



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” e  
Inserción Laboral de Jóvenes, del Ministerio de Trabajo, Lima  
2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Inga Acuña, William Fernando (ORCID: 0000-0003-3337-7704)**

**ASESOR:**

**Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
Reforma y modernización del Estado**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mi esposa Mónica y mi hija Camila por ser los pilares importantes de mi vida, porque siempre me demuestran su apoyo y su cariño incondicional para lograr mis metas.

## **Agradecimiento**

Agradecer a mis padres por su apoyo constante a lograr mis objetivos y que constancia y trabajo todo es posible.

A los docentes de la escuela en especial al Mg. Daniel Armando Cárdenas Canales por su apoyo y brindarme sus aportes y lograr el presentar trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	9
3.1 Diseño y tipo de investigación	9
3.2 Operacionalización de la variable	9
3.3 Población, muestra, muestreo	10
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, Validez y Confiabilidad	11
3.5 Procedimiento	12
3.6 Métodos de Análisis de Datos	13
3.7 Aspectos Éticos	13
IV RESULTADOS	14
4.1 Análisis Descriptivo Comparativo	14
4.2 Análisis Inferencial	23
4.2.1 Prueba de Normalidad	23
4.2.2 Contrastación de Hipótesis	24
V DISCUSIÓN	28
VI CONCLUSIONES	30
VII RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	32
ANEXOS	35



## Índice de tablas

Tabla 1 Validación del instrumento.....	11
Tabla 2 Prueba de Fiabilidad, Variable Empleo Juvenil.....	12
Tabla 3 Prueba de Fiabilidad, Variable Inserción Laboral .....	12
Tabla 4 Datos agrupados, Variable Empleo Juvenil.....	14
Tabla 5 Datos agrupados Inserción Laboral.....	15
Tabla 6 Datos características de los jóvenes y empleo juvenil.....	16
Tabla 7 Datos agrupados Tipo de formación recibida en la secundaria y Empleo juvenil...	17
Tabla 8 Datos agrupados Expectativas de los jóvenes egresados y empleo juvenil.....	18
Tabla 9 Tabla cruzada –empleo juvenil*inserción laboral.....	19
Tabla 10 Tabla cruzada de características de los jóvenes * Inserción laboral.....	20
Tabla 11 Tabla cruzada de dimensión criterios de selección de personal * Inserción laboral .....	21
Tabla 12 Tabla cruzada de Vinculación laboral * Inserción laboral .....	22
Tabla 13 Prueba de normalidad entre las variables y dimensiones .....	23
Tabla 14 Prueba de correlación entre Empleo Juvenil e Inserción Laboral .....	24
Tabla 15 Correlación entre la dimensión 1 y la variable 2 .....	25
Tabla 16 Correlación entre la dimensión 2 y la variable 2 .....	26
Tabla 17 Correlación entre la dimensión 3 y la variable 2 .....	27

## Índice de figuras

FIGURA 1 Variable Empleo Juvenil.....	14
FIGURA 2 Variable Inserción laboral.....	15
FIGURA 3 Dimensión característica de los jóvenes.....	16
FIGURA 4 Dimensión Tipo de formación recibida en la secundaria. ....	17
FIGURA 5 Dimensión Expectativas de los jóvenes y empleo juvenil.....	18
FIGURA 6 Diagrama de barras de empleo juvenil e inserción laboral.....	19
FIGURA 7 Diagrama de barras agrupadas de características de los jóvenes e inserción laboral....	20
FIGURA 8 Diagrama de barras de criterios de selección de personal e inserción laboral.....	21
FIGURA 9 Diagrama de barras agrupadas de vinculación laboral e inserción laboral.....	22

## Resumen

El presente trabajo de investigación, se realizó con el objetivo de identificar cual es la relación entre el empleo juvenil y la inserción laboral de los jóvenes egresados del programa de empleo juvenil “Jóvenes Productivos” en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. Por medio de un cuestionario estructurado se encuestó a 50 jóvenes egresados de dicho programa.

La investigación es con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo comparativo transversal, Se utilizó como instrumento la encuesta virtual dividido en dos secciones , la primera con 18 preguntas , medidos con la escala de Likert; para su confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach.

Finalmente la investigación señala que existe una relación entre la variable 1 “Empleo Juvenil” y la variable “Inserción Laboral”, el grado de significancia es de ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis que se ha propuesto y se descarta la hipótesis negativa, esto demuestra que  $p < \alpha$ ; y se concluye que: “Mejor es el empleo juvenil mejor será la inserción laboral” en el programa Jóvenes Productivos, en lima, 2019.

**Palabras Clave:** Empleo, inserción laboral, innovación, modernización del estado.

## Abstract

The present research work was carried out with the objective of identifying the relationship between youth employment and the labor insertion of young graduates of the youth employment program “Jóvenes Productivos” in the district of San Juan de Lurigancho, 2019. By Through a structured questionnaire, 50 young graduates of said program were surveyed.

The research is with a quantitative approach, non-experimental, descriptive comparative transversal. The virtual survey divided into two sections was used as an instrument, the first with 18 questions, measured with the Likert scale; Cronbach's Alpha was used for its reliability of the instrument.

Finally, the research indicates that there is a relationship between variable 1 “Youth Employment” and the variable “Labor Insertion”, the degree of significance is .000 therefore the hypothesis that has been proposed is accepted and the negative hypothesis is discarded. this shows that  $p < \alpha$ ; and it is concluded that: "The better the youth employment, the better the labor insertion" in the Productive Youth program, in Lima, 2019.

**KeyWords:** Employment, labor insertion, innovation, modernization of the state..

## I INTRODUCCIÓN

En la actualidad hablar de juventud es sumergirse en un amplio universo de referencias que surgen de la tensión entre lo que ellos necesitan frente a una cruda realidad, se puede citar diversos temas, desde mejores oportunidades de empleo hasta una educación de calidad, según las Naciones Unidas en el año 2020 indica que existirían 1 200 millones de jóvenes entre 14 y 24 años, que representa el 16% de la población mundial.

Así mismo, la ONU, en el año 2020 manifiesta que no existe una definición internacionalmente aceptada para determinar las edades que encierran el concepto de juventud, y siendo por fines estadísticos que las Naciones Unidas define la juventud entre 15 y 24 años.

Los jóvenes de todos lados tienen obstáculos muy parecidos, podemos ver que España fue el país con la tasa más alta de la eurozona con mayor desempleo juvenil (menores de 25 años) superando el 32,7 % a inicios del 2020, según estudios de Eurostat del diario Confidencial de España en el 2020.

En América latina el tema de la problemática juvenil, ha sido siempre uno de los principales asuntos a discutir, como el acceso al mercado laboral, vislumbrando las dificultades entorno al empleo y los ingresos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), indicó que, a finales del 2019, en la región había unos 107, 9 millones de jóvenes entre 15 y 24 años, de ellos 52,7 millones formaban parte de la fuerza laboral, representando un 48, 9 % según los datos disponibles en el sistema del Data Finder de la OIT.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reveló que en la región la informalidad afecta alrededor del 60% de los trabajadores jóvenes, esto significa que 6 de cada 10 logran emplearse, pero lo hicieron en situación de informalidad, lo cual los deja vulnerable ante cualquier crisis, como la vivida en la crisis sanitaria del covid-19.

En nuestro país, según el Informe Nacional de las Juventudes 2016-2017, nos muestra que en el 2017, la población peruana de 15 a 29 años era de 8 millones

440 mil 802, siendo que el 50,7% son hombres y 49,3 son mujeres, teniendo en cuenta que el 77, 5% reside en el área urbana y el 22, 5 % en el área rural. En cuanto a su distribución Lima Metropolitana concentra el 32.1%, seguido del departamento de la Libertad con 6,2%; Piura con 5.9%, Puno con 4.8%, siendo Madre de Dios, Moquegua y Tumbes los que concentran menos del 1% de la población juvenil.

A pesar del crecimiento que se dio en nuestro país en los últimos años, quedó algunos temas pendientes con determina población que no alcanzó a verse beneficiada por este auge y no han generado riqueza alguna, según el Informe Nacional de Juventudes 2016-2017, en el año 2014 el Perú tenía el 22.7% de pobreza, el cual ha ido disminuyendo para los años 2015 y 2016, en los que alcanzó el 21.8% y 20.7% respectivamente, en cuanto a los jóvenes de 15 a 29 años en pobreza llegó al 29.1% en el año 2011.

En ese contexto Lima tuvo un 10% de población joven entre 15 a 29 años en estado de pobreza en el año 2016, por lo que los jóvenes demandan determinadas condiciones para su desarrollo, y la falta de condiciones favorables para obtener una educación de calidad e ingresar al mercado laboral, los trunca y vuelve difícil materializar sus proyectos de vida.

Por otro lado Rpp en el año 2018, en uno de sus artículos digitales, indicó que más del 50% de desempleados de la capital peruana son jóvenes, de los 421, 600 personas que buscaron trabajo en Lima, 232, 500 tenían entre 14 y 24 años, mostrándonos que cuando se desacelera nuestra economía, como lo ocurrido en el 2019, las contrataciones de personal con poca experiencia laboral se hicieron más complicada, siendo el segmento más vulnerable el de los jóvenes.

Miguel Jaramillo, director del Grupo de Análisis para el Desarrollo indicó que, en momentos de crisis, las empresas valoran más la experiencia, siendo los jóvenes los más perjudicados, explicó el investigador a RPP.

Según el diario el Comercio en el año 2019, destacó los esfuerzos que se hizo el consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) que se reunió a tratar temas que prioricen el sector, siendo la inserción juvenil al mercado laboral y los programas promotores de empleo alguno de ellos.

Por lo que el desempleo juvenil nos plantea un problema importante para la sociedad, siendo la falta de preparación y la falta de experiencia laboral factores limitantes que nos llevan al desempleo juvenil.

En ese contexto, muchos jóvenes en Lima no están en condiciones favorables por no contar con los medios necesarios que les permita desarrollar sus capacidades, dándose a notar al momento de querer insertarse al mercado laboral ya que es muy marcada la relación de nivel educativo y las oportunidades de conseguir mejores empleos, planteado retos como poner en riesgo el recambio de la mano de obra calificada.

Se tiene como objetivo general del presente estudio determinar la relación existente entre el empleo juvenil en la Inserción laboral en el Programa Jóvenes Productivos, Lima, 2019 , y los objetivos específicos es:

- Determinar si existe relación entre las características personales de los jóvenes y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos
- Determinar si existe relación entre el tipo de formación recibida en la secundaria y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos
- Determinar si existe relación se relaciona las expectativas de los jóvenes egresados del programa con la inserción laboral del programa Jóvenes Productivos.

Teniendo como hipótesis general: Existe relación entre el empleo juvenil y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.

Como hipótesis específica:

- Existe una relación entre las características de personales de los jóvenes y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.
- Existe relación entre el tipo de formación recibida en la secundaria y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.
- Existe relación entre las expectativas de los jóvenes egresados del programa y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.

## II MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales tenemos a:

Asimismo Mayuri en el año 2008, en su trabajo de investigación acerca de la Capacitación Empresarial y Desempeño Laboral en el Fondo de Empleos del Banco de la Nación, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se planteó determinar si el programa se relacionaba con el desempeño laboral, diseñando un enfoque cuantitativo, de un nivel explicativo y correlacional, con una población de 100 trabajadores, afirmando que en un 95 % el programa se relacionaba significativamente con el desempeño laboral.

