



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Análisis del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana,
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Nancy Paola, Monteza Ortiz

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ-2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MONTEZA ORTIZ, NANCY PAOLA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

ANÁLISIS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LIMA METROPOLITANA, 2018

Fecha: 23 de agosto de 2018

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

Firma:

SECRETARIO: Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

Firma:

VOCAL: Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar por las Normas APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria:

Dedico este trabajo académico a mi padre Jorge, mi madre Nancy y mi hermano Emmanuel que con su cariño, enseñanzas y ejemplo me ayudan a tomar las mejores decisiones en mi vida personal y profesional.

También quiero dedicar este trabajo a mis abuelos Fortunato y Vilaura que a pesar de que no están entre nosotros, desde el cielo bendicen con su amor a mi familia.

De igual manera quiero dedicar este trabajo a los investigadores académicos quienes trabajan a diario con perseverancia y esfuerzo de manera honesta para aportar con conocimientos al desarrollo de su comunidad.

Agradecimiento:

Quiero agradecer a mi familia y a la Universidad César Vallejo por facilitarme realizar mis estudios de posgrado.

También quiero agradecer a mi asesor Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva por su visión crítica y orientación que han hecho posible obtener resultados satisfactorios para el desarrollo de mi trabajo académico.

De la misma manera, quiero agradecer a mi amiga y colega Abog. Nancy Margot Agama Rojas por sus enseñanzas y acompañarme durante el tiempo de estudios de la maestría.

Declaración de autoría

Yo, Nancy Paola Monteza Ortiz, identificada con DNI N° 70869609, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado: “Análisis del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, 2018”, presentado en 127 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 21 de julio de 2018.

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Análisis del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, 2018”, cuyo objetivo fue: Analizar el Programa Impulsa Perú de Lima Metropolitana, en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos y ocho anexos: El capítulo uno: Introducción, contiene los trabajos previos, el marco teórico referencial, marco espacial, marco temporal, contextualización histórica, política, cultural, social y supuestos teóricos. El segundo capítulo: Problema de investigación, contiene la aproximación temática, formulación de los problemas de investigación, justificación, relevancia, contribución, objetivos, hipótesis. El tercer capítulo: Marco metodológico, contiene categorías y categorización, escenario del estudio, caracterización de sujetos, procedimientos metodológicos de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, mapeamiento, rigor científico. En el cuarto capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos, en el quinto capítulo se realiza la discusión de los resultados, en el sexto capítulo se formulan las conclusiones, en el séptimo capítulo, se hacen las recomendaciones y en el octavo capítulo se formulan las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los anexos que incluye: los instrumentos de recolección de datos, la matriz de categorización, y otros.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora.

Índice

Contenido	Pág.
Carátula	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria:.....	iii
Agradecimiento:.....	iv
Declaración de autoría	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. Introducción	1
1.1 Trabajos previos	2
1.2 Marco teórico referencial	5
1.3 Marco espacial	23
1.4 Marco temporal.....	25
1.5 Contextualización: histórica, política, cultural, social	25
1.6 Supuestos teóricos	34
II. Problema de investigación	35
2.1. Aproximación temática	36
2.2. Formulación del problema de investigación.....	38
2.3. Justificación	42
2.4 Relevancia	42
2.5. Contribución.....	43

2.6. Objetivos.....	43
2.7. Hipótesis.....	43
III. Marco metodológico	45
3.1. Categorías y categorización.....	46
3.2. Metodología.....	51
3.3. Escenario de estudio.....	53
3.4. Caracterización de sujetos	54
3.5. Procedimientos metodológicos de investigación.	55
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	58
3.7. Mapeamiento.....	62
3.8. Rigor científico.....	63
IV. Resultados	65
V. Discusión.....	77
VI. Conclusiones.....	91
VII. Recomendaciones	95
VIII. Referencias bibliográficas	98
Anexos	106
Anexo1: Matriz de categorización	107
Anexo2: Formulación de las preguntas.....	109
Anexo 3: Guía de entrevista.....	111
Anexo 4: Solicitud para la autorización de la entrevista	113
Anexo 5: Correo institucional para la autorización de la entrevista	114
Anexo 6: Correos institucionales y datos de los sujetos de estudio	115
Anexo 7: Los datos de los sujetos de estudio.....	115
Anexo 8: Entrevista desarrollada por los sujetos de estudio.	116

Índice de tablas

Contenido de la tabla	Pág.
Tabla 1: Población ocupada según nivel de educación alcanzado.....	32
Tabla 2: Población desempleada y tasa de desempleo según sexo.....	39
Tabla 3: Categorías y subcategorías del trabajo de investigación.....	46
Tabla 4: Matriz de construcción de categorías y subcategorías apriorística.....	47
Tabla 5: Formulación de las preguntas de la entrevista	49
Tabla 6: Análisis de datos según los objetivos planteados.....	57

Índice de figuras

Contenido de la figura	Pág.
Figura 1: Los distritos que integran Lima Metropolitana.....	24
Figura 2: Población migrante 2013.....	26
Figura 3: Planes urbanos para regular el crecimiento de la población.....	28
Figura 4: Cuadro cronológico de la evolución urbana de la metrópoli	29
Figura 5: Población en Lima Metropolitana que ni estudia ni trabaja 2013.....	36
Figura 6: Vendedores ambulantes en Lima Metropolitana 2013.....	36
Figura 7: Fases del enfoque cualitativo.....	52
Figura 8: Fuentes y técnicas de obtención de información.....	59
Figura 9: Categorías de las fuentes de datos.....	60
Figura 10: Mapeamiento del trabajo de investigación.....	62

Resumen

La presente investigación titulada: Análisis del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, 2018, tuvo como objetivo general analizar el Programa Impulsa Perú, en Lima Metropolitana, 2018.

En cuanto a la metodología, es una investigación de tipo básica, se utilizó el paradigma interpretativo, de enfoque cualitativo, de diseño estudio de casos. El escenario de estudio fue Lima Metropolitana, los sujetos de estudio fueron dos servidores públicos que se encargan de dirigir y supervisar el cumplimiento del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana 2018. Las técnicas empleadas para recolectar información fueron la entrevista y el análisis documental. Finalmente el instrumento de recolección de datos empleado fue la guía de entrevista.

Se llegó a la siguiente conclusión: El programa Impulsa Perú se desarrolla deficientemente, debido a la incidencia de los siguientes problemas presentados: Demora en los procesos de transferencia financiera, inasistencia de los beneficiarios a sus sesiones, demoras en el inicio de clases, inadecuada focalización de los futuros beneficiarios, deserción de los cursos, inasistencia por ofertas de empleos temporales, la dificultad de insertar laboralmente a las personas con discapacidad. También se observa la dificultad que tienen los trabajadores del Programa Impulsa Perú por insertar a las personas con discapacidad en el mercado laboral y esto se refleja en los resultados del programa que muestran una población de personas con discapacidad que es reducida.

Asimismo, el incremento de los índices de desempleo, subempleo, la población que ni estudia ni trabaja en nuestro país y los lineamientos del mercado laboral que con el paso del tiempo son cada vez más exigentes, inciden significativamente en la inserción laboral que promueve el Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana en el año 2018, creando una amenaza al desarrollo personal y social de millones de peruanos, que afecta al desarrollo y progreso de nuestra sociedad.

Palabras claves: Programa, inserción laboral, trabajo, etc.

Abstract

The present investigation entitled: Analysis of Impulsa Peru program in Metropolitan Lima area 2018, had as its general objective to analyze the Peru Impulsa Program in Metropolitan Lima, 2018.

Regarding the methodology, it is a basic research; the interpretive paradigm, qualitative approach and the case study design were used. The study scenario was Metropolitan Lima area, the study subjects were two public service who are employees charge of directing and supervising the implementation of Impulsa Peru program in Metropolitan Lima 2018. The techniques used to collect information were interview and the documentary analysis. Finally, the data collector instrument used was the interview guide.

The following conclusion was reached: The Impulsa Peru program develops poorly, because the incidence of the following problems: Delays in financial transfer processes, absences of beneficiaries in their sessions, delays in the class beginning, inadequate targeting of future beneficiaries, desertion of the courses, absence of temporary job offers, the difficulty of inserting people with disabilities into the workplace. It is also observed that the workers of the Impulsa Peru Program have problems inserting disable people in the labor market and this is reflected in the results of the program that shows a limited population of people with disabilities.

Likewise, the increase in unemployment rates, underemployment, the population that neither studies nor works in our country and the labor market guidelines that are becoming more demanding over time, have a significant impact on the labor insertion promoted by the Program. It promotes Peru in Metropolitan Lima in 2018, creating a threat to the personal and social development of millions of Peruvians, which affects the development and progress of our society.

Keywords: Program, labor insertion, work, etc.

I. Introducción

1.1 Trabajos previos

Trabajos previos internacionales.

Velarde (2015) en su investigación sobre: *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima- Perú*, para optar el grado de Doctor en Administración de Empresas por la Universidad Politécnica de Cataluña, España, planteó como objetivo general proponer un modelo de inserción laboral en el mercado de Lima – Perú para personas con discapacidad. Empleó el nivel descriptivo, de enfoque mixto; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 10000 empresas que figuran en el ranking de Perú, la muestra por 188 empresas, y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica que empleó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Llegó a la conclusión de que la cantidad de puestos de trabajo disponibles en las principales empresas de Lima Metropolitana es insuficiente y la falta de incentivos y difusión para brindar oportunidades laborales generan obstáculos para la autonomía de su vida, donde experimentan el proceso de adaptación para el desarrollo de sus habilidades sociales y laborales que son importantes para la inserción laboral.

Amber y Domingo (2017) en su artículo científico sobre: *Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años desde la voz de los expertos. Una luz al final del túnel*, planteó como objetivo principal dar a conocer los principales consejos para mejorar la empleabilidad y las alternativas de empleo para los desempleados mayores de 45 años. En la metodología se utilizó el enfoque cualitativo, la población estuvo formada por profesionales que trabajen o hubiesen trabajado con desempleados mayores de 45 años, la muestra por 15 expertos con amplia experiencia en el ámbito de la formación y/o el empleo, el muestreo fue de tipo, no probabilístico, la técnica que empleó fue entrevista, el instrumento de recolección de datos fue la guía de entrevista. Llegó a la conclusión que las personas mayores de 45 años tienen un gran potencial y representan el capital humano que pueden aportar en los procesos de integración, aprendizaje y mentoría.

Padilla (2017) en su investigación sobre: *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de los Altos*, para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios por la Universidad de Guadalajara, México, planteó como objetivo general identificar los factores para favorecer la inserción laboral de los egresados de carreras administrativas de Cualtos en la región de Alto Sur. Empleó el enfoque cualitativo, la población estuvo formada por egresados de 2012-2014, la muestra por 73 egresados de las carreras de Administración, Contaduría y Negocios Internacionales, el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue la entrevista y el instrumento de recolección de datos fue la guía de entrevista, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos. Llegó a la conclusión de que los egresados de administración se desarrollaron en un contexto cultural precario, por lo que su inserción laboral dependió del capital humano, mientras que los egresados de la carrera de negocios internacionales y de contaduría su desarrollo se dio en un contexto cultural más solvente, aunque no óptimo, por lo que su inserción laboral dependió de la combinación de formación académica, la experiencia laboral y las relaciones establecidas socialmente.

Trabajos previos nacionales.

Julcahuanga (2013) en su investigación sobre: *Evaluación de las estrategias de capacitación laboral juvenil PROJOVEN*, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura, para optar el grado de Maestro en Gerencia Social por la Universidad Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú. Planteó como objetivo general determinar el grado de incidencia del proceso de selección de las entidades de capacitación, estrategias de capacitación y el currículo del programa, en la inserción laboral de los jóvenes. Empleó por metodología, la investigación descriptiva, de enfoque cualitativo, la población estuvo formada por jóvenes beneficiarios, autoridades y docentes de las entidades de capacitación, la muestra por 30 jóvenes beneficiarios que fueron encuestados y se entrevistó a 5 autoridades y diez 10 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. Las técnicas que empleó fueron las encuestas, entrevistas, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios y guías de entrevistas que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Llegó a la

siguiente conclusión: La selección de las entidades de capacitación incide significativamente en el proceso de capacitación porque el equipo de profesionales capacita a los jóvenes en los laboratorios a través de las fases técnica y laboral.

Huaman (2015) en su investigación sobre: Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque, para optar el grado de Magister en Gerencia Social por la Universidad Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú. Planteó como objetivo general identificar los factores limitantes o promotores para la inserción laboral de los beneficiarios del programa “Vamos Perú” en la región Lambayeque durante el periodo 2012- 2013. Empleó el tipo de investigación de nivel descriptivo, de enfoque mixto, las poblaciones estuvieron formadas 856 personas capacitadas en la región Lambayeque y 35 trabajadores del programa, la muestra por 64 beneficiarios y 5 trabajadores del programa; el muestreo fue de tipo no probabilístico por juicio y conveniencia. Las técnicas que empleó fueron las encuestas, entrevistas y grupo focal; los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, guía de entrevista y guía de grupo focal, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Llegó a la siguiente conclusión: El mercado laboral requiere contar con postulantes de un nivel educativo de secundaria completa, tener hasta 35 años y poseer conocimientos previos en el tema, contexto que limita y reduce el universo poblacional a intervenir por el programa.

Beltrán, Flores, García y Martínez (2016) en su investigación sobre: Mujeres autoempleadas en la economía informal: Una mirada hacia la mujer ambulante en Lima Metropolitana, 2016, para optar el grado de Maestro en administración estratégica de empresas por la Pontificia Universidad Católica del Perú, planteó como objetivo general conocer el perfil, desarrollo, el progreso y otros factores que permiten conocer las motivaciones de las mujeres para iniciar y permanecer en una actividad informal, principalmente el comercio ambulante. Empleó el nivel descriptivo, de enfoque cualitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por mujeres autoempleadas que iniciaron actividades como ambulantes informales entre el 2003 y 2013, con carga familiar y menores de 50 años, la muestra por 30 mujeres, y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que

empleó fue entrevista, y los instrumentos de recolección de datos fueron guía de entrevistas que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Llegó a la conclusión: El comercio ambulatorio en las mujeres nace debido a la necesidad de subsistir y mejorar la calidad de vida de su familia, sin embargo, son marginadas por las autoridades municipales, es desarrollado principalmente por las mujeres independientes debido a los horarios de trabajo rígido que no les permite realizar labores de casa como el cuidado de sus hijos, gracias al empleo informal muchas familias en extrema pobreza pueden subsistir.

1.2 Marco teórico referencial

En este aspecto, se abordó los conceptos y teorías que sirvieron para elaborar las categorías de estudio en la presente investigación.

El trabajo.

El trabajo es una característica que distingue la condición humana porque define al hombre con el desarrollo de sus capacidades, transformando su entorno y agregando un valor agregado que hace posible obtener una valoración social que diferencian a grupos según prestigio, autoridad y riqueza (Messina, Pieck y Castañeda, 2008, pp.16-17).

Por su parte, Reyes (2012) mencionó que el trabajo es aquella actividad humana, intelectual o material que realiza el trabajador independientemente de las exigencias de su profesión u oficio y preparación técnica que ostenta (p.22).

Tipos de trabajo.

Olea y Casas (1991) señalaron sobre los diversos tipos del trabajo: El trabajo humano se refiere a la acción consiente con componentes manuales e intelectuales, en el trabajo productivo se obtiene un beneficio económico que generalmente es el dinero a cambio de servicios o bienes y solo basta que exista el fin económico aun cuando la proporción de esta no sea la principal ni tampoco tan cuantiosa, por su parte el trabajo por cuenta ajena se realiza por encargo y se dispone de la titularidad de los bienes y servicios a cambio de una retribución. En cambio, el trabajo por cuenta propia se realiza por iniciativa personal y se dispone

después de la titularidad de los bienes y servicios, luego nos explica del trabajo libre que comprende el derecho del trabajador a decidir trabajar, que actividad realizar y para quien laboral por el contrario el trabajo forzoso colisiona con la libertad de trabajo y se encuentra prohibido por contravenir los derechos fundamentales (pp. 31-34).

También, el trabajo subordinado se realiza cuando el empleador a cambio de poder dirigir el trabajo paga una retribución económica a pesar que no se llegue al resultado, de otro modo, el trabajo autónomo se realiza cuando el empleado dirige la actividad y percibe una retribución a cambio de resultados (Olea & Casas, 1991, p. 35).

El derecho del trabajo.

El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas para regular las relaciones laborales entre el empleador y trabajador de manera individual y/o colectiva para obtener el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo (Gomez, 2012, p.12).

Por su parte, Dávalos (2016, p.52) señaló que el derecho de trabajo se refiere al conjunto de normas jurídicas que sirven para lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre el empleador y los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (2018, p.8) indicó que el derecho del trabajo es una garantía de estabilidad que se utiliza como respuesta a la desigualdad con el empleador y donde los trabajadores son la parte débil; por lo tanto, tiene una función igualadora para armonizar intereses de las relaciones laborales.

Sujetos de la relación laboral.

Los sujetos de la relación laboral son: El trabajador, es aquella persona que presta de manera personal y directa sus servicios a cambio de una remuneración y el empleador que es aquella persona natural o jurídica quién recibe los servicios que los trabajadores le brindan (Toyama, 2015, pp.35-62).

La Organización Internacional del Trabajo (2005, pp.22-23) considera como sujetos de la relación laboral, primero al trabajador que es quien presta sus servicios bajo dependencia o subordinación de su empleador a cambio de una remuneración y segundo al empleador quien dirige la prestación personal de servicios, asumiendo los riesgos y utilizando los servicios realizados para incrementar la actividad económica.

Elementos de la relación laboral.

Los elementos esenciales de la relación laboral son: La prestación personal que se realiza a través del trabajo específico de una persona natural, la subordinación a través de la sujeción del empleado donde el empleador realiza la dirección de las actividades sometiéndose a límites como son los derechos del trabajador y la remuneración que es la retribución otorgada por los servicios (Neves 2016, pp.33-45).

Canessa (2010, pp.15-17) mencionó que los elementos esenciales de la relación laboral son la prestación personal porque la actividad que realiza el trabajador es el objeto de la relación laboral, la subordinación que consiste en el vínculo que existe entre el deudor y acreedor del trabajo porque en base a ello el primero se dispone a ser dirigido y la remuneración es la contraprestación por la prestación de trabajo y puede hacerse en dinero o especie.

