

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL



Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL

HUAMAN LOZANO SONIA DEL CARMEN

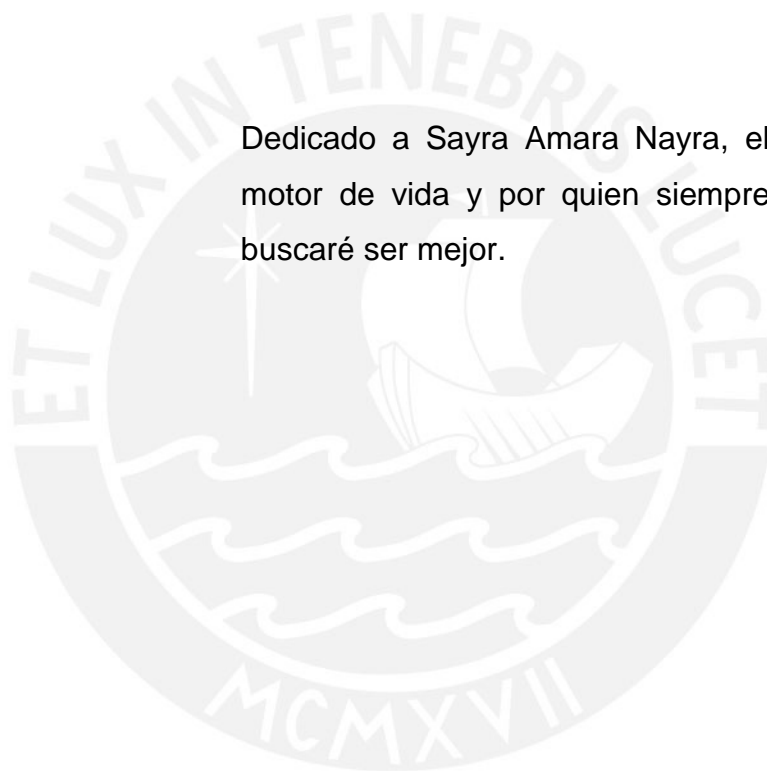
ASESORA: GABRIELA DOLORIER

LIMA – PERÚ 2015

Agradecimiento a:

- ❖ A la Cooperación Belga por el apoyo en los estudios de maestría.
- ❖ A la población que accedió a ser parte del presente estudio.
- ❖ A todos aquellos que me brindaron su tiempo para desarrollar y mejorar mi investigación.

Dedicado a Sayra Amara Nayra, el motor de vida y por quien siempre buscaré ser mejor.



RESUMEN EJECUTIVO

El crecimiento económico que atraviesa el país en los últimos años, genera un contexto favorable para el incremento del empleo, no obstante, se observa que más de la tercera parte de la Población Económicamente Activa se encuentra en situación de desempleo (4%) y subempleo (34%), con escasas competencias laborales para una adecuada inserción laboral.

Las políticas de empleo implementadas en el país por lo general están enfocadas a población joven; sin embargo se observa la necesidad de una visión política que ponga énfasis en la población adulta (de 30 años a más edad) por ser una población que está expuesta en mayor medida a una exclusión laboral donde se les ve con una curva de aprendizaje en bajada, con menos flexibilidad en los patrones de comportamiento y con capacidad disminuida para desarrollar cierto tipo de actividades.

En este contexto, en el año 2011 se crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, con el objetivo de promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país, brindado para ello servicios como “capacitación para la inserción laboral”. Sin embargo, en los tres años de funcionamiento, se identifica que sus niveles de inserción laboral son aún bajos, siendo de interés de la presente investigación, identificar los factores limitantes o promotores para la inserción laboral de los beneficiarios del programa, para cuyo efecto se analizará una muestra de la población de 30 años a más edad, atendida en la región Lambayeque, siendo considerada ésta región por ser una de las que tienen mayores niveles de inserción del programa.

La presente investigación brindará aportes desde la gerencia social, al generar conocimiento de los factores limitantes y promotores para la inserción laboral de la población adulta que permita identificar estrategias para mejorar el diseño e implementación del Programa a fin de atender de manera eficaz a la población y con un mejor uso de los recursos del Estado.

ÍNDICE

Introducción	8
Capítulo I: Planteamiento del Tema	11
1.1. Justificación	13
1.2. Objetivos de la tesis	15
Capítulo II: Marco Teórico	17
2.1. Enfoque o teoría que sustenta la investigación	17
2.1.1. Enfoque de Inclusión Social	18
2.1.2. Enfoque de Competencias Laborales y de Capacidades	21
2.1.3. Enfoque de los Sistemas de Gestión de Calidad - Atención de calidad en los servicios públicos.	24
2.2. Diagnóstico contextual	28
2.2.1. Situación del empleo en el Perú	34
2.2.2. Características de la población de estudio	48
2.3. Investigaciones relacionadas	55
2.3.1. Sobre el mercado laboral en el Perú	55
2.3.2. Sobre estudios realizados a programas laborales en el contexto nacional e internacional	65
2.4. Documentos normativos y de política	69
2.4.1. Políticas Internacionales	70
2.4.2. Políticas Nacionales Generales	72
2.4.3. Políticas del Sector Trabajo	73
2.4.4. Otras Políticas Nacionales transversales al programa “Vamos Perú”	75
2.5. Sobre el Programa Nacional de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”	76
2.6. Definición de conceptos	81
2.6.1. Políticas de empleo	81
2.6.2. Empleabilidad	83

2.6.3.	Empleo decente	84
Capítulo III: Diseño de la investigación		85
3.1.	Diseño metodológico	85
3.1.1.	Forma de investigación	85
3.1.2.	Naturaleza de la investigación	85
3.1.3.	Unidades de análisis	86
3.1.4.	Fuentes de información	86
3.1.5.	Universo	87
3.1.6.	Muestra	88
3.2.	Técnicas para el recojo de información	92
3.2.1.	Técnicas	92
3.2.2.	Instrumentos de recojo de información	93
3.3.	Trabajo de campo	93
3.3.1.	Validación de Instrumentos	93
3.3.2.	Recojo de información	94
3.4.	Matriz de articulación de objetivos con los instrumentos de investigación	97
3.5.	Esquema metodológico de la investigación	104
Capítulo IV: Resultados de la investigación, análisis e interpretación de los hechos		105
4.1.	Respuesta del programa al contexto de la oferta y demanda del mercado para personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque	105
4.1.1.	Demanda del mercado de trabajo	105
4.1.2.	Oferta del mercado de trabajo	110
4.2.	Conocimiento del diseño e implementación del servicio de capacitación laboral del programa “Vamos Perú” brindado en la región Lambayeque	118
4.2.1.	Sobre el diseño del servicio	119
4.2.2.	Sobre la implementación del servicio	125

4.3.	Perfil de los beneficiarios del programa “Vamos Perú”, de 30 años a más edad que recibieron el servicio de capacitación para la inserción laboral en la región Lambayeque	139
4.3.1.	Características generales	139
4.3.2.	Características socioeconómicas	140
4.4.	Percepción y expectativas de los beneficiarios y trabajadores del programa, respecto del servicio de capacitación laboral brindado por el programa “Vamos Perú”	151
4.4.1.	Percepción y expectativas de los beneficiarios del Programa	151
4.4.2.	Percepción y expectativas de los trabajadores del programa	166
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones		180
5.1.	Respuesta del programa frente al contexto de la oferta y demanda del mercado	180
5.2.	Conocer el diseño e implementación del servicio de capacitación laboral	181
5.3.	Perfil de los beneficiarios	184
5.4.	Percepciones y expectativas de los beneficiarios y trabajadores del programa	185
Bibliografía		188
Anexos		195
	Matriz de Investigación	195
	Variables	198
	Instrumentos de recojo de información	200

INTRODUCCIÓN

En los últimos diez años, el Perú ha tenido un crecimiento económico sin precedentes a un ritmo superior de 6,5% anual en promedio¹. Pese a los periodos de crisis financiera internacional², el Producto Interno Bruto (PIB) se ha incrementado sostenidamente en la última década, siendo los principales elementos positivos que sustentan el crecimiento de la economía peruana los referidos a la baja inflación, la inversión privada y la integración comercial al mundo como pilares del crecimiento, clima adecuado para los negocios, equilibrios en las finanzas públicas, la reducción de la pobreza, entre otros.

No obstante, a pesar del entorno favorable que se presenta, existe un alto porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) con escasas competencias laborales (conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas para realizar una tarea o desempeñar un puesto de manera satisfactoria) que no logra insertarse de manera adecuada al sistema económico emergente que viene teniendo el país y además presenta dificultades para la inserción formal (empleo de calidad) en el mercado de trabajo.

Ante este contexto, se crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, como parte de una política social que busca disminuir los niveles de desempleo y subempleo de la población, el cual que se analiza en la presente investigación a partir de la experiencia del servicio de capacitación laboral brindado en la región Lambayeque durante el periodo 2012-2013, con el objetivo de identificar los factores limitantes o promotores para la inserción laboral de los beneficiarios de 30 años a más edad a fin de proponer mejoras en la intervención del programa.

1 Información tomada de Series Estadísticas Anuales del BCRP

2 Desde crisis empresariales como la “dot.com” (2000-2002), pasando por la crisis americana “subprime” (2008), hasta la crisis del euro (2009-2013).

La investigación es un estudio de caso que presenta una metodología mixta cuali-cuantitativa, la misma que se ha desarrollado sobre la fase de diseño e implementación del servicio de capacitación para la inserción laboral del Programa “Vamos Perú”, estructurándose el presente estudio en cinco (05) capítulos como se detalla a continuación.

Capítulo I Planteamiento del problema, en el cual se exponen las razones del abordaje del tema de investigación, las preguntas que surgen producto del planteamiento del tema así como los objetivos propuestos.

En el **Capítulo II Marco Teórico**, se presenta los enfoques y teorías que sustentan la investigación, el diagnóstico contextual, las investigaciones relacionadas al tema de investigación, los documentos normativos y de políticas relacionadas al tema de investigación así como los conceptos utilizados. En este capítulo se muestran datos existentes en torno al subempleo y desempleo de las personas de 30 años a más edad a nivel nacional y del departamento de Lambayeque.

Respecto al **Capítulo III Diseño de la investigación**, se describen los métodos y técnicas utilizadas para el levantamiento de información, los criterios de selección de la muestra que considera como población de estudio a los beneficiarios insertados al mercado de trabajo, como aquellos que no se insertaron luego de las capacitaciones recibidas. De igual manera en este capítulo se muestran las variables consideradas para el presente estudio y el diseño conceptual del mismo.

En el **Capítulo IV Resultados de la Investigación**, se presenta de manera ordenada la información recogida en el trabajo de campo, mostrándose para ello los gráficos y tablas extraídas como resultado del procesamiento de la información así como el respectivo análisis e interpretación de los hechos, orientados a responder los objetivos de la investigación.

Y en el **Capítulo V** se presentan las **Conclusiones y Recomendaciones** realizadas en torno al servicio de capacitación laboral para personas de 30

años a más edad, encontrándose como producto de la investigación en cuanto al diseño del programa, que si bien se cuenta con documentos de gestión que norman el desarrollo de éste proceso, la determinación de la oferta formativa para el desarrollo de los cursos de capacitación se hace a nivel general ya que no se producen datos específicos que recojan demanda de empleo a nivel provincial y distrital; y además se identificó que los criterios de focalización y acreditación son poco rigurosos para seleccionar a los beneficiarios.

En cuanto la implementación del servicio, se tiene un bajo nivel de deserción y un alto porcentaje de beneficiarios que culminaron su capacitación de manera satisfactoria, encontrándose una predisposición para aprender y capacitarse por parte de los beneficiarios, pero que no necesariamente están en la búsqueda de insertarse al mercado de trabajo.

Asimismo se identificó que el enfoque del programa se orienta a una inserción formal, por lo que sus indicadores de resultado son parciales por lo que no estarían midiendo el real alcance de este, ya que se tiene un alto porcentaje de beneficiarios insertados al mercado de trabajo pero como trabajadores independientes (que generan su propio empleo como consecuencia de la capacitación recibida).

Finalmente respecto a la percepción de los beneficiarios y el personal del programa en lo que se refiere a la calidad del servicio, consideran que ha sido “bueno” el proceso de capacitación laboral en cuanto a la determinación de la oferta formativa, promoción del servicio así como al desarrollo de la capacitación en sí misma.

Por lo expuesto, el presente estudio es de importancia porque permitirá identificar los factores que propician la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad, que permita una adecuación del diseño del programa para incrementar los niveles de inserción laboral en esta población.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL TEMA

En el país el desempleo y subempleo que alcanzan el 4% y 34%³ respectivamente, son factores que están directamente ligados con los niveles de pobreza de la población peruana, es así que a pesar que el país ha presentado un crecimiento económico en los últimos años el problema del desempleo y subempleo persiste.

En tal contexto, se han implementado políticas laborales de promoción del empleo⁴ dirigidas a disminuir las brechas de desempleo y subempleo existentes, las cuales por lo general están enfocadas a población joven; sin embargo, ante el nuevo contexto demográfico, se pone de manifiesto la necesidad de una visión política que ponga énfasis en la población adulta para hacer frente a las necesidades en materia de empleo y de protección social de las personas, requiriéndose un enfoque basado en el ciclo vital.

La orientación de las políticas laborales basada en un enfoque del ciclo vital, se sustenta en razón que se observa que de las 22 millones de personas en edad de trabajar, el 59% son mayores de 30 años (13 millones) y de los 16 millones que forman parte de la PEA, el 64% pertenece a ésta población (10,3 millones), de los cuales el 30% está subempleada (3,1 millones) y el 2% está desempleada (172 mil). Tal situación hace vulnerable a este grupo poblacional en razón que existe una alta correlación entre el sub empleo y

³ INE, estadísticas al 2012

⁴ Política Social, establecida en armonía con lo dispuesto en los artículos N° 22°, 23°, 27° y 59° de la Constitución Política del Perú; la Decimocuarta Política del Acuerdo Nacional, la Ley N° 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional; el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Resolución Ministerial N° 105-2011-TR que aprueba los Lineamientos de Política Socio Laboral 2011 – 2015 de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres; así como, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Perú a través de los Convenios Internacionales ratificados y la Agenda Hemisférica 2006 – 2015, propuesta por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (MINTRA 2012:2).

pobreza⁵, debido a que por ejemplo se observa que “entre el 2007 y 2011, el subempleo disminuyó de 48,4% a 34,2%, mientras que el índice de pobreza general disminuyó de 42,4% a 27,8%, manteniendo por lo tanto cierto paralelismo en la disminución de ambos indicadores, que mantienen una diferencia constante de entre 6 a 7 puntos porcentuales” (MINTRA 2013:6).

Frente a la situación de desempleo y subempleo en general, se crea en setiembre de 2011, el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú” con el objetivo de mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad de las personas desempleadas y subempleadas, es así que durante los años 2012 – 2013, el programa atendió a 26,469 personas con una inversión de S/. 32,8 millones⁶.

Del total de atendidos, el 7% (1,868 personas) pertenece a la región Lambayeque siendo la inversión durante el mismo periodo en tal región de S/. 1,8 millones; sin embargo al 31 de diciembre de 2013 sólo el 22% (418 personas) de esta población fue insertada al mercado de trabajo formal, de los cuales el 67% (280) son jóvenes y el 33% (138) son personas de 30 a más años.

En tal sentido, al ser el servicio brindado por el Programa “Vamos Perú”, una política social que busca disminuir los niveles de desempleo y subempleo de la población, se ha planteado la siguiente pregunta de investigación:

5 El INEI, ha establecido a la línea de pobreza es el valor monetario con el cual se contrasta el gasto per cápita mensual de un hogar para determinar si está en condiciones de pobreza o no. Este valor está conformado por dos componentes; el componente alimentario, que es llamado también línea de pobreza extrema y el componente no alimentario (constituido por el valor de la canasta de bienes y servicios que requiere una persona para satisfacer sus necesidades referidas al vestido, calzado, alquiler de vivienda, uso de combustible, muebles, transporte, educación, cultura, entre otros). Para el año 2011, el valor de la línea de pobreza, con el cual se contrasta el gasto per cápita de los hogares para determinar su situación de pobreza es de S/. 272 nuevos soles per cápita mensual. Este valor constituye el valor mínimo necesario que requiere una persona para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias.

6 La inversión es el presupuesto ejecutado (Devengado) en el periodo enero 2012 - diciembre 2013, según fuente Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF.

Pregunta general:

¿Cuáles son los factores limitantes o promotores del Programa “Vamos Perú” para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad, en la región Lambayeque?

Para responder esta pregunta se formularon las siguientes interrogantes:

Preguntas específicas:

¿El programa responde al contexto de la oferta y demanda del mercado para personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque?

¿Cómo fue el diseño e implementación del servicio de capacitación del Programa “Vamos Perú”?

¿Cuál es el perfil de los beneficiarios del Programa “Vamos Perú” de 30 años a más edad de la región Lambayeque, que recibieron el servicio de capacitación laboral?

¿Cuál es la percepción que tienen los beneficiarios de 30 años a más edad así como los trabajadores del Programa de la región Lambayeque, respecto del servicio de capacitación laboral brindado por el Programa “Vamos Perú”?

1.1. JUSTIFICACIÓN

Es de importancia que el Estado brinde políticas laborales para personas de 30 años a más edad, en razón que es una población que está expuesta en mayor medida a una exclusión laboral cargada de una serie de creencias y valores en los cuales se ve a las personas en edad adulta con una curva de aprendizaje en bajada, menos flexibilidad en los patrones de comportamiento (como sí se encuentra en los jóvenes por su predisposición a aprender e innovar), capacidad disminuida para desarrollar cierto tipo de actividades, entre otros.

Asimismo, en el contexto actual de los cambios que viene teniendo el sistema productivo referido a los procesos de reestructuración económica y tecnologización así como el incremento de las calificaciones exigidas, la población adulta se encuentra en desventaja frente a la población joven, en razón que:

Se viene produciendo una “expulsión de los trabajadores que envejecen y que el mercado decide que no merecen la pena recualificar. Estos procesos tiene que ver con los cambios en las necesidades formativas exigidas por el mercado y el desplazamiento de algunos colectivos hacia nuevos tipos de analfabetismos: el analfabetismo digital y analfabetismo tecnológico. (Fundación BBVA: 60,2005).

En tal sentido, es de necesidad dar una respuesta de atención de manera diferenciada a este grupo poblacional, en razón que conforme pasan los años, va siendo cada vez más excluido del mercado laboral, situación que hace que se encuentren subempleados con salarios insuficientes para una adecuada calidad de vida tanto de la persona como de su familia, o en situación de desempleo que podría situarlo en la condición de pobreza o pobreza extrema.

Como ya se mencionó, la presente tesis abordará la problemática del grupo poblacional de personas de 30 años a más edad, atendidos por el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú” durante los años 2012-2013, y cuyo nivel de inserción al mercado de trabajo alcanza apenas un 16%.

Es preciso indicar que se ha considerado en el ámbito de la investigación a los beneficiarios atendidos durante los años 2012 – 2013, debido a que el programa inicia sus actividades en setiembre de 2011, asimismo se determinó como zona de estudio para la presente tesis a la región Lambayeque, por ser después de Lima el tercer departamento con mayor población atendida por el programa y ser una de las regiones que presenta

un mayor porcentaje de población desempleada y sub empleada pese a tener presencia de sectores económicos dinámicos.

Finalmente es importante mencionar que la presente investigación pretende dar aportes desde la **gerencia social**, al proporcionar información los factores limitantes y promotores para la inserción laboral que permita identificar estrategias para mejorar el diseño e implementación del programa “Vamos Perú” en la región Lambayeque, a fin de atender de manera eficaz a dicha población y con un mejor uso de los recursos del Estado; aportes que pueden ser aplicados a las demás regiones donde interviene el Programa.

Asimismo permitirá generar evidencias de la necesidad de contar con programas de capacitación e intermediación laboral dirigidos a las personas de 30 años a más edad, por ser una población que en su mayorías son jefes de hogar y que las mejoras en su empleabilidad que se puedan propiciar en ellos repercute en las mejorar en su familia.

1.2. OBJETIVOS DE LA TESIS

1.2.1. Objetivo general:

- Identificar los factores limitantes o promotores para la inserción laboral de los beneficiarios de 30 años a más edad del programa “Vamos Perú” a partir de la experiencia del servicio de capacitación laboral brindado en la región Lambayeque durante el periodo 2012- 2013, a fin de proponer mejoras en la intervención del programa.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Conocer si el programa responde al contexto de la oferta y demanda del mercado para personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque.
- Conocer cómo se diseñó e implementó el servicio de capacitación laboral del programa “Vamos Perú”.
- Describir el perfil de los beneficiarios de 30 años a más edad en la región Lambayeque, que recibieron el servicio de capacitación laboral brindado por el programa “Vamos Perú”.
- Identificar la percepción de los beneficiarios de 30 años a más edad y los trabajadores del Programa en la región Lambayeque, respecto del servicio de capacitación laboral brindado por el programa “Vamos Perú”.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ENFOQUE O TEORÍA QUE SUSTENTA LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presentan tres (03) enfoques que sustentan la investigación, los mismos que han sido articulados con los objetivos de estudio de la siguiente manera:

- a) Enfoque de Inclusión Social: en razón que el programa está orientado a las personas sub empleada y desempleadas, (marginados o excluidos del mercado de trabajo), es primordial el enfoque de inclusión social, debido a que permitirá orientar y sustentar la necesidad de contar con estrategias específicas para la atención de la población objetivo alineando los resultados obtenidos en el objetivo N° 2 Conocer cómo se diseñó e implementó el servicio de capacitación laboral del programa “Vamos Perú” con el objetivo N° 3 Describir el perfil de los beneficiarios de 30 años a más edad de la región Lambayeque, que recibieron el servicio de capacitación laboral brindado por el programa “Vamos Perú”.
- b) Enfoque de Competencias Laborales y de Capacidades: siendo el objeto de estudio el servicio de capacitación laboral, el enfoque de competencias laborales y capacidades es primordial en este tipo de investigación, porque van a orientar los resultados que se obtengan del trabajo de campo en cuanto al objetivo N° 1, Conocer si el programa responde al contexto de la oferta y demanda del mercado para personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque y objetivo N° 2, Conocer cómo se diseñó e implementó el servicio de capacitación laboral del programa “Vamos Perú”.

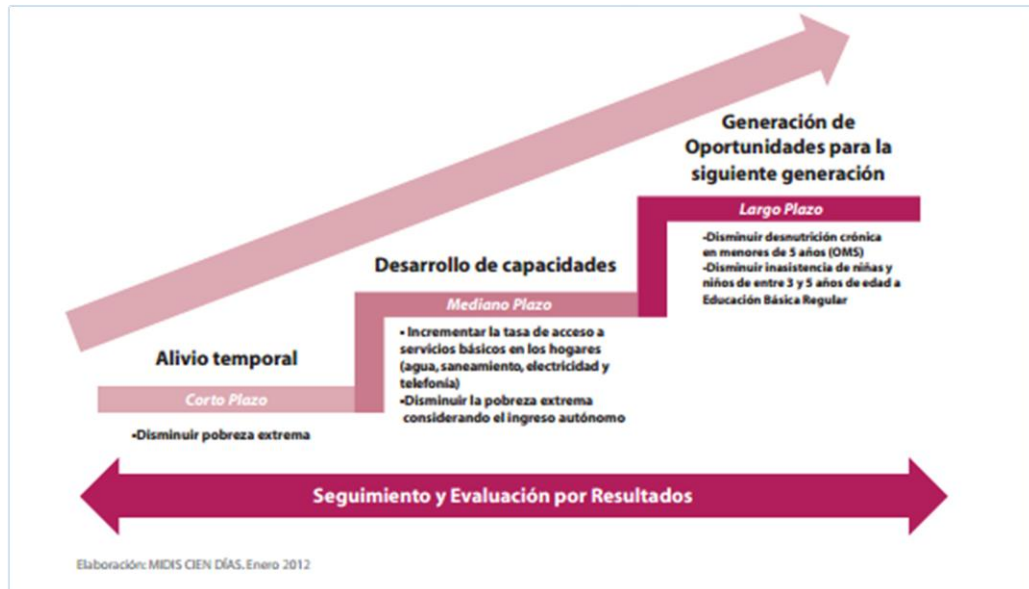
- c) Finalmente, se presenta el enfoque de los Sistemas de Calidad, del cual se desprende la Atención de Calidad en los Servicios Públicos, como elemento básico y primordial que debe contener los servicios brindados a los ciudadanos, en tal sentido, este enfoque orientará la presentación de los resultados obtenidos en cuanto al objetivo N° 4 Identificar la percepción de los beneficiarios de 30 años a más edad y los trabajadores del programa en la región Lambayeque, respecto del servicio de capacitación laboral brindado por el programa “Vamos Perú”.

2.1.1. Enfoque de Inclusión Social

El concepto de inclusión social de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, plantea “integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socio económica o de su pensamiento, la que esencialmente se relaciona con los sectores más humildes pero también tiene que ver con minorías discriminadas y dejadas de lado” (MIDIS 2013).

En ese marco, el estado peruano ha establecido un modelo de intervención que comprende tres horizontes temporales complementarios para un periodo de corto, mediano y largo plazo tal y como se detalla a continuación:

Intervención en tres horizontes temporales



Siendo en el horizonte de mediano plazo, referido al desarrollo de capacidades, al cual se alinea las estrategias del programa “Vamos Perú” para disminuir las brechas de la pobreza.

Por otro lado es preciso indicar que cuando nos referimos a la inclusión social lo que se busca es evitar la exclusión social, entendida como “el proceso social de separación de un individuo o grupo respecto a la posibilidades laborales, económicas, políticas y culturales a las que otros sí tienen acceso y disfrutan (Giner 1998:285).

Para propiciar la inclusión, se debe tener en cuenta el concepto de exclusión, el cual en el ámbito laboral conlleva a una exclusión en el acceso al mercado de trabajo y la exclusión derivada de las condiciones de trabajo.

Los factores que conllevan a la exclusión social según el Institut De Govern i Polítiques Públiques de Catalunya⁷, son:

- Desempleo: el cual tiene una dimensión psicológica (vinculada al desgaste emocional y relacional que supone el rechazo continuado del mercado),

⁷ Información recogida del documento de trabajo “Análisis de los factores de exclusión social” pg 56,59-61.

laboral (por las consecuencias que tiene sobre las posibilidades de reinserción laboral), económica (relacionada con la carencia de ingresos salariales), etc.

- b) Descualificación: que hace referencia sobre todo a dos fenómenos derivados de los cambios en el sistema productivo. El primero de ellos lo conforman los procesos de reestructuración económica y tecnologización. y el segundo derivado de los cambios en el sistema productivo con el incremento de las calificaciones exigidas.

En este contexto la tecnologización del empleo, conduce a una necesidad de reciclaje y formación permanente de los trabajadores, ya que puede ser objeto de exclusión derivado de la pérdida de validez de las calificaciones para los trabajadores que intentan acceder al mercado laboral después de haberse encontrado fuera de él por un periodo de tiempo o que intentan insertarse por primera vez, o la exclusión originada por la expulsión de los trabajadores que envejecen y que el mercado decide que no merece la pena recualificar. Estos procesos tienen que ver con los cambios en las necesidades formativas exigidas por el mercado y el desplazamiento de algunos colectivos hacia nuevos tipos de analfabetismo: el analfabetismo digital y el analfabetismo tecnológico.

Por otro lado el incremento de las calificaciones exigidas se da como consecuencia directa de la descualificación de los asalariados/as. Ya que si bien en estos últimos años ha aumentado el número de calificaciones en términos generales, este incremento no se ha traducido en una ampliación equivalente de las oportunidades laborales. En términos de inserción laboral, las calificaciones pierden de ese modo valor específico.

- c) Imposibilitación. Ésta se vincula normalmente a cuestiones relacionadas con la salud. Un claro ejemplo de ello lo constituyen las personas que son declaradas incapacitadas para trabajar por discapacidades o enfermedades crónicas graves (físicas o mentales). En este caso son las instituciones públicas quienes deciden que estas personas no pueden acceder al mercado laboral. En otro plano, no necesariamente institucional, encontramos también procesos de expulsión o de retiro del mercado laboral, sean éstos temporales o permanentes, relacionados con aspectos sociosanitarios. Dichos procesos no tienen por qué comportar una incapacitación, aunque sí conllevan una exclusión del mercado

laboral, Siendo la reinserción en el mercado laboral especialmente ardua después de periodos más o menos largos de inactividad.

Por lo tanto, el enfoque de inclusión social está orientado a las personas, el cual se basa en el establecimiento de estrategias para lograr el desarrollo humano y propiciar su integración económica, social y cultural en igualdad de condiciones, para que la población sin discriminación alguna tenga acceso al nivel de bienestar social.

2.1.2. Enfoque de Competencias Laborales y de Capacidades

De acuerdo a la definición establecida el documento de Políticas Nacionales de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las competencias laborales son un conjunto de capacidades integradas de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que son adaptadas a un contexto laboral específico, las mismas que se evidencian en el desempeño y logro de resultados esperados en un determinado trabajo.

Este concepto se complementa con lo definido por Marelli que define una competencia como:

Una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”. *Y agrega que son:* “capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo (1999:54).

Por lo tanto, el enfoque de competencias laborales⁸ implica un sistema que reconozca la capacidad de desempeño efectivo en el trabajo y no solamente

⁸Dagmar Raczynski, Focalización de programas sociales: Lecciones de la experiencia chilena – CIEPLAN 1995 http://www.cieplan.org/media/publicaciones/archivos/15/Capitulo_10.pdf

los conocimientos adquiridos de esta forma, el concepto de competencia laboral implica los siguientes factores:

- La capacidad por parte de los individuos de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en los diferentes contextos.
- La capacidad de solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.
- La construcción social de aprendizajes no solo a través de la instrucción sino también, y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

En cuanto a las capacidades, estas se definen como aquello que las personas realmente son capaces de hacer y de ser, así como las oportunidades que tienen para hacer o ser lo que puedan.

El enfoque de capacidades es desarrollado por Amartya Sen (1985) quien establece que las “capacidades comprenden todo aquello que permiten a una persona estar bien nutrido/a, escribir, leer y comunicarse, tomar parte de la vida comunitaria”, sin embargo Nussbaum (1998), es quien adopta el enfoque con aportes novedosos y establece una lista de capacidades centrales denominadas “diez capacidades funcionales humanas centrales”.

1. **Vida.** Ser capaces de vivir una vida humana de duración normal hasta su fin, sin morir prematuramente o antes de que la vida se reduzca a algo que no merezca la pena vivir.
2. **Salud Corporal.** Ser capaces de gozar de buena salud, incluyendo la salud reproductiva, estar adecuadamente alimentado y tener una vivienda adecuada.
3. **Integridad corporal.** Ser capaces de moverse libremente de un lugar a otro; poder estar a salvo de asaltos, incluyendo la violencia sexual, los abusos sexuales infantiles y la violencia de género.

4. **Sentidos, imaginación y pensamiento.** Ser capaces de utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar, y de poder hacer estas cosas de una forma realmente humana, es decir, informada y cultivada gracias a una educación adecuada.
5. **Emociones.** Ser capaces de tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas a nosotros mismos. Poder desarrollarse emocionalmente sin las trabas de los miedos y ansiedades abrumadores, ni por casos traumáticos de abusos o negligencias.
6. **Razón práctica.** Ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida. (Esto supone la protección de la libertad de conciencia).
7. **Afiliación.** A) Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros, tener la capacidad tanto para la justicia como para la amistad. (Esto implica proteger instituciones que constituyen y alimentan tales formas de afiliación, así como la libertad de asamblea y de discurso político). B) ser capaces de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás. En el trabajo, poder trabajar como seres humanos, ejercitando la razón práctica y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores.
8. **Otras especies.** Ser capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.
9. **Capacidad para jugar.** Ser capaces de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio.
10. **Control sobre el entorno de cada uno.** A) Político. Ser capaces de participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas. B) Material. Ser capaces de poseer propiedades (tanto tierras como bienes muebles), tener el derecho de buscar un empleo en condiciones de igualdad con otros, ser libres de registros y embargos injustificados (1998:182 -184).

Por lo tanto las capacidades funcionales centrales, son relevantes de considerar dentro de las políticas de empleo, ya que sin el debido sustento

económico que genera el contar con un empleo la persona no podría desarrollar o fortalecer las capacidades antes mencionadas.

Asimismo, lo que permitiría la capacitación laboral al beneficiario es desarrollar la **Afiliación y Control sobre el entorno de cada uno** ya que le permitiría estar en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores para la búsqueda y acceso al empleo.

2.1.3. Enfoque de los Sistemas de Gestión de Calidad - Atención de calidad en los servicios públicos.

El enfoque de los Sistemas de Gestión de Calidad, está orientado “a la satisfacción de las necesidades de los clientes, en tal sentido la adopción de tal enfoque anima a las organizaciones a analizar los requisitos del cliente, definir los procesos que contribuyen al logro de productos aceptables para el cliente y a mantener estos procesos bajo control, el cual proporciona marco de referencia para la mejora continua” (ISO 9000:2005).

Con base en este enfoque, la Secretaría de Gestión Pública de la presidencia del Consejo de Ministros, publicó el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprueba el Manual para Mejorar la Atención a la Ciudadanía en las Entidades de la Administración Pública, con el objetivo de incidir en la prestación de servicios enfocados en el ciudadano, a manera de generar percepciones positivas sobre el Estado y su entidades públicas.

En ese sentido, para la presente investigación se utiliza el concepto de “**Atención de calidad en los servicios Públicos**”, en el marco del enfoque de los Sistemas de Gestión de Calidad, para el análisis de las percepciones y expectativas de los beneficiarios y trabajadores el programa respecto al servicio recibido.

Por lo tanto, se entiende como atención de calidad al requisito fundamental que está orientado a otorgar a los usuarios un servicio que satisfaga sus expectativas, maximizando los beneficios a obtener y minimizando los riesgos o efectos no deseados en la prestación de servicios.

La atención de calidad de los servicios públicos es conceptualizado como “el proceso encaminado a la consecución de la satisfacción total de los requerimientos y necesidades de los usuarios de determinados servicios, mientras que la calidad de atención es la percepción que el ciudadano tiene respecto a la prestación de un servicio, que asume la conformidad y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades (El Peruano 2013:497369).

Es así que la calidad de los servicios públicos debe “medirse sobre la capacidad para satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de los ciudadanos, de acuerdo con metas preestablecidas, alineadas con los fines y propósitos de la Administración Pública y de acuerdo a los resultados cuantificables que tengan en cuenta el interés y las necesidades de la sociedad” (USMP módulo 5 2013:8).

Para medir la calidad en la atención de los servicios públicos, se han establecido unos estándares de atención como modelo o patrón que permiten definir las características básicas de los procesos de atención dirigidos a la ciudadanía, los mismos han sido establecidos para la gestión pública mediante Resolución Ministerial N° 156-2013-PCM las que se detalla a continuación:

- 1.- Organización interna
- 2.- Conocer a la ciudadanía – cliente de la entidad
3. Accesibilidad para la ciudadanía
4. Infraestructura y seguridad integral
5. Proceso del trámite

6. Personal de atención al público
7. Atención del personal
8. Acceso a la información
9. Medición y satisfacción de la ciudadanía
10. Comunicación
11. Reclamos y sugerencias.

Siendo los estándares identificados para el presente estudio: Atención del personal; Conocer a la ciudadanía – cliente de la entidad; Infraestructura y seguridad integral; Accesibilidad para la ciudadanía y Medición y satisfacción de la ciudadanía.

Cuadro 2.1
ESTÁNDARES DE LA CALIDAD DEL SERVICIO A LA CIUDADANÍA APLICADOS AL PROGRAMA “VAMOS PERÚ”

ESTÁNDAR	SUB PROCESO	DESCRIPCIÓN
Atención del personal	Trato del personal a la ciudadanía	Existen personas asignada y capacitadas, para la atención a la ciudadanía, existiendo un grupo entrenado para brindar atención en español y la lengua de origen de la región en la que opera la entidad.
	Conocimientos y compromisos	El personal de atención al público recibe información general y básica sobre los principales servicios de la entidad.
Conocer a la ciudadanía – cliente de la entidad	Identificar las necesidades de la ciudadanía - usuario	Los servicios se brindan según los resultados de encuestas y estudios periódicos realizados para diferenciar e identificar las necesidades por tipo de público objetivo.
	Segmentación de la ciudadanía - usuario	La atención a la ciudadanía se organiza sobre la base de la identificación, diferenciación y segmentación del público objetivo, según perfile de cada grupo que lo conforma y que requiere los servicios de la entidad, con especial atención de los grupos vulnerables.

ESTÁNDAR	SUB PROCESO	DESCRIPCIÓN
Infraestructura y seguridad integral	Espacio físico para la atención a la ciudadanía	Existe un espacio físico para la atención a la ciudadanía adecuado al servicio que se brinda y se ha implementado una infraestructura básica para facilitar el uso y acceso a las mujeres embarazadas, niños, adultos mayores y con discapacidad de acuerdo con la Ley 27408.
Accesibilidad para la ciudadanía	Horarios de atención a la ciudadanía	Se han establecido turnos de Atención al Público, según un estudio de los horarios de mayor afluencia de público a la entidad, y a través de tres o más canales de atención.
	Sedes Institucionales	La atención a la ciudadanía se brinda en por lo menos dos sedes institucionales en el ámbito geográfico en el que opera.
Medición y satisfacción de la ciudadanía	Registro de resultados de la medición de la gestión	Se cuenta con un sistema y base de datos que permite el registro de los principales resultados e impactos de las actividades realizadas por la entidad.
	Agente que realiza la medición	Un órgano distinto al responsable de los procesos de atención a la ciudadanía, dentro de la entidad, realiza la medición, análisis y auditoría de la información.
	Establecimiento de indicadores para la medición de la atención y satisfacción a la ciudadanía	Se establecen, precisan indicadores medibles para los principales atributos de los servicios a través de los canales de atención, servicios conformes y no conformes y satisfacción a la ciudadanía.

Fuente: Manual para Mejorar la Atención a la Ciudadanía en las Entidades de la Administración Pública – PCM (2013)
 Elaboración propia

La implementación de los servicios brindados por el Estado deben realizarse bajo estándares de calidad, para lo cual, como se ha detallado líneas arriba, se cuenta con un manual para mejorar la atención a la ciudadanía, siendo de importancia que la atención otorgada al ciudadano y la provisión de servicios cumplan con estos estándares, permitiendo así satisfacer los requerimientos y necesidades de los usuarios de los servicios.

La atención de calidad en los servicios públicos es de importancia debido a que:

“En la última década, la implementación de programas de capacitación para el trabajo ha ocupado un lugar central en el diseño de las políticas públicas de promoción del empleo en muchos países de la región. Sin embargo, la evidencia internacional muestra resultados mixtos respecto a la efectividad de estos programas. En este contexto, un tema clave pero poco estudiado es la calidad de los programas sociales de capacitación, que podría incidir significativamente en la efectividad de estos programas sobre las tasas de inserción laboral y la productividad de las poblaciones pobres beneficiarias” (GRADE, 2006:1).

Como se puede apreciar los cuatro enfoques propuestos se vinculan con el objetivo general de la investigación, debido a que permitirá realizar el análisis de los factores limitantes y promotores del programa para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad, específicamente referidas a las competencias laborales y capacidades que se desarrollan y fortalecen en los beneficiarios a través del programa, las estrategias que se realizan para propiciar su inserción al mercado de trabajo (disminuir su exclusión laboral) y la búsqueda de la atención de calidad del servicio.

2.2. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL

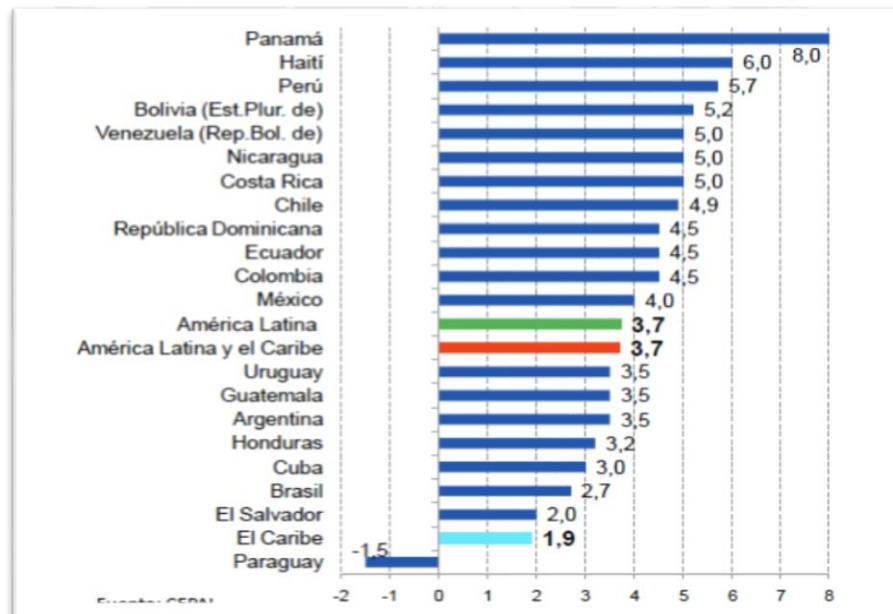
A fin de determinar el contexto en el que se desarrolla la problemática a investigar, a continuación se describen aspectos relacionados con las estadísticas referidas a la población adecuadamente empleada, desempleada y subempleada acotada al grupo poblacional de 30 años a más edad, tanto a nivel nacional como en la región Lambayeque.

En líneas generales, se precisa que el país viene experimentando en los últimos tiempos un crecimiento económico que lo ha situado al año 2012 en el tercer lugar de los países de América Latina y el Caribe, con la más alta

tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), tal y como se muestra en el Gráfico 2.1.

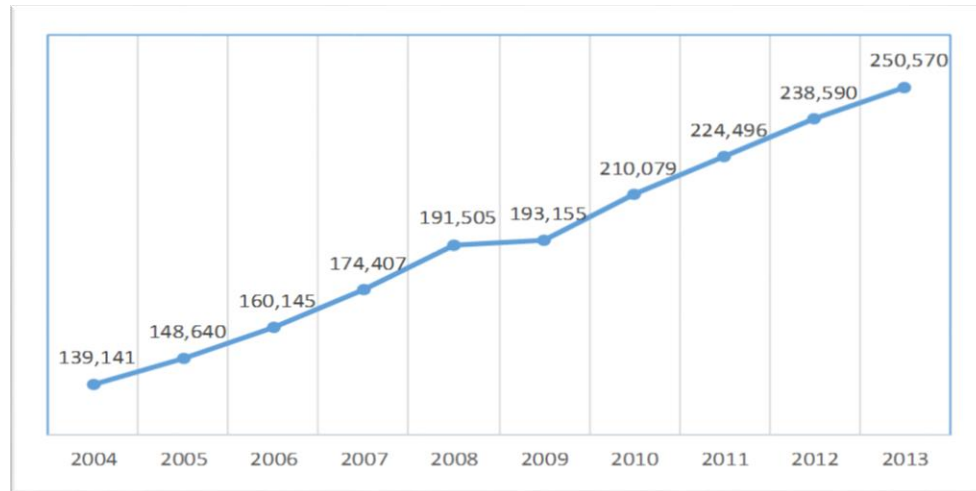
Pero este posicionamiento ha sido gradual, es así que a pesar de las crisis económicas suscitadas en los últimos 10 años, el Perú ha tenido un ascendente crecimiento económico, siendo los principales elementos positivos que sustentan este crecimiento los referidos a la baja inflación, la inversión privada y la integración comercial al mundo, clima adecuado para los negocios, evolución positiva del empleo, equilibrios en las finanzas públicas, endeudamiento público limitado, balanza de pagos positiva, altos niveles de Reservas Internacionales Netas, crecimiento del crédito bancario hacia el sector privado y reducción de la pobreza.