DEL CARPIO, DIAZ Y GARCIA, en el 2015, realizaron su investigación titulada Programa de Potenciando tu Empleabilidad PPE. Desarrollada en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en Lima, tuvo como objetivo determinar qué tan importante es desarrollar las habilidades blandas para mejorar la empleabilidad de sus egresados. Planteando un enfoque cuantitativo y cualitativo, teniendo una población de 100 a especialistas de Recursos Humanos y 200 estudiantes universitarios. Concluyendo que las universidades nacionales no están cubriendo dicha expectativa.

RICALDE en el año 2014, en su estudio de capacitación laboral y la inserción laboral en el programa Vamos Perú en la región Ancash, bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacionar, constituida por una población de 250 beneficiarios del programa antes mencionado, siendo la muestra de 152 jóvenes beneficiarios, el estudio de los datos se realizó con la correlación de Spearman, encontrando una correlación significativa ( $r=0,845$ ,  $p<0,05$ ). Se puede determinar que la capacitación oportuna trae una mejora a la región.



Los antecedentes internacionales.

Ramírez en el año 2014, en su investigación acerca de la capacitación y desempeño laboral, planteando una investigación de manera descriptiva, cuantitativa, transversal, explicativa y de campo, con los empleados de la Universidad de Linda Vista Morelos, México planteándose el objetivo de determinar la asociación de la capacitación y el desempeño laboral.

Utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple y con ello probó su hipótesis planteada, explicando que 15.4% de la varianza de la variable desempeño laboral, el valor del nivel crítico  $p = ,000$  indica que existe una relación lineal positiva y significativa, concluyendo que la capacitación laboral resultó determinar el desempeño laboral.

Palacios en el año 2013, en su investigación sobre Determinantes de la Capacitación en Chile, a cerca de las Políticas Públicas y Fortalecimiento de las Empresas y Trabajadores Vulnerables, se planteó el objetivo de determinar cuáles son las competencias laborales para fortalecer el desarrollo de las empresas, a través de su investigación analiza e interpreta basado en la encuesta laboral-ENCLA 2011, estudiando las dimensiones de trabajadores capacitados, arrojando el resultado que se demandan mejoras a nivel de estimación, dando ciertas recomendaciones de políticas públicas de manera que se avance en el desarrollo y se reduzca la brecha de desigualdad.

Ibarra en el año 2008, bajo su investigación sobre la inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad de la universidad de Chile, se planteó el objetivo de describir los métodos de inserción laboral, del programa Servicios Comunitarios-PSC, planteando un enfoque cuantitativo, de carácter explorativo- descriptivo, asumiendo que la problemática de la de la inserción laboral gira alrededor de los activos de las trabajadoras comunitarias y el funcionamiento del servicio social. Para calcular los resultados de la inserción laboral se tuvo en cuenta a la totalidad de trabajadoras comunitarias, del ciclo 2006, todo en busca de fortalecer las competencias de empleabilidad.

Presentamos las referencias teóricas de la investigación.

Temple en el año 2010 nos afirma que la empleabilidad es la capacidad que se tiene para agregar valor y ampliar las competencias necesarias para aportar en el aspecto profesional en el momento que sea necesario, manteniendo la competitividad (p.31)

Según Linares, Córdoba y Zacarés en el año 2012, plantea la existencia de indicadores de empleabilidad estructurados en tres ejes como factores individuales, características personales y factores externos (p.86)

Por otro lado, el PNUD en el años 2010, en un su informe de empleabilidad, indica que es el conjunto de aptitudes y actitudes que otorgan a una persona la oportunidad de ingresar a un empleo y de permanecer en él, es la capacidad de encontrar empleo por sí mismo (p.6)

Duarte y Figueroa (2005) definen al mercado de trabajo como un espacio complejo donde se relaciona capital y trabajo, asumen que al mercado trabajo, acuden sujetos en desigualdades condiciones sociales, económicas y políticas y a su vez no cuentan con la información completa sobre los puestos laborales o las competencias que estas requieren (p.7-8)

Según Sagi (2004) indica que el conjunto de conocimientos y habilidades al ser aplicados de manera acertada permite obtener óptimos resultados y que la competencia está determinada por aspectos relacionados entre sí, que es dominar los conocimientos, el saber hacer, y el querer hacer que abarca las actitudes (p. 86)

La Constitución Política del Perú en su artículo 23, indica que el estado debe de dar las condiciones para el progreso social y de la economía, trazando políticas que fomenten el empleo productivo para el trabajo.

A su vez, Vásquez Barquero en el año 2007, nos da una visión del desarrollo económico e indica que son procesos de crecimiento estructural para cumplir con las necesidades de la población, mejorando su calidad de vida.

Unceta en el año 2014, manifiesta que el bienestar de las personas depende de la riqueza global del país, indicando una estrecha relación entre los países y sus habitantes, permitiendo evaluar los avances, a partir de agregados y promedios nacionales, dejando en segundo plano, los asuntos relacionados a la distribución. (P.39-40).

Por otro Juan Somavia en el año 2014, menciona el concepto de empleo decente está relacionado con el empleo, la protección social, derecho de los trabajadores y el dialogo social, planteando una remuneración justa y con la libertad de manifestar sus preocupaciones. (p. 21)

Por su parte Figueroa (1996) indica que la inserción laboral, es la obtención de un empleo que está restringido por el tiempo de la formación, por la tanto suele ser

A su vez la OIT (2003) se refiere al sub empleo como la situación donde la productividad de trabajo de los individuos es inferior a su nivel de pleno empleo, debido a una reducción de trabajo o insuficiente creación de empleo, se ven obligados para no quedarse sin trabajo, a laborar en horarios reducidos, en trabajos con niveles de calificación inferior o con cuestiones de desarrollo económico.

Jaime Saavedra y Juan Chacalatana en el año 2001, en su investigación para su libro exclusión y oportunidad, indican que los cambios en el mercado laboral como consecuencia de la integración de los mercados y el desarrollo tecnológico general nuevos retos y oportunidades de trabajo, teniendo los jóvenes que exige cada vez más conocimiento y un aprendizaje continuo.

Jucalhuanga (2013) en su investigación la Evolución de las Estrategias de Capacitación Laboral Projoven para la inserción de jóvenes de 16 a 24 años en Piura, llega a la conclusión de que no se realizaron un proceso de adaptación para los mencionados jóvenes y que puedan realizar sus labores bajo presión al momento de ser insertados laboralmente.

Jaime Saavedra y Juan Chacalatana (2001), plantean las dificultades que los jóvenes pobres para insertarse laboralmente, tiene relación directa con sus problemas de preparación adecuada para el trabajo, no han desarrollado de manera óptima formas de adaptación a un trabajo y tienen problemas para dominar los conocimientos necesarios para un puesto, añadiendo factores de índole familiar e individual que los afecta de gran manera. (P.31)

Jaime Saavedra y Juan Chacalatana (2001), indican que, en relación a la asistencia a la escuela, existe una brecha entre jóvenes pobres y no pobres, dado que los jóvenes suelen terminar la secundaria entre los 16 y 17 años, en el caso de los jóvenes pobres el retraso es mayor, siendo por muchos factores como el repetir el año escolar o el tardío ingreso a la escuela. (p. 37-40).

Para Bisquerra en el año 1992, indica que la inserción laboral es un determinado proceso donde intervienen distintos factores para su realización, pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

### **III METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño y Tipo de Investigación.**

Para Ñaupas, Mejia y Novoa en el año 2014, en su página 90, indica que el enfoque cuantitativo como aquel que emplea la recolección de datos y analizar los mismo para responder las preguntas de la investigación y la prueba de hipótesis que se formulan dentro del proceso de investigación, no es otra cosa que la metodología hipotética-deductiva .

Según Palella Stracuzzi y Feriberto Martins (2012, p.87) es no experimental ya que se lleva a cabo sin manipular ninguna variable, se observan los hechos tal y como suceden en su contexto real para no influir en el resultado.

Conforme a Palella Stracuzzi y Feriberto Martins (2012, p.92) es de tipo descriptiva ya que tiene el propósito de interpretar realidades, incluye registro, análisis e interpretación.

Según Palella Stracuzzi y Feriberto Martins (2012, p.94) nos enfocaremos en una investigación correlacional ya que nos permite medir el grado de relación entre dos o más variables.

Así mismo Palella Stracuzzi y Feriberto Martins (2012, p.94) nos indica que es una investigación transversal ya que se ocupa de recolectar datos en un solo momento, para describirlas y analizar su incidencia en un momento dado.

#### **3.2. Variable y Operacionalización.**

Según Hernández y Batista (2014) la Operacionalización es un proceso por el cual se define las operaciones para medir el concepto, determinar el proceso por el cual las variables se medirán y analizarán.

Para Chacaltana y Sulmont en el año 2004, manifiesta que el empleo juvenil es el que promueve el acceso a los jóvenes al mercado laboral, los jóvenes aspiran a construir trayectorias laborales a largo plazo, muchas veces a través de proyectos, programas de empleo juvenil y que muchas veces tienen los siguientes problemas: Excesiva repetición, deserción, desigualdad en oportunidades.

Para Bisquerra (1992), determinada la inserción laboral con un proceso, el cual presentan diversas características para que se logre, partiendo de las características personales y las determinadas oportunidades que el mercado laboral le ofrece, habiendo un binomio empleabilidad-ocupabilidad.

### **3.3. Población muestra y muestreo.**

Para Palella Stracuzzi y Feriberto Martins (2012, p.105) la población es el conjunto de unidades de las que se quiere conseguir información, para este caso la población considerada es de 50 jóvenes egresados del programa jóvenes productivos en Lima.

En cuanto a la muestra Hernandez, Feranandez y Baptista en el año 2014, en su página 173, explican que es un sub grupo de la población para obtener la información.

Así mismo, los mismos autores en la página 176, indican que se utiliza un muestreo no probalístico, la elección no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación, o de quien hace la muestra. No depende de una fórmula de probabilidad, sino de la toma de decisiones de un investigador.

Se realiza un muestreo no probabilístico de forma subjetiva, por la accesibilidad con las personas, debido al contexto actual de pandemia, por lo que se ha considerado a 50 jóvenes beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista en el año 2014 en su página 198, señala que una vez determinada el diseño de la investigación y la muestra adecuada de acuerdo a la hipótesis, lo que nos queda obtener los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de la unidad de análisis, lo que implica un plan detallado de procedimientos.

Para Heinz (2001, p. 185) una encuesta tiene su complejidad por lo que es recomendable consultar con un experto, para su diseño y aplicación.

Parella Stracuzzi y Feriberto Martins (2012, p.161) recomienda la validez mediante la técnica del juicio de expertos, que consiste en darle a tres, o más expertos para que hagan recomendaciones.

**TABLA 1**

*Validación del Instrumento*

Experto	Observaciones	Puntaje
Mg. Daniel Cárdenas Canales	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto
Mg. Liñan Solis, Irma Liliana	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto

*Nota: Elaboración del autor*

De acuerdo con Paella Stracuzzi y Feriberto Martins (2012, p 68) se debe contar con la fiabilidad del instrumento, el cual se obtuvo aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, que se realiza mediante el programa estadístico SPSS.

