

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTABILIDAD



**Eficacia del Programa Nacional para la Empleabilidad que mejora la
empleabilidad juvenil Chiclayo 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTOR

Juan David Albines Llauce

ASESOR

Eduardo Rojas Saenz

<https://orcid.org/0000-0003-4429-0735>

Chiclayo, 2024

**Eficacia del Programa Nacional para la Empleabilidad que
mejora la empleabilidad juvenil Chiclayo 2021**

PRESENTADA POR

Juan David Albines Llauce

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

para optar el título de

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR

Flor de María Beltrán Portilla

PRESIDENTE

Carlos Alberto Olivos Campos

SECRETARIO

Eduardo Rojas Saenz

VOCAL

DEDICATORIA

En el cierre de esta etapa académica que ha durado cinco intensos años, quiero expresar mi sincero agradecimiento a quienes han sido los pilares de mi éxito.

A mis apreciados profesores, quienes no solo compartieron su conocimiento, sino que también me brindaron orientación, inspiración y paciencia inquebrantable a lo largo de este viaje académico. Su dedicación a la enseñanza ha sido fundamental en mi desarrollo.

A mi querido padre, cuyo apoyo inquebrantable y amor constante han sido mi mayor fortaleza. Tus sacrificios y tu aliento incondicional me han impulsado a superar desafíos y alcanzar este logro.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mis padres, por darme la oportunidad de estudiar y seguir mis sueños. Gracias por su paciencia y comprensión, por sus consejos y palabras de aliento. Gracias por motivarme a dar siempre lo mejor de mí y por estar a mi lado en cada paso del camino. Esta tesis es el resultado de muchos esfuerzos y sacrificios, pero también es el resultado de su amor y su dedicación hacia mí. Esta es una dedicación a ustedes, mis padres, y a ti, Dios, por ser mi luz en el camino y mi fuerza en cada desafío.

TURNITING ALBINES LLAUCE

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	

Índice

Resumen.....	10
Abstract.....	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. REVISIÓN LITERARIA	13
2.1. Antecedentes.....	13
2.2. Bases Teóricas.....	15
III. MATERIALES Y MÉTODOS	23
3.1. Tipo y nivel de investigación	23
Enfoque Cualitativo:.....	23
Tipo Aplicada:	23
Nivel de investigación Descriptivo:.....	23
3.2. Diseño de investigación	24
Diseño No experimental, transversal:	24
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Criterios de Selección.....	25
3.5. Operacionalización de variables	25
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
Técnicas de recolección de datos: Encuesta y análisis documental	26
Instrumento de recolección de datos: Cuestionario	26
3.7. Procedimientos.....	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Matriz de consistencia	27
3.10. Consideraciones éticas	27
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1. Resultados	28
4.1.1. Descripción del Programa Nacional para la Empleabilidad en la ciudad de Chiclayo, año 2021	28
4.1.2. Evaluación del Programa Nacional Para la Empleabilidad y el cumplimiento de sus objetivos trazados en la ciudad de Chiclayo 2021	32
4.1.3. Identificar las oportunidades de mejora del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo 2021	41
4.2. Discusión	42
V. CONCLUSIONES	44

VI.	RECOMENDACIONES	45
VII.	REFERENCIAS	46
7.1.	Bibliografía	46
VIII.	ANEXOS	48

Lista de tablas

Tabla 1	25
Tabla 2	27
Tabla 3	30
Tabla 4	31

Lista de figuras

Figura 1	31
Figura 2	32
Figura 3	32
Figura 4	33
Figura 5	33
Figura 6	34
Figura 7	34
Figura 8	35
Figura 9	35
Figura 10	36
Figura 11.....	36
Figura 12	37
Figura 13	37
Figura 14	38
Figura 15	38
Figura 16	39
Figura 17	39
Figura 18	40
Figura 19	40
Figura 20	41
Figura 21	41

Lista de anexos

Anexo 1	48
Anexo 2	49
Anexo 3	54

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito evaluar la eficacia del Programa Nacional Para la Empleabilidad (PNPE) que mejora la empleabilidad juvenil en la ciudad de Chiclayo; para lo cual, se procedió a describir en que consiste el programa y sus líneas de capacitación que ofrecen; se evaluó a través de un cuestionario si el programa consiguió sus objetivos trazados a lo largo de un periodo determinado, y por último se identificaron las oportunidades de mejora. La investigación fue abordada bajo un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, por medio de una encuesta semiestructurada y revisiones bibliográficas. Se obtuvo como resultado, que El Programa Nacional para la Empleabilidad tiene un enfoque basado en mejorar las oportunidades laborales para personas en situación de pobreza y pobreza extrema, brindando capacitaciones para la inserción laboral y apoyando el emprendimiento; en la evaluación de sus resultados encontramos una brecha crítica entre los objetivos declarados y los resultados observados, ya que, a pesar de la inversión considerable, muchos participantes enfrentan dificultades para encontrar empleo; y con respecto a las mejoras significativas se encontraron que carecen de prácticas preprofesionales en el caso de los capacitados y falta de capital semilla en el caso de los emprendedores. Se concluye que, aunque el programa logró incluir a jóvenes del estrato socioeconómico D, es necesario realizar una evaluación para que el programa se ajuste a las exigencias del mercado laboral y asegure una integración exitosa al ámbito laboral.

Palabras clave: Programa, empleabilidad, juvenil, laboral

Abstract

The purpose of this research was to evaluate the effectiveness of the National Program for Employability (PNPE) that improves youth employability in the city of Chiclayo, for which it was first described what the program consists of and the training lines they offer; It was evaluated through a questionnaire whether the program achieved its objectives over a period, and opportunities for improvement were identified. The research was approached under a qualitative approach, at a descriptive level, through a semi-structured survey and bibliographic reviews. The result was that the National Program for Employability seeks to improve job opportunities for people in extreme poverty, providing training and supporting entrepreneurship; In the evaluation of its results we found a critical gap between the declared objectives and the observed results, since, despite the considerable investment, many participants face difficulties in finding employment; and with respect to the significant improvements, it was found that they lack pre-professional practices in the case of those trained and a lack of seed capital in the case of entrepreneurs. It is concluded that, although the program managed to include young people from socioeconomic stratum D, it is necessary to carry out an evaluation so that the program adjusts to the demands of the labor market and ensures successful integration into the workplace.

Keywords: Program, employability, youth, working

I. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad juvenil es un tema de gran importancia en el Perú, ya que la falta de oportunidades laborales para los jóvenes puede limitar su desarrollo y su contribución al país. En este contexto, el Programa Nacional Para la Empleabilidad se ha propuesto como una solución para capacitar y orientar a los jóvenes hacia el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos del programa, existe una problemática en cuanto a su eficacia, ya que muchos jóvenes aún enfrentan dificultades para encontrar trabajo o crear sus propios negocios.

La presente investigación es relevante porque se podrá obtener datos sobre la eficacia del Programa Nacional Para la Empleabilidad específicamente en la región Chiclayo en el período 2021, es decir, nos permitirá conocer como estuvo la situación de los jóvenes en la región, y evaluar si el programa está logrando su objetivo de capacitar y orientar a los jóvenes hacia el mercado laboral. Además, el 2021 fue un año particularmente desafiante debido a la pandemia de COVID-19, lo que puede haber afectado la implementación y los resultados del programa. Por lo tanto, puede brindar información valiosa para mejorar y optimizar el programa, y contribuir al desarrollo y empleabilidad de los jóvenes en Chiclayo.

Asimismo, según el informe más reciente sobre el empleo juvenil de la OIT (2020), nos menciona que hoy en día, los jóvenes de entre 15 y 24 años tienen pocos trabajos en los que sean competentes debido al enfoque limitado de alguna formación profesional, y por ende afrontan un futuro laboral es incierto. Asimismo, el Sr. Sangheon Lee quien es el director del departamento de Política de Empleo de la OIT menciona que existen muchos jóvenes en todo el mundo que se desconectan de los aprendizajes y del entorno laboral, lo que perjudica en su futuro a largo plazo y por último perjudica también el desarrollo de su país. Además, agrega que una de las causas por la cual los jóvenes tienden a ser “nini” son variadas, por eso existe la dificultad de ponerle a su disposición ciertas medidas y/o políticas que vayan acordes para revertir la situación.

También tenemos al MTPE (2018) nos menciona que en el departamento de Lambayeque más de 70 jóvenes en estado de necesidad y vulnerabilidad comienzan oficialmente a trabajar en prestigiosas empresas tras un curso de formación técnica a través de becas incorporadas en el programa Jóvenes Productivos. Este busca desarrollar y fortalecer las competencias en el entorno laboral y de emprendimiento en los jóvenes de 15 a 29 años que se encuentren en situaciones de pobreza con el único fin de facilitar el libre acceso a un trabajo formal. En tal sentido los antecedentes anteriormente mencionados explican la realidad sobre

cómo combatir el desempleo juvenil, sin embargo, no existe una investigación en Perú que permita analizar la eficacia de estos programas. Por estas razones en la presente investigación se ha propuesto la siguiente interrogante: *¿Cuál es la eficacia del Programa Nacional Para la Empleabilidad que mejora la empleabilidad juvenil en Chiclayo 2021?*

Debido a lo antes mencionada se plantea la primera variable Programa Nacional Para la Empleabilidad, que según el MTPE su objetivo es fomentar la inserción laboral de personas mayores de 15 años que se encuentren en condiciones de pobreza extrema, pobreza o vulnerabilidad sociolaboral en ambientes urbanos y rurales del país. Para lograr esto, brindamos capacitación laboral, promovemos el autoempleo y otorgamos certificaciones de competencias laborales, lo que incide en la segunda variable que es Empleabilidad Juvenil que según, Espino (2018) nos dice que las mujeres y jóvenes son claros ejemplos de conglomerados que afrontan problemas de ingreso al ámbito laboral. Muchos viven en condiciones precarias y vulnerables, a esto se le suma el cruce de problemas de bajos niveles educativos, y otras cosas que limitan su inserción laboral en distintos sectores económicos.

