizar la ejecución presupuestal relacionada con el canon minero, generar fuentes de trabajo de mano de obra no calificada para la población del lugar y dar mantenimiento a caminos de herradura, levantar muros de contención, trabajos de mantenimiento básico de carreteras afirmadas, limpiar canales y reservorios entre otros.

### 3. Mapa del distrito de San Marcos



**Fuente: Wikipedia**

### **2.1.2. Marco jurídico del canon minero**

En esta investigación se hace referencia al artículo 77 de la Constitución Política del Perú de 1993 que señala que. "...corresponde a las respectivas circunscripciones, conforme a la ley, recibir una participación adecuada del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales de la zona, en calidad de canon". Afirmando el autor sobre la base de lo antes indicado que. "el canon es un porcentaje del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales en beneficio de las zonas donde se ubica el recurso"

De acuerdo con lo previsto en la Ley N° 27506 (Ley de Canon), en su artículo 1°, se denomina a esta figura como la participación, que es efectiva y adecuada, de la que gozan tanto los gobiernos regionales como los locales, de la suma total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado, gracias a la explotación económica de los recursos naturales.

La Ley de Presupuesto del Sector Público del año fiscal 2008 (Ley 29142) fue entre otros aspectos el sustento para que la municipalidad pudiera aplicar lo establecido en la ley del canon minero en lo que respecta al programa plan piloto. A través de esta ley se señala que se puede destinar hasta un 20% de los recursos que provienen del canon minero a gastos de mantenimiento y operación de proyectos de inversión públicas que ya son existentes, además de un máximo del 5% en elaborar perfiles de proyectos de inversión.

Es importante mencionar algunas experiencias anteriores que se asemejan a la estructura del programa plan piloto, por ejemplo, el año 1985 se publicó el decreto supremo N° 076-85-PCM, mediante el cual se creó el Proyecto Especial "Programa Nacional de Apoyo al Ingreso Temporal" (PAIT), mediante el cual se dispone la creación de empleo para los pobladores de las áreas marginales y rurales-andinas y de otras actividades de apoyo al sector informal urbano.

Mediante el decreto supremo N° 345-2018-EF se aprobó la política nacional de competitividad y productividad (PNCP), estableciéndose indicadores que

permitan medir y evaluar el cumplimiento de los objetivos prioritarios, otorgando al sector público espacio para reformular y mejorar proactivamente las intervenciones orientadas a incrementar la competitividad del país, Los objetivos prioritarios propuestos son:

- OP1: Dotar al país de infraestructura económica y social de calidad.
- OP2: Fortalecer el capital humano.
- OP3: Generar el desarrollo de capacidades para la innovación, adopción y transferencia de mejoras tecnológicas.
- OP4: Impulsar mecanismos de financiamiento local y externo.
- OP5: Crear las condiciones para desarrollar un ambiente laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno.
- OP6: Generar las condiciones para desarrollar un ambiente de negocios productivo.
- OP7: Facilitar las condiciones para el comercio exterior de bienes y servicios.
- OP8: Fortalecer la institucionalidad del país.
- OP9: Promover la sostenibilidad en la operación de actividades económicas.

Asimismo, el año 2011, a través del decreto supremo N° 012-2011-TR, fue posible la creación del programa para la generación de empleo social inclusivo, llamado “Trabaja Perú”, el cual tiene como objetivos, en primer lugar, generar empleo; en segunda instancia, desarrollar capacidades productivas; y, finalmente, promover el empleo sostenido y de calidad dentro de la población desempleada y subempleada de las áreas urbanas y rurales que se hallen en condiciones de pobreza y extrema pobreza.

“De acuerdo con la memoria “Trabaja Perú 2019”<sup>14</sup> este programa beneficia a personas en situación de desempleo, pobreza extrema, y/o población afectada parcial o íntegramente por una emergencia o desastre natural, que se

---

<sup>14</sup> [Memoria 2019 Trabaja Peru.pdf \(windows.net\)](#)

desempeñan como mano de obra no calificada” (Memoria\_2019\_Trabaja\_Peru.pdf).

“A nivel global, el 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible”<sup>15</sup> (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>).

El tema que desarrollado en esta tesis se relaciona directamente con el ODS: **“Trabajo decente v crecimiento económico”**, en atención a ello es importante destacar que cada uno de estos ODS tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años, entre las que podemos destacar, para el tema del trabajo:

- 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.
- De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación<sup>16</sup> (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>).

Estas metas se complementan con el resultado buscado en esta investigación, pero sobre todo no es posible dejar de pensar que hoy en día cualquier propuesta de desarrollo debe incluir el tema COVID 19, ya que solo así podemos tener un análisis mucho más certero de lo que pretendemos conseguir.

### **2.1.3. Distribución del canon minero**

El canon está distribuido entre gobiernos regionales y locales, según los índices fijados por el Ministerio de Economía y Finanzas, y con base en criterios de Población y Necesidades Básicas Insatisfechas.

---

<sup>15</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

<sup>16</sup> <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Esta distribución es la que se presenta a continuación:

- ✓ Los gobiernos locales de la municipalidad o de las municipalidades donde se explota el recurso natural, son los destinatarios del 10% del total de canon.
- ✓ Los gobiernos locales de las municipalidades distritales y provinciales donde es explotado el recurso natural, son los destinatarios del 25% del total de canon.
- ✓ Los gobiernos locales del departamento o departamentos de las regiones donde es explotado el recurso natural, son los destinatarios del 40% del total de canon.
- ✓ El 25% del total de canon está destinado para los gobiernos regionales donde sea explotado el recurso natural. De este porcentaje, los Gobiernos Regionales deben transferir el 20% a las Universidades Nacionales que se hallen dentro de su jurisdicción<sup>17</sup> (www.mef.gob.pe).

#### 2.1.4. Constitución del canon minero

	%	Beneficiarios	Criterios
<b>Canon minero</b> ( 50% Impuesto a la Renta )	10%	Municipios distritales donde se <b>exploten</b> los Recursos.	Si existe más de una municipalidad en partes iguales
	25%	Municipios de la provincia donde se <b>exploten</b> los recursos Naturales.	Según <b>población y necesidades básicas insatisfechas (pobreza)</b> .
	40%	Municipios del Dpto. donde se <b>exploten</b> los recursos naturales.	Según <b>población y necesidades básicas insatisfechas (pobreza)</b> .
	25%	<b>Gobierno regional</b>	Según <b>población y necesidades básicas insatisfechas (pobreza)</b> .
		80% Gobierno regional 20% Universidad	

<sup>17</sup>[https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100959&lang=es-ES&view=article&id=454](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100959&lang=es-ES&view=article&id=454)

**Fuente:** Ministerio de Economía y Finanzas

**2.1.5. Distribución del canon minero en el distrito de San Marcos (2005 – 2019)<sup>18</sup>**

<b>AÑO</b>	<b>REGIÓN ANCASH (MILLONES DE SOLES)</b>	<b>DISTRITO DE SAN MARCOS (MILLONES DE SOLES)</b>
2005	50.6	0.381
2006	348.7	40.8
2007	1,393	182.2
2008	1,319.4	177
2009	855.5	113.1
2010	782.2	104.3
2011	756	100.5
2012	1,003	138.7
2013	1,003	145
2014	732	106.7
2015	415	61.1
2016	314	43.9
2017	494	71.5

**Fuente:** Ministerios de Economía y Finanzas y Energía y Minas

Es importante mencionar que la tabla es elaboración propia, sin embargo, los datos proceden de fuentes como el MINEM y el MEF. En la tabla se puede apreciar la enorme diferencia entre el ejercicio presupuestal 2005, que es muy similar a los años anteriores, con el ejercicio presupuestal 2006 para adelante, solo como referencia es que se colocan los ingresos por canon minero de todos estos años.

---

<sup>18</sup><https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/VARIABLES/2020/BEMMAR20.pdf>

### **2.1.6. ¿En qué se puede utilizar el canon minero?**

Los recursos que los Gobiernos Regionales y Locales reciban por concepto de canon deben ser utilizados exclusivamente para el financiamiento o cofinanciamiento de proyectos u obras de impacto regional y local. Para ello el Gobierno Regional o Local tendrá que establecer una cuenta destinada a dicha finalidad.

Desde el 2006 se está permitiendo que los Gobiernos Regionales y Locales utilicen hasta el 20% de los recursos provenientes del Canon para el mantenimiento de la infraestructura generada por los proyectos de impacto regional y local. Asimismo, podrán destinar hasta el 5% para financiar la elaboración de perfiles correspondientes a los proyectos de inversión pública que se enmarquen en los respectivos planes de desarrollo concertado<sup>19</sup> (<http://www.snmpe.org.pe/pdf/183/que-es-el-canon-minero.pdf>).

### **2.1.7. Relación del canon minero con el Plan Piloto**

El canon minero constituye el recurso económico que se obtiene de los impuestos (renta) que paga la minería al Gobierno Central y se distribuye de acuerdo con lo establecido en la Ley de Canon (Ley N° 27506)

En tal sentido, la misma ley faculta a los gobiernos regionales y locales beneficiarios a utilizar estos recursos en determinados ejes de inversión, teniendo para ello varias limitaciones y excepciones. Dentro de estas excepciones se configuró hace varios años (desde 2007), la posibilidad de utilizar hasta el 20% para mantenimiento de la infraestructura pública; esta es la única posibilidad que los recursos del canon pueden ser utilizados para contratación de personal.

Es importante tener presente que este programa se financia exclusivamente con los recursos provenientes del canon minero, sin esta partida presupuestal, sería inviable que la municipalidad pueda darle sostenibilidad al plan piloto.

---

<sup>19</sup> <http://www.snmpe.org.pe/pdf/183/que-es-el-canon-minero.pdf>

Si nos detenemos a revisar los datos anuales de lo que significó la transferencia en cifras del canon minero, y su comportamiento a la baja, con una tendencia natural e inevitable de terminarse en algún momento, entonces la investigación social tiene más sentido, ya que es importante aprovechar el poco tiempo que queda para dar una reorientación al programa y generar mejores condiciones de empleabilidad e inserción al mercado local.

### **2.1.8. El programa “Plan Piloto” en el distrito de San Marcos**

#### **a) Antecedentes**

UNA RECONFIGURACIÓN POLÍTICA DEMOCRATIZADORA: PLAN PILOTO, ETNICIDAD, NOSTALGIA

Antiguas facciones de la comunidad de San Marcos no demoraron en señalar con críticas al nuevo alcalde. Para 2007 se reprochaba la falta de obras de gran envergadura y se gestaba ya la recolección de firmas que permitieran la revocatoria de la autoridad edil. La situación que atravesaba el alcalde era complicada. El proceso para formular y lograr que los proyectos sean aprobados, de por sí lento, impacientaba más a los pobladores, pues no se hacía evidente que se aprovecharan los ingentes recursos con los que contaba el municipio en favor de la población.

Un elemento crucial para que el municipio pudiera solucionar esta situación a su favor, fue la Ley de Presupuesto del Sector Público del año fiscal 2008 (Ley 29142). Dicha ley señaló que los recursos que provinieran del canon minero puedan ser utilizados, hasta en un 20%, en gastos de operación y mantenimiento de proyectos de inversión públicas que ya existieran y, adicionalmente, hasta un 5% en elaborar perfiles de proyectos de inversión. En tal sentido, la municipalidad destinó en ambos rubros 29,5 millones de nuevos soles en el año 2008 y, entre enero y julio del año siguiente, 34, 2 millones más. Un elevado porcentaje de estas sumas se utilizó en el Plan Piloto, un programa de empleo temporal con la fachada de inversión de vías u otra infraestructura rural. A través de este programa, el municipio dio trabajo a todos los habitantes de San Marcos que fueran mayores de edad. Al respecto, el primer regidor de la municipalidad sostiene que el Plan Piloto, para agosto de 2009, empleaba a un aproximado de seis mil personas.

El objetivo explícito de este programa fue mantener la infraestructura pública existente. En la práctica, se trata de limpiar caminos de herradura, levantar muros de contención de pequeño tamaño, realizar labores de mantenimiento básico de carreteras afirmadas, limpiar canales y reservorios o hacer el pintado de diversas edificaciones, desde colegios hasta las rejas de la plaza del pueblo. Cada sanmarquino tenía el derecho a trabajar una quincena al mes (aunque hubo críticas que señalaban que, en los caseríos ubicados en el Cono Sur, el trabajo fue continuo, lo cual no pudo ser comprobado). Tanto los opositores del alcalde, como el resto de pobladores, reconocían que en el Plan Piloto el trabajo era relajado. Efectivamente, el mantenimiento en el distrito no justifica el empleo de tantas personas. Mientras que el pago por una jornada de trabajo en la chacra era 10 nuevos soles, el jornal del Plan Piloto se fijó en 38 nuevos soles, más del triple <sup>20</sup> (La embriaguez del canon minero).

**b) Inversión desde sus inicios**

Al respecto es muy poca la información que se puede recabar, sin embargo, teniendo en cuenta las cifras transferidas desde los años 2005 al 2019, se puede tener un monto referencial, teniendo en cuenta que el monto máximo a invertir por este concepto es equivalente al 20% del canon minero, con lo cual tenemos un monto aproximado por año que fluctúa entre los S/ 14 millones de soles promedio por año entre los últimos 4 años.