Gráfico N° 2.1
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB, 2012
(En valores %)



Fuente: CEPAL (2012)

Gráfico N° 2.2
PIB 2004-2013
(Millones de S/. de 1994)



Fuente: Estadísticas anuales del BCRP (2004-2013)
 Elaboración Propia

De otro lado, según el Marco Macroeconómico Multianual 2014-2016⁹, el Perú continuará liderando el crecimiento en la región para el periodo en referencia, aunque crecerá a un ritmo más moderado de entre 5,8% y 6,3% debido a un entorno internacional menos favorable, menor crecimiento de los socios comerciales, mayor caída de los términos de intercambio y costos de financiamiento más altos vinculados con la posibilidad de un retorno de la volatilidad en los mercados financieros internacionales y de una recuperación más lenta del crecimiento de las economías, y de origen doméstico en un contexto de recuperación más lenta del crecimiento de la demanda interna por aplazamiento de ciertos proyectos de inversión.

A pesar de la situación favorable que viene atravesando el país, aún existen un porcentaje considerable de población que se encuentra subempleada (34%) y desempleada (4%), situación que pone de manifiesto que sigue persistiendo una brecha entre la oferta de trabajadores y la demanda del

⁹Información tomada del Marco Macroeconómico Multianual revisado 2014-2016 (actualizado al mes de agosto de 2013)

mercado, evidenciando la dificultad de la PEA, para conseguir trabajo o para insertarse de manera formal al sistema económico emergente del país.

El problema de la calidad en la inserción laboral de la PEA se hace evidente al constatar que casi 83% de los ocupados a nivel nacional se concentran en las micro (hasta 9 trabajadores) y pequeñas empresas (hasta 49 trabajadores), en el autoempleo (trabajadores independientes) y en el trabajo familiar no remunerado (TFNR). Así, en el 2008, 20% de la PEA ocupada se concentraba en el empleo asalariado en la micro empresa, 7% en la pequeña empresa, 37% en el autoempleo y 15% en el empleo familiar no remunerado, mientras que un 4% se insertaron como trabajadores del hogar. Siendo las condiciones laborales para la mayoría de estos ocupados precarias, adoleciendo de servicios de protección social. Siendo la productividad en estos estratos del mercado mucho más baja que en la mediana y gran empresa (MINTRA 2012:18).

Entre los principales factores relacionados al subempleo y desempleo, se identifica el nivel educativo de la PEA, y el desarrollo de competencias para desempeñarse en las labores más demandadas por el mercado de trabajo; es así que “según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) en el año 2012, el 68,5% de la PEA alcanzó hasta el nivel educativo secundario, en tanto que sólo el 15,2% cuenta con el nivel educativo técnico”. Asimismo, uno de los problemas que afecta al mercado de trabajo es “el desconocimiento de las necesidades de mano de obra del sector empresarial, así como la calificación y competencias que requieren del trabajador para ejecutar adecuadamente sus funciones” (MINTRA 2013:10).

Asimismo, cabe indicar que las situaciones de desempleo o subempleo, en una economía abierta y globalizada se originan por múltiples causas, por lo tanto las políticas de promoción del empleo no pueden limitarse a atender sólo situaciones de pérdida de empleo, sino que la cobertura de éstas debe incluir también escenarios de aumento de demanda de empleo, en los que se requiere de trabajadores con competencias específicas, situación que debe ser objeto de políticas y programas de empleo activos de inserción y formación profesional de trabajadores excluidos del mercado de trabajo. (EL PERUANO: 450242:20.09.2011)

Sobre lo expuesto, es importante mencionar que las políticas de promoción del empleo en el país están dirigidas a disminuir las brechas de desempleo y subempleo existentes, estableciéndose una política basada en un esquema de ámbitos de influencia específica de las diversas políticas, las cuales se denominan las 6-E.

Cuadro N° 2.2
6-E DE LAS POLÍTICAS LABORALES

Nº	DENOMINACIÓN	DEFINICIÓN
1	ENTORNO	Ámbito relacionado a las políticas que promueven el crecimiento con generación de empleo decente
2	EMPLEO	Ámbito relacionado a la inserción laboral (incluyendo las dinámicas nacional, regional, y local), al funcionamiento del mercado de trabajo, a las condiciones de trabajo, la promoción del empleo decente, y la protección social de las trabajadoras y los trabajadores
3	EMPLEABILIDAD	Ámbito relacionado a la formación técnico-productiva y profesional de la fuerza laboral, capacitación laboral, formación continua, a la capacitación técnica, y al re-entrenamiento de la fuerza laboral
4	EMPRENDIMIENTO	Ámbito relacionado a la generación y desarrollo de ideas empresariales de negocios o de autoempleos productivos, así como a la creación de nuevas micro y pequeñas empresas que generan empleo decente
5	EQUIDAD	Ámbito relacionado a la igualdad de oportunidades y trato, así como a la no discriminación en el mercado de trabajo
6	ESPACIO	Lineamientos específicos de articulación intersectorial y diálogo social, orientados a coordinar intersectorial y territorialmente las políticas económicas y sociales para la generación de empleo

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Políticas Nacionales de Empleo.
Elaboración propia.

Aunque las políticas de empleo establecidas por el ente rector son de ámbito de influencia general, éstas se enfocan a población joven, encontrándose en

el país un Plan Sectorial de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil¹⁰ y un programa laboral específico para esta población como es el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”, lo cual se debe principalmente:

Un tercio de la población peruana es joven (8,2 millones), de los cuales aproximadamente cinco millones se encuentran trabajando, 405 000 jóvenes se encuentran desempleados y 2,8 millones inactivos según la Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana. 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, encontrándose un grupo importante de jóvenes que además de que no trabajaba tampoco asistía a un centro educativo (16% del total de jóvenes).(Chacaltana 2012:1).

Si bien, la atención de la población joven es importante, las políticas laborales deben considerar también de manera especial la atención de la población adulta para hacer frente a las necesidades en materia de empleo y de protección social de éstas personas que el nuevo contexto demográfico pone en evidencia; por lo tanto las políticas deberán estar basadas en un enfoque que contemple las diferentes etapas del ciclo vital y las necesidades específicas de cada una de ellas, en razón que se observa un envejecimiento de la población del país. Es así que en el año 2000 la población en edad de trabajar de 30 años a más edad representaba alrededor del 55% (9,7 millones) del total de esta población, mientras que para el año 2015 se espera que se incremente en cuatro (4) puntos porcentuales; es decir que en el año 2015, la población en edad de trabajar de 30 años a más edad alcanzará el 61% (14 millones)¹¹.

10 Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 272-2009-TR, y en actualización.

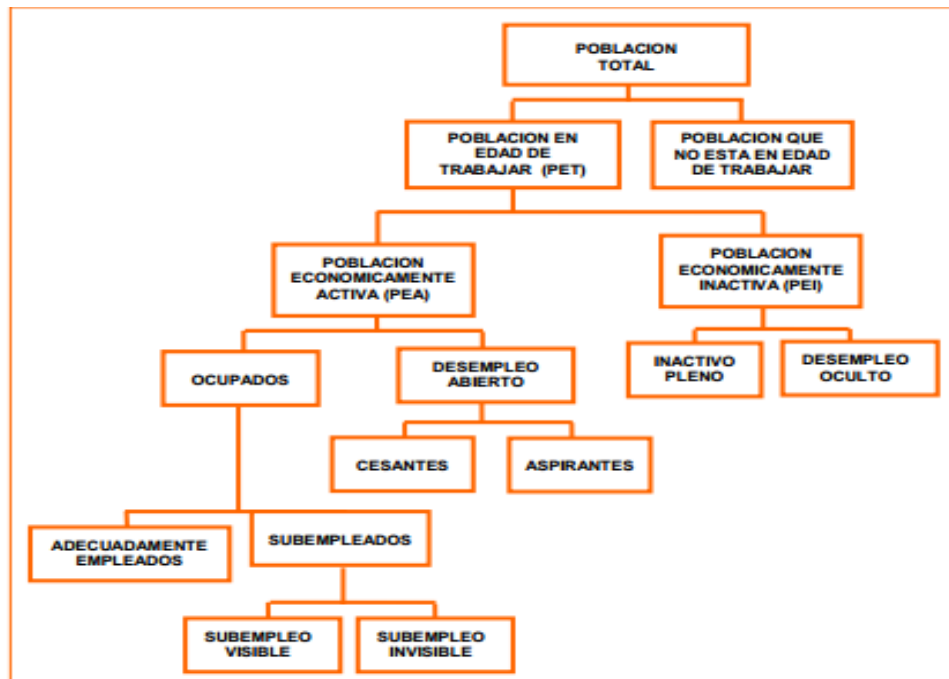
11 Información elaborada del documento INEI Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Económicamente Activa urbana y rural por Sexo y Grupo de Edad según departamento, 2000-2015.

2.2.1. Situación del empleo en el Perú

a) Población en Edad de Trabajar (PET) ¹²

La Población en Edad de Trabajar (PET), son aquellas personas mayores de 14 años aptas para ejercer funciones productivas¹³, grupo poblacional que se sub divide en Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva (PEI) y que presenta la siguiente estructura según su condición de actividad.

Gráfico N° 2.3
ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN, SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD



FUENTE: INEI, Colección de Metodologías Estadísticas (2000)

La PET, en el Perú para el año 2012 alcanzó 21 millones 939 mil 900 personas, de las cuales el 77,3% eran residentes del área urbana y el 22,7% en el área rural, presentando una tasa de crecimiento de 1,7% para el periodo 2004- 2012, tal y como se muestra a continuación.

¹² Los datos estadísticos presentados en esta sección corresponden al INEI, contenidos en el documento "Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2004-2012".

¹³ Definición del Instituto Nacional de Estadística

Tabla N° 2.1
PERÚ: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2004 – 2012
(Miles de personas)

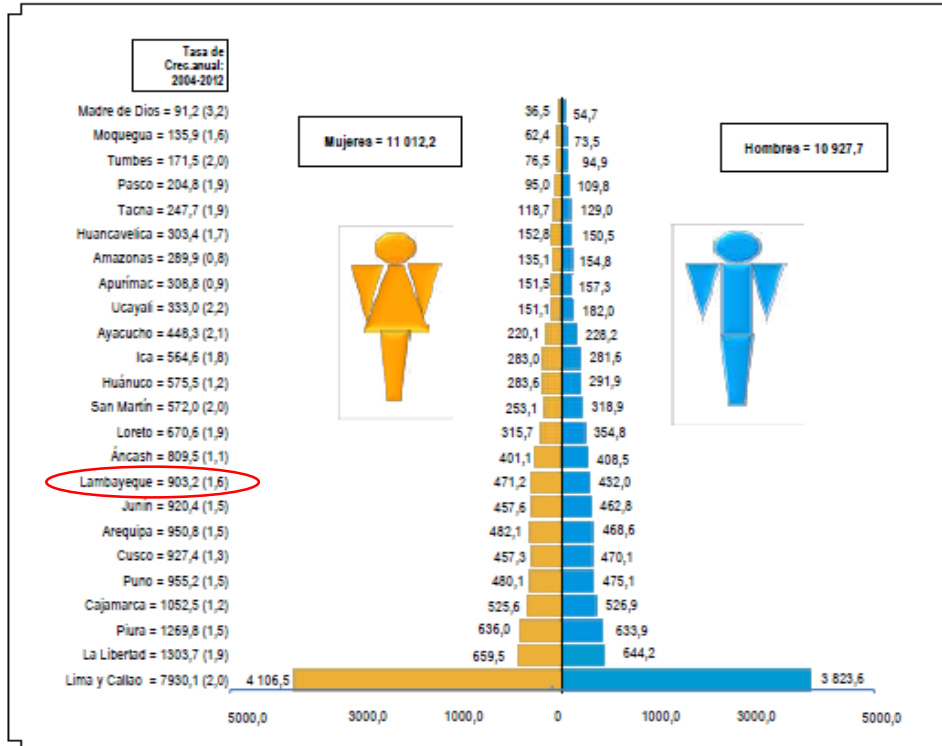
Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2012	Variación Porcentual 2012-2011
Total	19144,2	19501,5	19851,0	20193,3	20533,2	20875,0	21223,5	21579,4	21939,9	1,7	1,7
Lima Metropolitana 1/	6145,6	6263,0	6418,8	6567,0	6714,2	6837,2	6979,7	7124,1	7264,2	2,1	2,0
Resto País	12998,6	13238,5	13432,2	13626,3	13818,9	14037,8	14243,8	14455,3	14675,6	1,5	1,5
Área de residencia											
Urbana	13944,9	14312,5	14681,3	15056,7	15428,8	15801,7	16180,6	16564,1	16952,6	2,5	2,3
Rural	5199,3	5189,0	5169,7	5136,6	5104,3	5073,3	5042,9	5015,3	4987,3	-0,5	-0,60

1/ Comprende: La provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

Por otro lado, se observa en el gráfico 2.4, que para el período comprendido entre el 2004 y 2012, en 11 regiones la PET creció más que el promedio nacional y en 12 regiones creció por debajo del promedio nacional, encontrándose en este grupo a la región Lambayeque con un promedio de crecimiento de la PET del 1,6%.

Gráfico N° 2.4
PERÚ: COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR
POR SEXO, SEGÚN DEPARTAMENTO, 2012
(Miles de personas y tasa de crecimiento promedio anual: 2004-2012)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

Según grupo de edad la población en edad de trabajar está compuesta por un 28,5% de personas entre 14 a 24 años, 58,9% por personas entre 25 a 59 años, 4,2% por personas entre 60 a 64 años y 8,4% por personas entre 65 y más años de edad, siendo el grupo que más aumentó entre el 2004 y 2012 el de 60 a 64 años y de 65 y más años de edad, cuyo incremento promedio fue de 3,3% anual en cada grupo, tal y como se muestra en el tabla siguiente:

Tabla N° 2.2
PERÚ: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2004 – 2012
(Miles de personas)

Grupos de edad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2012
Total	19144,2	19501,5	19851,0	20193,3	20533,2	20875,0	21223,5	21579,4	21939,9	1,7
14 a 24 años	5960,7	6006,4	6052,8	6099,2	6143,3	6182,9	6216,0	6241,6	6261,2	0,6
25 a 59 años	11052,5	11282,1	11511,8	11752,3	11958,3	12205,2	12441,7	12659,7	12918,4	2,0
60 a 64 años	706,1	739,1	763,5	770,1	809,9	813,2	837,1	891,8	914,5	3,3
65 y más años	1424,9	1474,0	1522,9	1571,8	1621,7	1673,7	1728,8	1786,3	1845,8	3,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

Según nivel educativo alcanzado, la PET presenta una tasa promedio anual de crecimiento del 6,2% en aquellos que tienen educación universitaria, seguido de la población con educación superior no universitaria con 4,4% y los que tienen educación secundaria con 1,7%, mientras que aquellos que tienen educación primaria o sin nivel de educación registraron una tasa negativa de 1,2%.

Tabla N° 2.3
PERÚ: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2004 – 2012
(Miles de personas)

Nivel educación	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2012	Variación Porcentual 2012-2011
Total	19144,2	19501,5	19851,0	20193,3	20533,2	20875,0	21223,5	21579,4	21939,9	1,7	1,7
A lo más primaria ^{1/}	6372,0	6400,4	6267,3	6112,6	6049,8	6002,5	5961,2	5958,3	5780,0	-1,2	-3,0
Educación secundaria	8559,3	8818,1	8934,7	8992,0	9194,4	9221,8	9515,0	9610,2	9772,9	1,7	1,7
Superior no universitaria	2080,8	2130,1	2314,7	2400,2	2546,8	2703,8	2785,5	2929,1	2936,1	4,4	0,2
Superior universitaria	2128,3	2145,9	2334,0	2688,2	2741,4	2946,2	2956,8	3079,1	3447,2	6,2	12,0
No Especificado	3,7	7,0	0,3	0,3	0,8	0,7	5,0	2,0	3,6	-	-

1/ Incluye sin nivel o inicial

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

b) Población Económicamente Activa (PEA) ¹⁴

La población económicamente activa representa el grupo de proveedores u oferentes de servicios laborales, algunos de los cuales han logrado que sus servicios sean utilizados (ocupados), mientras que otros buscan activamente un empleo (desocupados); es decir, algunos han encontrado quien demande sus servicios, mientras que los otros no, aun cuando todavía los siguen ofreciendo” (INEI 2013:31).

La PEA en el país para el año 2012 alcanzó 16 millones 142 mil 100 personas, con una tasa de crecimiento promedio anual de 2,0% entre el 2004 y 2012, siendo la población del área urbana la que tuvo un mayor crecimiento (3,1% anual como promedio), mientras que en el ámbito rural decreció en 0,8%, presentando la región Lambayeque un crecimiento de 1,6%.

Tabla N° 2.4
PERÚ: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO,
2004 – 2012
(Miles de personas)

Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2012	Variación Porcentual 2012-2011
Total	13791,1	13866,8	14356,0	14903,3	15158,2	15448,2	15735,7	15949,1	16142,1	2,0	1,2
Lima Metropolitana ^{1/}	4110,0	40196,7	43018	4588,2	4722,5	6837,2	6979,7	7124,1	5144,1	2,8	2,3
Resto País	9681,2	9847,1	10054,2	10315,1	10435,8	10663,1	10793,3	10919,0	10998,0	1,6	0,7
Área de residencia											
Urbana	9505,9	9632,1	10054,7	10689,5	10968,4	11243,6	11592,3	11856,2	12116,9	3,1	2,2
Rural	4285,2	4234,7	4301,3	4213,8	4189,8	4204,6	4143,5	4092,8	4025,3	-0,8	-1,7
Región natural											
Costa	7181,4	7184,5	7496,1	8010,5	8140,5	8337,3	8548,4	8639,1	8852,6	2,6	2,5
Sierra	4831,1	4884,4	5022,4	4960,3	5075,1	5147,1	5178,4	5256,2	5215,3	1,0	-1,8
Selva	1778,6	1798,0	1835,4	1935,5	1942,6	1963,8	2009,0	2053,8	2074,3	1,9	1,0

1/ Comprende: La provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

14 Los datos estadístico presentados en esta sección corresponden al INEI, contenidos en el documento “Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2004-2012”.

Según nivel educativo alcanzado, la tasa de crecimiento entre el 2004 y 2012 fue de 6,8% y 5,0% para aquellos que cuentan con educación superior universitaria y no universitaria, respectivamente; y el 1,9% para aquellos que cuentan con estudios secundarios, mientras que en el caso de quienes tienen algún año de educación primaria o no tienen nivel educativo, disminuyó en 1,4% en promedio anual.

Durante el periodo 2004 – 2012, hubo una variación respecto al nivel educativo de la PEA; es así que mientras para el año 2004 el 34,3% contaba a lo más con educación primaria, el 42,1% contaba con educación secundaria, el 12,0% con educación superior no universitaria y 11,6% con superior universitaria; en el año 2012 los que contaban con educación primaria alcanzaban 26,2%, el mismo que disminuyó en 8,1 puntos porcentuales respecto del 2004. Por otro lado se incrementó el porcentaje en aquellos que tenían educación superior no universitaria a 15,2% (3,2 puntos porcentuales) y a 16,8% los que cuentan con educación superior universitaria (5,2 puntos porcentuales).

Tabla N° 2.5
PERÚ: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO
ALCANZADO, 2004 – 2012
(Miles de personas)

Nivel de educación	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2012	Variación Porcentual 2012-2011
Total	13791,1	13866,8	14356,0	14903,3	15158,2	15448,2	15735,7	15949,1	16142,1	2,0	1,2
A lo más primaria ^{1/}	4728,0	4695,9	4696,8	4555,0	4488,4	4509,7	4488,2	4449,9	4229,6	-1,4	-0,5
Educación secundaria	5803,6	5861,0	6080,3	6240,9	6421,2	6430,8	6652,6	6687,0	6758,4	1,9	1,1
Superior no universitaria	1658,7	1694,6	1818,0	1973,7	2075,3	2214,0	2298,2	2439,7	2448,9	5,0	0,4
Superior universitaria	1600,4	1609,1	1760,5	2133,8	2173,0	2293,5	2293,1	2371,4	2704,2	6,8	14,0
No Especificado	0,4	6,2	0,3	0,0	0,3	0,2	3,7	10	0,9	-	-

1/ Incluye sin nivel o inicial

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

Por otro lado, por grupo de edad el 21,9% de la PEA tiene entre 14 a 24 años de edad, el 68,7% tiene entre 25 a 59 años, el 9,4% tiene de 60 a más edad.

Durante el periodo 2004-2012 el crecimiento de la población con edad de 60 a 64 años y de 65 a más edad creció en un promedio anual de 4,1% en cada caso, mientras que la población de 25 a 59 años creció en 2,4% y la población joven de 14 a 24 años aumentó en 0,2% anual.

Tabla N° 2.6
PERÚ: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, SEGÚN GRUPO DE EDAD,
2004 – 2012
(Miles de personas)

Grupos de edad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2012
Total	13791,1	13866,8	14356,0	14903,3	15158,2	15448,2	15735,7	15949,1	16142,1	2,0
14 a 24 años	3479,8	3374,2	3456,1	3534,4	3609,0	3592,3	3591,7	3543,2	3532,7	0,2
25 a 59 años	9209,9	9344,9	9689,3	10109,2	10217,1	10495,6	10715,3	10921,2	11090,9	2,4
60 a 64 años	483,2	513,8	531,6	560,2	569,7	589,7	625,6	670,1	668,2	4,1
65 y más años	618,2	633,9	670,1	699,6	762,4	770,6	803,2	814,5	850,4	4,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

c) Población en situación de subempleo

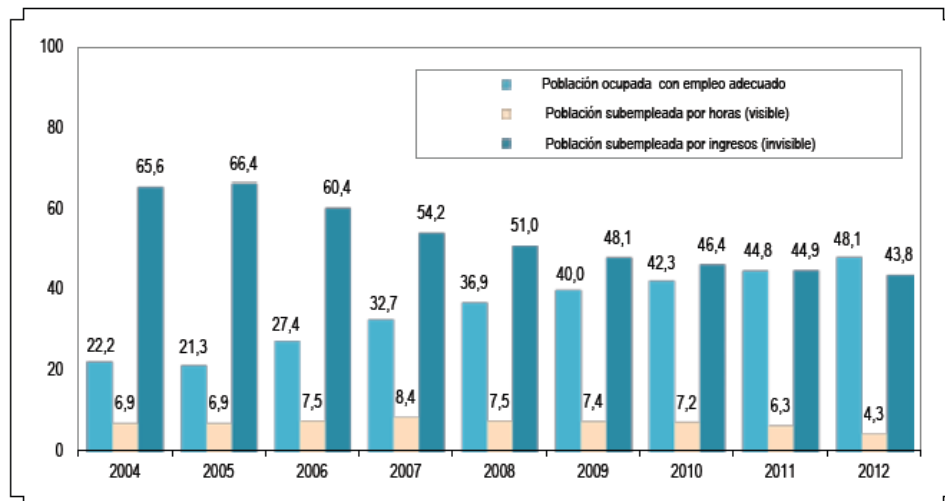
Es definida como aquella población cuya ocupación es inadecuada, respecto a determinadas normas como las de nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas. Por lo general se presentan dos tipos de subempleo: el subempleo visible¹⁵, que refleja una insuficiencia en el volumen de empleo (jornada parcial de trabajo) y el subempleo invisible¹⁶, caracterizado por los bajos ingresos que perciben los trabajadores (INEI 2000: 3).

¹⁵ Definido de la siguiente manera: (a) se establece en 35 horas semanales la duración de una jornada normal como medida de referencia que servirá de límite entre el subempleo visible y el empleo adecuado; (b) se compara el número de horas laboradas por el ocupado con las 35 horas utilizadas de referencia y; (c) si el ocupado labora menos de 35 horas y manifiesta deseo y disponibilidad de trabajar más, es considerado subempleado visible. (INEI).

¹⁶ Segmento de trabajadores que laboran igual o mayor número de horas a las consideradas como jornada normal (35 horas semanales) y perciben ingresos menores al Ingreso Mínimo Referencial (IMR) establecido como límite para considerar un empleo adecuado en términos de ingresos (INEI)

De acuerdo a las estadísticas del INEI, al 2012 el 94,5% de la población se encontraba ocupada de los cuales el 22,2% (7 millones 771 mil 300 personas) tenía un empleo adecuado y el 72,5% (7 millones 770 mil 200 personas) estaban en situación de subempleo. Del total de personas ocupadas el 43,8% (7 millones 069 mil 800 personas) estuvo subempleado por ingresos (invisible) y el 4,3% (700 mil 500 personas) estuvo subempleado por horas (visible).

Grafico N° 2.5
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN NIVELES DE EMPLEO,
2004 – 2012
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

De acuerdo a los tipos de desempleo durante el periodo 2004 – 2012 la población subempleada visible disminuyó en promedio 3,7% anualmente y la subempleada no visible disminuyó en 3,0%.

d) Población en situación de desempleo

Las personas desempleadas alcanzaron el 3,7% (600 mil 600 personas) en el 2012 respecto de la PEA, la misma que ha disminuido a una tasa promedio anual de 2,4% durante el periodo 2004- 2012.

De acuerdo al grupo de edad el 54,9% de la PEA lo conforma los jóvenes de 14 a 24 años, seguidos de los adultos de 25 a 59 años con un 42,6% y los de 60 a más edad con un 2,5%.

Según nivel educativo el 51,6% de los desempleados tiene algún año de educación secundaria, el 39,2% cuenta con estudios superiores y el 9,2% tiene a lo más primaria (incluye sin nivel).

Tabla N° 2.7
PERÚ: POBLACIÓN DESEMPLEADA, SEGÚN PRINCIPALES
CARACTERÍSTICAS, 2004 – 2012
(Miles de personas)

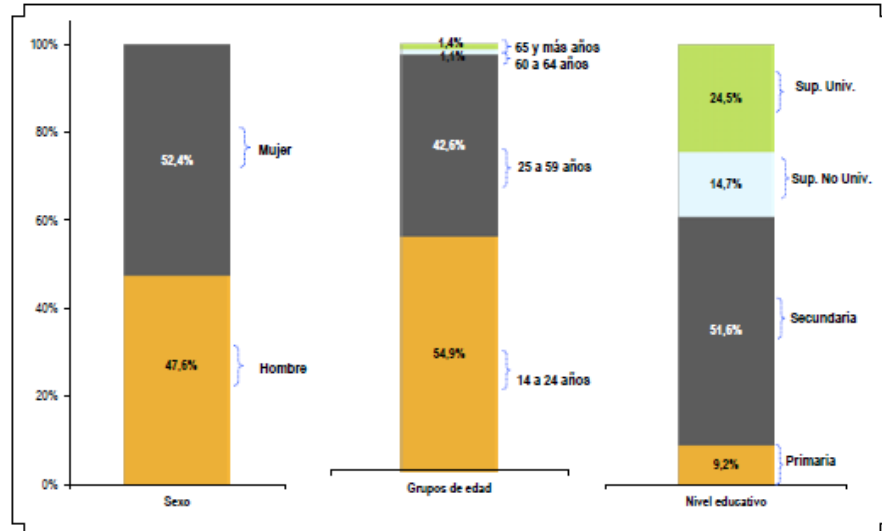
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2004 - 2012
Total	731,3	746,4	673,0	706,1	699,1	690,6	645,8	641,8	600,6	-2,4
Sexo										
Hombre	349,9	341,9	305,6	308,0	317,3	289,9	280,7	283,9	285,8	-2,5
Mujer	381,4	404,5	367,4	398,2	381,8	400,6	365,2	357,8	314,9	-2,4
Grupos de edad										
14 a 24 años	365,1	367,2	327,9	368,0	358,8	332,4	344,5	349,1	330,0	-1,3
25 a 59 años	348,1	356,0	325,7	312,8	319,1	326,3	285,3	266,6	255,7	-3,8
60 a 64 años	8,2	11,8	10,9	14,9	9,4	16,4	7,8	11,8	6,7	-2,5
65 y más años	9,9	11,4	8,5	10,4	11,8	15,6	8,2	14,3	8,2	-2,2
Nivel educativo										
A lo más primaria 1/	91,6	89,7	82,4	80,7	57,5	75,4	53,9	69,3	55,2	-6,1
Educación secundaria	397,4	416,8	375,1	367,5	383,8	369,8	344,3	346,9	309,9	-3,1
Superior no universitar	122,5	120,1	110,7	114,6	106,9	110,6	94,7	96,3	88,1	-4,0
Superior universitaria	119,4	118,7	104,8	143,3	150,8	134,8	153,0	129,2	147,5	2,7
NEP 2/	0,4	1,1	-	-	-	-	-	-	-	

1/ Incluye sin nivel y educación inicial

2/ No especificado

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares

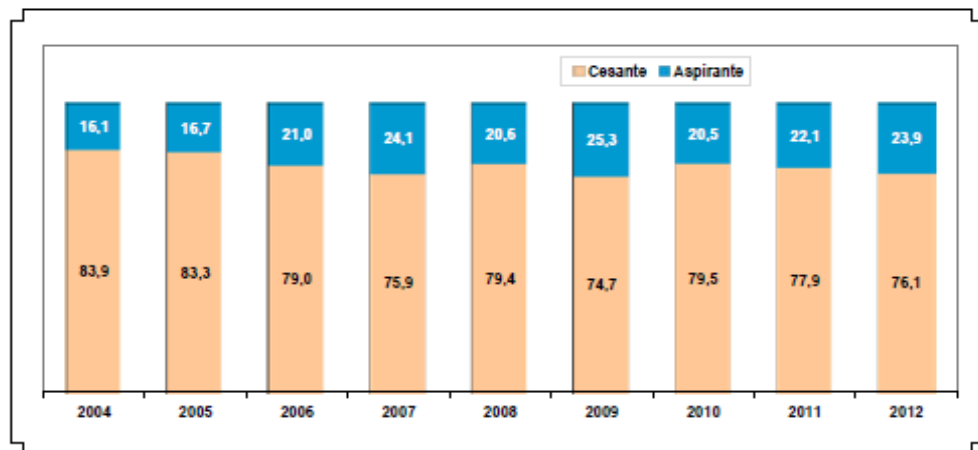
Gráfico N° 2.6
PERÚ: COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA, SEGÚN PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS, 2012 (Porcentajes)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

Del total de desempleados el 76,1% son cesantes y el 23,9% son aspirantes¹⁷, reduciéndose en 7,8 puntos porcentuales el porcentaje de población cesante respecto al año 2004.

Gráfico N° 2.7
PERÚ: COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA, SEGÚN EXPERIENCIA LABORAL, 2004-2012 (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Encuesta Nacional de Hogares (2012)

¹⁷ El INEI define a los desempleados cesantes como aquellos que tienen experiencia laboral por haber realizado algún trabajo anteriormente, y a los aspirantes como aquellos que buscan trabajo por primera vez.

e) Empleo dependiente e independiente, formal e informal

El INEI, de acuerdo a lo que establece la Organización Internacional del Trabajo, define dentro de la población ocupada asalariada, al empleo dependiente e independiente de la siguiente manera:

Empleo Dependiente: condición de los trabajadores con un contrato de trabajo explícito o implícito, por lo que reciben una remuneración básica, que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan. Las personas con empleo asalariado reciben su remuneración, típicamente, como sueldo o salario, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación. Los cuales pueden encontrarse en condición de (i) Trabajando: Personas que durante el período de referencia han realizado algún trabajo (de al menos una hora), por un sueldo o salario, en metálico o en especie y (ii) Con empleo pero sin trabajar: Personas que, habiendo trabajado en su empleo actual, no estaban trabajando temporalmente durante el período de referencia, pero mantenían un vínculo formal con su define como empleo asalariado a empleo.

Empleo Independiente: cuando la remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes y servicios producidos (el consumo propio se considera como beneficio). Los titulares toman decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. Las personas con empleo independiente pueden encontrarse en condición de: (i) Trabajando: Personas que durante el período de referencia han realizado algún trabajo obteniendo un beneficio o ganancia familiar, en metálico o en especie; (ii) Con una empresa pero sin trabajar: Personas que teniendo una empresa estaban temporalmente ausentes del trabajo, durante el período de referencia, por alguna razón específica. (INEI 2013:181)

El trabajo independiente se encuentra “caracterizado principalmente por el escaso nivel de calificación de la mayoría de sus integrantes, situación que no les permite obtener un mayor nivel de productividad y con ello la generación de mayores ingresos y el incremento de su bienestar” (CNTPE 2008:14).

El empleo independiente puede clasificarse en dos grandes grupos, uno referido a los independientes que trabajan con familiares no remunerados – TFNR quienes alcanzan el 18% del total de la PEA ocupada, presentando un 99% de personas no calificadas; y los independientes que trabajan solos o también denominados por cuenta propia, que son el 20% de la PEA ocupada, quienes presentan un 93% de personas no calificadas.

Los trabajadores independientes que trabajan por cuenta propia, se encuentran concentrados en el área urbana (75%) los cuales se componen principalmente por “trabajadores no calificados, entre los que figuran los vendedores ambulantes, taxistas, albañiles, carpinteros, lustrabotas, canillitas, emolienteros, entre otros oficios y ocupaciones de tipo precario” (CNTPE 2008: 14), mientras que los independientes que trabajan con familiares no remunerados se centran mayoritariamente en la zona rural (64%) donde podemos “encontrar a los agricultores de subsistencia que trabajan con sus familias, caracterizados por no contar con ningún tipo de asesoramiento técnico” (2008: 15)

Gráfico N° 2.8
PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2007 ^{p/}



p/ Preliminar;

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares Condiciones de Vida y Pobreza, Continua 2005
Elaboración MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Por otro lado cabe indicar que una de las características del mercado laboral en el Perú es la presencia predominante de un porcentaje de la PEA ocupada que trabaja bajo una situación de informalidad. Si bien la proporción de trabajadores en esta situación ha disminuido en los últimos años, se trata aún de un problema de gran dimensión. Así, en el 2008 el 74.4% de la PEA ocupada trabajaba en el sector informal (principalmente trabajadores independientes no profesionales ni técnicos), mientras que apenas el 25.6% restante eran considerados formales (MINTRA 2012:21).

En lo referente a la PEA trabajadora informal, en la tabla N° 2.8 se muestra que ésta se encuentra mayoritariamente en el sector rural, representando un 90,6% y concentrándose en trabajadores independientes no profesionales ni técnicos (43,1%).

Para el caso de la PEA formal ésta se encuentra en mayor proporción en la zona urbana (34,8%) en trabajadores asalariados del sector privado en empresas de 50 a más trabajadores (13,3%).

Tabla N° 2.8
PERÚ: PEA OCUPADA SEGÚN SECTOR FORMAL E INFORMAL, 2004 – 2008

Estructura de mercado	2004			2008		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Sector formal	31.7	8.2	22.9	34.8	9.4	25.6
Asalariado sector público	9.8	3	7.2	10.2	3.5	7.8
Asalariado sector privado 1/						
De 10 a 49 trabajadores	8.8	3.4	6.8	9.4	3.8	7.4
De 50 a más trabajadores	10.9	1.6	7.4	13.3	2	9.2
Independiente						
Profesional, técnico o afín	2.2	0.2	1.4	1.9	0.1	1.3
Sector Informal	68.3	91.8	77.1	65.2	90.6	74.4
Asalariado sector privado 1/						
De 2 a 9 trabajadores	22.2	14.1	19.1	22.1	16	19.9
Independiente						
No profesional, no técnico	30.7	40.5	34.4	31.1	43.1	35.5
T.F.N.R. 2/	9.5	35.6	19.3	6.4	29.7	14.8
Resto 3/	6	1.6	4.3	5.6	1.8	4.2
Total relativo	100	100	100	100	100	100
PEA ocupada	8,269,984	4,962,835	13,232,818	9,481,397	5,372,578	14,853,975

Nota: Bases INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009

1/ Se incluye a los empleadores.

2/ Trabajador familiar no remunerado

3/ Incluye en su mayoría trabajadores del hogar, practicantes, otros.

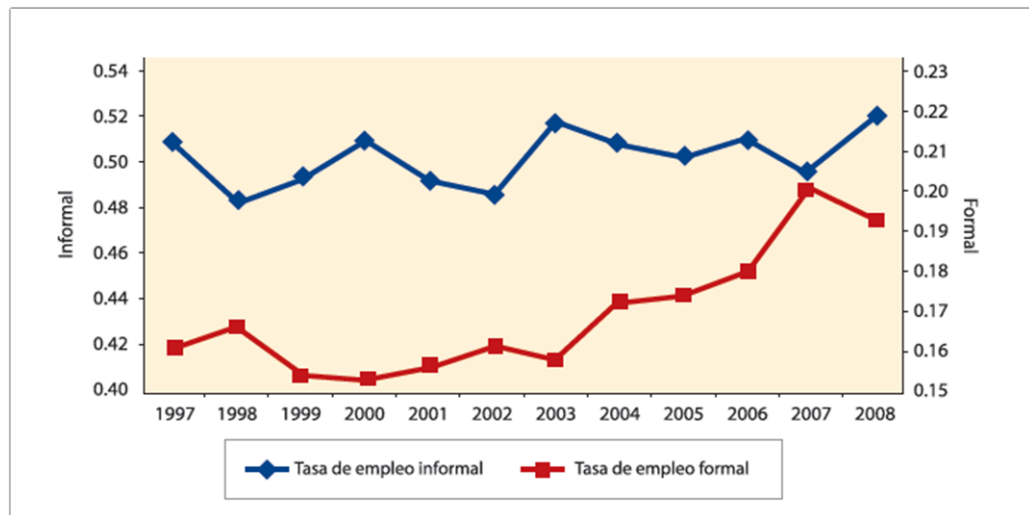
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y pobreza, continua 2004 - 2008

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Finalmente es importante mencionar que durante el periodo 1997-2008 la tasa de empleo formal aumentó de manera continua alcanzando en el 2007 la tasa más alta de los últimos 10 años (0,20%) y presentándose la baja de 0,1% al año siguiente.

De otro lado, para el caso del empleo informal durante el periodo 1997 – 2008 la tasa fluctuó entre 0,48 y 0,52, presentando sus picos más altos de informalidad en los años 1997, 2000, 2003 y 2008.

Gráfico N° 2.9
PERÚ: TASAS DE EMPLEO INFORMAL Y FORMAL, 1997 - 2008



Fuente: ENAHO 1997-2002, IV trimestre continua 2003- 2008, IV trimestre.
Tornado de Díaz (2009): “ Employment and earnings trends in Perú, 1997-2008: Evidence from household surveys”.
Manuscrito, GRADE

“Es importante mencionar que los trabajadores independientes también están incluidos dentro del rubro del sector informal al no tener cobertura de la legislación laboral vigente y considerando que en su mayoría se trata de trabajadores con bajos niveles de calificación que no gozan de ningún tipo de acceso a la seguridad social en salud y pensiones” (CNTPE 2008: 21)

2.2.2. Características de la población de estudio

a) Características de la PEA de 30 años a más edad

Respecto a la población de 30 años a más edad, según datos del INEI, se tiene que de los 22 millones de personas en edad de trabajar, el 59% son mayores de 30 años (13 millones), y de los 16 millones que forman parte de la PEA el 64% pertenece a esta población (10,3 millones) de los cuales el 30% está subempleada (3,1 millones) y el 2% está desempleada (172 mil).

Tabla Nº 2.9

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR¹⁸ Y POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (Millones de personas)

	Población Nacional (+ 18 años)				Población. Nacional > 30 años				Población. Nacional de 18 a 29 años			
	F	M	Total	%	F	M	Total	%	F	M	Total	%
PET TOTAL	11.0	10.9	21.9	100%	6.6	6.4	13.0	100%	4.4	4.6	9.0	100%
No PEA	3.9	1.9	5.8	26%	2.0	0.6	2.6	20%	1.9	1.3	3.2	35%
Adecuadamente empleada	4.4	6.3	10.7	49%	2.9	4.2	7.0	54%	1.5	2.1	3.7	41%
Subempleada	2.4	2.4	4.9	22%	1.6	1.5	3.1	24%	0.8	0.9	1.7	19%
Desempleada	0.3	0.3	0.6	3%	0.1	0.1	0.2	1%	0.2	0.2	0.4	5%

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2012.

Metodología actualizada.

Elaboración Propia

De los 15,5 millones de personas que se encuentran ocupadas, el 65% son personas de 30 años a más edad (10,1 millones), y de este grupo mayor de 30 años se observa que el 21% no tiene nivel educativo (2,1 millones), el 25% (2,6 millones) cuenta con educación primaria, el 31% (3,1 millones) cuenta con secundaria completa y el 22% (2,3 millones) tiene formación técnica o superior.

¹⁸ La Población en edad de trabajar es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET). Concepto tomado de la Página Web del MINTRA.

Estadísticas que en contraste con las de la población joven revela que el nivel educativo en la población adulta es menor que el de la población joven, ya que se observa que sólo el 6% (302 mil) de los jóvenes no tiene educación (15 puntos porcentuales menos que los adultos), el 28% (1,5 millones) tiene educación primaria (3 puntos porcentuales más que los adultos), el 49% (2,6 millones) cuenta con secundaria completa (18 puntos porcentuales más que la población adulta) y el 17% (909 mil) tiene formación técnica o superior (5 puntos porcentuales menos que los adultos).