En ese mismo contexto, la investigación se afianza de diversos artículos de investigación de autores como Cabrera, Troya (2016) afirman que, los programas podían brindar conocimiento, sin embargo, no iban acordes al momento de desarrollarse en sus áreas de trabajo lo que ocasionaba un nulo desarrollo de su potencial. Así mismo, Capuñay (2018) afirma en su investigación que, después de que los jóvenes culminaran el programa el impacto en la obtención de empleo es mínimo ya que obtuvieron un bajo porcentaje de empleabilidad por lo que se requiere reforzar sus habilidades con nuevas políticas de empleo juvenil.

II. REVISIÓN LITERARIA

2.1. Antecedentes

Cabrera, Troya (2016) en su investigación se trazó como objetivo analizar el contexto juvenil en el mercado laboral de los jóvenes. Para ello uso una metodología Descriptiva. Para esta investigación se evaluó el programa “Mi Primer Empleo” en Quito – Ecuador, en donde se estudió 25 jóvenes de 18 a 29 años. A partir de ello estos exponen que, a pesar de haber adquirido conocimientos, no iban acorde a los trabajos que los tenían haciendo en sus áreas de trabajo, no les permitían desarrollar su potencial por ende no les permitían adquirir experiencia que les sirva en un futuro. También tenemos a *Reto, Quintanilla (2016)* en su investigación tuvo como objetivo identificó el

alcance de la gestión por procesos en la línea de capacitación técnica laboral. Para ello uso una metodología Cualitativa. Para esta investigación se evaluó el programa “Jóvenes a la Obra” en Perú, donde se estudió los jóvenes de 15 a 29 años de edad de la población urbana y rural. El seguimiento de procesos no es relacionado con la línea de capacitación técnica para la inserción laboral, ya que se debe encontrar un mapeo de procesos para describirlos y tener una idea clara de cada área de trabajo. Por otro lado, *Orihuela (2019)* en su investigación propuso como objetivo determinar los factores que influyen en la inserción laboral de los jóvenes usuarios. Para ello uso una metodología llamada el estudio de caso como forma de investigación. Para esta investigación se evaluó el programa “Jóvenes productivos” en Perú, en donde se llegó a 5481 jóvenes de 15 a 29 años ubicados en zonas rurales y urbanas del país. A partir de ello exponen las limitantes: Falta información al programa, retrasos en el curso, falta de puestos disponibles para usuarios jóvenes y empleadores que exigen más experiencia. El programa necesita una reestructuración completa debido a las deficiencias y limitaciones identificadas, como la falta de capacitación de los beneficiarios que se alinee con la demanda laboral. También está *Vázquez Vela & Tristán Varela (2018)* en su investigación propuso como objetivo determinar los factores de deserción laboral temprana en los jóvenes de 18 a 29 años. Para ello se usó una metodología de investigación bibliográfica. Para esta investigación se evaluó el programa “Jóvenes a la Obra” en Perú, donde se llegó al 20% de la población de Puente Piedra. A partir de ello nos menciona que el programa presenta falencias lo que genera una brecha entre el nivel de capacitación y su contribución a la productividad de la mano de obra. El programa es bueno, pero la rotación del personal y baja remuneración dificultan la postulación del personal competente a las convocatorias, necesitando mejorar beneficios laborales y remunerativas. Así como *Atoche, Francia (2017)* en su investigación tuvo como objetivo conocer las limitantes de los jóvenes beneficiarios del Programa Nacional “Jóvenes Productivos”. Para ello se usó una metodología Cualitativa de revisión bibliográfica. Para esta investigación se evaluó el programa “Jóvenes Productivos” en Arequipa, donde se estudió a 42 beneficiarios jóvenes egresados del Programa, 3 directores de ECAP, 3 coordinadores del ECAP, 3 empresarios y 6 jóvenes beneficiarios egresados líderes de la clase. A partir de ello nos menciona que el programa esta adecuado a la demanda del mercado regional, sin embargo, las formas de motivación no son adecuadas pues les crea expectativas que no pueden cumplir. Asimismo, *Capuñay Puyén (2018)* en su investigación tuvo como objetivo determinar el impacto del

programa en la inserción laboral de sus beneficiarios. Para ello se usó una metodología No experimental Transversal. Para esta investigación se evaluó el programa “Jóvenes Productivos” en Lambayeque donde se estudió 3297 alumnos entre 15 y 29 años. A partir de ello nos menciona que destaca el impacto mínimo en el empleo resultante de la baja retención del empleo, lo que sugiere la necesidad de reforzar las habilidades interpersonales con nuevas políticas de empleo juvenil.

2.2. Bases Teóricas

Programa Nacional Para la Empleabilidad

El MEF (2022) nos menciona que son todas aquellas iniciativas y beneficios que nos proporciona el estado a las personas en posición de debilidad o pobreza

Estos se pueden calificar dependiendo su naturaleza universal y si se otorgan beneficios individuales o colectivos.

Naturaleza universal:

Programa Universal: No discrimina entre los beneficiarios. En Perú, estos se definen como educación primaria, educación básica, educación secundaria y atención básica en salud. Como nos menciona Béland (2010) estos programas son los encargados de brindar los mismos servicios y transferencias a todos los residentes como derechos de ciudadanía sin previos requisitos como prueba de condición de pobreza o periodo definido de cotización.

Programa Focalizado: Este programa se concentra en un grupo, región o problema y usa la orientación geográfica y/o personal para implementarlo, como es el caso del Seguro Integral de Salud, el Programa del Vaso de Leche, el Programa de Comedores Populares, los programas de alimentación y nutrición del PRONAA, el Programa JUNTOS, los Programas de Inversión Social y Productiva, de Provias Descentralizado, FONCODES, AGRORURAL y Electrificación Rural, etc. Si aun así no queda claro, es importante precisar el contexto en el que se da prioridad a la focalización. Tenemos la gravedad de los problemas sociales, aproximadamente en los años 80 muchos países de la región experimentaron un importante desarrollo económico, lo cual afectó de manera negativa las redes de protección social creadas en el contexto de crecimiento de la posguerra, la calidad y cobertura de los servicios sociales estatales se ha

deteriorado. El desempleo abierto aumentó y la pobreza absoluta y relativa se ha elevado a niveles alarmantes, especialmente en las zonas urbanas. Por otro lado, tenemos la crisis fiscal, esto se refiere a cuando se reducen significativamente los ingresos fiscales, lo cual por consecuencia exige una mayor eficiencia y eficacia en el gasto público. Y por último está el nuevo papel del estado el cual hace referencia a la nueva dirección del gasto estatal, que incide en el campo de la política socio estatal contemplando su reordenamiento en el marco de la actualización de la dirección social estatal Rayo (1993)

Beneficio Individual o Colectivo:

Con relación a los programas, tienen esta característica de beneficio porque han demostrado ser muy efectivos para motivar a las industrias a lograr objetivos específicos y al mismo tiempo ser muy valorados por los empleados. Por otro lado, si estos programas se encuentran bien estructurados y acorde al perfil de los colaboradores, promoverán una competencia sana y un aumento de motivación para así lograr los objetivos en conjunto permitiendo reforzar el vínculo entre empresa y empleado. MEF (2022) Estos programas se clasifican en 2:

B. Individual: Donde la prestación se entrega directamente al beneficiario: Por ejemplo, todo lo que es educación y salud en general, Programa del Vaso de Leche, Programa JUNTOS, Wawa-Wasi, entre otros.

B. Colectivo: Donde la prestación benéfica a la comunidad o región en general:

Por ejemplo, lo que hacen FONCODES, PROVIAS Descentralizado o Electrificación Rural: carreteras rurales, puentes, estaciones eléctricas.

Líneas de Capacitación del PNPE

MTPE (2022) nos dice que este programa mediante la formación profesional, la promoción del autoempleo y la certificación de competencias laborales en zonas urbanas y rurales, buscamos generar oportunidades de empleo para personas mayores de 15 años que se encuentran en situación de pobreza extrema, pobreza o desventaja social en el país.

El Programa Nacional de Empleo tiene como objetivo lograr oportunidades de empleo para personas de 15 años y más en condiciones de extrema pobreza, pobreza y/o vulnerabilidad social a través de la formación profesional, la promoción del trabajo por cuenta propia y la certificación de competencias laborales.

Este programa dispone de 3 servicios que son de ayuda para lograr sus objetivos, estos son:

Capacitación Laboral

Esto engloba una gama de procesos diseñados a ofrecer capacitación laboral a personas a partir de 15 años a más que se encuentren en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad sociolaboral, bajo los modos presenciales, no presenciales y duales dirigidos a mejorar la empleabilidad.

Según Chiavenato I. (2019) La capacitación se refiere a un proceso educativo de corto plazo que se lleva a cabo de manera sistemática y organizada. Durante este proceso, las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades y competencias con el propósito de alcanzar objetivos específicos. La capacitación implica la transmisión de conocimientos relacionados con el trabajo, la promoción de actitudes positivas hacia aspectos de la organización, las tareas y el entorno laboral, así como el fomento del desarrollo de habilidades y competencias.

Además, Helriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. (2021) nos dice que la capacitación engloba una serie de acciones destinadas a asistir a los empleados en la superación de obstáculos y el mejoramiento de su rendimiento en sus respectivos roles laborales. Estas actividades están diseñadas para proporcionar a los colaboradores las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar desafíos y desarrollarse eficazmente en sus funciones.

Beneficios de la capacitación para las empresas:

- Capacidad para ayudar con la resolución de problemas
- Mejora la eficiencia y la calidad del trabajo
- Promueve la comunicación dentro de la organización
- Mejor comprensión de las políticas de la entidad

- Genera una mejor imagen de la empresa
- Aumenta la rentabilidad de la empresa

Beneficios de la capacitación para el colaborador:

- Promover la autoconfianza y el desarrollo de la personalidad.
- Ayuda a desarrollar el liderazgo
- Mejorar la satisfacción laboral.
- Promover la cohesión del grupo.
- Proporcionar un buen ambiente de aprendizaje.
- Hace de la empresa un mejor ambiente de trabajo.