**c) Número de beneficiarios**

El número de beneficiarios se encuentra conformado por todos los pobladores de la localidad que cumplen los requisitos para acceder al plan piloto, entre estos los mayores de 18 años, naturales de San Marcos y no tienen impedimentos de contratar con el Estado peruano.

**d) Efectos del Plan piloto según su implementación actual**

---

<sup>20</sup> La embriaguez del canon minero.

La política distrital en San Marcos a doce años de la presencia de Antamina\*  
Guillermo Salas Carreño

Con relación a los efectos, es importante mencionar y teniendo en cuenta el carácter cualitativo de esta investigación, esta reflexión es un análisis personal desde mi experiencia como profesional en la zona: El “Programa de mantenimiento de infraestructura pública” o “plan piloto” como comúnmente le llamaban y que hoy en día se conoce con el nombre de “plan chamba” trajo varios efectos, lamentablemente la mayoría negativos:

- Distorsión económica: antes del plan piloto, el jornal diario en la zona era S/ 10; ello significaba el pago de todo un día y por trabajos en lo general relacionados con la agricultura. Con la aparición del plan piloto el jornal se incrementó a S/ 36 diarios, con trabajos menos sacrificados.
- La falta de jornaleros para actividades esenciales y ancestrales como la agricultura generaron sobrecostos a los agricultores, en muchos casos teniendo que sembrar o cosechar a pérdida.
- Lógicamente al no ser rentable la agricultura en menor escala, y no existir la posibilidad de encontrar mano de obra, los agricultores empezaron a reducir su producción y lo más crítico es que las nuevas generaciones empezaron a perder habilidades para este oficio.
- La inyección de recursos en la economía local, lejos de generar un impacto positivo, trajo consigo en incremento de casos de alcoholismo, embarazos de adolescentes, violencia familiar y delincuencia
- “Inmigración de pobladores de otras zonas pasó de un aproximado de 10,725 habitantes en el año 2005”<sup>21</sup> a un total de 15,020 habitantes en el 2008<sup>22</sup> y un aproximado de 19,498 al año 2020<sup>23</sup>, considerando esta última fecha porque en la actualidad el plan piloto continua con el nombre de “Plan Chamba” con algunas características de forma distintas

---

<sup>21</sup> Plan de Desarrollo Local 2007 – 2021 San Marcos

<sup>22</sup> INEI

<sup>23</sup> INEI

- Desde ya San Marcos pese a los recursos que obtiene anualmente producto de la Minería, mantiene brechas grandes sin cubrir, uno de ellos es la educación en todos sus niveles. Con este programa el tema educación superior o técnica se torna más complicado, ya que los jóvenes que salen del colegio no tienen un incentivo por continuar estudios superiores técnicos o universitarios, es más rentable ser contratado por la Municipalidad o por la Mina vecina (Antamina) que pensar en seguir estudiando y buscar otras alternativas.

## **2.2. SÍNTESIS DE INVESTIGACIONES RELACIONADOS AL TEMA EN INVESTIGACIÓN**

De la revisión de algunas investigaciones y publicaciones ligadas al tema de la presente tesis, permite que se conozca algunos aspectos importantes sobre la investigación:

- a) **“Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015”<sup>24</sup>**

Si bien esta investigación se desarrolla en la provincia de Arequipa, algunos aspectos de esta son coincidentes con el tema de estudio de este trabajo y con la realidad del distrito de San Marcos en Huari – Ancash. Algunos aspectos que se resaltan son la falta de preparación para insertarse en el mercado laboral, sumado a ello la falta de experiencia laboral, siendo los jóvenes los más perjudicados con esta problemática; sin embargo, es importante mencionar las otras causales que plantea el autor, entre estas.

---

<sup>24</sup> Lic. Adm. Melva Atoche Francia, (2017). Tesis: “Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la provincia de Arequipa, año 2015”. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11616/Atoche\\_Francia\\_Factores\\_limitantes\\_empleo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11616/Atoche_Francia_Factores_limitantes_empleo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- El programa materia de investigación, si bien prevé cubrir los gastos de estudio, ponen en riesgo la continuidad de estos al no cubrir otros aspectos personales: alimentación, alojamiento, etc.
- La precariedad económica y la carencia de apoyo emocional también constituyen en el desarrollo y proyección de vida de los beneficiarios.
- La capacitación técnica debe ir de la mano con el desarrollo de otras habilidades que les permita a los beneficiarios mantenerse en el trabajo.
- Es importante evaluar la demanda regional, lo que permitirá ampliar el horizonte de puestos de trabajo y sobre todo priorizar el tipo de capacitación en atención a la demanda.
- La identificación del grupo objetivo, etc. (Lic. Adm. Melva Atoche Francia, (2017). Tesis: “Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la provincia de Arequipa, año 2015).

**b) Memoria Anual 2019 – Trabaja Perú<sup>25</sup>**

De acuerdo con los resultados presentados por la ex ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Sylvia Elizabeth Cáceres Pizarro, en la memoria anual 2019, el programa “Trabaja Perú” creó 27 mil empleos temporales para más de 37 mil personas en condición de vulnerabilidad, en su mayoría mujeres.

Este programa con sus deficiencias ha conseguido generar puestos de trabajo locales y temporales en las distintas regiones del Perú, teniendo componentes definidos para acceder al programa, entre ellos: poblaciones vulnerables (víctimas del período de la violencia de 1980 al 2000, víctimas de violencia de género y personas con discapacidad), situación de desempleo o subempleo, situación socio económica pobre o pobre extremo, edad entre los 18 y 64 años, no tener nivel educativo o tenerlo hasta secundaria completa, además de generar un valor agregado certificando por competencias a los participantes (Memoria anual 2019 Trabaja Perú).

---

<sup>25</sup> Memoria anual 2019 Trabaja Perú. [Memoria\\_2019\\_Trabaja\\_Peru.pdf \(windows.net\)](#)

**c) El impacto del canon minero en el índice de desarrollo humano a través de los gastos públicos en saneamiento, educación y transporte, 2010 – 2012: caso Ancash y Cajamarca<sup>26</sup>:**

De acuerdo con el autor, la evolución del canon minero en la región Ancash, ha tenido una tendencia creciente en el periodo 2010 – 2012. El canon minero transferido en el año 2012 incrementó en 32% respecto al año anterior.

Al respecto el autor explica al canon minero como la fuente de financiamiento destinado a proyectos de inversión pública con el objetivo de generar desarrollo a las localidades beneficiarias.

En concordancia con la investigación de la presente tesis, coincide en mencionar las modificaciones que sufrió a partir del año 2006 la ley de canon minero con relación al destino de las transferencias, ello a través de la ley anual de presupuesto, generándose en muchos casos excepciones a la regla, así tenemos, la posibilidad de utilizar los recursos del canon minero para financiar proyectos de construcción, reparación o ampliación de infraestructura pública o mantenimiento de la misma, financiamiento que tiene el propósito de mejorar la actividad y la calidad de vida de la población.

El autor de la tesis concluye que, en el caso de la región Ancash, las transferencias de canon minero para cubrir los gastos de transporte, saneamiento y educación impactan de manera significativa en el índice de desarrollo humano (IDH) en 0.017 0.059 y 0.931 respectivamente (Lourdes Alejandra Velarde Medina, 2017).

---

<sup>26</sup> Lourdes Alejandra Velarde Medina, (2017). Tesis: El impacto del canon minero en el índice de desarrollo humano a través de los gastos públicos en transporte, saneamiento y educación, 2010 – 2012: Caso Ancash y Cajamarca. [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/4628/Velarde\\_Medina\\_Lourdes\\_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/4628/Velarde_Medina_Lourdes_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**d) El impacto de las transferencias monetarias mineras en el desarrollo de los distritos en el Perú<sup>27</sup>:**

En esta investigación se hace referencia al artículo 77 de la Constitución Política del Perú de 1993 que señala que. "...corresponde a las respectivas circunscripciones, conforme a la ley, recibir una participación adecuada del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales de la zona, en calidad de canon". Afirmando el autor sobre la base de lo antes indicado que. "el canon es un porcentaje del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales en beneficio de las zonas donde se ubica el recurso".

Con relación al canon minero coincide como en los demás casos, que desde el año 2006, a través de la promulgación de decretos, se ha permitido a los Gobiernos Regionales y Locales utilizar hasta el 20% de los recursos provenientes del canon para el mantenimiento en la infraestructura generada por los proyectos de impacto regional y local. Lo más resaltante es que el año 2009 se emitió un decreto de urgencia permitiendo que los gobiernos locales utilicen entre el 40% al 50% del canon para el mantenimiento de la infraestructura pública.

Son estas excepciones las que permitieron a la municipalidad distrital de San Marcos implementar programas de mantenimiento de infraestructura pública y en consecuencia dar sustento al Plan Piloto, el mismo que se financia con una parte del canon minero para contratación de pobladores para el mantenimiento de la infraestructura pública (mejoramiento de las calles, caminos, carreteras, etc.); dejando entrever el autor según sus investigaciones, y versiones de entrevistados, que la misma ley dejaba abierta la posibilidad de que esta mano de obra ejecute otro tipo de proyectos que nos estaban dentro de los componentes del Plan Piloto.

El autor de esta tesis orienta su trabajo a evidenciar que este tipo de programas permiten el acceso democrático al trabajo por parte de la población, siendo incluso este beneficio una causa de la inmigración de foráneos al distrito y también una

---

<sup>27</sup> Steven Cueva Herrera, (2012). Tesis: "El impacto de las transferencias monetarias mineras en el desarrollo de los distritos del Perú". <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4627>

forma de equilibrar la balanza frente a la oferta selectiva de trabajo de las dos principales empresas mineras en la zona.

Finalmente concluye como resultado de la investigación que, las transferencias mineras han tenido impacto en el componente educativo sobre todo en lo que respecta a la disminución del analfabetismo y la deserción escolar. Sin embargo, no tanto así en la salud y mortalidad infantil. Si bien se aprecia la mejora de las condiciones de vida en los distritos mineros concluye que hay una agenda pendiente en los distritos no mineros, debido a la marcada inequidad en las transferencias de recursos (Steven Cueva Herrera, 2012).

### **2.3. MARCO TEÓRICO**

Para entender más al detalle los conceptos de esta investigación, es importante explicar algunos aspectos vinculados directa e indirectamente con el tema, evaluando tanto la realidad local como externa, así tenemos:

#### **2.3.1. Empleo juvenil en Latinoamérica**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe es un desafío importante la generación de mayores puestos de trabajo con mejores condiciones, ello en atención a que el inicio de la vida laboral de los jóvenes se encuentra marcada de informalidad, desocupación y por ende falta de motivación.

La tasa de desempleo urbano entre los jóvenes latinoamericanos y caribeños llegó a 14,9% (2012), una proporción que triplica la de los adultos y es más del doble que la tasa general de desempleo promedio en la región, de 6,7%. Por otra parte, 6 de cada 10 jóvenes que si consiguen ocupación se ven obligados a aceptar empleos en la economía informal, lo que en general implica malas condiciones de trabajo, sin protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad<sup>28</sup> (<http://ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm>)

Por otra parte, se estima que unos 20 millones de jóvenes en la región no estudian ni trabajan, debido en gran parte a la frustración y el desaliento por la

---

<sup>28</sup> <http://ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm>

falta de oportunidades en el mercado laboral; esto demuestra como a través de programas como el “Plan Piloto” se podrían generar estas oportunidades, con condiciones adecuadas y sobre todo con un valor agregado que permita a los jóvenes una inserción adecuada a la vida laboral.

A escala mundial, se estima que hay cerca de 75 millones de jóvenes desempleados de entre 15 y 24 años en 2012, un incremento de aproximadamente 4 millones desde 2007.

Los problemas relacionados con el empleo juvenil demandan la adopción de políticas específicas destinadas a mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo.

### **2.3.2. Empleo juvenil en Perú**

El pasado 15 de diciembre de 2014 se promulgó la Ley N° 30288 “Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social”; esta ley fue duramente criticada por la población beneficiaria y motivó un sin número de marchas de protesta.

Esta norma confirmaba la situación de informalidad en que se encuentran los jóvenes entre 18 – 24 años y de alguna forma buscaban promover recortando algunos derechos, y en muchos casos obligar a pequeñas y medianas empresas a mantener un estado de informalidad.

Finalmente, el Gobierno pese a defender la mencionada ley, no tuvo mayor fundamento que el político, que en definitiva no hacía muy creíble técnicamente hablando la ley promulgada, tal es así que mediante ley N° 30300 del pasado 26 de enero se derogó la denominada Ley Pulpín, en medio de protestas y actos de violencia.

Lo cual demuestra que urge en el país generar estrategias que permitan implementar políticas públicas que no solo garanticen el acceso de los jóvenes a empleos con condiciones dignas, sino que incentive la formalización sobre todo de la pequeña y mediana empresa.