**Tabla 2**

*Prueba de Fiabilidad, Variable Empleo Juvenil*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.935	18

*Nota: SPSS V26.*

**INTERPRETACIÓN:** La variable Empleo Juvenil, se constituye de 18 preguntas, teniendo un valor de Alfa de Cronbach de 0,935, superando la prueba de fiabilidad.

**Tabla 3**

*Prueba de fiabilidad, variable Inserción Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	16

*Nota: SSPS v26.*

**Interpretación:** La variable Inserción Laboral consta de 16 preguntas del cuestionario, teniendo un valor de Alfa de Cronbach de 0,947, superando la prueba de fiabilidad.

### 3.5 Procedimientos

Para poder realizar el levantamiento de los datos se utilizará los cuestionarios Virtual Google Forms, para luego exportar los datos y cargarlos al programa estadístico SPSS, se procesará los datos para obtener la fiabilidad de cada



variable, donde cada ítem tiene un valor determinado de acuerdo a la escala de Likert.

A su vez se probará la hipótesis con la prueba de normalidad para poder para medir la correlación de las variables y de las dimensiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para analizar los resultados de la encuesta, se partió con la validación de los instrumentos por expertos, procediendo a la fiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo valores superiores a los 0,9 para la prueba de normalidad se aplicara Kolmogorov-Smirnova ya que la muestra es de 50 para encontrar el tipo de distribución.

Están presentadas en tablas y gráficas, para realizar una interpretación y discusión de la misma. Se usó el análisis descriptivo de los resultados, en el que está presente las frecuencias relativas simples.

Por ultimo para determinar la estadística inferencia, se aplicará la prueba de coeficiente de correlación para determinar si existe correlación entre las dos variables con la prueba de Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Respecto al recojo de los datos fue a través de un cuestionario virtual, se solicitó los permisos correspondientes, los participantes lo hicieron de manera voluntaria, protegiendo la identidad y respuestas de cada uno de los participantes, respetando los formatos otorgado por la Universidad Cesar Vallejo, así como la autoría de información, para la cual se ha referenciado a los autores correspondientes.

## IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo Comparativo

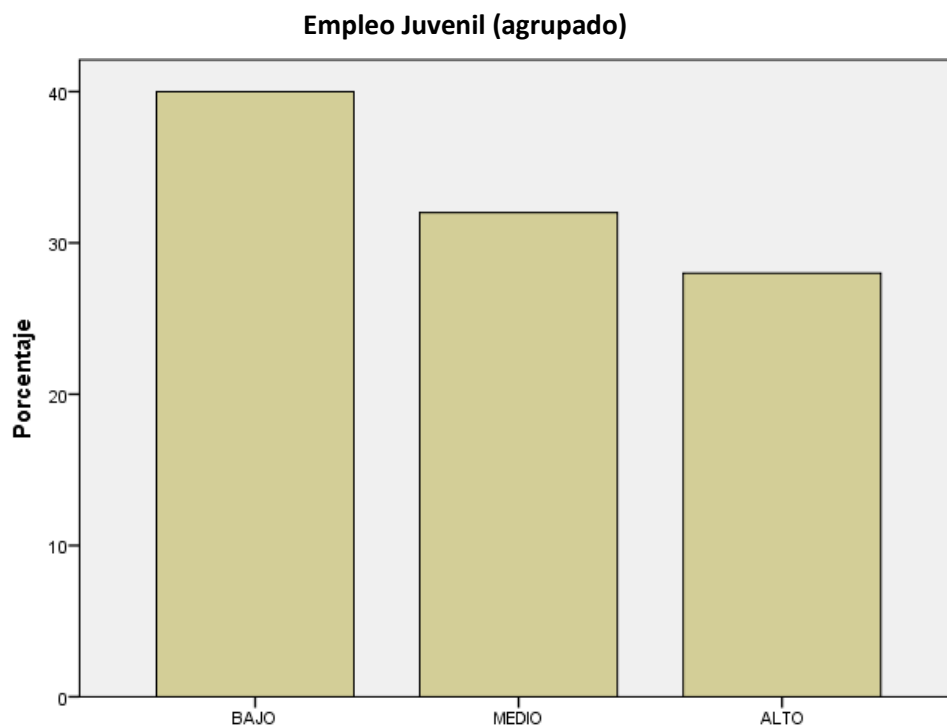
TABLA 4

Datos Agrupados Variable Empleo Juvenil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	40.0	40.0	40.0
	MEDIO	16	32.0	32.0	72.0
	ALTO	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

FIGURA 1

Variable Empleo Juvenil



**Interpretación:** Podemos ver en la tabla 4 figura 1, que del 100% (50) se observa que los resultados están distribuidos en el rango Bajo con 40%, (con 20

participantes) rango Medio con 32% (16 participantes) y rango Alto con 28% (con 14 participantes).

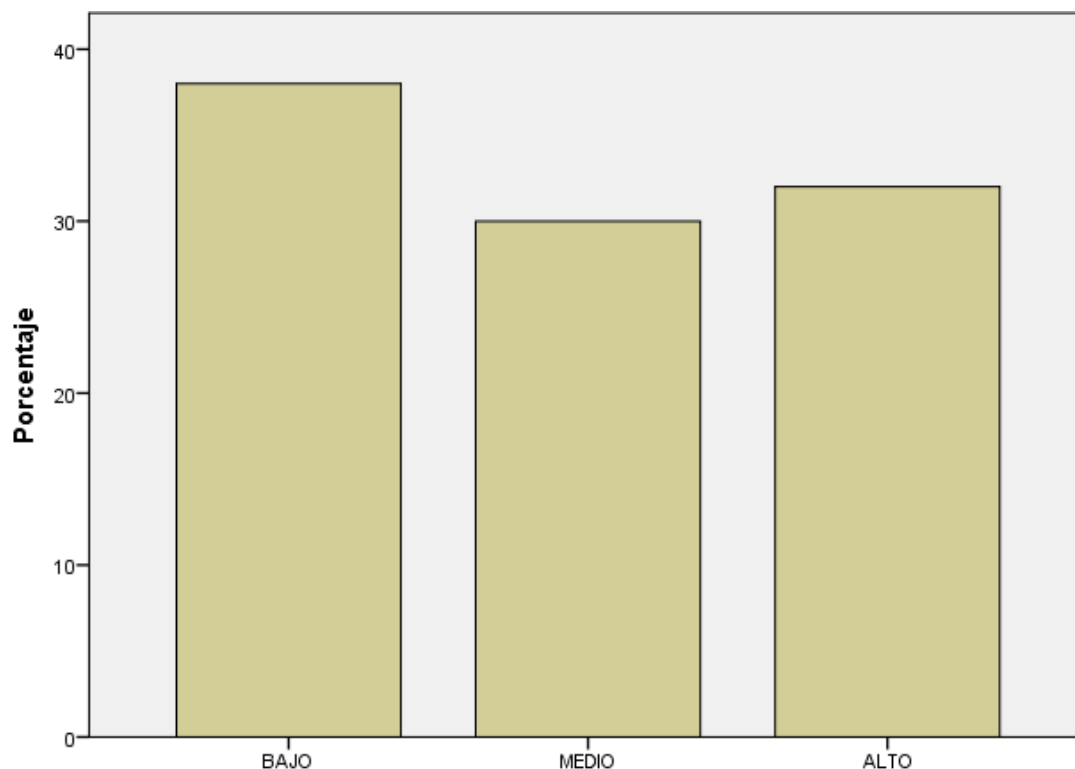
**TABLA 5**

Datos agrupados inserción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	38.0	38.0	38.0
	MEDIO	15	30.0	30.0	68.0
	ALTO	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**FIGURA 2**

Variable Inserción Laboral



**Interpretación:** Se puede observar la distribución de los rangos en Bajo con 38% (con 19 participantes), rango Medio con 30% (con 15 participantes) y rango Bajo con 32% (con 16 participantes)

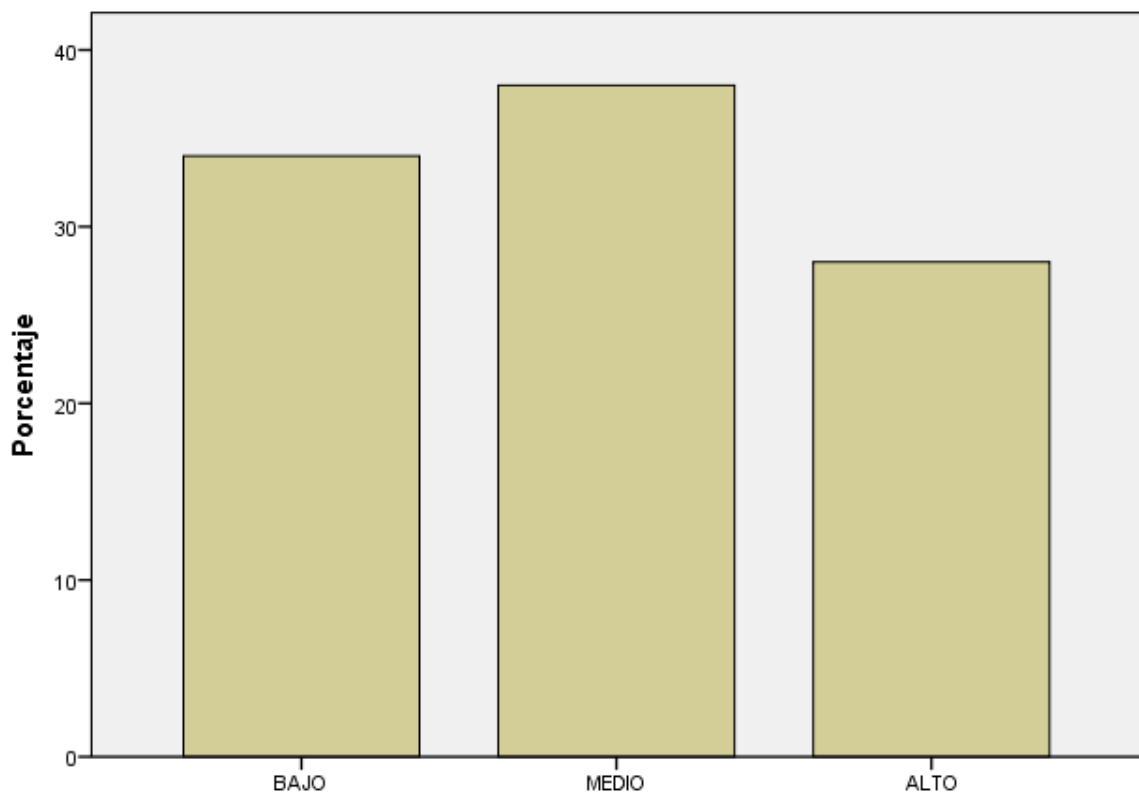
**TABLA 6**

Datos características de los jóvenes y empleo juvenil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	17	34.0	34.0	34.0
	MEDIO	19	38.0	38.0	72.0
	ALTO	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**FIGURA 3**

Dimensión característica de los jóvenes



**Interpretación:** Podemos apreciar la dimensión características de los jóvenes y empleo juvenil agrupados en proporción similar al de la variable.