Fuentes del derecho de trabajo.

Reyes (2012, p.6) expresó que es necesario conocer las fuentes del derecho laboral porque estas brindan conocimiento de los orígenes, la aplicación e integran los principios de los derechos laborales.

Asimismo, las fuentes del derecho de trabajo son las causas u orígenes de donde provienen los derechos y obligaciones jurídicas que tienen los sujetos de las relaciones laborales (Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997, p.47).

Al respecto, Guerrero (2015) señaló que las fuentes del derecho de trabajo son las fuerzas sociales que determinan las normas del ordenamiento jurídico, es así, que se conforman por: la Constitución Política del Perú; la ley; los reglamentos;

el convenio colectivo; la costumbre, y las fuentes supranacionales e internacionales, estas fuentes serán explicados a continuación (pp. 98-113).

Para continuar, la Constitución Política del Perú es la principal fuente, ya que jerarquiza el ordenamiento jurídico también porque es tomada en cuenta por los jueces al momento de dictar sus resoluciones; seguidamente, se encuentra la ley que es la norma jurídica que emplea el Estado para regular las relaciones de trabajo y seguridad social; luego, los reglamentos son normas generales abstractas y obligatorias realizadas por el Presidente de la República y los gobernadores dentro de su competencia y completa la estructura del ordenamiento laboral; después, el convenio colectivo es otra fuente del derecho laboral porque es un acuerdo que realizan los representantes de los trabajadores y empresarios para regular las relaciones laborales como consecuencia de procesos de negociaciones entre las partes y para establecer reglas con condiciones de trabajo individuales y colectivas, posteriormente la costumbre proviene de la práctica y se ejerce en defecto o remisión expresa para el uso social, por último se encuentran las fuentes supranacionales e internacionales como el Organización Internacional del Trabajo, que es el organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas con capacidad y autonomía para realizar acuerdos internacionales con carácter institucional para la aplicación universal de todos los estados, mejorando las condiciones de vida y de trabajo a través de la adopción de convenios, recomendaciones y asistencia a países y entidades (Guerrero, 2015, pp. 102-112).

De esta manera, la Organización de las Naciones Unidas y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico realizan la promoción social y cultural de los trabajadores para la obtención de empleo y finalmente la Unión Europea que tiene funciones de política social y laboral con protección de los derechos humanos y libertades fundamentales que promueve un progreso económico y social mediante la ciudadanía de la Unión Europea (Guerrero, 2015, p. 113).

Principios del derecho de trabajo.

Canessa (2010) afirmó que los principios contienen los valores superiores del sistema jurídico es así que se convierten en pilar y referente del ordenamiento jurídico sobre las relaciones laborales (p.30).

Además, Guerrero (2015, pp. 76-96) refirió acerca de la clasificación de los principios del derecho de trabajo, que son los siguientes: indubio pro operario, aplicar la norma más favorable al trabajador, la condición más beneficiosa para el trabajador, irrenunciabilidad, la primacía de la realidad; la buena fe, justicia y equidad, el principio de continuidad, el principio de no discriminación, la razonabilidad, y el principio de indemnidad. Estos principios serán explicados a continuación.

Sobre lo anterior, los principios se componen; en primer lugar por el principio indubio pro operario, se trata de interpretar la norma que sea más favorable para el trabajador y se utiliza cuando existe duda en la aplicación o interpretación de la ley, convenio y contrato.

En atención, al segundo principio se fundamenta en la regla de la norma más favorable al trabajador es la aplicación de la norma en sentido propio referido a que varias normas son aplicables y en el sentido impropio la norma tiene diversos significados.

Con respecto, a tercer principio se asienta en la condición más beneficiosa, especifica que si existe la modificación de normatividad tiene que ser para mejor y no debe disminuir los derechos laborales, porque es necesario preservar un interés general.

Para continuar, el cuarto principio hace referencia a la irrenunciabilidad, detalla que los sujetos de la relación laboral deben tener respeto a la dignidad e integridad del trabajador, no pueden disponer de derechos indisponibles.

Así también, el quinto principio trata de la primacía de la realidad, se centra en la valoración de los hechos en mayor proporción a los acuerdos formales; seguidamente, el principio de la buena fe es el modo de obrar de las partes, que tienen que respetar obligaciones éticas con criterios de colaboración y solidaridad; además, el principio de justicia y equidad, es la aplicación del espíritu de la ley para que se realice una decisión más justa y en armonía con el caso.

En lo tocante, al principio de continuidad trata de la permanencia en el tiempo del contrato de trabajo, en cuanto a que la relación laboral se ejecuta a lo largo del tiempo.

Luego, se encuentra el principio de no discriminación, el cual está inmerso en la Ley General del Trabajo, este principio alude dos formas de discriminación; la directa, que se refiere al trato desigual e injustificado por raza, sexo, religión, opinión y entre otros; y la discriminación indirecta, si bien es una medida exigida para todos, no es menos cierto que provoca un impacto adverso, como puede suponer el requerir un grado de instrucción, el cual se da con mayor frecuencia en los hombres.

Posteriormente, el principio de la razonabilidad actúa como límite de facultades, que pueden ser arbitrarias; es decir, que las facultades de dirección deben atender a la finalidad de la organización y a las exigencias de la producción, siempre que no se vulneren los derechos del trabajador.

Por último, el principio de indemnidad hace referencia a la protección de la integridad psicofísica del trabajador, es decir la obligación del empleador de prestar protección a la vida y bienes del trabajador en cuanto a la higiene, seguridad, compensación, reparación por los daños sufridos en el trabajo.

Inserción Laboral.

La inserción laboral, viene a definirse como aquel proceso sistemático en el que actúan diversos elementos para su ejecución, siendo que las aptitudes propias de la personalidad se interrelacionan con las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo causando de esta manera la asociación entre la empleabilidad y la ocupabilidad ambos elementos esenciales para la constitución de este proceso (Pelayo, 2013, p. 17).

Elementos de la inserción laboral.

Los elementos que configuran a la inserción laboral tienen los componentes: ocupabilidad y empleabilidad que se refieren a las etapas del proceso de inserción laboral.

Con ello se entiende, que todas las acciones y decisiones que tengan por finalidad promover la inserción laboral deben de configurarse sobre los elementos de ocupabilidad y de empleabilidad, que son aquellas variables que intervienen directa o indirectamente en el proceso de integración laboral.

Empleabilidad.

Según Blanco (2005) aseguró que la empleabilidad es la posibilidad de insertar al campo laboral al individuo por medio de las singularidades propias de las personas que se encuentran en búsqueda de una oportunidad laboral (p. 207).

Con ello, se entiende que la empleabilidad es la facultad del trabajador para acceder a un trabajo en base a su formación y experiencia profesional que haya obtenido en el trayecto de su vida.

En síntesis, la empleabilidad se enfoca en la dimensión propia de la persona o del individuo y de su aprendizaje académico profesional.

Ocupabilidad.

En este punto, Blanco (2005) asumió que, la ocupabilidad es oportunidad de incluir conforme a las posibilidades que tienen en el mercado laboral. En resumen, la ocupabilidad se orienta al contexto en que convive el trabajador y las oportunidades que brinda el Estado en favor de los trabajadores (p. 208).

Asimismo, la ocupabilidad es un factor que se encuentra fuera del dominio y superación del individuo ya que se relaciona y se influencia por espacio y las operaciones económicas, políticas y demográficas en sus diversos ámbitos. Cabe mencionar, que en este factor inciden las variables del mercado de trabajo, la oferta y demanda laboral, estas variables se encuentran en constante movimiento catalogándose como factores inestables de progresiva demanda. Es importante mencionar, que la ocupabilidad es un factor concluyente en la operatividad de los elementos de la inserción laboral. Para finalizar, los factores descritos con anterioridad son aspectos adaptables están sujetos a los cambios y mejoras que convenga al trabajador, de igual forma se hace necesario el esfuerzo, la experiencia y productividad del trabajador, sin embargo; estos aspectos se encuentran fuera del alcance de la persona, y están mediados por variables externas que son

imprevisibles en su constitución, posibilitando ventajas y desventajas que varían conforme al contexto en que se sitúan (Pelayo, 2013, pp. 19-20).

Acceso al empleo.

El acceso al empleo no es una materia exclusiva de la iniciativa privada, sino que implica la intervención de los poderes públicos del Estado (Martínez y Herrero, 2013, p. 371).

Siendo que el empleo debe ser promovido por los gobiernos a través de las políticas públicas, tal como, lo instaura nuestra legislación constitucional.

Políticas públicas de empleo.

Las políticas públicas son proyectos y actividades que tiene el Estado como responsable principal de analizar y diseñar (formular), gestionar (ejecutar, comunicar y controlar) y evaluar las herramientas al servicio de la sociedad con la finalidad de satisfacer del bien común, satisfacción social y la aprobación ciudadana (Graglia, 2012, p.21).

En ese sentido, Torres y Santander (2013, p.15) expresaron que las políticas públicas son los ideales y anhelos que expresa la sociedad en búsqueda del bienestar colectivo orientando la intervención pública creando una interacción entre el gobierno y la ciudadanía para resolver problemas públicos concretos canalizando recursos sociales para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Por política de empleo, se puede entender como el conglomerado de preceptos y normas en las que interviene dos dimensiones; la primera, parte de la finalidad que persigue la política, es decir la empleabilidad y progreso del capital humano que son la base de los principios constitucionales del ordenamiento socioeconómico del Estado, en la segunda trata sobre los instrumentos empleados para cumplir estos objetivos los cuales deben medir de manera directa los parámetros que rigen al mercado laboral. (Valverde, Rodríguez y García, 2015, p.448).

En esta línea, los instrumentos que se utilizan en las dimensiones son la oferta laboral, la demanda laboral y la relación entre la oferta y demanda.

Ciclo de las políticas públicas.

El ciclo de las políticas públicas es el siguiente: Análisis de la agenda pública, la identificación, formulación y diseño, implementación y ejecución y finalmente evaluación.

Existen tres tipos de agenda: La agenda pública, que se refiere a los problemas públicos que afectan a la sociedad; la agenda política, que trata de los actores políticos que están en el sistema y abordan los problemas para tomar acción valiéndose de su aproximación a la ciudadanía y la agenda de gobierno es donde las autoridades toman acción a través de las entidades del Estado.

En la identificación de problemas públicos, se dividen los problemas en dos tipos: De necesidad, que se refiere aquellos que ponen en peligro la vida de las personas y los problemas de expectativa que son aquellos que la sociedad impone, pero no es algo que necesariamente es esencial para poder vivir.

Para formular y diseñar las alternativas de solución, se tiene que atacar las causas de un problema; entendiendo que es lo que implica el problema y lo que genera en los ciudadanos. Entonces se tiene que elegir una de las soluciones, priorizando que las estrategias sean eficientes a través del uso óptimo de los recursos para obtener los mejores resultados de impacto. Con respecto al diseño se realiza en dos partes, la primera es como realizar la solución y la segunda como elegir la mejor solución. Las alternativas tienen que ser valoradas en sus aspectos económicos, técnicas y políticos facilitando que estas alternativas de solución se asocien a las características del político o de la política de gobierno o estado. En ese sentido es importante el análisis de la coherencia del diseño a la realidad y la consistencia diseño para el cumplimiento del propósito para atender un problema de la sociedad.

La implementación y ejecución, se trata de la gestión y capacidad de gerencia que tienen los gestores para transformar los recursos en logros tangibles para el beneficio de la sociedad donde se tiene que establecer el qué y cómo hacer, para ello es necesario planificar, organizar las capacidades y recursos para controlar la gestión.

En relación a la evaluación, se tienen diversidad de formas de evaluar el ciclo de políticas públicas, como son el control, supervisión, seguimiento, monitoreo y evaluación; sin embargo, es necesario determinar cuál es la evaluación que requiere cualquiera de las partes del ciclo de las políticas públicas. En ese sentido, para elegir el tipo de evaluación a aplicar a una intervención, se observa el estado de la intervención y dependiendo de esta última se hace la evaluación, tomando en cuenta cual es el interés que se tiene (Torres y Santander, 2013, p.75-157).

Normatividad.

Normativa Internacional.

El Perú como miembro de la Organización Internacional del Trabajo tiene la obligación de fomentar política activa destinada a provocar el empleo productivo con el objetivo de estimular el crecimiento y el desarrollo económico satisfaciendo los requerimientos de mano de obra y resolviendo el desempleo (Convenio N°122 OIT, 1967, art. 1).

Los trabajadores de avanzada edad se encuentran expuestos a afrontar dificultades en materia de empleo y ocupación por ello es necesario que los estados miembros promuevan la igualdad de oportunidades y de trato adoptando así medidas para evitar la discriminación por su edad en sus centros de trabajo. (Recomendación N°162 OIT, 1980, párr. 4).

La política económica estable y previsora promueve el crecimiento económico sostenido a través de la inversión pública y privada para la creación de empleos dignos que benefician a los ciudadanos (Plan Bicentenario CEPLAN, 2011, p.133).

De esa forma, se indicó que el empleo pleno y productivo con trabajo decente para todos, son compromisos asumidos por el Perú con la Declaración del Milenio en el logro de metas nacionales (Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2015, p.17).

Normativa Nacional.

El empleo es un deber y derecho que es fundamental para el bienestar social, que facilita la realización personal y la defensa de la dignidad, el cual es el fin supremo

del Estado; por ello es importante la promoción del empleo productivo para la creación de la riqueza garantizando la libertad de trabajo y empresa con oportunidades de superación en los sectores de desigualdad a través la promoción de pequeñas empresas (Constitución Política del Perú, 1993, art. 22).

Posteriormente se estableció que el Poder Ejecutivo es responsable de diseñar y supervisar políticas nacionales determinando objetivos prioritarios que contengan las principales políticas públicas que sean cumplidas de manera obligatoria en todos los niveles del gobierno (Ley N°29158, 2007, art. 4).

Además, mencionó que los gobiernos regionales y locales tienen que trabajar en conjunto para promover el empleo digno y productivo donde la inserción en el mercado de trabajo se realice con igualdad de oportunidades esencialmente para los grupos vulnerables de la población (Ley N° 29381, 2009, art. 6).

Luego se modificó el numeral 9, Políticas Nacionales en materia de Empleo y MYPE, sub numeral 9.1 del artículo 2º del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, donde se indica que el alcance de las Políticas Nacionales es para todas las entidades del gobierno. Asimismo en sus anexos desarrolla las Políticas Nacionales de Empleo, considerando en su política 4 el desarrollo e incremento de las capacidades de emprendimiento en sus políticas específicas 4.1 la promoción del autoempleo productivo formal tiene como estrategias 4.1.2 y 4.1.4 Desarrollar los mecanismos para la producción de formalización de los trabajadores auto empleados o creación de su microempresa con servicios de desarrollo y asistencia técnica que mejoren el emprendimiento del autoempleo con la promoción de instrumentos y la financiación de negocios orientados al emprendimiento de autoempleos (D.S. N° 052-2011-PCM, 2011, art. 1).

Después se reconoció a la preparación y expendio o venta de bebidas elaboradas con plantas medicinales en la vía pública, como microempresas generadoras de autoempleo productivo, comúnmente denominada Ley del emolientero reconoce la venta ambulatória de emoliente u otras infusiones de quinua, maca o kiwicha como microempresas que generan autoempleo con el desarrollo de actividad económica de inclusión social. De esta manera la ley que tiene mayor jerarquía que una ordenanza municipal otorga protección a los

trabajadores para el desarrollo de esta actividad en coordinación con el gobierno local que verificara el registro de control, salubridad y capacitaciones para un servicio de calidad con un desarrollo integral, sostenible y ordenado (Ley N°30198, 2014, art. 1).

En esta línea, se estableció como objetivos estratégicos del sector el desarrollo de la empleabilidad y el fomento del autoempleo con acciones estratégicas de concertar políticas estratégicas multisectoriales para la activación y mejora en las competencias laborales con el autoempleo (Plan Estratégico Sectorial Multianual 2017-2021 del MINTRA, 2017, p. 10).

Posteriormente, se derogo al Decreto Supremo N°027-2007-PCM que establecía las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional y sus normas modificatorias D.S. N°086-2010-PCM, el D.S. N°052-2011-PCM y el artículo 2 del D.S. 111-2012-PCM porque las mencionadas no se armonizan con los contenidos mínimos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y el Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021. (D.S. 032-2018-PCM, 2018, art. 1).

Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales Impulsa Perú.

Con la Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se aprobó el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú; que es el documento de gestión institucional de carácter técnico normativo del programa, que nos permite desarrollar a continuación: El marco normativo, objetivos y población objeto del programa, derechos y deberes de los usuarios, líneas de acción y sus procesos, entidades involucradas, funciones del programa y compromisos e indicadores de calidad.

Marco normativo.

La finalidad de la modernización de la gestión pública del Estado es la eficiencia en los servicios de atención al ciudadano priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos (Ley N° 27658, 2002, art. 4).

El Decreto Supremo 043-2006-PCM, aprobó los lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones por parte

de las entidades de la Administración Pública; y en su artículo 4 indicó que los programas tienen que tener un Manual de Operaciones que contenga: Organización, funciones, responsabilidades, procesos, entre otros.

Luego se definió a los programas como estructuras funcionales para la atención de problemas o implementar políticas públicas según sea la competencia (Ley 29158, 2007, art. 38).

Después se señaló la competencia exclusiva y excluyente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de trabajo y promoción del empleo, respecto de otros niveles de gobierno (Ley 29381, 2009, art. 5).

En ese contexto, se creó el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú” para mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad a través de servicios de capacitación laboral, asistencia técnica e intermediación laboral. (D.S. N°16-2011-TR, 2011, art. 1).

Con fecha 16 de agosto de 2012 a través de la Resolución Ministerial N° 202-2012-TR, aprobaron el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales Vamos Perú, que tiene un carácter técnico normativo con la naturaleza, estructura orgánica y funciones del programa.

Asimismo, se realizó el cambio de la denominación del Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales Vamos Perú, por el Programa Nacional para la promoción de oportunidades laborales Impulsa Perú porque el año 2013, el Jurado Nacional de Elecciones inscribió en el Registro de Organizaciones Políticas al partido político Vamos Perú, por lo que una denominación similar al programa podría generar confusión en la población (D. S. N°003-2015-TR, 2015, art. 1).