Tabla N° 2.10
CARACTERÍSTICAS DE LA PEA OCUPADA MAYOR DE 30 AÑOS
(Millones de personas)

	Población Nacional (+ 18 años)				Población Nacional > 30 años				Población Nacional de 18 a 29 años			
	F	M	Total	%	F	M	Total	%	F	M	Total	%
Nivel educativo culminado de la Pea Ocupada 1/	6.82	8.72	15.54	100%	4.49	5.67	10.16	100%	2.33	3.05	5.38	100%
Sin educación	1.41	1.04	2.44	16%	1.25	0.90	2.14	21%	0.16	0.14	0.30	6%
Primaria completa	1.66	2.42	4.08	26%	1.03	1.53	2.56	25%	0.63	0.90	1.52	28%
Secundaria completa	2.26	3.57	5.83	38%	1.17	2.01	3.18	31%	1.09	1.56	2.65	49%
Formación técnica	0.74	0.83	1.57	10%	0.49	0.56	1.05	10%	0.25	0.26	0.52	10%
Formación superior	0.75	0.86	1.61	10%	0.55	0.67	1.22	12%	0.20	0.19	0.39	7%
Grupo ocupacional de la Pea Ocupada 2/	6.82	8.72	15.54	100%	4.49	5.67	10.16	100%	2.33	3.05	5.38	100%
Funcionarios y directivos	0.03	0.06	0.09	1%	0.03	0.05	0.08	1%	0.00	0.01	0.01	0%
Profesional	0.14	0.25	0.39	3%	0.10	0.19	0.29	3%	0.04	0.06	0.10	2%
Técnico	2.57	1.89	4.46	29%	1.58	1.12	2.70	27%	0.99	0.77	1.76	33%
Auxiliar	3.47	6.06	9.53	61%	2.33	3.93	6.26	62%	1.14	2.13	3.27	61%
Carreras especiales 3/	0.62	0.46	1.07	7%	0.46	0.37	0.83	8%	0.16	0.08	0.24	5%

Rama de la actividad de la PEA ocupada 4/	Población Nacional (+ 18 años)				Población Nacional > 30 años				Población Nacional de 18 a 29 años			
	F	M	Total	%	F	M	Total	%	F	M	Total	%
	6.82	8.72	15.54	100%	4.49	5.67	10.16	100%	2.33	3.05	5.38	100%
Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura	1.45	2.39	3.84	25%	1.01	1.64	2.65	26%	0.44	0.76	1.19	22%
Minería	0.02	0.19	0.21	1%	0.01	0.12	0.13	1%	0.01	0.07	0.08	1%
Industria de bienes de consumo	0.59	0.65	1.23	8%	0.39	0.39	0.79	8%	0.19	0.25	0.45	8%
Industria de bienes intermedios	0.07	0.38	0.46	3%	0.05	0.23	0.28	3%	0.03	0.15	0.18	3%
Construcción	0.04	0.87	0.92	6%	0.02	0.56	0.58	6%	0.02	0.31	0.34	6%
Comercio	1.80	1.00	2.80	18%	1.19	0.62	1.81	18%	0.61	0.38	0.99	18%
Servicios no personales	1.48	2.70	4.18	27%	0.95	1.80	2.75	27%	0.53	0.90	1.43	27%
Servicios personales	0.99	0.51	1.50	10%	0.65	0.29	0.95	9%	0.34	0.22	0.55	10%
Hogares	0.38	0.02	0.40	3%	0.21	0.01	0.23	2%	0.17	0.01	0.18	3%

1/ No considera nivel educativo no especificado. Por ello los totales no coinciden.

2/ 4/ Se refiere a la ocupación principal

3/ Carreras especiales se refiere a los policías, maestros de educación básica, profesores universitarios, médicos, jueces, fiscales, entre otros.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2012. Metodología actualizada.

Elaboración Propia

Asimismo, se observa que el 62% de la PEA ocupada de 30 años a más edad tiene como ocupación principal algún rol auxiliar (6,3 millones), mientras que un 27% es técnico (2,7 millones), de los cuales un 26% (2,6 millones) se encuentran principalmente empleados en las ramas de actividad relacionadas a la agricultura, ganadería, pesca y silvicultura y un 27% (2,8 millones) en servicios no personales. Cabe indicar que para el caso de la población joven la ocupación a nivel técnico alcanza el 33% (1,8 millones) y al igual que la población de 30 años a más, se encuentra

ocupada principalmente en las ramas de actividades vinculadas a la agricultura, ganadería, pesca y silvicultura así como a la de servicios no personales.

Tabla N° 2.11
PEA OCUPADA MAYOR DE 30 AÑOS CON ESTUDIOS SECUNDARIOS Y TÉCNICOS
(Millones de personas)

	Población Nacional (+ 18 años)				Población Nacional > 30 años			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Población total con estudios hasta Secundaria Completa								
PET	7.68	7.87	15.55	100%	4.46	4.86	9.33	100%
Desempleo	0.18	0.18	0.37	2%	0.05	0.05	0.10	1%
Subempleo	2.05	1.95	3.99	26%	1.31	1.37	2.68	29%
Empleo adecuado	3.96	2.67	6.63	43%	2.61	1.79	4.40	47%
No PEA	1.49	3.07	4.56	29%	0.49	1.65	2.14	23%
Población total con estudios hasta técnico								
PET	9.11	9.38	18.49	100%	5.33	5.76	11.09	100%
Desempleo	0.22	0.24	0.45	2%	0.06	0.07	0.13	1%
Subempleo	2.25	2.27	4.52	24%	1.43	1.54	2.97	27%
Empleo adecuado	5.02	3.44	8.47	46%	3.30	2.28	5.58	50%
No PEA	1.62	3.43	5.05	27%	0.54	1.87	2.41	22%

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2012. Metodología actualizada.

Elaboración Propia

Del total de la PEA de 30 años a más edad, se observa que el 29% de aquellos que tiene estudios secundarios y el 27% que tiene estudios técnicos están subempleados.

Las estadísticas presentadas, muestran la importancia de contar con políticas laborales diferenciadas por ciclo de vida, y la necesidad de atender a la población de 30 años a más edad, en razón que hay ciertas característica en ésta población adulta que requiere ser considerada, tal como el nivel educativo, la carga familiar que asumen (por lo que la

atención no solo implicaría a la persona sino a la familia), ser una población que deja de lado la capacitación y especialización por dedicar la mayor parte de su tiempo a trabajar y conseguir el sustento de su familia, y por las desventajas en la competencia de un puesto de trabajo frente a una la población de 18 a 29 años, toda vez que las empresas en su mayoría prefieren contratar personal joven.

b) Características de la PEA de 30 años a más edad en la región Lambayeque

La región Lambayeque concentra el 4% de la PET y la PEA del país (916 mil personas). La región presenta un porcentaje de subempleo que alcanza el 28% (250 mil personas) y un porcentaje de desempleo del 2% (20 mil personas).

En este contexto, se tiene que la población de 30 a más años, del total de PET de la región, representa el 60% (540 mil personas) y del total de la PEA representa el 66% (415 mil personas).

Tabla N° 2.12
CARACTERÍSTICAS DE LA PEA OCUPADA MAYOR DE 30 AÑOS EN LA REGIÓN DE LAMBAYEQUE
(Miles de personas)

	Población Lambayeque (+ 18 años)				Población Lambayeque > 30 años			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%
PET TOTAL	432	471	903	100%	248	292	540	100%
No PEA	79	189	267	30%	26	99	125	23%
Adecuadamente empleada	217	149	367	41%	149	107	256	47%
Subempleada	128	122	250	28%	70	83	153	28%
Desempleada	9	11	20	2%	3*	3	6	1%

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2012. Metodología actualizada.

Elaboración Propia

Respecto al nivel de estudios de la población ocupada mayor de 30 años en la región Lambayeque, se observa que el 37% no tiene estudios o solo tiene primaria completa (23mil y 131 mil respectivamente), mientras que el 39% (162 mil) tiene secundaria completa y el 24% cuenta con formación técnica o superior (ambos con 49 mil personas).

Asimismo, se observa de este grupo poblacional que el 64% (265 mil) son auxiliares, el 25% (105 mil personas) son técnicos, el 8% (33 mil) pertenece a carreras especiales como profesores o policías, el 3% son profesionales y un mínimo de 0,3% ocupan puestos directivos. La rama de actividad en la que se concentran es la de servicios no personales con un 26% (110 mil), seguida de actividades extractivas (agricultura, ganadería, pesca y silvicultura) con un 23% (94 mil), y comercio con un 22% (90 mil); el resto de actividades como minería, industria de bienes de consumo, industria de bienes intermedios, construcción, servicios personales y hogares alcanzan el 29% (122 mil), las cuales independientemente no superan el 11% de representatividad.

Tabla N° 2.13
CARACTERÍSTICAS DE LA PEA OCUPADA MAYOR DE 30 AÑOS EN LA
REGIÓN LAMBAYEQUE

(Miles de personas)

	Población Lambayeque (+ 18 años)				Población Lambayeque > 30 años				Población Lambayeque de 18 a 29 años			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Nivel educativo culminado de la Pea Ocupada 1/	338	279	617	100%	224	192	416	100%	114	87	202	100%
Sin educación	7	17	24	4%	7	17	23	6%	1	0	1	0%
Primaria completa	80	81	162	26%	64	66	131	31%	16	15	31	15%
Secundaria completa	172	107	280	45%	103	60	163	39%	70	47	117	58%
Formación técnica	40	41	81	13%	24	25	49	12%	15	16	32	16%
Formación superior	38	33	71	12%	26	24	50	12%	12	9	21	11%
Grupo ocupacional de la Pea Ocupada 2/	338	279	617	100%	224	192	416	100%	114	87	202	100%
Funcionarios y directivos	1*	1*	2*	0%	1*	1*	1*	0%	0	0	0	0%
Profesional	9	5*	14	2%	8	3*	11	3%	2	2	4	2%
Técnico	64	101	164	27%	41	65	105	25%	23	36	59	29%
Auxiliar	246	149	395	64%	161	104	265	64%	85	45	129	64%
Carreras especiales 3/	18	25	43	7%	14	20	33	8%	4	5	9	5%
Rama de la actividad de la PEA ocupada 3/	338	279	617	100%	0	0	0	0%	114	87	202	100%
Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura	91	47	138	22%	61	33	94	23%	30	14	44	22%
Minería	1*	0	1*	0%	1*	0	1*	0%	1	0	1	0%
Industria de bienes de consumo	22	28	50	8%	16	19	34	8%	6	10	16	8%
Industria de bienes intermedios	9	2*	10	2%	4	1*	5	1%	4	0	5	2%
Construcción	38	0*	38	6%	23	0*	23	6%	15	0	15	7%
Comercio	42	84	126	20%	30	60	90	22%	12	24	36	18%
Servicios personales no	114	49	163	26%	7	33	110	26%	37	16	53	27%
Servicios personales	20	50	69	11%	12	33	45	11%	8	16	24	12%
Hogares	1*	19	20	3%	1*	12	13	3%	0	7	7	4%

1/ No considera nivel educativo no especificado. Por ello los totales no coinciden

2/ 4/ Se refiere a la ocupación principal

3/ Carreras especiales se refiere a los policías, maestros de educación básica, profesores universitarios, médicos, jueces, fiscales, entre otros.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2012.

Metodología actualizada.

Elaboración Propia

Respecto de la PEA mayor de 30 años en la región con estudios hasta secundaria completa o técnicos, se observa que el 32% de aquellos que tienen estudios secundarios están subempleados y el 1% están desempleados, mientras que aquellos que tienen estudios técnicos están subempleados en un 31% y el 1% se encuentran desempleados.

Tabla N° 2.14
PEA OCUPADA MAYOR DE 30 AÑOS CON ESTUDIOS SECUNDARIOS Y TÉCNICOS
(Miles de personas)

	Población Lambayeque (+ 18 años)				Población Lambayeque > 30 años			
	M	F	Total	%	M	F	Total	%
Población total con estudios hasta Secundaria Completa								
PET	331	359	690	100%	192	227	419	100%
Desempleo	5	7	11	2%	1	2	3	1%
Subempleo	109	103	213	31%	62	73	135	32%
Empleo adecuado	150	97	247	36%	105	71	175	42%
No PEA	68	152	220	32%	24	82	106	25%
Población total con estudios hasta técnico								
PET	379	417	797	100%	222	260	482	100%
Desempleo	5	8	13	2%	1	2	3	1%
Subempleo	121	117	239	30%	68	79	147	31%
Empleo adecuado	182	120	302	38%	128	86	213	44%
No PEA	71	172	243	31%	25	93	118	25%

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2012. Metodología actualizada.

Elaboración Propia

2.3. INVESTIGACIONES RELACIONADAS

2.3.1. Sobre el mercado laboral en el Perú

Los estudios realizados respecto al mercado laboral en el Perú, están enfocados en variables como: indicadores de la oferta laboral, requerimientos de personal en determinados sectores económicos, horas laborales, entre otros.

Los principales estudios publicados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), en relación a los indicadores de la oferta laboral son: **El Informe Anual de Empleo en el Perú¹⁹, La Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo (ENVE)²⁰ y los boletines elaborados por la Red de Observatorios Socio Económicos Laborales**. Estos estudios arrojan los siguientes resultados relacionados con el tema de investigación:

- Ramas de actividad con mayor PEA Empleada²¹: el 80,6% de la PEA ocupada a nivel nacional, se concentra en actividades de servicios, extractivas y comercio (actividades caracterizadas por el escaso valor que le agregan a la producción de mercancía); el 10,9% se encuentra ocupada en la rama de actividad industrial y el 8,5% restante se ocupa en otras actividades económicas.

Al interior de la rama servicios las ramas que presentan mayor PEA ocupada son las ramas: transporte, almacenamiento y comunicaciones; y servicios comunitarios (27,0%), al interior de la rama comercio predomina comercio al por menor (21,6%). y en actividad industria, la rama industria de bienes de consumo es la predominante, siendo los mayores incrementos del empleo por ramas de actividad registrados principalmente en los sectores agricultura, servicios y construcción” (MINTRA 2012:31).

Para el caso de la región Lambayeque, el estudio sólo menciona que la principal rama de actividad económica en la región es la rama de servicios.

- Crecimiento del empleo²²: los sectores que presentaron un crecimiento del empleo respecto al periodo abril 2013 – abril 2014 fueron la rama

¹⁹Informe elaborado por la Dirección de General de Promoción del Empleo a través de la Dirección de Investigación Socioeconómica Laboral.

²⁰ La Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo (ENVE), establece la variación del empleo sobre la base de las encuestas realizadas a empresas formales de 10 a más trabajadores, La última publicación fue la del mes de abril 2014 (fecha de revisión en el portal web del MINTRA 29.06.2014).

²¹ Datos recogidos del Informe Anual de Empleo en el Perú - 2012

²² Datos recogidos La Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo (ENVE) – abril 2014

extractiva, comercio, servicios y transportes, almacenamiento y comunicaciones. Sin embargo las ramas que tuvieron mayor influencia fueron la de servicios y comercio, con incrementos de 2,3% y 4,2%, respectivamente.

El empleo en la rama servicios creció, principalmente por la mayor contratación de trabajadores en las subramas enseñanza y servicios prestados a empresas, mientras que el empleo en la rama comercio creció como consecuencia del incremento de las ventas al por menor de productos farmacéuticos, artículos de tocador, para lo cual se requirieron técnicos farmacéuticos, cajeros, personal de almacén, de reparto y administrativo. Asimismo, debido a las mayores ventas de aparatos y equipos de uso doméstico, se contrató personal de ventas, de almacén y de despacho, así como asesores de créditos y de cobranzas. También se incrementaron las ventas al por mayor de productos intermedios, desperdicios y desechos, lo que originó la contratación de vendedores, técnicos de instalación y almaceneros (ENIVE 2014:1)

Cabe indicar que estos resultados son de alcance nacional, y sólo para el ámbito urbano; a nivel departamental sólo se menciona para las principales ciudades al interior del país el porcentaje de incremento o disminución, no especificándose las razones de tal variación²³. Para el caso de Lambayeque (Chiclayo) la variación fue de -2,1%.

A nivel departamental se cuenta con los **Observatorios Socio Económicos Laborales (OSEL)**, encontrándose para el año 2014 seis (6) boletines publicados para la región Lambayeque, referidos a las ramas de actividad económica que tuvieron un mayor crecimiento en el periodo.

²³ Sólo se menciona de manera muy somera las razones de variación para las ciudades de Sullana, Chíncha, Puerto Maldonado y Cajamarca.

Es así que la nota de prensa N° 6-2014 OSEL LAMBAYEQUE, informa que a noviembre de 2013, el empleo creció en un 2% en la ciudad de Chiclayo, por la mayor contratación de trabajadores en las ramas de actividad económica de servicios (4,8%) y comercio (3,8%).

La rama servicios creció debido a la mayor contratación de personal en las subramas enseñanza, así como en establecimientos financieros y de seguros. Mientras que en el rubro comercio se incrementó por la demanda de personal en farmacias y tiendas de artículos de tocador y cuidado personal, supermercados, tiendas comerciales y tiendas por departamento (2014: 1-2).

Por otro lado, en relación a los requerimientos de personal en determinados sectores económicos, el MINTRA ha publicado en el 2014 los informes sobre **“Principales Resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional para los Sectores Comercio, Construcción, Turismo, Minería e Hidrocarburos, así como Transporte y Comunicaciones”**, realizados a empresas formales con más de 20 trabajadores con el objetivo de identificar las ocupaciones más demandadas de los sectores de estudio, para orientar mejor la oferta formativa hacia la demanda laboral, contribuyendo así a la disminución de las brechas y desarticulaciones del mercado laboral y formativo. Así, los nuevos puestos que demandarán las empresas para el 2014, son los siguientes:

a) Sector Comercio: Los nuevos puestos de trabajo identificados en este sector son:

- Comercio al por menor: vendedores de zapatería, despachadores de combustibles en grifos, recepcionistas, entre otros.
- Comercio al por mayor: vendedores de materiales de construcción (como consecuencia del creciente mercado inmobiliario y de infraestructura en general), vendedores de comercios en general, agentes de ventas, entre otros.

El 25% de estos puestos requeridos son para personal técnico. En cuanto al requerimiento de personal por grupo de edad, los nuevos puestos son en su mayoría para personal joven (53,7%), mientras que sólo el 18,5% de los puestos solicitados especifica que requiere personal entre 30 a 59 y el 27,8% restante no pone como un requisito la edad como condición para la contratación.

- b) Sector Construcción: en el sector la demanda se concentra básicamente en el requerimiento de personal obrero (operarios y peones) con un 85% respecto del total de trabajadores solicitados, el resto de personal requerido son técnicos (8%) y profesionales (87%).

En cuanto a los puestos solicitados para el grupo ocupacional de técnicos se encuentran: técnicos mecánicos, asistentes de administración, técnicos electricistas, técnicos en ingeniería civil y cartografía entre otros. Respecto al personal requerido por grupo de edad, el 43,2% de los puestos tiene como requisito ser persona mayor de 30 años, el 16,6% son para personas hasta 29 años, y el 40,2% de los puestos que requerirán nuevo personal no establecen como requisito la edad.

- c) Sector Turismo: Los subsectores que requerirán personal son restaurantes y hoteles, siendo los principales puestos solicitados los de empleados de comida rápida, mozos, cocineros, chefs, cajeros, ayudantes de cocina, recepcionistas, camareros y cuarteros. Otras ocupaciones relevantes son botones, operadoras de central telefónica, cajero de hotel, barman y ama de llave.

Respecto al personal requerido por grupo ocupacional, el 63,4% de los puestos son para trabajadores de servicios²⁴, el 16,5% son para empleados, el 14,9% son para obreros, el 2,9% son para profesionales y el 2,4% para técnicos. Respecto al personal requerido por grupo de edad, el 68,2% de los puestos establecen como requisito tener hasta 29 años y sólo el 11,5% requiere personal de 30 años a más, mientras que un 20,3% no establece como requisito la edad para la contratación.

d) Sector Minería e Hidrocarburos: los puestos identificados que requerirán personal son:

- En el subsector petróleo y gas: albañiles en general, empleados, abastecimiento/materiales, gasfiteros, técnicos electricistas y operarios de producción.
- En el subsector metálica y no metálica los puestos identificados son perforadores de minas, ayudante perforista, técnicos mecánicos, de maquinaria y herramientas industriales, conductores de camiones pesados, peón de minas o canteras.

Por grupo ocupacional, se ha identificado que habrá una alta demanda de obreros (63,8%), en menor porcentaje se contratará técnicos (22,9%), profesionales (10,1%), empleados (2,4%) y gerentes y directivos (0,8%).

Los puestos que requerirán personal técnico son: Técnico en la industria, técnico laboratorista físico o químico, técnico electricista, geólogo, técnico de metalurgia y fundición.

Respecto al requerimiento de personal por grupo de edad, se identifica que el 42,5% de los puestos son para personas de 30 a 59 años y el

²⁴ De acuerdo la EDO Sector Turismo, los trabajadores de los servicios son aquellos empleados de los establecimientos de comidas rápidas, demostradores de productos para venta de establecimientos, cocinero, barman, ama de llaves, guía de turismo.

10,7% de los puestos son para personas hasta 29 años, mientras que para 46,8% de los puestos requeridos la edad no es un requisito de contratación.

e) Transporte y Comunicaciones: los nuevos puestos de trabajo identificados en este sector son:

- Subsector transporte: conductores de camiones pesados, autobús, automóvil y otros.
- Subsector comunicaciones: técnicos en telecomunicaciones, empleados en servicios administrativos, mensajeros, conductor de motocicleta, vendedores, instaladores de líneas de telecomunicación, telefonistas y empleados.

Por grupo ocupacional se identificó que el 57,9% de los nuevos puestos serán para obreros, el 23,8% para empleados, el 13,7% para técnicos (para puestos de telecomunicaciones, técnicos administradores, vendedor técnico, agente de servicio de aduanas), el 2,5% para profesionales y un 2,1% no especifica el grupo ocupacional del nuevo puesto.

Por grupo de edad, del total de puestos que requerirá personal nuevo, 41,2% contratará a personas de 30 a 59 años, y sólo el 24,1% contratará a personas hasta 29 años, mientras que para el 34,7% de los nuevos puestos no es un requisito la edad.

Por otro lado, referido al tema de investigación sobre el mercado de trabajo, se encuentran los estudios elaborados por el Banco Central de Reserva del Perú (BCR) como “**Tendencias de las horas de trabajo en el mercado laboral peruano**”, estudio que a partir de la información de la ENAHO presenta las características estructurales de las horas trabajadas en el Perú, respecto al sexo, grupo etario, nivel educativo y área rural o urbana, en el cual se plantea lo siguiente:

Las horas trabajadas a la semana se han venido reduciendo de manera sostenida, de modo tal que en promedio la jornada semanal de trabajo a finales de 2010 es de dos horas menos respecto a inicios de la década. Esta tendencia se muestra en diversas categorías y/o características de los trabajadores y se presenta como una característica importante del mercado laboral peruano (2010:1).

Es así que en relación a las horas trabajadas en la semana, se tuvo como resultado que los hombres trabajan en promedio 8 horas más que las mujeres; por grupo de edad las personas de 25 a 40 años trabajan en promedio 46 horas, mientras que el grupo de edad menor a 25 años y los mayores de 65 años trabajan 36 horas en promedio.

También se detalla que los trabajadores del ámbito urbano trabajan 45 horas, 8 más que los del ámbito rural (37 horas), y aquellos que cuentan con educación secundaria o superior trabajan aproximadamente 44 horas, mientras que aquellos que no tienen nivel o cuentan solo con primaria lo hace en 35 y 41 horas respectivamente. Asimismo se establece que la tendencia de las horas trabajadas disminuyó de 43 horas a la semana a 41 horas.

Otro estudio elaborado por el BCR es el de “**Efectos del salario mínimo en el mercado laboral Peruano**”, que muestra la relación negativa que existe entre el empleo formal y la remuneración mínima vital (RMV)²⁵ y en el cual se propone que un incremento de la RMV es costoso en términos de empleos formales.

En el ámbito empírico, y desde una perspectiva de mercado, la fijación del salario mínimo puede introducir distorsiones en el mercado de trabajo si su valor excede la remuneración de equilibrio del mercado, como lo sugiere el enfoque neoclásico del mercado

²⁵ El Salario Mínimo en el Perú, como término utilizado a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene la denominación de Remuneración Mínima Vital (RMV). La RMV es la remuneración mínima mensual que debe percibir un trabajador por una jornada de ocho horas de trabajo, toma un valor único para todo el país y, según la Constitución del año 1993, la fija el Estado con participación de los trabajadores y empleadores. (BCR, 2006: 1)

laboral. Este mismo enfoque sugiere que si la remuneración mínima toma valores menores al valor de la remuneración de equilibrio del mercado, entonces este mercado estaría exento de distorsiones provenientes de la política de remuneraciones mínimas. Al juntar estas dos posiciones en estudios empíricos, lo comúnmente observado es que la política de fijación de la remuneración mínima tiene efectos diversos sobre las variables claves del mercado laboral: el empleo, el desempleo y las remuneraciones (BID, 2003) (Cespedes,2006:5).

Asimismo, la conclusión a la que llega el estudio sobre los efectos de la RMV sobre el empleo, se reporta que la probabilidad de mantener el empleo, cambia de manera heterogénea según el nivel de ingresos de los trabajadores entre periodos en los cuales se registró un incremento de la RMV. Trabajadores con menores ingresos tienen menores probabilidades de mantener el empleo, siendo menor aun entre los trabajadores jóvenes, mientras que los trabajadores de mayores ingresos tienen mayores probabilidades de mantener sus empleos. Este resultado se mantiene al evaluar la probabilidad de pasar del empleo hacia el desempleo y/o hacia la inactividad; en este último caso, la probabilidad de pasar hacia el desempleo y/o hacia la inactividad a partir de la ocupación, en un contexto de incremento de la RMV, es de aproximadamente 20 por ciento entre trabajadores de bajos ingresos. (2006: 2, 27).

Finalmente la **Investigación Sobre el Mercado Laboral Peruano: Instituciones, Capacitación y Grupos Desfavorecidos** de Jaramillo, Ñopo y Díaz, presenta el rol de las instituciones formales con respecto al mercado laboral y su relación con la baja productividad en el mercado de trabajo; es así que respecto a las capacitaciones y la segmentación del mercado se menciona lo siguiente:

Existe una elevada heterogeneidad en la calidad de las instituciones que ofrecen servicios educativos de capacitación para el trabajo; que hay poca adecuación entre las carreras y los cursos y la demanda real de recursos humanos; y que el sistema educativo de capacitación cuenta con escasa o nula supervisión y regulación. La evidencia

indica que el mercado de servicios de capacitación en el Perú parece ser bastante dinámico y estar en expansión, pero al no hallarse regulado puede generar pérdidas de bienestar. Al mismo tiempo, hay una seria discrepancia entre la demanda de trabajo y la calificación de la fuerza laboral; en muchos casos, la capacitación que se recibe no tiene un correlato de demanda de recursos humanos en el mercado laboral” (2007: 247).

Identificar una forma de segmentación del mercado laboral: por un lado, los trabajadores de alrededor de 40 años de edad, casados, con uno o dos hijos, nacidos en Lima, con grado universitario y más de diez años de experiencia laboral, un segmento notoriamente dominado por hombres; por otro lado, un segmento más joven, de alrededor de 30 años, solteros pero con uno o dos hijos, nacidos fuera de Lima, con educación secundaria incompleta y alrededor de tres años de experiencia, dominado por mujeres. No es de extrañar que los salarios en el segmento dominado por hombres se encuentren en el extremo más alto de la distribución, mientras que los salarios en el segmento dominado por mujeres están ubicados en el otro extremo (2007: 265).

De lo expuesto sobre el mercado laboral, las principales ramas de actividad que concentra a la PEA a nivel nacional son la extractiva, servicios y comercio, siendo éstas dos últimas ramas de actividad las que presentaron un mayor crecimiento del empleo.

Para el caso específico de la región Lambayeque, la principal rama de actividad de la región es la de servicios, la cual presenta a su vez el mayor crecimiento de empleo junto con el comercio.

En lo referido al requerimiento de personal se identifica que los sectores construcción, minería e hidrocarburos y transportes y telecomunicaciones, requerirán más personal de 30 a 59 años, mientras que los sectores que requerían en su mayoría personal joven son los sectores comercio y turismo.

De otro lado, respecto a las horas trabajadas, si bien la tendencia para la población en general es de 41 horas trabajadas a la semana, son las personas entre 25 y 40 años las que laboran más horas a la semana (46 horas), seguidas de las personas entre 41 y 65 (45 horas), mientras que la población menor a 25 años solo trabaja 36 horas de manera formal.

En cuanto a la RMV, se plantea que puede haber una exposición de los trabajadores a quedar desempleados ante una situación de incremento de la misma.

Finalmente cabe mencionar que los estudios realizados sobre el mercado de trabajo, no se encuentran actualizados, salvo los elaborados por el Ministerio de Trabajo, los mismos que contemplan información sobre la población en general. En tal sentido resulta necesario realizar una actualización de la información.

2.3.2. Sobre estudios realizados a programas laborales en el contexto nacional e internacional.

Respecto a los estudios realizados sobre la implementación de programas laborales, se ha identificado que la mayoría están orientados a las políticas de empleo para población joven. Aun así existen investigaciones que se deben destacar como la realizada en el 2007 por Andrés Muñoz en el documento “**Evaluaciones de Impacto de los Programas de Capacitación Laboral: la experiencia internacional y de Chile**” en el cual se evalúan los programas activos en el mercado laboral (PAML) orientados a la capacitación laboral, de la Comisión de la Comunidad Europea (países OCDE) donde se observa que de los diversos programas existentes del PAML, son los de capacitación laboral, los que absorben el mayor porcentaje del gasto total.

El estudio destaca que los programas de capacitación laboral se focalizan en trabajadores desempleados, despedidos masivamente o jóvenes. Siendo las principales conclusiones, respecto a los resultados obtenidos de las evaluaciones realizadas a estos tipos de programas los siguientes:

- Los programas de capacitación a los jóvenes muestran una baja probabilidad de ser instrumentos costo-efectivos en reducir el desempleo. Dentro de este tipo de programas, sólo los implementados dentro de la empresa muestran resultados alentadores.
- Los programas de intermediación laboral son en general más costo-efectivos que los programas de capacitación. Muchas veces logran la misma efectividad, pero a la hora de incluir los costos en el análisis, los primeros son preferibles.
- El ciclo económico influye en la efectividad de los programas: programas de capacitación son más efectivos en períodos en que la economía está creciendo. Típicamente, los programas de capacitación se introducen en períodos de crisis económica, lo cual ayuda a que éstos muestren malos resultados.
- Los efectos de los programas de capacitación laboral son de corto plazo: cuando logran ser efectivos, sus efectos se disipan en el tiempo. Lo anterior está directamente relacionado a la probabilidad del capital humano transmitido en las actividades de capacitación, que en general es de rápida depreciación.

De otro lado el Informe de la Economía Real “**EMPLEO Y DESARROLLO SOCIAL**” de la Pontificia Universidad Católica de Argentina realizado en el 2011, establece que es posible que la capacitación laboral sea eficaz si se establece una estrecha articulación entre la empresa y el Estado. Asimismo plantea que hay diversos estudios que sugieren que la capacitación laboral tiene un impacto muy limitado en mejorar las perspectivas de empleo e ingresos de la población con limitaciones estructurales.

Es así que el estudio plantea que “para asegurar la pertinencia y calidad de la capacitación es fundamental que exista una estrecha articulación entre las empresas y el Estado. Además hay que establecer mecanismos efectivos

para que los capacitados se inserten en el mercado laboral formal, para lo cual es necesario dar incentivos apropiados a las empresas y promover la incorporación a la formalidad de las pequeñas empresas. La capacitación para el trabajo sin mecanismos eficaces para la inserción laboral muestra muy baja efectividad” (UCA 2001:1).

Por su parte el estudio elaborado por el BID en el 2001, respecto a la **"Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse?"**, establece recomendaciones generales a las políticas de capacitación y menciona que a fin de asegurar su efectividad y éxito, deberá establecerse varias políticas que estructuren incentivos en las empresas y los trabajadores para la oferta y la demanda de habilidades.

Respecto a las capacitaciones brindadas a la población de adultos, el estudio propone que es necesario desarrollar modelos alternativos de capacitación, toda vez que “el bajo rendimiento de las tradicionales instituciones nacionales de capacitación en la mayor parte de los países de la región muestra que el modelo corporativista de organización aisló al sistema de los trabajadores y las empresas, y que estos institutos deben rediseñarse. Es preciso establecer una fuerte institución pública de regulación del sistema de capacitación encargada de fijar y aplicar las normas de calidad y relevancia de los programas de capacitación” (2001:20).

Finalmente recomienda que el financiamiento de estos programas debe estar supeditado a la evaluación continua, que permita un rediseño flexible de estos programas, los mismos que:

“deben estar integrados con los mecanismos de colocación e intermediación, teniendo en cuenta que el objetivo final de la reeducación es colocar a los participantes en empleos productivos en los que puedan continuar desarrollando sus habilidades. Ello implica que las acciones destinadas a facilitar la búsqueda de trabajo, incluyendo subsidios y asesoramiento, deben formar una parte integral de los programas de reeducación. El Ministerio de

Trabajo debe aprovechar esta oportunidad para mejorar la estructura y el rendimiento de los servicios de colocación e intermediación que provee en el mercado laboral” (2001:23)

Respecto al caso peruano, los estudios relacionados a los programas de capacitación, han sido realizados específicamente al programa “ProJoven” que en la actualidad se denomina “Jóvenes a la Obra”, siendo uno de los más recientes el estudio el realizado por la Contraloría General de la República, que en su informe **“PROGRAMAS SOCIALES EN EL PERÚ, Elementos para una propuesta desde el control gubernamental”** elaborado en el 2008 concluye lo siguiente:

- El programa no se focaliza en las zonas más pobres sino en apoyar la empleabilidad de jóvenes en pobreza en zonas de mercados dinámicos. Un tema a discutir es si esta lógica debe modificarse en ciclos de expansión económica y laboral, pues en realidad se trata de un subsidio a las instituciones de capacitación e indirectamente a las empresas que reciben a este contingente laboral.
- Un componente clave de PROJOVEN es la idoneidad y los vínculos empresariales de las entidades de capacitación. Por ello el programa dedica buena parte de su tiempo y recursos a identificar, seleccionar y monitorear a las entidades capacitándolas a través del Registro de Capacitación. Existe un sistema de puntajes para la selección en el que se le está dando mayor peso a aquellas instituciones de capacitación que tienen mayores vínculos con las empresas y pueden por tanto facilitar la inserción laboral de los jóvenes que capacitan.
- PROJOVEN se ha acercado a las PYMES pero sin mucho éxito por la baja demanda laboral y la informalidad de la mayoría de empresas de este grupo. Pese a ello se estima que un 20% a 30% de jóvenes capacitados encuentran trabajo en este sector. Finalmente, la bolsa de trabajo del MINTRA es otro de los vínculos que se pone a disposición de los participantes el programa.

Asimismo, el Grupo de Análisis para el Desarrollo - Grade, en su publicación del año 2006 **“Análisis & Propuestas, contribuciones al debate sobre**

formulación de políticas públicas”, realiza un análisis respecto a la importancia en la calidad de los programas sociales, donde presenta los resultados a la estimación realizada a los efectos del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projoven, durante los años 1996-2004, concluyendo en lo siguiente:

Los resultados encontrados muestran una fuerte heterogeneidad en los retornos a la calidad de la capacitación. Esto sugiere que los programas sociales de capacitación son más efectivos cuando los servicios que se proveen a la población pobre cumplen con requerimientos de calidad. Por otro lado, los programas sociales que brindan servicios de calidad baja no sólo son menos efectivos para ayudar a la población pobre sino que, además, sus efectos tienden a desaparecer rápidamente a lo largo del tiempo (GRADE 2006:7).

De lo expuesto se puede concluir, que los programas de capacitación laboral tienen efecto de corto plazo debido a que las empresas cada vez más requieren especialización de sus trabajadores, por las nuevas tecnologías o conocimientos que se generan ante la necesidad de estar a la vanguardia en una economía globalizada, por lo tanto se hace necesario que las políticas de empleo estructuren varios componentes para lograr una adecuada inserción laboral de la población que lo requiere.

Asimismo, las políticas de capacitación laboral deberán incluir incentivos a las empresas, planteándose una estrecha relación entre empresa y Estado, además de estar en constante evaluación que permita el rediseño y ajuste de las mismas.

2.4. DOCUMENTOS NORMATIVOS Y DE POLÍTICA

De acuerdo al diagnóstico situacional desarrollado, se ha identificado la siguiente normativa que sustenta el diseño del programa “Vamos Perú”.

- Constitución Política del Perú, Art.23 “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial a través de políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 004-2010-TR Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 016-2011-TR. Decreto Supremo que crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "VAMOS PERU".
- Resolución Ministerial N° 171-2009-TR, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa REVALORA PERÚ ahora VAMOS PERÚ.
- Resolución Ministerial N° 227-2012-TR. Lineamientos de Política Socio Laboral 2012-2016 de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo.

Estos documentos de carácter normativo, establecen la rectoría del Ministerio de Trabajo en materia de empleo, el mismo que tiene la facultad para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar, y evaluar las políticas socio laborales para la atención de los ciudadanos que más lo requieran, siendo su ámbito de aplicación a nivel nacional.

Las políticas relacionadas con el tema de estudio que están referidas a la capacitación e inserción aboral, están alineadas al marco normativo internacional y nacional en la materia, siendo estas políticas las siguientes:

2.4.1. Políticas Internacionales

Las políticas de carácter internacional, sobre las cuales están alineadas las políticas relacionadas a la mejora de la empleabilidad del país son:

Cuadro N° 2.3
OBJETIVOS DEL MILENIO

Definición	General	Específico
Establecidos en el año 2000. Son ocho propósitos de desarrollo humano a conseguir al año 2015, por los 189 países miembros de las Naciones Unidas.	Objetivo N° 1: ERRADICAR LA POBREZA EXTREMA Y EL HAMBRE	1.B <u>Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente</u> para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes.

Fuente: ONU
Elaboración Propia

Cuadro N° 2.4
CONVENIOS Y RECOMENDACIONES RELACIONADAS CON LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Definición	General	Específico
Son aplicados en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado peruano a través de los convenios internacionales asumidos y ratificados y la agenda propuesta por la Oficina Internacional del Trabajo –OIT.	CONVENIO SOBRE LA POLÍTICA DEL EMPLEO, 1964 (número 122), el cual sirve de modelo para la formulación de políticas nacionales de empleo	Artículo N° 9: Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de <u>resolver el problema del desempleo y del subempleo</u> , todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a <u>fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido</u> .
	RECOMENDACIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES DE EDAD, 1980 (número 162)	Los estados miembros deberán promover la <u>igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, sea cual fuere su edad</u> , y en el marco de su legislación y práctica relativas a tal política, todo Miembro debería adoptar medidas para <u>impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación</u> .

Fuente: OIT
Elaboración Propia

Asimismo, cabe indicar que las políticas de empleo del país, se basan sobre la agenda Hemisférica 2006-2015 sobre trabajo decente en las Américas, el mismo que fue aprobado en la XVI Reunión Regional Americana, en Brasilia

en el año 2006, siendo las políticas vinculadas a la presente investigación las de crecimiento económico promotor del empleo, formación profesional, y establecimiento de programas para el trabajo decente.

2.4.2. Políticas Nacionales Generales

Respecto a las políticas nacionales sobre las cuales se sustentan las políticas de empleo y sobre todo aquellas referidas a la promoción del empleo se tiene:

Cuadro N° 2.5
PLAN BICENTENARIO: EL PERÚ HACIA EL 2021

Definición	General	Específico
El cual es un plan de largo plazo que contiene las políticas nacionales de desarrollo que deberá seguir el Perú en los próximos diez años.	Lineamiento Estratégico: Economía, competitividad y empleo”, con los lineamientos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el acceso de las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores y los discapacitados a los mercados de trabajo. • <u>Promover la capacitación para el trabajo, la reconversión laboral</u> y la formación continua en las empresas, así como la orientación vocacional, la información ocupacional y la normalización y certificación de competencias laborales para desarrollar los recursos humanos.

Fuente: CEPLAN
Elaboración Propia

Cuadro Nº 2.6
POLÍTICAS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

Definición	General	Específico
Establecen objetivos prioritarios, lineamientos de políticas públicas así como estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas.	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	Política Nacional 2.5: <u>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social,</u> así como a las familias dirigidas por mujeres. Actividad 2: <u>Participación de beneficiarios de los servicios de capacitación del Programa.</u>
	EMPLEO Y MYPE	Política Nacional 9.1: Desarrollar políticas enfocadas en la generación de empleo digno. Política 2: <u>Promover la inserción productiva, formal y con empleo decente.</u> Nº 2.3. Fortalecer e institucionalizar el Servicio Nacional de Empleo para facilitar la inserción de las trabajadoras y los trabajadores en el mercado de trabajo formal. Política 3: <u>Promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral,</u> en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo. Nº 3.4 Desarrollar, fortalecer e incrementar la cobertura, calidad y pertinencia de la capacitación laboral, el perfeccionamiento, la especialización y la reconversión laboral.

Fuente: Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM
Elaboración Propia

2.4.3. Políticas del Sector Trabajo

Asimismo, siendo el Ministerio de trabajo el ente rector en materia de trabajo y empleo, se ha identificado en sus instrumentos estratégicos de gestión como el Plan Estratégico Institucional y los lineamientos de políticas socio

laboral, los siguientes objetivos relacionados a la promoción de la inserción laboral.

Cuadro N° 2.7
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2012-2016 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Definición	General	Específico
Lineamiento de Política Sectorial N° 1	<i>Objetivo estratégico General</i>	Objetivos estratégicos específicos
Promover la inserción laboral de la población desempleada y readecuar la inserción de la población subempleada en edad de trabajar.	Promover el empleo digno y productivo, la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades especialmente para los grupos vulnerables de la población, y el fomento, desarrollo y competitividad de las MYPE	1.1. Promover la inserción laboral de la población desempleada y en especial de los sectores vulnerables. 1.2. Promover la readecuación de la inserción laboral de la población subempleada.

Fuente: Resolución Ministerial N° 280-2012-TR
Elaboración Propia

Cuadro N° 2.8
LINEAMIENTOS DE POLÍTICA SOCIO LABORAL 2012 -2016 DEL SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Definición	General
El cual busca atender las múltiples dimensiones existentes en el mercado de trabajo peruano con la finalidad de ampliar el trabajo decente y productivo al íntegro de la población”	Lineamiento N° 5 “Promover la inserción laboral, a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral

Fuente: Resolución Ministerial N° 227-2012-TR
Elaboración Propia

2.4.4. Otras Políticas Nacionales transversales al programa “Vamos Perú”

Asimismo, existen políticas nacionales que son de aplicación dentro del programa las cuales está referidas básicamente al tema de acceso a igualdad de oportunidades para mujeres y población adulta, tal como se detalla a continuación:

Cuadro Nº 2.9

PLAN NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2012-2017

General	Específico
Objetivo Estratégico N° 5 Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres	Objetivo N° 5.6. Los programas de capacitación laboral, generación del empleo y proyectos productivos, promovidos por el Estado, garantizan la cuota de género favoreciendo la participación de mujeres andinas, amazónicas y en situación de vulnerabilidad.