Podemos apreciar que los resultados en el rango bajo con un 34% (17 participantes), rango medio con 38% (con 19 participantes) y rango alto con 28% (con 14 participantes)

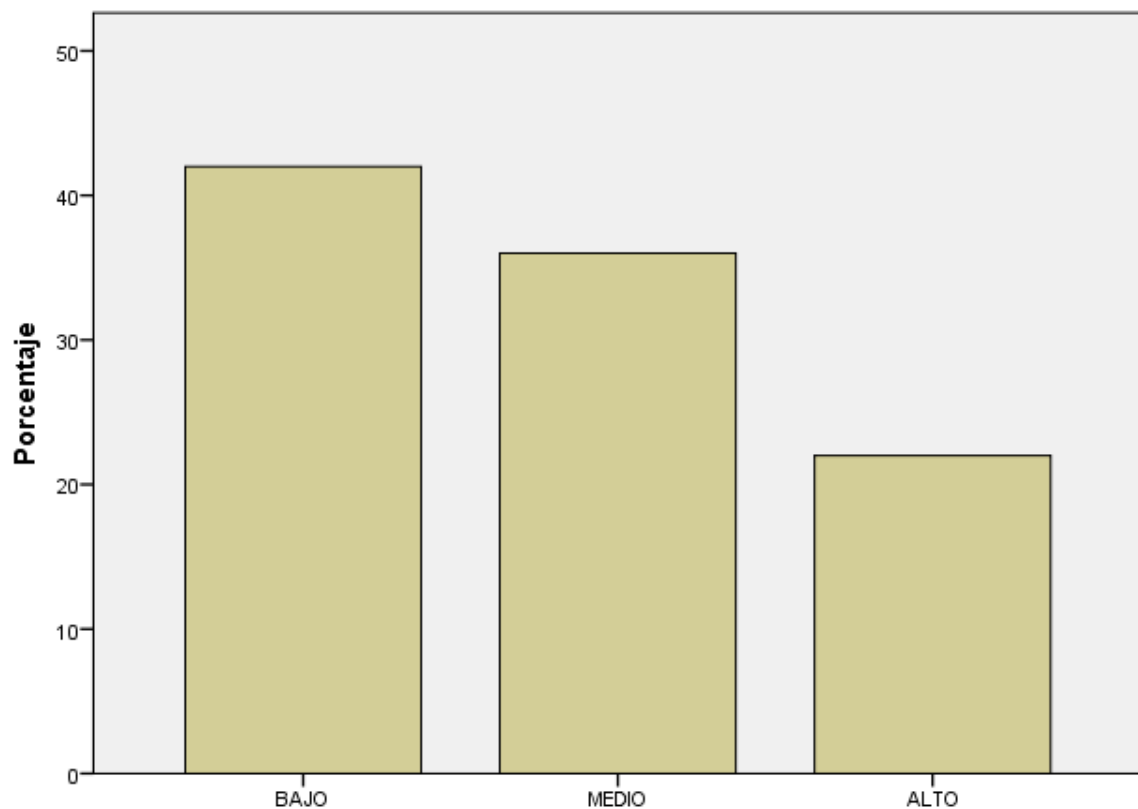
**Tabla 7**

Datos agrupados Tipo de formación recibida en la secundaria y Empleo juvenil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	42.0	42.0	42.0
	MEDIO	18	36.0	36.0	78.0
	ALTO	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**FIGURA 4**

Dimensión Tipo de formación recibida en la secundaria.



**Interpretación:** Se puede apreciar la frecuencia de la dimensión Tipo de formación recibida en la secundaria y Empleo Juvenil, se encuentran agrupadas en proporción a la variable. De los resultados se ve que el rango bajo es de 42% (con 21 participantes) rango medio con 36% (con 18 participantes) y rango alto con 22% (con 11 participantes).

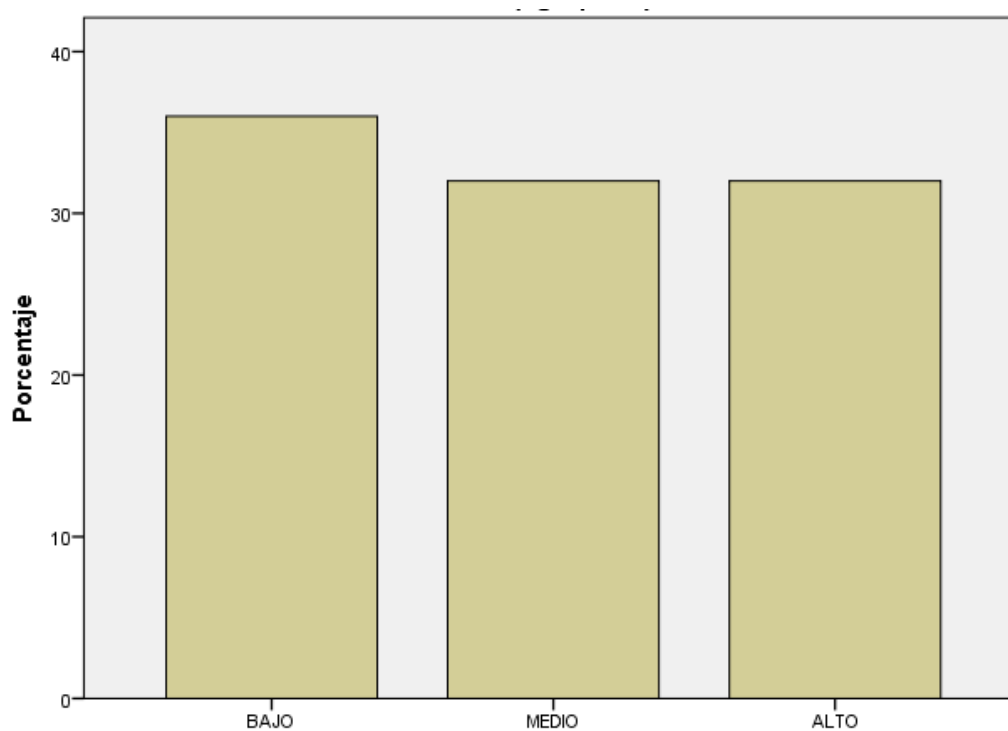
**Tabla 8**

Datos agrupados Expectativas de los jóvenes egresados y empleo juvenil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	18	36.0	36.0	36.0
	MEDIO	16	32.0	32.0	68.0
	ALTO	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**FIGURA 5**

Dimensión Expectativas de los jóvenes y empleo juvenil



**Interpretación:** Se puede apreciar la dimensión Expectativas de los jóvenes egresados y empleo juvenil, que se encuentran agrupadas en el rango bajo con 36% (con 18 participantes) rango media con 32% con 16 participantes) y rango alto con 32% (con 16 participantes).

## TABLAS CRUZADAS

**TABLA 9**

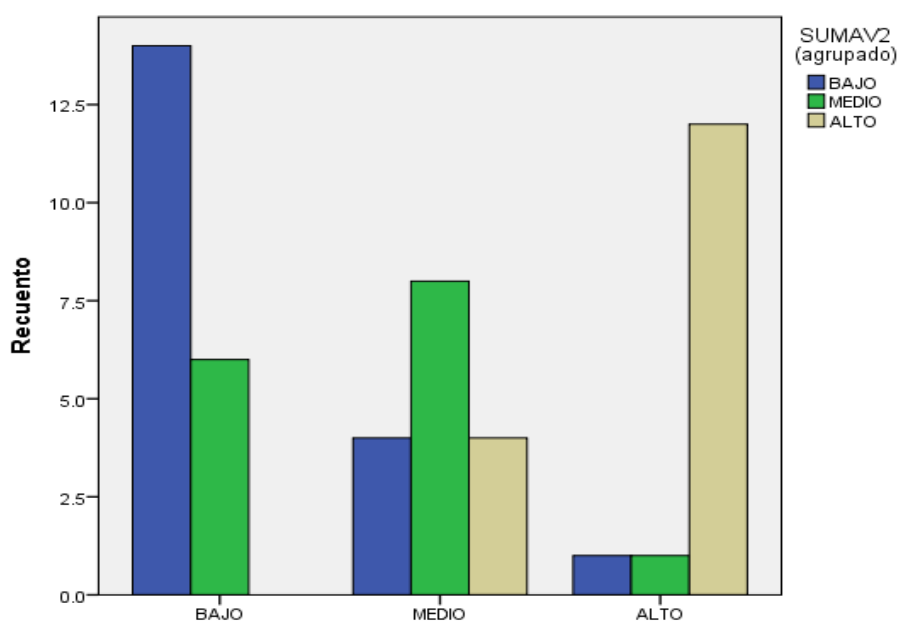
Tabla cruzada –empleo juvenil\*inserción laboral

Tabla cruzada SUMAV1 (agrupado)\*SUMAV2 (agrupado)

		INSERCIÓN LABORAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
EMPLEO JUVENIL	BAJO	28.0%	12.0%		40.0%
	MEDIO	8.0%	16.0%	8.0%	32.0%
	ALTO	2.0%	2.0%	24.0%	28.0%
Total		38.0%	30.0%	32.0%	100.0%

**FIGURA 6**

Diagrama de barras de empleo juvenil e inserción laboral



**Interpretación:** Se puede apreciar en la tabla y gráfico, que la variable empleo juvenil e inserción laboral se desarrolla con un nivel bajo de 28%, medio de 16% y alto de 24%.

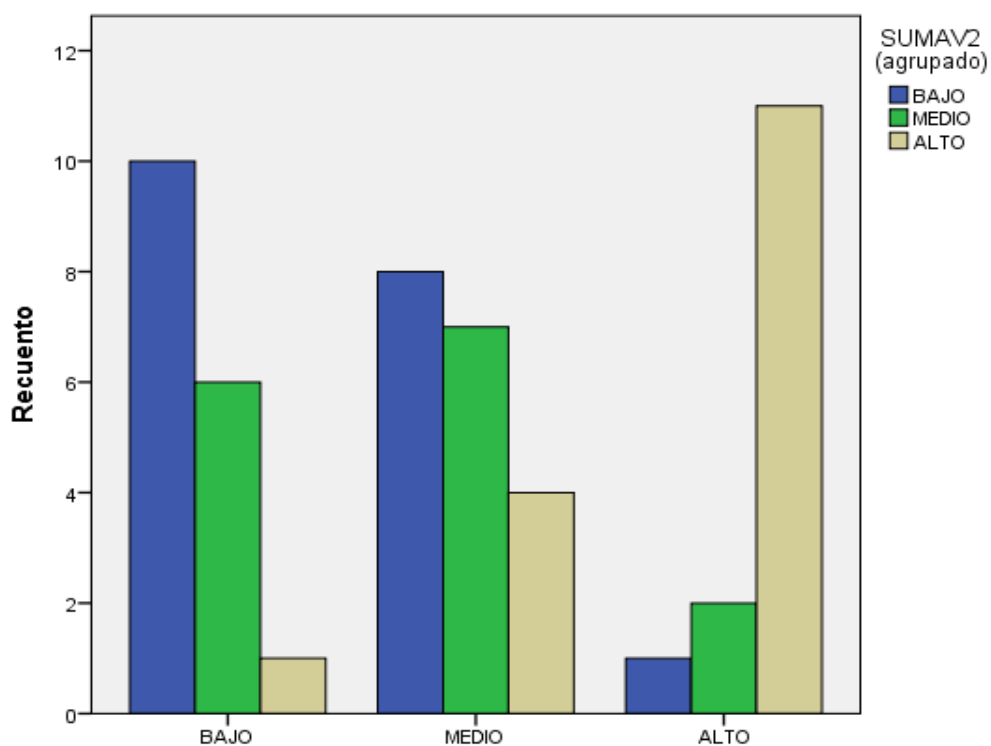
**TABLA 10**

Tabla cruzada de características de los jóvenes \* Inserción laboral

Tabla cruzada SUMAD1 (agrupado)*SUMAV2 (agrupado)						
			INSERCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
CARACTERÍSTICAS DE LOS JÓVENES	BAJO	Recuento	10	6	1	17
		% del total	20.0%	12.0%	2.0%	34.0%
	MEDIO	Recuento	8	7	4	19
		% del total	16.0%	14.0%	8.0%	38.0%
	ALTO	Recuento	1	2	11	14
		% del total	2.0%	4.0%	22.0%	28.0%
Total		Recuento	19	15	16	50
		% del total	38.0%	30.0%	32.0%	100.0%