De acuerdo con el estudio elaborado por Juan Chacaltana y Claudia Ruíz – “La situación actual del empleo juvenil”: En la primera mitad del año 2011 existían

8,2 millones de jóvenes entre 15 y 29 años, que representaban casi un tercio de la población peruana. Este grupo de jóvenes nació entre las décadas de 1980 y 1990, periodo de crisis social y económica en el país. Sin embargo, su ingreso al mercado laboral se ha producido en la primera década de este siglo, en la que el país ha crecido en promedio a 6% anual, tasa mayor a la del crecimiento poblacional. Este crecimiento indudablemente ha generado empleos, a los cuales han accedido aquellos con las calificaciones y competencias que demandan los sectores económicos en crecimiento. (refiriéndose claro está a la mano de obra calificada o profesional)

Sin embargo, no se han generado oportunidades de empleo para todos los jóvenes. Cabe resaltar que, de 8,2 millones de jóvenes, aproximadamente cinco millones se encontraban trabajando, 405,000 jóvenes se encontraban desempleados y 2,8 millones inactivos según la Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana<sup>29</sup> (ENAJUV, 2012).

Entre estos grupos, un 42% de jóvenes solo trabajaba (no asistía a ningún centro educativo), 23% solo estudiaba y 19% estudiaba y trabajaba a la vez. Lo más preocupante ha sido la existencia de un grupo importante de jóvenes que además de que no trabajaba tampoco asistía a un centro educativo (16% del total de jóvenes). Visto de esta forma, el desempleo es un problema menor con relación a otros.

### **2.3.3. Política pública nacional y regional relacionada al empleo en el Perú**

El Estado Peruano implementa políticas activas y pasivas para el mercado de trabajo con el propósito de mejorar las condiciones de inserción laboral, de mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables, enfrentar el desempleo y mitigar sus efectos, apoyando a la población activa en riesgo de desocupación.

Se debe reconocer, sin embargo, que las políticas relacionadas únicamente al ámbito del mercado de trabajo no son suficientes para promover la generación

---

29 La encuesta se desarrolló entre marzo y junio de 2011 a 6900 viviendas en áreas urbanas y rurales (24 departamentos y Provincia Constitucional del Callao). Disponible en: <http://www.snj.gob.pe>

de empleo decente. Es condición necesaria para ello el crecimiento sostenido de la economía y, por tanto, es fundamental la expansión de la inversión privada y la productividad en el país. El desarrollo de nuevos emprendimientos productivos, sumados a la mejora de la productividad de las empresas, resulta en la creación de empleos. Sin embargo, para superar los desafíos que constituyen la pobreza y el subempleo, se requiere que el incremento del empleo se traduzca y manifieste en empleos decentes.

El Estado también realiza la implementación de políticas que están orientadas a garantizar una mayor estabilidad, tanto macroeconómica como jurídica, al igual que a generar un incremento en la inversión privada y mejorar el clima de los negocios, aumentar la productividad y la competitividad, así como potenciar la protección social (acceso universal a la salud, inclusión, desarrollo de capacidades sociales, lucha contra la pobreza, etc.) y la provisión de adecuada infraestructura pública, entre otras labores. En cuanto al aspecto formativo, también el Estado genera políticas públicas que persigan el acceso universal a la educación de calidad, la formación profesional y técnica, el acceso y promoción de la utilización de las nuevas tecnologías, tanto de información como de comunicación.

Sin embargo, y pese a lo estipulado líneas arriba, las políticas del mercado de trabajo y las que están destinadas a la promoción del crecimiento y la inversión, así como las que persiguen el ámbito formativo y social, padecen de una naturaleza desarticulada, la cual limita su potencial, generando en algunos casos duplicidades evitables. Por ello, se requiere que se enmarquen las políticas generadoras de empleo decente en una sola Política Nacional de Empleo, que se halle plenamente delineada como guía orientadora, siendo necesario su esquema, aprobación e implementación<sup>30</sup> ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)).

A nivel Nacional se han implementado los siguientes programas:

- ✓ Trabaja Perú (MTPE)
- ✓ Vamos Perú (MTPE)
- ✓ Jóvenes a la obra (MTPE)

---

<sup>30</sup> Política Nacional de Empleo: <https://www.gob.pe/mtpe>

De ellos, el programa que mejor se relaciona con el presente trabajo de investigación, es Jóvenes a la obra, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y que facilita que los jóvenes accedan al mercado laboral, mediante capacitaciones, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral.

Este programa, de manera más detallada, realiza las siguientes labores:

- ✓ Ofrece, de manera gratuita, formación laboral.
- ✓ Facilita que los jóvenes accedan al mercado laboral.
- ✓ Apoya la formación de jóvenes emprendedores.
- ✓ Desarrolla las capacidades para la generación de negocios en zonas urbanas y rurales.

“Jóvenes a la Obra” interviene en los departamentos, atendiendo los distritos más pobres del país<sup>31</sup> ([www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe))

#### **2.3.4. Enfoques de la investigación**

Esta investigación se centra exclusivamente en un enfoque de **desarrollo económico local**, si bien se busca un rediseño del programa de mantenimiento de infraestructura rural, es importante que estos cambios incluyan el involucramiento de más actores, entre ellos los mismos sujetos de derechos para la toma de decisiones, garantizando un diseño participativo del mismo.

Es a raíz de la participación de los beneficiarios, actores públicos y privados, a través de quienes, se deben identificar las necesidades, fortalezas y oportunidades que existen en el territorio y que permitan implementar estrategias locales desde experiencias internas que garanticen un programa sostenible y mejore la calidad de vida de los hombres y mujeres del distrito de San Marcos.

---

<sup>31</sup> [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe)

Es importante redireccionar el programa hacia el aprovechamiento de los recursos y potencialidades de la localidad, significa ello no perder de vista actividades relacionadas con los usos y costumbres locales, incluyéndolas como posibilidades para ser aprovechadas como parte de la estrategia del programa.

De esta forma, es mucho más previsible garantizar la sostenibilidad del programa, atendiendo a varias razones propias del territorio:

- Que la existencia del programa no dependa exclusivamente del recurso económico.
- Que trascienda más allá de la existencia de instituciones o figuras específicas.
- Que permita a los beneficiarios mejorar sus condiciones de vida sin volverse dependientes del programa.

Este enfoque busca que el programa marque distancia de un interés político como el único objetivo de subsistencia, si bien no puede prescindirse de este, no debería ser el motor principal.

Finalmente resulta imperiosa la necesidad de incorporar el componente participativo entre los principales actores públicos y privados que permitirá que los beneficiarios al programa trasciendan y se logre un verdadero desarrollo económico local, evitando una distorsión económica y haciendo más fuerte el plan piloto.

### **2.3.5. Principales definiciones**

#### **a) Capacidades Humanas:**

Se conocen como capacidades humanas al resultado del desarrollo histórico social, debido a que son formadas por y durante la actividad que realiza el ser humano en sus distintas facetas económico-sociales por las que ha atravesado a través de su historia. Dependerá, entonces, de cómo cada sujeto logra apropiarse de los avances de la cultura, mediante la actividad como tal y los procesos de la comunicación. En tal sentido, a medida que la actividad del humano sea más amplia y variada, sus capacidades se enriquecerán más.

Es menester acotar que el desarrollo de estas capacidades, como particularidades de la personalidad, no está motivado ni responde solo a las aptitudes, sino que también hay una influencia de la gestión docente enfocada en el aprendizaje. En el caso de la Educación Superior, se destaca el perfil profesional específico que debe ser alcanzado durante la enseñanza.

Las capacidades reúnen, de manera estructurada, las competencias profesionales, pues los procesos cognitivos reconocibles en los profesionales competentes no funcionan aisladamente, sino que, por el contrario, se desenvuelven en el contexto de una armoniosa relación con los procesos afectivos-volitivos.

De los conceptos y las definiciones que se han ensayado sobre la competencia, se pueden reconocer componentes estructurales que se repiten en la literatura especializada. Estos son:

- Sistemas de conocimientos.
  - Sistemas de hábitos y habilidades.
  - Capacidades
  - Actitudes.
  - Aptitudes
  - Expectativas.
  - Relación con la actividad.
  - Solución de problemas.
  - Toma de decisiones<sup>32</sup>
- ([http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412016000400015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000400015))

Desde la perspectiva de la presente investigación se refiere a los nuevos conocimientos o al fortalecimiento de los ya existentes para un determinado grupo de personas y actividades, con miras a mejorar la capacidad de empleabilidad.

---

<sup>32</sup> [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412016000400015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000400015)

## b) Mercado Laboral

Se conoce al mercado laboral como aquel donde la oferta y la demanda de trabajo confluyen. El primero de estos componentes está formado por el conjunto de trabajadores dispuestos a trabajar, mientras que la demanda de trabajo se conforma por el conjunto de empresas o de empleadores que contratan a estos trabajadores.

El mercado de trabajo cuenta con una gran relevancia social, en tanto que su mala aplicación afecta negativamente en lo económico y en el empleo de un país. A esto se suma que el desempleo trae consigo considerables costes económicos y sociales, los cuales son:

- Económicos, ya que el desempleo supone una pérdida de producción potencial.
- Sociales, por los efectos nocivos del desempleo sobre la distribución de la renta y, de ahí, sobre la cohesión social.

De esta manera, el crecimiento, la optimización de los recursos y cohesión social dependen, en buena medida, del correcto funcionamiento del mercado de trabajo<sup>33</sup> (<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>).

El Plan Piloto busca satisfacer la demanda laboral que hay en el distrito, subvencionando el déficit de oferta; sin embargo, es importante que el mercado laboral existente fuera del distrito de San Marcos conozca la oferta laboral que saldría del Plan Piloto si este fuese debidamente orientado.

El no generar un mercado laboral distinto al de San Marcos puede resultar saturándolo en cualquier momento, teniendo en cuenta que el Plan Piloto subsiste por los ingresos del canon y por ende tiene un final, es importante mirar a largo plazo y velar por estas personas.

---

<sup>33</sup> <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

### c) Fortalecimiento de capacidades

La capacidad es la “competencia de personas, organizaciones y de la sociedad en su conjunto para gestionar satisfactoriamente sus asuntos”. El fortalecimiento de la capacidad es “el proceso de liberación, fortalecimiento y mantenimiento de dicha capacidad”<sup>34</sup> (<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>).

Los beneficiarios del programa cuentan en muchos casos con capacidades propias de sus costumbres o actividades ancestrales como la agricultura y la ganadería, en otros casos capacidades técnicas adquiridas por estudios o empíricamente; es aquí donde se debe reforzar los conocimientos de estas personas, el objetivo es abrir el abanico de posibilidades con relación al mercado laboral.

### d) Empleabilidad

Por tanto, la empleabilidad puede definirse como la capacidad de adaptar las circunstancias de índole profesional y personal, las capacidades, competencias y conocimientos, a las necesidades del mercado laboral, de manera que se adecúen a las exigencias y particularidades de los distintos escenarios que se presenten.

Para el mercado laboral, la empleabilidad es fundamental, debido a que cada vez se requiere de una adaptación más rápida y flexible, haciendo del inmovilismo (todavía presente) una característica obsoleta para buscar y encontrar empleo.<sup>35</sup> (<https://www.laeradelosvalientes.com/que-es-empleabilidad-definicion/#:~:text=Por%20tanto%20podemos%20definir%20la,momento%20para%20no%20quedarnos%20descolgados>).

---

<sup>34</sup> <http://www.fao.org/capacity-development/our-vision/es/>

<sup>35</sup> <https://www.laeradelosvalientes.com/que-es-empleabilidad-definicion/#:~:text=Por%20tanto%20podemos%20definir%20la,momento%20para%20no%20quedarnos%20descolgados>.

Como dice el autor, el mercado laboral busca que nos adaptemos cada vez más rápido a este, y esta adaptabilidad solo se logrará siempre y cuando generemos y fortalezcamos las capacidades de los beneficiarios del programa.

**e) Población económicamente activa**

Es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años en el caso del Perú), ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado. Por lo tanto, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas, que durante el período de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desempleados)<sup>36</sup> (Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017).

Este concepto y según el tema de estudio, la PEA de San Marcos podría verse gravemente afectada, con cifras irreales debido a los reportes de empleabilidad generados a partir del plan piloto, datos que podrían incluso afectar la asignación de los recursos provenientes del Estado hacia el distrito.

**f) Percepción**

“La percepción es el mecanismo individual que realizan los seres humanos que consiste en recibir, interpretar y comprender las señales que provienen desde el exterior, codificándolas a partir de la actividad sensitiva. Se trata de una serie de datos que son captados por el cuerpo a modo de información bruta, que adquirirá un significado luego de un proceso cognitivo que también es parte de la propia percepción.

Justamente allí radica la diferencia entre la percepción y la sensación, con la que suele confundirse el término: mientras que la percepción incluye la interpretación

---

<sup>36</sup> Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, (2017).  
[https://www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1676/06.pdf](https://www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/06.pdf)

y el análisis de los estímulos, la sensación es la experiencia inmediata que apunta a una respuesta involuntaria y sistemática.

Resumidamente, la percepción refiere a una imagen mental formada a partir de la experiencia humana, que incluye su forma de organización, su cultura y sus necesidades. Allí están los dos componentes de la percepción que analiza la psicología:

El medio interno que es el modo en el que se interpretará ese estímulo (totalmente variable según el individuo).