Certificación de competencias laborales

Esto engloba un grupo de procedimientos destinados a facilitar el reconocimiento oficial de conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas a perfiles ocupacionales de la gente pobre de 15 años y más en situación de pobreza extrema y/o vulnerabilidad social y laboral.

El autor Alonso M. (2015) nos habla que la selección de personal es un procedimiento que se lleva a cabo dentro de un marco de enfoques y estrategias eficaces, en coordinación con la administración de la organización y sus políticas, con el objetivo de identificar al candidato más idóneo en términos de competencias actuales y futuras, en concordancia con los requisitos específicos de la empresa. Además, los perfiles de competencias establecidos por las empresas para sus posiciones son esencialmente conjuntos integrales de competencias, y su propósito principal se centra en proporcionar directrices que describan las pautas de comportamiento que surgen durante la ejecución de una competencia.

Según Chiavenato (2009) se define como la productividad individual medida por el desempeño en un entorno laboral dado, no solo por el conocimiento, las habilidades y las actitudes; estas son habilidades.

Promoción de autoempleo

Este enfoque abarca una variedad de procedimientos diseñados para fomentar y reforzar las habilidades de liderazgo en individuos mayores de 15 años que se encuentran en situaciones de pobreza, pobreza extrema o

vulnerabilidad sociolaboral. Este proceso se logra a través de la provisión de formación, apoyo y asistencia técnica a los trabajadores que buscan el autoempleo. El objetivo es capacitar a estas personas para que adquieran las habilidades necesarias y puedan establecer sus propios emprendimientos, mejorando así sus perspectivas económicas y laborales.

Según García, J. (2002) es una actividad económica iniciada por una o más personas, cuyo fin principal es conseguir una carrera o un empleo, que es su principal inversión e interés en la empresa. Esto puede darse de dos maneras: Individual o colectiva

- **Autoempleo individual:** El inicio de actividades productivas o profesionales por personas que normalmente las realizarían de forma independiente y sola, o que se ayudan, en su caso, de otras que normalmente estarían empleadas por cuenta ajena.
- **Autoempleo Colectivo:** Combinar el trabajo de varias personas al iniciar una operación de fabricación, por lo general formando una empresa que será propietaria del negocio y empleará socios.

Empleabilidad Juvenil

Jóvenes: Los Millenials

El artículo de Semana económica señala que en un futuro el trabajo estará en manos de la generación a la que se le denomina “Millenials”. Este grupo está compuesto por los adultos jóvenes que alcanzaron la mayoría de edad a principios de este siglo. Su rasgo característico se encuentra en la utilización diaria de la tecnología para diversas transacciones y en una menor inclinación a confiar en comparación con las generaciones previas. Por otro lado, esta generación también es conocida por su personalidad boomerang, ya que son aquellos que viven o vuelven a vivir con sus padres y han postergado el hecho de formar una familia, esto debido a la situación económica actual: dificultades para encontrar trabajo y un lugar donde vivir.

Le encuesta anual de millenials 2015 arrojó los siguientes datos, el 33% de los encuestados, que forman parte de esta generación, optan por desarrollar sus habilidades en empresas que tengan relación con la tecnología, los medios y las telecomunicaciones. Por otro lado, el 10% quiere trabajar en la industria de

alimentos y bebidas, mientras que el 8% quiere trabajar en lo relacionado a finanzas.

Para el 2025, se estima que el 75% de la mano de obra mundial serán personas menores de 35 años. Estos jóvenes tienden a ser más versátiles y quieren asumir formas de trabajo menos tradicionales, al mismo tiempo que quieren tener más control sobre sus vidas y la movilidad de la fuerza laboral.

A partir de lo anteriormente mencionado, se comprende que la evaluación de los millennials se convertirá en uno de los elementos clave para la formulación de la política de empleo juvenil. Si bien es cierto que la intervención estatal está dirigida principalmente a los jóvenes que se encuentran en situaciones precarias; aun así, se debe tener en consideración que por su edad se encuentran dentro de los millennials; los cuales poseen la oportunidad y capacidad de abrir al público los recursos tecnológicos de información y conocimiento para de esa manera cambiar las condiciones socioeconómicas locales.

Factores Demográficos

A continuación, presentamos aquellos factores demográficos que repercuten en el empleo:

Lugar de residencia: Es importante en qué lugar se encuentra viviendo para la posibilidad y permanencia de la desocupación puesto que existen sitios donde no se tiene una buena reputación. Por ejemplo, en el caso donde se tiene la idea de que los habitantes de ciertas zonas son perezosos, revoltosos y con nula capacitación o con una calidad precaria de enseñanza. De modo que, si la persona reside en alguno de estos lugares, la empresa puede decidir no contratarlo.

Edad: Con respecto a la edad y su relación con el desempleo, mientras más años más posibilidades de encontrarse desempleado tienes, esto se produce porque las habilidades cognitivas y motrices tienen a disminuir con el pasar del tiempo y a su vez el estado de salud se debilita y tiende a ser más propenso a contraer enfermedades. Sabiendo todo eso, se le agrega que mientras más años tengas disminuye la capacidad que se tiene para aguantar la presión, lo cual involucra obedecer con lo encargado para así conseguir las metas trazadas y perfeccionar los resultados. En cuanto a la permanencia del desempleo, esta se va incrementar

porque desde una perspectiva financiera, los empleadores no contrataran a personas que están a punto de jubilarse por la razón que afectara financieramente a la unidad.

Nivel de educación: En cuanto a la educación, cuanto mayor sea el grado o nivel de educación que haya obtenido una persona, menor será su probabilidad de quedarse sin empleo. Esto tiene sentido porque las personas que estudian más años adquieren más habilidades y conocimientos y por lo tanto aumentan sus posibilidades de conseguir un trabajo. Este efecto también cuenta con una tasa marginal en descenso, ya que un año agregado tiene cada vez menos efecto sobre la reducción de la posibilidad de desempleo o la duración del desempleo. Por otro lado, cabe señalar que el efecto de la educación puede sobrestimarse si no se controlan la experiencia y la ocupación.

Estado Civil: Este factor también es importante porque si una persona está casada, está más preocupada por encontrar trabajo, especialmente en Perú, donde no hay seguro de desempleo y los salarios no permiten grandes ahorros. También es menos probable que lo despidan por un comportamiento que lo lastime. En otras palabras, hará cualquier cosa para mantener su trabajo, ya que proporciona la mayor parte de los ingresos de la familia. Por el contrario, los solteros, viudos y divorciados tenían períodos más largos de desempleo y tenían más probabilidades de quedarse sin empleo.

Género: Aunque la ley peruana prohíbe la discriminación basada en el género, es poco probable que las mujeres encuentren trabajo porque los empleadores creen que carecen de las habilidades para hacer el trabajo que buscan. Las mujeres también tienen más probabilidades de dejar el trabajo porque eligen casarse o tener hijos. Además, requieren mayores beneficios sociales que los hombres, lo que significa que es más costoso para los empleadores introducir a las mujeres en el mercado laboral que a los hombres. Es probable que el desempleo de las mujeres por las razones anteriores continúe por más tiempo, especialmente porque los empleadores temen que no puedan desempeñar sus funciones correctamente debido a preocupaciones en el hogar.

Factor económico

Salario anterior: Las personas con salarios altos quieren conservar sus puestos de trabajo porque la pérdida de estos significa una pérdida financiera. Como

resultado, la probabilidad de desempleo se reduce. Esto se desprende claramente de la teoría de los salarios de eficiencia. En cuanto al plazo, su salario anterior es importante porque existe una cierta expectativa del salario que quiere recibir, es decir, cuanto mayor sea el monto, más tiempo estará desempleada la persona, porque rechazará ofertas de trabajo inferiores a este monto.

Nivel de actividad económica del lugar de residencia: El PBI del lugar en el que vive y busque trabajo está relacionado con la duración y la probabilidad de desempleo. La economía local se expandirá en el caso que el lugar se encuentre en expansión económica, la oferta de oportunidades de empleo aumentará y el desempleo disminuirá porque hay muchas oportunidades de empleo, por lo que la probabilidad de desempleo disminuirá. De lo contrario, si el sitio entra en recesión, la empresa comenzará a reducir su tamaño y aumentarán la probabilidad y la duración de las pérdidas de puestos de trabajo.

Experiencia laboral: Una persona con una vasta experiencia laboral tiene más probabilidades de encontrar trabajo, esto se explica porque el empleador donde desempeña sus labores no querrá desaprovecharlo por el hecho de que ya está capacitado y la empresa invirtió para maximizar sus ganancias, incluso tiene el conocimiento necesario para desarrollarse en su puesto de trabajo. Entonces, resulta muy costoso volver a contratar a una persona que no tenga experiencia.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque Cualitativo:

La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo, por lo cual se describe el Programa Nacional para la Empleabilidad y la Empleabilidad Juvenil en Chiclayo. Según Blasco y Pérez (2007) la investigación cualitativa estudia la realidad en un contexto natural tal cual suceden las cosas, interpretando los hechos de acuerdo con las personas implicadas.

Tipo Aplicada:

Esta investigación fue de tipo aplicada, porque desea conocer el nivel de eficacia que tiene este programa analizando primero de que trata, la inserción laboral después de recibir las capacitaciones o si emprendieron con algún tipo de negocio. Según menciona Baptista, Fernández y Hernández (2014) realiza un estudio respecto a las características, así como las causas a estudiar para solucionar un problema práctico.

Nivel de investigación Descriptivo:

La investigación tuvo un nivel de estudio descriptivo porque abarca de manera detallada, padrón, observación y comprensión de la naturaleza actual y los procesos o composición de los fenómenos, el método se basa en las principales conclusiones y sobre como una persona, grupo, cosa funciona en el presente, también se aplica a las realidades, su característica esencial es darnos una interpretación adecuada. Tamayo y Tamayo (2007) La investigación busca describir la eficacia del Programa Nacional para la Empleabilidad describiendo el programa en sí y analizando la opinión de los beneficiarios.