Fuente: Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP
Elaboración Propia

Cuadro Nº 2.10

PLAN NACIONAL DE PERSONAS ADULTAS MAYORES 2013-2017

General	Específico
Lineamiento de política nacional N° 2 empleos, previsión y seguridad social, el que se encuentra alineado al programa a través del objetivo: promover oportunidades para personas adultas mayores mediante mecanismos que permitan mejorar su calificación e inserción en el mercado laboral garantizando un nivel mínimo de ingresos y su acceso a los servicios de previsión y seguridad social.	Acción estratégica 13: promover el acceso a los servicios de mejora de la empleabilidad de hombres y mujeres adultas mayores, de acuerdo a su experiencia, sus intereses, capacidades y demanda laboral.

Fuente: Decreto Supremo N° 002-2013-MIMP
Elaboración Propia

Como se puede apreciar, las políticas de empleo en el país orientadas a la mejora de la empleabilidad y promover la inserción laboral de aquellos que tiene dificultades para ser incluidos en el mercado de trabajo, se basa en la normativa internacional establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que tiene como pilares principales el fomento del trabajo decente y la promoción de la igualdad de oportunidades.

Respecto a las políticas nacionales se cuenta con dos normas generales que regulan las políticas de Estado, las cuales son el Plan Bicentenario y las Políticas de Obligatorio Cumplimiento, los mismos que establecen en sus lineamientos de políticas, orientaciones para el acceso de los grupos vulnerables al mercado de trabajo así como la promoción de la capacitación laboral.

Mientras que a nivel del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se cuenta con un “Plan Estratégico Institucional 2012-2016 y Lineamientos de Política Socio laboral 2012 -2016” que orientan las políticas y programas del ministerio y buscan promover la inserción laboral de la población desempleada y en especial de los sectores vulnerables a través de la intermediación laboral, orientación laboral, capacitación laboral y reconversión laboral.

2.5. SOBRE EL PROGRAMA NACIONAL DE OPORTUNIDADES LABORALES VAMOS PERÚ²⁶

Como parte de las políticas laborales del Estado peruano, en setiembre de 2011 se crea el Programa Nacional de Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”²⁷, con el objeto de promover el empleo, mejorar las

26 Toda la información presentada ha sido tomada del Manual de Operaciones del Programa Vamos Perú, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 202-2012-TR y el Decreto Supremo N° 016-2011-TR.

27 Creado mediante el Decreto Supremo N° 016-2011-TR, asumiendo el íntegro de las obligaciones y derechos del Programa Especial de Reconversión Laboral - Revalora Perú, dependiente del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país.

La población objetivo del programa son la Población Económicamente Activa (PEA) de los 18 años a más de edad, desempleados, subempleados y en riesgo de perder el empleo, priorizando aquellos que se encuentran en situación de pobreza y condición de vulnerabilidad. Incluye en su ámbito de actuación a los trabajadores independientes o autónomos, quienes representan una parte importante de la PEA del país, y que requieren de prestaciones por parte del sector público.

Es preciso indicar que la finalidad del programa es la inserción laboral de la población atendida a través de cursos de capacitación laboral o certificación de competencias laborales, debiendo tener como característica principal dicha inserción laboral, el “empleo decente”, para lo cual el beneficiario deberá estar inserto en el sistema de “Planilla Electrónica”²⁸, a fin de ser considerados como insertados al mercado de trabajo.

Las características de la población atendida son las siguientes:

- Personas de 18 a 29 años: No pobres desempleados, subempleados o en riesgo de perder el empleo.
- Personas de 30 años a más edad: Pobres y no pobres desempleados, subempleados o en riesgo de perder el empleo.

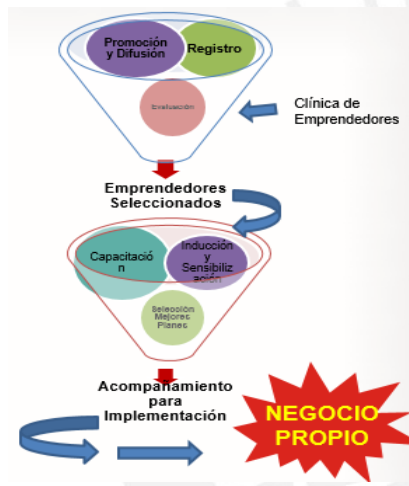
El programa tiene tres líneas de acción los cuales son:

²⁸ La planilla electrónica Es el documento llevado a través de medios electrónicos, presentado mensualmente a través del medio informático desarrollado por la SUNAT, en el que se encuentra registrada la información de los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, prestadores de servicios – modalidad formativa, personal de terceros y derechohabientes.

1. Capacitación para la inserción laboral: desarrollar y/o fortalecer las competencias laborales para mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso al mercado laboral.



Fuente: Presentaciones Programa "Vamos Perú"



Fuente: Presentaciones Programa "Vamos Perú"

2. Capacitación para el autoempleo: desarrollar y/o fortalecer las competencias de gestión en las personas con potencial emprendedor a fin de promover el autoempleo.

3. Certificación de competencias laborales: reconocer las competencias, capacidades, desempeño, conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas con conocimientos empíricos.



Fuente: Presentaciones Programa "Vamos Perú"

Siendo preciso indicar que de las tres líneas de acción que tiene el programa, la presente tesis sólo abarcará la referida al servicio de capacitación para la inserción laboral.

De acuerdo al Manual de Operaciones del Programa, los procesos que son parte del servicio de Capacitación para la Inserción Laboral son cinco (05) los cuales se detallan a continuación:

Cuadro 2.11
PROCESOS DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN LABORAL

Proceso	Definición
Determinación de la oferta formativa	Esta fase tiene dos etapas, la primera corresponde a la identificación de los sectores que generan empleo para la identificación de los cursos a brindar y la segunda etapa está referida a la selección de las ECAP que brindarán los cursos de capacitación a través de un convenio entre la entidad y el programa
Promoción	Comprende la planificación y realización de procesos donde se realizan actividades de difusión y sensibilización de los cursos ofrecidos por el Programa a los actores claves de la zona, de tal manera que se realice una adecuada orientación al público objetivo.
Acreditación y Registro	Consiste en la recepción, verificación y evaluación de la información proporcionada por los potenciales beneficiarios del Programa, según requisitos, zonas de intervención y perfiles definidos. Aprobado el expediente del potencial beneficiario, se registra sus datos en el sistema integrado de capacitación, para la programación de horarios y convocatoria del beneficiario cuando se inicie el curso.
Capacitación Laboral	Este proceso consiste en la realización de los cursos de capacitación a cargo de la ECAP, los cuales se desarrollan de acuerdo a la malla curricular aprobada por el programa y de acuerdo a los términos establecidos en el convenio o contrato firmado entre ambas partes.

Proceso	Definición
	Durante el proceso de capacitación, el personal del programa realiza visitas de supervisión para verificar el cumplimiento del servicio ofrecido por la ECAP.
Intermediación Laboral	<p>Esta fase comprende el servicio de intermediación laboral a través del cual se realizan acciones para vincular a los ciudadanos desempleados y subempleados beneficiarios del programa, con potenciales empleadores que requieren capital humano capacitado.</p> <p>A través de este servicio se desarrollan actividades de vinculación de los beneficiarios a la bolsa de trabajo, apoyo en la elaboración de CV, y contacto con empresas para encuestas de trabajo.</p>

Fuente: Manual de Operaciones del Programa “Vamos Perú” – Resolución Ministerial Nº 202-2012-TR

Como se puede apreciar el programa cuenta con 5 procesos que tienen como producto final beneficiarios capacitados y que han mejorado su empleabilidad para lograr insertarse al mercado de trabajo, siendo estos procesos los que se van analizar en el presente estudio.

Los procesos determinados en el Manual de Operaciones del Programa, están enmarcados en las fases de diseño, implementación y post capacitación, siendo el proceso de intermediación laboral, aquel que se interrelaciona con todos los procesos antes mencionados, en razón que siendo el fin del programa la inserción laboral, las acciones para ello deben estar contempladas en la determinación de la oferta formativa (cursos con mayor demanda laboral), la promoción del servicio (tipo de beneficiario que se quiere llegar) y la capacitación laboral.

La población atendida durante los años 2012 y 2013 por el programa alcanzan a las 29,837 personas, de los cuales 25,649 (86% de los atendidos) recibió el servicio de capacitación laboral en 19 departamentos: Ancash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín,

La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna y Tumbes

Del total de personas atendidas durante el periodo de estudio a través del servicio de capacitación laboral, 1,826 personas fueron capacitadas en el departamento de Lambayeque, lo que representa un 7%²⁹ del total de población atendida durante el periodo. De ésta población 856 personas tenían de 30 años a más edad.

Finalmente es importante mencionar que el total de personas insertadas en la región fue de 423, de los cuales 138 personas tenían más de 30 años.

2.6. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

2.6.1. Políticas de empleo

Las políticas de empleo son las orientaciones o directrices que rigen la actuación para promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido³⁰, teniendo obligación la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de fomentar tales políticas a nivel internacional (de acuerdo a lo establecido en la Declaración de Filadelfia 1944).

En ese marco, una política nacional de empleo, conforme lo establecido por la OIT “es una visión concertada y coherente de los objetivos de un país en este ámbito y de las formas de alcanzarlos, la cual aborda un conjunto de intervenciones multidimensionales concebidas para alcanzar objetivos y metas cuantitativas y cualitativas en la esfera laboral que incluye un plan de acción, adoptado sobre la base de un acuerdo común alcanzado por todas las partes interesadas” (2012:15).

²⁹ El departamento con mayor porcentaje de población atendida fue Lima y Callao con un 24%, seguido de los departamentos de Arequipa, Piura y Junín con un 8% cada una respecto al total de beneficiarios atendidos.

³⁰ Definición elaborada en base a lo establecido en el Diccionario de la Real Academia Española y la OIT

Para el caso del Perú, siendo el ente rector de la materia el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las políticas de empleo constituyen un conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central, a través de la Comisión Intersectorial de Empleo (CIE), propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país. En armonía con lo establecido en los artículos N° 22°, 23°, 27° y 59° de la Constitución Política del Perú; la Decimocuarta Política del Acuerdo Nacional, la Ley N° 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional; el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Resolución Ministerial N° 105-2011-TR que aprueba los Lineamientos de Política Socio Laboral 2011 – 2015 de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres; así como, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Perú a través de los Convenios Internacionales ratificados y la Agenda Hemisférica 2006 – 2015, propuesta por la Oficina Internacional del Trabajo.

En tal sentido, se define a las políticas de empleo como medidas e instrumentos de distinta naturaleza en el ámbito económico, social e institucional que afectan el nivel y la calidad del empleo las cuales tienen por objetivo mejorar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo de los desempleados (por cuenta propia o ajena); adaptar la formación y recalificación para el empleo; y, fomentar las capacidades empresariales y la economía social (MINTRA 2012: 3, 94).

Las políticas nacionales de empleo establecidas por el MINTRA, han sido organizadas en 6 ámbitos, las cuales son denominadas 6-E, las mismas que fueran detalladas en el cuadro N° 2.2.

2.6.2. Empleabilidad

De acuerdo a lo establecido por la OIT se define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos o de condiciones en el mercado de trabajo” (2004:20A/2).

Asimismo en las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, realizado en Ginebra en el año 2000, en la conclusión N° 9 sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, la empleabilidad se define en términos generales como uno de los resultados fundamentales de una educación y la formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y la capacidad para aprender a aprender, así como competencias para protegerse a sí mismos y proteger a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales. La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo. La empleabilidad abarca también las calificaciones múltiples que son esenciales para conseguir y conservar un trabajo decente. El espíritu de empresa puede contribuir a crear oportunidades de empleo y, por ende, a mejorar la empleabilidad. Sin embargo, la empleabilidad no es solamente una función de la formación y requiere una serie de otros instrumentos conducentes a la creación de más empleos y de mejor calidad, así como a un empleo sostenible. La empleabilidad de los trabajadores sólo es sostenible en un entorno económico que promueva el crecimiento del empleo y recompense las inversiones individuales y colectivas en la formación y desarrollo de recursos humanos (OIT,2000).

2.6.3. Empleo decente

Teniendo en cuenta que el programa, considera como parte de su finalidad la inserción laboral de sus beneficiarios en “empleos decentes”, se define este concepto como el “trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores” (Somavía, 2000).

Asimismo, la OIT define al empleo decente como el trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que se manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afecta sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

La agenda hemisférica plantea cuatro objetivos estratégicos de políticas generales para promover el empleo decente en las Américas: (i) promover y cumplir las normas y derechos laborales fundamentales; (ii) generación de mayores oportunidades de trabajo para hombres y mujeres y más y mejores empresas; (iii) mayor eficacia y cobertura de la protección social; y (iv) promoción del diálogo social y fortalecimiento del tripartismo y organizaciones de los actores sociales.

Para cada uno de estos objetivos estratégicos y políticas generales, la agenda plantea las siguientes áreas de intervención específica: (i) la igualdad de género; (ii) empleo para los jóvenes; pequeña y microempresa; economía informal; sector rural y desarrollo local; formación profesional; servicios de empleo; salarios y remuneraciones; (iii) seguridad y salud en el trabajo; trabajadores migrantes (OIT 2006: 10)

CAPÍTULO III

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1. Forma de investigación:

La forma de investigación definida para la presente investigación es un “estudio de caso”, el cual permitirá tener un “*entendimiento comprensivo, una descripción extensiva de la situación y el análisis de la situación en su conjunto y dentro de su contexto*” (Murillo: s/a), del servicio de capacitación laboral brindado a las personas de 30 años a más edad, beneficiarios del programa Vamos Perú en la región Lambayeque.

Es así que mediante esta forma de investigación se busca dar respuesta a cuáles serían los factores que propician o limitan la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad, usuarias del servicio ofertado por el programa.

El tipo de estudio de caso es descriptivo, a fin de mostrar el perfil de la situación del servicio brindado por el programa, considerando el contexto y las variables referidas al diseño e implementación del mismo.

3.1.2. Naturaleza de la investigación:

Muchos autores consideran que el estudio de casos se basa en un método cualitativo, no obstante siendo una metodología, “*los estudios de casos pueden basarse en cualquier combinación de evidencias cuantitativas y cualitativas* (Ghauri et al., 1995). Por su parte, Larsson (1993) señala que *nada impide que se apliquen técnicas estadísticas u otros métodos cuantitativos, como cuando se quiere descubrir ciertos patrones en los datos*

*existentes*³¹. Por ello para la presente investigación se plantea una metodología mixta cuali - cuantitativa, la cual está centrada en conocer y describir el diseño e implementación del servicio de capacitación laboral del programa Vamos Perú, orientado al logro de la inserción laboral para un grupo poblacional específico como son las personas de 30 años a más edad en la región de Lambayeque.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Sampieri 2008)

Esto implica que bajo una metodología mixta se recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en el mismo estudio para responder a los objetivos de la investigación, en ese sentido la metodología cuantitativa permitirá determinar resultados numéricos la misma que se complementa con la metodología cualitativa para ampliar y profundizar en los resultados obtenidos.

3.1.3. Unidades de análisis:

La unidad de análisis es el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”.

3.1.4. Fuentes de información:

A fin de lograr los objetivos propuestos del presente estudio, se recogerá la información a ser analizada de las siguientes fuentes:

³¹ Citado por Edgar Castro Monge: “El Estudio de Casos como Metodología de Investigación y su importancia en la Dirección y Administración de Empresas”.

Fuentes Primarias:

- **Beneficiarios:** son las personas de 30 años a más edad, usuarios del servicio de capacitación laboral, brindado por el programa Vamos Perú a través de una entidad de capacitación en la región Lambayeque.
- **Trabajadores del Programa:** el personal que labora en la entidad del Estado tanto a nivel de la sede central como en la sede regional.

Fuente Secundaria:

- **Revisión documental:** la documentación emitida por el Programa para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del mismo, así como la información elaborada por el Ministerio de Trabajo, Banco Central de Reservas y el Instituto Nacional de Estadística respecto a los sectores con variación anual positiva del empleo.

3.1.5. Universo:

- a) **Beneficiarios del programa:** El universo del estudio, está conformado por **856** personas de 30 años a más edad que fueron capacitadas en la región Lambayeque en tres provincias, durante los años 2012 y 2013, de acuerdo al siguiente detalle:

Tabla N° 3.1
BENEFICIARIOS ATENDIDOS, AÑO 2012 - 2013

Provincias	Nº de beneficiarios
CHICLAYO	399
FERREÑAFE	131
LAMBAYEQUE	326
Total	856

Fuentes: Sistema Informático del Programa "Vamos Perú"

Corte al 27 de enero de 2014

Del total de beneficiarios atendidos de 30 años a más edad durante los años 2012 – 2013 en la región Lambayeque, fueron insertadas al mercado laboral 138 personas, lo que representa el 16% aproximadamente del total de personas atendidas en este grupo poblacional.

b) Trabajadores del programa: Respecto al universo de los trabajadores del Programa, se tiene que al 31 de diciembre de 2013 en la sede central eran 32 personas, mientras que en la sede regional del departamento de Lambayeque eran tres (03) los trabajadores que atendían a toda la región. Es importante mencionar que todos los trabajadores del programa tienen el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios – CAS, por lo que su permanencia en el programa no es de carácter permanente.

3.1.6. Muestra:

La muestra para el presente estudio es una muestra no representativa, con un método de muestreo no probabilístico por juicio y conveniencia. Para lo cual se seleccionó a 20 beneficiarios insertados y 44 beneficiarios no insertados, concentrándose la muestra en los beneficiarios no insertados porque se requiere profundizar más entre los factores que no permitieron acceso al mercado de trabajo y porque representan al 84% del total del universo del presente estudio.

Por tanto, los resultados cuantitativos se circunscriben a la validez de los casos estudiados. Las características de la muestra se mencionan a continuación:

a) Beneficiarios del programa: la muestra está conformada por 64 beneficiarios del programa atendidos en la ciudad de Chiclayo, la que representa el 7% del total de personas de 30 a más edad

atendidas por el Programa, siendo los criterios de selección los siguientes:

✓ 20 beneficiarios considerados por el Programa como insertados al mercado de trabajo, con las siguientes condiciones:

- Mayor de 30 años: por ser la población objetivo del presente estudio, de los cuales se estimó que un 30% tenga entre 30 y 39 años; y un 70% tenga entre 40 a 65 años (por ser esta la población con mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo y porque se requiere profundizar sobre los factores que limitan el acceso).
- Lugar de residencia, la provincia de Chiclayo, toda vez que del total de población insertada (138 personas) el 51% (71 personas) vive en la provincia de Chiclayo.
- Con grado de instrucción **mínimo secundaria completa hasta superior incompleto** por ser la población con mayores probabilidades de inserción, se identificó que del total de beneficiarios insertados que viven en Chiclayo 59 personas presentaba ésta característica.
- **Jefe de hogar:** por ser la población con mayor vulnerabilidad, se tiene que 31 personas del total de la población acotada presentó la condición de jefe de hogar. Asimismo, es preciso indicar que del universo de insertados (138 personas) el 49% eran jefes de hogar.
- 10 beneficiarios capacitados durante el año 2012 y 10 beneficiarios capacitados durante el 2013, para conocer

si se presentan cambios en aspectos relacionados con la capacitación de un año a otro.

Como dato adicional es preciso indicar que la muestra representa cerca del 65% del total de la muestra acotada (31 personas) respecto a los beneficiarios insertados al mercado de trabajo que tienen de 30 a más edad, viven en la provincia de Chiclayo, con nivel de estudio mínimo secundaria completa hasta superior incompleto y que son jefes de hogar.

Además, del universo total de la muestra (138 personas) representa cerca del 15% de beneficiarios insertados al mercado de trabajo que tienen de 30 a más edad.

✓ 44 beneficiarios considerados por el Programa como “no insertados al mercado de trabajo”, con las siguientes condiciones:

- **Mayor de 30 años:** por ser la población objetivo del presente estudio, de los cuales se estimó que un 25% tenga entre 30 y 39 años; y un 75% tenga entre 40 a 65 años (por ser esta la población con mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo).
- **Lugar de residencia la provincia de Chiclayo,** del total de población no insertada (718 personas) el 59% (426 personas) vive en la provincia de Chiclayo.
- **Con un nivel de estudios mínimo secundaria completa hasta superior incompleto,** por ser la población a la que debería estar orientado el servicio, por tener las mayores posibilidades de inserción como producto de la capacitación recibida. Se tiene que 380

personas del total de atendidos mayores de 30 años que viven en la provincia de Chiclayo presentaba ésta característica.

- **Jefe de hogar:** por ser la población con mayor vulnerabilidad. Se tiene que 174 personas del total de la población acotada presentó la condición de jefe de hogar. Asimismo, es preciso indicar que del universo de no insertados (718 personas) el 42% de los no insertados eran jefes de hogar.
- Se entrevistó a 22 beneficiarios capacitados durante el año 2012 y 22 beneficiarios capacitados durante el 2013 para conocer si se presentan cambios en aspectos relacionados con la capacitación de un año a otro.

Por lo tanto la muestra representa cerca del 25% del total de la muestra acotada (174 personas) respecto a los beneficiarios no insertados al mercado de trabajo que tienen de 30 a más edad, viven en la provincia de Chiclayo, con nivel de estudio mínimo secundaria completa hasta superior incompleto y que son jefes de hogar.

b) Trabajadores del programa: la muestra está conformada por 5 trabajadores del programa de los cuales 2 eran trabajadores de la región y 3 eran trabajadores de la sede central de acuerdo al siguiente detalle:

- 2 Especialistas del área de capacitación de la sede central, quienes brindarán información general respecto al contexto de la oferta y demanda del mercado de trabajo, el diseño e implementación del servicio así como sus percepciones y expectativas sobre el servicio brindado y de manera

específica sobre las acciones realizadas para la determinación de la oferta formativa, el diseño de los cursos de capacitación y los resultados de la inserción laboral.

- 1 Especialista del área de planeamiento y presupuesto de la sede central, quien brindará información general respecto al contexto de la oferta y demanda del mercado de trabajo, el diseño e implementación del servicio así como sus percepciones y expectativas sobre el servicio brindado y de manera específica sobre los resultados obtenidos producto de las capacitaciones realizadas.
- 1 Jefe Zonal de la sede zonal de Lambayeque, quien brindará información general respecto al contexto de la oferta y demanda del mercado de trabajo, el diseño e implementación del servicio así como sus percepciones y expectativas sobre el servicio brindado y de manera específica sobre las acciones para determinar la oferta formativa y la intermediación laboral.
- 1 Analista de la sede zonal de Lambayeque, quien brindará información específica respecto al contexto de la oferta y demanda del mercado de trabajo, el diseño e implementación del servicio así como sus percepciones y expectativas sobre el servicio brindado y de manera específica sobre la promoción del servicio y acciones de intermediación laboral.

3.2. TÉCNICAS PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

3.2.1. Técnicas:

Las técnicas utilizadas para el recojo de información fueron las siguientes:

a) Encuesta:

- ✓ A beneficiarios insertados al mercado laboral: 20 encuestas
- ✓ A beneficiarios no insertados al mercado de trabajo: 44 encuestas
- ✓ A trabajadores del programa: 5 encuestas

b) Entrevista:

- ✓ A trabajadores del programa: 4 entrevistas

c) Grupo focal:

- ✓ A beneficiarios no insertados al mercado de trabajo: 8 participantes.

3.2.2. Instrumentos de recojo de información:

Se elaboraron los siguientes instrumentos:

- Encuestas a beneficiarios insertados y no insertados al mercado laboral.
- Encuestas a trabajadores del programa.
- Guía de entrevista a trabajadores del programa.
- Guía de Grupo focal.

3.3. TRABAJO DE CAMPO

3.3.1. Validación de Instrumentos:

Para elaborar las encuestas se llevó a cabo un piloto, a través del cual se validó la estructura y contenido de la encuesta para beneficiarios insertados y no insertados al mercado laboral, a fin de identificar que todas las

preguntas sean comprendidas por los encuestados y medir los tiempos de aplicación de la misma.

El Piloto se realizó en la ciudad de Chiclayo y se encuestó a cinco (05) beneficiarios considerados no insertados al mercado de trabajo y tres (03) beneficiarios insertados los cuales tenían las siguientes características:

Tabla N° 3.2
BENEFICIARIOS ENCUESTADOS EN LA PRUEBA PILOTO

	Año capacitado		Sexo		Rango Edad	
	2012	2013	F	M	30 a 45	+ 45
Población No insertada al mercado de trabajo	2	3	4	1	3	2
Población Insertada al Mercado de trabajo	1	2	2	1	1	0

La prueba piloto permitió ajustar la encuesta, debido a que se identificaron preguntas que no eran claras para el beneficiario, además de ser muy extensa, ya que luego de cierta cantidad de preguntas realizadas a los encuestados éstos perdían el interés en responder. En tal sentido se optó por reducir el número de preguntas y mejorar el diseño de la encuesta a fin que la mayor cantidad de preguntas sean para seleccionar opciones, agilizando así el tiempo de la misma.

3.3.2. Recojo de información:

- a) Aplicación de las encuestas a los beneficiarios del Programa: Ésta se realizó durante dos semanas en la ciudad de Chiclayo, aplicándose sesenta y cuatro (64) encuesta de las cuales veinte (20) fueron aplicadas a los beneficiarios considerados por el Programa como insertados al mercado laboral y cuarenta y cuatro (44) se aplicaron a beneficiarios considerados no insertados.

La aplicación de la encuesta tuvo una duración aproximada entre 15 a 20 minutos.

- b) Aplicación de las encuesta a los trabajadores del Programa: Ésta se realizó durante una semana en la ciudad de Lima y Chiclayo, aplicándose tres (03) encuestas a los trabajadores del programa en la sede central y dos (02) encuestas a los trabajadores del programa en la sede regional de Lambayeque.
- c) Aplicación de las entrevistas a los trabajadores del Programa: Ésta se realizó durante una semana vía Skype, aplicándose tres (03) encuestas a los trabajadores del programa en la sede central y una (01) encuesta al trabajador del programa en la sede regional de Lambayeque.

La aplicación de la entrevistas tuvo una duración aproximada de 10, siendo el objetivo de la entrevista profundizar en algunas respuestas obtenidas por los trabajadores que permitieran tener una mejor interpretación de los resultados producto de las encuestas.

- d) Grupo focal: Se desarrolló un (01) grupo focal para complementar la información recogida en las encuestas, en el grupo focal participaron ocho (08) beneficiarios capacitados no insertados.

El grupo focal tuvo una duración aproximada de 45 minutos, la información recogida estuvo referida a la percepción y expectativas de los beneficiarios no insertados al mercado de trabajo y sobre el servicio de capacitación proporcionado por el programa.

Es preciso indicar que sólo se consideró en el grupo focal a los beneficiarios no insertados, debido a que la información recogida en las encuestas permitió obtener la información requerida de los

beneficiarios insertados, la cual se complementó con la base de datos del programa, la misma que contiene su trayectoria laboral.

- e) Revisión documental: Se analizaron los documentos producidos por el Programa (directivas, base de datos, archivos, entre otros), así como otros documentos elaborados por entidades como el Ministerio de Trabajo, Banco Central de Reservas y el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

La información recopilada y analizada responde a una temporalidad de 02 años de implementación del servicio, considerándose el periodo entre enero de 2012 a diciembre de 2013 en la región de Lambayeque.

Para la análisis de información se ha elaborado un esquema metodológico que orientará la consolidación de los resultados de investigación, es así que el objetivo general “Identificar los factores limitantes o promotores para la inserción laboral de los beneficiarios de 30 años a más edad del programa “Vamos Perú” a partir de la experiencia del servicio de capacitación laboral brindado en la región Lambayeque durante el periodo 2012- 2013, a fin de proponer mejoras en la intervención del programa”, será respondido a través de la articulación de los enfoques y teorías que sustentan la investigación como los objetivos específicos del estudio.

Como resultado de dicha articulación, se establecerán los factores limitantes y promotores en cuanto al diseño e implementación del servicio de capacitación laboral y las acciones post capacitación siendo el esquema metodológico presentado en el ítem 3.5.

3.4. MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE OBJETIVOS CON LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
<p>Objetivo General: Identificar los factores limitantes o promotores para la inserción laboral de los beneficiarios de 30 años a más edad del programa “Vamos Perú” a partir de la experiencia del servicio de capacitación laboral brindado en la región Lambayeque durante el periodo 2012- 2013, a fin de proponer mejoras en la intervención del programa.</p>			
<p>N° 1: Conocer si el programa responde al contexto de la oferta y demanda del mercado para personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque</p>	<p>Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades laborales “Vamos Perú”.</p>	<p>Instrumento 1: Encuesta</p>	<p>A Trabajadores</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son los sectores económicos que requieren más personal? 2. ¿Cuáles son las características del personal que solicita mayormente las empresas? 3. ¿Cuáles son las modalidades de contratación que mayormente requieren? 4. ¿Tipo de puesto ofrecido por las empresas? 5. ¿Tiempo del contrato ofrecido generalmente? 6. ¿Cuánto es la remuneración que generalmente ofrecen? <p>A beneficiarios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se encuentra laborando actualmente? 2. ¿Qué actividad realiza? 3. ¿El trabajo que desempeña está relacionado al curso de capacitación que llevó? 4. Su remuneración varió luego de la capacitación? 5. ¿Cuánto es lo que percibe como remuneración luego de la capacitación? 6. ¿Cuánto tiempo después de la capacitación fue insertado al mercado de trabajo? 7. ¿En caso de no estar laborando explicar el ¿Por qué? 8. ¿Cuánto es lo que esperaría percibir como remuneración de un trabajo?

OBJETIVO	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
			9. ¿Cuáles son los conocimientos previos con los que contaba antes de la capacitación? 10. ¿Cuáles son las habilidades con las que cuenta?
		Instrumento 2: Entrevista	1. ¿A qué factores se debe que los sectores que más demandan personal son el extractivo, construcción y servicios? 2. ¿Por qué considera que no se considera en las demandas de trabajo, los puestos de tipo más especializados? 3. ¿Considera que las remuneraciones ofrecidas por los potenciales empleadores están acorde a las expectativas de los beneficiarios focalizados?
		Instrumento 3: Análisis documental	1. Encuesta Nacional de Variación del Empleo - MTPE
N° 2: Conocer cómo se diseñó e implementó el servicio de capacitación laboral del programa "Vamos Perú".	Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades laborales "Vamos Perú".	Instrumento 1: Encuesta	<p style="text-align: center;">A Trabajadores</p> 1. ¿Cuáles son los sectores económicos en los que generalmente brinda capacitación? 2. ¿Qué acciones han realizado para determinar la demanda laboral? 3. ¿Cuáles considera son los requisitos principales para acceder al programa? 4. ¿Se realizan acciones Post Capacitación? 5. ¿Qué tan importante y efectivo considera a la bolsa de trabajo como medio de intermediación laboral? <p style="text-align: center;">A beneficiarios</p> 1. ¿Cómo se enteró de la capacitación? 2. ¿Cuál es la condición que presentó para acceder a la capacitación? 3. ¿Por qué decidió participar del Programa?

OBJETIVO	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
			4. ¿Cuánto tiempo demoró desde que se inscribió hasta que inició el curso de capacitación? 5. ¿Cómo se enteró sobre el inicio de la capacitación? 6. ¿Cuánto tiempo duró la capacitación? 7. ¿Luego de la capacitación, obtuvo ofertas de empleo? 8. ¿El empleo ofrecido era el que esperaba? 9. ¿La remuneración ofrecida es la que esperaba?
		Instrumento 2: Entrevista	1. Los datos muestran una poca efectividad de la bolsa de trabajo ¿Cuáles serían las causas de esto? 2. ¿Qué estrategia utilizan para visitar a las empresas? 3. ¿Considera que las empresas están interesadas en realizar alianzas con el Programa para ofertar vacantes de trabajo? ¿Por qué? 4. ¿Considera que el programa debería realizar acciones post capacitación? ¿Cuáles? ¿Cuánto tiempo después de la capacitación como máximo se deberían realizar?
		Instrumento 3: Análisis documental	1. Informes de análisis de la oferta formativa del Programa. 2. Procedimientos de Promoción, Acreditación y Registro de Participantes del programa “Vamos Perú” 3. Base de datos del Programa.
		Instrumento 4: Grupo focal	1. ¿Cómo se enteraron de las capacitaciones? (Medios de difusión del servicio) 2. ¿Por qué les interesó participar del Programa? ¿Cómo se aminaron?
N° 3: Describir el perfil de los beneficiarios	Programa Nacional para la	Instrumento 1: Encuesta	<p style="text-align: center;">A beneficiarios</p> 1. Edad 2. Sexo 3. Estado Civil 4. Grado de instrucción

OBJETIVO	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
<p>de 30 años a más edad en la región Lambayeque, que recibieron el servicio de capacitación laboral brindado por el programa “Vamos Perú”.</p>	<p>Promoción de Oportunidades laborales “Vamos Perú”.</p>	<p>Instrumento 2: Análisis documental</p>	<p>5. Lugar de nacimiento 6. Lugar de residencia 7. Curso recibido 8. Mes y año de fin de capacitación 9. Horario y frecuencia de la capacitación 10. Actividad económica desarrollada previa la capacitación 11. Años de Experiencia Laboral antes de ingresar al programa 12. ¿Cuánto es lo que percibía antes de la capacitación? 13. ¿Es jefe de Hogar? 14. ¿Cuántas personas dependen de usted? 15. ¿Es usuario o sus dependientes de algún otro programa del Estado?</p>
<p>N° 4: Identificar la percepción de los beneficiarios de 30 años a más edad y los trabajadores del Programa en la región Lambayeque, respecto del servicio de capacitación laboral brindado por</p>	<p>Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades laborales “Vamos Perú”.</p>	<p>Instrumento 1: Encuesta</p>	<p style="text-align: center;">A Trabajadores</p> <p>1. ¿Cómo califica el trato de los docentes? 2. ¿Cómo califica el trato del personal administrativo de la ECAP? 3. ¿Nivel de deserción del alumnado? 4. ¿El programa mide el grado de satisfacción de los beneficiarios? 5. ¿Qué instrumentos utilizan para medir el grado de satisfacción? 6. ¿Qué resultados han obtenido? 7. ¿Generalmente se cubrieron todas las vacantes ofrecidas? 8. ¿La certificación obtenida por la capacitación, es valorada por las empresas? 9. ¿Las personas del entorno conocen sobre el Programa Vamos Perú? 10. ¿En general, cómo considera el contenido de los cursos? 11. ¿Qué mejorarías o cambiarías del programa?</p>

OBJETIVO	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
<p>el programa “Vamos Perú”.</p>			<p>12. ¿Cómo califica: La calidad del servicio brindado, La calidad de las ECAP seleccionadas y Los medios utilizados para la inserción laboral.</p> <p style="text-align: center;">A beneficiarios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo califica el trato de los docentes? 2. ¿Cómo califica el trato del personal administrativo de la ECAP? 3. ¿Cómo califica el trato del personal del programa “Vamos Perú”? 4. ¿Cómo considera el contenido del curso? 5. Los contenidos del curso son útiles para el trabajo posterior 6. Cómo fue la duración del curso 7. Como fue el horario y frecuencia del curso 8. ¿Cuánto tiempo debería durar el curso? 9. ¿Qué horario hubiera sido el más adecuado? 10. El ambiente de estudios contaba con infraestructura adecuada, equipos para todos los alumnos 11. ¿Tuviste acceso a otros servicios brindados por la entidad de capacitación? 12. La ubicación de la ECAP fue adecuada respecto a seguridad y distancia. 13. ¿Cuáles son las condiciones de empleo con las que cuenta? 14. ¿La certificación obtenida por la capacitación, es valorada por las empresas cuando te has presentado a un puesto de trabajo? 15. ¿Las personas de tu entorno conocen sobre el Programa Vamos Perú? 16. ¿Qué opinión tienen respecto al programa? 17. ¿La capacitación recibida te ha ayudado o te ayudará a conseguir trabajo?

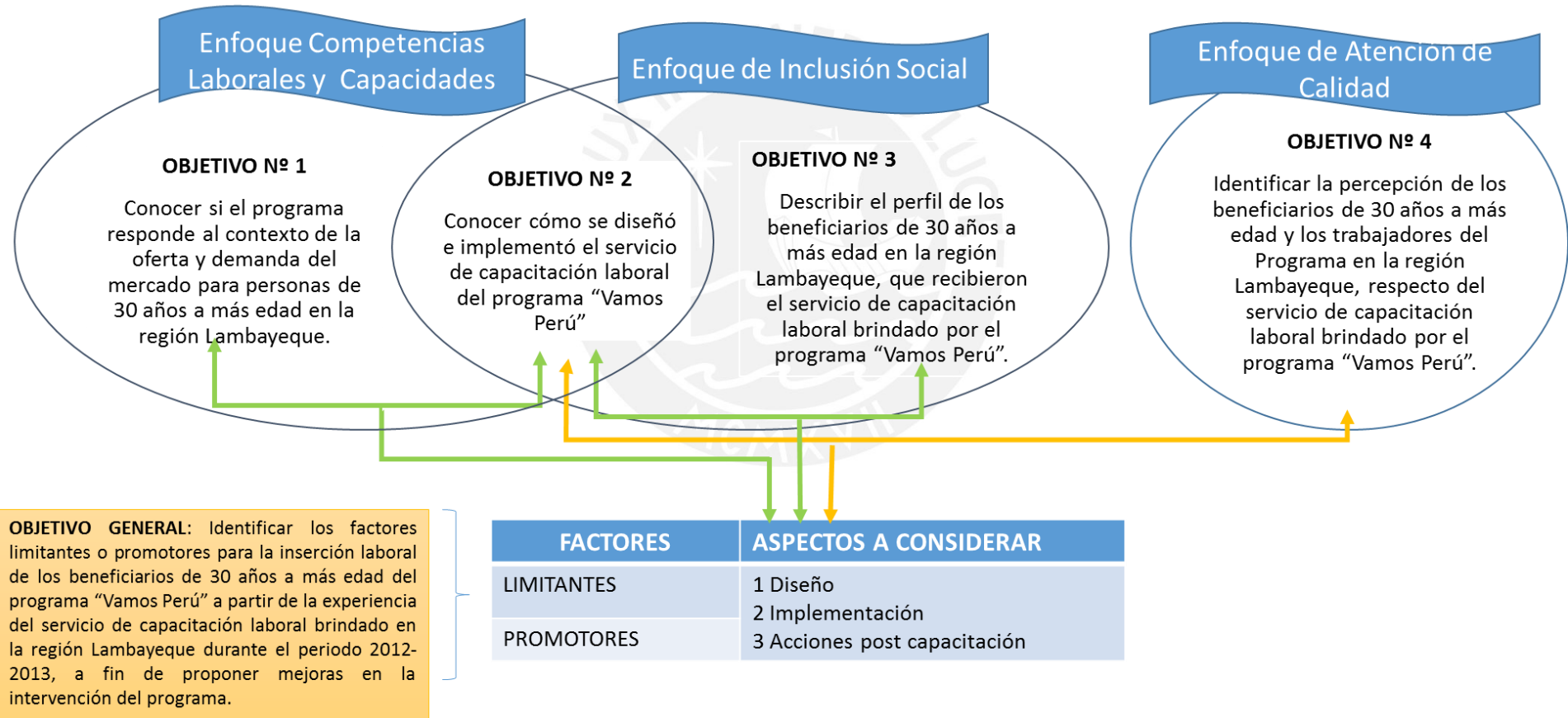
OBJETIVO	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
			18. ¿Crees que el programa aportó en tu desarrollo personal? 19. ¿Qué mejoraría sobre el servicio brindado por la entidad de capacitación? 20. ¿Qué mejorarías o cambiarías del programa? 21. ¿Qué calificación final le pondrías al servicio brindado respecto a utilidad del curso, contenido del curso, ECAP, Seriedad del Programa y trato al alumno.
		Instrumento 2: Entrevista	1. ¿Por qué consideras que el trato de los profesores fue bueno? 2. ¿Cómo consideras que debió ser el trato del personal administrativo para tener una calificación de excelente respecto al trato con el alumno? 3. ¿Qué estrategias debería tener el programa para posicionarlo ante la opinión pública y ser reconocido por las empresas? 4. ¿Cuál consideras que sería la estrategia más efectiva para mejorar los niveles de inserción laboral?
		Instrumento 3: Grupo focal	1. ¿Cuáles eran sus expectativas al inscribirse al Programa? ¿Qué esperaban encontrar? 2. ¿Cómo fue el trato de los docentes?, ¿del personal del Programa? 3. ¿Consideran que la duración de los cursos fue adecuada? ¿Por qué?, ¿En qué horario y frecuencia debería desarrollarse? 4. ¿Cuánto tiempo debería durar el curso? 5. ¿Consideran que el contenido del curso es útil para el trabajo posterior? 6. ¿Recibieron ofertas de empleo a través del Programa, la ECAP o la bolsa de trabajo? 7. ¿El empleo ofrecido era el que esperaban? 8. ¿La capacitación recibida les ha ayudado o ayudará a conseguir trabajo?

OBJETIVO	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO	PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO
			9. ¿Creen que el programa aportó en su desarrollo personal? 10. ¿Que mejorarían sobre el servicio brindado por la entidad de capacitación? 11. ¿Qué mejorarían o cambiarían del programa? 12. ¿Qué opinión tienen respecto al Programa y la capacitación recibida?



3.5. ESQUEMA METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Identificar los factores limitantes o promotores del programa “Vamos Perú” para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HECHOS

4.1. RESPUESTA DEL PROGRAMA AL CONTEXTO DE LA OFERTA Y DEMANDA DEL MERCADO PARA PERSONAS DE 30 AÑOS A MÁS EDAD EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE.

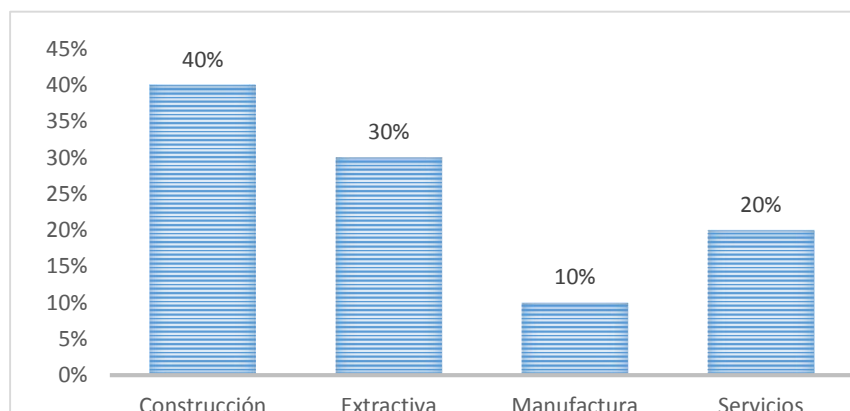
4.1.1. Demanda del mercado de trabajo

Como producto de las entrevistas aplicadas y análisis documental realizado, se identificó los principales sectores económicos que requieren personal, siendo las características de este personal y la modalidad de contratación ofrecida las que se detallan a continuación.

a) Sectores económicos que requieren personal capacitado

Los trabajadores del programa identificaron a los sectores construcción, extractivo, servicios y manufactura como los sectores económicos que requieren más personal tal y como se detalla en el Gráfico N° 4.1.