Por esto se dice que la percepción es de carácter subjetivo, es selectiva, porque las personas deciden (a veces de forma inconsciente) percibir algunas cosas y otras no, y es temporal porque no se producirá por siempre sino por un corto plazo<sup>37</sup> (<https://concepto.de/percepcion/>).

Aplicado el concepto a este estudio, se podría decir que es el estado de satisfacción que generan estos tipos de programas asistencialistas a los beneficiarios a muy corto plazo, sin permitir que se pueda analizar las consecuencias futuras.

---

<sup>37</sup> <https://concepto.de/percepcion/>

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. FORMA DE INVESTIGACIÓN**

La forma de la presente investigación es un estudio de caso, el mismo que permitirá examinar en profundidad “Plan Piloto de mantenimiento de Infraestructura Pública”, implementado por la Municipalidad distrital de San Marcos en la localidad del mismo nombre de la provincia de Huari – Ancash, que viene siendo ejecutado desde hace aproximadamente 14 años.

#### **3.2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

La presente investigación utiliza una metodología eminentemente cualitativa, mediante la cual se pretende, identificar la relación causa – efecto entre la efectividad o no del programa Plan Piloto y la inversión destinada para el mismo proveniente exclusivamente de los recursos transferidos a la municipalidad del distrito de San Marcos por concepto del canon minero.

Asimismo, se busca identificar las acciones implementadas con la finalidad de fortalecer las capacidades de los jóvenes y de esta manera mejorar su vinculación al mercado laboral local. Para fundamentar la presente investigación, fue necesario recoger información sobre acciones, características, particularidades, percepciones, opiniones, posturas e importancia que tiene dicho programa tanto para los beneficiarios como sujetos de derechos.

La investigación también busca conocer la percepción de los sujetos de derechos con relación al programa, si han existido mecanismos que lo hayan hecho participativo y que hayan permitido identificar oportunidades de mejora a través de las intervenciones de los beneficiarios

La información necesaria, para responder a las preguntas de investigación, son en su mayoría de carácter subjetivo y amparados en las percepciones de los entrevistados, relacionando el tema al desarrollo de capacidades y empleabilidad en los jóvenes, así como su inserción en el mercado laboral local.

A través de la percepción que tienen los diferentes actores sobre el plan piloto, se busca entender y analizar el comportamiento de los operadores y tomadores

de decisión, los beneficiarios y organizaciones sociales del distrito frente a este problema o pregunta de investigación. Es importante conocer qué piensan los beneficiarios (principalmente) del programa en estudio, y si consideran que más allá del salario que se garantiza se le percibe como beneficioso y sostenible.

### **3.3. FUENTES DE INFORMACIÓN**

#### **a) Primarias:**

- Funcionarios de la Municipalidad distrital de San Marcos
- Beneficiarios del programa de mantenimiento de infraestructura rural “Plan Piloto o Plan Chamba”
- Pobladores del distrito de San Marcos

#### **b) Secundarias:**

- Estudios, artículos sobre el Canon Minero o Plan Piloto
- Datos estadísticos
- Revisión de legislación sobre la materia
- Página Web de la Municipalidad distrital de San Marcos
- Páginas web de instancias estatales vinculadas al tema: Ministerios de Economía y Finanzas, Trabajo, Energía y Minas, Gobierno Regional, INEI, gremios empresariales, etc.

### **3.4. UNIVERSO O POBLACIÓN**

El universo lo conforman todas las personas que viven en el distrito (15,000 habitantes aproximadamente) y que cumplen con los requisitos de establecidos en la Ordenanza Municipal N° 008-2019-MDSM, concordante con los “Lineamientos para las actividades de mantenimiento de infraestructura pública de la municipalidad distrital de San Marco”

La población objetiva son los jóvenes del distrito de San Marcos, Huari – Ancash, involucrados en el trabajo temporal.

### 3.5. UNIVERSO DE LA MUESTRA

Universo	Muestra	Criterios de selección de la muestra
15,000 habitantes del distrito	16	Jóvenes con permanencia en el programa
Funcionarios del gobierno distrital	2	Funcionarios a cargo del plan piloto
Funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo de Ancash	1	Funcionario a cargo de los temas de empleabilidad
Gerencia General del Municipio distrital	1	Gerente
Gerencia de Desarrollo Social	1	Gerente
5 asociaciones de jóvenes del distrito	1	Presidente e líder dirigenal
Sindicato de Construcción Civil	1	Dirigente sindical

### 3.6. PROCEDIMIENTO (TÉCNICAS) PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Es importante mencionar que, a partir de este primer acercamiento, complementaremos la información con datos de actores y tomadores de decisiones (funcionarios, dirigentes, actores sociales, etc.) de organizaciones públicas y privadas, quienes están más cerca a la realidad local y pueden tener una “mejor” percepción. Paralelo a ello, buscamos recopilar documentación sobre el tema, orientadas a los objetivos específicos y preguntas de investigación.

### 3.7. VARIABLES E INDICADORES

Preguntas específicas	Variables	Definición de variables	Indicadores
1. ¿Las acciones implementadas a través del Programa “Plan Piloto de mantenimiento de infraestructura pública” del distrito de San Marcos (Huari – Ancash), fortalecieron las capacidades de los jóvenes y facilitaron su vinculación al mercado laboral local?	Acciones implementadas a través del Programa “Plan Piloto de mantenimiento de infraestructura pública” del distrito de San Marcos (Huari – Ancash)	Establecer o identificar que acciones se implementan a través del programa con la finalidad de mejorar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios y consecuencia su inserción al mercado laboral local	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de acciones implementadas</li> <li>- Número de acciones implementadas</li> </ul>
	Fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes, a partir de las acciones implementadas	Verificar si a través del Plan Piloto han mejorado las capacidades de los sujetos de derecho, dándole así un valor agregado al mismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de capacidades fortalecidas</li> <li>- Grado de relevancia de las capacidades fortalecidas</li> </ul>

	Vinculación al mercado laboral local a partir de las acciones implementadas	Oportunidades de trabajo en actividades e instituciones distintas a las implementadas por el municipio de San Marcos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de empleo juvenil al que accedió el beneficiario</li> <li>- Grado de relevancia del empleo juvenil al que accedió el beneficiario</li> </ul>
2. ¿ha mejorado la empleabilidad a partir Programa Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos?	Mejoramiento de la empleabilidad de los jóvenes a través del Programa Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos	Que los jóvenes que forman parte del programa tengan la posibilidad de ser captados por otras instancias públicas y privadas con oportunidades de trabajo, producto de su paso plan piloto.	
3. ¿Qué percepción tienen los jóvenes, usuarios de derecho, sobre el Programa Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos?	Percepción que tienen los jóvenes, usuarios de derecho, sobre el Programa Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos	Establecer un concepto y evaluación a través de la opinión de los beneficiarios con relación al programa, teniendo en cuenta que oportunidades se identifican con el programa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinión con relación a los beneficios del plan piloto</li> </ul>

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El eje central de la presente investigación ha sido conocer sí el Programa “Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública”, en el distrito de San Marcos (Huari – Ancash), durante los años 2015 – 2017, ha permitido mejorar las capacidades de los jóvenes y su vinculación al mercado local. Para que un programa o proyecto sea viable, pero además sostenible posterior en el tiempo, es necesario considerar aspectos claves que ayudan no solo a la implementación de toda iniciativa, sino y sobre todo, contribuye a generar propuestas de mejora que busque su fortalecimiento o mejoramiento si en caso sea necesario, por ello, identificar el aporte del programa al desarrollo de las capacidades de los jóvenes ha sido clave para determinar y/o conocer su vinculación al mercado laboral, producto de su aporte.

Para ello fue necesario conocer y analizar la percepción de los actores claves, el fortalecimiento de sus capacidades y la forma de cómo se lograron insertar al mercado laboral local a partir de los compromisos adquiridos, así como el mejoramiento de su empleabilidad. Con todo ello, se ha podido desarrollar recomendaciones de mejora que buscan fortalecer iniciativas dirigidas a los jóvenes. En el presente capítulo, la información se ha organizado considerando las preguntas específicas de tesis:

#### **4.1. ¿LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS A TRAVÉS DEL PROGRAMA “PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA” DEL DISTRITO DE SAN MARCOS (HUARI – ANCASH), FORTALECIERON LAS CAPACIDADES DE LOS JÓVENES Y FACILITARON SU VINCULACIÓN AL MERCADO LABORAL LOCAL?**

El Plan Piloto, es un programa de empleo local implementado por la MDSM para darle mantenimiento a la infraestructura pública rural, ello con la finalidad de generar ingresos a las personas mayores de 18 años y que fueran naturales del distrito, sin embargo, para efectos de esta investigación solo nos interesan los jóvenes sujetos de derecho.

Partiendo de este concepto resulta importante identificar qué otras acciones se han implementado en este programa, con el fin de fortalecer las capacidades de empleabilidad de los jóvenes, y que esto además permita que el programa sea sostenible aprovechando los grandes recursos que se invierten anualmente en el mismo.

El programa y las acciones adicionales (capacitaciones, cursos, etc.) redundarían en los jóvenes beneficiarios de la siguiente manera:

- Generar una fuente de trabajo e ingreso para los sujetos de derecho
- Adquirir nuevas capacidades y fortalecer las que ya tienen los jóvenes
- Mejorar su empleabilidad y tener un mayor acceso al mercado laboral local, graduándose del programa y dando oportunidad a nuevos beneficiarios

#### **4.1.1. Acciones implementadas a través del Programa “Plan Piloto de mantenimiento de infraestructura pública” del distrito de San Marcos (Huari – Ancash)**

De acuerdo con la información obtenida en esta investigación, se puede apreciar que son muy pocas por no decir nulas las acciones implementadas, ello se deduce no solo de la percepción de los beneficiarios si no de las críticas a las que es objeto este programa y por ende la MDSM a través de los medios de comunicación y de otros actores que de alguna u otra forma se interrelacionan con la localidad.

La gran mayoría de los entrevistados coinciden en responder que no han adquirido ninguna experiencia nueva en su paso por el programa, muestra de ellos es que, si mañana se dejarán de percibir los recursos del canon minero y en consecuencia el Plan Piloto concluyera, la mayoría de los entrevistados reconoció no estar preparado para asumir ningún trabajo distinto.

En la entrevista sostenida con los beneficiarios, refieren que dentro de las actividades cotidianas implementadas han aprendido “limpieza de vías, mantenimiento de pistas y veredas” y “Soy de construcción civil” respectivamente, se evidencia que no hay actividades distintas a las que involucra el trabajo propio del programa.

#### **4.1.2. Fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes, a partir de las acciones implementadas**

Como consecuencia del desarrollo del análisis hecho en el 4.1.1. no es difícil identificar que el programa requiere implementar oportunidades de mejoras sustanciales, ya que su objetivo principal está centrado en la distribución económica que percibe cada joven por el trabajo prestado.

Ninguno de los jóvenes entrevistados reconoce al programa como una fuente de mejoramiento de experiencias o adquisición de nuevas experiencias, por el contrario, para ellos resulta preocupante no encontrarse preparados para asumir nuevos retos o presentarse a otras oportunidades de trabajo, incluso tratándose de mano de obra no calificada.

Asimismo, pese a existir diversas convocatorias de trabajo de mano de obra no calificada a cargo de la propia compañía minera Antamina, la posibilidad de ir generando oportunidades a los sujetos de derecho del programa es nula, manteniéndose un criterio distinto de selección manejado de la mano con las autoridades comunales.

Entonces si es una oportunidad proponer mejoras en la concepción del programa, teniendo en cuenta que, manteniendo el objetivo principal del mismo, es posible, implementar mejoras que puedan garantizar la sostenibilidad del programa, y evitar la autodependencia de los beneficiarios o sujetos de derecho.

#### **4.1.3. Vinculación al mercado laboral local a partir de las acciones implementadas**

Esta investigación permitió identificar entre otros aspectos que existen oportunidades laborales distintas al programa Plan Piloto de la provincia de Huari y en otras localidades de la región Ancash, por poner algunos ejemplos:

- La compañía minera Antamina permanentemente lanza convocatorias laborales para mano de obra no calificada: Proyectos implementados como parte de su política de RSE, obras ejecutadas a través del mecanismo de inversión de obras por impuestos o asociaciones públicas privadas.
- El Gobierno Regional de Ancash hace lo propio a través de obras de infraestructura financiadas con recursos ordinarios o con recursos del canon minero.

Sin embargo, estas oportunidades no son vistas como una posibilidad por los beneficiarios del programa, y ello se puede resumir en algunos aspectos identificados:

- Es más cómodo para los beneficiarios mantenerse en su zona de confort, en un programa que les asegura un ingreso económico por el mínimo esfuerzo y supervisión.
- No se sienten preparados para optar por otras posibilidades laborales relacionadas con mano de obra no calificada y ni que decir de la posibilidad de subir un peldaño y buscar puestos en mano de obra calificada básica (ayudante de albañil, por ejemplo).