La Resolución de Coordinación Ejecutiva N°79-2016-MTPE/3/24.3/CE, de fecha 31 de octubre de 2016, se resuelve aprobar la Carta de Servicio en el servicio de Capacitación para el Emprendimiento a personas mayores de 30 años del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú.

Posteriormente con Resolución de Coordinación Ejecutiva N°109-2016-MTPE/3/24.3/CE, de fecha 31 de diciembre de 2016, se resuelve aprobar la actualización de la Carta de Servicio en el servicio de Certificación de

Competencias Laborales del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú.

Asimismo, la Resolución de Coordinación Ejecutiva N°22-2017-MTPE/3/24.3/CE, de fecha 01 de junio de 2017, se resuelve aprobar la actualización de la Carta de Servicio en el servicio de Capacitación laboral para mayores de 30 años del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú.

Objetivos y población objeto del programa.

El Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desarrolló los siguientes objetivos del programa: La promoción del empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país.

La población objeto del programa son personas que viven en zonas urbanas de 30 a 59 años de edad que tengan estudios de secundaria incompleta hasta superior incompleta y que se encuentren en un hogar pobre hasta extremadamente pobre. Asimismo, deben ser desempleados, subempleados o en riesgo de desempleo y que no han tenido ingresos mayores a 1500 soles.

Derechos y deberes de los usuarios.

El Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desarrolló los siguientes derechos y deberes de los usuarios.

En cuanto a los derechos de los usuarios:

- Un trato amable, igual y con respeto.
- Realizar los procesos de capacitación de manera gratuita.
- Capacitación técnica y de calidad.
- Confidencialidad de su información proporcionada.
- Servicios acordes a los compromisos de calidad.
- Presentar reclamos y/o sugerencias.

Con respecto a, los deberes de los usuarios, son los siguientes:

- Brindar información veraz.
- Asistir activamente a los cursos.
- Contar con una asistencia no menor del 80%.
- Respetar las normas de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Presentar su DNI.
- Respetar los lineamientos de disciplina y buenas costumbres que imparten las entidades de capacitación.

Líneas de acción y sus procesos.

El Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desarrolló las siguientes líneas de acción: Capacitación para la inserción laboral, certificación de competencias laborales y capacitación para el autoempleo, estas líneas de acción serán explicadas a continuación.

El programa cuenta con tres líneas de acción, las cuales son: La capacitación para la inserción laboral, la certificación de competencias laborales y la capacitación para el empleo; las cuales explicamos a continuación:

Capacitación para la inserción laboral.

En el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se estableció que la capacitación desarrolla los siguientes procesos secuenciales, relacionados entre sí:

Fase I determinación de la oferta formativa, se establecen los perfiles ocupacionales demandados por el mercado laboral, se realiza un mapeo de las Entidades de Capacitación, estas presentan propuestas técnicas y económicas, se aprueban para la firma de convenio y se apertura los cursos.

En la fase II de promoción, se realiza la difusión y sensibilización de los cursos que se ofrecen a través de la orientación a actores claves que promueven la información de los beneficios del programa.

Por su parte, en la fase III de acreditación y registro, se recepciona, verifica, evalúa la información que han proporcionado los posibles beneficiarios para el registro y elección de los horarios.

Después en la fase IV capacitación laboral, las entidades de capacitación realizan las capacitaciones para que de acuerdo a los perfiles ocupacionales se desarrollen las competencias laborales de los participantes;

Finalmente, en la fase V intermediación laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se convierte en el nexo para que las personas beneficiadas con los servicios del programa se vinculen con empleadores que requieren de capital humano capacitado.

Certificación de competencias laborales.

En el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú, aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se estableció que la certificación cuenta con IV fases, las cuales son las siguientes:

Fase I determinación de la oferta formativa, se inicia con la búsqueda de entidades de capacitación acreditadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que luego presentan sus propuestas técnicas y económicas para que sean evaluadas por el área de certificación de competencias laborales de la Unidad Gerencial de Capacitación para la inserción laboral y certificación de competencias laborales, después se solicita la autorización para la firma del convenio y se apertura del servicio.

La fase II promoción, consiste en realizar la sensibilización de los actores claves en la difusión de las características y beneficios del programa para que más personas sean beneficiadas.

En la fase III acreditación y registro, se recepciona, verifica y evalúa la información que brindan los posibles beneficiarios para que una vez que esta sea aprobada, realizar el registro en el sistema y programar la evaluación con la entidad certificadora.

Posteriormente en la fase IV evaluación de competencias laborales, se realiza la evaluación que ejecutan las entidades que certifican para otorgar el reconocimiento de las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los participantes que han adquirido en su experiencia laboral.

Capacitación para el autoempleo.

En el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se estableció que la capacitación para el autoempleo tiene V fases, que se desarrollan a continuación:

Fase I determinación de la oferta formativa, se establecen los sectores económicos para emprendimientos viables y generar autoempleo, luego se realiza el mapeo de entidades de capacitación que realizan capacitaciones para el autoempleo, después las entidades de capacitación presentan sus propuestas técnicas y económicas para ser evaluadas por la Unidad Gerencial de Emprendimiento, que de ser el caso solicita autorización para la firma del convenio y apertura del servicio.

Asimismo, en la fase II promoción se realizan actividades de difusión de características y beneficios de la capacitación y asistencia técnica para el emprendimiento que se brinda en el programa.

Después en la fase III acreditación y registro, se aplica la evaluación para la selección de personas con ideas ya iniciadas o que tengan potencial para el registro en el aplicativo informático.

Luego en la fase IV capacitación formativa, se capacita para el autoempleo donde los beneficiarios realizan sus planes de proyectos haciéndolos viables técnica y económicamente.

Finalmente, en la fase V asesoría y acompañamiento se desarrolla el servicio de asistencia técnica de emprendedores para que se superen las debilidades de los planes de negocios y sean implementados.

Entidades involucradas.

El Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú, aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se desarrolló las entidades involucradas en la prestación del servicio del programa, estas son: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Organizaciones Sociales de Base, Entidades de Capacitación y Certificación, Gobiernos Regionales y Locales, Organismos de Cooperación Nacional e Internacional y Empresas Públicas y Privadas, estas entidades son explicadas, a continuación:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano rector en materia de trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo.

Organizaciones Sociales de Base, son la población organizada relacionada con el programa y ayuda a que sus miembros conozcan y participen en el programa para el beneficio de su colectividad.

Las entidades de capacitación y certificación son instituciones que brindan servicios de capacitación para la inserción laboral o autoempleo y otorgan certificaciones de competencias laborales.

Los gobiernos regionales y locales son los órganos de gobierno que se encargan del desarrollo local y regional de acuerdo a los espacios territoriales de su competencia.

Los Organismos de Cooperación Nacional e Internacional se encargan de ayudar técnica y financieramente en el diseño e implementación de programas para el beneficio de aquellas personas que participan en el programa.

Las empresas públicas y privadas ofrecen oportunidades laborales para los egresados del programa y de esta manera contribuyen al cumplimiento de los objetivos trazados.

Funciones del programa.

En el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú, aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se estableció que las funciones del programa son las siguientes: Desarrollo de acciones para el fortalecimiento de las competencias laborales de los participantes del programa de manera que sean insertados en el mercado laboral; realizar acciones para el reconocimiento de competencias laborales como las habilidades y aptitudes de acuerdo a su experiencia laboral; acciones de fortalecimiento del potencial emprendedor para viabilidad de ideas en el autoempleo; diseño e implementación de mejoras en las competencias laborales con las capacitaciones, certificaciones y capacitaciones para el autoempleo; acciones para garantizar la inserción laboral de los participantes; alianzas estratégicas con el sector público y privado para la promoción de los servicios que brinda el programa; brindar información en la ventanilla única de promoción del

empleo sobre los servicios programados; coordinar la articulación de servicios entre los órganos de línea, programas del ministerio y la ventanilla única de promoción de empleo; brindar información en las ventanilla única de promoción de empleo acerca de las modalidades y los servicios que brinda el programa; otras funciones que sean asignadas por el viceministro de promoción del empleo y capacitación laboral.

Compromisos e indicadores de calidad.

En el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú, aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, estableció que los compromisos e indicadores de calidad, son los siguientes:

Con respecto, a los indicadores de calidad:

1. La inserción laboral en un trabajo formal del 20% de beneficiarios y el 80% restante registrados en la Bolsa de Trabajo por seis meses para la intermediación.
2. Satisfacción del 70% de los usuarios por el servicio brindado.
3. Atención al 100% de consulta web del programa y en un plazo máximo de respuesta de cinco días.
4. Atención en el módulo del Centro de Empleo con un tiempo máximo de 50 minutos.

Los indicadores de calidad son:

1. $\frac{\text{Beneficiarios insertados}}{\text{Beneficiarios capacitados aprobados}} \geq 20\%$.
2. Nivel de satisfacción por el servicio brindado $\geq 70\%$.
3. Días hábiles transcurridos hasta la respuesta de la consulta ≤ 5 .
4. Minutos transcurridos desde la concurrencia del ciudadano hasta su atención en plataforma ≤ 50 .

1.3 Marco espacial

Lima Metropolitana está conformada por 50 distritos y se sitúa geográficamente en la Costa del Perú, es predominantemente desértica y limitada por el Este con la

Cordillera de los Andes y por el Oeste por el Océano Pacífico. Tiene además tres Cuencas de donde nacen los valles del Rímac, Chillón y Lurín pero debido a la falta de control del crecimiento en las invasiones de suelo sin servicios con la ocupación irregular y fragmentada además de las carencias en servicios básicos y con graves problemas de movilidad, son constantes amenazas para el desarrollo de vida de las personas y donde los procesos de urbanización latentes tienen como único instrumento de planificación urbana la zonificación, que es insuficiente para hacer una ciudad justa e incluyente. (Puente, 2017, p.121).

A continuación, se presenta una figura que donde se pueden apreciar los distritos que integra Lima Metropolitana.



Figura 1. Los distritos que integran Lima Metropolitana.

Tomado de “Una mirada a Lima Metropolitana”, por INEI, 2014. Lima, Perú.

De esta manera, el objetivo de la investigación se centra en analizar los resultados obtenidos del programa Impulsa Perú en el ámbito de Lima Metropolitana. Con ello, conocer si se han cumplido con los objetivos del programa en mención.

1.4 Marco temporal

El estudio académico se realizó durante el periodo de tiempo programado en el cual se desarrolló el curso de diseño y desarrollo del trabajo de investigación desde el mes de abril hasta el mes de agosto del año 2018, tiempo que fue empleado para planificar y ejecutar los procedimientos metodológicos, que a través del análisis documental y las entrevistas a los servidores públicos facilitaron obtener los resultados que respaldaron la tesis de la autora.

Además en el tiempo programado se realizó una investigación del programa que comprende desde su creación hasta la actualidad, sus principales resultados y las estrategias que ha empleado para lograr la inserción laboral de sus beneficiarios.

Entonces se trata de una investigación seria que ha cumplido con la programación de los plazos establecidos y gracias a ello se ha logrado obtener resultados satisfactorios durante el tiempo que ha durado el estudio.

1.5 Contextualización: histórica, política, cultural, social

Contexto histórico.

Durante el siglo XVI la población indígena en el Perú disminuyó por las epidemias y enfermedades. Así la población tardó en recuperarse aproximadamente cuatro siglos. En el siglo XX se logró el descenso en la mortalidad pero la población se triplicó en sesenta años y la migración internacional en el Perú no era significativa. Luego en el período de 1990 al 2012 se registró la salida de 2'572'352 peruanos al extranjero y durante el periodo del año 2007 al 2009 debido a la crisis económica, terrorismo e inseguridad, cerca de 200000 personas por año abandonaron el país en búsqueda de mejores oportunidades. (Aramburú y Mendoza, 2015, p.7).

En el siglo XXI se disminuye la mortalidad en las personas adultas mayores conjuntamente se produce la reducción de la fecundidad, de modo que se expanden las poblaciones jóvenes y adultas.

Como resultado del crecimiento poblacional se genera la necesidad de viviendas, servicios de salud con mayor complejidad, transporte público de acuerdo a la demanda y empleos dignos para la población. Así, con la recuperación de la

economía nacional se incrementa el retorno de compatriotas por motivo de las crisis económicas en los países destino como: Argentina España y Estados Unidos. En ese sentido, la población urbana en los últimos 10 años se ha incrementado en 400'000 personas por año como consecuencia del centralismo debido a la primacía de la capital que no es exclusivo de la costa y que también se observa en ciudades de la sierra y la selva como: Huaraz, Cajamarca, Ayacucho, Chinchipe, Juliaca y Tarapoto. (Aramburú y Mendoza, 2015, pp. 9-20).

La migración ya sea que sea motivada por razones económicas o políticas representa la búsqueda por nuevas oportunidades que provocan un impacto cultural como resultado de las mezclas de distintas civilizaciones.

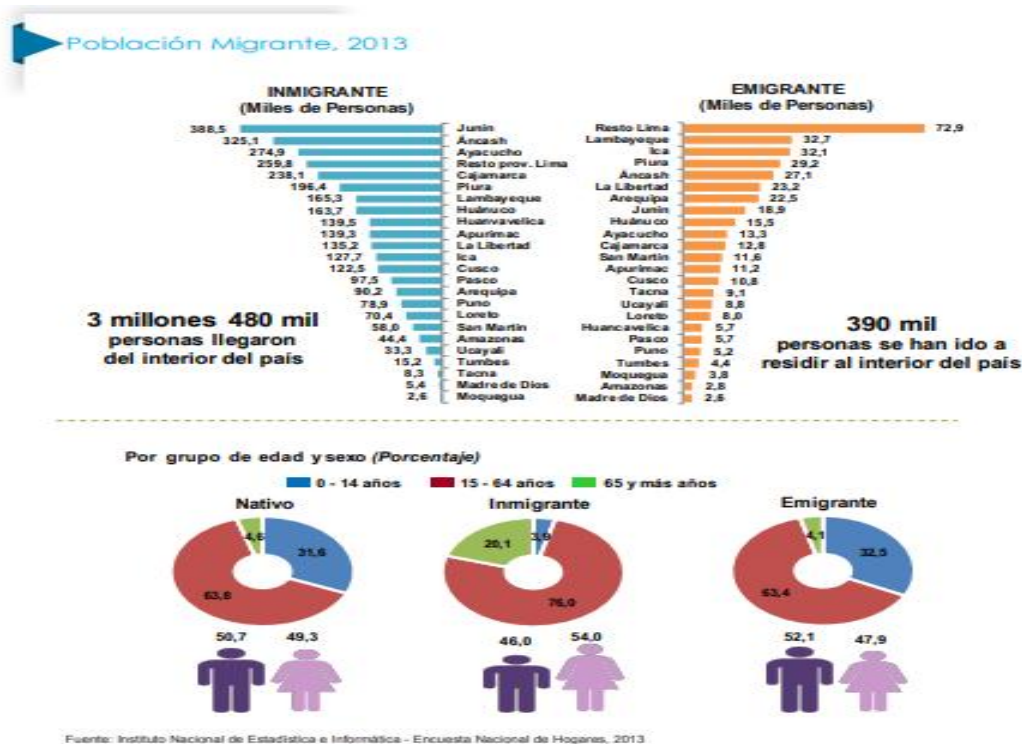


Figura 2. Población migrante 2013.

Tomado de "Una mirada a Lima Metropolitana", por INEI, 2014. Lima, Perú.

De esta manera, el crecimiento demográfico y las migraciones internas continúan en aumento y la concentración productiva genera principalmente en Lima Metropolitana cerca del 50% de PBI peruano, que lo caracteriza como el centro principal de la industria, comercio y servicios del país. (OIM, 2015, pp.18-19).

Contexto político.

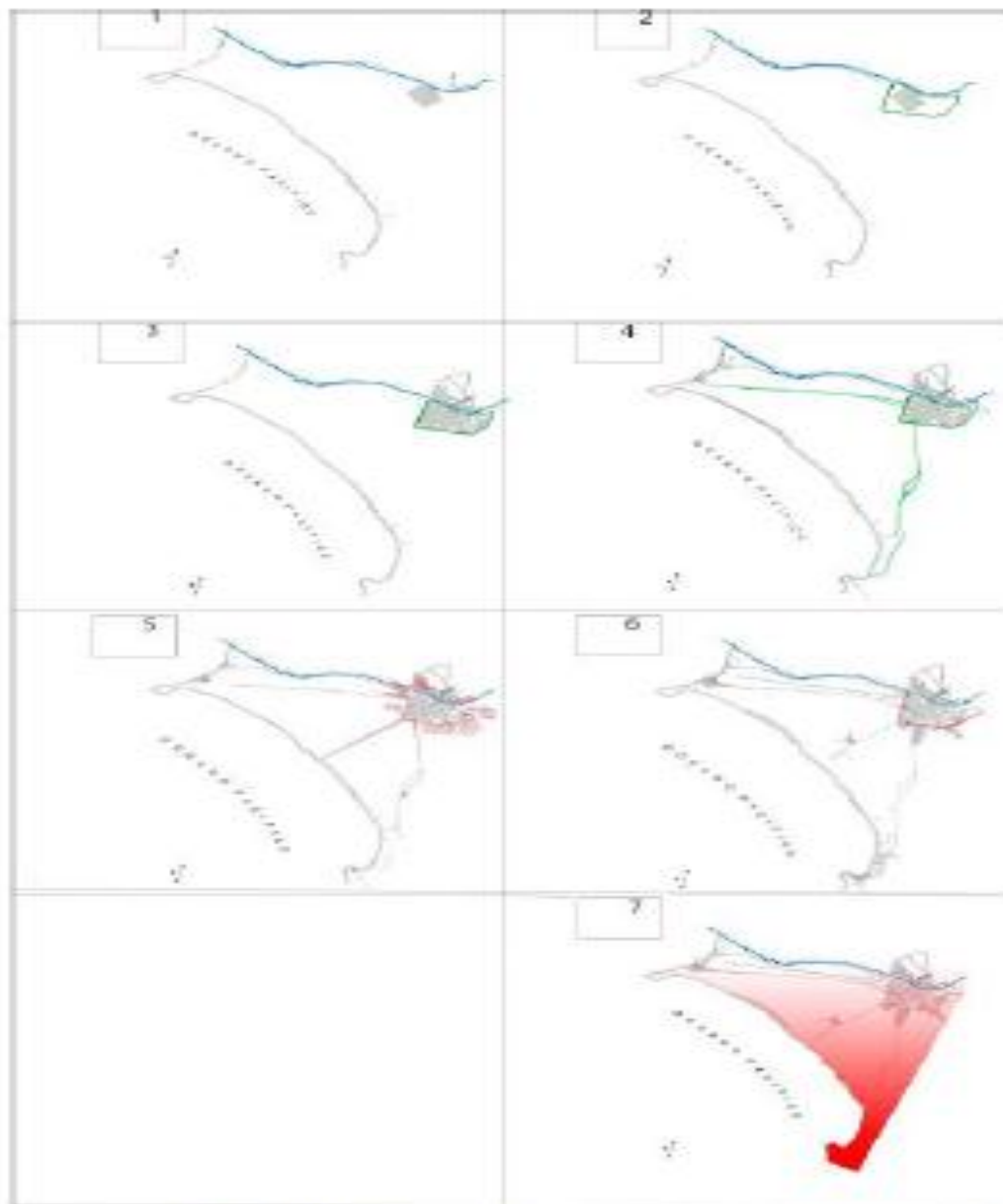
En el contexto político con la finalidad de regular el crecimiento económico, se desarrollan los principales planes urbanos:

El damero de Pizarro es la distribución espacial de la futura orbe que realizo Francisco Pizarro sobre una superficie de 214 hectáreas, en total 117 manzanas del centro histórico de Lima. Durante los años 1685 y 1687 alrededor de Lima colonial se levantaron las murallas de protección que determinarían el alcance de la expansión urbana. Luego de manera acelerada se sobrepasaron los límites del damero original y entre 1868-1872 y durante el gobierno del Presidente José Balta se inicia la demolición de las murallas expandiéndose los límites del centro hacia la periferia delineándose los ejes urbanísticos que con el crecimiento hacen posible que en 1845 la construcción de dos líneas de ferrocarriles que se dirigen hacia la costa (al puerto del Callao y al balneario de Chorrillos). (Hamann, 2011, p.26).