3.2. Diseño de investigación

Diseño No experimental, transversal:

El tipo de diseño fue no experimental, porque la información que se recopiló de los participantes del Programa Nacional Para la Empleabilidad en Chiclayo se evaluó sin modificaciones, ya que, el investigador no sustituyó de forma intencional las variables autónomas. Así como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014) Se realizó sin alterar adrede las variables, estudiando los fenómenos tal y como se dan ordinariamente, para después examinarlos.

Además, fue Transversal descriptiva, ya que se obtuvieron datos en un solo momento, es decir, se tomó en cuenta un año en específico tomado como tiempo único. Este estudio tiene como propósito estudiar la ocurrencia en los patrones o niveles de una o más variables en una población. Esta investigación recogerá la información después de haber sido aplicada una encuesta al Programa nacional para la empleabilidad y la recolección de datos será de manera única. Tal como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010) El proceso consiste en ubicar en una o más entre las distintas variables que proporcionen una descripción de estas. Por lo tanto, son solo estudios puramente descriptivos y cuando plantean hipótesis, estas también son descriptivas.

La hipótesis planteada para esta investigación es: *El programa Nacional Para la Empleabilidad del MTPE es eficaz porque mejora la empleabilidad juvenil en Chiclayo, periodo 2021.*

3.3. Población, muestra y muestreo

Población y muestra:

La población de estudio fue conformada por 237 jóvenes beneficiarios de este programa los cuales están en un rango de 15 y 29 años. De los cuales se seleccionaron los jóvenes de la región Lambayeque, con un nivel de confianza de 90%, un margen de error de 5% y una proporción de 50% nos arrojó como muestra un total de 154 beneficiarios.

Muestreo:

Además, el muestreo fue probabilístico simple, debido a que se escogió a los jóvenes de 15 a 29 años beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la ciudad de Chiclayo como población, de la cual se determinó la muestra a través de extracciones al

azar. Porque como lo menciona Hernández, Fernández y Baptista (2010) cada componente de la población se encuentra en igualdad de probabilidad de ser elegido, y este objetivo se alcanza al definir las características de la población y el tamaño de la muestra. Esto se logra mediante una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. Es importante destacar que este método asegura la representatividad de la muestra, permitiendo una inferencia más precisa sobre la población en su conjunto.

3.4. Criterios de Selección

Criterio: Inclusión

Para la presente investigación se seleccionó criterio de inclusión ya que tomaremos en cuenta solo a los jóvenes que participaron del Programa Nacional para la Empleabilidad sede de Chiclayo en el año 2021.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: “Programa Nacional para la Empleabilidad”, y la variable 2: “Empleabilidad Juvenil”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumento	Objetivos Especificos	
Programa Nacional Para la Empleabilidad	Naturaleza	Programa Universal Programa Focalizado		Describir el Programa Nacional Para la Empleabilidad en la ciudad de Chiclayo 2021	
	Beneficio	Individual Colectivo			
		Capacitación Laboral Certificación de			
	Líneas de capacitación	Promoción de autoempleo			
Empleabilidad Juvenil	Inserción laboral	Ocupado	Encuesta / Revisión Bibliográfica	Evaluar si el Programa Nacional Para la Empleabilidad consiguió sus objetivos trazados en la ciudad de Chiclayo 2021	
		Desempleado			
		Inactivo			
	Jóvenes	Los Millenials Lugar de residencia			
		Edad			
	Factores Demográficos	Educación primaria Educación Secundaria Educación Superior			
		Estado civil Género			
		Factor Económico			Salario Anterior Actividad económica en el
Experiencia Laboral	Años de experiencia Meses de experiencia				

Fuente: Elaboración propia

Las variables que se consideraron en esta investigación son 2: “Programa Nacional Para la Empleabilidad” y “Empleabilidad Juvenil”; con la primera variable

pretendemos conocer acerca de este programa llamado Programa Nacional para la Empleabilidad, cual es la naturaleza del programa, como repercute en la obtención de empleo en los jóvenes, analizar que estrategias implementa para adecuarse a su público objetivo y con la segunda variable se procura conocer los factores que tiene el desempleo juvenil como los demográficos, económicos, la experiencia laboral, los millenials. Además, en el procesamiento de datos, debemos tener en cuenta que la información se recopilara mediante un análisis documental que se encuentra en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y encuestas recogiendo información de los beneficiarios del programa los cuales se encuentran en un rango de 15 a 29 años.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos: Encuesta y análisis documental

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

3.7. Procedimientos

Entre los procedimientos, se elaboró la encuesta mediante la herramienta de Google forms donde a través del Programa Nacional para la Empleabilidad se les hizo llegar la encuesta a los beneficiarios que participaron en el programa en el periodo 2021. Esta información permitió evaluar el programa para ver si se cumplieron los objetivos e identificar que deficiencias tuvo con respecto a las capacitaciones laborales y del autoempleo.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Habiéndose recolectado la información y realizado el análisis de las respuestas de las encuestas, se separaron los datos obtenidos en una tabla de Excel y se ordenó e interpretó mediante el método estadístico SPSS.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 2

Eficacia del Programa Nacional Para la Empleabilidad que mejora la empleabilidad juvenil Chiclayo 2021

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables	
¿Cuál es la eficacia de la Empleabilidad que mejora la empleabilidad juvenil en Chiclayo 2021?	Evaluar la eficacia del Programa Nacional Para la Empleabilidad que mejora la empleabilidad juvenil Chiclayo 2021	El programa Nacional Para la Empleabilidad del MTPE es eficaz porque mejora la empleabilidad juvenil en Chiclayo, periodo 2021	Variable 1: Programa Nacional Para la Empleabilidad	
	Objetivo Específico		Variable 2: Empleabilidad Juvenil	
	Describir el Programa Nacional Para la Empleabilidad en la ciudad de Chiclayo 2021		Dimensiones	Indicadores
			Variable 1: Programa Nacional Para la Empleabilidad	
			Naturaleza	Programa Universal Programa Focalizado
	Beneficio		Individual Colectivo	
			Líneas de capacitación	Capacitación Laboral Certificación de Competencias Laborales Autoempleo
	Evaluar si el Programa Nacional Para la Empleabilidad consiguió sus objetivos trazados en la ciudad de Chiclayo			Variable 2: Empleabilidad Juvenil
			Identificar las oportunidades de mejora del Programa Nacional Para la Empleabilidad	Inserción Laboral
	Desempleado			
Inactivo				
Jóvenes	Los Millennials			
Factores Demográficos	Lugar de residencia			
	Edad			
	Educación primaria			
	Educación Secundaria			
Factor Económico	Educación Superior			
	Estado civil			
Experiencia Laboral	Género			
	Salario Anterior			
Enfoque, tipo, nivel y diseño investigación	Población, muestra, muestreo	Procedimiento y Procesamiento de datos		
		La información se recolectará a través del análisis documental y encuestas recogiendo información de los jóvenes beneficiarios en el programa "Programa Nacional para la Empleabilidad" los cuales se encuentran en un rango de edad de 15 a 29 años		
Enfoque: Cualitativo	Población está conformada por los 237 jóvenes beneficiarios de este programa, los cuales están en un rango de 15 y 29 años. De estos se seleccionaron los jóvenes de Chiclayo, los cuales fueron un total de 154. Fuente Joven2work			
Tipo: Básica				
Nivel: Descriptivo				
Diseño: no experimental, Transversal				

Fuente: Elaboración propia

3.10. Consideraciones éticas

Esta investigación fue realizada a cabo considerando principios y valores éticos, por lo tanto, los datos e información obtenidos conservarán su naturaleza original. Además, se comunicó claramente a la muestra de estudio de los objetivos planteados,

permitiéndoles responder a las encuestas de manera flexible y autónoma, sin ninguna interferencia por parte del investigador.

Además, se les informó que la información proporcionada por ellos será tratada con absoluta confidencialidad, dado que el objetivo de la investigación fue responder a la hipótesis planteada y generar nuevos conocimientos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Descripción del Programa Nacional para la Empleabilidad en la ciudad de Chiclayo, año 2021

Finalidad del Programa: Tiene como objetivo incrementar las oportunidades laborales para jóvenes de 15 años en situación de extrema pobreza, vulnerabilidad sociolaboral y extrema pobreza. También proporciona apoyo y recursos para ayudar a estas personas a adquirir habilidades y competencias relevantes para el mercado laboral, mejorando sus perspectivas de empleo y su calidad de vida.

Naturaleza Jurídica: La entidad tiene un estatus legal propio para aumentar las oportunidades de empleo para individuos de 15 años en condiciones de pobreza extrema, pobreza o sociolaboral, enfocando en capacitación laboral, fomentar el emprendimiento independiente y otorgar certificaciones de competencias laborales.

El Programa Nacional para la Empleabilidad es la denominación que se dio a la fusión por absorción del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú” al Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, teniendo este último la calidad de entidad absorbente conforme al Decreto Supremo N° 019-2020-TR publicado el 23 de octubre de 2020.

Es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y cuenta con autonomía administrativa, económica y presupuestal, conforme a la normativa vigente.

Entidad a la que pertenece: El Programa Nacional para la Empleabilidad es un Programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y depende del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

Funciones generales: El Programa cuenta con las siguientes funciones:

El programa se enfoca en brindar capacitación laboral en diversas modalidades, incluyendo presencial, no presencial y semipresencial, para fortalecer las competencias laborales de personas en extrema pobreza, vulnerabilidad socioeconómica y situaciones de extrema pobreza. También desarrolla estrategias de certificación y promoción del trabajo por cuenta propia a través de capacitación y asistencia técnica. El programa tiene como objetivo mejorar y fortalecer las capacidades de los beneficiarios que hayan completado exitosamente su formación a través de una ayuda a la inserción laboral. El programa se supervisa y evalúa en coordinación con los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Empleo.