Gráfico N° 4.1
SECTORES ECONÓMICOS QUE REQUIEREN MÁS PERSONAL



Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

Esta situación se debe según las entrevistas realizadas a los trabajadores, al crecimiento de la demanda del sector construcción en los últimos años, donde el boom inmobiliario genera la oferta de empleos en este sector, pero el cual no es muy estable, por otro lado el sector extractivo en la zona de Lambayeque genera oportunidades de empleo en manejo de productos de agro exportación y riego tecnificado, así mismo en el sector servicios los empleos más demandados son los referidos a gastronomía.

Esta identificación de sectores estaría de cierta manera relacionada con los estudios del MINTRA³², donde el sector extractivo presenta un 4% de variación positiva anual del empleo, sin embargo para el caso de la región Lambayeque no estaría correlacionado con lo indicado por los trabajadores ya que el crecimiento del empleo en dicha región se dio para los sectores industria manufacturera (10,9%) y comercio (0,9%), según tabla N° 4.1

Cabe indicar que las estadísticas respecto a la variación del empleo no recogen el dato a nivel del sector construcción, en razón que es un sector muy dinámico por la rotación de personal, existiendo actualmente sólo una encuesta mensual de empleo en este sector para el departamento de Lima Metropolitana y Callao.

Asimismo se debe precisar que de acuerdo a las entrevistas realizadas a los trabajadores del programa, los sectores identificados obedecen al tipo de empleo que son ofrecidos a los beneficiarios del programa, es así que por el tipo y horas de capacitación que brinda el programa no se considera los trabajos de tipo más especializados que generalmente se encuentran en el sector de manufactura o servicios (y para lo cual se requiere mayores horas de capacitación), sin embargo es preciso indicar

³² Encuesta Nacional de Variación del Empleo, al mes de abril 2014, establece que en las empresas privadas formales de 10 y más trabajadores del Perú Urbano,

que se identificó algunas excepciones de convenios específicos que se han firmado en determinados rubros como el sector servicios (Administración y comercio) para desarrollar cursos con mayores horas de capacitación.

Tabla Nº 4.1

VARIACIÓN ANUAL DEL EMPLEO EN EMPRESAS PRIVADAS FORMALES DE 10 A MÁS TRABAJADORES, SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (Porcentajes)

SECTORES	PERÚ URBANO		LAMBAYEQUE - CHICLAYO	
	May. 2013 – Abr. 2014/ May. 2012 –Abr. 2013	Variación Anual Abr. 2014- Abr. 2013	Oct. 2012 – Nov. 2013/ Oct. 2011 – Nov. 2012	Variación Anual Nov. 2013- Nov. 2012
TOTAL	2,2	1,8	2,1	2,0
EXTRACTIVA ^{1/}	-0,4	4,0	-6,3	7,4
INDUSTRIA MANUFACTURERA	-0,7	-1,7	10,9	-3,9
COMERCIO	4,7	4,2	0,9	3,8
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2,8	3,3	-1,2	-4,1
SERVICIOS ^{2/}	3,0	2,3	0,2	4,8

1/ Incluye la subrama agricultura

2/ Incluye las subramas establecimientos financieros y seguros, servicios prestados a empresas, enseñanza, servicios sociales y comunales, restaurantes y hoteles, electricidad, gas y agua.

Fuente: Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo – Encuesta Nacional de Variación del Empleo Mensual del Empleo (ENVIME) y Nota de prensa Nº 6 -2014 OSEL Lambayeque. Elaboración propia

b) Características del personal requerido por el mercado de trabajo

Los trabajadores del programa señalaron las siguientes características del personal requerido por las empresas:

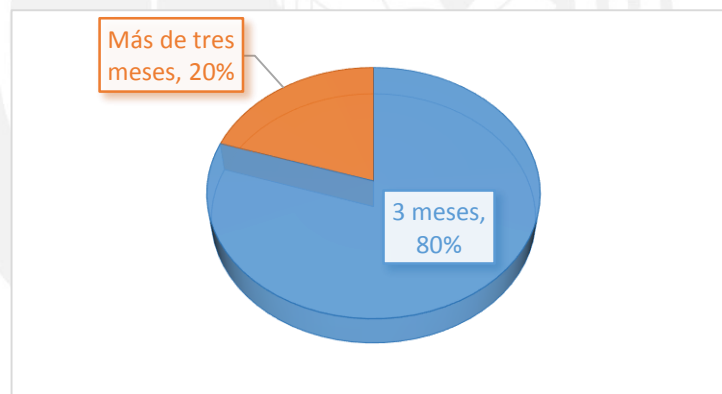
- Edad: 25 a 35 años
- Sexo: ambos sexos
- Experiencia requerida: 1 año
- Educación: secundaria completa
- Conocimientos previos para el puesto.

c) Modalidades de contratación ofrecidos por el mercado de trabajo

Producto del estudio se determinó que la modalidad de contratación que más ofrecen las empresas, es a tiempo completo, siendo el tipo de puesto ofrecido el de operario. Asimismo los empleos por lo general son con contrato en planilla el cual incluye AFP y seguro.

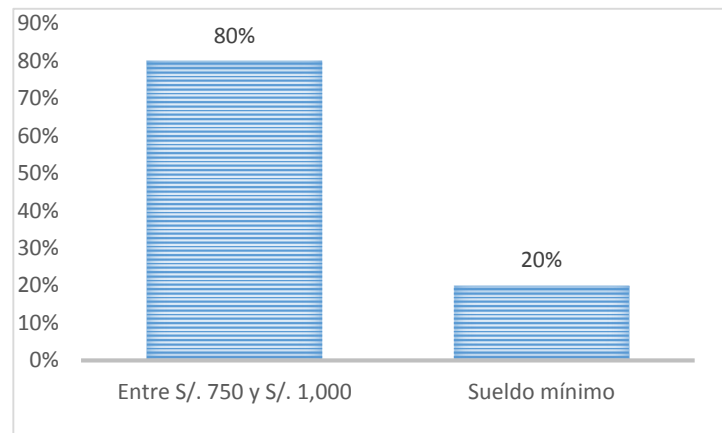
Respecto al tiempo de contrato y remuneración ofrecida por lo general los contratos son por tres meses y la remuneración es entre S/. 750 – S/. 1 000 (de acuerdo a lo informado por 4 trabajadores que representa el por 80% de los entrevistados), según se muestra en los gráficos N° 4.2 y 4.3 respectivamente.

Gráfico N° 4.2
TIEMPO DE CONTRATO OFRECIDO



Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

Gráfico N° 4.13
REMUNERACIÓN OFRECIDA



Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

La remuneración ofrecida por las empresas por lo general no superan los S/. 1 000, pero estas remuneraciones no están acorde con las expectativas de los beneficiarios del programa, ya que como lo mencionan los trabajadores en las entrevistas realizadas cuando se los llama por una oferta de empleo por ese monto muchos manifiestan no estar interesados o no se presentan a las convocatorias.

Discusión de resultados: Como se puede observar la demanda del mercado laboral se centra generalmente en los sectores construcción, manufactura, comercio y extractivo, siendo el personal mayormente requerido entre el rango etario de 25 a 35 años, que cuenten con secundaria completa, como mínimo con 1 año de experiencia laboral, y con conocimientos previos para el puesto a ocupar, por lo que el diseño del programa deberá establecer estrategias concretas para población mayor de 35 años que haga efectiva su inserción laboral, debido a que la demanda del mercado no está directamente correlacionadas con el perfil de los beneficiarios, tal y como se detallará más adelante cuando se presenta el perfil de éstos.

Por otro lado también se puede apreciar que el mercado de trabajo, mayormente demanda personal para ocupar puestos de operario a tiempo completo, ofreciendo para ello contratos de 3 meses en planilla con una remuneración entre S/. 750 y S/.1 000, lo cual por lo general no es muy atractivo para los beneficiarios quienes esperan obtener empleos con un sueldo por encima de S/. 1.000.

Por lo tanto, esta información deberá servir para ajustar la etapa de focalización, debido a que por el tipo de contrato y sueldo ofrecido las estrategias de focalización deberán ser más rigurosas para seleccionar a las personas que estén interesadas en conseguir un trabajo en planilla con un sueldo hasta por S/. 1,000.

Es importante mencionar que debido a que el programa mide su inserción laboral a través de la inserción a un “empleo formal”, las demandas de empleo que se recogen en esta fase son aquellas que se puede medir a través de la Planilla Electrónica.

4.1.2. Oferta del mercado de trabajo

El análisis de la oferta del mercado de trabajo está referida a los conocimientos y habilidades con los que cuentan los beneficiarios del programa y que pueden ser ofrecidos al mercado de trabajo, así como el salario que está dispuesto a recibir.

- a) Conocimientos y competencias con los que cuentan los potenciales beneficiarios del programa para ofrecer al mercado laboral.

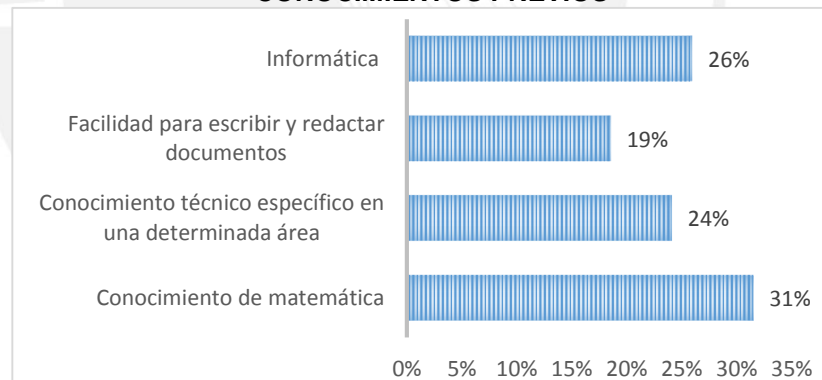
En relación a los conocimientos previos con los que cuentan los beneficiarios, se identificó a nivel general que la mayoría de los encuestados cuenta con conocimientos de matemática a nivel básico (51 de los encuestados lo que representa el 31%) e informática que

incluye el uso de internet (42 de los encuestados lo que representa el 26%) según gráfico N° 4.4.

Mientras que por tipo de beneficiario se identificó de acuerdo a la tabla N° 3.2 lo siguiente:

- Beneficiarios insertados: el 90% de los encuestados (18 personas) posee conocimientos de informática mientras que el 85% (17 personas) posee conocimientos técnicos específicos en una determinada área y/o facilidades para escribir y redactar documentos.
- Beneficiarios no insertados: un 82 % de los encuestados (36 personas) posee conocimientos en matemática y un 75% (33 personas) posee facilidad para escribir y redactar documentos.

Gráfico N° 4.4
CONOCIMIENTOS PREVIOS



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Tabla N° 4.2
CONOCIMIENTOS PREVIOS POR TIPO DE BENEFICIARIOS

Conocimientos	Insertados		No insertados	
	Nº	%	Nº	%
Conocimiento de matemática	15	75%	36	82%
Conocimiento técnico específico en una determinada área	17	85%	22	50%
Facilidad para escribir y redactar documentos	17	85%	33	75%
Informática	18	90%	24	55%

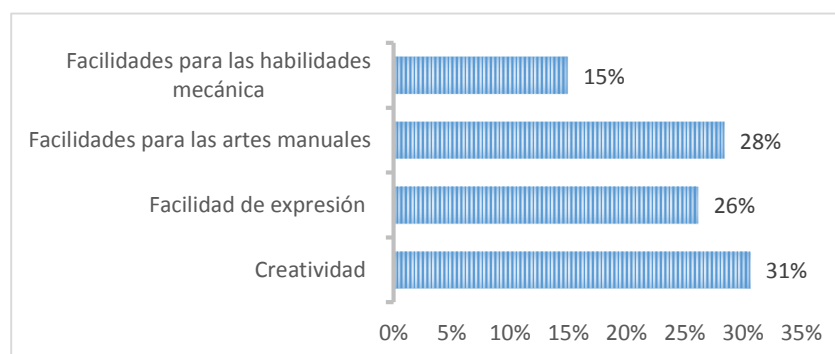
Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

En cuanto a las competencias con las que cuentan los beneficiarios, se identificó que el 31% de los encuestados (41 personas) refirió la creatividad como una habilidad que posee y el 28% (38 personas) cuenta con facilidades para las artes manuales, según gráfico N° 4.5.

Mientras que por tipo de beneficiario se identificó de acuerdo a la tabla N° 4.3 lo siguiente:

- Beneficiarios insertados: el 70% de los encuestados (14 personas) cuenta con facilidad de expresión y un 55% (11 personas) cuenta con habilidades mecánicas.
- Beneficiarios no insertados: 73% de los encuestados (32 personas) manifestaron tener habilidades para la creatividad y/o artes manuales.

Gráfico N° 4.5
HABILIDADES DE LOS BENEFICIARIOS



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Tabla N° 4.3

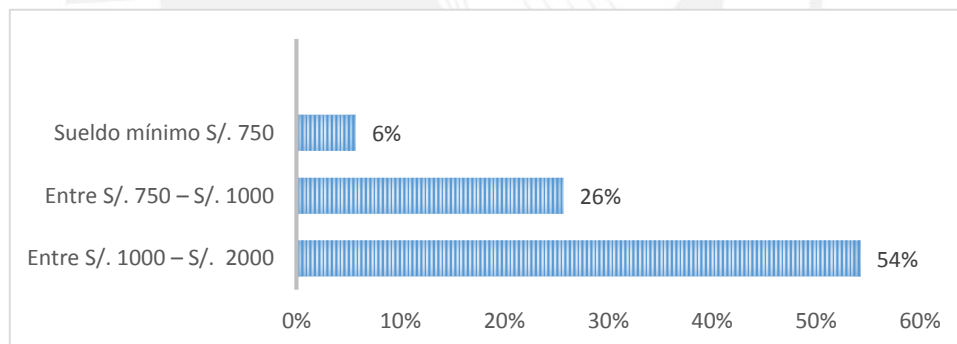
HABILIDADES DE LOS BENEFICIARIOS INSERTADOS Y NO INSERTADOS

Habilidades	Insertados		No insertados	
	Nº	%	Nº	%
Creatividad	9	45%	32	73%
Facilidad de expresión	14	70%	21	48%
Facilidades para las artes manuales	6	30%	32	73%
Facilidades para las habilidades mecánica	11	55%	9	20%

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

En cuanto a las expectativas salariales de los beneficiarios, se observa que un 54% de los encuestado (19 personas) aspira contar con un salario entre S/. 1 000 – S/. 2 000, mientras que un 6% (2 personas encuestadas) se conforman con un sueldo mínimo.

Gráfico N° 4.6
EXPECTATIVA SALARIAL



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Discusión de resultados: De lo expuesto en relación a la oferta laboral, se observa que aquellos encuestados que cuentan con conocimientos en informática y presentan facilidades para escribir y redactar documentos son los que han tenido mayores posibilidades para la inserción laboral, por lo que el programa debería analizar la posibilidad de incluir en su sumilla de capacitación estos temas a fin de mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

Por otro lado se identificó que los beneficiarios encuestados que tenían conocimientos previos en la materia de capacitación son los que tuvieron mayores opciones de inserción, por lo tanto esto deberá ser considerado en el proceso de focalización a fin tener resultados concretos como producto del servicio brindado.

Asimismo, se observa que una proporción importante de los beneficiarios encuestados laboran actualmente de manera independiente, los mismos que no están siendo considerados por el programa como insertado producto de la intervención, debiendo por lo tanto redefinirse los indicadores de medición de logro del programa.

En relación a los ingresos de los beneficiarios encuestados, éstos aumentaron luego de la capacitación, observándose que un porcentaje importante de participantes que antes de la capacitación recibía menos de S/. 700, incrementó su remuneración entre S/. 1 000 – S/. 2 000.

Por lo tanto este tipo de intervención está diseñado para brindar capacitación para ocupar puestos de operario con un sueldo no mayor a S/. 1 000, saliendo otra vez a la luz la necesidad de ajustar los procesos de focalización que permita identificar aquellos beneficiarios que realmente requirieren emplearse en los tipos de empleos que son ofrecidos por el programa.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS:

Como producto de la investigación se ha determinado que el programa “Vamos Perú” se encuentra basado en un enfoque por competencias brindando el servicio de capacitación laboral a través de cursos que son diseñados teniendo en cuenta en mayor medida la demanda del mercado de trabajo, es decir busca responder al contexto de la demanda del mercado, pero la información con la que cuenta es muy limitada debido a

que no se ha identificado estadística regional o local que pueda precisar de mejor manera los sectores a intervenir.

Es así que del trabajo de campo realizado, se identificó que los sectores económicos que requieren más personal son los relacionados al sector construcción y extractivo (gráfico N° 4.1), siendo el sector extractivo del que se tiene mayor información (tabla N° 3.1), encontrándose a nivel general, que la determinación de la oferta formativa sólo recoge información a nivel de sectores económicos emergentes que demanden personal en los periodos más inmediatos.

Por otro lado conforme se identificó en el marco teórico, el programa se enfoca en los empleos ofertados por el mercado denominado “empleo formales” debido a que la normatividad internacional en materia de empleo (OIT y la agenda hemisférica) considera como parte de su alineamiento estratégico el “empleo formal” entendido como un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social.

Sin embargo los denominados empleos formales son sólo una parte de lo que el mercado ofrece a la población debiendo identificarse al “autoempleo” como una forma de desarrollo de las personas que a su vez no solo le signifique la generación de un salario o ganancia sino también que le permita un desarrollo de sus capacidades.

Las capacidades deben ser entendidas bajo el enfoque planteado por Amartya Sen quien establece que las “capacidades comprenden todo aquello que permiten a una persona estar bien nutrido/a, escribir, leer y comunicarse, tomar parte de la vida comunitaria” (Centty, 2006: 4) siendo de importancia debido a que para poder lograrlo se debe contar con los recursos necesarios que permitan a la persona alimentarse de manera adecuada y contar con tiempo disponible para la recreación ya que como se observa en los gráficos N° 4.2 y 4.3 los empleos ofrecidos son por lo

general de 3 meses con una remuneración de S/.750 a S/.1 000; situación que hace que el beneficiario ponga como principal eje de su vida el conseguir y mantener su trabajo dejando de lado otras actividades de relajación y disfrute.

Asimismo la baja remuneración percibida no permitiría el desarrollo de la capacidad de “control sobre el entorno de cada uno”, referida a ser capaces de poseer propiedades (tanto tierras como bienes muebles) o tener el derecho de buscar un empleo en condiciones de igualdad con otros”, debido a que los recursos obtenidos sólo alcanzaría para su subsistencia mínima vital y la de su familia.

Por otro lado no se identificó información respecto a la oferta del mercado, es decir ¿cuántos técnicos o personal para un determinado puesto se ofertan? lo cual podría en mayor medida orientar al programa sobre el número de vacantes a ofrecer por cada curso de capacitación que se imparta así como identificar la demanda insatisfecha.

Respecto a la oferta de trabajo, se determinó que los beneficiarios del programa encuestados principalmente cuentan con conocimientos previos técnicos específicos en una determinada área, facilidad para escribir y redactar documentos, conocimientos en matemáticas o informática (gráfico N° 4.4 y tabla N° 4.2), mientras que sus habilidades principales son creatividad, facilidad de expresión, entre otros (gráfico N° 4.5 y tabla N° 4.3).

Lo identificado respecto a la oferta laboral, debe ser considerado en la etapa de promoción del servicio y selección de beneficiarios, ya que el diseño del programa debe contemplar acciones orientadas a identificar qué cursos deberían tomar los beneficiarios (realizar una evaluación de competencias para hacer más efectivo los resultados de la capacitación).

Finalmente es preciso indicar que el programa está alineado de manera muy limitada a la información que se tiene sobre el personal requerido por las empresas, siendo que esta información existe pero que no se recoge o sistematiza como un elemento importante que ayude en el diseño del programa para la determinación de los cursos de capacitación.

De lo expuesto se concluyen los siguientes factores limitantes y promotores:

a) Factores Limitantes:

- Déficit de información respecto a los sectores económicos con mayores demandas de empleo, debido a que mucha de esta información es para el ámbito nacional, como los recientes Estudios de la Demanda del Mercado de Trabajo elaborados para varios sectores por el Ministerio de Trabajo pero con un alcance específico para Lima Metropolitana, siendo limitado para el ámbito provincial y local. Asimismo en las regiones se carece de estudios específicos que pudieran orientar mejor el diseño de los cursos, así como tener un real alcance de la demanda del mercado en la zona.
- Inconsistencias entre lo requerido por el mercado y la oferta laboral, debido a que se oferta al mercado personal capacitado en un determinado tema que podría saturarlo existiendo algunas brechas de capacitación que no ha identificado el programa para ofrecer al mercado.

• Factores promotores:

- Identificación de los sectores económicos de mayor crecimiento que pudieran estar requiriendo de mano de obra

calificada y capacitada, se convierte en el punto de partida para la identificación de las ramas económicas que debe considerar el programa para la identificación de cursos a brindar.

- Conocimiento de las habilidades y capacidades de la oferta laboral, permite realizar una segmentación de los grupos a capacitar donde se refuerce sus competencias a fin de mejorar su empleabilidad.

4.2. CONOCIMIENTO DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN LABORAL DEL PROGRAMA “VAMOS PERÚ” BRINDADO EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE.

El análisis de la información respecto al diseño e implementación del servicio se encuentra estructurado a partir de cuatro (4) procesos.

- Determinación de la oferta formativa y selección de la ECAP: se identifica los sectores económicos que requieren personal y la selección de la ECAP encargada de brindar la capacitación.
- Promoción del servicio y selección de beneficiarios: se identifica los medios de difusión del servicio y los requisitos para acceder al servicio.
- Capacitación laboral: consiste en la actividad de la capacitación en sí, y en donde se presenta datos referidos al número de beneficiarios atendidos, capacitados, los que culminaron de manera satisfactoria sus capacitaciones, así como los que desertaron.

- Intermediación laboral: se establece las acciones que realiza el programa para vincular a los beneficiarios con los potenciales empleadores.

4.2.1. Sobre el diseño del servicio

a) Determinación de oferta formativa y selección de ECAP

Del análisis documental realizado respecto a los convenios firmados para brindar el servicio de capacitación laboral en la región Lambayeque, se identificó que se realizaron cuatro (4) informes del análisis de la oferta laboral durante los años 2012 y 2013 siendo los sectores identificados:

- Extractivo: actividades económicas de agroindustria, producción agropecuaria y agro exportación.
- Transportes, almacenamiento y comunicaciones: actividades económicas de mecánica y electrónica automotriz.
- Servicios: actividades económicas de restaurante y hotelería, servicios financieros y comerciales.
- Comercio.
- Construcción.

La información coincide con lo afirmado por los trabajadores del programa encuestados, quienes señalaron a los sectores construcción, extractivo y servicios (restaurantes y hoteles) como aquellos en los que generalmente se brinda capacitación.

Los criterios de selección de las ECAP de acuerdo al análisis documental son:

- Cursos propuestos: los cuales deberán ajustarse a los sectores económicos identificados en los estudios de determinación de oferta formativa.
- Infraestructura y equipamiento para el desarrollo de los cursos: para lo cual se realiza una supervisión previa a la sede donde se pretende brindar el curso.
- Estructura curricular adecuada: se evalúa los contenidos de los sílabos, el número de sesiones, etc.
- Estructura de costos acorde con los precios del mercado: se verifica si los rubros de gasto propuesto corresponde a la oferta pedagógica presentada en el sílabo y está acorde con los precios del mercado.

b) Promoción del Servicio y Selección de Beneficiarios

El medio de difusión identificado como el más utilizado para conocer sobre el servicio brindado por el programa es a través de familiares y amigos (según refiere 30 beneficiarios encuestados que representan el 47% del total de encuestados) seguido de la difusión realizada por la misma ECAP con un 30% respecto al total de encuestados (19 personas).

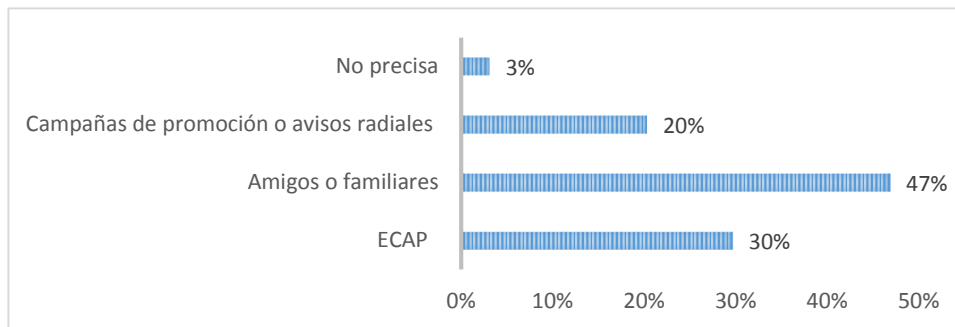
Dato que se confirma con lo señalado en el grupo focal

“Me enteré a través de un familiar, él me pasó la voz que estaban capacitando gratis” (Adela).

“A mi señorita mi vecina me dijo para ir, que era gratis, para ir en las tardes juntas” (Sonia).

“Yo vi una comunicación en las pared del centro de estudio de mi hijo” (Glenda).

Gráfico N° 4.7
MEDIOS DE DIFUSIÓN



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Por otro lado los beneficiarios encuestados manifestaron que la principal razón por la que decidieron participar en el programa fue el adquirir nuevos conocimientos (39% de los encuestados) mientras que la menos usual fue la necesidad de conseguir trabajo o mejorar sus ingresos (8% de los encuestados), tal y como se menciona en los grupos focales.

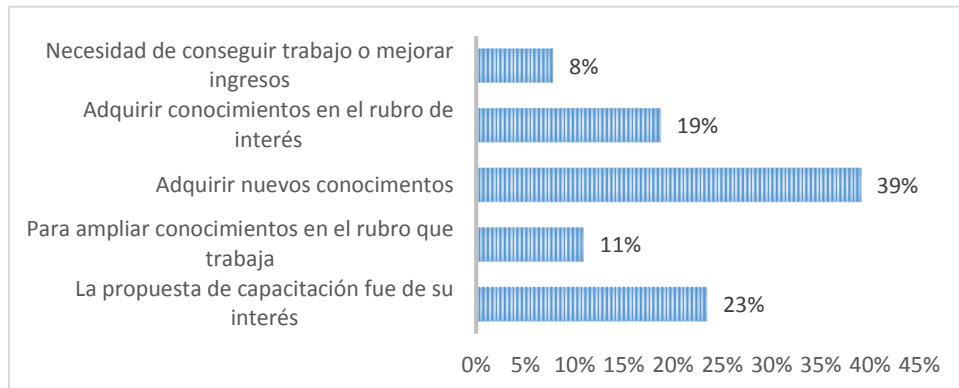
“Yo me animé a participar para salir de la rutina de la casa y aprender otras cosas” (Mariela).

“Para adquirir otros conocimientos y tener una fuente de ingreso” (Ameli).

“Me interesó eso de aprender a hacer yogures, quesos, para mi familia y sacar algo extra pues...” (Aymé).

Gráfico N° 4.8

RAZONES POR LAS QUE DECIDIÓ PARTICIPAR EN EL PROGRAMA



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Respecto a los requisitos para acceder al programa de acuerdo al análisis documental se identificó lo siguiente:

- Ser mayor de edad.
- Presentar situación de: desempleo, sub empleo, riesgo de desempleo, ser trabajador independiente o eventual.
- Nivel de ingresos mensual menor o igual a S/. 2 000.
- Experiencia laboral mínima de tres meses.

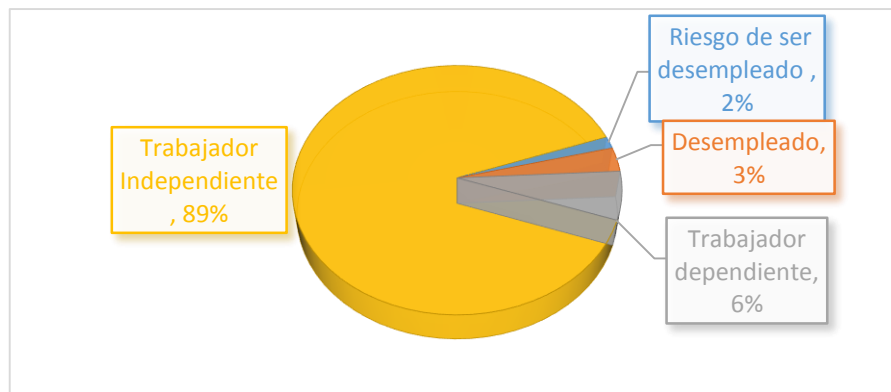
Siendo realizada la selección de beneficiarios en función a los documentos presentados y vacantes cubiertas³³, cuyo proceso es el siguiente:

“Artículo N° 12.- Acreditación de participantes en la oferta de servicios del Programa. El personal encargado recibe de las personas interesadas los documentos requeridos como requisitos para acceder al servicio ofertado. Acto seguido, el Programa entrega los formatos de inscripción, como resultado de lo cual se conforma físicamente el expediente de cada uno de los participantes. A continuación, se evalúa dicho expediente y, luego de verificar el cumplimiento de requisitos, se determina la acreditación de los participantes” (Programa Vamos Perú, 2012:9).

³³ “Procedimientos de Promoción, Acreditación y Registro de Participantes del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales VAMOS PERÚ” aprobado con Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 015-2012-MTPE/3/24.3.

En cuanto a la condición que presentaron los beneficiarios para acceder al programa, de las encuestas realizadas se identificó que el 89% de los encuestados (57 personas) se presentó como trabajador independiente; mientras que sólo un 3% (02 personas) era desempleado tal y como se muestra en el gráfico N° 4.9.

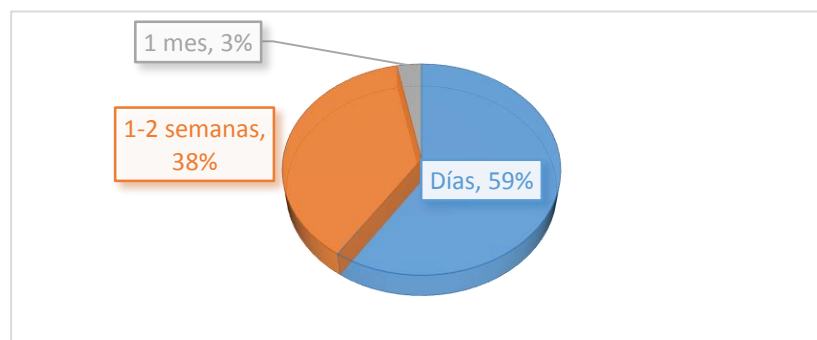
Gráfico N° 4.9
CONDICIÓN QUE PRESENTÓ PARA ACCEDER AL PROGRAMA



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

El tiempo promedio de demora entre que el beneficiario se inscribe en el programa e inicia el curso de capacitación fue de uno (01) a seis (06) días como lo menciona el 59% de los encuestados (38 personas), tal y como se muestra en el gráfico N° 4.10.

Gráfico N° 4.10
TIEMPO QUE DEMORÓ PARA EL INICIO DEL CURSO



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Discusión de resultados: De lo presentado se puede concluir en cuanto al diseño del servicio que el programa cuenta con documentos de gestión que brindan lineamientos para el desarrollo del proceso de determinación de la oferta formativa y selección de ECAP, que le permite establecer un alineamiento de los cursos con la demanda del mercado, es así que se identificó que para el periodo de estudio en la región Lambayeque se brindaron cursos de capacitación generalmente en los sectores extractivo, construcción, comercio, servicios, así como transportes, almacenamiento y comunicaciones, siendo los tres primeros identificados también por los trabajadores encuestados como los principales sectores que requieren personal según el ítem 4.1 referido a la respuesta del programa frente a la oferta y demanda del mercado.

Asimismo se cuenta con criterios definidos para la selección de las ECAPs, lo que permite que los cursos se desarrollen en condiciones adecuadas y bajo los mismos estándares a nivel nacional.

Respecto a la promoción del servicio y selección de beneficiarios, se identificó que no se está llegando a la persona que realmente requiere el servicio, ya que el principal medio de difusión es a través de familiares y amigos, lo que no necesariamente garantiza que llegue a aquellos que requieren trabajar o mejorar sus condiciones laborales. Además se identificó que la principal motivación de los beneficiarios encuestados para participar en el programa es el adquirir nuevos conocimientos, siendo un número muy reducido aquellos que buscaban a través de las capacitaciones conseguir un empleo.

Esta situación evidencia la necesidad de realizar una focalización más rigurosa y más específicas respecto a los requisitos que se solicitan para acceder al programa, a fin de seleccionar aquellos que realmente tienen la necesidad de emplearse, y no sólo realizar una selección en función a las vacantes a cubrir debido a que se identificó por ejemplo que solamente en

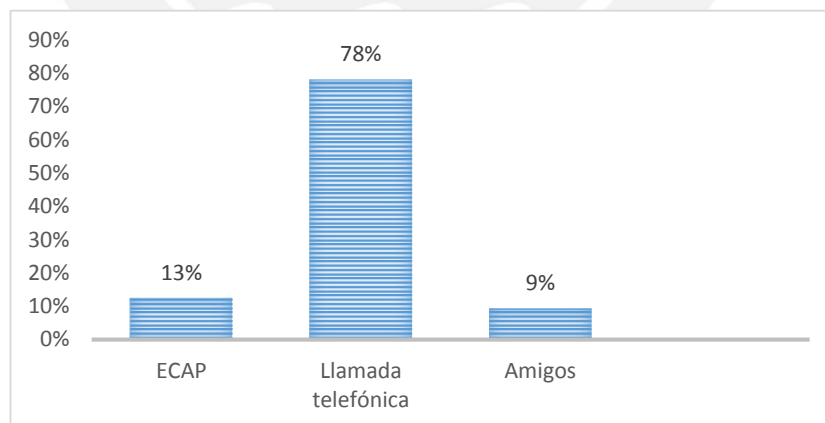
el grupo de los encuestados que fueron insertados al mercado de trabajo había personas que presentaron en el proceso de focalización la condición de desempleo, mientras que en el grupo de personas encuestadas consideradas no insertada dicha condición no se presentó en la etapa de focalización.

4.2.2. Sobre la implementación del servicio

a) Capacitación laboral

En cuanto a los beneficiarios que acceden a una vacante de capacitación en el gráfico N° 4.11 se muestra que el 78% de los encuestados (50 personas) fueron informados del inicio de los cursos a través de llamadas telefónicas, mientras un 13% de los encuestados (8 personas) fueron informado por la misma ECAP y sólo un 9% de los encuestados (06 personas) se enteró del inicio de la capacitación a través de amigos.

Gráfico N° 4.11
COMO SE ENTERÓ DEL INICIO DE LA CAPACITACIÓN

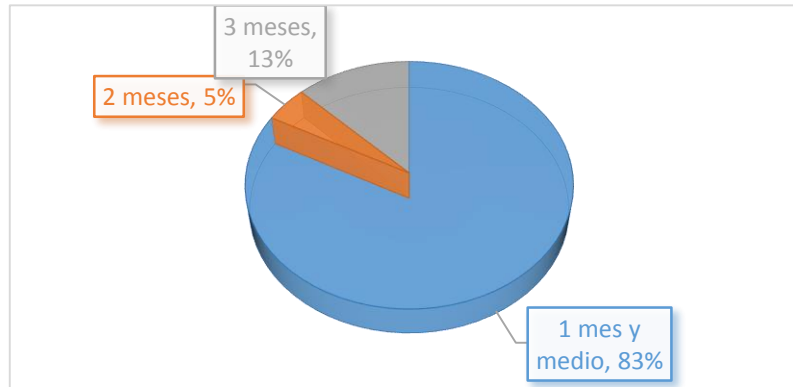


Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Respecto a la duración de la capacitación el 83% de los encuestados (53 personas) manifestó que se capacitó por un mes y medio,

mientras que un 13% de los encuestados (08 personas) fueron capacitados por 3 meses y un 5% de los encuestados (03 personas) se capacitó por dos meses.

Gráfico N° 3.12
DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Producto del análisis de la documentación emitida por el programa, se observa que el 68% del universo de la población beneficiaria fue atendida en el año 2012, mientras que el 32% fue atendida en el 2013. Del total de los beneficiarios el 97% culminó y aprobó su capacitación, y sólo un 2% no aprobó la capacitación, mientras que el 1% desertó del curso.

Tabla N° 4.4

RESULTADOS DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE
AÑOS 2012 - 2013

INDICADORES	2012		2013		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nº de beneficiarios que recibieron el servicio	581	68%	275	32%	856	100%
Nº de beneficiarios que culminan y aprueban la capacitación laboral	578	69%	256	31%	834	97%
Nº de beneficiarios que no aprueban la capacitación	2	13%	13	87%	15	2%
Nº de beneficiarios que desertaron del servicio	1	14%	6	86%	7	1%

Fuente: Base de datos del Programa “Vamos Perú”, corte al 27 de enero de 2014
Elaboración propia

Los cursos que se desarrollaron en la región durante el periodo de investigación fueron en las siguientes categorías:

Tabla Nº 4.5
CATEGORÍA Y CURSOS BRINDADOS EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE
AÑOS 2012 - 2013

CATEGORÍA/CURSO	POBLACIÓN GENERAL		INSERTADO	
	Nº	%	Nº	%
ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO Especialista en gestión de ventas	42	5%	6	14%
AGRÍCOLA Aseguramiento de la calidad en agroindustria Evaluador fitosanitario Manejo de productos de agro exportación Producción de productos lácteos Riego tecnificado	341	40%	65	19%
CONSTRUCCIÓN – ACABADOS Albañilería en edificaciones básicas Carpintería con tableros aglomerados para acabados en edificaciones Carpintería metálica Construcción con tabiquería en seco drywall Instalaciones sanitarias en edificaciones básicas Instalaciones sanitarias para edificaciones básicas Operario en carpintería metálica	163	19%	21	13%
ELECTROTECNIA Soldadura por arco eléctrico manual	15	2%	4	27%
FINANZAS Asistente administrativo y tributario contable Asistente de créditos y cobranzas Cajero de productos y servicios financieros y comerciales	34	4%	24	71%
HOTELERÍA Y TURISMO Asistente de cocina peruana : especialidad en pescados y mariscos Asistente de cocina peruana y pescados y mariscos Bar especializado	131	15%	11	8%
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Asistente de conservación de productos hidrobiológicos Procesamiento de productos agropecuarios	84	10%	2	2%
MECÁNICA AUTOMOTRIZ	46	5%	5	11%

CATEGORÍA/CURSO	POBLACIÓN GENERAL		INSERTADO	
	Nº	%	Nº	%
Mantenimiento de sistema de carga y arranque automotriz				
Mantenimiento y afinamiento de mototaxi				
Total general	856	100%	138	16%

Fuente: Base de datos del Programa “Vamos Perú”, corte al 27 de enero de 2014
Elaboración propia

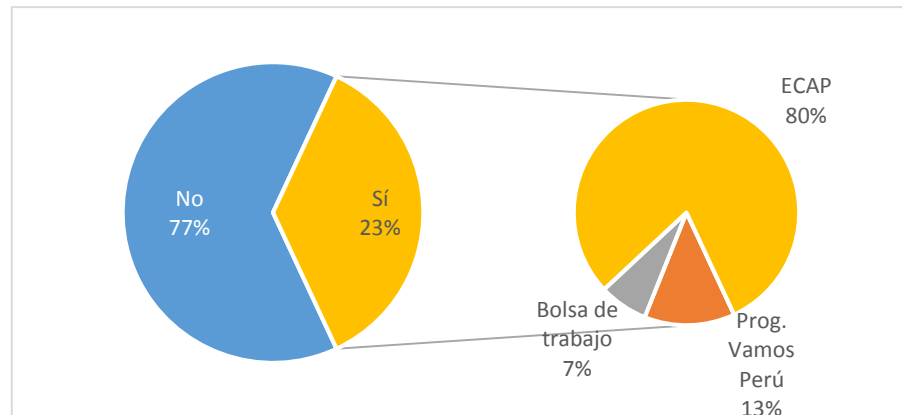
Como puede observarse los sectores en los que mayormente se brindaron los cursos de capacitación fueron en el extractivo a través de la categoría agrícola (40%), construcción (19%), el sector servicios en el rubro hotelería y turismo (15%) y en el sector manufactura en la categoría de industria alimentaria (10%).

Por su parte los sectores con más población insertada al mercado de trabajo fueron el de servicios a través de la categoría finanzas (71%), industria con la categoría electrotecnia (27%), extractivo en la categoría agrícola (19%) y comercio en la categoría administración y comercio (14%).

b) Acercamiento empresarial

En relación a las ofertas de empleo recibidas por los beneficiarios encuestados, se identificó que sólo el 23% (15 personas) recibió una oferta de capacitación de los cuales el 80% (12 personas) lo recibió a través de la ECAP, el 13% (02 personas) lo recibió a través del programa Vamos Perú y sólo un 7% (01 persona) recibió una oferta laboral a través de la bolsa de trabajo.

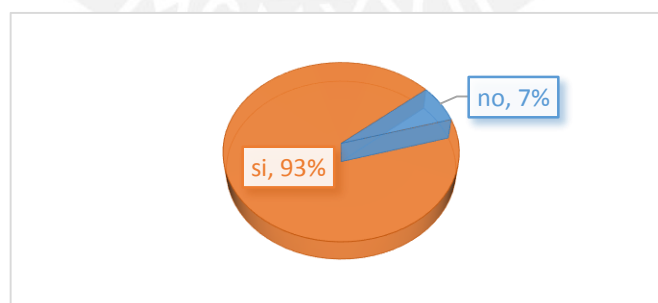
Gráfico N° 4.13
OFERTA DE EMPLEO LUEGO DE LA CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

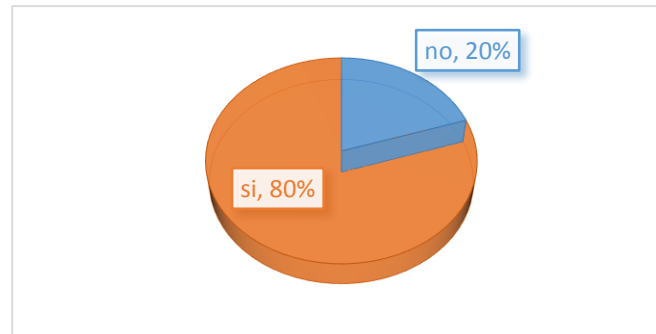
De otro lado, en el gráfico N° 4.14 se muestra que el 93% de los encuestados que recibieron una oferta de empleo (14 personas) manifestaron que dicha oferta está de acuerdo a lo que esperaban, mientras que el 80% de los encuestados del grupo en mención (12 personas) indicó que la remuneración ofrecida era la que esperaba en razón que era más alta de lo que venía percibiendo.