En ese sentido, se creó un triángulo cuyos vértices eran la Lima fundacional, La Punta en el Callao y el balneario de Chorrillos; vinculando así a la ciudad colonial con su entorno. Después se inician los planes urbanos para regular el crecimiento urbano de la capital el levantamiento del plano de Lima y el estudio de un programa de regularización y ornato público integral a cargo del ingeniero italiano Luis Sada de Carlo sin embargo el plano desaparece durante la guerra con Chile. Luego en 1879, durante los cuatro años de duración del conflicto, el Perú queda en el colapso total donde se paraliza el desarrollo, crecimiento y planeamiento urbano que se habían proyectado generando una crisis y la ciudad es ocupada por las tropas chilenas hasta el año de 1883. Finalmente ese mismo año se firma el Tratado de Ancón para declarar el fin de la guerra. (Hamann, 2011, p.26).

El plano de Sada es hallado casi medio siglo después aunque el proyecto no prosperó se realizaron varias de las mejoras urbanas. Durante el gobierno de Augusto B. Leguía (1919-1930), el proyecto de desarrollo urbano se consolidó con los lineamientos de los gobiernos anteriores pero la capital del Perú alcanzó un crecimiento sin precedentes que triplico su extensión donde se inauguraron nuevos barrios y zonas urbanizadas. El período de la “Patria Nueva” o el “Oncenio de Leguía”, fue un período importante en la historia del urbanismo en Lima ya que

significan la renovación urbana y de un nuevo rostro, elevando su estatus al nivel de una ciudad cosmopolita. (Hamann, 2011, p.27).



1-Damero de Pizarro (1535), 2-Murallas (1685), 3-Exposición dentro de las murallas 4- Murallas con líneas de ferrocarril (1845), 5-Primer plan Regulador proyectado por el Ing. Sada (1872), 6-Avenida de la Circunvolución (1896-1909), 7- Espacio que ocuparon posteriormente las nuevas urbanizaciones (desde 1908 hasta 1945).

Figura 3. Planes urbanos para regular el crecimiento de la población.

Tomado de “El nacimiento de Lima: La ocupación e imposición de un nuevo orden”, por Hamann, 2011. España.

A continuación, se muestra: Primero la evolución urbana de la metrópoli desde el año 1941 hasta el 2015 que ha ido en aumento debido a las migraciones del interior del país, segundo las gestiones municipales y finalmente los tres planes urbanos que se han desarrollado en el tiempo. (Puente, 2017, p.113).

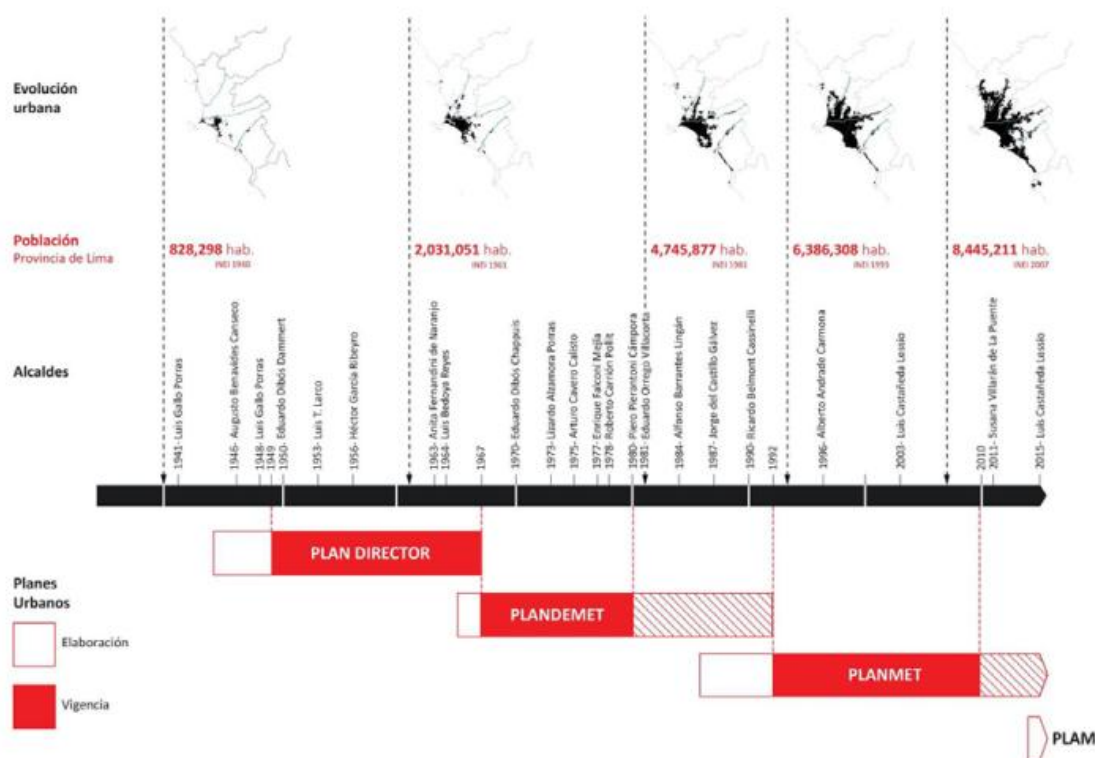


Figura 4. Cuadro cronológico de la evolución urbana de la metrópoli desde el año 1941 hasta el 2015.

Tomado de “El Plan Metropolitano de Desarrollo Urbano de Lima y Callao 2035”, por Puente, 2017.

En Lima y Callao se desarrollaron cuatro planes de expansión urbana, los cuales son los siguientes: Primero, el Plan Piloto de la Gran Lima en 1948 (PLAN DIRECTOR); segundo, el PLANDEMET (Plan de Desarrollo Metropolitano Lima Callao durante el período de 1967 al 1980, tercero el PLANMET (Plan de Desarrollo Metropolitano de Lima y Callao desde 1990 al 2010 y finalmente el Plan Metropolitano de Desarrollo Urbano al 2035 (PLAM 2035).

A continuación explicamos cada uno de ellos.

El Plan Piloto de la Gran Lima regula por primera vez los usos del suelo, de las viviendas (las áreas de color negro), además propuso las zonas industriales del

Centro Histórico hacia el puerto del Callao y planteó las áreas verdes. Luego, el PLANDEMET fue desarrollado a fines de los años 70 donde el grupo terrorista Sendero Luminoso su cabecilla Abimael Guzmán desató el caos dejando una ciudad convulsionada, con poco presupuesto para enfrentar el crecimiento extensivo y descontrolado del país. Después el PLANMET tuvo vigencia hasta el mismo año del atentado terrorista de Tarata de 1992 en Miraflores, donde se registraron 25 muertos, de los cuales 5 personas no fueron identificadas, 5 desaparecieron y 155 resultaron heridas. El PLANMET tuvo entre sus objetivos principales la tarea de balancear y contrarrestar las tendencias de crecimiento urbano monocéntrico. Posteriormente, producto de la expansión urbana se sustituye progresivamente el suelo agrícola sin servicios con patrones de ocupación deficientes donde cada vez se hacen más notorias las carencias en las áreas verdes, movilidad, escasez de agua y equipamiento de desagüe. (Puente, 2017, pp.113-115).

Así en la gestión de la alcaldesa Susana Villarán se reunió a un equipo de arquitectos con urbanistas locales y extranjeros que se encargaron realizar un diagnóstico más actual y generar una propuesta acerca de la planificación urbana de Lima y Callao que además por primera vez incorporo el patrimonio material y espacios abiertos e infraestructura ecológica. Luego, a fines del primer año del gobierno municipal de Susana Villarán y con una desaprobación del 80% de la población, se desarrolla el cuarto plan urbano; es decir el Plan Metropolitano de Desarrollo Urbano al 2035 (PLAM 2035). (Puente, 2017, p.116).

Entre los aportes del PLAM 2035, se encuentran los siguientes: Un régimen de suelo, sistema de movilidad, sistema de espacios abiertos e infraestructura ecológica, sistema de equipamientos, sistema de servicios básicos y la generación de más de 200 proyectos urbanos para la metrópoli de Lima y Callao, que a través de los ejemplos muestran que la a través de la planificación urbana e instrumentos nuevos de gestión es posible potenciar las oportunidades de los proyectos de desarrollo para que incidan en una localidad de manera económica, social y física. (Puente, 2017). El PLAM 2035 se desarrolló durante el contexto de la consulta ciudadana para decidir la remoción o no de la alcaldesa y la totalidad de sus regidores que comenzó el ocho de enero de 2012 y terminó en marzo de 2013 con

el no a la revocatoria de la alcaldesa pero si a la mayoría de sus regidores. El PLAM 2035 debía pasar por un proceso de consulta y aprobación por parte de la Comisión de Desarrollo Urbano y el Concejo Metropolitano de Lima, que eran dirigidos por regidores de partidos opositores y se entregó a la alcaldía para que en diciembre de 2014 se realice su revisión y consulta. Sin embargo hasta la fecha (mayo 2017) la oposición que llego nuevamente a la alcaldía refirió a la prensa que el documento no ha sido entregado y no que existe como tal. En ese sentido, no se cuenta con una guía hacia el desarrollo urbano sostenible que soslaye una ciudad caótica y extensa. (Puente, 2017, p.116).

Contexto cultural.

La educación proporciona a las personas conocimientos, capacidades y competencias que les permite participar de manera adecuada en la sociedad y su economía facilitando de esta manera que tengan un mejor acceso a un trabajo decente, salgan de la pobreza y mejoren sus condiciones de vida (INEI, 2014, p.13).

Es preciso señalar, que en la educación existen brechas, por ejemplo a causa de la lengua materna aprendida en la niñez de castellano y las lenguas maternas nativas (quechua, aymara, lenguas amazónicas). Es decir, las personas que tienen como lengua materna el castellano tienen la ventaja de estudiar de 10,2 años, por el contrario las personas que tienen la lengua materna nativa en promedio tienen 6,7 años de estudios. Debido a esto la tasa de analfabetismo es más elevada en el área rural afectando al 14.9% mientras que en el área urbana solo representa un 3.5% de la población de estudio, que tiene de 15 a más años de edad. De la misma manera, de acuerdo al área de residencia de las personas de 25 a más años de edad que estudia, se observa que en el área urbana se presenta un mayor nivel de educación superior alcanzado de 19,9% en comparación con el área rural de 2,5%. Asimismo según el género son los hombres a nivel nacional quienes tienen mejores niveles de educación respecto de las mujeres, es decir el 17,9% de los hombres estudiaron educación superior y las mujeres solo un 14,5%. (INEI, 2018b, p.20-22).

También se observa que en la población ocupada la mayoría ha realizado estudios de secundaria y se ha incrementado los niveles de educación de la población. La economía peruana tiene un crecimiento de 2,5% menor al del año

2016 de 4% de acuerdo al Producto Bruto Interno (PBI), se ha observado el incremento de las exportaciones 7,2%, el aumento del consumo final privado 2,5% y la recuperación de la inversión bruta fija privada 2,5%. . (INEI, 2018a, p.16).

Además 142 mil 500 limeños dejaron de ser pobres y los distritos que tienen mayor incidencia de pobreza son Lima Sur, Lima Este y Lima Norte, en acceso a servicios básicos de los hogares, en gran proporción la población tiene acceso a servicios de energía eléctrica, agua potable y desagüe. Más de millón y medio de personas trabajan de manera independiente, la mayoría son hombres y desarrollan sus actividades en servicios y el ingreso promedio muestra un crecimiento anual y es mayor en los hombres en comparación con las mujeres con una brecha de 536 soles. (INEI, 2014, p.33).

Por grupos de edad la población del rango de edad de 25 a 44 años ha disminuido y la población en el rango de edad de 45 a más años se ha incrementado. Durante el trimestre de marzo a mayo del 2017 y 2018, las mujeres han incrementado en la PEA; sin embargo son los hombres quienes tienen mayor presencia (INEI, 2018c, pp.3-5).

Tabla 1

Población ocupada según nivel de educación alcanzado

**Lima Metropolitana: Población ocupada según nivel de educación alcanzado
Trimestre móvil: Marzo-Abril-Mayo 2017 y 2018
(Miles de personas)**

Nivel de educación	Mar-Abr-May 17	Mar-Abr-May 18	Variación	
			Absoluta (Miles)	Porcentual (%)
Total	4 810,1	4 856,1	46,0	1,0
Primaria 1/	370,1	411,3	41,2	11,1
Secundaria	2 310,3	2 331,8	21,5	0,9
Superior no universitaria	918,9	902,1	- 16,8	- 1,8
Superior universitaria	1 210,8	1 211,0	0,2	0,0

1/ Incluye inicial y sin nivel.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo.

Nota: Tomado de *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, informe técnico n°06 de junio de 2018*, por INEI, 2018. Lima, Perú.

Contexto social.

La población del Perú con respecto al continente de América ocupa el octavo lugar de la lista de los países más poblados, como son: Estados Unidos, Brasil, México, Colombia, Argentina, Canadá y Venezuela; mientras que en América del sur tiene el quinto lugar, después de Brasil, Colombia, Argentina y Venezuela. Se estima que la población total del Perú al 22 de octubre de 2017 es de 31 millones 237 mil 385 habitantes, con una población masculina de 14 millones 450 mil 757, es decir el 49,2% y la población femenina de 14 millones 931 mil 127 mujeres, o sea el 50,8% de la población. (INEI, 2018d, p.9).

Los departamentos con mayor población son: Lima con 8 millones 574 mil 974 habitantes (29,2%), Piura con 1 millón 856 mil 809 habitantes (6,3%), La Libertad 1 millón 778 mil 80 habitantes (6,1%), Arequipa 1 millón 382 mil 730 habitantes (4,7%) y Cajamarca con 1 millón 341 mil 12 habitantes (4,6%), en conjunto concentran más de la mitad de la población nacional (50,8%). En efecto, la costa es la región natural más poblada con 17 millones 37 mil 297 habitantes, le sigue la Sierra con sus 8 millones 268 mil 183 habitantes y la Selva con 4 millones 76 mil 404 habitantes. De esta manera, la Costa es la región que alberga más de la mitad de la población del país (58,0%). (INEI, 2018d, p.29).

En Lima Metropolitana somos 9 millones 752 mil habitantes, más de la mitad de la población se ubica en los distritos de Lima Este y Lima Norte. Además se observa el predominio de la población femenina con el 51.3%. (INEI, 2014, p.11).

Entre los distritos más poblados destacan 19 de la provincia de Lima y el más poblado es San Juan de Lurigancho con 1 millón 38 mil 495 habitantes, le sigue, San Martín de Porres 654 mil 083 habitantes y Ate con 599 mil 196 habitantes. La economía peruana tiene un crecimiento de 2,5% menor al del año 2016 de 4% de acuerdo al Producto Bruto Interno (PBI), se ha observado el incremento de las exportaciones 7,2%, el aumento del consumo final privado 2,5% y la recuperación de la inversión bruta fija privada 2,5%. . (INEI, 2018d, pp.39-40).

Además 142 mil 500 limeños dejaron de ser pobres y los distritos que tienen mayor incidencia de pobreza son Lima Sur, Lima Este y Lima Norte, en acceso a servicios básicos de los hogares, en gran proporción la población tiene acceso a servicios de energía eléctrica, agua potable y desagüe. Más de millón y medio de

personas trabajan de manera independiente, la mayoría son hombres y desarrollan sus actividades en servicios y el ingreso promedio muestra un crecimiento anual y es mayor en los hombres en comparación con las mujeres con una brecha de 536 soles. (INEI, 2014, pp.33-69).

1.6 Supuestos teóricos

En la presente investigación se propuso como supuestos previos que:

El programa Impulsa Perú no cumple con la finalidad por la que fue creada, en Lima Metropolitana, debido a la incidencia de algunos factores que limitan su funcionamiento en Lima Metropolitana en el año 2018.

II. Problema de investigación

2.1. Aproximación temática

En Lima Metropolitana existen 622 mil personas entre 14 y 30 años de edad que ni estudian ni trabajan y más del 60% de esta población son mujeres.