**Figura 7**

Diagrama de barras agrupadas de características de los jóvenes e inserción laboral





**Interpretación:** Se puede apreciar que el rango bajo es de 20%, rango medio de 14% y rango alto es de 22%.

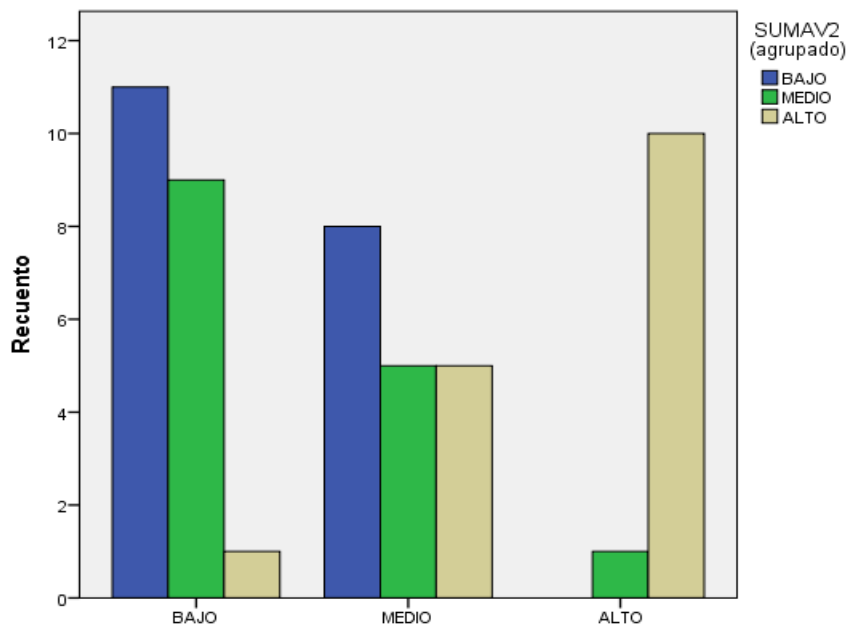
**TABLA 11**

Tabla cruzada de dimensión criterios de selección de personal \* Inserción laboral

Tabla cruzada SUMAVID2 (agrupado)*SUMAV2 (agrupado)						
			INSERCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	BAJO	Recuento	11	9	1	21
		% del total	22.0%	18.0%	2.0%	42.0%
	MEDIO	Recuento	8	5	5	18
		% del total	16.0%	10.0%	10.0%	36.0%
	ALTO	Recuento	0	1	10	11
		% del total	0.0%	2.0%	20.0%	22.0%
Total		Recuento	19	15	16	50
		% del total	38.0%	30.0%	32.0%	100.0%

**FIGURA 8**

Diagrama de barras de criterios de selección de personal e inserción laboral.



**Interpretación:** Se puede apreciar que el rango bajo es de 22%, el rango medio es de 10% y el rango alto es de 20%.

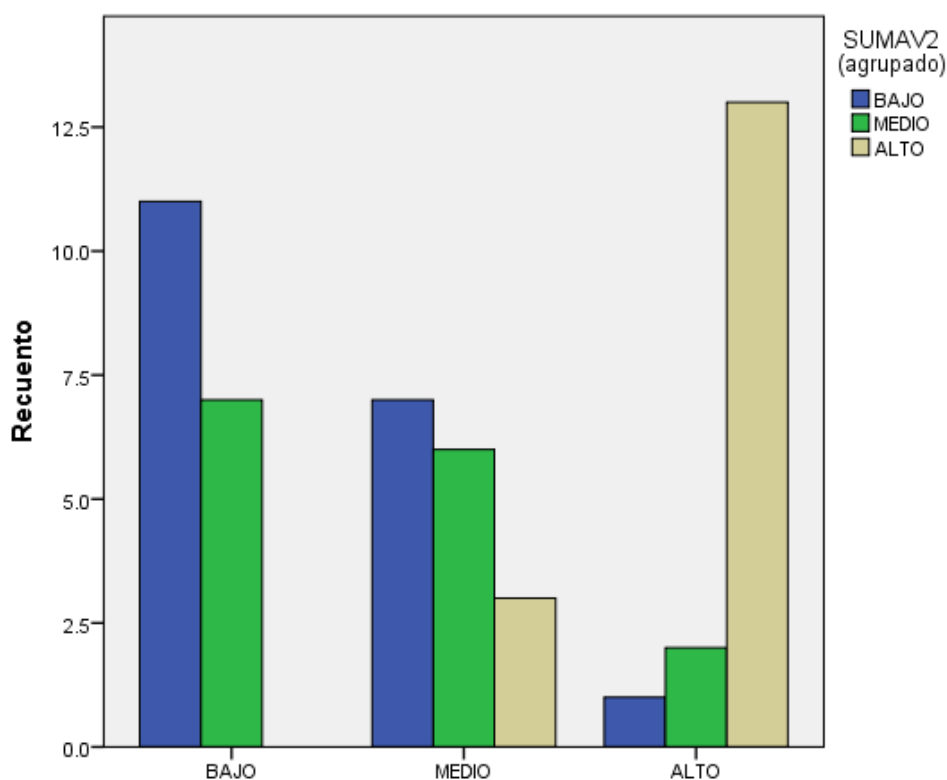
**TABLA 12**

Tabla cruzada de Vinculación laboral \* Inserción laboral

Tabla cruzada SUMAVID3 (agrupado)*SUMAV2 (agrupado)						
			INSERCIÓN LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
VINCULACIÓN LABORAL	BAJO	Recuento	11	7	0	18
		% del total	22.0%	14.0%	0.0%	36.0%
	MEDIO	Recuento	7	6	3	16
		% del total	14.0%	12.0%	6.0%	32.0%
	ALTO	Recuento	1	2	13	16
		% del total	2.0%	4.0%	26.0%	32.0%
Total		Recuento	19	15	16	50
		% del total	38.0%	30.0%	32.0%	100.0%

**FIGURA 9**

Diagrama de vinculación laboral e inserción laboral



**Interpretación:** Se puede apreciar en la tabla 12 y figura 9 que los niveles bajo es de 22%, el rango medio es de 12 % y el rango alto es de 26% .

## 4.2 Análisis Inferencial

### 4.2.1 Prueba de Normalidad

Para validar la hipótesis se utilizará la prueba de normalidad con el fin de determinar cuál es el nivel de significancia más pequeña y nos lleve a aceptar la hipótesis alterna y nos permitirá el tipo de distribución de las variables y dimensiones usadas.

El grado de significancia  $P > 0,05$  se concluye que proviene de una distribución normal, por lo tanto se usará la prueba de hipótesis no paramétrica Rho Spearman.

Ho: Los datos de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: Los datos de la muestra proceden de una distribución no normal.

**Tabla 13**

Prueba de normalidad entre las variables y dimensiones.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EMPLEO JUVENIL	.257	50	.000	.788	50	.000
INSERCIÓN LABORAL	.248	50	.000	.783	50	.000
CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL	.222	50	.000	.802	50	.000
CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	.267	50	.000	.787	50	.000
VINCULACIÓN LABORAL	.236	50	.000	.790	50	.000

**Interpretación:** Se puede apreciar el resultado:  $P < 0,05$  en todos los casos rechazando de tal manera la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna, por lo que los datos de la muestra no proviene de una distribución normal, por ende se debe usar la prueba no paramétrica, se determina así el nivel de correlación entre las variables y sus dimensiones, se aplicará el coeficiente de correlación de Rho Spearman, para aprobar su hipótesis general, se determinará

el nivel de relación de las variables, tomando el nivel de significancia de 0.05 (5%) para aceptar o rechazar la hipótesis general y específica con los siguientes criterios:

No hay relación: si el valor de  $P > 0,05$  y Rho Spearman  $< 0,05$

Si hay relación: Si el valor  $P \leq 0,05$  y Rho Spearman  $> 0,05$

#### 4.2.2 Contrastación de Hipótesis

**TABLA 14**

Correlación entre Empleo Juvenil e Inserción Laboral

Correlaciones				
			EMPLEO JUVENIL	INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	EMPLEO JUVENIL	Coefficiente de correlación	1.000	.717**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	INSERCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	.717**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** Se observa que el nivel de relación entre el empleo juvenil y la inserción laboral es de 0,717, existe un nivel de correlación, con P valor ,000 ( $P \leq 0,05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo que podemos indicar: A mejor es el empleo juvenil mejor será la inserción laboral en el programa Jóvenes productivos, 2019.

No hay relación: Si el valor  $P > 0,05$  y Rho de Spearman  $< 0,05$ .

Si hay relación: si valor  $P \leq 0,05$  y Rho de Spearman  $> 0,05$ .

### Prueba de hipótesis específica 1

$H_{e10}$ : No existe relación significativa entre el empleo juvenil y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.

$H_{e1a}$ : Si existe relación significativa entre el empleo juvenil y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.

**Tabal 15**

Correlación entre la dimensión 1 y la variable 2

Correlaciones				
			CARACTERISTICAS DE LOS JÓVENES	INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CARACTERISTICAS DE LOS JÓVENES	Coefficiente de correlación	1.000	.564**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	INSERCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	.564**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla número 15, observamos el grado de relación entre la dimensión 1 de la variable 1: Característica de los Jóvenes y la variable Inserción Laboral es de 56%, indicando que esta variable se relaciona entre sí en un 56%. El

grado de significancia es de ,000 por lo que se acepta la hipótesis que hemos propuesto y se descarta la hipótesis negativa. Se concluye que “Mejor sea las características de los jóvenes mejor será inserción laboral”.

### Prueba de hipótesis específica 2

He10: No existe relación significativa entre las características de los jóvenes y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.

He1a: Si existe relación significativa entre las características de los jóvenes y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.