En ese sentido, el Programa interviene a través de los siguientes servicios:

- **Capacitación Laboral**, brindada con la finalidad de que los beneficiarios adquieran o fortalezcan habilidades y competencias necesarias para su inserción en el mercado laboral formal.
- **Capacitación para la promoción del autoempleo**, conjunto de acciones y/o actividades que desarrolla el Programa con el objetivo de brindar apoyo a los beneficiarios para generar su autoempleo.
- **Certificación de Competencias Laborales**, proceso voluntario de comprobación de los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona, obtenidos a lo largo de su experiencia laboral, independientemente de la forma en que los adquirió, de acuerdo con un estándar de competencia laboral. La evaluación y certificación de competencias laborales se gestiona a través de los centros de certificación de competencias laborales autorizados por el MTPE.

Dichos servicios son prestados a la ciudadanía de acuerdo con las condiciones del mercado laboral, otras variables como el desempleo, criterios de priorización de la oferta formativa del Programa, dichos aspectos permiten identificar el ámbito de intervención a nivel departamental y se detallan en el “Plan de Capacitación para Empleabilidad” y “Plan de Certificación de Competencias Laborales”, los cuales son elaborados en el primer trimestre de cada ejercicio fiscal. Es preciso señalar, que los servicios del Programa se brindan en atención a los criterios de selección de beneficiarios que se detallan a continuación:

Tabla 3

Criterios aplicables a los postulantes a los servicios del Programa Nacional para la Empleabilidad.

Criterios	Capacitación Laboral	Capacitación para la promoción del Autoempleo	Certificación de Competencias Laborales
CATEGÓRICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Personas en situación de desempleo o subempleo. - Personas de 15 a más años. - Personas del ámbito urbano o rural. - Personas con educación primaria o secundaria (completa o incompleta) o estudios superiores incompletos (técnicos o universitarios). 	<ul style="list-style-type: none"> - Personas en situación de desempleo, subempleo o trabajadores independientes (no formales). - Personas de 15 a más años. - Personas del ámbito urbano o rural. - Personas con educación primaria o secundaria (completa o incompleta) o estudios superiores incompletos (técnicos o universitarios). - Personas con planes de negocio, con negocio en marcha o que estén interesados en implementar un negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Personas en situación de desempleo o subempleo o riesgo de perder el trabajo (debidamente sustentado) - Personas de 18 a más años. - Personas del ámbito urbano o rural. - Personas con educación primaria o secundaria (completa o incompleta) o estudios superiores universitarios o técnicos (sin la obtención del grado de bachiller o título universitario o título técnico). - Los postulantes deberán sustentar con documento al menos seis (06) meses de experiencia para el estándar de competencia laboral asociado a un perfil ocupacional con nivel de competencia 1. - Para el estándar de competencia laboral de un perfil ocupacional con nivel de competencia 2, en adelante, la experiencia laboral mínima a sustentar es de un (01) año.
SOCIOECONÓMICOS	<ul style="list-style-type: none"> Condición de pobreza - Pobre. - Pobre extremo. Condición de vulnerabilidad - Personas jefas de hogar. - Personas con hijos e hijas menores de edad. - Personas con discapacidad. - Personas afectadas por hechos de violencia registrados en el CEM del MIMP, víctimas de trata de personas registradas en el aplicativo SISTRA del Ministerio Público. - Parientes de víctimas de feminicidio (hasta el 2° grado de consanguinidad). 	<ul style="list-style-type: none"> Condición de pobreza - Pobre. - Pobre extremo. Condición de vulnerabilidad - Personas jefas de hogar. - Personas con hijos e hijas menores de edad. - Personas con discapacidad. - Personas afectadas por hechos de violencia registrados en el CEM del MIMP, víctimas de trata de personas registradas en el aplicativo SISTRA del Ministerio Público. - Parientes de víctimas de feminicidio (hasta el 2° grado de consanguinidad) 	<ul style="list-style-type: none"> Condición de pobreza - Pobre. - Pobre extremo. Condición de vulnerabilidad - Personas jefas de hogar - Personas con hijos e hijas menores de edad - Personas con discapacidad - Personas afectadas por hechos de violencia - Personas víctimas de trata de personas - Parientes de víctimas de feminicidio (hasta el 2° grado de consanguinidad). - Afrodescendientes/indígena originario/autoidentificación de género

Fuente: Directiva N°001-2021-MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, “Mecánica operativa que regula los procesos de capacitación para la empleabilidad” y sus modificatorias; y Directiva N°002-2021-MTPE/3/24.2/PNPE/ DE, “Mecánica operativa del Servicio de Certificación de Competencias Laborales” y sus modificatorias. Elaboración propia.

Número de beneficiarios capacitados del Programa en Chiclayo en el año 2021

De la consulta realizada al aplicativo Joven2Work (sistema informático del Programa que permite el registro de las entidades de capacitación, cursos de capacitación, postulantes y beneficiarios, siendo la única fuente oficial de información del Programa) se informa al interesado que se cuenta con 237 beneficiarios capacitados en la provincia de Chiclayo en el año 2021 en sus servicios de capacitación laboral y capacitación para la promoción del autoempleo, de acuerdo con la siguiente figura:

Tabla 4

Intervenciones de la PNPE en la provincia de Chiclayo- Año 2021

Capacitación para la promoción del Autoempleo	39
Capacitación Laboral	198
Total	237

Fuente: Joven2Work. Elaboración propia

Estructura funcional del programa:

El Programa Nacional para la Empleabilidad cuenta con la siguiente estructura funcional:

1. Alta Dirección

1.1. Dirección Ejecutiva

2. Unidades Funcionales de Asesoramiento y Apoyo

2.1. Unidades de Asesoramiento: Unidad de Asesoría Legal y Unidad de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación

2.2. Unidad de Apoyo :Unidad de Administración

3. Unidades Funcionales de Línea

3.1. Unidad de Gestión Técnica de Procesos para la Empleabilidad

3.2. Unidad de Gestión Operativa Territorial para la Empleabilidad

4. Unidades Desconcentradas

4.1. Unidades Zonales

Figura 1*Organigrama del PNPE Sede Chiclayo*

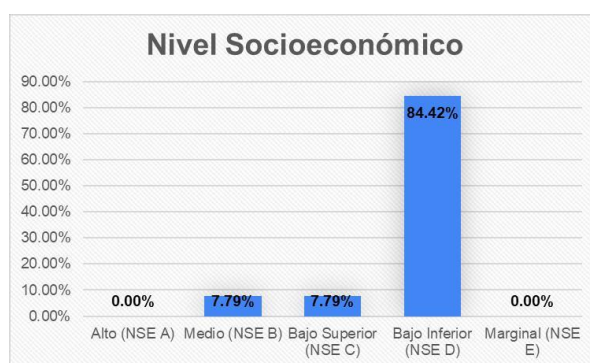
Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Evaluación del Programa Nacional Para la Empleabilidad y el cumplimiento de sus objetivos trazados en la ciudad de Chiclayo 2021

Nivel socioeconómico con los cuales se identifican los beneficiarios:

Figura 2

Nivel Socioeconómico de los jóvenes participantes del programa



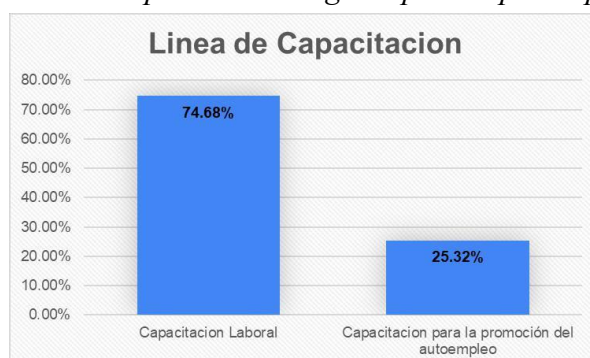
Fuente: Elaboración propia

El 84% de los jóvenes que participaron en el Programa Nacional Para la Empleabilidad se sienten identificados con un Nivel socioeconómico D, el 8% se identifica en un nivel B, y el otro 8% se identifica en un nivel C.

Línea que eligieron los beneficiarios para capacitarse:

Figura 3

Líneas de capacitación elegidas por los participantes del programa



Fuente: Elaboración propia

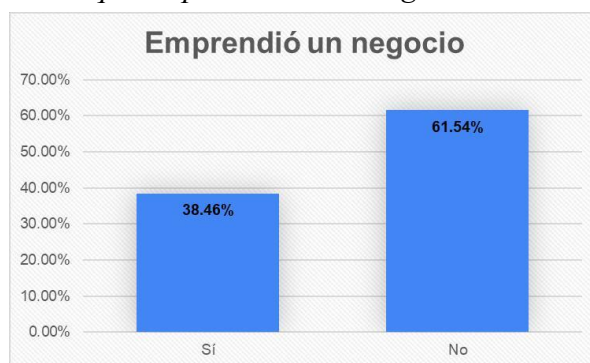
El 75% de los jóvenes eligieron capacitarse para un puesto laboral, mientras que el 25% optó por capacitarse en el autoempleo. Esto nos indica que

el programa pesar de que ofrece capacitación para generar autoempleo, los jóvenes optan por una capacitación laboral ya que ellos tienen bien visto tener un trabajo a tener que iniciar su propio negocio.

La capacitación para el autoempleo ayudó a los beneficiarios a emprender un negocio

Figura 4

Jóvenes que emprendieron un negocio



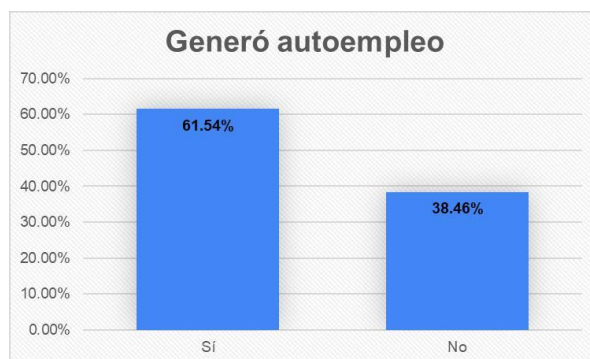
Fuente: Elaboración propia

El 62% de los beneficiarios respondieron que esta capacitación no les ayudó lo suficiente como para emprender un negocio, mientras que el 38% dice que sí, entre estos nos mencionan que algunos pusieron una bodega, una tienda con productos de primera necesidad.