Es cierto que dado el grado de conocimiento que se tiene en la región sobre este programa, tanto las instituciones públicas diferentes al municipio de San Marcos, así como, la empresas privadas ven al plan piloto como una cantera de potenciales candidatos para puestos de

trabajo básico, por el contrario el sector público prefiere priorizar a otros sujetos de derecho entendiendo que estos ya están siendo beneficiados con el plan piloto y por su lado el sector privado prefiere no asumir más compromisos de empleo local por la falta de productividad y grado de conflictividad que genera la contratación de personal de la localidad.

Si bien, de lo antes presentado, queda claro que el plan piloto como está concebido actualmente no garantiza la vinculación al mercado laboral de los sujetos de derecho, la presente investigación nos ha permitido encontrar esos vacíos para ofrecer recomendaciones de mejora que busquen optimizar su intervención. Aquí radica uno de los aportes de la gerencia social, pues no solo nos ha permitido identificar procesos, analizar y triangular los hallazgos, sino y, sobre todo, ofrecer recomendaciones de mejora.

Así mismo, se ha determinado que una de las principales metas que se esperó lograr con la intervención del programa, fue conocer o determinar, sí las acciones implementadas a través del programa “plan piloto de mantenimiento e infraestructura pública” del distrito de San Marcos (Huari – Ancash), lograron o no fortalecer las capacidades de los jóvenes y facilitaron su vinculación al mercado laboral local. Conocer las acciones que se implementaron fue de gran aporte, porque nos amplía una mirada de cómo se buscó atender a los grupos más vulnerables.

#### **4.2. ¿HA MEJORADO LA EMPLEABILIDAD A PARTIR PROGRAMA PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SAN MARCOS?**

La respuesta a esta pregunta se desprende de todo lo mencionado anteriormente, y en definitiva es poco lo que se puede decir del mejoramiento de la empleabilidad de los jóvenes beneficiarios en el mercado laboral local.

Las causas son diversas, entre ellas

- El programa ha generado una autodependencia de sus beneficiarios.
- No existen o por lo menos no ha sido posible identificar que se hayan implementado acciones distintas al objetivo del programa.
- Pese a existir oferta laboral en la localidad, la demanda es casi nula, debido al sobre empleo que existe como consecuencia del plan piloto en San Marcos.
- Las instituciones públicas diferentes a la MDSM y el sector privado no ven al programa con una potencial cartera de candidatos a puestos de mano de obra no calificada o de mano de obra calificada básica.
- Es muy poca la data que se tiene sobre sujetos de derechos que hayan dejado el programa por haber ingresado a otros puestos de trabajo.

Lo que preocupa más de la investigación efectuada es que la mayoría de los jóvenes entrevistados no se sienten preparados para asumir otros retos laborales una vez concluido el plan piloto; y siendo la excepción Wilson Araujo Soto quien respondió positivamente a la pregunta, quedó evidenciado con su respuesta que su percepción de preparación guarda relación con lo que ha hecho siempre (construcción civil) pero que de la conversación no es algo aprendido en el programa.

Definitivamente, un hallazgo importante con relación a esta pregunta, es que por el contrario la empleabilidad se ha visto afectada con el programa, por cuanto lejos de aprender nuevas habilidades que permitan migrar hacia otras oportunidades de trabajo, se han perdido habilidades existentes en la localidad, aquellas por ejemplo que guardan relación con el trabajo agrícola o ganadero, o teniendo en cuenta el alto índice de turismo que significa la región Ancash los oficios relacionados con la fabricación de artesanía se ha vuelto casi imperceptible, ello si se toma como referencia el vecino distrito de Chavín en la misma provincia.

Este desaprendizaje también tendrá consecuencias con la sostenibilidad del programa, teniendo en cuenta que actualmente los indicadores identificados solo guardan relación con:

- Número de puestos beneficiarios
- % Ejecución presupuestal sobre el 20% de libre disponibilidad
- # de puestos de trabajo

Estas metas o KPI garantizan la continuidad del programa en tanto existan los recursos del canon minero, sin embargo, el objetivo es conseguir la sostenibilidad o trascendencias del programa, generando otro tipo de indicadores, como son:

- # de beneficiarios migrados a otros puestos de trabajo
- Nuevas habilidades que mejoren la empleabilidad
- # de alianzas estratégicas públicas – privadas, etc.

#### **4.2.1. Mejoramiento de la empleabilidad de los jóvenes a través del Programa Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos**

En definitiva, no es posible afirmar que se haya mejorado la empleabilidad de los jóvenes, por el contrario, es fácil determinar que los beneficiarios han desaprendido y que esta generación se encuentra en riesgo de quedarse desempleados sin ninguna posibilidad de reinsertarse en la vida laboral debido a la falta de experiencia y perfeccionamiento o adquisición de capacidades de empleabilidad.

Las consecuencias negativas del programa no son percibidas hoy en día, ya que al existir recursos es fácil garantizar la empleabilidad de un gran porcentaje de la PEA.

Los beneficiarios refieren que bien se tiene una percepción negativa del programa, considera que lejos de mejorarse las capacidades de empleabilidad de los jóvenes se han dejado de lado actividades propias de la zona como son la agricultura y la ganadería. Si bien no se pudo consignar más en la entrevista, Don Marcelino mostraba su preocupación

por que era consciente que, si el plan piloto terminará mañana, los jóvenes beneficiarios no solo tendrían dificultad de insertarse al mercado laboral, sino que tampoco podrían ver la agricultura y la ganadería como una posibilidad.

Pero otro factor vinculado al efecto negativo de adquisición de nuevas habilidades tiene que ver con la distorsión de la economía en la zona, y ello guarda relación por ejemplo con el incremento de los jornales diarios. Es decir que, aunque algún beneficiario logre encontrar una oportunidad distinta de trabajo, posiblemente no le sea tan rentable como el pago que recibe en el plan piloto, ello desmotiva la posibilidad de conseguir algo distinto con una menor remuneración, pero con mayor sostenibilidad, incluso hasta con posibilidades de tener mayores beneficios laborales como: sueldo, gratificaciones, seguro, CTS, AFP, etc.

#### **4.3. ¿QUÉ PERCEPCIÓN TIENEN LOS JÓVENES, USUARIOS DE DERECHO, SOBRE EL PROGRAMA PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SAN MARCOS?**

Esta pregunta tiene un sentido mucho más subjetivo, pero considero que nos da mayores luces del enfoque que tienen algunos pobladores del distrito y beneficiarios del programa.

A nivel de beneficios percibidos como consecuencia del Plan Piloto, la respuesta es muy parecida en todos los entrevistados, el principal es el ingreso económico que mejora su poder adquisitivo y el de sus familias.

Sin embargo, existe una gran preocupación por su conclusión, incluso refieren que eso no sería posible porque el pueblo se levantaría y haría respetar sus derechos. El plan piloto se sostiene exclusivamente por recursos del canon minero y estos recursos se obtienen por la explotación de las riquezas del pueblo.

#### **4.3.1. Percepción que tienen los jóvenes, usuarios de derecho, sobre el Programa Plan Piloto de mantenimiento e infraestructura pública del distrito de San Marcos**

Se esperaría que con un programa en el que se ha invertido importantes sumas de dinero, los beneficiarios tengan una percepción positiva del mismo, independientemente al ingreso económico que solo ha generado autodependencia.

3 de los 4 entrevistados tienen una percepción sesgada de calidad de vida, ya que a la pregunta “¿Ha mejorado tu nivel de vida el plan piloto?” coinciden en responder de manera afirmativa, pero también identifican el mejoramiento de su calidad de vida reducido a los apuros o productos de primera necesidad que han podido solucionar con los ingresos económicos.

Con este programa los beneficiarios aprecian con distorsión su mejora en la calidad de vida; ello se traduce en tener como referente de mejores condiciones contar con un salario mensual y poder satisfacer las principales necesidades del hogar, principalmente comida y vestido, ello si partimos de quienes tienen una familia que mantener.

Existe otro gran grupo de beneficiarios que son jóvenes egresados del colegio y con edad para poder continuar estudios superiores universitarios o técnicos, considero que este sector es el más expuesto y sobre todo el mayor perjudicado, atendiendo a:

- Se pierde el interés por el esfuerzo, migrar ya no es una opción a corto plazo, ya que tienen una oportunidad de trabajo fácil y sin mayores requerimientos
- No hay una motivación para ahorrar y luego proyectarse a seguir algún estudio técnico – universitario que le permita mejorar su calidad de vida y aspirar a nuevas oportunidades
- Es un sector más expuesto al alcoholismo, drogas, delincuencia, embarazos no deseados, etc.

Rediseñar el programa permitirá además mejorar la percepción de los beneficiarios, no solo es imprescindible establecer indicadores con mayor impacto sino requisitos mínimos que garanticen que los sujetos de derechos no generarán dependencia del programa convirtiéndolo en asistencialista y mirando beneficios a corto plazo.

#### **4.4. ¿EL PROGRAMA “PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA”, EN EL DISTRITO DE SAN MARCOS (HUARI – ANCASH), DURANTE LOS AÑOS 2015 – 2017, HA PERMITIDO MEJORAR LAS CAPACIDADES DE LOS JÓVENES Y SU VINCULACIÓN AL MERCADO LOCAL?**

Como está concebido actualmente el plan piloto y dentro del período de investigación seleccionado no ha contribuido con mejorar las capacidades de empleabilidad de los jóvenes beneficiarios. A través de la información recabada de los mismos sujetos de derecho se puede identificar que ven este programa como una solución a corto plazo, un alivio a sus principales problemas económicos, más aún si formar parte del este no solo es fácil sin requisitos mínimos de empleabilidad que cumplir, sino porque las metas impuestas no son una barrera para mantenerse en el mismo.

Si bien, pudo ser una estrategia de intervención que pudo generar los cambios esperados en la vida de los sujetos de derecho, era necesario analizar sus necesidades, sus expectativas, el entorno, pero a la vez sus propias características, para ofrecer alternativas de formación que no solo desarrollen sus capacidades, sino que garanticen su incursión y permanencia en el mercado laboral en condiciones dignas. Queda claro, que de toda intervención siempre se sacan aportes aun de experiencias no tan exitosas, pero pueden servir de insumo para fortalecer procesos.

El mercado local, entendiéndose este como extensión al regional, ofrece muchas oportunidades de empleabilidad a través de obras públicas o convocatorias privadas, es importante tener en cuenta que en la región no solo se desarrolla actividad minera, también existe generación de energía, agricultura de

exportación entre otros rubros fácilmente accesibles, sin dejar de lado las innumerables obras públicas en ejecución y en cartera.

No ha habido articulaciones entre el sector público y el privado y lo que es más grave no se han establecido indicadores que garanticen que el programa será sostenible y que mejorará la calidad de vida de sus beneficiarios, teniendo en cuenta que su continuidad es temporal y depende de que el distrito continúe percibiendo ingresos provenientes del canon minero.



## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES:**

##### **5.1.1. ¿LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS A TRAVÉS DEL PROGRAMA “PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA” DEL DISTRITO DE SAN MARCOS (HUARI – ANCASH), FORTALECIERON LAS CAPACIDADES DE LOS JÓVENES Y FACILITARON SU VINCULACIÓN AL MERCADO LABORAL LOCAL?**

- Con toda la información generada se logró determinar que son muy pocas por no decir nulas las acciones implementadas, ello se deduce no solo de la percepción de los beneficiarios si no de las críticas a las que es objeto este programa y por ende la MDSM a través de los medios de comunicación y de otros actores que de alguna u otra forma se interrelacionan con la localidad.
- De las entrevistas y demás información que forma parte de la presente investigación, no ha sido posible determinar que los sujetos de derecho del programa hayan adquirido alguna experiencia nueva, muestra de ellos es que, si mañana se dejarán de percibir los recursos del canon minero y en consecuencia el Plan Piloto terminará, la mayoría de los entrevistados reconoció no estar preparado para asumir ningún trabajo distinto.
- No se reconoce al programa como una fuente de mejoramiento de experiencias o adquisición de nuevas experiencias, por el contrario, para los beneficiarios resulta preocupante no encontrarse preparados para asumir nuevos retos o presentarse a otras oportunidades de trabajo, incluso tratándose de mano de obra no calificada.
- El programa como se ha concebido ha generado una autodependencia económica, tal es así que, si indagamos en los padrones de pago podríamos descubrir posiblemente que muchos de los beneficiarios

hayan podido haber ingresado a los 18 años al programa y hoy después de 14 años aproximadamente, es decir a sus 32 años aún se mantengan en el programa.

- No ha sido posible identificar que el plan piloto haya garantizado la vinculación al mercado laboral de los sujetos de derecho, por el contrario, no existe ninguna motivación que los impulse a dejar el programa.
- Los jóvenes beneficiarios no se sienten preparados para asumir otros retos laborales una vez concluido el plan piloto; existiendo algunas excepciones; sin embargo, la percepción de preparación es más que un argumento para justificar la existencia del programa y no dar motivos para su desaparición.