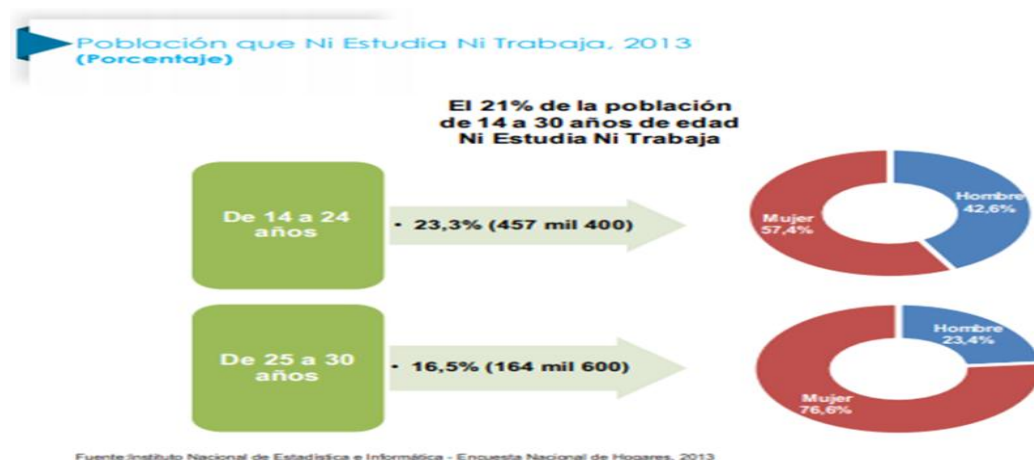


Figura 5. Población en Lima Metropolitana que ni estudia ni trabaja 2013.

Tomado de “Una mirada a Lima Metropolitana”, por INEI, 2014. Lima, Perú

Por otro lado, hay cerca de 300 mil personas que ejercen el comercio y/u ofrecen un servicio en la vía pública y donde más del 50% son personas entre 25 y 44 años de edad.

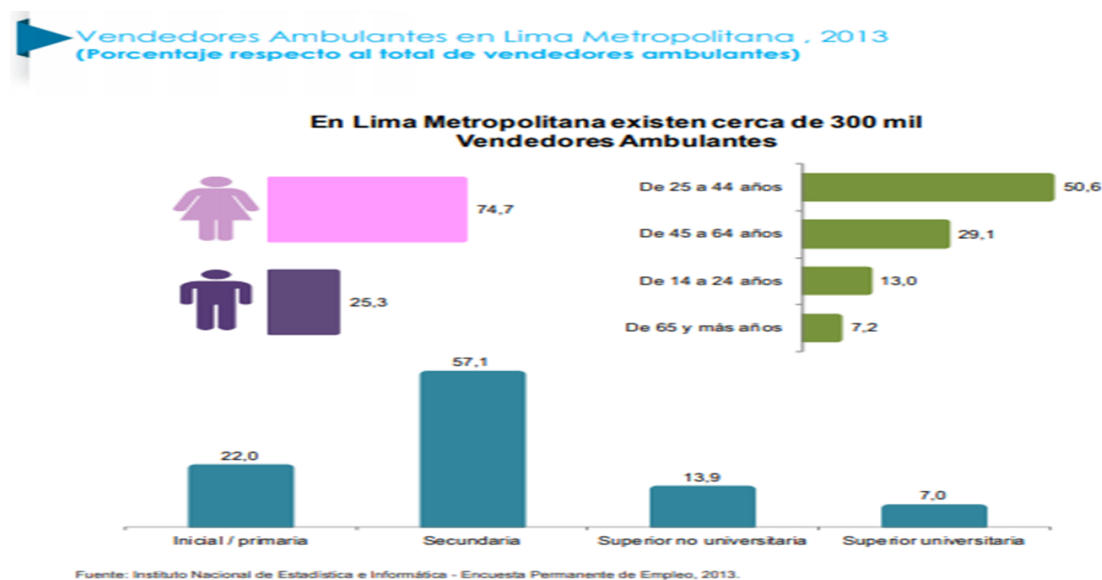


Figura 6. Vendedores ambulantes en Lima Metropolitana 2013.

Tomado de “Una mirada a Lima Metropolitana”, por INEI, 2014. Lima, Perú

El trabajo posee una doble dimensión, la primera refiere sobre la producción o creación de un bien, y a la vez que por ello la persona que realiza la actividad obtiene un beneficio que será: la remuneración o salario.

Actualmente, en nuestra sociedad, uno de los efectos más visibles de la crisis es el incremento permanente de la tasa de desempleo, que cada día se cobra su cuota de desempleados, tal y como reflejan las estadísticas (Weller, 2007, p. 8).

Entonces, los gobiernos con el objetivo de atender este problema, en algunos países, están implementando planes de acción para promover el empleo e implementar programas que generen puestos de trabajo, para así lograr el desarrollo socioeconómico de la población.

De la misma manera, el Perú se encuentra en el proceso de implementación de programas que incentiven el empleo, logrando mejorar la inserción de la población que se encuentre en riesgo de desempleo o desempleadas. Uno de los más representativos es el programa denominado “Impulsa Perú”.

Por ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo creó una unidad que se encargue de la inserción laboral de las personas que se encuentren inactivas laboralmente; el cual debía de encargarse de brindar capacitación, en temas que las empresas necesitan, con ello se facilitaba el acceso al mercado laboral. Siguiendo lo anterior, en septiembre del año 2011 creó al programa “Vamos Perú”. Este programa busca insertar a la población desempleada en el mercado laboral, a través de la capacitación y orientación a los beneficiarios adscritos al programa.

Posteriormente, el programa cambio de denominación a “Impulsa Perú”. Es así, que en los periodos que siguieron se obtuvieron algunos logros producto el Programa Impulsa Perú.

Entonces la metodología del programa consiste en desarrollar y/o fortalecer las competencias específicas laborales en determinados perfiles ocupacionales. Es así, que los cursos dictados se seleccionan de acuerdo a la demanda de puestos de trabajo por parte de las empresas, para favorecer las posibilidades de inserción laboral de los beneficiarios del programa Impulsa Perú.

Con respecto, a los logros que se obtuvieron con la implementación del programa en mención:

El año 2017 cerca de 2,109 personas adultas se beneficiaron a través de los cursos de capacitación cuyos perfiles ocupacionales son de mayor demanda por las empresas, se dictaron 33 cursos en los rubros: agropecuario, comercio, construcción, gastronomía, industria, servicios, transporte y almacenamiento.

Del total de personas capacitadas 941 son hombres y 1,168 son mujeres (MTPE, 2017, p.4).

Cabe añadir, que el programa Impulsa Perú “en su gestión del 2017 ejecuto un presupuesto de S/. 16'189,864 y se benefició a 8,729 personas a través de las líneas de acción: Capacitación para la Inserción Laboral, Capacitación para el Autoempleo y Certificación de Competencias Laborales” (MTPE, 2017, pp.2-12).

En referencia a lo anterior, el total de beneficiados con el programa en el año 2017, recibieron uno de los tres servicios en todas las zonas de intervención. En tal sentido, los logros obtenidos durante el período, fueron el resultado del trabajo conjunto de los especialistas, técnicos, analistas, jefes de proyectos, jefes zonales, asistentes, gerentes, y todo el grupo humano que integra el programa Impulsa Perú (MTPE, 2017, p.2).

En el presente trabajo, se realizó un análisis al programa Impulsa Perú, se determinó los cambios que han repercutido en el programa desde su creación a la actualidad, para lo que se realizó un análisis documental y es importante resaltar que la investigación también pretendió estudiar a dos servidores públicos encargados de supervisar y dirigir el Programa Impulsa Perú, para ello se utilizó las entrevistas que permitieron recoger las opiniones de expertos sobre el problema planteado y finalmente el estudio se ubica en Lima Metropolitana por representar la sede principal del programa Impulsa Perú y por lo tanto de donde es más sencillo recopilar la información necesaria para el estudio académico.

2.2. Formulación del problema de investigación

En Lima Metropolitana se estima que existen 345 mil 200 personas que buscan un empleo activamente en la Capital, ello debido, a que el capital humano es mayor a

los puestos de trabajo ubicando a la tasa de desempleo femenina en 8,0%, y de los hombres en un 5,4%. (INEI, 2018c, p.19).

Por otro lado, las estadísticas pronosticaron que:

El número de desempleados latinoamericanos en los próximos años aumentará más por el crecimiento de la fuerza del trabajo, que excede la creación de empleo. Es así, que se estima que el desempleo aumentará en un 0.4% en los países latinoamericanos y del Caribe (OIT, 2017, p. 8).

Asimismo, se determinó que en el Perú la tasa de desempleo subió un 4.4% en los primeros meses del presente año. (OIT, 2018, p. 4).

Por su parte, las personas que no trabajan ni estudian por su área de residencia en el área urbana representa el 18.7% en comparación con el área rural que tiene el 14.1%. Y según el sexo el 24 % de las mujeres de 15 a 29 años de edad no estudia ni trabaja y los hombres son el 11,8% de la población. (INEI, 2018b, pp. 23-24).

Se proyectó que la población adulta de 45 a 59 años, en los próximos cinco años tendrá un crecimiento de 600,000 personas; por ello, es necesario para el desarrollo del país que se cuente con empleos que solventen el proceso de envejecimiento para el año 2050. El crecimiento de la población para ese año será de más de 5.7 millones, que representará el 22% de la población. (Aramburú y Mendoza, 2015, p.10).

Además en Lima Metropolitana durante el trimestre marzo a mayo del 2017 y 2018, la población subempleada aumento en 3,4% (59 mil 600 personas). Asimismo la población desempleada también se incrementó en 1,5% (INEI, 2018c, p.8).

Tabla 2

Población desempleada y tasa de desempleo según sexo

Lima Metropolitana: Población desempleada y tasa de desempleo según sexo
Trimestre móvil: Marzo-Abril-Mayo 2017 y 2018
(Miles de personas y porcentaje)

Sexo	Mar-Abr-May 17	Mar-Abr-May 18	Variación	
			Absoluta (Miles)	Porcentual (%)
Total	340,1	345,2	5,1	1,5
Hombre	167,8	152,2	-15,6	-9,3
Mujer	172,3	193,0	20,7	12,0
Tasa de desempleo				
Total	6,6	6,6	-	-
Hombre	6,0	5,4	-	-
Mujer	7,4	8,0	-	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Permanente de Empleo.

Nota: Tomado de *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, informe técnico n°06 de junio de 2018*, por INEI, 2018. Lima, Perú.

Es evidente entonces, que con el incremento de los índices de desempleo, esto incide significativamente en la inserción laboral y el desarrollo y progreso de nuestra sociedad. Creando una amenaza a las expectativas de millones de personas.

Por lo tanto, los índices de desempleo se han ido incrementando debido a que los lineamientos que rigen el mercado laboral y la inserción laboral, se han vuelto más exigentes con el paso del tiempo.

Con ello, se entiende que las condiciones económicas y laborales establecidas por el mercado no han favorecido la inserción de las personas en el mundo laboral.

Al respecto, existen diversas definiciones sobre este término:

La inserción laboral, es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos que hace posible la transición social desde el sistema educativo y familiar hacia un mercado de trabajo que facilite la independencia de los lazos familiares. (Weller, 2007, p. 19).

Siendo que, la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social.

De esta manera, la inserción laboral es más que un problema social de conocida envergadura; es también una parte singularmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica (Martínez y Herrero, 2013, p. 45).

Por esta razón, las políticas públicas en el ámbito del empleo han intentado hacerse cargo del problema de inserción laboral que presentan determinados sectores sociales por la vía de dos mecanismos. Por un lado, la generación y desarrollo de competencia de empleabilidad de estos sectores sociales a través de la capacitación, y por otra parte, la identificación, desarrollo y consolidación de nuevas oportunidades de empleo (Ibarra, 2008, p. 34).

Por ello, en el trabajo se estudió y analizó la problemática de la inserción laboral de los beneficiarios del Programa denominado Impulsa Perú, en base a la gestión que realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de dicho programa, en Lima Metropolitana, en el contexto del año 2018.

Problema general.

¿Cómo se desarrolla el Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el año 2018?

Problemas específicos.

¿Cuáles son los efectos que genera el programa Impulsa Perú desde su creación hasta la actualidad?

¿Cómo es el proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018?

¿Qué acciones realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana?

¿Qué beneficios aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018?

¿Qué políticas públicas de inserción laboral intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018?

2.3. Justificación

En la justificación se exponen las razones por las cuales el estudio es necesario e importante, por lo que es necesario explicar el valor de la tesis y los beneficios que se derivan de ella (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.39).

Justificación teórica.

La investigación obtuvo información relevante de la inserción laboral en el Programa Impulsa Perú con la finalidad de aumentar el conocimiento sobre el tema, y de acuerdo a los resultados que se obtuvieron se plantearon algunas recomendaciones que giran en torno a la problemática. La inserción laboral facilita que más personas hagan uso de sus capacidades y generen desarrollo social en su comunidad.

Justificación metodológica.

El trabajo se propuso la utilización de dos técnicas de investigación que permiten el análisis de la información, para facilitar la obtención de los resultados de investigación.

Por ello, se aplicaron la entrevista y el análisis documental que se elaboró bajo el enfoque cualitativo, siendo la autora quien a su criterio elaboro la guía de entrevista de acuerdo a las categorías que se plantearon en la investigación, con la intención de verificar el problema y corroborar la validez de los supuestos que se plantearon.

Justificación práctica.

Con el estudio académico se realizó una profundización de los conocimientos acerca del Programa Impulsa Perú y sus principales logros para desarrollar recomendaciones para mejorar sus resultados.

2.4 Relevancia

En ese sentido, el trabajo se llevó a cabo para aportar con el análisis de la situación actual de la inserción laboral de los beneficiarios del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, evaluando el trabajo que viene realizando el gobierno actual y determinar la gestión que desarrolla el MTPE en el presente año.

2.5. Contribución

Con la investigación académica se promueve que más personas conozcan sobre la inserción laboral y a través de un trabajo en conjunto con el gobierno provincial se facilite el desarrollo de capacidades de la población en situación de desempleo, para que los beneficiarios del programa se sientan útiles para su comunidad aportando con su trabajo.

Debemos tomar conciencia que ante nosotros se encuentra una alternativa para afrontar el desempleo, contribuir a la colectividad, desarrollar nuestras capacidades y sentir la satisfacción de realizarnos como ciudadanos aportando con nuestro trabajo. Y lo que proponemos es la promoción del programa Impulsa Perú, como un medio para afrontar el incremento de los índices de desempleo que se viene dando en la actualidad.

2.6. Objetivos

Objetivo General.

Analizar el Programa Impulsa Perú de Lima Metropolitana, en el año 2018.

Objetivos Específicos.

- Explicar los efectos del Programa Impulsa Perú, en Lima Metropolitana, 2018.
- Explicar el proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018.
- Explicar las acciones realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana.
- Explicar los beneficios aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018.
- Mencionar las políticas públicas de inserción laboral que intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018

2.7. Hipótesis

Las hipótesis son enunciados a priori de lo que se espera lograr para comprobar o demostrar y se expresa a través de una proposición que afirma o niega algo. (Sánchez y Reyes, 2002, p.37).

En la presente investigación, se planteó como hipótesis lo siguiente:

El programa Impulsa Perú se desarrolla deficientemente, debido a la incidencia de algunos factores que limitan su funcionamiento en Lima Metropolitana en el año 2018.

III. Marco metodológico

3.1. Categorías y categorización

En este campo, la presente investigación pretendió analizar y evaluar la gestión del Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el periodo del año 2017, para determinar si se cumplieron con las metas del programa en el periodo y cuáles son los factores que incidieron en el resultado de la gestión.

Por ello, en el presente trabajo se realizó la siguiente categorización en relación al tema planteado, determinando las siguientes categorías y subcategorías:

Tabla 3

Categorías y subcategorías del trabajo de investigación

Categorías	Subcategorías
Funcionamiento del programa	Ejecución del programa.
	La comunicación en el programa.
Proceso del programa	Proceso de inserción laboral.
Acciones para mejorar la empleabilidad	Acciones que realiza
	Servicios que brinda
Beneficios que aporta el programa	Beneficios del programa.
Políticas públicas de inserción laboral	Políticas públicas empleadas.

Matriz de construcción de categorías y subcategorías apriorística

Tabla 4

Matriz de construcción de categorías y subcategorías apriorística.

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivos	Categorías	Subcategorías	
Inserción laboral	El Perú se encuentra en el proceso de implementación de programas que incentiven el empleo, logrando mejorar la inserción de la población que se encuentre en riesgo de desempleo o desempleadas.	Problema general	Objetivo general	Funcionamiento del programa	Ejecución del programa.	
		¿Cómo se desarrolla el Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el año 2018?	Analizar el Programa Impulsa Perú de Lima Metropolitana, en el año 2018.		La comunicación en el programa.	
		Problemas específicos	Objetivos específicos	Proceso del programa		Proceso de inserción laboral.
		¿Cuáles son los efectos genera el programa Impulsa Perú desde su creación hasta la actualidad?	Explicar los efectos del Programa Impulsa Perú, en Lima Metropolitana, 2018		Acciones para mejorar la empleabilidad	Acciones para optimizar el programa
		¿Cómo es el proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018?	Explicar el proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018.			
¿Qué acciones realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana?	Explicar las acciones que realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana					

		¿Qué beneficios aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018?	Explicar los beneficios que aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018.	Beneficios del programa	Servicios que brinda.
		¿Qué políticas públicas de inserción laboral intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018?	Mencionar las políticas públicas de inserción laboral que intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018	Políticas públicas de inserción laboral	Beneficios.
					Políticas empleadas

Tabla 5

Formulación de preguntas de acuerdo a las categorías y sub categorías establecidas.