Gráfico N° 4.14
EMPLEO OFRECIDO ERA EL QUE ESPERABA



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Gráfico N° 4.15
LA REMUNERACIÓN ERA LA QUE ESPERABA



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Cabe mencionar que los trabajadores encuestados identificaron las visitas a empresas como el principal medio para acceder a una vacante de empleo siendo las estrategias utilizadas, de acuerdo a las entrevistas realizadas a los trabajadores, la identificación de empresas que contratará en los periodos más inmediatos una buena cantidad de personal operario y de servicios para lo cual se convoca a las empresas a un desayuno de trabajo donde se presenta y expone las ofertas de personal capacitado con las que cuenta el programa, en estas reuniones se les pide a las empresas que llenen un formulario con sus requerimientos de personal. También se realizan visitas personalizadas a las empresas para recoger sus demandas de empleo, siendo los encargados de estas acciones los vinculadores laborales.

Sin embargo no muchas empresas están interesadas en contratar personal capacitado por el programa de acuerdo a las entrevistas realizadas, en razón que los cursos impartidos no son muy especializados o no se ajustan a sus requerimientos, identificándose que muchos de ellos quisieran contar con algunos beneficios adicionales que el Estado les dé, como reducción en el tema de su pago de impuesto, el cual se convertiría en un incentivo para que

contraten una mayor cantidad de personas que han sido beneficiarios del programa.

Sin embargo se ha identificado el interés de algunas empresas en realizar alianzas con el programa a fin de contar con mano de obra para sus futuros proyectos como el caso una empresa de instalación de gas o de servicios hoteleros que empleó a un buen número de beneficiarios del programa que se capacitaron en cursos relacionados a los requerimientos de personal de estas empresas.

Respecto a la bolsa de trabajo, se identificó que no es un medio efectivo para la inserción laboral, ya que el 100% de los trabajadores encuestados (05 personas) lo considera regular o poco importante o efectivo, siendo la principal razón de acuerdo a las entrevistas realizadas a los trabajadores porque no hay muchas empresas que soliciten los servicios de la bolsa de trabajo o porque los beneficiarios no cumplen con los requisitos establecidos o los sueldos ofrecidos no son atractivos para los beneficiarios.

Tabla N° 4.6

IMPORTANCIA Y EFECTIVIDAD DE LA BOLSA DE TRABAJO

Clasificación	Mucho	Bastante	Regular	Poco	Nada
Importante	-	-	60%	20%	-
Efectivo	-	-	40%	80%	-

Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

Finalmente los trabajadores entrevistados manifiestan que se requiere realizar un seguimiento post capacitación a los beneficiarios a fin de determinar si lograron una inserción efectiva o requieren acompañamiento del programa para acceder a una vacante de empleo, para ello podría realizarse un seguimiento vía correo electrónico y/o llamadas telefónica, siendo este seguimiento hasta

máximo un periodo de 6 meses culminada la capacitación. Sin embargo también manifestaron que por limitaciones de los recursos humanos con los que cuenta el programa estas acciones no se realizan de manera integral a todos los beneficiarios.

Discusión de resultados: la capacitación laboral en sí misma, tiene una duración por lo general de un mes y medio con una frecuencia diaria, siendo el tiempo promedio estimado para que el beneficiario adquiera conocimientos en la materia le permita conseguir trabajo.

Los cursos son de corta duración, lo que disminuye la deserción (apenas el 1% el porcentaje de deserción) considerando que la población atendida tiene entre sus prioridades su subsistencia y la de su familia. Sin embargo, debido a los bajos índices de inserción el programa debería realizar un análisis de costo efectividad respecto a la ampliación de las sesiones de capacitación a por los menos 3 meses a fin que sean más especializadas.

Los cursos de capacitación en la región Lambayeque se dieron prioritariamente para los sectores extractivo, servicios y manufactura, siendo los sectores en los que más población se insertó los de servicios, industria y extractivo, lo cual está correlacionado con los resultados presentados anteriormente respecto a la demanda del mercado y determinación de la oferta formativa.

Por otro lado se observa que las estrategias utilizadas para la intermediación laboral como la vinculación laboral realizada a través del programa o la bolsa de trabajo, no están siendo efectivas, debiendo realizarse un rediseño de las mismas, en razón a que sólo un tercio de la población encuestada recibió una oferta de empleo, la cual fue generalmente a través de la ECAP, y porque son pocas las empresas que solicitan los servicios de la bolsa de trabajo para contratar personal.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

Lo identificado respecto a la demanda del mercado laboral descrito en el análisis del objetivo anterior se asocia con la información recogida en la fase de determinación de la oferta formativa y selección de las ECAPS, observándose que el análisis de la oferta laboral realizado para la región Lambayeque incluye a los sectores extractivo y construcción; información que sirvió de base y sustento para el diseño de los cursos de capacitación a ofrecer en dicha región.

Cabe indicar que como parte del diseño del programa, en la etapa de promoción del servicio se identificó que ésta no se realiza directamente a través del programa, sino que es la ECAP quien realiza la difusión. Sin embargo la promoción a través de familiares y amigos es la más efectiva según lo indicado por los encuestados en el gráfico N° 4.7.

En cuanto a la focalización y acreditación de beneficiarios, el diseño del programa también debería poner énfasis en la selección de éstos, realizando para ello un filtro más riguroso para acceder al servicio, ya que se observa que el 39% de los beneficiarios encuestados se inscribió en el curso de capacitación para adquirir nuevos conocimientos, mientras que sólo un 8% de los encuestados se inscribió en el programa ante la necesidad de conseguir un trabajo o mejorar sus ingresos (gráfico N° 4.8).

Asimismo se identificó que los requisitos establecidos por los documentos de gestión del programa son muy generales, siendo éstos:

- Ser mayor de edad.
- Presentar situación de: desempleo, sub empleo, riesgo de desempleo, ser trabajador independiente o eventual.
- Nivel de ingresos mensual menor o igual a S/. 2 000.

- Experiencia laboral mínima de tres meses.

Así, resulta necesario que el programa acote su universo de intervención y se oriente más hacia poblaciones vulnerables que requieren insertarse al mercado de trabajo a fin de lograr su objetivo, debiendo incluirse en los requisitos el nivel educativo (hasta secundaria completa o técnica) y la carga familiar (ser jefe de hogar).

De otro lado el 89% de los beneficiarios encuestados presentaron la condición de trabajador independiente, mientras que sólo un 3% de los encuestados era desempleado (gráfico N° 4.9), situación que se refleja en los bajos índices de inserción laboral formal que tiene el programa debido a que muchos de estos beneficiarios laboran de manera independiente (quienes continúan post capacitación bajo esta modalidad de trabajo que no es considerada por el programa como inserción) solo en el caso de beneficiarios insertados al programa se encontró algunos que habían ingresado al programa bajo la condición de desempleados.

En la fase de focalización se trabaja con criterios específicos de selección y no se recoge las competencias del postulante, lo cual debe considerarse porque el desarrollo de competencias tanto a nivel de conocimientos como habilidades y destrezas en los beneficiarios es clave para mejorar su empleabilidad, existiendo determinados conocimientos y habilidades que estarían propiciando una mayor inserción de los beneficiarios que cuentan con estos tipos de competencias. Esto evidencia la necesidad de mejorar las estrategias de desarrollo de competencias de la población con el fin de obtener un puesto de trabajo en razón a que las competencias están *“conformadas por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”*. (Marelli 1999:54).

Los cursos que tuvieron un mayor porcentaje de población insertada son los relacionados a las finanzas tales como asistente administrativo y tributario contable; asistente de créditos y cobranzas; y cajero de productos y servicios financieros y comerciales, los cuales presentaron un porcentaje de inserción del 71% del universo total de atendidos, mientras que el curso de soldadura por arco eléctrico manual tuvo un porcentaje de inserción del 27%, por otro lado cursos relacionados al sector agrícola como aseguramiento de la calidad en agroindustria, evaluador fitosanitario y manejo de productos de agro exportación presentaron un porcentaje de inserción del 19%.

Lo mencionado anteriormente no está directamente relacionado con los sectores de mayor dinámica del mercado, por lo que se debe reconsiderar los tipos de cursos desarrollados, debido a que según la tabla N° 4.5 la mayoría de los cursos brindados por el programa en la región Lambayeque están relacionados al sector hotelería y turismo así como el agrícola.

Ahora bien, los cursos que tuvieron mayor porcentaje de inserción son aquellos que están directamente relacionados con la denominada “descualificación”, específicamente vinculada a la denominada tecnologización del empleo y el incremento de las calificaciones exigidas, donde según Subirats (2005) los cambios en las necesidades formativas exigidas por el mercado y la tecnologización conllevan al desplazamiento de algunos colectivos hacia nuevos tipos de analfabetismo como el analfabetismo digital y el analfabetismo tecnológico, además de incrementarse el número de calificaciones generales exigidas por los empleadores, evidenciando por lo tanto la necesidad de brindar cursos de especialización técnica.

Respecto a las ofertas de empleo, son las ECAPs las que cuentan con la mayor cantidad de ofertas de trabajo, siendo la bolsa de trabajo el medio

menos efectivo y de poca importancia para conseguir una oferta laboral (tabla N° 4.6).

Por lo tanto, las acciones de intermediación laboral, de acuerdo a lo identificado deben ser fortalecidas, a través de políticas que incentiven a las empresas a contratar a la población capacitada por programas como “Vamos Perú”, tal y como se identificó en el estudio elaborado por el BID “Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse?”, donde se expone que los mecanismos de colocación e intermediación deben buscar la colocación de los participantes en empleos productivos en los que puedan continuar desarrollando sus habilidades, ya que como bien se ha visto, la inserción laboral de los beneficiarios no solo debe asegurar el ingreso económico de los beneficiarios sino también mejorar la empleabilidad.

b) Factores Limitantes:

- Criterios de focalización no alineados con las características y tipo de personal requerido por el mercado de trabajo, como el nivel educativo mínimo requerido o el rango etario, por lo que se debería acotar la población objetivo ya que su universo de intervención es muy amplio.
- En cuanto a la selección de beneficiarios faltan estrategias para realizar una rigurosa selección que asegure que las personas focalizadas, son aquellas que realmente desean y requieren un trabajo bajo la modalidad “formal” (con un contrato en planilla y un sueldo entre S/.700 a S/. 1,000), además se debería evaluar que sus competencias estén acordes con lo requerido para desempeñarse laboralmente luego de la capacitación.

- La gran mayoría de cursos desarrollados están orientados al sector servicios (hotelería y turismo) y al sector extractivo (agrícola), faltando diversificar más la oferta de capacitación que permita atender las demandas insatisfechas en otros sectores, por lo tanto la oferta de capacitación excesiva en ciertos sectores y rubros económicos limita las oportunidades de conseguir un empleo por la cantidad de beneficiarios capacitados en un mismo tema.
- Se brindan muchos cursos que son más factibles de inserción laboral a nivel de autoempleo (independiente) como el curso de construcción o gastronomía, debiendo redefinirse las estrategias del programa y analizar la posibilidad de ampliar su intervención al ámbito de los independientes para medir mejor sus resultados.
- Estrategias de intermediación laboral no adecuadas, que traen como consecuencia que se tenga una oferta limitada de posibles empleos en los que puedan ser insertados los beneficiarios, por lo que se deben mejorar las acciones a realizar debiendo replantearse la estrategia de la bolsa de trabajo y mejorar su capacidad para articular con las empresas a fin que se brinde una mayor cantidad de ofertas laborales.
- Post capacitación no se brinda un seguimiento efectivo a los beneficiarios por lo que no se puede tener un real dimensionamiento de la intervención del programa, además que no se identificó un acercamiento posterior de los capacitados al programa para que puedan ser vincularlos con las ofertas de empleo.

c) Factores Promotores

- Se debe considerar como parte del diseño de los cursos de capacitación el incluir módulos que refuercen las competencias referidas a la facilidad de escribir y redactar documentos, facilidad de expresión y reforzamiento de conocimientos en informática, debido a que se identificó que aquellos beneficiarios que cuentan con estas competencias tuvieron mayores posibilidades de inserción que el resto de ellos.
- El desarrollo de cursos con una duración máxima de 3 meses reduce los índices de deserción y por consecuencia que los beneficiarios culminen su capacitación y obtengan la certificación debida para presentarse a un trabajo.
- Otro factor importante para la inserción laboral es el establecimiento de criterios de selección específicos como el contar con carga familiar (porque es la población que se esfuerza más por recalificarse y conseguir un empleo con cuyos ingresos pueda solventar las necesidades de la familia), tener un nivel de estudios mínimo de secundaria completa (es el mínimo requerido generalmente por las empresas) y contar con experiencia previa en el tema de capacitación (debido a que les permite especializarse en un determinado rubro).

4.3. PERFIL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA “VAMOS PERÚ”, DE 30 AÑOS A MÁS EDAD QUE RECIBIERON EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE.

4.3.1. Características generales

Del análisis documental realizado respecto a la población objeto de estudio, se identificó que la población atendida en la región Lambayeque fue prioritariamente mujeres (54%) y personas de más de 40 años (57%).

Asimismo sólo siete (7) beneficiarios durante el periodo 2012 – 2013 en la región presentan discapacidad lo que representa el 0.8% respecto al total de beneficiarios atendidos en dicha región.

Tabla Nº 4.7

CARACTERÍSTICAS DE LOS BENEFICIARIOS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE DE 30 AÑOS A MÁS EDAD

SEXO	RANGO DE EDAD	DISCAPACIDAD	Insertado		No Insertado		Total general	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%
FEMENINO	[30 - 39 años]	NO	33	24%	155	22%	188	21.96%
		SÍ	1	1%		0%	1	0.12%
	[40 - Más años]	NO	13	9%	261	36%	274	32.01%
		SÍ		0%	3	0%	3	0.35%
MASCULINO	[30 - 39 años]	NO	46	33%	130	18%	176	20.56%
		SÍ		0%	1	0%	1	0.12%
	[40 - Más años]	NO	44	32%	167	23%	211	24.65%
		SÍ	1	1%	1	0%	2	0.23%
Total general			138	100%	718	100%	856	100.00%

Fuente: Base de datos del Programa “Vamos Perú”, corte al 27 de enero de 2014
Elaboración propia

A nivel de tipo de beneficiarios, se observa que los beneficiarios insertados en su mayoría son hombres (66%) y tienen entre 30 y 39 años (58%).

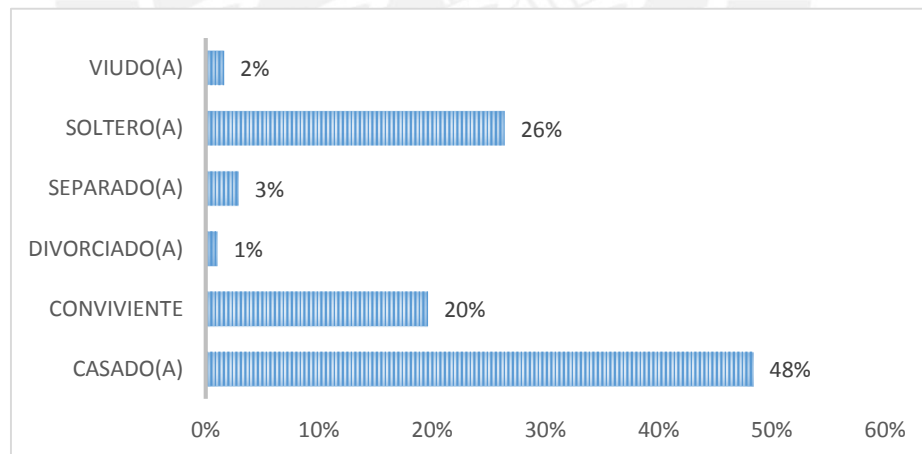
Para el caso de la población no insertada se identificó que son mayoritariamente mujeres (58%) y tienen más de 40 años (60%).

4.3.2. Características socioeconómicas

Del total de beneficiarios atendidos durante los años 2012 - 2013 se identificaron las siguientes características socioeconómicas del análisis documental realizado.

- a) Estado Civil: En su mayoría son casado (48%) tal y como se muestra en el gráfico N° 4.16, no se presenta variación significativa entre beneficiarios considerados insertados y no insertados por el programa.

Gráfico N° 4.16
ESTADO CIVIL DE LOS BENEFICIARIOS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE DE 30 AÑOS A MÁS EDAD

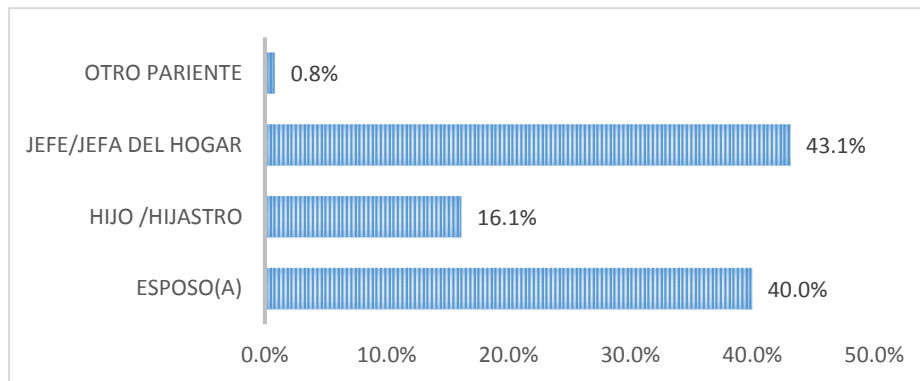


Fuente: Base de datos del Programa "Vamos Perú", corte al 27 de enero de 2014
Elaboración propia

- b) Posición Familiar: el 83% son jefes de hogar o esposo/a, siendo importante mencionar que en los datos recogidos por el programa, quienes se identifican en la variable esposo/a son las mujeres, pero

que en la práctica también son el sustento del hogar ya que tienen carga familiar.

Gráfico N° 4.17
POSICIÓN FAMILIAR DE LOS BENEFICIARIOS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE DE 30 AÑOS A MÁS EDAD



Fuente: Base de datos del Programa “Vamos Perú”, corte al 27 de enero de 2014
Elaboración propia

La posición familiar que ocupan los beneficiarios presenta variaciones en cuanto al tipo de beneficiarios:

- Beneficiarios insertados: el 75% son jefes de hogar o esposo/a y un 23% son hijo/hijastro.
- Beneficiarios no insertados: el 85% son jefes de hogar o esposo/a (10 puntos porcentuales más que los insertados) y un 15% son hijo/hijastro (8 puntos porcentuales menos que los insertados).

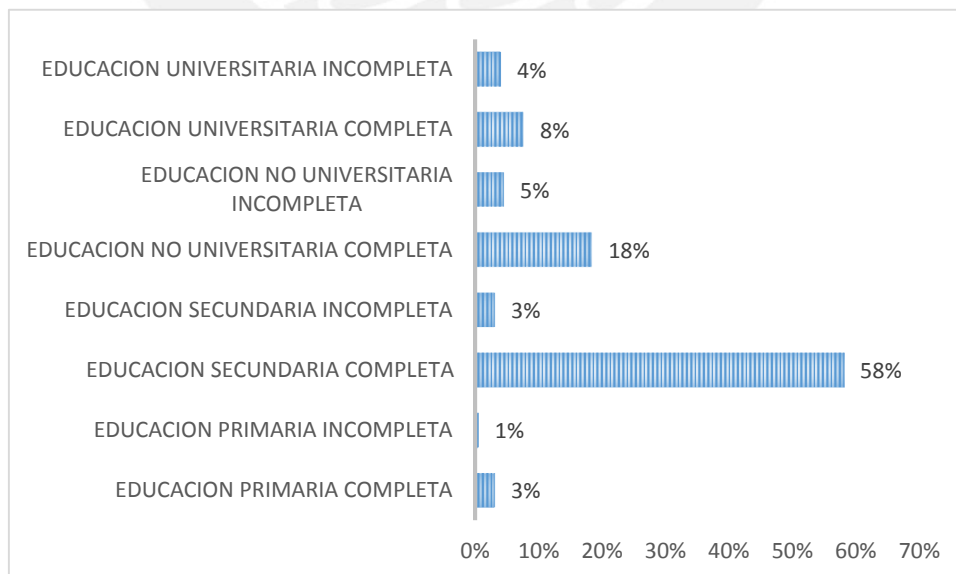
Tabla N° 4.8
POSICIÓN FAMILIAR DE LOS BENEFICIARIOS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE DE
30 AÑOS A MÁS EDAD

POSICIÓN FAMILIAR	INSERTADO		NO INSERTADOS	
	N°	%	N°	%
ESPOSO(A)	36	26%	306	43%
HIJO /HIJASTRO	32	23%	106	15%
JEFE/JEFA DEL HOGAR	67	49%	302	42%
OTRO PARIENTE	3	2%	4	1%
Total general	138	100%	718	100%

Fuente: Base de datos del Programa “Vamos Perú”, corte al 27 de enero de 2014
 Elaboración propia

c) Grado de instrucción: Los beneficiarios atendidos en su mayoría presentan secundaria completa (58%), mientras que un significativo 26% tiene educación técnica o universitaria completa y sólo un 4% presenta primaria completa o incompleta.

Gráfico N° 4.18
GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE
DE 30 AÑOS A MÁS EDAD



Fuente: Base de datos del Programa “Vamos Perú”, corte al 27 de enero de 2014
 Elaboración propia

A nivel de tipo de beneficiarios se observa que los insertados al mercado de trabajo tienen nivel educativo desde secundaria completa hasta nivel universitario, presentándose un 42% con estudios secundarios completos, un 28% con educación no universitaria completa, un 17% con estudios superiores incompletos, y un 14% con estudios universitarios completos.

Por su parte el 5% de los beneficiarios no insertados presenta nivel de estudios primarios (entre incompletos o concluidos), un 4% tiene estudios secundarios incompletos, un 61% tiene secundaria completa (19 puntos porcentuales más que los insertados), un 17% presenta estudios no universitarios completos (11 puntos porcentuales menos que los insertados), un 7% tiene estudios universitarios completos (7 puntos porcentuales menos que los insertados) y un 7% tiene estudios superiores incompletos (10 puntos porcentuales menos que los insertados), tal y como se presenta en la tabla N° 4.9.

Tabla N° 4.9

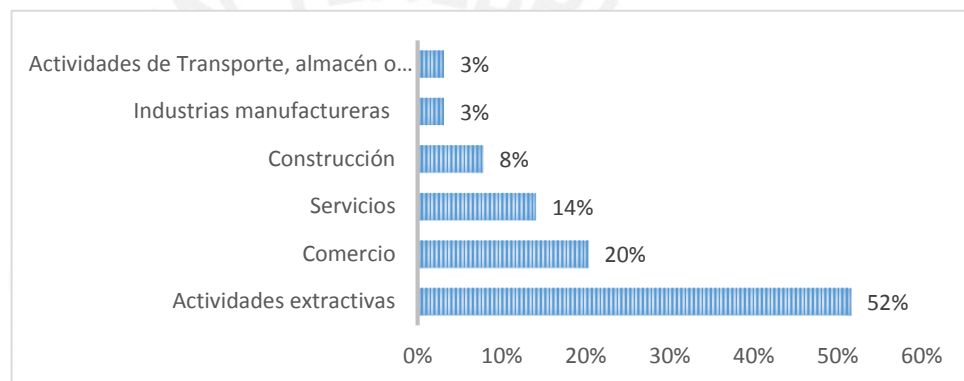
NIVEL EDUCATIVO DE LOS BENEFICIARIOS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE DE 30 AÑOS A MÁS EDAD

NIVEL EDUCATIVO	INSERTADO		NO INSERTADOS	
	N°	%	N°	%
Educación universitaria completa	19	14%	47	7%
Educación universitaria incompleta	14	10%	21	3%
Educación no universitaria completa	38	28%	120	17%
Educación no universitaria incompleta	9	7%	30	4%
Educación secundaria completa	58	42%	441	61%
Educación secundaria incompleta			27	4%
Educación primaria completa			27	4%
Educación primaria incompleta			5	1%
TOTAL GENERAL	138	100%	718	100%

Fuente: Base de datos del Programa "Vamos Perú", corte al 27 de enero de 2014
Elaboración propia

d) Actividad económica previa a la capacitación: respecto a la actividad económica que realizaban los beneficiarios antes de la capacitación, se identificó de acuerdo al gráfico N° 4.19 que los beneficiarios encuestados que laboraban en el sector extractivo eran un 52% del total de encuestados (33 personas), en el sector comercio se encontraban un 20% de los encuestados (13 personas) y en el sector servicios se encontraba un 14% de los encuestados (9 personas).

Gráfico N° 4.19
ACTIVIDAD ECONÓMICA PREVIA A LA CAPACITACIÓN

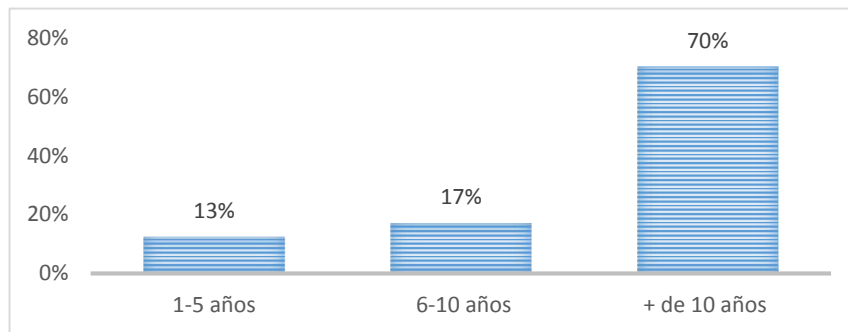


Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

e) Años de experiencia laboral: Asimismo se identificó de las encuestas realizadas que 45 beneficiarios tienen más de 10 años de experiencia laboral lo que representa el 70% del total de encuestados.

Gráfico N° 4.20

AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL PREVIA A LA CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

En cuanto a los años de experiencia por tipo de beneficiarios, se identificó que los beneficiarios encuestados que fueron insertados al mercado de trabajo que tiene más de 6 años de experiencia representa el 95% del total de encuestados (19 personas), mientras que de los no insertados que tienen ese mismo tiempo de experiencia representa el 84% del total de encuestados (37 personas).

Tabla N° 4.10

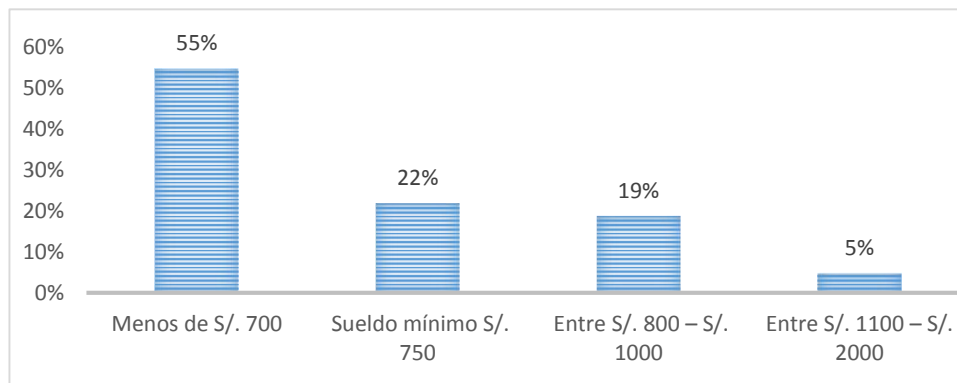
AÑOS DE EXPERIENCIA DE LOS BENEFICIARIOS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE DE 30 AÑOS A MAS EDAD

Años de experiencia	Insertados		No insertados	
	Nº	%	Nº	%
1-5 años	1	5%	7	16%
6-10 años	6	30%	5	11%
+ de 10 años	13	65%	32	73%

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

- f) Ingreso antes de recibir la capacitación: finalmente se observa que el 55% de los encuestados (35 personas) percibía un ingreso menor a S/. 700 y sólo un 5% de los encuestados (03 personas) recibía un ingreso entre S/. 1 100 y S/. 2 000.

Gráfico N° 4.21
INGRESO ANTES DE RECIBIR LA CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Mientras que por tipo de beneficiario (insertado y no insertado por el programa) se observa que un 84% de total de encuestados que fueron insertados (16 personas) percibían un sueldo menor a S/.700 y un 11% (02 personas) percibía entre S/.750 y S/. 1 000.

Mientras que en el caso de los beneficiarios no insertados, el 42% del total de encuestados (19 personas) percibía un ingreso menor a S/.700 y un 53% de los encuestados (33 personas) recibía desde un sueldo mínimo hasta S/. 1 000.

Tabla N° 4.11
INGRESOS ANTES DE RECIBIR LA CAPACITACIÓN

	Insertados	No insertados
Menos de S/. 700	84%	42%
Sueldo mínimo S/. 750	0%	31%
Entre S/. 750 – S/. 1000	11%	22%
Entre S/. 1000 – S/. 2000	5%	4%

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Discusión de resultados: Como resultado de la investigación, se ha determinado que el perfil de los beneficiarios insertados al mercado de trabajo presenta diferencias respecto a los beneficiarios considerados no insertados, identificándose que las personas que tienen mayores posibilidades de inserción dentro del grupo poblacional de estudio son aquellas que tienen entre 30 y 39 años, de sexo masculino con estudios secundarios completos.

Sin embargo si se contrasta dichos resultados con el perfil de los beneficiarios atendidos se observa que son en su mayoría mujeres y en cuanto a la edad son personas mayores de 40 años, presentándose también personas con nivel educativo sólo primaria o secundaria incompleta, por tanto, se hace necesario que el programa mejore sus criterios de focalización y selección de beneficiarios a fin de obtener mayores resultados, así como desarrollar estrategias específicas para este tipo de población ya que se estaría convirtiendo en un programa que tiene como resultado personas capacitadas pero no insertadas al mercado de trabajo.

Por otro lado respecto a las características socioeconómicas, se observa que previo a la capacitación los beneficiarios se desempeñaban generalmente en actividades extractivas, comercio y servicios, contando con más de 10 años de experiencia laboral y percibiendo en su gran mayoría un sueldo menor al salario mínimo vital, por lo que el tema de la remuneración se convierte un punto importante a considerar para los resultados de inserción laboral, debido a que se observa que aquellos que percibían menos de S/. 700,00 son los que mayormente se insertaron al mercado de trabajo de manera formal.

ANALISIS DE LOS HECHOS

La población atendida por el programa son personas de 18 años a más edad sin embargo para efectos del presente estudio se analizó a las personas de 30 años a más edad atendidas en la región Lambayeque durante el periodo 2012 – 2013.

Cabe precisar que del estudio realizado se identificó que existe una diferencia entre el perfil de población considerada insertada por el programa y la población no insertada.

La población insertada es una población que presenta un rango de edad entre 30 a 39 años, mayoritariamente del sexo masculino, mientras que la población no insertada presenta en su mayoría un rango de edad de 40 años a más edad, estando compuesta generalmente por mujeres (tabla N° 3.7). Lo identificado en cuanto al perfil general evidencia la persistencia del fenómeno de “exclusión social” referido en campo de la sociología como “el procesos de separación de un individuo o grupo en cuanto a la posibilidades laborales, económicas, políticas y culturales a las que otros sí tienen acceso y disfrutan” (Giner: 1998:285)

Por lo tanto se pone en evidencia la necesidad de tener un mayor énfasis en las políticas laborales para población adulta y sobre todo para la población femenina, pese a que el marco normativo en materia de empleo está orientado a la inserción laboral en especial de los sectores vulnerables, pero las estrategias de intervención siguen siendo limitadas para la población femenina y mayor de 40 años.

Respecto a las características socioeconómicas de la población de estudio, se observa que es una población con carga familiar presentando el 83% de los encuestados la condición de jefe de hogar o esposo/a (gráfico N° 3.17), por lo que no solo el tema del empleo afecta a la persona sino a su entorno

cercano, por tanto además de tener a la persona excluida del mercado de trabajo lo que le imposibilita generar ingresos para su subsistencia, se ve afectada la familia por la falta o pocos ingresos para cubrir las necesidades básicas como vivienda, educación, salud, vestuario entre otros.

En cuanto al nivel de estudios, los beneficiarios insertados tienen un nivel educativo mayor que aquellos que no se insertaron, presentando incluso estudios universitarios completos mientras que para el caso de la población no insertada existe 9% de beneficiarios con estudios primarios o secundarios incompletos (tabla N° 3.9). Tal situación evidencia que la inclusión social debe tener una mirada de múltiples aristas donde se busque mejorar las condiciones de la población en diversos planos como el educativo, salud, emocional entre otros que les permita el logro de una adecuada calidad de vida.

Por tanto al haber identificado que el mercado requiere personal con estudios secundarios completos, se deberá combinar estrategias para la mejora del nivel educativo de las personas y atender las necesidades de generación de ingresos a fin que su empleabilidad se incremente y con ello el hecho de conseguir un trabajo digno.

Es así que lo identificado evidencia la necesidad de hacer más enfático el enfoque de inclusión social en los ámbitos de influencia de las políticas laborales, es decir en las denominadas 6 E, las que deberán articularse con las políticas sociales a fin de asegurar que las poblaciones menos favorecidas puedan ser atendidas de manera efectiva o acceder a programas que se ajusten mejor a sus necesidades o complementen sus conocimientos.

De otro lado, se ha identificado que la actividad económica que generalmente realizaban los beneficiarios encuestados antes de capacitarse era la extractiva, comercio y servicios (gráfico N° 3.19), siendo

una población básicamente de tipo operarios y técnicos ya que son los que más se demandan en estos rubros.

Posterior a la capacitación los beneficiarios insertados que fueron encuestados en su mayoría laboran en el sector extractivo o de servicios en el rubro de hoteles y restaurantes (gráfico N° 3.24) estando el desarrollo de sus labores relacionadas a la capacitación recibida. Es así que se puede deducir que se perfila en los beneficiarios la necesidad del perfeccionamiento o la especialización en el rubro de trabajo que vienen desarrollando a fin de conseguir o mejorar las condiciones de empleo.

Finalmente en cuanto al perfil se debe precisar que los años de experiencia tampoco serían un factor determinante para la inserción laboral (gráfico N° 3.20 y tabla N° 3.10) ya que el 70% los encuestados cuentan con más de 10 años de experiencia laboral, no existiendo mucha diferencia porcentual entre la población insertada o no insertada.

a) Factores Limitantes

- No contar con estudios secundarios completos o experiencia previa, disminuye la posibilidad del beneficiario de insertarse al mercado laboral.

b) Factores Promotores

- Conforme a lo determinado en la implementación del programa, con este tipo de intervención quienes tendrán mayores probabilidades de inserción son la población joven mayor de 25 años y adultos hasta los 40 años, prioritariamente masculina, por lo que debería el programa enfocarse en establecer estrategias específicas para aquellas poblaciones que son vulnerables como los mayores de 40 años y mujeres, pero que no vienen siendo atendidas de manera efectiva.

4.4. PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS DE LOS BENEFICIARIOS Y TRABAJADORES DEL PROGRAMA, RESPECTO DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN LABORAL BRINDADO POR EL PROGRAMA “VAMOS PERÚ”.

La información recogida en esta parte del estudio responde al proceso cognoscitivo a través del cual los beneficiarios y trabajadores del programa emiten una opinión respecto al servicio de capacitación a partir del establecimiento de un juicio de valor, así como la opinión más o menos cercana o probable, de lo que esperaban en relación el servicio.

4.4.1. Percepción y expectativas de los beneficiarios del Programa

Las percepciones y expectativas recogidas están referidas a lo que recibió y espera recibir el beneficiario del servicio y el programa Vamos Perú en cuanto al personal, diseño del curso y condiciones del servicio, así como a las estrategias de inserción laboral, el posicionamiento del programa y los resultados obtenidos.

a) Lo que recibió y esperaba del servicio

En relación al **trato del personal** el 97% de los encuestados (62 personas) calificaron entre bueno y excelente el trato del docente y del personal del programa y el 94% de los encuestados (60 personas) le dieron tal calificación al personal administrativo. Sólo en el caso del personal administrativo el 7% de los encuestados (04 personas) calificó su trato entre regular y deficiente en razón de las demoras en la entrega de certificados.

Esta percepción positiva en cuanto al trato del personal se sustenta también en lo encontrado en el grupo focal donde las participantes refirieron lo siguiente:

“Yo pensé que por ser gratuito no sería bueno el servicio, pero los profesores eran muy amables y buenos” (Ayme)

“El personal del programa, siempre en lo que le pedíamos nos apoyaban bastante” (Sonia)

“El profesor siempre respondía a nuestras preguntas, nos trataba con mucha amabilidad” (Mariela)

Tabla N° 4.12

PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO AL PERSONAL

	Docente		Personal administrativo		Trabajadores del programa	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PERCEPCIÓN						
Excelente	35	55%	25	39%	39	36%
Buena	27	42%	35	55%	23	61%
Regular	2	3%	3	5%	2	3%
Deficiente			1	2%		
Mala						
ERA LO QUE ESPERABA						
SI	61	95%	61	95%	64	100%
NO	3	5%	3	5%		

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Respecto al **diseño de los cursos** el 94% de los encuestados (60 personas) opinó que fue muy adecuado o adecuado en cuanto al contenido, horario y frecuencia del curso, mientras que en relación a la duración del curso el 89% de los encuestados (57 personas), considera que fue muy adecuada y adecuada (duración entre 1 ½ a 3 meses).

Cabe indicar que un 3% de los encuestados (02 personas) refirió que el diseño fue poco adecuado en cuanto a la duración del curso y horario y frecuencia mientras que un 2% de los encuestados (01 persona) mencionó que el horario y frecuencia fue poco adecuado.

Tabla N° 4.13

PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO AL DISEÑO DEL CURSO

PERCEPCIÓN	Contenido de los cursos		Duración del curso		Horario y frecuencia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy adecuado	20	31%	10	16%	8	13%
Adecuado	40	63%	47	73%	52	81%
Regular	4	6%	5	8%	3	5%
Poco adecuado			2	3%	1	2%
Nada adecuado						

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Situación que se corrobora con lo manifestado en el grupo focal en cuanto al contenido del curso, horario y frecuencia donde los participantes manifestaron:

“Creí que el curso iba a ser de menor calidad, pero faltó tiempo, quería más información del tema” (Glenda).

Yo preferiría que se alargue más. Unos tres meses hubiera sido más interesante (Ayme).

Todos los días a partir de las 4 de la tarde hasta las 7 por 6 meses, es que son muchas cosas, es bastante..., No los sábados y domingos es para la familia” (Martha).

Por otro lado el 97% del total de encuestados (62 personas) identifica el contenido de los cursos como útil para el trabajo posterior, situación

similar es encontrada en el grupo focal, donde los participantes refieren lo siguiente:

“Me va servir para poner un restaurante, negocio de comida. Por lo menos tenemos una base con lo que podemos empezar” (Edita).

“El curso de elaboración de lácteos, porque podría poner mi propio negocio” (Martha).

“Definitivamente sí, porque por eso entramos a capacitarnos para tener noción de lo que es una cocina de casa a una cocina profesional” (Amelí)

Por otro lado se identificó que el 67% del total de encuestados (43 personas) opina que el desarrollo de la teoría y práctica fue proporcional por lo que lo consideran adecuado según de muestra en el gráfico N° 4.22.

Gráfico N° 4.22

DISTRIBUCIÓN ENTRE TEORÍA Y PRÁCTICA EN LOS CURSOS



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa Elaboración propia

Finalmente los encuestados refirieron que los cursos deberían desarrollarse de lunes a viernes en turnos de 2:30 p.m. – 6:30 p.m. y de 6:00 p.m. – 10:00 p.m.

En relación a las **condiciones del servicio** el 95% de total de encuestados (61 personas), manifestó que la ECAP contaban con una infraestructura adecuada y estaba cerca de las viviendas de los beneficiarios, mientras que el 98% de los encuestados (63 personas) dijo que estaba ubicada en una zona segura.

Sin embargo, sólo el 36% de los encuestados (56 personas) pudo acceder a otros servicios brindados por la entidad de capacitación tales como sala de cómputo y biblioteca.

Tabla N° 4.14
PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO AL DISEÑO DEL CURSO

	SI		NO	
	Nº	%	Nº	%
Infraestructura adecuada	61	95%	3	5%
Equipos para todos los alumnos	60	94%	4	6%
Acceso a servicios de la ECAP	23	36%	41	64%
Estaba ubicada en zona segura	63	98%	1	2%
la ECAP estaba lejos de la zona de residencia del beneficiario	61	95%	3	5%

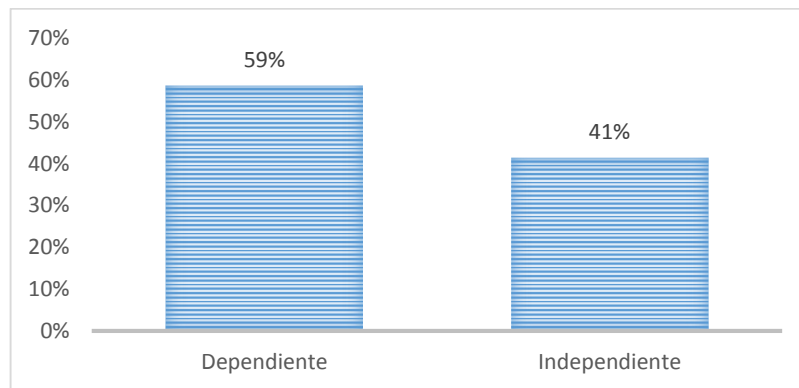
Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

b) Lo que recibió y esperaba de la inserción laboral

En cuanto a la condición laboral del total de encuestados (64 beneficiarios considerados insertados y no insertados al mercado de trabajo) a la fecha de la investigación (julio 2014) el 55% (35 personas) no trabajaba y el 45% (29 personas) si se encontraba trabajando.

De las personas que se encontraban trabajando doce (12) encuestados lo hacían de manera independiente (lo que representa el 41% de los encuestados que trabajaban).

Gráfico N° 4.23
MODALIDAD DE TRABAJO



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Por tipo de beneficiarios encuestados se observa que un 88% de los encuestados considerados insertados por el programa (14 personas) actualmente laboran de manera dependiente, mientras que sólo un 23% de los encuestados considerados no insertados que trabajan (03 personas) lo hacen bajo esta modalidad.