#### **5.1.2. ¿HA MEJORADO LA EMPLEABILIDAD A PARTIR PROGRAMA PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SAN MARCOS?**

- No es posible afirmar que se haya mejorado la empleabilidad de los jóvenes, por el contrario, considero que han desaprendido y que esta generación se encuentra en riesgo de quedarse desempleados sin ninguna posibilidad de reinsertarse en la vida laboral debido a la falta de experiencia y perfeccionamiento o adquisición de capacidades de empleabilidad

#### **5.1.3. ¿QUÉ PERCEPCIÓN TIENEN LOS JÓVENES, USUARIOS DE DERECHO, SOBRE EL PROGRAMA PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SAN MARCOS?**

- A nivel de beneficios percibidos como consecuencia del Plan Piloto, la respuesta es muy parecida en todos los entrevistados, el principal es el ingreso económico que mejora su poder adquisitivo y el de sus familias.

- Sin embargo, existe una gran preocupación por su conclusión, incluso refieren que eso no sería posible porque el pueblo se levantaría y haría respetar sus derechos. El plan piloto se sostiene exclusivamente por recursos del canon minero y estos recursos se obtienen por la explotación de las riquezas del pueblo.

**5.1.4.** Esta investigación pone a prueba todo lo aprendido a lo largo de la maestría, sobre todo al identificarse un problema propio de los programas o proyectos implementados por el Estado o por algún programa privado, en el sentido de mantener la cuota de asistencialismo sin identificar oportunidades de mejora que permitan darle la sostenibilidad a largo plazo, pero sobre todo busca la mejora en las condiciones de vida de los beneficiarios evitando la dependencia del Estado.

## **5.2. RECOMENDACIONES:**

### **5.2.1. ¿LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS A TRAVÉS DEL PROGRAMA “PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA” DEL DISTRITO DE SAN MARCOS (HUARI – ANCASH), FORTALECIERON LAS CAPACIDADES DE LOS JÓVENES Y FACILITARON SU VINCULACIÓN AL MERCADO LABORAL LOCAL?**

- Alianzas o mecanismos de participación públicos privados que permitan mejorar las condiciones del programa.
- Implementación de acciones de formación y capacitación para que los jóvenes puedan adquirir o mejorar sus capacidades de empleabilidad y facilitar así su vinculación al mercado laboral local.
- A través de las acciones de formación o capacitación buscar erradicar la autodependencia del programa, estableciendo plazos máximos de permanencia siempre y cuando se demuestre la intención del beneficiario de buscar otras oportunidades.
- Reestructurar los componentes del Programa, teniendo en cuenta su valioso aporte económico para los jóvenes beneficiarios, para ello se

deben establecer indicadores que nos permitan medir la efectividad de este.

- Garantizar la participación de los beneficiarios, actores públicos y privados para establecer una estrategia que identifique las fortalezas y oportunidades de todos los actores y hagan más efectivos los alcances de este.

#### **5.2.2. ¿HA MEJORADO LA EMPLEABILIDAD A PARTIR PROGRAMA PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SAN MARCOS?**

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes, no solo buscando alternativas de formación para mejorar sus capacidades, si no también promoviendo su participación para fomentar la importancia de recuperar la práctica en las actividades propias de la localidad, teniendo en cuenta que estas sobrevivirán incluso al fin de otras actividades como la minería o el mismo plan piloto.
- Promover ferias de trabajo que permitan mostrar otras oportunidades en el sector público y privado para la mano de obra no calificada y calificada.
- Atraer la atención de la empresa privada a través de programas de responsabilidad social y contratación de mano de obra local no calificada, para que un porcentaje sea tomado de este programa, de esta manera se puede garantizar el desapego al mismo.
- Establecer mecanismos de acompañamiento o seguimiento en la búsqueda de nuevas oportunidades, que permitan evidenciar experiencias exitosas que puedan ser mostradas como motivadoras a los beneficiarios.

**5.2.3. ¿QUÉ PERCEPCIÓN TIENEN LOS JÓVENES, USUARIOS DE DERECHO, SOBRE EL PROGRAMA PLAN PILOTO DE MANTENIMIENTO E INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SAN MARCOS?**

- Con relación al óptimo uso de los recursos económicos es importante buscar alianzas con instituciones educativas que promuevan charlas vocacionales, y que incentiven al beneficiario a invertir en educación. Ello garantizará que este programa no solo forme mano de obra local, sino que también exista la posibilidad de obtener técnicos o profesionales.
- Eliminar la presión política para la subsistencia del programa, minimizándola solo a la posibilidad de mantener la vigencia de este, pero ello a través de resultados medibles.
- Sensibilizar a los beneficiarios respecto a la temporalidad de un programa social, es decir que, como cualquier otro programa, el objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de los sujetos de derecho sin que ello signifique la dependencia de este.
- Promover espacios de motivación y capacitación en temas como autoestima, desarrollo, etc. Que permitan a los beneficiarios tener mayor nivel crítico de lo que significa desarrollo.

**5.2.4.** Promover mecanismos que permitan generar un valor agregado al programa, de esta forma podemos mejorar las potencialidades de los beneficiarios a través de nuevos conocimientos y/o habilidades que, al margen de la temporalidad de este, genere mayores oportunidades para los jóvenes.

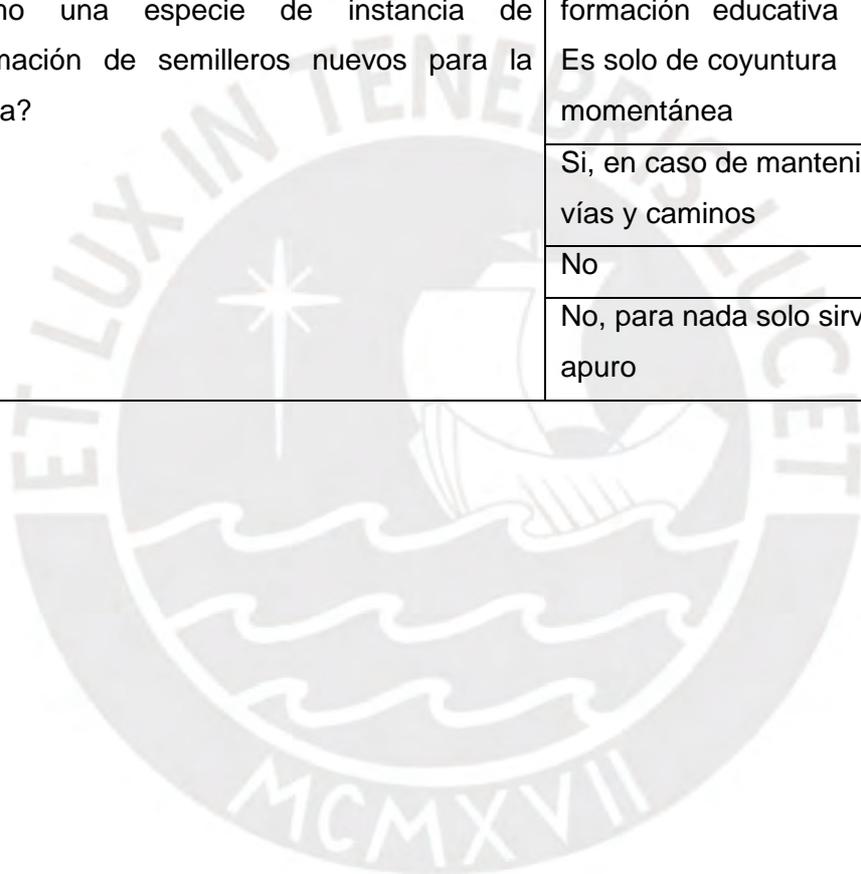
## ANEXOS

### ANEXO 1: TABLAS

**Tabla I: entrevista N° 1**

Pregunta	Respuestas
¿Existe algún otro programa de empleo que beneficie a los jóvenes implementado por el municipio o por otra instancia de Gobierno que beneficie a los jóvenes del distrito?	Actualmente no hay programa o proyecto ni del gobierno local, regional o central
	Ninguna
	No, ninguno
¿Si la respuesta anterior es negativa, considera que dentro de las causas de no implementar más políticas locales de empleo juvenil, es por el éxito del plan piloto? O considera que hay otras causas, puede darme algunos ejemplos	Tiene cierta aseveración, pero actualmente no hay si el programa de mantenimiento de infraestructura
	Si, por el éxito del plan piloto
	No existe un programa de empleo promovido por la Municipalidad distrital de San Marcos, que puede preparar a los jóvenes para el ingreso al mercado laboral
¿Luego de tu experiencia en el plan piloto, a qué tipo de empleo juvenil puede insertarse los graduados según las competencias adquiridas?	Si, por el éxito del plan piloto y quizá por la facilidad del trabajo
	Proyectos de desarrollo productivos como crianza de animales menores, biohuertos, ganaderías entre otros
	En otras municipalidades con igual que el plan piloto en San Marcos
	Ninguno, no se ha adquirido experiencia alguna
	Yo creo que ninguna

¿consideras que hay otras oportunidades de empleo juvenil en el sector público o privado en la zona al que sea fácil acceder luego de graduarse del plan piloto?	No, debido a que dicho programa no educa a ningún poblador
	Si
	Ninguna
	No hay más oportunidades, es por eso por lo que todos reclaman que siempre exista
¿Consideras que las empresas privadas o entidades del Estado ven al plan piloto como una especie de instancia de formación de semilleros nuevos para la zona?	No, porque son empleos temporales, no tienen ninguna formación educativa ni laboral. Es solo de coyuntura momentánea
	Si, en caso de mantenimiento de vías y caminos
	No
	No, para nada solo sirve salir del apuro



**Tabla 2: entrevista N° 2**

Pregunta	Respuestas
¿Qué es el plan piloto?	Es un programa de apoyo que brinda la municipalidad de San Marcos a los pobladores del distrito
	Programa de mantenimiento de infraestructura pública
	Programa de mantenimiento de estructura que promueve la municipalidad de San Marcos con los fondos del canon minero de Antamina
	Es un programa de la municipalidad de San Marcos para el apoyo al pueblo de San Marcos y a los jóvenes desempleados
¿Qué beneficios te genera ser beneficiario del plan piloto?	Ingreso económico para mi familia
	Ingreso económico para mi hogar
	Ingreso económico para los pobladores del distrito de San Marcos
	Personalmente me ha ayudado mucho para el sustento de mi hogar
¿Has adquirido experiencia nueva durante tu permanencia en el programa?	Ninguno
	Ninguna
	Ninguna
	Nueva no
¿Te sientes preparado para asumir otros retos laborales una vez concluido el plan	No
	Si, soy constructor civil

piloto?	No creo, no tenemos apoyo en capacitaciones
	No
¿Qué otras formas de trabajo has aprendido en el programa?	Limpieza de vías, mantenimiento de pistas, veredas
	Ninguno, solo aportar lo ya aprendido anteriormente
	Ninguno
	Casi nada
¿Alguno de tus compañeros/as han sido captados por otros empleadores como consecuencia de su paso por el plan piloto?	Ninguno
	Ninguno
	Ninguno
	Ninguno

**Tabla 3: entrevista N° 3**

Pregunta	Respuestas
¿Consideras que el plan piloto les brinda oportunidades a los jóvenes del distrito?	No
	Si
	Si, pero temporal
	Si, nos da trabajo
Si, ¿qué tipo de oportunidades?	--
	Empleo para jóvenes sin oportunidad en otro sector
	Trabajo y un ingreso seguro para todos
No, ¿Por qué?	Trabajo, ingresos económicos directo para nuestras familias
	Porque ha hecho que los jóvenes dejen de estudiar y capacitarse, solo se han dedicado a la borrachera
	--
	--

	--
¿Ha mejorado tu nivel de vida el plan piloto? Si, ¿cómo? ¿No, por qué?	No, solo ha generado discordias entre los pobladores y se ha dejado de lado la agricultura y la ganadería
	Si, económicamente
	Si, me ha ayudado en apuros que he tenido
	Si, he pedido comprar mis cosas para la casa y mi familia
¿Conoces de algún otro programa público, local, regional o estatal que tenga las características del plan piloto? Si, ¿cuáles?	No, ninguno
	No, ninguno
	No
	Si, en Chavín hay plan piloto al igual que en San Marcos
¿Consideras el plan piloto como la solución al problema de desempleo en el distrito?	No, para nada
	No creo, es necesario por la alta tasa de desempleo en la zona, el gobierno central no invierte en programas sociales y programas que promueva el empleo en San Marcos
	Si Si, porque da trabajos para todos
¿Te preocupa qué el plan piloto concluya?	No
	No
	Si, porque ya no tendríamos ningún tipo de trabajo en la zona
	Si
¿Estarían los jóvenes beneficiarios preparados para la conclusión del plan piloto?	No, se vería una protesta, nada que se han acostumbrado a lo fácil
	No, si es cierto no ha sido manejado de buena manera, ha

	logrado emplear a jóvenes que estos a su vez han invertido en estudios y apoyos en el hogar
	No, eso sería malo para nosotros
	No, sería malo para nosotros que no tenemos trabajo seguro y la mina no brinda oportunidades a todos

**Tabla 4: entrevista N° 4**

Pregunta	Respuesta	
	Si	No
¿Has participado de alguna convocatoria del Gobierno Local para poder o trabajar conjuntamente la estructura del plan piloto?	II	II
¿Son consultados los jóvenes beneficiarios por el avance del plan piloto?	I	III
¿Existen evaluaciones del plan piloto que involucren a los beneficiarios?		IIII
¿Tienen los jóvenes beneficiarios del plan piloto alguna oportunidad de proponer modificaciones, mejoras o algún elemento que genere valor agregado a esta política pública local?	I	III
¿Consideras que puede mejorar el plan piloto?	IIII	-
¿Cómo puede mejorar el plan piloto?		