Categorías	Subcategorías	Preguntas orientadoras	Guía de entrevista	Análisis documental
Funcionamiento del programa	Ejecución del programa	1. En su opinión, ¿Cómo considera que se viene ejecutando el programa Impulsa Perú desde su implementación a la actualidad? 2. ¿Considera Ud. que se están cumpliendo con las metas trazadas? ¿Cuáles no se cumplen?	X	X
	La comunicación en el programa	3. ¿Se comunican de los avances del Programa a la población? ¿Qué medios de comunicación emplean? 4. ¿Se han presentado complicaciones durante el desarrollo del programa? ¿Qué tipo de complicaciones? ¿Cómo lo han solucionado?	X	X
Proceso del programa	Proceso de inserción laboral	5. ¿Cuál es el proceso de inserción laboral de los beneficiarios de Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana? 6. ¿Por qué se caracteriza el proceso de inserción laboral en el Programa? ¿Qué Instituciones públicas y privadas intervienen en el Programa Impulsa Perú? ¿Qué funciones cumplen en el proceso de inserción laboral?	X	X
Acciones para mejorar la empleabilidad	Acciones que realiza	7. ¿Qué acciones sugiere Ud. para optimar el desempeño del Programa Impulsa Perú, en el presente año?	X	X
	Servicios que brinda	8. ¿Qué servicios brinda el programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el año 2018? 9. ¿Cómo incide la capacitación laboral en la inserción de los beneficiarios del Programa al mercado laboral? 10. ¿Cómo actúa la certificación de competencias en la inserción de los beneficiarios del Programa al mercado laboral?	X	X

		11. ¿Qué incidencia tiene el servicio de Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en la inserción al mercado laboral de los beneficiarios del Programa?		
Beneficios que aporta el programa	Beneficios del programa	12. En su opinión, ¿Considera que la implementación del Programa Impulsa Perú ha generado beneficios para la población de Lima Metropolitana? ¿Cuáles fueron los beneficios?	X	X
Políticas públicas de inserción laboral	Políticas públicas empleadas	13. ¿Cómo se ejecutan las políticas públicas de empleo en el Programa Impulsa Perú? 14. ¿Cómo inciden las políticas públicas de empleo en el desarrollo del Programa?	X	X

3.2. Metodología

La metodología de la investigación hace posible que el hombre reflexione y cuestione su entorno; de esta manera adquiere, aplica y crea conocimientos. Así entre los propósitos que tiene la investigación se encuentran los siguientes: Recopilar datos, analizarlos y confrontarlos con la hipótesis para obtener conclusiones relevantes, por eso es importante la elección del tipo de investigación y los instrumentos que se emplean para realizarla. (Gómez, 2012, p.7).

Tipo

El tipo de la investigación correspondió a una investigación básica porque facilita profundizar la información y el estudio del Programa Impulsa Perú para que se incremente el conocimiento académico sobre el tema.

La investigación básica se caracteriza por su profundización, perfeccionamiento e incremento del conocimiento científico con el planteamiento, esclarecimiento y fundamentación de los problemas científicos nuevos o incluso que ya ha sido investigado pero con ópticas más penetrantes que permiten la explicación científica de los hechos de la naturaleza y de la sociedad. (Rodríguez, 2002, p.96).

Asimismo la investigación básica, también llamada pura o fundamental busca nuevos conocimientos y campos de investigación con el propósito de recoger información que se encuentra en la realidad y de esta manera enriquece el conocimiento científico acrecentando los conocimientos teóricos que se basan en los principios y leyes (Sánchez y Reyes, 2002, p.17).

Paradigma.

Se aplicó el paradigma interpretativo para el análisis del Programa Impulsa Perú, en donde se estudiará las respuestas de los sujetos de estudio ante la problemática, con la finalidad de a través de los resultados se pueda dar una respuesta a la problemática que se suscita en el marco de Lima Metropolitana, siendo de suma importancia para la sociedad.

Según Bernal (2010) el método se compone por un conjunto ilimitado de paradigmas, posturas epistemológicas y teorías cuya variedad es desconcertante,

entre los que se conocen principalmente, al método analítico, histórico, sintético, deductivo, y al inductivo (p. 59).

Enfoque.

La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo.

El enfoque cualitativo realiza la recolección de datos sin la medición numérica, se fundamenta en perspectivas interpretativas que descubren y desarrollan las preguntas que servirán para realizar la investigación orientada a la exploración, descripción y entendimiento. (Hernández et al., 2010, p.10)

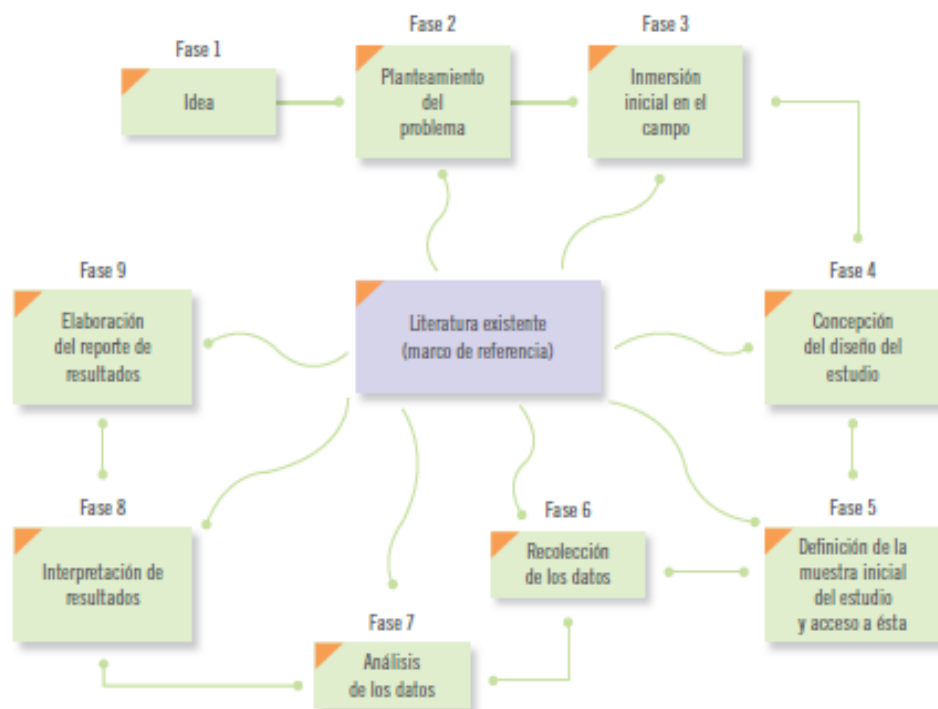


Figura 7. Fases del enfoque cualitativo.

Tomado de “Metodología de la investigación” por Hernández, Fernández y Baptista, 2010. Lima, Perú.

Por lo tanto, en la presente investigación se utilizó el enfoque cualitativo, porque, se busca analizar un caso en concreto: el Programa Impulsa Perú, para poder describir la problemática que engloba la investigación, utilizando la información obtenida de los sujetos de estudio.

Diseño.

El diseño es el plan o estrategia que se realiza para que la investigación alcance los objetivos, respondan las interrogantes y se analicen la certeza que tiene la hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p.108).

Entonces el diseño de investigación es una estructura u organización esquematizada que utiliza el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio a través de pautas que marcan los pasos o acciones a seguir para que quien trabaja con un problema encuentre las posibles soluciones al mismo. (Sánchez y Reyes, 2002, p.64).

En la investigación, el diseño correspondió a un estudio de casos.

El estudio de caso es un procedimiento metodológico que a partir de los temas de interés del investigador facilita realizar un estudio en profundidad y detalle. El caso unidad de análisis puede ser una persona, una situación o empresa, un grupo, etc. Las técnicas que se pueden emplear para su estudio son por ejemplo las entrevistas y documentos y cuyas fuentes principales para la obtención de la información son las personas y los documentos que contienen información sobre el caso (Bernal, 2010, p.116).

Asimismo, el estudio del caso es sobre el Programa Impulsa Perú en el marco de Lima Metropolitana, en el periodo del año 2017.

Es necesario señalar, que el estudio del caso se efectuó a nivel intrínseco, es decir, que los datos se obtuvieron a través del estudio e interpretación de las entrevistas, que posibilitaron el entendimiento del accionar de los sujetos de estudio.

3.3. Escenario de estudio

En la actualidad, el Perú viene desarrollando programas que promuevan el empleo, para mejorar la empleabilidad del país.

Por lo tanto, a nivel nacional se han implementado algunos programas cuyo objetivo es el fortalecer el capital humano para impulsar la economía con inclusión

social. Asimismo, estos programas buscan lograr la inserción laboral de la población inactiva de nuestro país (OIT, 2017, p. 45).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) se observó, que a nivel nacional se ha implementado el Programa Nacional para la promoción de Oportunidades Laborales denominado “Impulsa Perú”, se instauró con el objetivo de incentivar el empleo, optimizar las competencias laborales y ampliar los niveles de empleabilidad en el país.

Es conveniente señalar, que el programa en mención tuvo por objetivo incrementar las metas programadas, y alcanzar a más beneficiarios a nivel nacional. El Programa Impulsa Perú ejecuta sus actividades, interviniendo a través de sus tres servicios en las regiones de: Áncash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Piura, Puno, Tumbes, Ucayali (MTPE, 2017, p.2).

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística e Informática señaló, que la población de Lima Metropolitana llega a 9´752,000 habitantes, de los cuales más de la mitad viven en los distritos de Lima Este y Lima Norte. En las estadísticas se estima que Lima Metropolitana cuenta con la tasa más alta de desempleo a nivel nacional (INEI, 2014, p.11).

En la presente investigación se analizó el trabajo realizado por los servidores públicos para el cumplimiento de objetivos del Programa Impulsa Perú, el cual fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entonces, el escenario de estudio se encuentra ubicado en Lima Metropolitana.

3.4. Caracterización de sujetos

En este punto, en la presente investigación se consideró a los siguientes sujetos de estudio:

Dos servidores públicos que se encargan de dirigir y supervisar el cumplimiento del Programa Nacional para el Desarrollo de Oportunidades Laborales Impulsa Perú en la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.5. Procedimientos metodológicos de investigación.

El proceso que se utiliza para la obtención de la información es importante porque de ello depende la confiabilidad y validez del estudio que requiere una información con el cuidado y dedicación para probar la hipótesis, responder las preguntas de investigación y lograr los objetivos del estudio que se origina por el problema de investigación. (Bernal, 2010, p.191).

El estudio se llevó a cabo a través de la siguiente secuencia metodológica.

En ese sentido, se formularon algunas preguntas con el objetivo de conocer alguna problemática que incida en el espacio laboral. Ello, permitió llegar a una idea sobre los que se quiere investigar.

Asimismo, se determinó que el tema de investigación se centraría en un problema que repercute en el ámbito económico, social y político, y en consecuencia en el progreso de la sociedad. Siendo así, que la inserción laboral es un problema que perjudica el desarrollo del país.

De esta manera, se delimitó el problema de investigación al estudio de la inserción laboral en el Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el año 2018.

A continuación, se recogió información sobre el problema de estudio, a través de la técnica de recolección de datos. Las fuentes bibliográficas se conformaron por: libros, memorias anuales, y la página institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Como resultado, se identificó el propósito que se pretende conseguir con el desarrollo de la investigación, es decir, se definieron los objetivos que se buscan alcanzar en la investigación.

Igualmente, se recopiló la información con mayor injerencia y relación al problema de investigación, para elaborar el marco teórico referencial.

Como consecuencia, se determinaron algunas de las categorías y subcategorías de estudio en el trabajo.

Asimismo, se pasó a la construcción de la categorización de los datos, a través de la recolección de la información. De lo cual, se elaboró la matriz de categorización de las categorías y subcategorías de estudio.

Además, se determinó que el diseño de la presente investigación se fundamentó en el enfoque cualitativo; la investigación siguió el modelo básico, ya que, se estudió en profundidad un tema específico; el diseño se basa en el estudio de un caso: el Programa Impulsa Perú. El escenario de estudio, se sitúa en Lima Metropolitana.

Con respecto, a la caracterización de los sujetos de estudio, se constituyó por dos servidores públicos que realizan funciones relativas a la dirección y supervisión del Programa Nacional para el desarrollo de oportunidades laborales Impulsa Perú en la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

También, se emplearon las técnicas de recolección de datos: entrevista y análisis documental.

En relación, a los instrumentos que se utilizaron en la investigación, en la técnica de la entrevista, se elaboró la guía de entrevista.

Posteriormente, para el desarrollo de la investigación se realizó una solicitud a la Coordinadora Ejecutiva del Programa Impulsa Perú adjuntando la guía de entrevista y pidiendo la autorización para realizar las entrevistas a los sujetos de estudio.

Luego, a través de un correo electrónico los encargados contestaron la solicitud donde señalan que las preguntas han sido respondidas por medio de un trabajo en grupo de las personas designadas (ver anexo 7).

En el análisis documental se seleccionó la información para su análisis, y procesar lo datos mediante la interpretación y análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas y análisis documental.

Seguidamente, en base al análisis de los resultados que se obtuvieron se construyó las conclusiones de la investigación.

Finalmente, se redactó las recomendaciones que brinden mayor alcance del tema de estudio.

En esta parte, se mencionarán los procedimientos que se emplearon para desarrollar la presente investigación.

Recogida de datos.

Resulta oportuno señalar, que la recolección de datos es fundamental, sin embargo, a diferencia del enfoque cuantitativo, en el enfoque cualitativo no se busca medir variables, más bien la finalidad se centra en obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades o procesos en profundidad; en el contexto individual del sujeto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 389).

Análisis de datos.

Para el análisis de datos se emplearon los resultados de las entrevistas y análisis documental, a continuación se presenta la tabla que se utilizó para lograr tal fin.

Tabla 6

Análisis de datos según los objetivos planteados.

Objetivo general: Analizar el Programa Impulsa Perú de Lima Metropolitana, en el año 2018				
Objetivos	Categorías	Subcategorías	Entrevista	Análisis documental
Explicar los efectos del Programa Impulsa Perú, en Lima Metropolitana, 2018	Funcionamiento del programa	Ejecución del programa.	X	X
		La comunicación en el programa.		
Explicar el proceso de inserción laboral en el programa	Proceso del programa	Proceso de inserción laboral.	X	X

Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018.				
Explicar las acciones que realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana	Acciones para mejorar la empleabilidad	Acciones para optimizar el programa	X	X
		Servicios que brinda.	X	X
Explicar los beneficios que aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018.	Beneficios del programa	Beneficios.	X	X
Mencionar las políticas públicas de inserción laboral que intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018	Políticas públicas de empleo	Políticas empleadas.	X	X

3.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En este punto, se entiende que el enfoque cualitativo hace uso de la recolección y análisis de datos, con el objetivo de afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes durante el proceso de análisis de la información (Hernández et al., 2014, p. 397).

Para ilustrar los tipos de fuentes y técnicas que se emplean para la recolección de datos, a continuación se presenta la siguiente figura:

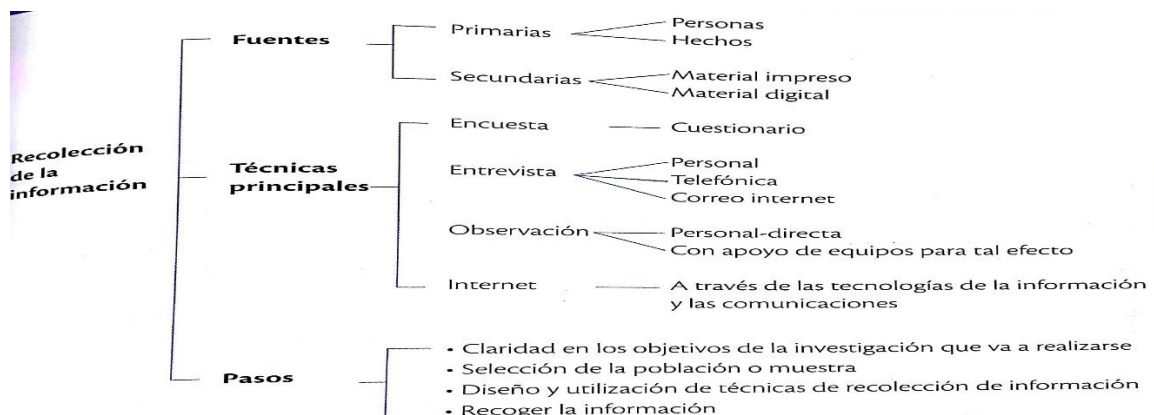


Figura 8. Fuentes y técnicas de obtención de información

Tomado de “Metodología de la investigación”, por Bernal, 2010, Colombia.

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicaron las siguientes técnicas:

Técnica de gabinete o de análisis documental.

De esta manera, en el presente trabajo esta técnica sirvió para recopilar datos de libros, documentos oficiales en Internet, documentos oficiales impresos relacionados con la variable de estudio y así obtener conceptos básicos, antecedentes de experiencias exitosas, e información que complementaron el marco teórico de la investigación.

Categoría de fuentes de datos.

Las categorías de las fuentes de datos son: Las fuentes de datos primarios y las fuentes de datos secundarios.

Las fuentes de datos primarios o fuentes primarias son portadores originales de la información que tiene la población misma; por ello para extraer los datos de esta fuente se utiliza por ejemplo las entrevistas. Después las fuentes secundarias son los portadores de datos información que han sido previamente retransmitidos o grabados en cualquier soporte y se encuentran a disposición de los investigadores que lo requieren. (Eyssautier, 2006, p.115).

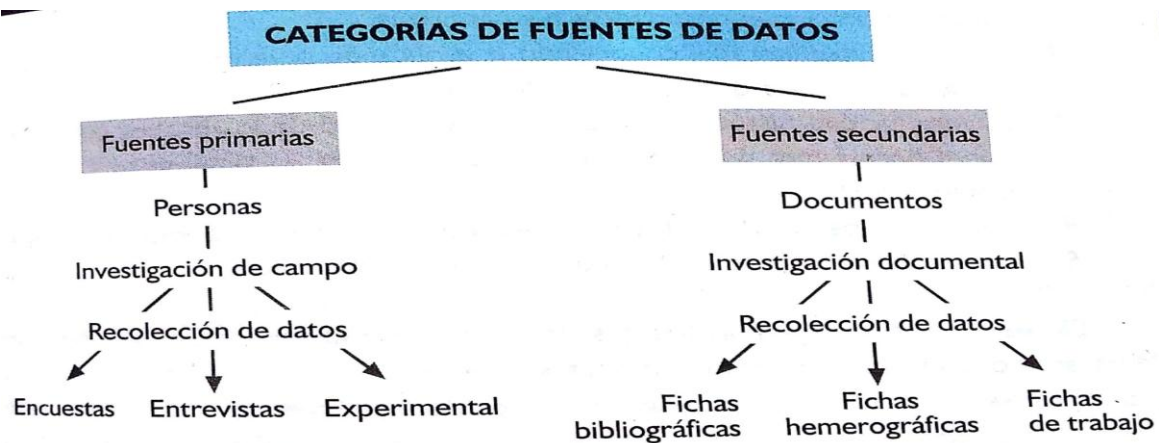


Figura 9. Categorías de fuentes de datos.