La capacitación como ayuda a los jóvenes para generar su autoempleo:

Figura 5

Jóvenes que generaron su autoempleo finalizado el programa



Fuente: Elaboración propia

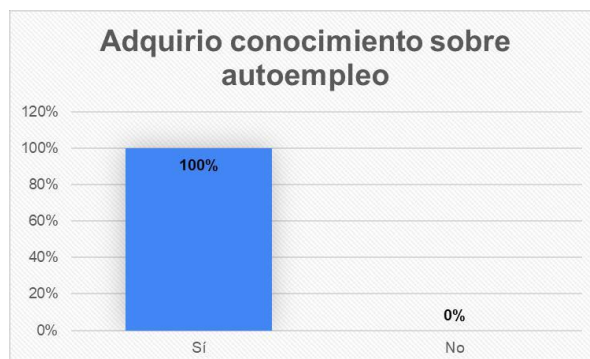
El 62% de los jóvenes contestaron que esta capacitación sí les ayudó a generar su autoempleo, mientras que el 38% nos dicen que no. Esto quiere decir que el programa ayudó a más de la mitad de las personas a que puedan trabajar de

manera independiente, sin embargo, esto no fue suficiente ya que más de un tercio de los jóvenes que fueron capacitados no son capaces de hacer lo mismo.

La capacitación brindó nuevos conocimientos que abarcan el tema del autoempleo:

Figura 6

Jóvenes que adquirieron conocimientos nuevos sobre el autoempleo



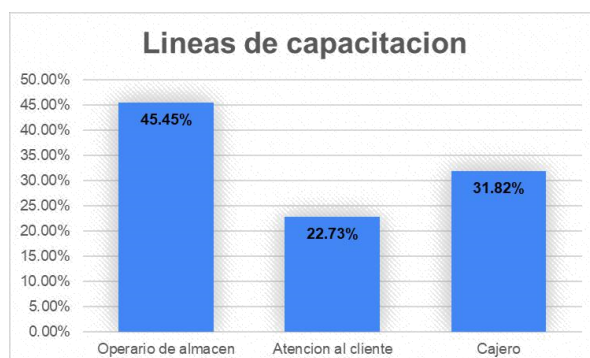
Fuente: Elaboración propia

El 100% de los jóvenes afirma que adquirieron nuevos conocimientos sobre todo lo que aborda el tema del autoempleo. Esto nos indica que el programa tiene claros los puntos a tratar a la hora que brindan la capacitación sobre esto.

Líneas de Capacitación elegidas los beneficiarios:

Figura 7

Puestos elegidos para la capacitación de los jóvenes



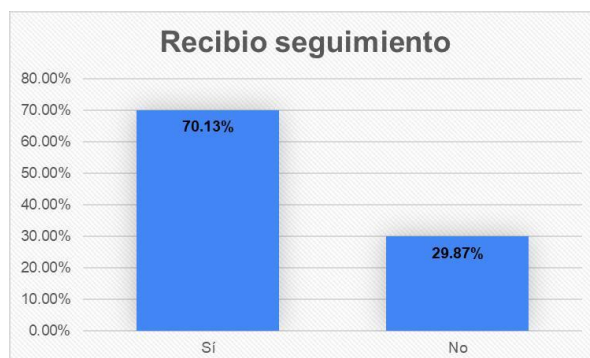
Fuente: *Elaboración propia*

El 45% de los jóvenes optaron por escoger ser capacitados para el puesto de operario de almacén, mientras que el 32% prefirió ir por la línea de cajero y por último una minoría del 23% eligió atención al cliente. Esto nos indica que el programa a pesar de no ofrecer muchas opciones, los jóvenes les llama más la atención trabajar como operario de almacén.

El PNPE finalizada la capacitación hizo un acompañamiento para la inserción laboral

Figura 8

Jóvenes que recibieron un seguimiento al culminar la capacitación



Fuente: Elaboración propia

El 70% indica que los beneficiarios sí recibieron un acompañamiento por parte del programa hasta su inserción laboral, mientras que el 30% indica que finalizada la capacitación no hubo un seguimiento como corresponde.

Los beneficiarios culminada la capacitación laboral consiguieron trabajo:

Figura 9

Jóvenes que consiguieron un trabajo finalizado el programa



Fuente: Elaboración propia

El 64% de los jóvenes nos dice que no pudo conseguir trabajo culminada la capacitación, sin embargo, hay un bajo porcentaje del 36% que nos dice que gracias a la capacitación sí pudo conseguir trabajo.

Los jóvenes que participaron en el programa obtuvieron un certificado al culminar la capacitación:

Figura 10

Jóvenes a los que el programa brindo un certificado culminado el programa



Fuente: Elaboración propia

La totalidad de los beneficiarios, es decir, el 100% nos dicen que sí recibieron un certificado que avale las capacitaciones a las que asistieron en el programa.

El certificado es una ayuda para conseguir trabajo:

Figura 11

Jóvenes que consideran que el certificado es de ayuda para conseguir un trabajo.



Fuente: Elaboración propia

El 84% de los jóvenes considera que teniendo un certificado del programa podrían conseguir trabajo, sin embargo, el 16% opina que este certificado es irrelevante para conseguir empleo.

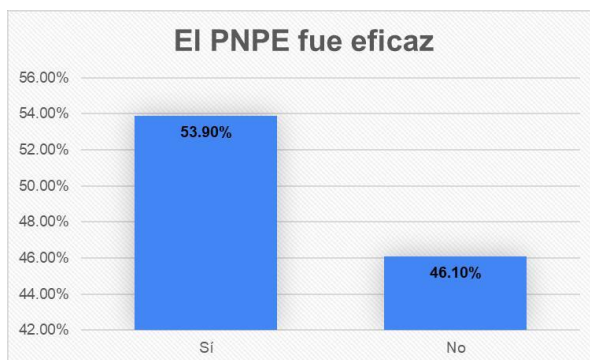
Tiempo que tardaron los jóvenes en conseguir empleo culminada la capacitación:

Figura 12*Tiempo que tardaron los jóvenes conseguir un trabajo*

Fuente: Elaboración propia

El 65% de los jóvenes que participaron en el programa no consiguió trabajo culminada la capacitación, por otro lado, solo el 35% pudo asegurar un puesto de trabajo en un tiempo promedio de 1 a 2 meses.

El PNPE es eficaz al ayudar a conseguir empleo o generar autoempleo:

Figura 13*Jóvenes que consideran que el programa fue eficaz*

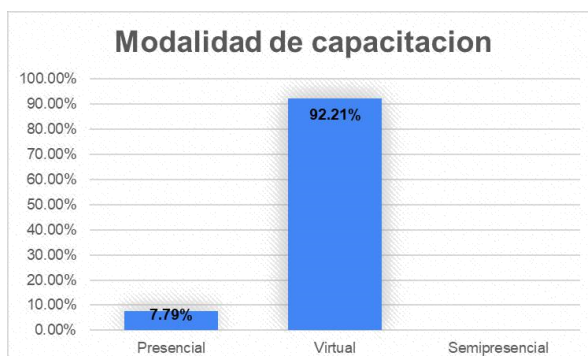
Fuente: Elaboración propia

El 54% de los jóvenes nos dicen que el programa a pesar de todo si fue eficaz a la hora de conseguirles un empleo o generar autoempleo, mientras que el 46% nos menciona que el programa no logró sus objetivos.

Modalidad que fue utilizada para las capacitaciones:

Figura 14

Modalidad de capacitación con la que fueron capacitados los jóvenes.



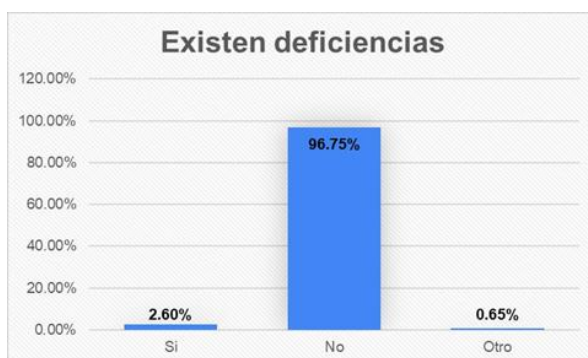
Fuente: Elaboración propia

El 92% de los jóvenes recibió las capacitaciones de manera virtual, mientras que solo el 8% las recibió de manera presencial en las instalaciones del programa.

Se detectaron deficiencias en la modalidad de capacitación elegida:

Figura 15

Jóvenes que detectaron deficiencias en las capacitaciones



Fuente: Elaboración propia

El 97% menciona que no hubo deficiencias a la hora de recibir la capacitación, sin embargo, solo el 2% dice que si tuvo problemas y el 1% hace hincapié en que debe haber prácticas para aplicar la parte teórica.

Los profesores que brindaron la capacitación estaban preparados:

Figura 16

Jóvenes que opinan que los profesores estaban preparados para brindar las capacitaciones.



Fuente: Elaboración propia

La totalidad de los jóvenes, es decir, el 100% nos dice que los profesores sí estaban preparados para poder brindar las capacitaciones.

Los profesores explicaron de manera adecuada los temas:

Figura 17

Jóvenes que opinan que los profesores brindaron una explicación adecuada.



Fuente: Elaboración propia

La totalidad de los jóvenes, es decir el 100% nos menciona que los profesores tuvieron una explicación adecuada al momento de explicar los temas.

Los temas que se explicaron en la capacitación fueron los adecuados:

Figura 18

Jóvenes que opinan que los temas brindados estaban acordes



Fuente: Elaboración propia

El 93% de los jóvenes menciona que los temas abordados en las capacitaciones fueron los adecuados, sin embargo, el 7% menciona que tocaron algunos temas irrelevantes.