## ANEXO 2: FORMATOS DE ENTREVISTA

### A. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA: FUNCIONARIOS

#### MAESTRIA EN GERENCIA SOCIAL – PONTIFICIA UNBIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU

#### ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Nombre y apellido

DNI N°

Domicilio

Edad

Entidad

Cargo

Fecha

---

1. ¿Qué es el plan piloto?

-----  
-----  
-----

2. ¿Qué beneficios ha generado el plan piloto a los jóvenes de San Marcos?

-----  
-----  
-----

3. ¿Considera que los beneficiarios han adquirido experiencia laboral nueva durante tu permanencia en el programa?

-----  
-----  
-----

4. ¿Desde cuándo se encuentra vigente este programa?

-----  
-----  
-----



B. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA: BENEFICIARIOS

**MAESTRIA EN GERENCIA SOCIAL – PONTIFICIA UNBIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERU**

**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA**

Nombre y apellido

DNI N°

Domicilio

Edad

Asociación

Fecha

- 
1. ¿Existe algún otro programa de empleo que beneficie a los jóvenes implementado por el municipio o por otra instancia de Gobierno que beneficie a los jóvenes del distrito?

-----  
-----  
-----

2. ¿Si la respuesta anterior es negativa, considera que dentro de las causas de no implementar más políticas locales de empleo juvenil, es por el éxito del plan piloto? O ¿considera que hay otras causas, puede darme ejemplos?

-----  
-----  
-----

3. ¿Luego de tu experiencia en el plan piloto, a qué tipo juvenil pueden insertarse los graduados según las competencias adquiridas?

-----  
-----  
-----

4. ¿Consideras que hay oportunidades de empleo juvenil en el sector público o privado en la zona al que sea fácil acceder luego de graduarse del plan piloto?

-----  
-----  
-----

5. ¿Consideras que las empresas privadas o entidades del Estado ven al plan piloto como una especie de instancia de formación de semilleros nuevos para la zona?

-----  
-----  
-----



C. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA: BENEFICIARIOS

**MAESTRIA EN GERENCIA SOCIAL – PONTIFICIA UNBIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERU**

**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA**

Nombre y apellido

DNI N°

Domicilio

Edad

Asociación

Fecha

---

1. ¿Qué es el plan piloto?

-----  
-----  
-----

2. ¿Qué beneficios te genera ser beneficiario del programa?

-----  
-----  
-----

3. ¿Has adquirido experiencia laboral nueva durante tu permanencia en el programa?

-----  
-----  
-----

4. ¿Te sientes preparado para asumir otros retos laborales una vez concluido el plan piloto?

-----  
-----  
-----

5. ¿Qué formas de trabajo has aprendido en el programa?

-----  
-----  
-----

6. ¿Alguno de tus compañeros/as ha sido captado por otros empleadores como consecuencia de su paso por el plan piloto?

-----  
-----  
-----



D. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA: BENEFICIARIOS

**MAESTRIA EN GERENCIA SOCIAL – PONTIFICIA UNBIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERU**

**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA**

Nombre y apellido

DNI N°

Domicilio

Edad

Asociación

Fecha

---

1. ¿Consideras que el plan piloto les brinda oportunidades a los jóvenes del distrito?

-----  
-----  
-----

2. Si, ¿Qué tipo de oportunidades?

-----  
-----  
-----

3. No, ¿Por qué?

-----  
-----  
-----

4. ¿Ha mejorado tu nivel de vida el plan piloto? Sí, ¿Cómo? No, ¿Por qué?

-----  
-----  
-----

5. ¿Conoces de algún otro programa público, local, regional o estatal que tenga las características del plan piloto? Si, ¿cuáles?

-----  
-----  
-----

6. ¿Consideras el plan piloto como solución al problema de desempleo en el distrito?

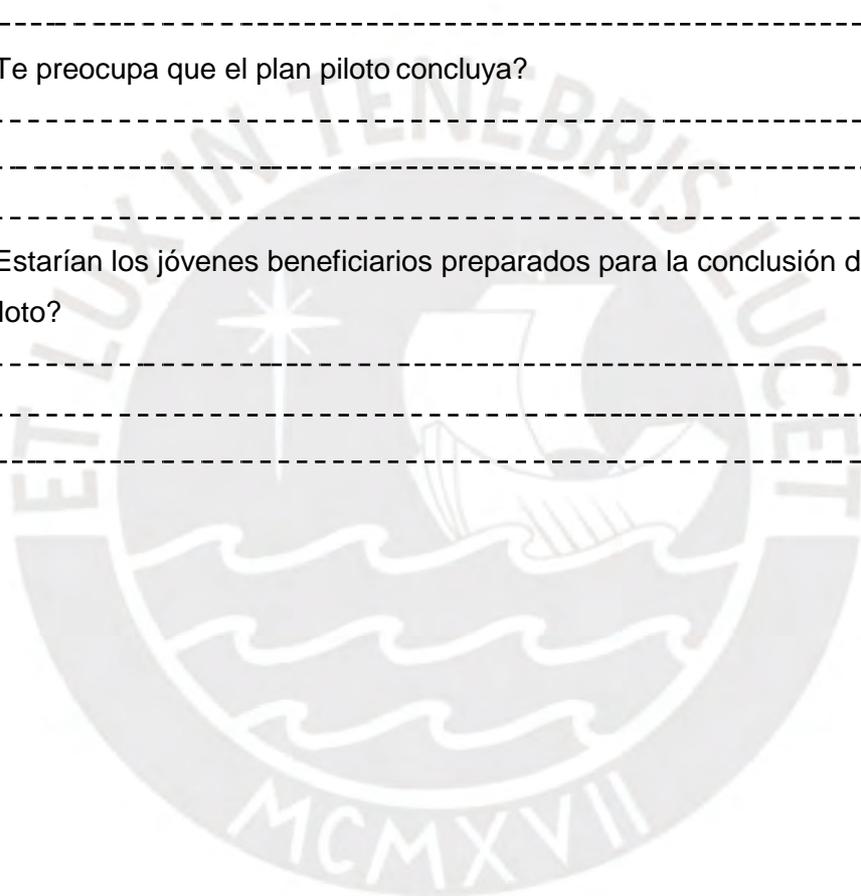
-----  
-----  
-----

7. ¿Te preocupa que el plan piloto concluya?

-----  
-----  
-----

8. ¿Estarían los jóvenes beneficiarios preparados para la conclusión del plan piloto?

-----  
-----  
-----



E. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA: BENEFICIARIOS

**MAESTRIA EN GERENCIA SOCIAL – PONTIFICIA UNBIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERU**

**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA**

Nombre y apellido

DNI N°

Domicilio

Edad

Asociación

Fecha

- 
1. ¿Has participado de alguna convocatoria del Gobierno Local para poder opinar o trabajar conjuntamente la estructura del plan piloto?

-----  
-----  
-----

2. ¿Son consultados los jóvenes beneficiarios por el avance del plan piloto?

-----  
-----  
-----

3. ¿Existen evaluaciones del plan piloto que involucren a los beneficiarios?

-----  
-----  
-----

4. ¿Tienen los jóvenes beneficiarios del plan piloto alguna oportunidad de proponer modificaciones, mejoras o algún elemento que genere valor agregado a esta política pública local?

-----  
-----  
-----

5. ¿Consideras qué puede mejorar el plan piloto?

-----  
-----  
-----

6. ¿Cómo puede mejorar el plan piloto?

-----  
-----  
-----



## ANEXO 3: RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 008-2019-MDSM/HRI/A

6



### Municipalidad Distrital de San Marcos

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

**ORDENANZA MUNICIPAL N° 008-2019-MDSM.**

San Marcos, 26 de Abril de 2019.



**EL CONCEJO MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARCOS**

**POR CUANTO:** En Sesión Ordinaria N° 07 de la fecha;

**VISTO:**

El Informe N° 0174-2019-GM/MDSM, presentado por el Gerente Municipal de esta Entidad, a través del cual solicita se apruebe el proyecto de Ordenanza Municipal que regula los lineamientos para las actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública de la Municipalidad Distrital de San Marcos, y;



**CONSIDERANDO:**

Que, en concordancia con la autonomía política que gozan los gobiernos locales, el numeral 3) del artículo 9° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, señala que corresponde al Concejo Municipal aprobar el régimen de organización interior y funcionamiento del gobierno local;



Que, el Inc. 8 del Artículo 9° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe que son atribuciones del Concejo Municipal: "Aprobar, modificar o derogar las ordenanzas y dejar sin efecto los acuerdos";



Que, mediante Ley N° 26771 se estableció la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público en casos de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio;



Que, el Artículo 3° de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público establece, la Prohibición de doble percepción de ingresos, dicha norma señala que ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado, Las únicas excepciones las constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en uno, 1, de los directorios de entidades o empresas públicas;

Que, con Directiva N° 004-2016-MDSM/PMIP, se aprobó las "Normas que regulan y establecen medidas de control en el desarrollo de actividades de mantenimiento de infraestructura pública a cargo de la

Jr. Progreso N° 332 - Secretaría General.



# Municipalidad Distrital de San Marcos

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Municipalidad Distrital de San Marcos, la misma que fue aprobada mediante Resolución de Alcaldía N° 119-2016-MDSM/Hri/A, de fecha 10 de febrero del 2016 y el cual a la fecha cuenta con modificaciones;



Que, con Informe N° 0227-2019-MDSM/GDUR-SGOMIP/JNFR, la Sub Gerencia de Operaciones de Mantenimiento de Infraestructura Pública de esta Corporación Edil solicita se apruebe el proyecto de Ordenanza Municipal que regula los lineamientos para las actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública de esta Comuna;



Que, con Informe Legal N° 314-2019-GAJ-MDSM, la Gerencia de Asesoría Jurídica, de esta Comuna emite una opinión favorable, a efectos de que se apruebe la presente propuesta de ordenanza;

Que, en su Sesión Ordinaria de la fecha, el Concejo Municipal analizó el Informe N° 0174-2019-GM/MDSM, presentado por el Gerente Municipal de esta Entidad, a través del cual solicita se apruebe el proyecto de Ordenanza Municipal que regula los lineamientos para las actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública de esta Comuna;



Que, los lineamientos para las actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública, tiene como objeto establecer las normas que regulan los procedimientos y las medidas de control para la planificación, formulación, ejecución, recepción y liquidación de las actividades de mantenimiento de la infraestructura pública, realizadas por la Municipalidad Distrital de San Marcos, bajo la modalidad de administración directa;



Que, la actividad de mantenimiento, es el conjunto de acciones destinadas a fortalecer y mejorar aspectos relevantes de una infraestructura pública, tales como la funcionalidad, operatividad, seguridad, productividad, accesibilidad, salubridad, higiene y vida útil. Su desarrollo comprende las etapas de: 1) planificación, 2) formulación de la ficha de mantenimiento, 3) ejecución y 4) liquidación. No es un proyecto de inversión pública, ni equivale a este último, por lo que no se le aplica la normatividad que regula el proyecto de inversión pública;



Que, la ficha técnica de mantenimiento, es el documento que establece las especificaciones técnicas, presupuesto y planos para el desarrollo de la actividad de mantenimiento, teniendo como objeto el cumplimiento de las metas físicas determinadas;

Que, teniendo en cuenta la directiva vigente y estando a la propuesta de lineamientos, la misma debe ser aprobado mediante ordenanza municipal, toda vez que en ellas se establecen pautas que será de cumplimiento no solo por el personal de la Municipalidad Distrital, sino también por los Alcaldes de Centros Poblados, Agentes Municipales, Presidentes de Barrios y los pobladores beneficiarios del Distrito; Luego de una deliberación y con el voto unánime de los Señores Regidores, el Concejo Municipal aprobó la Ordenanza

*Jr. Progreso N° 332 - Secretaría General.*



# Municipalidad Distrital de San Marcos

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Municipal que regula los Lineamientos para las Actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública de la Municipalidad Distrital de San Marcos, cuyo texto forma parte integrante del presente acuerdo;

Estando, en uso de las facultades conferidas en la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades en su artículo 9° numerales 8), artículos 39° y 40° y con la dispensa del dictamen y del trámite de lectura y aprobación del Acta, se aprobó la siguiente:



## ORDENANZA MUNICIPAL QUE APRUEBA LOS LINEAMIENTOS PARA LAS ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARCOS

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, los Lineamientos para las Actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública de la Municipalidad Distrital de San Marcos, cuyo texto forma parte integrante de la presente Ordenanza.