Tomado de “Metodología de la investigación”, por Bernal, 2010, Colombia.

Técnicas de campo.

Citando a Mérida (2006), en la técnica “se trabaja sobre el campo de forma directa, con hechos y experiencias para describir, comprender situaciones” (p.20).

En la técnica de campo se aplicarán los siguientes instrumentos:

Entrevista.

La entrevista podría ser definida como una técnica de recolección de datos, que busca obtener información acerca de las personas que forman parte del objeto de estudio y que cumplen con los requerimientos necesarios para proporcionar información (Bernal, 2010, p. 74).

Las fases para realizar una entrevista son tres, las cuales se detallan a continuación: Primero la preparación de la entrevista, donde de acuerdo al problema de investigación, objetivos y la hipótesis se realiza un guion de la entrevista considerando el tema, tipo de entrevista y las personas a entrevistar y se concreta la entrevista. Segundo en la fase de realización de la entrevista, se prepara el material y condiciones requeridas presentando a los entrevistados el objetivo de la entrevista, se determina como se realizará el registro de la información (escrita, grabada, firmada, etc.) y se desarrolla el guion de la entrevista. Tercero en la tercera fase de finalización de la entrevista o de las conclusiones, se

agradece la participación de los entrevistados y se organiza la información para el análisis. (Bernal, 2010, p.257).

En la presente investigación, se utilizó esta técnica mediante la elaboración de una Guía de Entrevista compuesta por catorce preguntas dirigidas al entrevistado con las características pertinentes.

A través de esta técnica, se planteó una ficha de entrevista de catorce preguntas abiertas las cuales están directamente relacionadas al problema, hipótesis, y objetivos de la investigación, y de acuerdo a los requerimientos de las categorías de estudio, donde se entrevistaron a dos servidores públicos del programa.

3.7. Mapeamiento

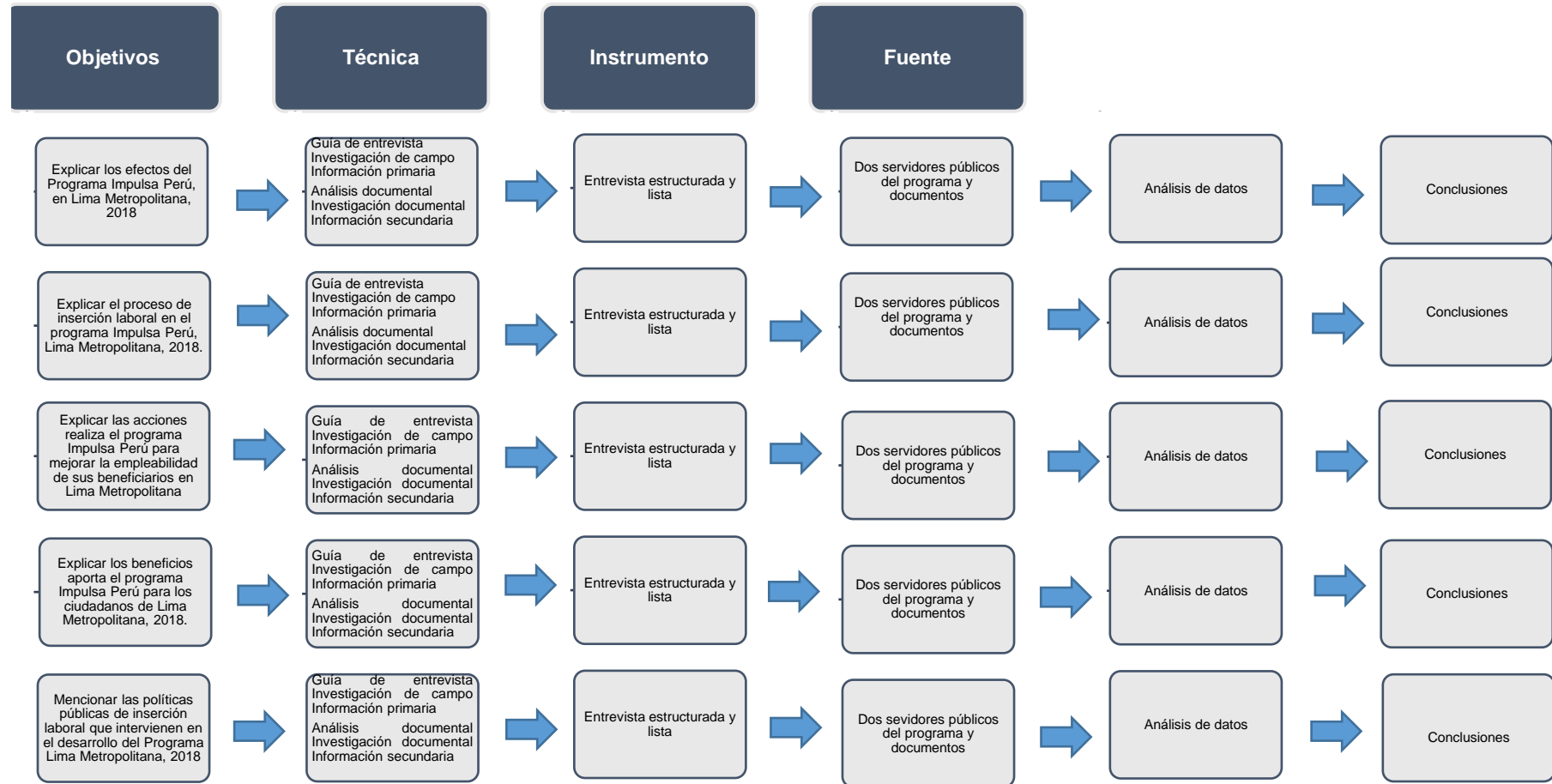


Figura 10. Mapeamiento del trabajo de investigación.

3.8. Rigor científico

Para Hernández et al. (2014) el rigor científico se compone por una serie de criterios que guardan relación a los que en las investigaciones cuantitativas se le conoce como confiabilidad y validez. Sin embargo, en las investigaciones cualitativas se opta por el uso del término de rigor, ya que, los resultados obtenidos no son sometidos a una constatación estadística, sino a la interpretación del autor de la investigación (p. 454).

Los criterios se componen por: la credibilidad, transferibilidad, seguridad y la confirmabilidad, que serán descritos a continuación:

Credibilidad.

La credibilidad, se entiende como la capacidad que para transmitir el estilo, razonamiento, sentimientos y las ideas de los sujetos intervinientes en la investigación (Hernández et al, 2014, p. 456).

En el trabajo, se tomó en cuenta la información recabada en su totalidad sin minimizar o eliminar datos que contradigan el supuesto que se plantea en la investigación.

Además, se buscó no influir en las opiniones que solventaron los participantes del estudio, para no afectar el desarrollo de la investigación.

Para ello, se consideró necesario que en la investigación se incluyan datos que contradigan el supuesto de estudio, y que permitan a los lectores sacar sus propias conclusiones en base a lo leído.

Ello, con la finalidad de obtener una descripción de la problemática que se ajuste a la realidad y se honesta.

Transferibilidad.

El criterio de transferibilidad, se fundamenta en que los lectores puedan “describir el grado de similitud entre el contexto del estudio y el de otros contextos” (Hernández, 2014, p. 458).

En la investigación, la transferencia se realizará por parte de investigadores que no intervengan en la investigación, es decir, los lectores interesados en investigar el mismo tema en un contexto diferente. Por lo cual, la investigación servirá como una pauta o modelo a tener en cuenta en futuras investigaciones.

Seguridad.

En este punto, se puede definir a la seguridad como el análisis que hace al proceso metodológico de la investigación, y que lo realiza un especialista del tema planteado, en la cual se analiza el proceso completo que se siguió para la culminación del estudio, y las conclusiones que se obtuvieron (Hernández, 2014, p. 457).

En la investigación, el encargo de revisar el trabajo en un especialista en la metodología científica, es decir, un metodólogo. Fue sometido a la revisión final para que sea aprobado el proyecto de investigación, y luego para la sustentación de la tesis.

Confirmabilidad.

Del compromiso ético de la investigación se desprende la necesidad de realizar la solicitud respectiva para que el responsable del lugar donde se realizó el trabajo de campo, tome conocimiento, identifique los alcances y limitaciones para que brinde las facilidades pertinentes.

IV. Resultados

4.1 Descripción de resultados

Los resultados se obtuvieron de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, a continuación se detallan los resultados:

Objetivo específico 1: Explicar los efectos del Programa Impulsa Perú, en Lima Metropolitana, 2018

En base a las entrevistas realizadas a los sujetos de estudio, se estableció que: Existen demoras en los procesos de transferencia financiera para los convenios de certificación que dependen del trámite para la aprobación de la transferencia por parte del Ministro, además del tiempo que el Centro Certificador tardo para incorporar los recursos presupuestales transferidos.

Con respecto a las deficiencias que se han presentado durante el desarrollo del programa, se menciona los siguientes: Demora en los procesos de transferencia financiera, inasistencia de los beneficiarios a sus sesiones, demoras en el inicio de clases, inadecuada focalización de los futuros beneficiarios, deserción de los cursos, inasistencia por ofertas de empleos temporales, la dificultad de insertar laboralmente a las personas con discapacidad. En las personas con discapacidad se observa que debido a un deficiente desarrollo personal y social ya sea porque no han culminado sus estudios de secundaria, su avanzada edad y la falta de experiencia laboral hacen que exista la particularidad de que las personas con discapacidad no aprueben el proceso de evaluación de las empresas, haciendo más complicado su inserción en el mercado laboral.

Y las medidas correctivas que se están implementado de manera progresiva, son las siguientes: Se amplió el periodo de ejecución de Convenios mediante adendas; la suscripción de adendas a los contratos y/o convenios que se retrasaron; el reforzamiento en la sensibilización al beneficiario dando a conocer los beneficios de participar en el servicio de capacitación; ampliación de actividades de promoción y difusión de la convocatoria de personas interesadas en el curso a través de las Juntas Vecinales de los Municipios; identificación de Aliados Estratégicos que congregan a personas con discapacidad; trabajo en conjunto con las empresas para que sus profesionales ejecuten acciones para la realización de talleres que brinden mayores competencias a los beneficiarios y así contribuir al desarrollo sostenible y finalmente las intermediaciones en los últimos días de las

capacitaciones para la evaluación respectiva. En el caso de la bolsa de trabajo, se trabajó con la sensibilización por teléfono y otros medios como es el caso virtual (emails, grupos de whatsapp, entre otros).

Asimismo, se logró un avance del 87%, debido a que en la Quincuagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto 2016, estableció que los convenios de capacitación con ECAP públicas, el costo de sus servicios debe abonarse a través de transferencias financieras, ocasionando que se culmine los convenios suscritos, se convoque un contrato por Adjudicación Simplificada que luego fue declarado desierto y finalmente suscribir dos contratos por 8 UIT para cumplir con la meta en un tiempo reducido.

Con respecto a la comunicación del Programa "Impulsa Perú respecto de sus avances en medios de comunicación masiva: Prensa escrita (Diarios), radio y televisión (Factor Trabajo), la difusión no es de forma periódica como en la página web del MTPE e Impulsa Perú, (Notas de Prensa) Facebook, Twitter y YouTube donde se difunden las actividades del programa de manera constante. Asimismo, representantes del Programa participan en eventos propios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (como por ejemplo la Semana del Empleo, entre otros), así como eventos con Cámaras de Comercio, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, actores privados, etc. Estas acciones permiten difundir los servicios del Programa a la población a fin de focalizar a los futuros beneficiarios.

Objetivo específico 2: Explicar el proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018.

En base al análisis documental, se determinó que: El Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú, aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se desarrolló tres líneas de acción, las cuales son: La capacitación laboral, certificación de competencias laborales y la orientación para el autoempleo.

En la capacitación laboral se desarrolla cinco fases, relacionados entre sí: En la fase I determinación de la oferta formativa, se establecen los perfiles ocupacionales demandados por el mercado laboral, se realiza un mapeo de las Entidades de Capacitación, estas presentan propuestas técnicas y económicas, se

aprueban para la firma de convenio y se apertura los cursos; en la fase II de promoción, se realiza la difusión y sensibilización de los cursos que se ofrecen a través de la orientación a actores claves que promueven la información de los beneficios del programa; por su parte, en la fase III de acreditación y registro, se recepciona, verifica, evalúa la información que han proporcionado los posibles beneficiarios para el registro y elección de los horarios; después en la fase IV capacitación laboral, las entidades de capacitación realizan las capacitaciones para que de acuerdo a los perfiles ocupacionales se desarrollen las competencias laborales de los participantes y finalmente, en la fase V intermediación laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se convierte en el nexo para que las personas beneficiadas con los servicios del programa se vinculen con empleadores que requieren de capital humano capacitado.

Con respecto a la certificación, esta cuenta con cuatro fases, las cuales son las siguientes: Fase I determinación de la oferta formativa, se inicia con la búsqueda de entidades de capacitación acreditadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que luego presentan sus propuestas técnicas y económicas para que sean evaluadas por el área de certificación de competencias laborales de la Unidad Gerencial de Capacitación para la inserción laboral y certificación de competencias laborales, después se solicita la autorización para la firma del convenio y se apertura del servicio; en la fase II promoción, consiste en realizar la sensibilización de los actores claves en la difusión de las características y beneficios del programa para que más personas sean beneficiadas; en la fase III acreditación y registro, se recepciona, verifica y evalúa la información que brindan los posibles beneficiarios para que una vez que esta sea aprobada, realizar el registro en el sistema y programar la evaluación con la entidad certificadora. Posteriormente en la fase IV evaluación de competencias laborales, se realiza la evaluación que ejecutan las entidades que certifican para otorgar el reconocimiento de las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los participantes que han adquirido en su experiencia laboral.

Por su parte, la capacitación para el autoempleo tiene cinco fases, que son las siguientes: Fase I determinación de la oferta formativa, se establecen los sectores económicos para emprendimientos viables y generar autoempleo, luego se realiza el mapeo de entidades de capacitación que realizan capacitaciones para

el autoempleo, después las entidades de capacitación presentan sus propuestas técnicas y económicas para ser evaluadas por la Unidad Gerencial de Emprendimiento, que de ser el caso solicita autorización para la firma del convenio y apertura del servicio; asimismo, en la fase II promoción se realizan actividades de difusión de características y beneficios de la capacitación y asistencia técnica para el emprendimiento que se brinda en el programa; después en la fase III acreditación y registro, se aplica la evaluación para la selección de personas con ideas ya iniciadas o que tengan potencial para el registro en el aplicativo informático; luego en la fase IV capacitación formativa, se capacita para el autoempleo donde los beneficiarios realizan sus planes de proyectos haciéndolos viables técnica y económicamente y finalmente, en la fase V asesoría y acompañamiento se desarrolla el servicio de asistencia técnica de emprendedores para que se superen las debilidades de los planes de negocios y sean implementados.

Objetivo específico 3: Explicar las acciones que realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana.

En base al análisis documental del trimestre móvil marzo-abril-mayo de 2017 y 2018, se tienen los siguientes resultados:

Sobre el desempleo, se estableció lo siguiente:

En el trimestre móvil marzo-abril-mayo de 2018, la tasa de desempleo de Lima Metropolitana se ubicó en 6,6%, encontrándose en un rango superior de 7,3% e inferior de 6,0%. Se estima que existen 345 mil 200 personas que buscan un empleo activamente en la Capital de la República. Del total de personas desempleadas, el 44,1% (152 mil 200) son hombres y el 55,9% (193 mil) son mujeres. La tasa de desempleo femenina se ubicó en 8,0%, siendo 2,6 puntos porcentuales más que de los hombres (5,4%) (INEI, 2018c, p.19).

Con respecto a la población subempleada:

Aumentó en 3,4% (59 mil 600 personas) De la población ocupada: 58 cuentan con empleo adecuado y 35 están subempleados Asimismo, 7 se encuentran desempleados y buscan trabajo activamente. (INEI, 2018c, p.8).

De la población que no estudia ni trabaja (NINI), se determinó que:

Al año 2017, el 17,8% de la población de 15 a 29 años de edad no estudia ni trabaja (NINI). Según área de residencia se observa mayor proporción de población del área urbana (18,7%) que ni estudia ni trabaja, superior en 4,6 puntos porcentuales al del área rural (14,1%) Según sexo, el 24,0% de las mujeres de 15 a 29 años de edad no estudia ni trabaja, superior en 12,2 puntos porcentuales a los hombres de ese grupo etario (11,8%). (INEI, 2018b, pp.23-24).

Y de acuerdo a las entrevistas realizadas a los sujetos de estudio, se determinó que: Durante el año 2017, se desarrolló la evaluación de impacto al servicio de capacitación para el autoempleo, se encontró que la capacitación en gestión de negocios y la asistencia técnica para la implementación efectiva de sus planes de negocios había incrementado la tasa de formalidad y los ingresos de las personas beneficiarias.

Por ello es importante desarrollar acciones que mejoren el diseño del Programa, para lo que se requiere realizar lo siguiente: Consultoría para la elaboración de la Línea de Base del Programa Presupuestal PROEMPLO; evaluación de impacto del servicio de Capacitación para la Inserción Laboral; evaluación de impacto del servicio de Certificación de Competencias Laborales; la implementación de un sistema informático automatizado para administrar los datos del Programa y visualizarlos óptimamente e implementación al 100% del Sistema de Control Interno a fin de mejorar los procesos internos así como el control de los mismos.

La capacitación es previo para que una persona pueda ser intermediada en el perfil que solicitó la empresa. Los cursos que se dictan determinan que la persona pueda insertarse en el mercado laboral. Es decir, que a través del curso de

capacitación la persona adquiriere las destrezas básicas para que sea insertado en dicho perfil o puesto laboral.