**Tabla 16**

Correlación entre la dimensión 2 y la variable 2

Correlaciones				
			TIPO DE FORMACIÓN RECIBIDA EN LA SECUNDARIA	INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	TIPO DE FORMACIÓN RECIBIDA EN LA SECUNDARIA	Coefficiente de correlación	1.000	.571**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	INSERCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	.571**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla número 16 se puede observar el grado de relación entre la dimensión 2 Tipo de Formación recibida en la secundaria y la variable dos, Inserción Laboral, se puede observar que es de 57% y se deduce que, se relacionan entre sí en un 57.1 %, siendo el grado de significancia de ,000 por lo que se acepta la hipótesis que hemos planteado y se descarta la hipótesis negativa, concluyendo

que : “A mejor sea el tipo de formación en recibida en la secundaria mayor será inserción laboral”

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el tipo de formación recibida en la secundaria y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos.

Ha: Si existe relación significativa entre el tipo de formación recibida en la secundaria y la inserción laboral del programa Jóvenes Productivos.

**TABLA 17**

Correlación entre la dimensión 3 y la variable 2

Correlaciones				
			EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES EGRESADOS	INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	EXPECTATIVAS DE LOS JÓVENES EGRESADOS	Coefficiente de correlación	1.000	.656**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	INSERCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	.656**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla número 17 se puede observar el grado de relación entre la dimensión 3 expectativas de los jóvenes egresados y la variable Inserción Laboral y se interpreta que tienen relación entre sí en un 65%, el grado de significancia es de ,000 por lo que se acepta la hipótesis que se ha propuesto y se descarta la hipótesis negativa, concluyendo que “Que a mayor es la expectativas de los jóvenes egresados mayor es la inserción laboral”.

## V DISCUSIÓN

Los resultados de la presente, nos da por aceptada la hipótesis alterna, el nivel de correlación entre la variable empleo juvenil y la variable inserción laboral es de 0.717 y el p valor es de 0,000 ( $<0.05$ ) Por lo tanto se puede indicar que existe una correlación muy alta, se interpreta señalando que tienen una correlación del 71% con un grado de significancia de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis propuesta y se descarta la hipótesis negativa.

Esto demuestra que  $p < \alpha$ ; concluyendo que: “A mejor el empleo Juvenil mayor será la inserción laboral” en el programa “Jóvenes Productivos” en lima, 2019, se puede entender que el programa no está desarrollando sus objetivos como debe de ser, ya que va ligada a la inserción laboral de los jóvenes.

Además se encontró que la dimensión característica de los jóvenes de la variable 1 empleo juvenil y la variable inserción laboral, según Rho de Spearman es de 0,564 y se interpreta señalando que estas variables se relacionan entre sí en un 56.4 %, el grado de significancia fue de ,000, por lo que se acepta la hipótesis propuesta y se descarta la hipótesis negativa. Concluyendo: A mejor características de los jóvenes mejor será su inserción laboral.

Se observa en la relación de la dimensión Tipo de formación recibida en la secundaria de la variable 1 Empleo Juvenil la correlación según el Rho de Spearman: 0.571 y se interpreta señalando que esta variable se relaciona entre sí en un 57.1% y un grado de significancia de ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis que se ha propuesto y se descarta la hipótesis negativa, concluyendo: “A mejor sea el tipo de formación recibida en la secundaria mayor será la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos, lima, 2019.



En cuanto la tercera dimensión Expectativa de los jóvenes egresados de la primera variable y la variable inserción laboral, según Rho de Spearman: 656 y se interpreta indicando que tienen relación entre sí en un 65.6%, el grado de significancia es de ,000 por lo que se acepta la hipótesis que hemos propuesto y se descarta la hipótesis negativa, concluyendo: “Que a mayor es la exceptivas de los jóvenes egresados mayor es la inserción laboral”, en el programa jóvenes productivos en Lima, 2019.

Estos resultados tienen relación por lo señalado en la investigación de Mayuri en el 2015, donde indica que los programas de capacitación empresarial se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

También se encuentra una semejanza en la investigación de Ricalde en el 2014, señalando que existe una relación del 84.5% en las variables de capacitación laboral y la inserción laboral en el programa Vamos Perú.

Guarda relación con lo señalado por Linares, Cordoba y Zacaes en el año 2012, donde plantea tres ejes como los factores individuales, características personales y factores externos.

Así mismo Duarte y Figueroa en el año 2005 definen al mercado de trabajo con un espacio complejo, donde los sujetos acuden de manera desigual y cuentan con la información completa sobre los puestos laborales.

De la misma manera guarda relación con el estudio de Sagi (2006) donde se indica que el conjunto de conocimientos y habilidades al ser aplicados de manera acertada permite obtener óptimos resultados.

## VI CONCLUSIONES

### **Primero:**

Se determina que el grado de relación “Empleo Juvenil” y la variable “Inserción Laboral” es significativa, según Rho Spearman en un 71,7%, el grado de significancia es de ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis que hemos propuesto y se descarta la hipótesis negativa, concluyendo que: “A mayor empleo juvenil mejor será inserción laboral, en el programa jóvenes productivos, en Lima, 2019.

### **Segundo:**

El grado de relación entre la dimensión 1 de la variable 1: Característica de los Jóvenes y la variable Inserción Laboral es de 56%, indicando que esta variable se relaciona entre sí en un 56%. El grado de significancia es de ,000 por lo que se acepta la hipótesis que hemos propuesto y se descarta la hipótesis negativa. Se concluye que “Mejor sea las características de los jóvenes mejor será inserción laboral”, en el programa Jóvenes Productivos, Lima, 2019

### **Tercero:**

El grado de relación entre la dimensión 2 Tipo de Formación recibida en la secundaria y la variable dos, Inserción Laboral, se puede observar que es de 57% y se deduce que, se relacionan entre sí en un 57.1 %, siendo el grado de significancia de ,000 por lo que se acepta la hipótesis que hemos planteado y se descarta la hipótesis negativa, concluyendo que: “A mejor sea el tipo de formación en recibida en la secundaria mayor será la inserción laboral”, en el programa Jóvenes Productivos, Lima, 2019.

### **Cuarto:**

El grado de relación entre la dimensión 3 expectativas de los jóvenes egresados y la variable Inserción Laboral y se interpreta que tienen relación entre sí en un 65%, el grado de significancia es de ,000 por lo que se acepta la hipótesis que se ha propuesto y se descarta la hipótesis negativa, concluyendo que “Que a mayor es la expectativas de los jóvenes egresados mayor es la inserción laboral”, en el programa Jóvenes Productivos, Lima, 2019.

## VII RECOMENDACIONES

### **Primero:**

Se recomienda al programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo, mejore las capacitaciones con la finalidad de mejorar el empleo juvenil que se ofrece y poder insertar laboralmente a la mayor cantidad de jóvenes egresados de dicho programa.

### **Segundo:**

Se recomienda al programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo, hagan énfasis en mejorar las características personales de los Jóvenes para que puedan asumir de mejor manera el reto de insertarse.

### **Tercero:**

Se recomienda al programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo, tener en cuenta que no todos los jóvenes que llegan al programa no han sido formados, o capacitados de la misma manera en las escuelas, y esto influye en la inserción laboral.

### **Cuarto:**

Se recomienda al programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo, canalizar las expectativas de los jóvenes egresados e impulsar la autoconfianza al momento de afrontar la inserción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

RADIO PROGRAMAS DEL PERÚ RPP: noticias (2017), El MTPE insertó más de 300 jóvenes al mercado laboral

Recuperado de:

<https://rpp.pe/economia/economia/el-mtpe-inserto-mas-de-300-jovenes-al-mercado-laboral-noticia-1079715>

Jorge Vicente Mayurí Barrón (2008) Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006, recuperado de:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2615>

DEL CARPIO, MARIANA DIAZ, ANDY GARCÍA BLÁSQUEZ, JAVIER (2015), PROGRAMA POTENCIANDO TU EMPLEABILIDAD PPE, recuperado de:

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/596580/TESIS%20MAESTRIA%20-%20JUNTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ricalde (2014) La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash. Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10640/Ricalde\\_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10640/Ricalde_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Días, R. (2015) Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León, Universidad de Montemorelos, México.

Constanza Palacios Hucke (2013), Políticas Públicas para el Desarrollo y Fortalecimiento de Empresas y Trabajadores Vulnerables, recuperado de:

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113967/Tesis%20Palacios%20Hucke.pdf?sequence=1>

Sebastián Ibarra González (2008) INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO EN SERVICIOS SOCIALES A LA COMUNIDAD, recuperado de:

[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106639/cs-ibarra\\_s.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106639/cs-ibarra_s.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Temple en el año (2010) La empleabilidad que el mercado busca, (P.31)

Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González (2012) (P.86)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2010) Informe de desarrollo humano. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano. Madrid: Ediciones Mundi-Prensa.

Duarte, K. y Figueroa, R. (2005). Estudio de Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral con Jóvenes. Santiago: Chile Califica – GTZ InterJoven.

Sagi-Vela Grande, Luis. (2004), Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización. ESIC Editorial.

Vázquez Barquero, Antonio (2007), Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial

Koldo Unceta (2014), DESARROLLO, POSTCRECIMIENTO Y BUEN VIVIR Debates e interrogantes, recuperado de:

<http://filosofiadelbuenvivir.com/wp-content/uploads/2015/02/Desarrollo-postcrecimiento-y-Buen-Vivir-2014.pdf>

Juan Somavía (2014), EL TRABAJO DECENTE Una lucha por la dignidad humana, recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)

Adolfo Figueroa (1996), El problema del empleo en una sociedad Sigma, recuperado de:  
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2009-02-07.pdf>

Chacaltana, B y Ruiz, K (2011). Competencia laboral (2a ed.).México: Limusa

Jaime Saavedra y Juan Chacalata (2001), Exclusión y oportunidad: jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación.

Bisquerra y Álvarez (1996), MODELOS DE ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN PSICOPEDAGÓGICA; MODELO DE INTERVENCIÓN POR PROGRAMAS, recupere de:  
[file:///C:/Users/WILLIAM/Downloads/Dialnet-ModelosDeOrientacionElIntervencionPsicopedagogicaMo-1071168%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/WILLIAM/Downloads/Dialnet-ModelosDeOrientacionElIntervencionPsicopedagogicaMo-1071168%20(1).pdf)

Santa Palella y Feliberto Martis (2012), Metodología de la investigación cuantitativa, Caracas Venezuela, Fondo editorial de la universidad pedagógica experimental Libertador. 1ra reimpresión.

Hernández, Fernández y Baptista. (2010) Metodología de la Investigación. (5 ed.) Chile: Mc Graw-Hill.