**ARTÍCULO SEGUNDO: ENCÁRGUESE**, el cumplimiento de la presente Ordenanza a la Gerencia Municipal, Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural, Gerencia de Administración y Finanzas, Sub Gerencia de Operaciones de Mantenimiento de Infraestructura Pública, disponiéndose además la publicación y difusión correspondiente a través de la Unidad de Imagen Institucional.



**ARTÍCULO TERCERO: PUBLICAR**, la presente Ordenanza en el Portal Institucional de la Entidad.

### DISPOSICION FINAL Y COMPLEMENTARIA



**ÚNICA:** La presente Ordenanza, será aplicable incluso a los procedimientos en trámite para las Actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública de la Municipalidad Distrital de San Marcos, que viene implementando en el presente año.

**POR TANTO:**

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**



## ANEXO 4: RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 353-2019-MDSM/HRI/A



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARCOS

"Paraíso de las Magnolias"

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

### RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 353-2019-MDSM/HRI/A

San Marcos, 02 de Octubre de 2019.

#### VISTO:

El Informe Legal N° 791-2019-GAJ-MDSM, formulado por el Gerente de Asesoría Jurídica de esta Corporación Edil, Informe N° 0407-2019-GM/MDSM emitido por el Gerente Municipal de esta Entidad, a través del cual solicitan la aprobación de la Directiva que aprueba las "Normas que Regulan y establecen medidas de control en el desarrollo de actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública a cargo de la Municipalidad Distrital de San Marcos", y;

#### CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establece el Art. 194° de la Constitución Política del Estado concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley N° 27972- las Municipalidades son órganos de gobierno local que emanan de la voluntad popular, cuentan con autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Informe N° 1795-2019-MDSM/GDUR-SGOMIP/JNFR, el Subgerente de Operación y Mantenimiento de Infraestructura Pública de esta Entidad, señala que debido a las nuevas normas y actualización del ROF, están presentando la propuesta de una nueva directiva "Normas que regulan y establecen medidas de control en el desarrollo de actividades de mantenimiento de infraestructura pública a cargo de la Municipalidad Distrital de San Marcos", con la finalidad de mejorar las medidas de control en la ejecución de las actividades de mantenimiento y la de agilizar los trámites documentarios, necesarios para el correcto funcionamiento de la sub gerencia de operación y mantenimiento de infraestructura pública;

Que, con Informe N° 0943-2019-MDSM/GDUR-CHLV, el Gerente de Desarrollo Urbano y Rural de esta Comuna, remite la propuesta de la nueva directiva, no realizando observaciones a la propuesta presentada por el Subgerente de Operación y Mantenimiento de Infraestructura Pública de esta Entidad;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 119-2016-MDSM/Hri/A, de fecha 10 de febrero del 2016, se aprobó Directiva N° 004-2016-MDSM/PMIP, "Normas que regulan y establecen medidas de control en el desarrollo de actividades de mantenimiento de infraestructura pública a cargo de la Municipalidad Distrital de San Marcos", la misma que ha sido modificada en dos oportunidades en el presente año. Dicha directiva tenía como objeto establecer las normas que regulan los procedimientos y las medidas de control para la planificación, formulación, ejecución, recepción y liquidación de las actividades de mantenimiento de la infraestructura pública, realizadas por la Municipalidad Distrital de San Marcos, bajo la modalidad de administración directa;

Que, mediante Informe Legal N° 791-2019-GAJ-MDSM, el Gerente de Asesoría Jurídica de esta Corporación Edil, informa que: "la presente propuesta de directiva, tiene como finalidad normar los procedimientos técnicos y administrativos que garanticen la eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos de la Entidad durante la



**"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"**

ejecución de las actividades de mantenimiento, así como la funcionalidad o alargamiento de la vida útil de la infraestructura intervenida y de sus componentes, siendo de aplicación y cumplimiento obligatorio por todos los funcionarios, servidores públicos y personal contratado, cualquiera sea su modalidad. Dentro de la misma, se aprecia que se ha ampliado en las disposiciones generales, las definiciones, siendo más clara para su aplicación. Igualmente, se precisa mejor lo relacionado al planeamiento, aclarándose muchos conceptos que no se encontraban claro en la directiva anterior. Igualmente, se está regulando mejor la etapa de liquidación de la actividad de mantenimiento y ampliando más el tema de responsabilidad de los RETAM E ITAM, entre otros. Igualmente, compartiendo lo señalado por el sub gerente de operación y mantenimiento de infraestructura pública, la directiva vigente, fue aprobada en el año 2016, siendo que el año 2017 se aprobó el nuevo organigrama de la Entidad y el nuevo ROF vigente a la fecha, siendo que existen funciones y atribuciones que no se encontraban plasmados en la misma, situación que se corrige en la presente directiva propuesta, al consignarse a la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural como el área que aprobará las resoluciones para su ejecución y asimismo las liquidaciones, ello al amparo del artículo 57 del ROF vigente de la Entidad";



Que, mediante Informe Legal N.º 791-2019-GAJ-MDSM, el Gerente de Asesoría Jurídica de esta Corporación Edil, señala que: "En ese sentido, apreciamos que se viene simplificando el procedimiento, toda vez que solo participaron las áreas competentes para ello, agilizándose así dichos procedimientos. Finalmente, se debe precisar que la propuesta ha sido realizada en reuniones con las diferentes gerencias que han brindado sus aportes;



Que, el TUO de la Ley N.º 27444, prescribe claramente sobre la desconcentración (Art. 85), el cual señala que la titularidad y el ejercicio de competencia asignada a los órganos administrativos se desconcentran en otros órganos de la entidad, siguiendo los criterios establecidos en la presente Ley. La desconcentración de competencia puede ser vertical u horizontal. La primera es una forma organizativa de desconcentración de la competencia que se establece en atención al grado y línea del órgano que realiza las funciones, sin tomar en cuenta el aspecto geográfico. La segunda es una forma organizativa de desconcentración de la competencia que se emplea con el objeto de expandir la cobertura de las funciones o servicios administrativos de una entidad; Asimismo, la norma prescribe claramente que, los órganos de dirección de las entidades se encuentran liberados de cualquier rutina de ejecución, de emitir comunicaciones ordinarias y de las tareas de formalización de actos administrativos, con el objeto de que puedan concentrarse en actividades de planeamiento, supervisión, coordinación, control interno de su nivel y en la evaluación de resultados. A los órganos jerárquicamente dependientes se les transfiere competencia para emitir resoluciones, con el objeto de aproximar a los administrados las facultades administrativas que conciernen a sus intereses;



Que, la Ley N.º 30879 que aprobó la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019, la cual señala en sus disposiciones complementarias - disposiciones complementarias finales, lo siguiente: CUADRAGÉSIMA. Autorízase a los gobiernos regionales y gobiernos locales, para utilizar hasta un 20%, veinte por ciento, de los recursos provenientes del canon, sobrecanon y regalía minera, así como de los saldos de balance generados por dichos conceptos, para ser destinado a acciones de mantenimiento de infraestructura. Para tal efecto, las entidades quedan exoneradas de lo dispuesto en el inciso 3 del numeral 48.1 del artículo 48 del Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Los gobiernos regionales o los gobiernos locales que tengan autorización legal expresa respecto al uso de los recursos provenientes del canon, sobrecanon y regalía minera, en porcentaje mayor a lo establecido en la presente disposición, se rigen por lo establecido en dicha autorización;



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARCOS

"Paraíso de las Magnolias"

### "Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Que, mediante Informe Legal N.º 791-2019-GAJ-MDSM, el Gerente de Asesoría Jurídica de esta Corporación Edil, opina favorablemente, a efectos de que se apruebe la nueva propuesta de directiva, al encontrarse la misma enmarcada dentro del marco legal, debiéndose expedir la resolución de Alcaldía que apruebe la misma y en unos de sus artículos deberá dejarse sin efecto la Resolución de Alcaldía N.º 119-2016-MDSM/Hri/A, de fecha 10 de febrero del 2016, que aprobó la directiva anterior y las Resoluciones de Alcaldía que aprobaron sus modificaciones, ello conforme a los fundamentos expuestos;



Que, mediante Informe N.º 0407-2019-GM/MDSM, el Gerente Municipal de esta Entidad, recomienda se emita el acto resolutivo en la cual se apruebe el proyecto de Directiva: "Normas que Regulan y establecen medidas de control en el desarrollo de actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública a cargo de la Municipalidad Distrital de San Marcos";



Que, teniendo en cuenta el sustento técnico expuesto por el Subgerente de Operación y Mantenimiento de Infraestructura Pública, Gerente de Desarrollo Urbano y Rural, Gerencia de Asesoría Jurídica y la Gerencia Municipal quienes aprueban el procedimiento, debe procederse a la aprobación de la Directiva: "Normas que Regulan y establecen medidas de control en el desarrollo de actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública a cargo de la Municipalidad Distrital de San Marcos";



Que, estando a las facultades conferidas por el Art. 20 de la Ley 27972-Ley Orgánica de Municipalidades, y normas conexas;

#### SE RESUELVE:



**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR**, la Directiva N.º 01-2019-MDSM/A: que establece las: "Normas que Regulan y establecen medidas de control en el desarrollo de actividades de Mantenimiento de Infraestructura Pública a cargo de la Municipalidad Distrital de San Marcos", cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR**, al Subgerente de Operación y Mantenimiento de Infraestructura Pública, Gerente de Desarrollo Urbano y Rural, Gerencia de Asesoría Jurídica y la Gerencia Municipal, la implementación de la presente Resolución en estricta observancia de la normatividad vigente.

**ARTÍCULO TERCERO: DEJAR SIN EFECTO**, legal la Resolución de Alcaldía N.º 119-2016-MDSM/Hri/A, de fecha 10 de Febrero del 2016 y sus modificatorias, y cualquier otra disposición que se oponga a la presente Resolución.

#### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



*Palacios*  
Ing. Christian John Palacios Lognig  
ALCALDE

## BIBLIOGRAFÍA

Salas Carreño, Guillermo. La Embriaguez del Canon Minero. La Política distrital de San Marcos a doce años de la presencia de Antamina

Macrogestión, (2008). Plan de Desarrollo Local 2007 – 2021 San Marcos, distrito de San Marcos, provincia de Huari, región Ancash

Acerca de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Recuperado de <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/acerca-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>

Acerca de PERÚ: SISTEMA DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, OBJETIVO 8: PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS Recuperado de <http://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico>

Acerca de La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el nuevo contexto mundial y regional, Escenarios y proyecciones en la presente crisis Recuperado de [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45336/S2000208\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45336/S2000208_es.pdf)

Acerca de OBJETIVOS SOSTENIBLE, Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Acerca de ACTUALIDAD LABORAL: Una mirada al empleo juvenil en el contexto peruano: El rol del estado frente a la actual crisis de desempleo e inactividad juvenil. Empleo Juvenil en el Perú 2020 Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/una-mirada-al-empleo-juvenil-en-el-contexto-peruano-el-rol-del-estado-frente-a-la-actual-crisis-de-desempleo-e-inactividad-juvenil/#:~:text=En%20todo%20el%20pa%C3%ADs%2C%20la,en%20el%20seg>

[undo%20trimestre%202020.&text=El%20empleo%20adecuado%20disminuy%C3%B3%20%2D73.3,solamente%2094%20mil%20empleos%20adecuados](#)

Acerca de Ministerio de Economía y Finanzas, TRABAJA PERÚ, Recuperado de [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=102674&lang=es-ES&view=article&id=6490&article\\_id=6490&moofaqPlugin=0&moofaq\\_id=854&moofaq\\_title=0&moofaq\\_displayTitle=0#etapa-2](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=102674&lang=es-ES&view=article&id=6490&article_id=6490&moofaqPlugin=0&moofaq_id=854&moofaq_title=0&moofaq_displayTitle=0#etapa-2)

Acerca del Ministerio de economía y Finanzas, Canon, Definiciones Recuperado de [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100959&lang=es-ES&view=article&id=454](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100959&lang=es-ES&view=article&id=454)

Acerca de LA MINERIA PERUANA EN MODO COVID-19, Actualización estadística a marzo de 2020 <https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/VARIABLES/2020/BEMMAR20.pdf>

Acerca de Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía, Recuperado de <http://www.snmpe.org.pe/pdf/183/que-es-el-canon-minero.pdf>

Acerca de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo Juvenil en América y el Caribe Recuperado de <http://ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang-es/index.htm>

Acerca de OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Acerca de Las Capacidades Humanas desde la perspectiva persononológica del profesional competente Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412016000400015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000400015)

Acerca de Economipedia, Mercado Laboral, Mariam Kiziryan Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

Acerca de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Fortalecimiento de Capacidades Recuperado de <http://www.fao.org/capacity-development/our-vision/es/>

Acerca de La Era de los Valientes, Empleabilidad: Qué es y por qué debe preocuparte Recuperado de <https://www.laeradelosvalientes.com/que-es-empleabilidad-definicion/#:~:text=Por%20tanto%20podemos%20definir%20la,momento%20para%20no%20quedarnos%20descolgados.>

Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, (2017). [https://www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaes/Est/Lib1676/06.pdf](https://www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1676/06.pdf)

Acerca de Concepto.de, Concepto de Percepción Activa <https://concepto.de/percepcion/>