Tabla N° 4.15
MODALIDAD DE TRABAJO

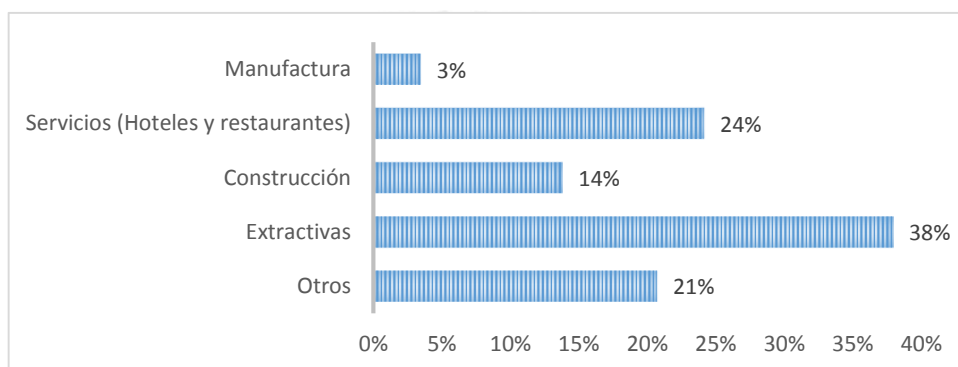
	Insertados		No insertados que actualmente Trabajan	
	Nº	%	Nº	%
Dependientes	14	88%	3	23%
Independientes	2	12%	10	77%
Total	16	100%	13	100%

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Respecto a los sectores en los que se encuentran empleados los beneficiarios se identificó el 38% del total de encuestados que trabaja

(21 personas) se encuentra laborando en el sector extractivo, un 24% (7 personas) labora en el sector servicios específicamente en el rubro de hoteles y restaurantes, un 14% (4 personas) trabaja en el sector construcción y un 21% (6 personas) lo hace en otros sectores como el financiero, servicios de mantenimiento y limpieza, jardinería, entre otros, tal y como se muestra en el gráfico N° 4.24.

Gráfico N° 4.24
SECTORES EN LOS QUE LABORAN LOS BENEFICIARIOS



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

De total de personas encuestadas que se encuentran laborando el 72% del total de encuestados que trabaja (21 personas) manifestó que su trabajo está relacionado al curso de capacitación recibido.

En lo referente a los ingresos el 93% de encuestados que trabaja (27 personas) manifestó que sus ingresos variaron de manera positiva después del curso de capacitación, observándose que un 29% de este grupo de encuestados (04 personas) que recibía menos de S/.700 luego de la capacitación recibió un sueldo mínimo (S/.750) y un 7% (01 persona) de recibir un sueldo menor a S/.700 se incrementó a un salario entre S/.2 000 – S/.3 000.

Tabla N° 4.16
INCREMENTO DE INGRESOS LUEGO DE LA CAPACITACIÓN

Ingresos antes de la capacitación	Ingresos después de la capacitación				Total
	Sueldo mínimo S/. 750	De S/. 750 S/. 1 000	De S/. 1 100 S/. 2 000	De S/. 2 000 S/. 3 000	
Menos de S/.700	29%	21%	22%	7%	79%
Entre S/.750 y S/. 1 000				14%	14%
Entre S/.1 100 y S/.2 000			7%		7%
Total	29%	21%	29%	21%	100%

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

En cuanto al tiempo que demoró un beneficiario para ser insertado al mercado de trabajo, existen dos tipos de beneficiarios a analizar, aquellos considerados insertados por el programa y aquellos no considerados insertados pero que estaban laborando al momento de realizarse las encuestas.

En la tabla N° 4.17, se observan los porcentajes respecto al tiempo que demoraron en insertarse estos dos tipos de beneficiarios, es así que catorce (14) de los encuestados considerados insertados al mercado laboral lo hicieron en un tiempo promedio de 1 a 4 meses (lo que representa el 70% respecto a este grupo de encuestados) y sólo dos (02) encuestados (10%) lo hizo inmediatamente después de culminar la capacitación.

En cuanto a los beneficiarios no insertados se observa que un 38% de este grupo de encuestados (05 personas) se insertó inmediatamente después de la capacitación y un 30% (08 personas) lo hizo después de un mes o 6 meses después, sin embargo no fueron considerados en la base de datos del programa como beneficiarios insertados porque su trabajo es de manera independiente.

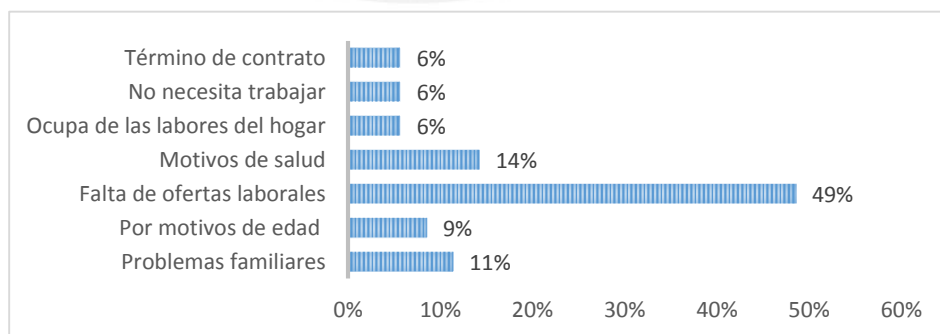
Tabla N° 4.17
TIEMPO DE DEMORA PARA LA INSERCIÓN

Tiempo	Insertados		No insertados que actualmente Trabajan	
	Nº	%	Nº	%
Inmediatamente de culminar la capacitación	2	10%	5	38%
1 mes	7	35%	2	15%
2-4 meses	7	35%	3	23%
6 meses	2	10%	2	15%
1 año		0%	1	8%
Total	20	100%	13	100%

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

En relación a los beneficiarios que no laboran actualmente entre las razones expuestas se tiene que diecisiete (17) encuestados manifestaron no trabajar por falta de ofertas laborales (lo que representan un 49% del total de encuestados que no trabajan), mientras que cinco (05) encuestados (14%) no lo hace por motivos de salud y 4 encuestados (11%) no trabaja por problemas familiares.

Gráfico N° 4.25
RAZONES POR LAS QUE NO LABORAN LOS BENEFICIARIOS

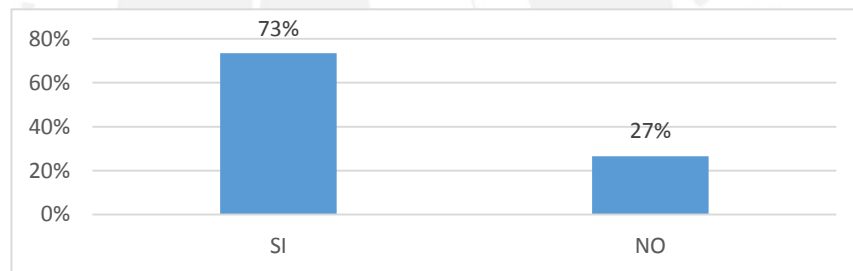


Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Se identificó **en relación al posicionamiento del programa**, que el 73% del total de encuestados (47 personas) opina que la certificación es valorada por las empresas debido a la acreditación que se realiza de los conocimientos adquiridos y el valor que le dan a una certificación del Ministerio de Trabajo.

Por otro lado el 27% del total de encuestados (17 personas) refieren que la certificación no es valorada por la empresas porque estas valoran más la edad con la que cuenta el aspirante a un puesto laboral que la certificación, o no tienen conocimiento del tema porque no se ha presentado a ningún puesto de trabajo del rubro en que se capacitaron.

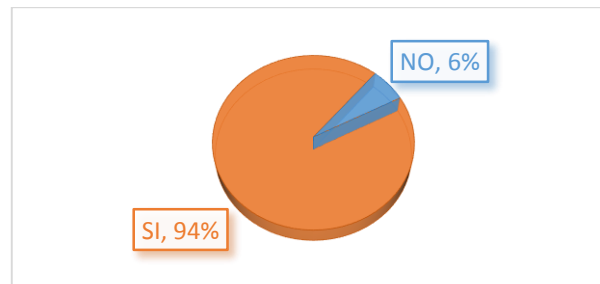
Tabla N° 4.26
VALORACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN LAS EMPRESAS



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

De otro lado respecto a si el entorno del beneficiario conoce el programa el 94% del total de encuestados (60 personas) refieren que si lo conocen, de este grupo de encuestados el 93% (56 personas) opina que el programa es bueno y un 7% (4 personas) opina que es regular.

Tabla N° 4.27
CONOCE EL ENTORNO EL PROGRAMA



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

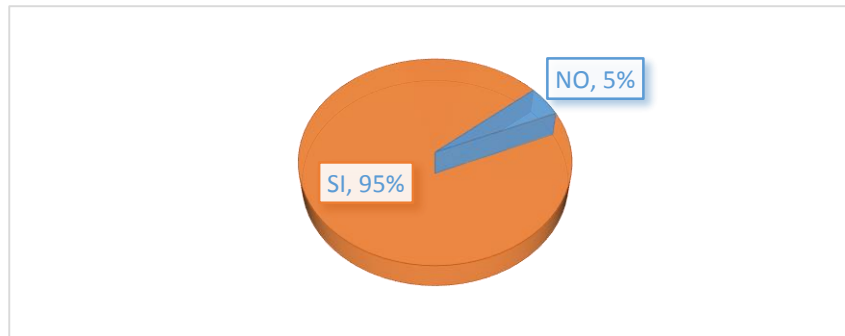
En cuanto a los **resultados obtenidos** de la capacitación, el 95% del total de encuestados (61 personas) opina que la capacitación recibida le ha ayudado o le ayudará a conseguir trabajo siendo las razones expuestas por los encuestados las siguientes: crear su propio negocio (30 encuestados), hay demanda de trabajo en lo que se capacitó (15 encuestados), implementar los conocimientos adquiridos en la actividad que desarrolla o porque consiguió una oferta laboral o trabajo (8 encuestados cada uno).

Estos resultados se corroboran con lo identificado en el grupo focal donde se expuso lo siguiente:

*“Yo por ejemplo ahora preparo Yogur y ya tengo mis clientas, comencé vendiendo a mi familia, a las vecinas también”
(Martha).*

“Claro que sí, yo he creado mi propio restaurante, por la capacitación me anime, y alquile un local” (Adela)

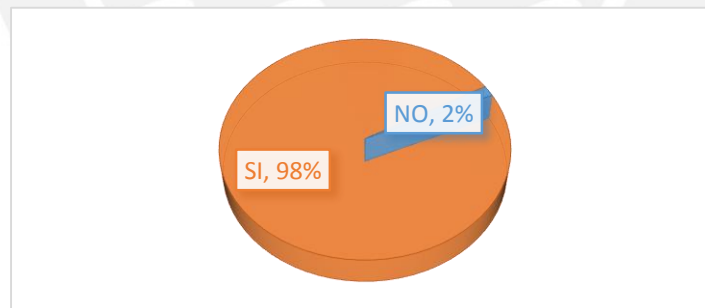
Gráfico N° 4.28
AYUDÓ O AYUDARÁ LA CAPACITACIÓN A CONSEGUIR TRABAJO



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Respecto a si el programa aportó en el desarrollo personal de los beneficiarios un 98% del total de encuestados (63 personas) opinó que si aportó, siendo las razones expuestas porque mejoró su autoestima, para crear un negocio propio o para continuar capacitándose.

Gráfico N° 4.29
LA CAPACITACIÓN APORTÓ EN EL DESARROLLO PERSONAL DEL BENEFICIARIO



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

En cuanto a la valoración del beneficiario en relación al servicio recibido sesenta y uno (61) encuestados lo califican como bueno o muy bueno, seguido de la seriedad del programa con sesenta (60) respuestas positivas y utilidad del curso y contenido con cincuenta y ocho (58) respuestas positivas cada una.

Tabla N° 4.18
VALORACIÓN DEL SERVICIO RECIBIDO

	Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Utilidad del curso	-	-	-	-	6	9%	25	39%	33	52%
Contenido del curso	-	-	-	-	6	9%	25	39%	33	52%
ECAP	-	-	-	-	8	13%	19	30%	37	58%
Seriedad del programa	-	-	-	-	4	6%	18	28%	42	66%
Trato al alumno	-	-	-	-	3	5%	17	27%	44	69%

Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

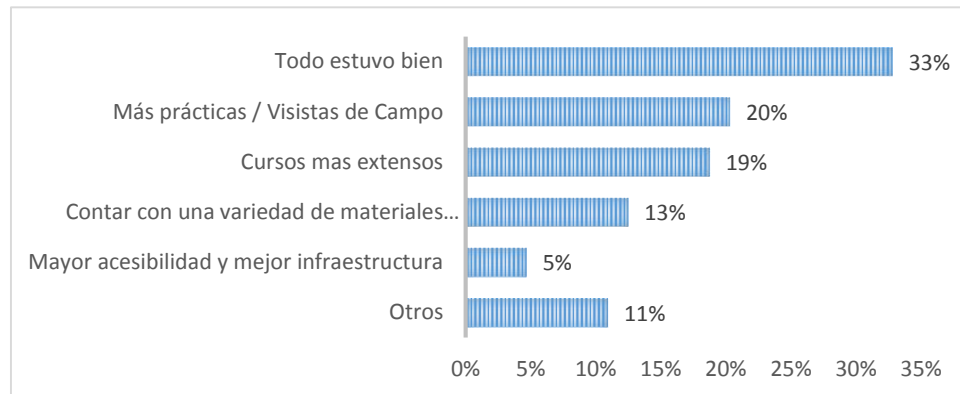
Las mejoras sobre el servicio propuestas por los encuestados son tener más horas de prácticas o incluir visitas de campo (13 encuestados), cursos más extensos (12 encuestados) contar con más insumos y equipos modernos (8 encuestados), mayor accesibilidad a la ECAP y mejor infraestructura (3 encuestados) y otras mejoras (7 encuestados) como que los beneficiarios estén en un mismo nivel de estudio o tengan una mayor duración los talleres de Asesoría en la Búsqueda de Empleo (ABE). Asimismo veintiún (21) encuestados refirieron que todo estuvo bien.

Lo descrito líneas arriba se complementa con lo expuesto en el grupo focal donde los participantes expusieron lo siguiente respecto a las mejoras que debería tener el servicio:

“Yo creo que los equipos y materiales deberían ser suficientes y adecuados, en el curso de cocina, las cocinas eran muy pequeñas, nos teníamos que prestar las ollas, las tapas” (Edita).

“Nos faltaba materiales para conservar nuestros productos, teníamos que entrar a otro salón para usar las congeladoras” (Martha).

Gráfico N° 4.30
MEJORAS DEL SERVICIO



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Finalmente en relación a las mejoras del programa un 47% del total de encuestados (30 personas) refirieron que requiere nuevos cursos en los que puedan capacitarse, un 36% (23 personas) manifestó que debería haber más y mejores ofertas de trabajo y un 9% (06 personas) identificó otras mejoras como que el programa proporcione pasajes, entrega de los certificados de manera inmediata o que el programa los apoye para la creación del negocio propio.

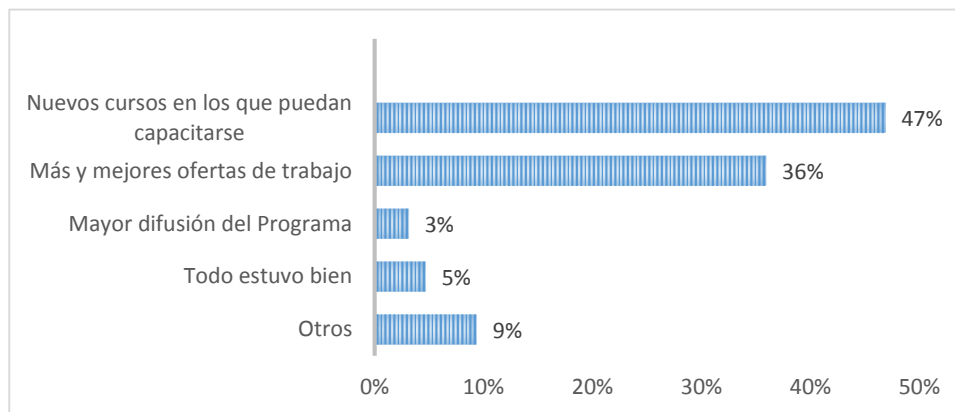
Situación que también es identificada en el grupo focal como se detalla a continuación:

“Que haya más oferta laboral por parte del programa, no es fácil conseguir trabajo para las personas de edad” (Ameli).

“Yo quisiera volver a capacitarme, que haya cursos de repostería, porque siempre hay cumpleaños y uno puede hacer las tortas” (Mariela).

“Sería bueno que nos pudieran apoyar con el pasaje, a veces señorita no tenemos y faltamos a clases” (Edita)

Gráfico N° 4.31
MEJORAS DEL PROGRAMA



Fuente: Encuesta a beneficiarios del Programa
Elaboración propia

Discusión de resultados: La percepción que tienen los beneficiarios respecto al servicio recibido en general es buena y consideran como adecuado el trato recibido por el personal docente, administrativo y trabajadores del programa, así como las condiciones en las que se desarrolló el servicio ya que se contaba con una infraestructura apropiada para el dictado de los cursos, tal situación evidencia que el diseño del programa está orientado a brindar un servicio de calidad, por lo que este debería incorporar como parte de su evaluación indicadores de calidad que permitan determinar el alcance del mismo.

Por otro lado, si bien los beneficiarios calificaron el contenido del curso y la duración de estos como muy adecuado o adecuado, en las mejoras propuestas un gran porcentaje requiere que los cursos tengan una mayor duración así como tener mayores horas de prácticas lo cual debe ser considerado y analizado por el programa respecto a la factibilidad de extender la duración de los cursos y hacerlos más especializados a fin de incrementar las posibilidades de inserción de los beneficiarios.

En cuanto al posicionamiento del programa, los beneficiarios perciben que éste se encuentra posicionado ya que las empresas valoran la certificación

emitida como resultado de las capacitaciones y es reconocido por su entorno sin embargo no se identificó claramente un reconocimiento del programa en cuanto a la calidad de la capacitación brindada.

4.4.2. Percepción y expectativas de los trabajadores del programa

La información recogida está referida al servicio que fue ofrecido por el programa y la ECAP así como lo que esperaban los trabajadores del programa respecto al servicio; analizándose para ello al personal, el diseño del curso, el posicionamiento del programa y los resultados obtenidos.

Respecto **al personal** el 100% de los trabajadores encuestados (05 personas) indicaron que el trato de los profesores fue bueno, mientras que el trato del personal administrativo para un 80% de los encuestados (04 personas) fue bueno y para un 20% (01 personal) fue regular.

Tabla N° 4.19

PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS RESPECTO AL PERSONAL

	Docente		Personal administrativo	
	Nº	%	Nº	%
PERCEPCIÓN				
Excelente	-	-	-	-
Buena	5	100%	3	60%
Regular	-	-	2	40%
Deficiente	-	-	-	-
Mala	-	-	-	-
ERA LO QUE ESPERABA				
SI	5	100%	4	80%
NO	-	-	1	20%

Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

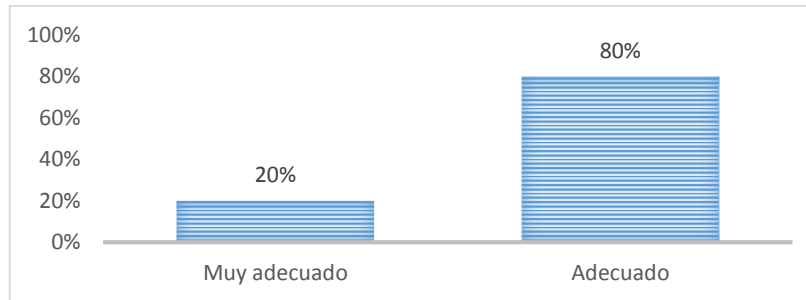
En las entrevistas realizadas los trabajadores manifestaron que consideran que el trato de los profesores fue bueno ya que en las visitas de supervisión se pudo observar que absolvía las dudas de los alumnos, había un trato cordial con ellos y además durante la ejecución de los cursos no se recibieron quejas por parte de los alumnos respecto a una conducta inadecuada del docente hacia ellos o trato preferente con algún alumno.

En cuanto al personal administrativo, los trabajadores entrevistados manifestaron que estos deberían tener mayor presencia durante el desarrollo de los cursos a fin de absolver las dudas y consultas de los alumnos en cuanto a materiales, horarios, dificultades de asistencia a clases entre otros, observándose en algunos casos demoras por parte de este personal en el registro de asistencia de los beneficiarios lo que retrasaba la emisión de sus constancias de capacitación.

En relación al **diseño de los cursos** los trabajadores mencionaron que hubo una buena focalización y promoción de los cursos ya que se logró cubrir todas las vacantes según refieren los cinco (05) encuestados, teniéndose una baja deserción del alumnado.

Asimismo el 100% de los trabajadores encuestados tuvo una opinión positiva respecto al contenido de los cursos, donde un 20% de los encuestados (01 persona) lo califica como muy adecuado y un 80% (04 personas) los califica como adecuado, en razón a que las propuestas técnicas fueron realizadas con intervención de profesores experimentados en la materia para su diseño.

Gráfico N° 4.32
MEJORAS DEL PROGRAMA

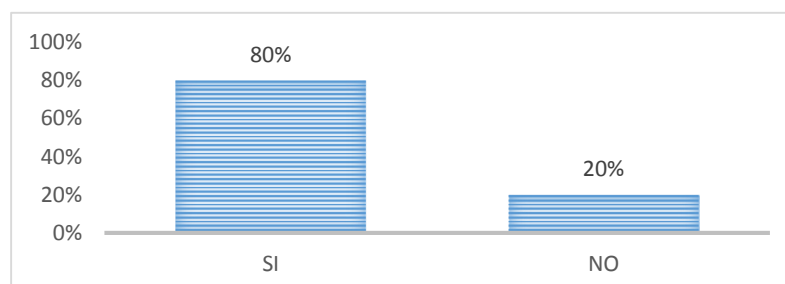


Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

En relación al **posicionamiento del Programa** el 80% del total de encuestados (04 personas) opina que la certificación es valorada por las empresas siendo la principal razón porque se requiere para la acreditación de los conocimientos en un determinado puesto, sin embargo uno (01) de los encuestados refiere que no es muy valorada debido a que lo que más importa a las empresas es la experiencia laboral, tal y como se muestra en el gráfico N° 4.33.

Cabe indicar que un 80% de los trabajadores encuestados (4 personas) manifestó que su entorno conoce del programa, mientras que uno (lo que representa el 20% de los trabajadores encuestados) dijo que no lo conocían.

Gráfico N° 4.33
CERTIFICACIÓN ES VALORADA POR LAS EMPRESAS



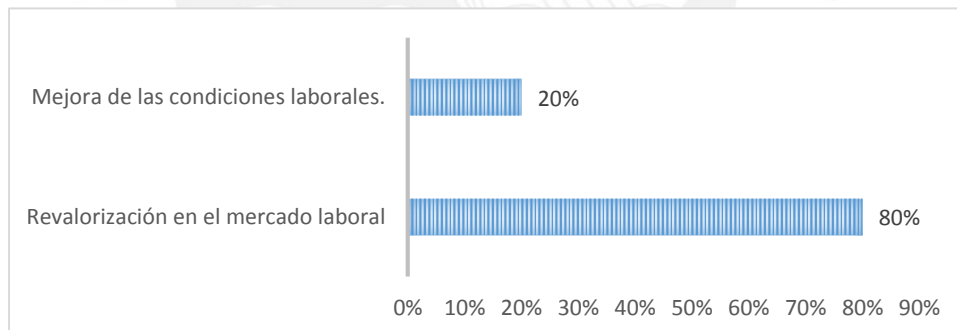
Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

Frente al posicionamiento del programa, los trabajadores entrevistados manifestaron que una de las estrategias que se debería tener para posicionar al programa ante la opinión pública y ser reconocido por las empresas es una mayor publicidad acompañada con los resultados obtenidos donde se debe colocar casos o historias de vida de beneficiarios que han tenido buenos resultados producto del programa e incluir en sus promociones a las empresas con las que han tenido alianzas estratégicas para obtener vacantes de empleo.

Finalmente en relación a los **resultados obtenidos** de la capacitación, el 80% de los encuestados (04 personas) manifestó la mejora que obtuvo el beneficiario con el programa es su revalorización en el mercado laboral, mientras que un 20% de los encuestados (01 personas) considera que se mejoró sus condiciones laborales.

Gráfico N° 4.34

MEJORAS QUE OBTUVO EL BENEFICIARIO CON LA CAPACITACIÓN



Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

En cuanto a la valoración de los trabajadores en relación al servicio ofrecido los cinco (05) encuestados refieren que este fue de buena calidad, mientras que para el caso de la ECAP dos (02) opinaron que fue buena.

Asimismo el 100% de los encuestados (05 personas) opina que los medios utilizados para la inserción laboral son regulares.

Tabla N° 4.20
VALORACIÓN DEL SERVICIO OFRECIDO

	Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy bueno	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Calidad del servicio		0%		0%		0%	5	100%		0%
Calidad de la ECAP		0%		0%	3	60%	2	40%		0%
Medios utilizados para la inserción laboral		0%		0%	5	100%		0%		0%

Fuente: Encuesta a trabajadores del Programa
Elaboración propia

En las entrevistas realizadas a los trabajadores se identificó que ellos consideran que una de las estrategias más efectivas para mejorar los niveles de inserción laboral parte desde el proceso de focalización ya que no todos los participantes se capacitan con la idea de conseguir un trabajo, se inscriben en cursos que realmente les gusta o tiene la capacidad para desempeñarse en un determinado puesto, por eso es importante que se mejore este proceso.

Por otro lado post capacitación el programa debería considerar los empleos denominados como “autoempleo” (identificar los parámetros mínimos para considerarse como un empleo adecuado) a fin que los beneficiarios que se autoemplearon puedan ser considerados como parte del grupo de insertados al mercado debido a que producto de las capacitaciones están generando sus propios ingresos, los que inclusive son mayores a los que venían percibiendo.

Finalmente los trabajadores refieren que el programa debería mejorar los criterios de focalización, los procesos de intermediación laboral y el análisis de la demanda del mercado laboral.

Discusión de resultados: Los trabajadores al igual que los beneficiarios le dan una valoración positiva al servicio en general, en cuanto al trato del personal y el diseño de los cursos (consideran que los contenidos fueron

adecuados ya que se desarrollaron con expertos en la materia y se tuvo rigurosidad en su diseño).

Asimismo precisan que se dio una buena focalización y promoción del servicio debido a que se cubrieron todas las vacantes y se tuvo una baja deserción, sin embargo como ha podido apreciarse a lo largo de la presentación de los resultados del presente estudio una de las debilidades identificadas en el programa está enfocada en la focalización, por lo que no sólo bastaría con lograr cubrir las vacantes de capacitación para asegurar que ese proceso se realizó de manera adecuada, sino también que debería llegar al beneficiario que realmente requiere los servicios ofrecidos por el programa.

Tal situación evidencia que el personal no está teniendo una clara percepción respecto a lo que es la focalización lo cual es crucial en programas de este tipo ya que se debe orientar los recursos del Estado a lograr resultados efectivos con enfoque de inclusión social.

Respecto al posicionamiento del programa los trabajadores al igual que los beneficiarios refieren que éste es conocido por la mayoría de personas de su entorno y que las empresas valoran la certificación otorgada, sin embargo al no ser un objetivo concreto de la presente investigación no se puede establecer la calidad del servicio y su posicionamiento el mismo que sería materia de otra investigación, por lo que no se puede afirmar ciertamente si el programa se encuentra posicionado y reconocido por la calidad de recursos humanos que oferta al mercado como producto de su intervención.

ANALISIS DE LOS HECHOS

La atención de calidad, es un requisito fundamental que debe estar insertado dentro del diseño de los programas sociales del Estado, ya que

se debe buscar la satisfacción total de los requerimientos y necesidades de los usuarios de determinados servicios, siendo fundamental para lograr esto el mejorar la calidad de los servicios.

En tal sentido, como resultado de la presente investigación, se ha identificado que se vienen cumpliendo con los siguientes estándares de calidad presentados en el capítulo II marco teórico, respecto al enfoque del Sistema de Calidad – Atención de calidad en los servicios públicos.

a) Atención del personal:

El estudio arrojó que más del 94% de los beneficiarios encuestados considera que el trato del personal docente, administrativo y del programa es bueno o excelente, tal y como se muestra en el cuadro N° 3.12, situación que fue corroborada por los trabajadores del programa quienes manifestaron que el trato de los profesores y personal administrativo en su mayoría fue bueno (tabla N° 4.19) por lo que se estarían abarcando los sub elementos de la atención de calidad referidos al trato del personal a la ciudadanía y conocimientos y compromisos, pero faltaría reforzar algunos puntos en lo concerniente al establecimiento de protocolos y métodos de atención personalizada para los beneficiarios, así como la incorporación de prácticas para reconocer el mejor desempeño y que promueva el compromiso por la excelencia del personal.

b) Conocer a la ciudadanía – cliente de la entidad

En este punto se encontró que el programa identificó las necesidades de capacitación de los beneficiarios en función a la determinación de la oferta formativa, lo que permitió la identificación de cursos a desarrollar, es así que los beneficiarios en su mayoría consideran que fue adecuado el contenido, la duración, el horario y frecuencia de

éstos (tabla N° 4.13), de igual manera los trabajadores del programa identificaron que el contenido fue adecuado ya que las propuestas técnicas de los cursos fueron realizadas por profesores experimentados en la materia.

Esta situación evidencia que los cursos fueron desarrollados de acuerdo a las necesidades de la población, situación que propició una alta demanda de éstos ya que se cubrieron todas las vacantes ofrecidas además de presentarse una baja deserción. Sin embargo, de manera muy limitada se consideró las necesidades de los empleadores, razón por la cual se tiene una baja inserción laboral como resultado del servicio.

c) Infraestructura y seguridad integral; y accesibilidad para la ciudadanía

Las condiciones del servicio fueron según el 95% de los beneficiarios encuestados adecuados, encontrándose las ECAP en una zona segura y de fácil accesibilidad (tabla N° 4.14), esto evidencia que el programa antes de la firma de un convenio o contrato constata que la sede donde se llevará la capacitación cuenta con los parámetros mínimos establecidos para brindar la capacitación.

d) Medición y satisfacción de la ciudadanía

Un factor importante no solo para medir la calidad del servicio brindado al beneficiario, sino también para medir la gestión y logros del programa son las encuestas de satisfacción y las evaluaciones posteriores a la capacitación, siendo las primeras realizadas por el programa pero sin mayores resultados o análisis de los mismos que sirvan para realizar mejoras o presentar sus resultados.

Dentro de este ítem es importante tener en consideración las evaluaciones realizadas al programa, identificándose que a la fecha de la investigación el programa no contaba con evaluación externa alguna que recogiera indicadores de mejora respecto a la población atendida posterior a la capacitación.

Sin embargo como producto de la investigación se identificaron indicadores de logro no solo a nivel de conseguir un empleo, sino también los referidos a la mejora de los ingresos de los beneficiarios y mejoras a nivel personal como producto de la capacitación.

Se tiene por ejemplo que como resultado del servicio brindado, que el 93% de los encuestados (27 personas) incrementó sus ingresos luego de la capacitación, percibiendo 13 de ellos un ingreso entre S/.1 000.00 y S/.3 000.00 (tabla N° 4.16), asimismo un 23% de los beneficiarios que fueron considerados como no insertados por el programa se insertaron a un trabajo dependiente, luego de 2 0 3 meses culminada la capacitación (tabla N° 4.17), sin embargo estos indicadores no son recogidos por el programa, evidenciando que no existe un adecuado registro de resultados de la medición de la gestión posterior a la capacitación, ya que solamente registran su inserción al mercado formal pero no se hace seguimiento del mismo.

En cuanto a la percepciones de los beneficiarios respecto al servicio recibido, se tuvo como resultado que el 95% de los encuestados opina que la capacitación recibida le ayudará a conseguir trabajo, siendo la principal razón de ello el poder crear su propio negocio o porque existe una demanda de trabajo en lo que se capacitó aumentando así sus posibilidades de conseguir empleo, por lo tanto se percibe en ellos un grado de satisfacción por la capacitación recibida.

Por otro lado los trabajadores del programa manifestaron que como producto de la capacitación se obtuvo una revalorización del beneficiario en el mercado laboral lo que mejoró sus condiciones de trabajo (gráfico N° 4.34).

Tal situación evidencia, la necesidad de realizar un seguimiento posterior a los beneficiarios, a fin de poder medir el real impacto del programa que no solo se traduce en personas insertadas a un empleo formal, sino también en la generación de autoempleo, las mejoras de los ingresos así como el desarrollo personal de los beneficiarios que va desde la mejora de su autoestima, revalorización en el mercado de trabajo y por tanto mejora de su empleabilidad, hasta el ampliar sus horizontes de plan de vida que incluya la creación de un negocio propio o continuar capacitándose.

Un factor no considerado dentro de la calidad de la atención pero clave de medición es recoger las opiniones de los involucrados en cuanto a las mejoras a realizar respecto al servicio de capacitación laboral, es así que en cuanto a mejoras del servicio los beneficiarios manifestaron que en primer lugar se debería desarrollar nuevas capacitaciones a las que también puedan acceder y en segundo lugar que hubiera más y mejores ofertas de trabajo (tabla N° 3.31), mientras que para los trabajadores se debería mejorar los criterios de focalización, los procesos de intermediación laboral y el análisis de la demanda del mercado laboral.

Estos resultados deben ser considerados por el programa a fin de mejorar el diseño e implementación del mismo ya que se aprecia la necesidad de un rediseño que implique varios módulos de capacitación, ante los requerimientos expuestos por los capacitados o ser más rigurosos en los criterios de focalización (para que con una

sola capacitación se logre el objetivo de la intervención) así como mejorar de las estrategias de inserción laboral.

Otro punto importante a considerar es el posicionamiento del programa debido a que se identificó que tanto los beneficiarios como los trabajadores (gráfico N° 4.26 y gráfico N° 4.33 respectivamente) opinan que la certificación brindada es valorada por las empresas siendo la principal razón que las empresas requieren que sus potenciales trabajadores acrediten los conocimientos requeridos para el puesto al que postulan, por lo tanto se debe establecer estrategias que implique un posicionamiento y reconocimiento como un organismo del sector público que brinda capacitaciones laborales de manera gratuita con calidad y resultados efectivos de inserción.

Finalmente es importante mencionar que como resultado del servicio de capacitación laboral a nivel de resultados de impacto se tiene que a la fecha de investigación el 55% de los beneficiarios encuestados se encuentran trabajando, de los cuales el 59% lo hace de manera dependiente y un 41% de manera independiente (gráfico N° 4.23) por lo que se puede apreciar que existe una proporción importante de beneficiarios que se han insertado al mercado que no están siendo considerados en las estadísticas de medición del programa ya que han generado su propio empleo, por lo que es de suma importancia que se establezca y precise indicadores medibles que se puedan atribuir al programa las mejoras que obtuvieron los beneficiarios con el servicio recibido.

a) Factores limitantes y promotores

- Dar un buen trato a los beneficiarios y brindar un servicio en condiciones adecuadas (infraestructura, accesibilidad y seguridad), son factores promotores de la inserción laboral

debido a que si un beneficiario recibe una atención con calidez, en un ambiente adecuado de fácil acceso y seguro se propicia que esté interesado en aprender y culminar su capacitación lo que mejora su empleabilidad y con ello su posibilidades de conseguir empleo.

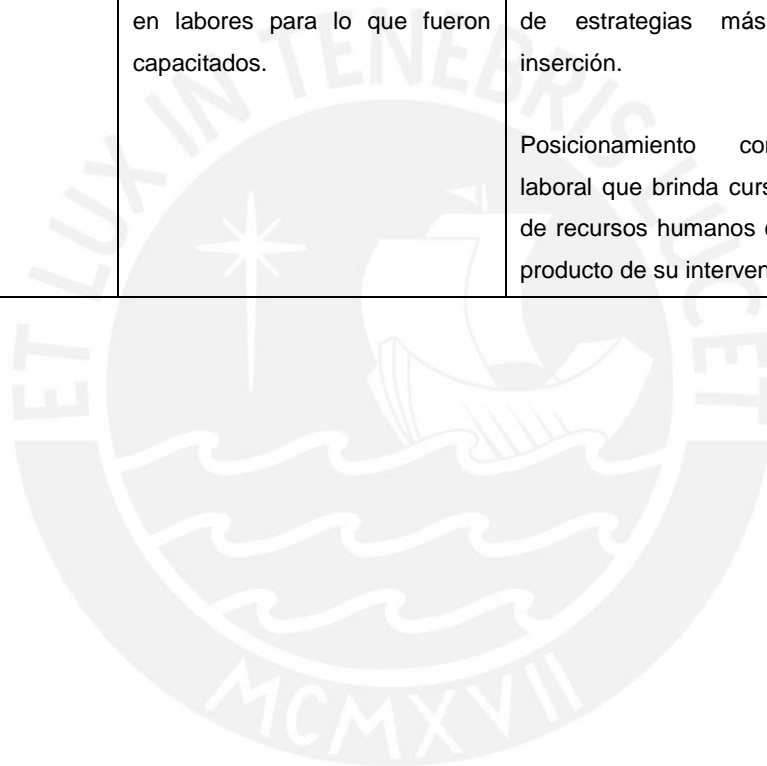
- El conocer las necesidades de la población objetivo es un factor promotor de la inserción laboral, sin embargo el no articularlo con las demandas del mercado origina que se tenga una baja inserción como resultado de las pocas ofertas laborales del mercado hacia los rubros de capacitación brindados por el programa.
- El realizar encuestas de satisfacción a los beneficiarios así como poder realizar evaluaciones al programa permitirá mejorar las estrategias de intervención orientadas a la inserción laboral por tanto se convierte en un factor importante de inserción laboral, siendo de necesidad que se implemente este tipo de acciones para mejorar los resultados del programa. De igual manera el recoger opiniones respecto a las mejoras a realizar por parte de los involucrados en el proceso de capacitación puede propiciar la creación de estrategias más efectivas de inserción.
- Un factor facilitador de la inserción laboral es el reconocimiento y posicionamiento que pueda tener el programa ante la sociedad ya que si se posiciona como un programa efectivo de inserción laboral que brinda capacitaciones de calidad y cuenta con egresados competentes podrá ser la mejor carta de presentación para que otras empresas se interesen en contratar a los beneficiarios capacitados incrementado así las ofertas de empleo para éstos.

Producto del análisis realizado a continuación se presenta un cuadro resumen de los factores limitantes y promotores de la inserción laboral a consecuencia de la intervención del Programa “Vamos Perú”.

Cuadro N° 4.1
FACTORES LIMITANTES Y PROMOTORES DE LA INSERCIÓN LABORAL DEL
PROGRAMA “VAMOS PERÚ”

Factores	Limitantes	Promotores
Diseño	<p>Déficit de información respecto a los sectores económicos con mayores demandas de empleo a nivel regional y por grupo etario.</p> <p>Criterios de focalización no alineados con las características y tipo de personal requerido por el mercado de trabajo.</p> <p>Criterios de selección de beneficiarios poco rigurosos.</p> <p>La evaluación de competencias no se incluye como parte de la selección de beneficiarios.</p>	<p>Diseño de los cursos basados en el análisis de la demanda del mercado en sectores económicos emergentes.</p> <p>Establecimiento de criterios de selección específicos como el contar con carga familiar, tener un nivel de estudios mínimo de secundaria completa y contar con experiencia previa en el tema de capacitación.</p> <p>Conocimiento de las necesidades de la población objetivo respecto a las capacitaciones y competencias a fortalecer.</p> <p>Desarrollo de estrategias específicas para aquellas poblaciones que son vulnerables como los mayores de 40 años y mujeres, pero que no vienen siendo atendidas de manera efectiva.</p>
Implementación	<p>Oferta de capacitación excesiva en ciertos sectores y rubros económicos.</p> <p>Brindar muchos cursos que son más factibles de inserción laboral a nivel de autoempleo (independiente).</p>	<p>Cursos con una duración máxima de 3 meses a fin de evitar la deserción.</p> <p>Brindar un buen trato a los beneficiarios y un servicio en condiciones adecuadas (infraestructura, accesibilidad y seguridad) promueve su interés por aprender y culminar su capacitación de manera satisfactoria.</p>

Factores	Limitantes	Promotores
<p>Acciones post capacitación</p>	<p>Oferta limitada de posibles empleos en los que puedan ser insertados los beneficiarios.</p> <p>Posterior a la capacitación no se realizan acciones específicas para aquellos beneficiarios que culminaron las capacitaciones hace meses y que no logran insertarse al mercado de trabajo en labores para lo que fueron capacitados.</p>	<p>Realizar encuestas de satisfacción a los beneficiarios así como realizar evaluaciones al programa para mejorar las estrategias de intervención orientadas a la inserción laboral.</p> <p>Recoger opiniones respecto a las mejoras a realizar por parte de los involucrados en el proceso de capacitación para propiciar la creación de estrategias más efectivas de inserción.</p> <p>Posicionamiento como programa laboral que brinda cursos de calidad y de recursos humanos calificados como producto de su intervención.</p>



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Respuesta del programa frente al contexto de la oferta y demanda del mercado.

a) Conclusiones

- Los sectores que han presentado un mayor crecimiento económico durante el periodo de estudios (años 2012 y 2013) son el extractivo, construcción y servicios; sin embargo esta información generada respecto al crecimiento económico por sectores se presenta con data a nivel general (datos nacionales departamentales) los cuales no precisan sobre la dinámica provincial y local, tampoco se hace una distinción por grupo étnico; situación que limita el diseño de los cursos de capacitación los cuales son muy generales y en determinados rubros por lo tanto la información disponible dificulta el desarrollo de cursos más especializados.
- Se identificó que el mercado laboral al que acceden los beneficiarios del programa por lo general requiere personal para realizar labores de tipo operario con un sueldo no mayor a los S/. 1,000.00 debiendo contar los postulantes con un nivel educativo mínimo de secundaria completa, tener hasta 35 años y poseer conocimientos previos en el tema para tener mayores posibilidades de éxito en la inserción laboral, situación que limita y reduce el universo poblacional a intervenir por el programa.

b) Recomendaciones

- Se requiere una mayor articulación del programa con otros actores que elaboran estadísticas como el Instituto Nacional de Estadística

e Informática –INEI para incluir algunas variables de crecimiento económico y empleo en sus instrumentos de recojo de información que permita tener un mejor conocimiento del contexto en que se desenvuelve la población objetivo del programa o articular de manera más directa con la Dirección de Investigación Socio Económica Laboral para que a través de sus observatorios Socio Económicos Laborales Regionales, se recoja las variables de crecimiento económico a nivel más local y por grupos etáreos a fin que la determinación de la oferta formativa sea más precisa en las zonas de intervención.

- Se debe analizar la factibilidad y correlación existente entre la población objetivo del programa y el recoger sólo demanda de empleos formales (con contrato en planillas en alguna empresa) debido a que existe una gran oferta laboral que puede generar autoempleo.
- Se recomienda que el programa analice la posibilidad de establecer algunas estrategias y/o identificar empleos en los que puedan insertarse aquellos que vienen siendo excluidos por el mercado, que no necesariamente cuentan con el perfil requerido por las empresas pero que también son una población que requiere trabajar.