## ANEXOS

### Anexo 1

**Tabla 18**

Operacionalización de la Variable Empleo juvenil

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Empleo Juvenil de	<p>Para Chacaltana y Sulmont en el año 2004, manifiesta que el empleo juvenil es el que promueve el acceso a los jóvenes al mercado laboral, los jóvenes aspiran a construir trayectorias laborales a largo plazo, muchas veces a través de proyectos, programas de empleo juvenil y que muchas veces tienen los siguientes problemas: Excesiva repetición, deserción, desigualdad en oportunidades.</p>	<p>Para analizar específicamente la variable de Factores que limitan a los jóvenes egresados del Programa se tomará las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de los jóvenes.</li> <li>• Tipo de formación reciba en la secundaria.</li> <li>• Expectativas de los jóvenes egresados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características personales de los jóvenes</li> <li>• Tipo de formación reciba en la secundaria.</li> <li>• Expectativas de los jóvenes egresados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconfianza para buscar trabajo</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Entorno familiar</li> <li>• Cursos llevados en la escuela</li> <li>• Nivel de promedio</li> <li>• Tecnología usada para el aprendizaje</li> <li>• Anhelos y metas que tienen los jóvenes.</li> <li>• Expectativas</li> <li>• Experiencia laboral previa.</li> </ul>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16,17,18</p>	Ordinal
						Totalmente en desacuerdo= 1
						En desacuerdo= 2
						Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3
						De acuerdo=4
Totalmente de Acuerdo= 5						

**Tabla 19**

Operacionalización de la Variable 2, Inserción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Inserción laboral	Para Bisquerra (1992), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.	Para analizar específicamente la variable de inserción laboral de los jóvenes beneficiarios del Programa se tomará las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del mercado laboral</li> <li>• Criterios de selección de personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del mercado laboral</li> <li>• Criterios de selección de personal</li> <li>• Vinculación laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos llevados en la capacitación.</li> <li>• Composición del mercado laboral.</li> <li>• Características de las empresas.</li> <li>• Dificultades en las entrevistas de trabajo.</li> <li>• Experiencia laboral previa.</li> <li>• Oportunidades de capacitación constante</li> <li>• Mecanismos de reclutar personal.</li> <li>• Tasa de inserción</li> <li>• Índice de empleabilidad</li> </ul>	19,20 ,21,2 2,23, 24.  15,26 ,27,2 8,29, 30  31,32 ,33,3 4,35, 36	Ordinal   Totalmente en desacuerdo = 1  En desacuerdo = 2  Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3  De acuerdo=4  Totalmente de Acuerdo= 5



## **Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**

### **Aplicación del instrumento**

Estimados: estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca del Empleo Juvenil y la Inserción Laboral en el programa Jóvenes Productivos en Lima, Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

#### **INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor seriedad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

### **Ficha técnica del instrumento Gestión del Conocimiento Instrumento 1: Empleo Juvenil**

#### **Ficha técnica**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Empleo Juvenil

**Autor:** William Fernando Inga Acuña

**Año:** 2020

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Objetivo:** Medir el grado relación del Empleo Juvenil y la Inserción Laboral en el Programa Jóvenes Productivos.

**Población:** jóvenes egresados del programa.

**Número de ítem:** 18 ítems.

**Aplicación:** Encuesta Virtual.

**Tiempo de administración:** 30 minutos.

**Normas de aplicación:** El colaborador seleccionará cada ítem, según crea conveniente.

**Escala:** Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

**Niveles y rango:** “Bajo” [25 – 57], “Medio” [58 – 91], “Alto” [92-125].

<b>Nº</b>	<b>VARIABLE 1 EMPLEO JUVENIL</b>					
	<b>DIMENSIÓN 1: Características de los jóvenes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Se Percibe los cambios como una oportunidad y lo aceptas de buena manera.					
<b>2</b>	Se persiste hasta lograr las metas y objetivos					
<b>3</b>	Se logra los resultados exitosos en el tiempo indicado					
<b>4</b>	Se tiene una iniciativa espontánea sin necesidad de supervisión					
<b>5</b>	Se Tiene disposición para aprender nuevos métodos para hacer un trabajo					
<b>6</b>	Se cuenta con la confianza necesaria al desempeñar las actividades					
<b>7</b>	Se cuenta con la disposición de trabajar en equipo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Tipo de formación reciba en la secundaria.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	Los cursos llevados en secundaria ayudan a conseguir un empleo					
<b>9</b>	Las escuelas del distrito son de baja calidad educativa.					
<b>10</b>	Existe una deficiente formación del docente					
<b>11</b>	La Administración pública protege los derechos de los ciudadanos					
<b>12</b>	Existe una deficiente infraestructura en los colegios del distrito.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Expectativas de los jóvenes egresados.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Mejoran significativamente los conocimientos luego de la capacitación					
<b>14</b>	La capacitación en el Programa es útil para el desempeño laboral					
<b>15</b>	La capacitación recibida ayuda a desenvolverte mejor en el cualquier trabajo					
<b>16</b>	El programa brinda todos los elementos necesarios para insertarse laboralmente.					
<b>17</b>	La capacitación recibida ayuda a mejorar las habilidades sociales.					
<b>18</b>	Mejoran significativamente los ingresos luego de la capacitación.					

## **Instrumento de recolección de datos**

### **Aplicación del instrumento**

Estimados: estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca del Empleo Juvenil y la Inserción Laboral en el programa Jóvenes Productivos en Lima, Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

#### **INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor seriedad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

### **Ficha técnica del instrumento Gestión del Conocimiento**

#### **Instrumento 1: Inserción Laboral**

##### **Ficha técnica**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Inserción Laboral

**Autor:** William Fernando Inga Acuña

**Año:** 2020

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Objetivo:** Medir el grado relación del Empleo Juvenil y la Inserción Laboral en el Programa Jóvenes Productivos.

**Población:** jóvenes egresados del programa.

**Número de ítem:** 19 ítems.

**Aplicación:** Encuesta Virtual.

**Tiempo de administración:** 30 minutos.

**Normas de aplicación:** El colaborador seleccionará cada ítem, según crea conveniente.

**Escala:** Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (3) – En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

**Niveles y rango:** “Bajo” [25 – 57], “Medio” [58 – 91], “Alto” [92-125].

<b>Nº</b>	<b>VARIABLE INSERCIÓN LABORAL</b>					
	<b>DIMENSIÓN 1: Características del mercado laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El personal se capacita constantemente para mejorar su desempeño laboral.					
2	Los salarios están acorde a la capacitación del personal.					
3	Después de la capacitación del programa se está mejor preparado para insertarse en el mercado laboral.					
4	La principal barrera para insertarse laboralmente es la falta de experiencia.					
5	Después de la capacitación haz tenido ofertas laborales.					
6	Las empresas exigen constante capacitación del personal.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Criterios de selección de personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Luego de la capacitación se cumple con el perfil que piden las empresas.					
8	Luego de la capacitación del programa se puede tener una exitosa entrevista de trabajo.					
9	Luego de la capacitación se logra cumplir las expectativas y necesidades de una empresa.					
10	El trabajador cuenta con actitudes eficientes para desarrollar de manera oportuna sus actividades laborales.					
11	Las propuestas de trabajo fueran las más adecuadas					
12	Luego de la capacitación ha podido mejorar sus habilidades interpersonales					
13	Luego de la capacitación ha mejorado su empleabilidad.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Vinculación laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Las oportunidades de entrevistas de trabajo brindadas cubren las expectativas.					
15	Las asesorías para buscar trabajo por parte del programa son adecuadas para encontrar empleo.					
16	Los puestos laborales son acordes a la capacitación recibida.					
17	Se inserta laboralmente de inmediato al terminar su capacitación					
18	Se considera satisfecho con sus ingresos actuales					
19	Se encuentra satisfecho con su actual trabajo					

### ANEXO3

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** “PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO “JÓVENES PRODUCTIVOS” E INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES, DEL MINISTERIO DE TRABAJO, LIMA, 2019.”

**Autor:** WILLIAM FERNANDO INGA ACUÑA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el empleo de los jóvenes egresados del programa Jóvenes Productivos y la inserción al mercado laboral, en lima, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1.- ¿El Programa conoce la relación que existe entre las características de los jóvenes y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos, lima, 2019?</p> <p>2.- ¿El programa conoce si existe relación significativa entre el tipo de formación recibida en la secundaria y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos, lima 2019?</p> <p>3.- ¿El programa conoce las exceptivas de los jóvenes egresados del programa jóvenes</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el empleo juvenil y la inserción laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, Lima, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1.- Identificar la relación que existe entre las características de los jóvenes y la inserción laboral, en Lima, 2019</p> <p>2.- ¿Identificar si existe relación significativa entre el tipo de formación recibida en la secundaria y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos, lima 2019?</p> <p>3.- Identificar las exceptivas de los jóvenes egresados del programa jóvenes, lima,2019</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre empleo Juvenil y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos, Lima, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p>1.- Existe correlación significativa entre las características de los jóvenes y la inserción laboral, en Lima, 2019</p> <p>2.-¿Existe correlación significativa entre el tipo de formación recibida en la secundaria y la inserción laboral en el programa Jóvenes Productivos, lima 2019?</p> <p>3-Existe correlación significativa entre las expectativas de los jóvenes egresados del</p>	<b>Variable 1:</b> Empleo Juvenil				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características personales de los jóvenes.</li> <li>• Tipo de formación recibida en la secundaria.</li> <li>• Expectativas de los jóvenes egresados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconfianza para buscar trabajo</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Entorno familiar</li> <li>• Cursos llevados en la escuela</li> <li>• Nivel de promedio</li> <li>• Tecnología usada para el aprendizaje</li> <li>• Anhelos y metas que tienen los jóvenes.</li> <li>• Expectativas</li> <li>• Experiencia laboral previa.</li> </ul>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16,17,18</p>	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente en desacuerdo= 1</p> <p>En desacuerdo= 2</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3</p> <p>De acuerdo=4</p> <p>Totalmente de Acuerdo= 5</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
			<b>Variable 2:</b> Inserción laboral				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del mercado laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos llevados en la capacitación</li> </ul>	<p>19,20,21,22,23,24.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Bajo</p>			

productivos, lima,2019		programa jóvenes productivos, lima,2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Criterios de selección de personal</li> <li>● Vinculación laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Composición del mercado laboral.</li> <li>● Características de las empresas.</li> <li>● Dificultades en las entrevistas de trabajo.</li> <li>● Experiencia laboral previa.</li> <li>● Oportunidades de capacitación constante</li> <li>● Mecanismos de reclutar personal.</li> <li>● Tasa de inserción</li> <li>● Índice de empleabilidad</li> </ul>	15,26,27, 28,29,30	<p>Totalmente en desacuerdo= 1</p> <p>En desacuerdo= 2</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3</p> <p>De acuerdo=4</p> <p>Totalmente de Acuerdo= 5</p>	Medio	Alto
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>					
<b>Nivel de la investigación:</b> -Correlacional -Descriptivo  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Corte de investigación:</b> -Transversal	<b>Población:</b> Está constituida por los Jóvenes egresados del programa jóvenes productivos, de lima, 2019.  <b>Tamaño de muestra:</b> 50 Jóvenes egresados del programa jóvenes productivos, de Lima 2029	<b>Técnicas:</b> Encuesta on line a través de Google forms  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  Autor: WILLIAM FERNNADO INGA ACUÑA  Año: 2020  Ámbito de Aplicación: Lima  Forma de Administración: Encuesta	<b>DESCRIPTIVA:</b> -Para la validación de los instrumentos (cuestionarios) se utilizó: juicio de expertos. -Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Alfa cron Bach. -Para constatación de la hipótesis se utilizará Rho de Spearman. -Y el uso del programa estadístico SPSS.					