El programa brindó material académico adecuado para los jóvenes:

Figura 19

Jóvenes que opinan que el material académico brindado fue el adecuado



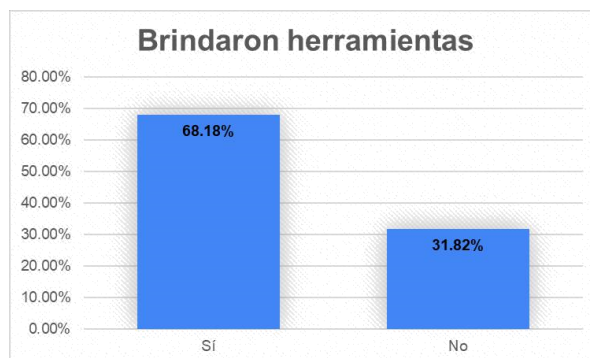
Fuente: Elaboración propia

El 92% de los jóvenes indica que el material académico que les proporcionó el programa sí fue el adecuado, sin embargo, el 8% nos dice que el material no estaba acorde a las capacitaciones.

El programa brindó herramientas como laptop, cuaderno de apuntes, lapiceros, computadora, etc.:

Figura 20

Jóvenes que opinan que brindaron herramientas para las capacitaciones



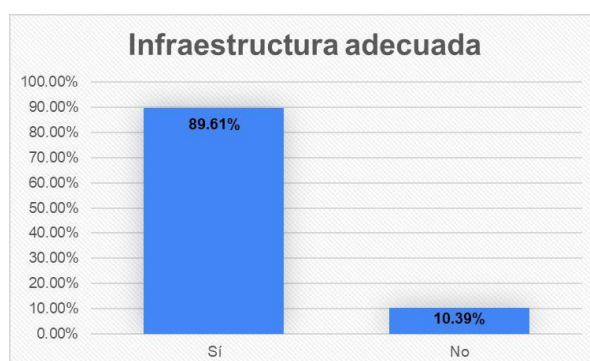
Fuente: Elaboración propia

El 68% de los jóvenes manifiesta que, si se le brindaron algunas herramientas en las capacitaciones, por otro lado, el 32% menciona que no recibió alguna herramienta por parte del programa.

El programa realizó las capacitaciones en una infraestructura adecuada:

Figura 21

Jóvenes que opinan que la estructura donde se realizó las capacitaciones fue la adecuada



Fuente: Elaboración propia

El 90% menciona que la infraestructura donde se desarrollaron las capacitaciones fueron las adecuadas, sin embargo, el 10% opina que la infraestructura no estaba acorde para unas capacitaciones.

4.1.3. Identificar las oportunidades de mejora del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo 2021

- De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta y que se muestra en la figura N.º 6, se ha identificado como oportunidad de mejora que del total de jóvenes

que fueron parte de la capacitación para la promoción del autoempleo, solo el 38% emprendió un negocio (una bodega o una tienda de abarrotes) a diferencia del 62% que no logró emprender.

- Otra oportunidad de mejora, como se muestra en la figura N.º 10, la encontramos al momento de preguntar si después de finalizar la capacitación se le brindó seguimiento para su inserción laboral, el 30% nos dice que no recibió un seguimiento adecuado.
- Como se puede observar en la figura N.º 14 identificamos una oportunidad de mejora a la hora de preguntarles en cuanto tiempo consiguieron trabajo una vez culminada la capacitación, el 65% respondieron que no consiguieron trabajo.

4.2. Discusión

- El Programa Nacional para la Empleabilidad, en su versión implementada en Chiclayo en el año 2021, representa un enfoque necesario para abordar los desafíos que enfrentan las personas en situación de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad sociolaboral en la región. Esta iniciativa es el resultado de la fusión de dos programas anteriores, "Impulsa Perú" y "Jóvenes Productivos", y tiene como objetivo central mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 15 años que se encuentran en estas condiciones, a través de la capacitación. Laboral y el fomento del autoempleo. Este programa se presenta como una oportunidad significativa para empoderar a individuos y familias. Su enfoque en la capacitación laboral proporciona a los beneficiarios la oportunidad de adquirir y fortalecer habilidades que son directamente aplicables en el mercado laboral formal. Esto no solo mejora su empleabilidad, sino que también contribuye al desarrollo económico de la región al proporcionar a las empresas trabajadores mejor preparados, además, el programa va más allá de la capacitación laboral al ofrecer apoyo para la promoción del autoempleo. Esto es especialmente valioso en un contexto en el que muchas personas no pueden acceder a empleos formales y buscan alternativas para generar ingresos por cuenta propia. Al brindar recursos y orientación a los beneficiarios que desean emprender sus propios negocios, el programa promueve la iniciativa empresarial y la autonomía económica. Sin embargo, es importante destacar que, aunque el programa tiene como objetivo elevar las oportunidades de empleo, existen desafíos significativos en el entorno económico y laboral de Chiclayo. Además, es esencial que el programa continúe

adaptándose a las necesidades cambiantes del mercado laboral y mantenga un enfoque en la evaluación y mejora constante de sus servicios.

- Con respecto a si el Programa Nacional para la Empleabilidad consiguió sus objetivos trazados para el año 2021, el análisis de los datos determinó que el 84.42% de los participantes se identifican con el nivel socioeconómico D, lo que indica la importancia del programa para llegar a personas en situación de vulnerabilidad. Además, sobre la elección entre la capacitación laboral y el autoempleo, el 74.68% eligió capacitarse para un puesto laboral, lo cual sugiere que, aunque el programa ofrece oportunidades para el emprendimiento, la mayoría prefiere buscar un empleo en lugar de iniciar su propio negocio. También con respecto a los participantes que eligieron la línea de capacitación para la promoción del autoempleo el 61.54% de los participantes sintieron que la capacitación no era suficiente para lograr un emprendimiento. Por otro lado, los datos nos revelan que el 64.29% de los jóvenes no pudo encontrar trabajo, esto señala que, si bien el programa ha tenido éxito en ayudar algunos participantes, una porción significativa aún enfrenta dificultades para acceder al mercado laboral. Con respecto a la modalidad de capacitación el 92.21% de los jóvenes señalan que recibieron de manera virtual, además afirman que todos los profesores estaban bien preparados y proporcionaron explicaciones adecuadas de los temas. Esto indica que el programa pudo adaptarse a las condiciones impuestas por la pandemia. Concordando de esta manera con la investigación de Capuñay (2018), quien señala que el 78.79% de los beneficiarios del programa no pudieron insertarse en el mundo laboral culminada la capacitación, además en relación al emprendimiento menciona que el 77.3% no pudo iniciar su propio negocio, del mismo modo concordamos con Orihuela (2019), quien señala que culminada las capacitaciones los jóvenes no logran la inserción laboral debido a que las empresas exigen mayor calificación y experiencia, además los jóvenes tienden a presentarse desinteresados con la vinculación de la empresa. Finalmente concordamos con Atoche (2017), quien señala que solo el 11.91% de los jóvenes egresados del programa están trabajando y desarrollándose en la especialidad para la cual se capacitó en el programa.
- Con respecto a las oportunidades de mejora, en base a la información obtenida se aprecia que el 62% de los jóvenes encuestados no ha emprendido un negocio, el 30% no recibió un seguimiento adecuado y además el 65% no se insertó en el mundo laboral. Esto de acuerdo a los antecedentes podría darse debido al hecho que las

empresas requieren mayor capacitación y experiencia por parte de los jóvenes, con respecto al emprendimiento, teniendo en cuenta que el público objetivo es de bajos recursos, si bien es cierto se les prepara para iniciar un emprendimiento, sin embargo, les falta el componente de financiamiento y seguimiento. Por ende, la oportunidad de mejora para los jóvenes que quieren iniciar un emprendimiento es que el programa incorpore el componente de financiamiento para así poder brindarles el capital semilla que necesitan para emprender, en el caso de seguimiento y capacitación para que se inserten en el mercado laboral, es hacer una feria de trabajo para que las empresas los contraten o elaborar un programa de prácticas que puede durar semanas o meses con la finalidad que los jóvenes adquieran experiencia para ser contratados.

V. CONCLUSIONES

El Programa Nacional de Empleo ha logrado un éxito significativo en atraer y beneficiar a jóvenes de 15 a 29 años, principalmente de niveles socioeconómicos D. Esta penetración es significativa ya que representa un sector con mayores dificultades para acceder a oportunidades de empleo. Sin embargo, el programa necesita revisiones continuas para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral y garantizar que los participantes reciban no sólo capacitación sino también un empleo exitoso y sostenible.

El programa, a pesar de logros significativos en cobertura y servicios integrales de capacitación para jóvenes, enfrenta una discrepancia crítica entre sus objetivos declarados y los resultados observados. A pesar de una inversión significativa en capacitación para el empleo formal y emprendimiento, el programa enfrenta desafíos para lograr una transición efectiva de los participantes al mercado laboral. Muchos jóvenes luchan por encontrar empleo, lo que destaca la necesidad urgente de una revisión integral de las estrategias de implementación, centrándose en optimizar las prácticas de vinculación laboral y adaptar la capacitación a la dinámica laboral cambiante.

La evaluación crítica del Programa Nacional de Empleo destaca la necesidad de mejoras sostenibles para optimizar su impacto. El bajo porcentaje de jóvenes participantes sugiere que el programa debería evolucionar hacia la incorporación de prácticas preprofesionales o pasadas, brindando experiencias prácticas que faciliten la transición al mercado laboral. La falta de capital entre los emprendedores exige medidas de apoyo financiero más fuertes, como la incorporación de capital inicial, para catalizar

las iniciativas empresariales. Ofrecer bienes que faciliten la creación de empresas podría ser un enfoque estratégico para superar las barreras económicas. La revitalización del programa debe centrarse en implementar estas acciones integrales para mejorar el acceso al empleo y aumentar las oportunidades de éxito de los emprendedores, asegurando un impacto más efectivo y sostenible en el empleo de los participantes.