5.2. Conocer el diseño e implementación del servicio de capacitación laboral

a) Conclusiones

- Respecto al diseño del servicio el programa cuenta con un instrumento de gestión operativa claro y preciso para realizar la determinación de la oferta formativa y selección de las entidades de

capacitación, lo cual permite identificar y desarrollar los cursos conforme a los estándares pedagógicos establecidos por el Ministerio de Educación (en el desarrollo de los Sílabos) y contar con entidades de capacitación especializadas en los temas a dictar.

- Se identificó que el objetivo del programa “promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad” tal y como lo define su ley de creación, no recoge exactamente el fin del programa debido a que como se ha podido analizar este no promueve el empleo sino lo que genera es mejorar las competencias para el trabajo de las personas para que tengan mayores oportunidades de emplearse, siendo una de las acciones claves en este programa la intermediación laboral.
- Con relación a la implementación del servicio de capacitación laboral se identificó que los cursos tuvieron una duración entre un mes y medio a tres meses, siendo éstos de corta duración para evitar la deserción e insertar en el menor tiempo posible al beneficiario en el mercado de trabajo. Asimismo se identificó que los cursos que tuvieron un mayor porcentaje de población insertada fueron los relacionados a las finanzas y al sector agrícola, los cuales no necesariamente estarían directamente relacionado con los sectores de mayor dinámica del mercado.
- Las estrategias de intermediación laboral, son débiles ya que sólo un tercio de la población atendida recibió una oferta de capacitación siendo las acciones de intermediación laboral realizadas por el programa y la bolsa de trabajo las que menos resultados han tenido.

b) Recomendaciones

- Para hacer más efectivo el diseño de los cursos no sólo se debe considerar los sectores con mayor proyección de crecimiento, sino también es necesario tener en cuenta otras variables relacionadas al tipo de empleo requerido (formal) como la edad de los beneficiarios (la mayoría de los puestos son para personas de 25 a 35 años), el nivel educativo (por lo general se pide como mínimo que el candidato tenga secundaria completa) y las competencias requeridas para el puesto a fin de establecer estrategias específicas por grupos etarios.
- Asimismo el programa deberá acotar su universo de intervención a fin de tener resultados más concretos de la intervención, en tal sentido al existir un programa para jóvenes de 18 a 29 años, se debería limitar su población objetivo a las personas de 30 años a más edad, asimismo debería orientarse a atender a la población con secundaria completa y hasta un nivel técnico, siendo éste último un criterio importante para el diseño de sus cursos ya que para aquellas personas con estudios técnicos puede ofertarse capacitaciones de tipo más especializadas.
- En la fase de focalización se debe realizar una evaluación de las competencias de los beneficiarios para identificar que estén acordes con lo requerido para determinados cursos para así incrementar sus posibilidades de inserción.
- Se debe reconsiderar desarrollar cursos de especialización técnica como soldadura por arco eléctrico, cajero de productos y servicios financieros, mantenimiento y afinamiento de mototaxi, entre otros similares, ya que según la investigación realizada la mayoría de los cursos brindados en la región Lambayeque están relacionados al

sector hotelería y turismo así como al sector agrícola los cuales están más orientados a la generación de autoempleo, mientras que aquellos cursos donde se tuvo mayor porcentaje de insertados fue los relacionados al sector finanzas los cuales son más de tipo especializados.

- Se deben identificar nuevas estrategias (más allá de las visitas a empresas y la bolsa de trabajo) que hagan más efectivo el nivel de inserción del programa, como buscar convenios con empresas para emplear a la población capacitada o propiciar la generación de incentivos tributarios para aquellas empresas que den trabajo a los beneficiarios capacitados por el programa (siendo el objetivo de estas alianzas generar una trayectoria laboral al beneficiario que le permita adquirir experiencia para conseguir en un futuro un trabajo de largo plazo).

5.3. Perfil de los beneficiarios

a) Conclusiones

- Sobre el perfil de los beneficiarios se identificó que es un universo muy amplio que no necesariamente está enmarcado en un contexto que puede excluirlos del mercado laboral debido a que se identificó que se incluye en la atención a población sin carga familiar (o generalmente amas de casa) y personas con estudios superiores. Por otro lado se concluye que aquellos que sí presentan mayores desventajas en el mercado laboral (con estudios primarios o secundarios incompletos) debería ser atendidos primero por otro tipo de intervenciones vinculados al sector educativo.

b) Recomendaciones

- El programa debería articular con intervenciones como el Programas de Educación Básica Alternativa de Jóvenes y Adultos (PEBAJA) del Ministerio de Educación, para que en su etapa de focalización cuando se identifique una persona con estudios primarios o secundarios incompletos se los derive a este programa para que puedan culminar sus estudios secundarios, debido a que se identificó en el estudio que esta población es la que menos opciones tiene de insertarse al mercado culminadas las capacitaciones.
- La mayoría de la población insertada por el programa en el ámbito de estudio, es una población con carga familiar, por lo que se puede inferir que aquellos que tiene obligaciones de mantener una familia son una población que se esfuerza más por recalificarse y conseguir un empleo con cuyos ingresos pueda solventar las necesidades de la familia

5.4. Percepciones y expectativas de los beneficiarios y trabajadores del programa

a) Conclusiones

- A pesar de las dificultades identificadas respecto al diseño e implementación del servicio de capacitación laboral, la percepción que tienen los beneficiarios del programa respecto al servicio brindado es buena debido a que le dan una valoración positiva al trato del personal, el diseño de los cursos así como las condiciones en que se desarrolló el servicio, de igual manera el personal del programa considera que el servicio brindado es adecuado y que satisface las expectativas de los usuarios. Por lo que se puede

concluir que es una intervención requerida y apreciada por las personas que buscan mejorar y fortalecer sus competencias y habilidades en un determinado rubro así como mejorar su empleabilidad, siendo el programa “Vamos Perú” una estrategia interesante de destacar y fortalecer a fin de reducir el subempleo y desempleo del país.

- Como producto de las capacitaciones los beneficiarios que lograron insertarse al mercado laboral perciben que sus ingresos mejoraron, siendo el promedio del tiempo de inserción luego de la capacitación de 1 a 4 meses.

b) Recomendaciones

- Se debe incluir como parte del diseño del programa indicadores para la medición de la atención y satisfacción de los beneficiarios donde se precise indicadores medibles referidos a los canales de atención en todo nivel (en el programa, la ECAP, los docentes), si están conformes y satisfechos con el servicio recibido debido a que esto permitirá identificar los aspectos a reforzar en el programa.
- Se debe realizar un seguimiento posterior a los beneficiarios del programa que permita medir el impacto de este debiendo el programa implementar evaluaciones ex post, así mismo se debería incluir como parte de su sistema de monitoreo y seguimiento indicadores de calidad como:
 - Cumplimiento de los plazos establecidos a las ECAP para brindar el servicio.
 - Tiempo de espera entre la convocatoria de un curso y el inicio de este.
 - Porcentaje de beneficiarios que tiene experiencia previa en el curso de capacitación recibido.

- Porcentaje de beneficiarios que culminan sus capacitaciones de manera satisfactoria/sobresaliente.
- Porcentaje de beneficiarios que en un periodo no mayor a 3 meses, culminada su capacitación, se insertan a un empleo formal.
- Porcentaje de beneficiarios que en un periodo no mayor a 3 meses culminada su capacitación, ha generado su autoempleo.



BIBLIOGRAFÍA

BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ

s/f Series Estadísticas Anuales del BCRP

Consulta: 09 de abril de 2014.

<<http://estadisticas.bcrp.gob.pe/index.asp?sFrecuencia=A>>

CESPEDES, Nikita

2006 Efectos del salario mínimo en el mercado laboral peruano. Estudios Económicos. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.

CESPEDES, Nikita

2011 Tendencias de las horas de trabajo en el mercado laboral peruano. Moneda. Mercado Laboral. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

2008 PROGRAMAS SOCIALES EN EL PERÚ, Elementos para una propuesta desde el control gubernamental. Lima: Contraloría General de la República/GTZ

CHACALTANA, Juan y Gustavo YAMADA

2009 Calidad del Empleo y Productividad Laboral en el Perú. Documento de Trabajo # 691. Lima: BID.

CHACALTANA, Juan y Claudia RUIZ

2012 El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. Departamento de economía - Pontificia Universidad Católica del Perú.

RACZYNSKI, Dagmar

1995 Focalización de programas sociales: Lecciones de la experiencia chilena. CIEPLAN

EL PERUANO

2007 Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM. Lima 25 de marzo de 2007: Presidencia del Consejo de Ministros.

EL PERUANO

2011 Crean el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, mediante Decreto Supremo N° 016-2011-TR. Lima 19 de setiembre de 2011: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

EL PERUANO

2012 Manual de Operaciones del Programa Vamos Perú, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 202-2012-TR. Lima 17 de agosto de 2012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

EL PERUANO

2013 Manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades de la Administración Pública, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 156-2013-PCM. Lima 19 de junio de 2013: Presidencia del Consejo de Ministros.

FARNÉ, STEFANO (Compilador)

2012 La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

GINER, Salvador ét al

1998 Diccionario de sociología. Madrid-España: Alianza Editorial.

GOUGH, Ian

2007 “El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas”. Madrid: CIP –ECOSOCIAL

GRADE

2006 Oportunidades y Logros de aprendizaje en el Perú. Análisis & Propuestas. N° 11, pp. 1- 8.

GRADE

2010 Informe sobre la situación del mercado laboral en el Perú. Perú and Andean Trade Capacity Building (PATCB) Project – USAID.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMÁTICA - INEI

2009 Perú: Estimaciones y Proyecciones de población Total, por Años Calendario y Edades Simple 1950-2050. Boletín especial N° 17 Lima: INEI.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMÁTICA - INEI

2013 Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2004-2012. Lima: INEI.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMÁTICA - INEI

2013 Condiciones de Vida en el Perú. Lima: INEI.

INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA

2013 Gestión de Calidad en los servicios públicos. Módulo N° 2. Lima: Universidad San Martín de Porres.

INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA

2013 Integración entre lo aprendido y los requisitos de la norma ISO 9001:2008 aplicada al sector Público. Módulo N° 5. Lima: Universidad San Martín de Porres.

JACINTO, Claudia, María GALLART

1998 La Evaluación de programas de capacitación de jóvenes desfavorecidos. Paris: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación/UNESCO

JARAMILLO, Miguel, Hugo ÑOPO y Juan José DIAZ

2007 La investigación sobre el mercado laboral Peruano: instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos. Lima: GRADE

MARELLI, Antonio.

1999 Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia. México

MÁRQUEZ, Gustavo

2001 Capacitación de la fuerza laboral en América Latina: ¿Qué debe hacerse? Panamá: Banco Interamericano de Desarrollo.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

s/f Marco Macroeconómico Multianual revisado 2014-2016 (actualizado al mes de agosto de 2013.

Consulta 10 de abril de 2014.

<http://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/marco_macro/MMM2014_2016_Rev.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2012 Políticas Nacionales de Empleo. Segunda Edición. Lima: Dirección General de Promoción del Empleo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2012 Lineamientos de Política Socio Laboral 2012 -2016 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado con Resolución Ministerial N° 227-2012-TR.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2012 Plan Estratégico Institucional 2012-2016 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado con Resolución Ministerial N° 280-2012-TR.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2012 Informe Anual de Empleo en el Perú. Lima: Dirección General de Promoción del Empleo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2014 Encuesta Nacional de Variación del Empleo – ENVE, Abril – 2014. Lima: Dirección General de Promoción del Empleo.

MUÑOZ, Andrés

2007 Evaluaciones de Impacto de los Programas de Capacitación Laboral: la experiencia internacional y de Chile. Consejo asesor presidencial trabajo y equidad. Chile: Universidad de Chile.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2004 Texto sobre la recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente, Actas provisionales, Nonagésima segunda reunión. Ginebra: OIT

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2006 Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunión Regional Americana. Brasilia: OIT

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2012 Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo. Ginebra:
OIT

PALMA, Luis, et ál

2009 Una evaluación de los programas de inserción laboral. El caso del programa redes del Ayuntamiento de Sevilla. XVI Encuentro de Economía Pública. DIALNET OAI Articles.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA

2011 “Una eficaz capacitación laboral requiere estrecha articulación entre las empresas y el Estado”. Serie: Informes de la Economía Real, Empleo y Desarrollo Social. Año VI, Nro 32.

PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES

2012 Guía de Procedimientos para la presentación, evaluación y aprobación de propuestas técnicas de capacitación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Vamos Perú. Aprobado con Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 13 - 2012-MTPE/3/24.3.

PROGRAMA NACIONAL PARA LA PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES

2012 Guía de Procedimientos de Promoción, Acreditación y registro de Participantes del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Vamos Perú. Aprobado con Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 15 - 2012-MTPE/3/24.3.

SECRETARÍA TÉCNICA DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - CNTPE

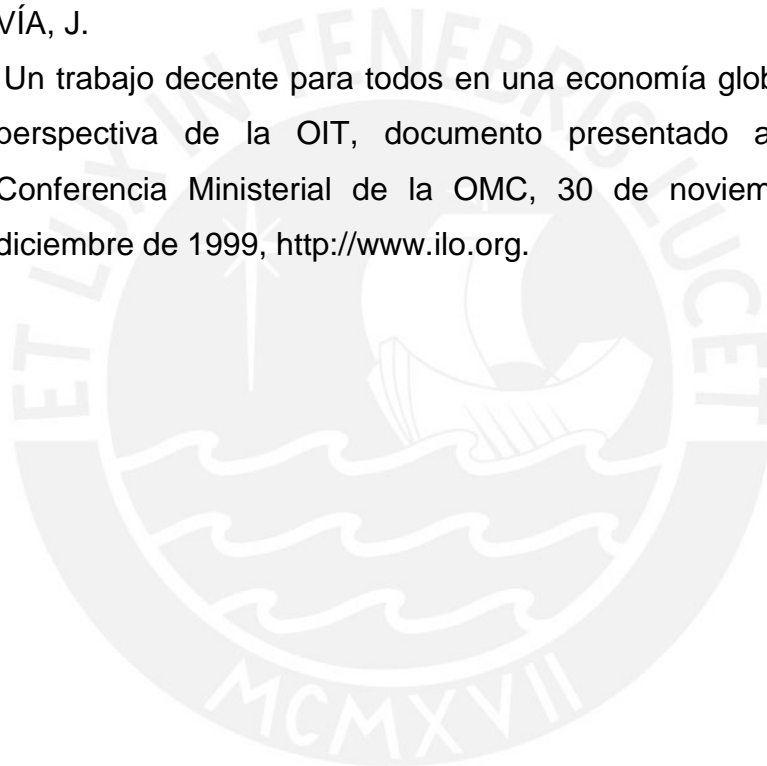
2008 Caracterización y problemática de los trabajadores de la economía
informal en el Perú. Lima: CNTPE

SUBIRATS I HUMET, Joan

2005 Análisis de los factores de exclusión social. Cataluña: Institut De
Governi Polítiques Públiques de Catalunya

SOMAVÍA, J.

1999 Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una
perspectiva de la OIT, documento presentado a la Tercera
Conferencia Ministerial de la OMC, 30 de noviembre al 3 de
diciembre de 1999, <http://www.ilo.org>.



ANEXO N° 1

MATRIZ DE LA INVESTIGACIÓN

Preguntas	Objetivos	Indicadores /subcategorías	Fuentes de información	Técnicas de investigación
¿El programa responde al contexto de la oferta y demanda del mercado para personas mayores de 30 años en la región Lambayeque ?	Conocer si el programa responde al contexto de la oferta y demanda del mercado para personas mayores de 30 años en la región Lambayeque.	Competencias con las que cuentan los potenciales beneficiarios	Beneficiarios	Encuesta
		<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos Previos • Habilidades 		
		Rango salarial que están dispuestos a percibir	Beneficiarios	Encuesta
		Sectores económicos que requieren más personal	Documentos elaborados por el Ministerio de Trabajo, BCRP e INEI	Análisis documental
			Trabajadores del Programa.	Encuesta Entrevista
		Características del personal que solicitan la empresa privada y entidades públicas	Trabajadores del Programa	Encuesta
		Modalidad de contratación	Trabajadores del Programa.	Encuesta Entrevista
¿Cómo fue el diseño e implementación del servicio de capacitación del Programa “Vamos Perú”?	Conocer cómo se diseñó e implementó el servicio de capacitación laboral del Programa “Vamos Perú”	Sectores económicos identificados	Informes, reportes, consultorías del Programa	Análisis documental
			Trabajadores del Programa	Encuesta
		Coordinación y/o alianzas realizadas para determinar demanda laboral	Trabajadores del Programa	Encuesta
		Criterios de Selección de ECAP	Documento del programa	Análisis documental
		Medios de difusión del servicio	Beneficiario del programa	Encuesta Grupo focal
		Requisitos para acceder al programa (acreditación)	Archivos del programa	Análisis documental
			Beneficiarios del Programa	Encuesta
		Nº de beneficiarios que recibieron el servicio	Archivos del programa	Análisis documental

Preguntas	Objetivos	Indicadores /subcategorías	Fuentes de información	Técnicas de investigación
		Nº de beneficiarios que culminan y aprueban la capacitación laboral	Archivos del programa	Análisis documental
		Nº de beneficiarios que desertaron del servicio	Archivos del programa	Análisis documental
		Nº de beneficiarios que no aprueban la capacitación laboral	Archivos del programa	Análisis documental
		Tipo de cursos ofrecidos	Archivos del programa	Análisis documental
		Coordinación y/o alianzas realizada para obtener una vacante de empleo	Archivos del programa	Análisis documental
			Trabajadores del Programa	Encuesta Entrevista
Bolsa de trabajo	Trabajadores del programa	Encuesta entrevista		
¿Cuál es el perfil de los beneficiarios del Programa “Vamos Perú” mayores de 30 años de la región Lambayeque, insertados al mercado laboral, que recibieron el servicio de capacitación laboral, que recibieron el servicio de capacitación laboral?	Describir el perfil de los beneficiarios mayores de 30 años de la región Lambayeque insertados al mercado laboral, que recibieron el servicio de capacitación laboral brindado por el Programa “Vamos Perú”	Características generales	Archivos del programa	Análisis documental
			Archivos del programa	Análisis documental
		Características socio económicas	Beneficiarios del Programa	Encuesta
¿Cuál es la percepción que tienen los beneficiarios mayores de 30 años así como los trabajadores de la región Lambayeque, respecto del servicio de capacitación	Identificar la percepción de los beneficiarios mayores de 30 años y los trabajadores en la región Lambayeque, respecto del servicio de capacitación laboral brindado	Lo que recibió del servicio:	Beneficiario del servicio	Encuesta Grupo focal
		<ul style="list-style-type: none"> Personal / docentes Diseño del curso Condiciones del servicio 		
		Lo que recibió para la inserción laboral:	Beneficiario del servicio	Encuesta Grupo focal
<ul style="list-style-type: none"> Empleo realizado Posicionamiento del Programa Resultados obtenidos 				
		Lo que se esperaba del servicio:	Beneficiario del servicio	Encuesta Grupo focal
		<ul style="list-style-type: none"> Personal / docentes 		

Preguntas	Objetivos	Indicadores /subcategorías	Fuentes de información	Técnicas de investigación
laboral brindado por el Programa "Vamos Perú"?	por el Programa "Vamos Perú".	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del curso • Condiciones del servicio 		
		Lo que esperaba en la inserción laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Empleo realizado • Posicionamiento del Programa • Resultados obtenidos 	Beneficiario del servicio	Encuesta Grupo focal
		Lo que brindó en el servicio: <ul style="list-style-type: none"> • Personal / docentes • Alumnos • Diseño del curso • Condiciones del servicio 	Trabajadores del programa	Encuesta Entrevista
		Lo que brindó para la inserción laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento del Programa • Resultados obtenidos 	Trabajadores del programa	Encuesta Entrevista
		Lo que esperaba del servicio: <ul style="list-style-type: none"> • Personal / docentes • Alumnos • Diseño del curso • Condiciones del servicio 	Trabajadores del programa	Encuesta Entrevista
		Lo que esperaba de la inserción laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento del Programa • Resultados obtenidos 	Trabajadores del programa	Encuesta Entrevista

ANEXO N° 2

VARIABLES

N°	VARIABLES	Definición de Variables
1	Oferta del mercado de trabajo.	Son los conocimientos y habilidades con los que cuentan los beneficiarios del Programa que pueden ser ofrecidos al mercado de trabajo de acuerdo a la remuneración que están dispuestos a percibir.
2	Demanda del mercado de trabajo.	Son los puestos que sectores económicos demandan de acuerdo a las características del personal exigidos por ellos y modalidad de contratación ofrecida.
3	Determinación de oferta formativa y selección de ECAP	Referidos a los criterios y acciones realizadas por el programa para identificar los cursos de capacitación laboral que se brindará, así como las entidades de capacitación (ECAP) que brindarán el servicio. Incluye un acercamiento empresarial previo a la capacitación.
4	Promoción del servicio y selección de beneficiarios	Comprende las actividades de difusión de los cursos ofrecidos y los criterios para verificar los requisitos presentados por los potenciales beneficiarios para identificar aquellos que accederán al servicio ofertado por el Programa.
5	Capacitación Laboral	Consiste en la realización de los cursos de capacitación a cargo de la ECAP.
6	Intermediación Laboral	Son las acciones para vincular beneficiarios del Programa, con potenciales empleadores que ofrecen una vacante de empleo. Está referido a un acercamiento empresarial posterior a la capacitación.
7	características generales	Las particularidades físicas que presentan los beneficiarios que los distingue o hace semejante entre sí.
8	Características socio económicas.	Las particularidades referidas las condiciones de vida y laborales de los beneficiarios.
9	Percepción de los beneficiarios respecto al servicio de capacitación recibido y la inserción laboral	Proceso cognoscitivo a través del cual las personas que hacen uso del servicio brindado por el Programa "Vamos Perú", emiten una opinión

N°	Variabes	Definición de Variables
		respecto al servicio recibido a partir del establecimiento de un juicio de valor.
10	Expectativas de los beneficiarios respecto al servicio de capacitación laboral y la inserción laboral	Es la posibilidad razonable, más o menos cercana o probable, que el servicio ofrecido brinde lo que el beneficiario esperaba, respecto al servicio.
11	Percepción de los trabajadores del programa respecto al servicio de capacitación laboral brindado y la inserción laboral	Proceso cognoscitivo a través del cual los trabajadores del Programa Vamos Perú, emiten una opinión respecto al servicio ofrecido a partir del establecimiento de un juicio de valor del servicio brindado.
12	Expectativas de los trabajadores respecto al servicio de capacitación laboral	Es la posibilidad razonable, más o menos cercana o probable, que el servicio ofrecido brinde lo que el trabajador del programa esperaba



ANEXO N° 3

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Fecha de aplicación de la encuesta	Nombre del encuestador	Lugar, zona donde se aplica la encuesta	Tiempo de aplicación
/Junio / 2014	_____	_____	Inicio: Fin:

I. PERFIL GENERALES DEL ENCUESTADO		
P.1.- Edad: 	P.2.- Sexo a) Femenino ____ b) Masculino ____	P.3.- Estado Civil a) Soltera/o ____ b) Casada/o ____ c) Conviviente ____ d) Viuda/o ____ e) Otro _____
P.4.- Grado de instrucción: a) Secundaria incompleta _____ b) Secundaria completa _____ c) Técnico Incompleto _____ d) Técnico completo _____ e) Superior Incompleto _____ f) Superior Incompleto _____	P.5.- Lugar de nacimiento: Departamento: Distrito:	P.6.- Lugar de residencia Departamento: Distrito:
P.7.- Curso recibido	P.8.- Mes y año de fin de capacitación	P.9.- Presenta discapacidad <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
P. 10.- Horario y frecuencia de la capacitación Horario de _____ hasta _____ Frecuencia (marcar los días) L M M J V S D		

II. PERFIL SOCIOECONÓMICO DEL ENCUESTADO		
<p>P.11.- Actividad económica desarrollada previa la capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Actividades extractivas (Agricultura, Pesca, Minería) b) Construcción c) Hoteles y restaurantes d) Industrias manufactureras (confección textil, fabricantes de algún producto, etc) e) Actividades de Transporte, almacén o comunicaciones f) Otros _____ <p>Detallar: _____</p>	<p>P.12.- Años de Experiencia Laboral antes de ingresar al programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1-5 años b) 6-10 años c) + de 10 años 	<p>P.13.- ¿Cuánto es lo que percibía antes de la capacitación?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sueldo mínimo S/. 750 b) Entre S/. 750 – S/. 1000 c) Entre S/. 1000 – S/. 2000 d) Entre S/. 2000 a S/. 3000 e) Otros _____
<p>P.14.- ¿Es jefe de hogar?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p> <p>En caso de ser SI, continuar con la pregunta 15, si es NO pasar a la pregunta 16</p>	<p>P.15.- ¿Cuántas personas dependen de usted?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1-2 b) 3-5 c) + de 6 	<p>P.16.- ¿Es usuario o sus dependientes de algún otro programa del Estado?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p> <p>P. 17.- En caso de ser SI, ¿De qué programa es usuario?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Juntos b) Pensión 65 años c) Cuna más d) Quali Warma e) Otros _____

III. SOBRE LA OFERTA Y DEMANDA DEL MERCADO		
<p>P.18.- ¿Se encuentra laborando actualmente?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p> <p>En caso de ser SI, continuar con la pregunta 19 en adelante, si es NO pasar a la pregunta 26</p> <p>P. 19.- Es trabajador:</p> <p>a) Dependiente b) Independiente</p>	<p>P. 20.- ¿Qué actividad realiza?</p> <p>a) Actividades extractivas (Agricultura, Pesca, Minería) b) Construcción c) Hoteles y restaurantes d) Industrias manufactureras (confección textil, fabricantes de algún producto, etc) e) Actividades de Transporte, almacén o comunicaciones f) Otros _____</p> <p>Detallar: _____</p>	<p>P.21.- ¿El trabajo que desempeña está relacionado al curso de capacitación que llevó?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p>
<p>P. 22.- ¿Su remuneración varió luego de la capacitación?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p> <p>P. 23.- Si hubo variacion, su remuneración:</p> <p>a) Bajo _____ b) Subio _____</p>	<p>P. 24.- ¿Cuánto es lo que percibe como remuneración luego de la capacitación?</p> <p>a) Sueldo mínimo S/. 750 b) Entre S/. 750 – S/. 1000 c) Entre S/. 1000 – S/. 2000 d) Entre S/. 2000 a S/. 3000</p>	<p>P. 25.- ¿Cuánto tiempo después de la capacitación fue insertado al mercado de trabajo?</p> <p style="text-align: right;"> ____ meses ____ años </p>
<p>P. 26.- En caso de no estar laborando explicar el ¿Por qué?</p>		
<p>P. 27.- ¿Cuánto es lo que esperaría percibir como remuneración de un trabajo?</p> <p>a) Sueldo mínimo S/. 750 b) Entre S/. 750 – S/. 1000 c) Entre S/. 1000 – S/. 2000 d) Entre S/. 2000 a S/. 3000</p>	<p>P.28.- ¿Cuáles son los conocimientos previos con los que contaba antes de la capacitación?</p> <p>a) Conocimiento técnico específico en una determinada área b) Informática (incluye uso de internet) c) Conocimiento de matemática d) Facilidad para escribir y redactar documentos.</p>	

P.29.- ¿Cuáles son las habilidades con las que cuenta? Entendida como el talento, destreza o capacidad que tiene una persona para llevar a cabo determinada actividad, trabajo u oficio.

- a) Facilidades para las artes manuales
- b) Facilidades para las habilidades mecánica
- c) Creatividad
- d) Facilidad de expresión (ventas, teleoperador, ente otros)
- e) Otros

IV. EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN

P.30.- ¿Cómo se enteró de la capacitación?

- a) ECAp
- b) Programa
- c) Ventanilla Única de Promoción del Empleo
- d) Otros agentes (detallar)_____

P. 31.- ¿Cuál es la condición que presentó para acceder a la capacitación?

- a) Desempleo
- b) Subempleo
- c) Riesgo de ser desempleado
- d) Trabajador Independiente
- e) Otro_____

P .32.- ¿Por qué decidió participar del programa?

P .33.- ¿Cuánto tiempo demoró desde que se inscribió hasta que inició el curso de capacitación?

P .34.- ¿Cómo se enteró sobre el inicio de la capacitación?

P.35.- ¿Cuánto tiempo duró la capacitación?

<p>P.36.- ¿Luego de la capacitación, obtuvo ofertas de empleo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso de ser SI, continuar con la pregunta 37 en adelante, si es NO pasar a la pregunta 41</p> <p>P.37.- En caso de ser Si, obtuvo las ofertas de empleo a través del:</p> <p>a) El Programa Vamos Perú b) La ECAP c) La Bolsa de Trabajo</p>	<p>P.38.- ¿El empleo ofrecido era el que esperaba?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>	<p>P.39.- ¿La remuneración ofrecida es la que esperaba?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.40.- ¿Por qué?</p>
---	---	---

<p>V. SOBRE LA PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS DE LOS BENEFICIARIOS SOBRE EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN</p>		
<p>P.41.- ¿Cómo califica el trato de los docentes?</p> <p>a) Excelente b) Buena c) Regular d) Deficiente e) Mala</p> <p>P.42.- ¿Era lo que esperaba?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.43.- ¿Por qué? (sólo en caso de ser no)</p>	<p>P.44.- ¿Cómo califica el trato del personal administrativo de la ECAP?</p> <p>a) Excelente b) Buena c) Regular d) Deficiente e) Mala</p> <p>P.45.- ¿Era lo que esperaba?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.46.- ¿Por qué? (sólo en caso de ser no)</p>	<p>P.47.- ¿Cómo califica el trato del personal del programa “Vamos Perú”?</p> <p>a) Excelente b) Buena c) Regular d) Deficiente e) Mala</p> <p>P.48.- ¿Era lo que esperaba?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.49.- ¿Por qué? (sólo en caso de ser no)</p>

<p>P.50.- El contenido del curso fue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Muy adecuado b) Adecuado c) Regular d) Poco adecuado e) Nada adecuado <p>P.51.- ¿Era lo que esperaba?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.52.- ¿Por qué? (sólo en caso de ser no)</p>	<p>P.53.- Los contenidos del curso son útiles para el trabajo posterior:</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.54.- ¿Por qué? (sólo en caso de ser no)</p>	<p>P.55.- El curso desarrollo tenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Más teoría que práctica. b) Más práctica que teoría. c) Los tiempos fuero iguales. <p>P.56.- ¿Era lo que esperaba?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.57.- ¿Por qué? (sólo en caso de ser no)</p>
<p>P.58.- La duración del curso fue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Muy adecuado b) Adecuado c) Regular d) Poco adecuado e) Nada adecuado <p>P.59.- ¿Cuánto tiempo debería durar el curso?</p>	<p>P.60.- Horario y frecuencia del curso fue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Muy adecuado b) Adecuado c) Regular d) Poco adecuado e) Nada adecuado 	
<p>P.61.- ¿Qué horario hubiera sido el más adecuado? En caso de ser regular, poco adecuado o nada adecuado</p>		
<p>P.62.- ¿Con que frecuencia?</p>		

<p>P.63.- El ambiente de estudios contaba:</p> <p>a) Infraestructura adecuada (cómodo y amplio)</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p> <p>b) Equipos para todos los alumnos (computadoras, maquinarias)</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p>		<p>P.64.- ¿Tuviste acceso a otros servicios brindados por la entidad de capacitación?</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.65.- ¿Cuáles?</p> <p>a) Biblioteca b) Otros cursos o conferencias brindados por la ECAP c) Laboratorio d) Otros _____</p>
<p>P.66.- La ubicación de la ECAP fue adecuada respecto a:</p> <p>Seguridad: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p> <p>Distancia: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p>	<p>P.67.- ¿Cuáles son las condiciones de empleo con las que cuenta? Puede marcar más de una opción</p> <p>a) Seguro b) AFP c) Contrato en Planilla d) Otros _____</p>	<p>P. 68.- ¿La certificación obtenida por la capacitación, es valorada por las empresas cuando te has presentado a un puesto de trabajo?</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Sabe</p> <p>P. 69.- ¿Por qué?</p>
<p>P. 70.- ¿Las personas de tu entorno conocen sobre el Programa Vamos Perú?</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.71.- ¿Qué opinión tienen respecto al programa?</p> <p>a) Buena b) Regular c) Mala</p>	<p>P.72.- ¿La capacitación recibida te ha ayudado o te ayudará a conseguir trabajo?</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.73.- ¿Por qué?</p>	<p>P.74.- ¿Crees que el programa aportó en tu desarrollo personal?</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p> <p>P.75.- ¿En qué aspecto?</p> <p>(puede marcar más de una opción)</p> <p>a) Mejora de autoestima b) Continuar capacitándome c) Para la creación de negocio propio d) Otros _____ -</p>

P.76.- ¿Que mejoraría sobre el servicio brindado por la entidad de capacitación?

P.77.- ¿Qué mejorarías o cambiarías del programa?

P.78.- Que calificación final le pondrías al servicio brindado respecto a:

(colocar del 1 al 5, entendido como 1 calificación más baja y 5 la más alta)

Item	1	2	3	4	5
Utilidad del curso					
Contenido del curso					
ECAP					
Seriedad del Programa					
Trato al alumno					

ANEXO N° 4

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA

Fecha de aplicación de la encuesta	Nombre del encuestador	Lugar, zona donde se aplica la encuesta	Tiempo de aplicación
/Junio / 2014	_____	_____	Inicio: Fin:

I. PERFIL GENERALES DEL ENCUESTADO		
P.1.- Área de trabajo:	P.2.- Sexo	P.3.- Tiempo laborando en el programa
_____	_____	_____

II. SOBRE LA DEMANDA Y OPORTUNIDADES DEL MERCADO		
<p>P. 4 ¿Cuáles son los sectores económicos que requieren más personal?</p> <p>g) Actividades extractivas (Agricultura, Pesca, Minería)</p> <p>h) Construcción</p> <p>i) Hoteles y restaurantes</p> <p>j) Industrias manufactureras (confección textil, fabricantes de algún producto, etc)</p> <p>k) Actividades de Transporte, almacén o comunicaciones</p> <p>l) Otros _____</p> <p>Detallar: _____</p>	<p>P. 5 ¿Cuáles son las características del personal que solicita mayormente las empresas? (Puede marcar más de 1 opción)</p> <p>a) Edad de ____ hasta _____</p> <p>b) Sexo ___F___M___</p> <p>c) Tiempo de experiencia laboral _____</p> <p>d) Conocimientos previos para el puesto _____</p> <p>e) Grado de instrucción _____</p> <p>f) Otros _____</p>	<p>P. 6.- ¿Cuáles son las modalidades de contratación que mayormente requieren?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo completo • Medio tiempo • No sabe <p>P. 7.- ¿Qué beneficios ofrecen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguro • AFP • Contrato en Planilla • Otros • No sabe
<p>P. 8. ¿Tipo de puesto ofrecido por las empresas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicos • Operarios • Especialistas • Otros • No sabe 	<p>P. 9. ¿Tiempo del contrato ofrecido generalmente?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mensual • Tres meses • Más de tres meses • No sabe 	<p>P. 10 ¿Cuánto es la remuneración que generalmente ofrecen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo mínimo S/. 750 • Entre S/. 750 – S/. 1000 • Entre S/. 1000 – S/. 2000 • Entre S/. 2000 a S/. 3000 • No sabe

II EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN														
<p>P.11.- ¿Cuáles son los sectores económicos en los que generalmente brinda capacitación?</p> <p>a) Actividades extractivas (Agricultura, Pesca, Minería)</p> <p>b) Construcción</p> <p>c) Hoteles y restaurantes</p> <p>d) Industrias manufactureras (confección textil, fabricantes de algún producto, etc)</p> <p>e) Actividades de Transporte, almacén o comunicaciones</p> <p>f) Otros _____</p> <p>Detallar: _____</p>	<p>P 12.- ¿Qué acciones han realizado para determinar la demanda laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visitas a empresas • Desayunos empresariales • Convenios • Otros 	<p>P 13.- ¿Cuáles considera son los requisitos principales para acceder al programa?</p> <p>(puede marcar hasta 3 opciones)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad • Nivel de ingresos • Situación laboral (desempleo, subempleo o riesgo de ser desempleado) • Experiencia laboral • Otros 												
<p>P 14.- ¿Se realizan acciones Post Capacitación?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>¿Cuáles?</p>	<p>P 15.- ¿Qué tan importante y efectivo considera a la bolsa de trabajo como medio de intermediación laboral?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: left;">Importante</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">Efectivo</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </table> <p>¿Por qué?</p>		Importante	1	2	3	4	5	Efectivo	1	2	3	4	5
Importante	1	2	3	4	5									
Efectivo	1	2	3	4	5									

IV. SOBRE LA PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS DE LOS BENEFICIARIOS SOBRE EL SERVICIO DE CAPACITACIÓN	
<p>P 16 ¿Cómo califica el trato de los docentes?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Buena • Regular • Deficiente • Mala <p>P. 17 ¿Era lo que se esperaba?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p> <p>P. 18 ¿Por qué?</p>	<p>P 19.- ¿Cómo califica el trato del personal administrativo de la ECAP?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Buena • Regular • Deficiente • Mala <p>P. 20 ¿Era lo que se esperaba?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p> <p>P. 21 ¿Por qué?</p>
<p>P. 23 ¿La deserción del alumnado fue?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alta • Baja • No Sabe 	<p>P. 24 ¿El programa mide el grado de satisfacción de los beneficiarios?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p>
<p>P. 25 En caso de ser SÍ ¿Qué instrumentos utilizan?</p>	
<p>P. 26 ¿Qué resultados han obtenido?</p>	
<p>P 22.- ¿Generalmente se cubrieron todas las vacantes ofrecidas (vacantes ofrecidas)?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p> <p>P. 23 ¿Por qué?</p>	

<p>P. 24 ¿La certificación obtenida por la capacitación, es valorada por las empresas?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No Sabe </p> <p>P. 26 ¿Por qué?</p>	<p>P. 27 ¿Las personas del entorno conocen sobre el Programa Vamos Perú?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No </p>																								
<p>P. 28. En general considera que los contenidos de los cursos dados fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy adecuado • Adecuado • Regular • Poco adecuado • Nada adecuado <p>P.29 ¿Por qué?</p>																									
<p>P. 30 ¿Qué mejorarías o cambiarías del programa?</p>																									
<p>P 31 Con el fin de mejorar los procesos del programa como califica: (colocar del 1 al 5, entendido como 1 calificación más baja y 5 la más alta)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Item</th> <th style="width: 5%;">1</th> <th style="width: 5%;">2</th> <th style="width: 5%;">3</th> <th style="width: 5%;">4</th> <th style="width: 5%;">5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>La calidad del servicio brindado.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>La calidad de las ECAP seleccionadas.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Los medios utilizados para la inserción laboral.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Item	1	2	3	4	5	La calidad del servicio brindado.						La calidad de las ECAP seleccionadas.						Los medios utilizados para la inserción laboral.					
Item	1	2	3	4	5																				
La calidad del servicio brindado.																									
La calidad de las ECAP seleccionadas.																									
Los medios utilizados para la inserción laboral.																									

ANEXO N° 5

GUÍA PARA GRUPO FOCAL

DEFINICIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL GRUPO FOCAL

Entre 7 y 8 personas con las siguientes características:

- Beneficiarios no insertados al mercado de trabajo
- Ambos sexos (Femenino – Masculino)
- Edad entre 30 – 50 año

TIEMPO ESTIMADO DE DURACIÓN DEL GRUPO FOCAL

- 30 A 40 MINUTOS

PREGUNTAS TEMÁTICAS

1.- Sobre el diseño e implementación del servicio de capacitación del Programa “Vamos Perú”

- ¿Cómo se enteraron de las capacitaciones? (Medios de difusión del servicio)
- ¿Por qué les interesó participar del Programa? ¿Cómo se aminoraron?

2.- Sobre la percepción que tienen los beneficiarios mayores de 30 años, respecto del servicio de capacitación laboral brindado por el Programa “Vamos Perú”.

- ¿Cuáles eran sus expectativas al inscribirse al Programa? ¿Qué esperaban encontrar?
- ¿Cómo fue el trato de los docentes?, ¿del personal del Programa?
- ¿Consideran que la duración de los cursos fue adecuada? ¿Por qué?, ¿En qué horario y frecuencia debería desarrollarse?
- ¿Cuánto tiempo debería durar el curso?
- ¿Consideran que el contenido del curso es útil para el trabajo posterior?
- ¿Recibieron ofertas de empleo a través del Programa, la ECAP o la bolsa de trabajo?
- ¿El empleo ofrecido era el que esperaban?
- ¿La capacitación recibida les ha ayudado o ayudará a conseguir trabajo?
- ¿Creen que el programa aportó en su desarrollo personal?
- ¿Que mejorarían sobre el servicio brindado por la entidad de capacitación?
- ¿Qué mejorarían o cambiarían del programa?
- ¿Qué opinión tienen respecto al Programa y la capacitación recibida?

ANEXO N° 6

GUÍA DE ENTREVISTA**DEFINICIÓN DE LOS PARTICIPANTES DE LA ENTREVISTA**

Entre 4 y 5 trabajadores del Programa

- 1 o 2 trabajadores de la sede zonal de Lambayeque
- 3 trabajadores de la sede central

TIEMPO ESTIMADO DE DURACIÓN DEL GRUPO FOCAL

- **20 A 30 MINUTOS**

PREGUNTAS TEMÁTICAS

1. Sobre si el programa responde al contexto de la oferta y demanda del mercado para personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque
 - ¿A qué factores se debe que los sectores que más demandan personal son el extractivo, construcción y servicios?
 - ¿Por qué considera que no se considera en las demandas de trabajo, los puestos de tipo más especializados?
 - ¿Considera que las remuneraciones ofrecidas por los potenciales empleadores están acorde a las expectativas de los beneficiarios focalizados?
2. Sobre el diseño e implementación del servicio de capacitación del Programa “Vamos Perú”
 - Los datos muestran una poca efectividad de la bolsa de trabajo ¿Cuáles serían las causas de esto?
 - ¿Qué estrategia utilizan para visitar a las empresas?
 - ¿Considera que las empresas están interesadas en realizar alianzas con el Programa para ofertar vacantes de trabajo? ¿Por qué?
 - ¿Considera que el programa debería realizar acciones post capacitación? ¿Cuáles? ¿Cuánto tiempo después de la capacitación como máximo se deberían realizar?
3. Sobre la percepción que tienen los trabajadores, respecto del servicio de capacitación laboral brindado por el Programa “Vamos Perú”.
 - ¿Por qué consideras que el trato de los profesores fue bueno?
 - ¿Cómo consideras que debió ser el trato del personal administrativo para tener una calificación de excelente respecto al trato con el alumno?
 - ¿Qué estrategias debería tener el programa para posicionarlo ante la opinión pública y ser reconocido por las empresas?
 - ¿Cuál consideras que sería la estrategia más efectiva para mejorar los niveles de inserción laboral?