**ANEXO 4**

**MATRIZ DE DATOS CUESTIONARIO: EMPLEO JUVENIL**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	2	3	2	1	2	1	4	2	1	4	1	2	2	1	2	1	1
2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1
3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1
4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	2	1	1	1	1	1	5	3	1	4	1	1	1	1	5	1
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
13	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3	1	2	2	2	1	3
14	1	1	2	2	2	4	2	4	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
17	4	4	3	5	5	4	4	4	5	2	4	2	3	3	5	3	4	4
18	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	4	2	5	3	3	5	4	2	3	4	5	4	4	5	3	5
20	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2
21	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2
22	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2
25	1	1	1	1	1	2	3	4	1	5	2	3	2	4	4	2	3	5
26	1	1	5	5	4	4	4	4	2	1	2	1	4	4	5	4	4	4
27	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
29	1	2	3	5	4	2	5	5	5	2	5	5	3	4	2	3	5	5
30	2	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	5	1	3	4	5
31	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2
32	2	2	2	2	2	2	1	4	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3
33	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2
34	4	1	5	1	5	1	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
35	3	2	1	4	4	4	5	4	2	4	1	4	1	5	1	1	5	2
36	3	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2
37	1	5	2	2	5	2	5	2	5	3	4	2	5	3	5	5	5	4
38	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
39	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1
40	4	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2
41	5	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
42	2	1	4	5	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2
43	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	5	3	3	3	3	3	2
44	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2
45	2	4	5	2	5	2	3	2	2	2	5	2	5	5	5	5	3	5
46	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2
47	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
48	1	1	2	3	3	2	4	3	2	4	5	2	5	2	5	5	4	2
49	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
50	2	3	2	5	4	4	4	2	1	1	1	2	3	2	4	3	4	1

**MATRIZ DE DATOS CUESTIONARIO: INSERCIÓN LABORAL**

	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37
1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
3	1	4	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	2	2	3	3	5	3	3
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
6	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	5	3
7	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	1
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
9	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
13	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	5	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
17	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	4	5	5	5	5	3	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4
20	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	1	2	1
21	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	1	4	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
25	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5
26	5	3	4	1	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
27	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2
28	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2
29	2	3	5	2	2	5	2	1	4	2	5	2	1	2	5	2	5	2	5
30	5	2	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	2	4	3	5
31	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	3	1	4	2
32	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
33	3	2	2	2	2	2	2	3	1	5	5	2	4	2	2	3	3	2	5
34	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
35	2	4	2	5	2	1	3	2	2	5	2	4	5	2	3	4	5	5	4
36	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2
37	1	1	4	1	4	2	4	1	3	3	2	2	5	4	4	4	1	2	4
38	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4
39	2	3	1	1	2	3	2	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3
40	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3
41	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	5	4	5	4	4	3
42	3	5	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
43	2	3	2	5	2	4	1	5	5	5	2	3	2	2	3	3	2	2	2
44	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	2	5	1	1	4
46	1	4	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2
47	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
48	2	5	2	5	2	4	2	5	3	5	2	2	4	5	1	2	2	4	5
49	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
50	2	1	1	4	1	5	1	5	1	5	2	4	4	3	1	1	1	2	2



## Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento



*Escuela de Posgrado*

“Año de la universalización de la salud”

Lima, S.J.L. 16 noviembre 2020

Carta P. 745 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑOR**

**ELMER DANIEL SANCHEZ SHAPIAMA**

Jefe de la Unidad Zonal Lima Callao

Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos.

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **INGA ACUÑA WILLIAM FERNANDO**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **INGA ACUÑA WILLIAM FERNANDO**, identificado(a) con DNI N.º 41499651 y código de matrícula N.º 7000921800; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO “JÓVENES PRODUCTIVOS” E INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES, DEL MINISTERIO DE TRABAJO, LIMA, 2019.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## ANEXO 6

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEO JUVENIL DE JÓVENES EGRESADOS DEL PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Características de los jóvenes</b>								
1	Se Percibe los cambios como una oportunidad y lo acepta de buena manera.	X		X		X		
2	Se persiste hasta lograr las metas y objetivos de empleabilidad.	X		X		X		
3	Se logra los resultados exitosos en el tiempo indicado	X		X		X		
4	Se tiene una iniciativa espontánea sin necesidad de supervisión	X		X		X		
5	Se Tiene disposición para aprender nuevos métodos para hacer un trabajo	X		X		X		
6	Se cuenta con la confianza necesaria al desempeñar las actividades	X		X		X		
7	Se cuenta con la disposición de trabajar en equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Tipo de formación reciba en la secundaria.</b>								
8	Los cursos llevados en la institución durante la secundaria ayudan a conseguir un empleo	X		X		X		
9	Las escuelas a las que asistieron son de baja calidad educativa.	X		X		X		
10	Existe una deficiente formación del docente	X		X		X		
11	La educación pública forma una educación con todos los derechos como ciudadanos	X		X		X		
12	Existe una deficiente infraestructura en los colegios del Estado	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Expectativas de los jóvenes egresados.</b>								
13	Mejoran significativamente los conocimientos luego de la capacitación	X		X		X		
14	La capacitación en el Programa es útil para el desempeño laboral	X		X		X		
15	La capacitación recibida ayuda a desenvolverse mejor en el cualquier trabajo	X		X		X		
16	El programa brinda todos los elementos necesarios para insertarse laboralmente.	X		X		X		
17	La capacitación recibida ayuda a mejorar las habilidades sociales.	X		X		X		
18	Se Mejoran significativamente los ingresos luego de una capacitación.	X		X		X		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Características del mercado laboral</b>								
1	El personal se capacita constantemente para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
2	Los salarios que se perciben están acordes con la capacitación brindada.	X		X		X		
3	Después de la capacitación del programa se está mejor preparado para insertarse en el mercado laboral.	X		X		X		
4	La principal barrera para insertarse laboralmente es la falta de experiencia.	X		X		X		
5	Después de la capacitación se presentan ofertas laborales.	X		X		X		
6	Las empresas exigen constante capacitación del personal.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Criterios de selección de personal</b>								
7	La capacitación cumple con el perfil que piden las empresas.	X		X		X		
8	La capacitación del programa prepara para una exitosa entrevista de trabajo.	X		X		X		
9	La capacitación cumple con las expectativas y necesidades de una empresa.	X		X		X		
10	La capacitación permite que el trabajador desarrolle sus actividades laborales de manera oportuna	X		X		X		
11	El programa le ofrece propuestas de trabajo adecuadas	X		X		X		
12	La capacitación mejora las habilidades interpersonales	X		X		X		
13	La capacitación mejora la empleabilidad.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Vinculación laboral</b>								
14	El programa brinda oportunidades de entrevistas de trabajo de acuerdo a las expectativas.	X		X		X		
15	Las asesorías de búsqueda de trabajo son efectivas.	X		X		X		
16	Los puestos laborales se alcanzan de acuerdo con la capacitación obtenida.	X		X		X		
17	Existe una inserción laboral de inmediato al terminar su capacitación	X		X		X		
18	Existe una satisfacción con los ingresos actuales logrados	X		X		X		
19	Existe una satisfacción con el puesto actual en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: ..... CARDENAS CANALES DANIEL ..... DNI: ...0727923.....

Grado y Especialidad del validador: ..... MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho .. 29 de noviembre. del 2020

  
MG. DANIEL CARDENAS CANALES  
DOCENTE INVESTIGADOR

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEO JUVENIL DE JÓVENES EGRESADOS DEL PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Características de los jóvenes</b>								
1	Se Percibe los cambios como una oportunidad y lo acepta de buena manera.	X		X		X		
2	Se persiste hasta lograr las metas y objetivos de empleabilidad.	X		X		X		
3	Se logra los resultados exitosos en el tiempo indicado	X		X		X		
4	Se tiene una iniciativa espontánea sin necesidad de supervisión	X		X		X		
5	Se Tiene disposición para aprender nuevos métodos para hacer un trabajo	X		X		X		
6	Se cuenta con la confianza necesaria al desempeñar las actividades	X		X		X		
7	Se cuenta con la disposición de trabajar en equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Tipo de formación reciba en la secundaria.</b>								
8	Los cursos llevados en la institución durante la secundaria ayudan a conseguir un empleo	X		X		X		
9	Las escuelas a las que asistieron son de baja calidad educativa.	X		X		X		
10	Existe una deficiente formación del docente	X		X		X		
11	La educación pública forma una educación con todos los derechos como ciudadanos	X		X		X		
12	Existe una deficiente infraestructura en los colegios del Estado	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Expectativas de los jóvenes egresados.</b>								
13	Mejoran significativamente los conocimientos luego de la capacitación	X		X		X		
14	La capacitación en el Programa es útil para el desempeño laboral	X		X		X		
15	La capacitación recibida ayuda a desenvolverse mejor en el cualquier trabajo	X		X		X		
16	El programa brinda todos los elementos necesarios para insertarse laboralmente.	X		X		X		
17	La capacitación recibida ayuda a mejorar las habilidades sociales.	X		X		X		
18	Se Mejoran significativamente los ingresos luego de una capacitación.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Características del mercado laboral</b>								
1	El personal se capacita constantemente para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		
2	Los salarios que se perciben están acordes con la capacitación brindada.	X		X		X		
3	Después de la capacitación del programa se está mejor preparado para insertarse en el mercado laboral.	X		X		X		
4	La principal barrera para insertarse laboralmente es la falta de experiencia.	X		X		X		
5	Después de la capacitación se presentan ofertas laborales.	X		X		X		
6	Las empresas exigen constante capacitación del personal.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Criterios de selección de personal</b>								
7	La capacitación cumple con el perfil que piden las empresas.	X		X		X		
8	La capacitación del programa prepara para una exitosa entrevista de trabajo.	X		X		X		
9	La capacitación cumple con las expectativas y necesidades de una empresa.	X		X		X		
10	La capacitación permite que el trabajador desarrolle sus actividades laborales de manera oportuna	X		X		X		
11	El programa le ofrece propuestas de trabajo adecuadas	X		X		X		
12	La capacitación mejora las habilidades interpersonales	X		X		X		
13	La capacitación mejora la empleabilidad.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Vinculación laboral</b>								
14	El programa brinda oportunidades de entrevistas de trabajo de acuerdo a las expectativas.	X		X		X		
15	Las asesorías de búsqueda de trabajo son efectivas.	X		X		X		
16	Los puestos laborales se alcanzan de acuerdo con la capacitación obtenida.	X		X		X		
17	Existe una inserción laboral de inmediato al terminar su capacitación	X		X		X		
18	Existe una satisfacción con los ingresos actuales logrados	X		X		X		
19	Existe una satisfacción con el puesto actual en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: ..... LIÑAN SOLIS, IRMA LILIANA..... DNI: 10678927.....

Grado y Especialidad del validador: .....MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.....

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigacho...01...de...DIC.....del 2020

  
 .....  
 MG. LIÑAN SOLIS, IRMA LILIANA




## Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, INGA ACUÑA, WILLIAM FERNANDO, egresado de la Escuela de posgrado del Programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado: “Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” e Inserción Laboral de Jóvenes, del Ministerio de Trabajo, Lima 2019.”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 06 de enero del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor INGA ACUÑA, WILLIAM FERNANDO	
DNI:41499651	Firma 
ORCID: <b>0000-0003-3337-7704</b>	