VI. RECOMENDACIONES

- Incorporarlos a una bolsa de trabajo participando en ferias laborales.
- Establecer un sistema de mentoría en el que los jóvenes que han tenido éxito en el autoempleo puedan compartir sus experiencias y consejos con aquellos que no lo lograron, esto proporcionaría orientación práctica y apoyo emocional, también el programa podría plantear.
- Ajustar las capacitaciones para que se centren en habilidades prácticas y directamente aplicables al mercado laboral local. Esto aumentará las posibilidades de empleo inmediato después de la capacitación.
- Establecer programas de microfinanzas para proporcionar capital inicial a los jóvenes emprendedores que carecen de recursos financieros para iniciar sus propios negocios.
- Colaborar con empresas locales para adaptar las capacitaciones a las necesidades específicas del mercado laboral. También podrían ofrecer oportunidades de prácticas o empleo directo.
- Realizar encuestas o entrevistas para comprender las barreras específicas que impiden a los jóvenes completar las capacitaciones. Pueden ser barreras geográficas, familiares, de transporte, o personales.

VII. REFERENCIAS

7.1. Bibliografía

- Atoche Francia, M. (2017). "Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos. (Grado Académico de Magister). PUCP, Arequipa.
- Alonso, M. F. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. Wímb lu, pág. 21-22
- Béland, D. (2010). What is Social Policy? Understanding the Welfare State. Cambridge: Polity Press.
- Blasco, J. y Pérez, J. (2007). Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: Ampliando Horizontes. Ed. Club Universitario España.
- Cabrera Troya, M. J. (2016). análisis del Proyecto Mi Primer Empleo, como componente de la política pública para el empleo juvenil en el Ecuador. (Obtención de Título). PUCP, Quito.
- Capuñay Puyén, R. d. (2018). EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL JÓVENES PRODUCTIVOS. (Grado académico de Maestría). UNPRG, Lambayeque.
- CEPAL, N. (2018). Panorama Social de América Latina 2017. CEPAL.
- CEPAL, N. (2019). Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2019. El nuevo contexto financiero mundial: efectos y mecanismos de transmisión en la región. CEPAL.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. (10ªed) Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill.
- D'Alessandre, V., & Duer, C. (2015). Programas de Transferencias Condicionadas orientados a jóvenes: el caso del PROG.R.ES.AR.
- Dornbusch, R., Fischer, S., & Richard, S. (2004). Macroeconomía (Decima ed.).
- Espino, A. (2018). Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza. Uruguay.
- García Jiménez, M. (2002). Autoempleo y trabajo asociado: el trabajo en la economía social.

Córdoba: Ediciones de la Universidad de Córdoba.

- Hellriegel, D., Susan, J., & Slocum, J. (2021). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (11.ª ed., p. 472). México. México.
- MEF. (octubre de 2022). Ministerio de Economía y Finanzas. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100694&view=article&catid=750&id=4861&lang=es-ES
- MTPE. (23 de Setiembre de 2018). Programa Jóvenes Productivos del MTPE insertará laboralmente a más de 70 jóvenes en Lambayeque. pág. 1.
- MTPE. (17 de Junio de 2022). Plataforma digital única del Estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/11581-programa-nacional-para-la-empleabilidad-lineas-de-accion-del-programa-nacional-para-la-empleabilidad>
- OI. (1962). Labor as a quasi-fixed factor. *Journal of political economy*. 538-555. OIT. (2020). *Panorama Laboral. América Latina y el Caribe*.
- Orihuela, M. (2019). *Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral*. (Tesis de Magister). PUCP, Lima.
- Rayo, G. (1993). *Indicadores sociales sobre pobreza y focalización territorial*. Chile.
- Reto Quintanilla, Á. F. (2016). *PROCESO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO LABORAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL JÓVENES A LA OBRA*. (Grado de Magister). UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO, Perú.
- Rodríguez López, P., & Peredo y Rodríguez, F. d. (marzo de 2007). *Estimación de la Ley de Okun para la economía mexicana*. Azcapotzalco, México.
- Vásquez Vela, M. A., & Tristán Varela, A. M. (2018). *DESERCIÓN LABORAL DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JÓVENES A LA OBRA*. (Grado de Magister). PUCP, Lima.

VIII. ANEXOS

Anexo 1

Validación de instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Eduardo Rojas Sáenz**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Contador Público**, titulado **"EFICACIA DEL PROGRAMA DEL ESTADO JOVENES PRODUCTIVOS QUE MEJORA LA EMPLEABILIDAD JUVENIL CHICLAYO 2021"** elaborado por el Est. **ALBINES LLAUCE JUAN DAVID**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 23 de mayo de 2023

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: MBA Eduardo Rojas Sáenz

Cargo Actual: DTP USAT

Anexo 2

Instrumento: Encuesta

ENCUESTA N.º 1

Objetivo General: Estimado señor(a), reciba mi más grato y cordial saludo, la presente encuesta es de naturaleza anónima y tiene la finalidad de recolectar información para evaluar la eficacia del Programa Nacional para la Empleabilidad que mejora la empleabilidad juvenil en Chiclayo. Le agradecemos contestar las siguientes preguntas y colaboración.

Instrucción: Lea atentamente cada una de las preguntas y marque la alternativa con la que esté de acuerdo.

Objetivo del Programa Nacional para la Empleabilidad: *lograr la empleabilidad de las personas de 15 años a más, que se encuentran en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral a través de la capacitación laboral, promoción del autoempleo y certificación de las competencias laborales.*

Datos:

1. Edad: (años cumplidos)

- a. 15 – 17
- b. 18 – 21
- c. 22 – 25
- d. 26 – 29
- e. 30 – a más

2. Estado civil:

- a. Soltero
- b. Casado
- c. Conviviente
- d. Separado/Divorciado

- e. Viudo
3. Nivel académico:
- a. Primaria completa
 - b. Secundaria completa
 - c. Técnico _____
 - d. Primaria incompleta
 - e. Secundaria incompleta
 - f. Universitario _____

Objetivo 2 :

Evaluar si el Programa Nacional para la Empleabilidad consiguió sus objetivos trazados en la ciudad de Chiclayo

1. ¿A qué nivel socioeconómico consideras que perteneces?
 - a. Alto (NSE A)
 - b. Medio (NSE B)
 - c. Bajo Superior (NSE C)
 - d. Bajo Inferior (NSE D)
 - e. Marginal (NSE E)

2. ¿Qué línea de capacitación recibió en el Programa Nacional para la Empleabilidad 2021?
 - a. Capacitación laboral (Pasar a la pregunta 7)
 - b. Capacitación para la promoción del autoempleo

3. La capacitación brindada para la promoción del autoempleo, ¿Te sirvió para emprender un negocio?
 - a. Si
 - b. No

4. ¿Qué tipo de negocio has iniciado? a. _____

5. ¿La capacitación recibida te sirvió para generar tu autoempleo?
- a. Si
 - b. No
6. ¿La capacitación brindada te ayudo adquirir conocimiento sobre el autoempleo?
(Pase a la 10)
- a. Si
 - b. No
7. En el programa de capacitación laboral, ¿Cuál de estas tres líneas elegiste?
- a. Cajero
 - b. Operario
 - c. Atención al cliente
8. ¿Recibiste un acompañamiento del Programa Nacional para la Empleabilidad para la inserción laboral después de finalizar la capacitación?
- a. Sí
 - b. No
9. Culminado el proceso de capacitación laboral, ¿Conseguiste trabajo?
- a. Si
 - b. No
10. ¿Obtuviste una certificación al final de este proceso de capacitación laboral?
- a. Si
 - c. No
11. ¿Consideras que esta certificación te va ayudar a conseguir trabajo?
- a. Si

b. No

12. ¿Cuánto demoraste en conseguiste trabajo luego de culminada la capacitación?

a. 1 – 2 meses

b. 3 – 4 meses

c. 5 meses a más

d. No conseguí trabajo

13. ¿Consideras que el Programa Nacional para la Empleabilidad fue eficaz al ayudarte a conseguir trabajo o generar autoempleo?

a. Si

b. No

Objetivo 3:

Identificar las oportunidades de mejora del Programa Nacional para la Empleabilidad

14. ¿Cuál fue la modalidad utilizada en la capacitación brindada por el Programa Nacional para la Empleabilidad?

a. Presencial

b. Virtual

c. Semipresencial

15. ¿Identificaste alguna deficiencia en la modalidad de capacitación elegida?

a. Sí (mencionar cual)

b. No

c. _____

16. ¿Los profesores que te brindaron la capacitación estaban preparados?
- a. Si
 - b. No
17. ¿Consideras que los profesores explicaron de manera adecuada los temas?
- a. Sí
 - b. No
18. ¿Los temas abordados en las capacitaciones fueron los adecuados?
- a. Si
 - b. No
19. ¿El material académico que te brindaron fue el adecuado?
- a. Sí
 - b. No
20. ¿Te brindaron herramientas (laptop, computadora, cuaderno de apuntes, lapicero) al momento que realizaban las capacitaciones?
- a. Si
 - b. No
21. ¿La infraestructura donde se realizó la capacitación fue la adecuada?
- a. Si
 - b. No
22. ¿Tienes algún comentario adicional o sugerencia para mejorar el Programa Nacional para la Empleabilidad?
-

Anexo 3

Validación para aplicar encuesta

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y apellido del profesional experto: Eduardo Rojas Sáenz

Cargo o institución donde labora: DTP USAT

Investigador (a): ALBINES LLAUCE JUAN DAVID



II. ASPECTO DE VALIDACION

CRITERIO	INDICADOR	DEFICIENTE					REGULAR			BUENO				EXELENTE					
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
CLARIDAD	Los ítem están redactados de manera clara.												X						
VOCABULARIO	El lenguaje es apropiado para el encuestado.												X						
OBJETIVIDAD	Esta expresado en indicadores precisos y claros.												X						
ORGANIZACIÓN	Los ítem tiene una secuencia lógica.												X						
INTENCIONALIDAD	Evalúa el nivel de conocimiento de los encuestados en relación de las variables.												X						
COHERENCIA	Existe coherencia entre avariable e indicador.												X						
METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito de la investigación.												X						

III. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportuna para mejorar el cuestionario) Revisar la redacción de las preguntas, se han detectado errores de redacción y ortográficos en varias preguntas.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Una vez que se mejore la redacción del instrumento se puede aplicar.

V. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 14