La certificación de competencias laborales es un servicio para las personas que se encuentran trabajando o que trabajan de manera independiente, la evaluación de sus competencias laborales se realiza en el mismo centro de trabajo. El resultado del servicio es la mejora de la empleabilidad de la persona, la cual mejora sus posibilidades de mantenerse en el puesto de trabajo así como de incrementar su nivel de remuneración.

El servicio de orientación, capacitación y asistencia técnica busca que las personas que tiene potencial emprendedor puedan diseñar y planificar su propio negocio a fin de autoemplearse.

Objetivo específico 4: Explicar los beneficios que aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018

En base al análisis documental, se determinó que: En el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú, el programa cuenta con tres líneas de acción, las cuales brindan los siguientes beneficios:

Capacitación para la inserción laboral.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de las entidades de capacitación realiza capacitaciones a las personas desempleadas. Entonces el Ministerio se convierte en el nexo para que las personas beneficiadas con los servicios del programa se vinculen con empleadores que requieren de capital humano capacitado.

Certificación de competencias laborales.

Se realiza la certificación de competencias laborales a las personas que en el tiempo han adquirido experiencias y otorga el reconocimiento de las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los participantes.

Capacitación para el autoempleo.

Los beneficiarios realizan sus planes de proyectos haciéndolos viables técnica y económicamente y finalmente, se desarrolla el servicio de asistencia técnica de emprendedores para que se superen las debilidades de los planes de negocios y sean implementados.

Como se ha mencionado antes, se estima que en Lima Metropolitana se existen 345 mil 200 personas que buscan un empleo activamente en la Capital, ello debido, a que el capital humano es mayor a los puestos de trabajo ubicando a la tasa de desempleo femenina en 8,0%, y de los hombres en un 5,4%. (INEI, 2018c, p.19).

Para hacer frente al desempleo, el Ministerio de Trabajo implementó en septiembre del año 2011 el programa “Vamos Perú”. Este programa busca insertar a la población desempleada en el mercado laboral, a través de la capacitación y orientación a los beneficiarios adscritos al programa. Resulta oportuno, señalar que el programa Impulsa Perú, fue creado en septiembre del año 2011 bajo la denominación “Vamos Perú”. Posteriormente, el programa cambio de denominación de a “Impulsa Perú”.

Es así, que en los periodos que siguieron se obtuvieron logros, por ejemplo en el año 2017 cerca de 2,109 personas adultas se beneficiaron a través de los cursos de capacitación para la inserción laboral cuyos perfiles ocupacionales son de mayor demanda por las empresas, se dictaron 33 cursos en los rubros: agropecuario, comercio, construcción, gastronomía, industria, servicios, transporte y almacenamiento y del total de personas capacitadas 941 son hombres y 1,168 son mujeres (MTPE, 2017, p.4).

Cabe añadir, que el programa Impulsa Perú “en su gestión del 2017 ejecuto un presupuesto de S/. 16'189,864 y se benefició a 8,729 personas a través de las líneas de acción: Capacitación para la Inserción Laboral, Capacitación para el Autoempleo y Certificación de Competencias Laborales” (MTPE, 2017, pp.2-12).

Objetivo específico 5: Mencionar las políticas públicas de inserción laboral que intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018

En base al análisis documental y como se ha mencionado anteriormente, las políticas públicas son proyectos y actividades que tiene el Estado como responsable principal de analizar y diseñar (formular), gestionar (ejecutar, comunicar y controlar) y evaluar las herramientas al servicio de la sociedad con la finalidad de satisfacer del bien común, satisfacción social y la aprobación ciudadana (Graglia, 2012, p.21).

En ese sentido, Torres y Santander (2013, p.15) expresaron que las políticas públicas son los ideales y anhelos que expresa la sociedad en búsqueda del bienestar colectivo orientando la intervención pública creando una interacción entre el gobierno y la ciudadanía para resolver problemas públicos concretos canalizando recursos sociales para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Por política de empleo, se puede entender como el conglomerado de preceptos y normas en las que interviene dos dimensiones; la primera, parte de la finalidad que persigue la política, es decir la empleabilidad y progreso del capital humano que son la base de los principios constitucionales del ordenamiento socioeconómico del Estado, en la segunda trata sobre los instrumentos empleados para cumplir estos objetivos los cuales deben medir de manera directa los parámetros que rigen al mercado laboral. (Valverde, Rodríguez y García, 2015, p.448).

En esta línea, los instrumentos que se utilizan en las dimensiones son la oferta laboral, la demanda laboral y la relación entre la oferta y demanda.

El ciclo de las políticas públicas es el siguiente: Análisis de la agenda pública, la identificación, formulación y diseño, implementación y ejecución y finalmente evaluación.

Existen tres tipos de agenda: La agenda pública, que se refiere a los problemas públicos que afectan a la sociedad; la agenda política, que trata de los actores políticos que están en el sistema y abordan los problemas para tomar acción valiéndose de su aproximación a la ciudadanía y la agenda de gobierno es donde las autoridades toman acción a través de las entidades del Estado.

En la identificación de problemas públicos, se dividen los problemas en dos tipos: De necesidad, que se refiere aquellos que ponen en peligro la vida de las personas y los problemas de expectativa que son aquellos que la sociedad impone, pero no es algo que necesariamente es esencial para poder vivir.

Para formular y diseñar las alternativas de solución, se tiene que atacar las causas de un problema; entendiendo que es lo que implica el problema y lo que genera en los ciudadanos. Entonces se tiene que elegir una de las soluciones,

priorizando que las estrategias sean eficientes a través del uso óptimo de los recursos para obtener los mejores resultados de impacto. Con respecto al diseño se realiza en dos partes, la primera es como realizar la solución y la segunda como elegir la mejor solución. Las alternativas tienen que ser valoradas en sus aspectos económicos, técnicas y políticos facilitando que estas alternativas de solución se asocien a las características del político o de la política de gobierno o estado. En ese sentido es importante el análisis de la coherencia del diseño a la realidad y la consistencia diseño para el cumplimiento del propósito para atender un problema de la sociedad.

La implementación y ejecución, se trata de la gestión y capacidad de gerencia que tienen los gestores para transformar los recursos en logros tangibles para el beneficio de la sociedad donde se tiene que establecer el qué y cómo hacer, para ello es necesario planificar, organizar las capacidades y recursos para controlar la gestión.

En relación a la evaluación, se tienen diversidad de formas de evaluar el ciclo de políticas públicas, como son el control, supervisión, seguimiento, monitoreo y evaluación; sin embargo, es necesario determinar cuál es la evaluación que requiere cualquiera de las partes del ciclo de las políticas públicas. En ese sentido, para elegir el tipo de evaluación a aplicar a una intervención, se observa el estado de la intervención y dependiendo de esta última se hace la evaluación, tomando en cuenta cual es el interés que se tiene (Torres y Santander, 2013, p.75-157).

Luego con el análisis documental se determinó que el Decreto Supremo N°027-2007-PCM que establecía las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional y sus normas modificatorias D.S. N°086-2010-PCM, el D.S. N°052-2011-PCM y el artículo 2 del D.S. 111-2012-PCM se encuentran derogadas porque se indica que no se armonizan con los contenidos mínimos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y el Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021. (D.S. 032-2018-PCM, 2018, artículo 1).

Y en base a las entrevistas realizadas a los sujetos de estudio, se determinó que: Las políticas públicas se ejecutan a través de instrumentos que operacionalizan las acciones en metas y objetivos logrados. En ese sentido, el

Programa Impulsa Perú pertenece a un instrumento llamado de Presupuesto por Resultados: Programa Presupuestal 0116 PROEMPLEO. Sin embargo, éste está incluido en un conjunto de políticas que vienen desde los objetivos de desarrollo sostenible hasta el menor nivel de articulación. A continuación se menciona ello:

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Fin de la Pobreza, igualdad de Género, trabajo Decente y Crecimiento Económico, resolución de desigualdades y alianzas para lograr los objetivos.

Políticas de la OIT

Promoción de Políticas Públicas y Programas de Desarrollo Productivo; transición de la Economía Informal a la Formalidad; tripartismo y Cumplimiento con las Normas Internacionales del Trabajo; lucha contra las Desigualdades en el Trabajo y Fortalecimiento de la Protección Social.

Políticas Nacionales de Empleo

Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente; promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo; desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género y promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con enfoque de género.

Plan Bicentenario

Economía, Competitividad y Empleo.

Plan Estratégico Sectorial Multianual

Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país; generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad; promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las

personas en condiciones de desempleo y subempleo e implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano.

Plan Estratégico Institucional

Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo; generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema; promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo y mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano.

Plan Operativo Institucional – Programa Presupuestal PROEMPLEO

Acciones Comunes: Personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal; personas Intermediadas para su inserción laboral; personas con competencias para el autoempleo.

Entonces, las políticas públicas brindan al Programa el horizonte de acción y el objetivo final en la medida de política de empleo “activa”, las cuales se caracterizan por buscar la mejora en la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad para insertarlos en el mercado laboral con la estructura de cadena en la planificación desarrollar las acciones Programa de manera eficiente y eficaz.

V. Discusión

A continuación se desarrolla la discusión según los objetivos planteados:

Objetivo específico 1: Explicar los efectos del Programa Impulsa Perú, en Lima Metropolitana, 2018

Los trabajos previos internacionales nos mostraron una realidad problemática de la inserción laboral, donde las personas que buscan un empleo se encuentran en una incertidumbre y estado de necesidad además forman parte de una población vulnerable como son las personas con discapacidad y las personas que son mayores de 45 años, ya que se hace más difícil su inserción en el mercado laboral.

Luego, se observó que los jóvenes egresados de las universidades requieren de una asistencia para que logren la inserción laboral y tengan un trabajo que sea en lo posible estable y no tengan que encontrarse en inactividad laboral por un largo tiempo. Además se observó que a nivel internacional no se han realizado tesis de investigación académica sobre la inserción laboral de personas adultas. Entre los trabajos académicos que se han desarrollado anteriormente, el que más se relaciona es sobre: Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años desde la voz de los expertos. Una luz al final del túnel, que tiene como sujetos de estudio a las personas mayores de 45 años. Como lo refiere el autor de esta investigación, la inserción laboral se promueve mayormente para personas jóvenes, sin embargo es necesario también que se tome en cuenta que las personas más adultas se encuentran en un estado de vulnerabilidad; encontrándose en un estado de necesidad ya que por su edad son muchas veces excluidos de trabajos y al ser jefes de familia asumen los gastos de educación, salud y alimentación de los miembros de su familia.

También agrega que es una población que se está incrementando cada vez en mayor proporción. En ese sentido, es necesario que se promueva la investigación para generar mayores conocimientos académicos sobre el tema.

En lo referido a la inserción al mercado laboral, Padilla (2017) desarrolló un estudio académico que da a conocer los obstáculos que atraviesan los jóvenes para lograr una inserción laboral en el mercado luego de egresar de una carrera universitaria en la búsqueda de su primer empleo donde se observa la interacción entre los procesos educativos y el mundo laboral.

La educación superior permite un desarrollo económico, social y cultural de la persona facilitando que la comunidad también sea beneficiada por los aportes que un profesional de una carrera universitaria que tiene un mayor análisis crítico sobre su realidad para mejorar e innovar su entorno.

Las universidades también son necesarias para que las personas desarrollen sus estudios desde su comunidad descentralizando la educación para que más personas accedan a una educación de calidad y se eviten las migraciones para facilitar el desarrollo de más ciudades en el país donde se propicie la equidad para que las poblaciones vulnerables también sean beneficiadas.

Por otro lado, Julcahuanga (2013) nos presenta una investigación académica sobre las capacitaciones que imparte el Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projovent, que se realizan para beneficiar a los jóvenes de escasos recursos económicos de las zonas urbano marginales que no tienen la posibilidad de seguir estudios de una carrera profesional. Se desarrolla un análisis sobre las entidades de capacitación y como los jóvenes también desarrollan competencias laborales básicas a través de la interacción con estas entidades se adecuan a las necesidades del sector productivo en el mercado de trabajo y de esta manera sea más factible la inserción laboral en el mercado.

Esta transición de los jóvenes que va desde la dependencia familiar a forjar su propio hogar pasando a hacerse cargo de sus propios gastos es iniciarse en una vida adulta que permite su inserción en la sociedad, necesita también de docentes que tengan formación para el trabajo con jóvenes. La investigación expone que los jóvenes se encuentran satisfechos con los conocimientos impartidos por las entidades de capacitación pero es necesario que los docentes que las imparten tengan una formación para trabajar con jóvenes; además las estrategias de seguimiento y acompañamiento a los jóvenes beneficiarios de las entidades de capacitación no se cumplen o se cumplen parcialmente por lo que es importante asegurar que la formación ofrecida sea integral y permanente fortaleciendo las estrategias de estas entidades para que cumplan las funciones que les corresponde garantizando el éxito en la formación de los jóvenes y su posterior inserción laboral.

Es necesario también analizar las preferencias que tienen los jóvenes sobre los cursos que eligen ya sea porque son más fáciles de estudiar como por ejemplo

en servicios pero que no tienen tanta demanda como los operativos que son considerados más complicados de aprender y el tiempo de adaptación es mayor.

Por su parte, Amber y Domingo (2017) en su investigación académica expuso la situación de personas desempleadas que son mayores de 45 años, una problemática social donde se observa que esta población se incrementa con el pasar del tiempo y debido también a la dinámica laboral, el trabajo tradicional que han desempeñado por años, la precariedad laboral y la alta competitividad, muchas veces hace que sea más complicado que estas personas puedan obtener un trabajo, haciendo que pertenezcan a una población vulnerable y en riesgo de exclusión social.

Por eso, la orientación laboral es necesaria y la meta laboral debe cumplirse progresivamente realizando esfuerzos personales con una actitud proactiva y una disposición a los cambios conociendo aquellas destrezas y potenciando las habilidades de la persona.

En ese sentido, la ejecución del Programa Impulsa Perú implica la realización de un conjunto de actividades, que presentó deficiencias en su funcionamiento, tales como: Demora en los procesos de transferencia financiera, inasistencia de los beneficiarios a sus sesiones, demoras en el inicio de clases, inadecuada focalización de los futuros beneficiarios, deserción de los cursos, inasistencia por ofertas de empleos temporales, la dificultad de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

Se observa la dificultad que tienen los trabajadores del Programa Impulsa Perú por capacitar a las personas con discapacidad ya que estas personas tienen un deficiente desarrollo personal y social ya sea porque no han culminado sus estudios de secundaria, su avanzada edad y la falta de experiencia laboral hacen que exista la particularidad de que las personas con discapacidad no aprueben el proceso de evaluación de las empresas, haciendo más complicado su inserción en el mercado laboral. Esta dificultad se refleja en los resultados del programa que muestran una población de personas con discapacidad que es reducida y que se tiene cambiar porque es necesario la inserción laboral de esta población vulnerable para que su calidad de vida también mejore y estas personas sean incluidas en el ámbito laboral de nuestro país logrando de manera efectiva el cumplimiento de los objetivos del programa.

Respecto de la inclusión de personas con discapacidad, Velarde (2015) Desarrollo un estudio académico que refleja las necesidades laborales de las personas con discapacidad y que por su condición son excluidos de la sociedad. En ese sentido, identificó la situación de las personas con discapacidad con respecto a su inclusión laboral y la percepción de la sociedad sobre el tema para que se garantice las condiciones de igualdad y se mejoren las condiciones de sus vidas. Se observó que mayormente son personas con discapacidades físicas que se desempeñan en las áreas operativas y atención al cliente que son contratados en los sectores de servicios y comercial.

Por lo tanto, se busca exponer los factores prioritarios para el ejercicio del derecho al trabajo, de las personas con discapacidad, a través de un modelo de inserción laboral para el caso peruano, para evitar que las personas con discapacidad vivan en la mendicidad o dependan de la caridad.

Las medidas correctivas que se han empleado en el Programa Impulsa Perú, son las siguientes: En algunos procesos se amplió el periodo de ejecución de convenios mediante adendas, reforzamiento en la sensibilización al beneficiario, explicándole los beneficios de participar en el servicio de capacitación, se suscribió adendas a los contratos y/o convenios que se retrasaron debido a la problemática del Fenómeno de El Niño, las actividades de promoción y difusión se ampliaron apoyándose en las Juntas Vecinales de los Municipios para la convocatoria de personas interesadas en el curso, se ha intensificado la identificación de Aliados Estratégicos que agrupan a Personas con Discapacidad, se trabajó de manera articulada con la empresa para que en el marco del desarrollo sostenible se ejecuten acciones por parte de sus profesionales para la realización de talleres que brinden mayores competencias para los beneficiarios, en la medida de lo posible se realiza las intermediaciones los últimos días de las capacitaciones en la Entidad de Capacitación, para que las personas puedan pasar la evaluación respectiva. En el caso de la bolsa de trabajo, se trabajó la sensibilización por teléfono y otros medios como es el caso virtual (emails, grupos de whatsapp, entre otros).

Objetivo específico 2: Explicar el proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018

El proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018 se establece por las siguientes fases: Fase I Determinación de la demanda laboral y oferta formativa consiste en el análisis de las actividades productivas y económicas generadoras de empleo a fin de determinar los principales sectores que podrían absorber nuevos trabajadores, de conformidad con la demanda laboral específica en cada zona de intervención del Programa. El proceso permite determinar los cursos de capacitación laboral que brindará el Programa; en la Fase II Determinación de la Entidad Capacitadora, una vez determinado los cursos de capacitación en las ocupaciones de los sectores económicos con mayor dinamismo en la región, se determina la realización de un convenio o contrato para seleccionar la ECAP, la misma que presentará una propuesta técnica y económica, la cual es evaluada por el responsable de capacitación de la Unidad Gerencial de Capacitación para la Inserción Laboral y Certificación de Competencias. Aprobada la propuesta de la ECAP, la Unidad Gerencial, solicita la autorización correspondiente para la firma de convenio o suscripción del contrato y apertura de curso.

Luego en la Fase III Promoción que comprende los procesos de difusión y promoción de los cursos ofrecidos por el Programa, y la sensibilización de los actores claves de la zona, de tal manera que se realice una adecuada orientación al público objetivo del Programa; en la Fase IV Acreditación y Registro, es la etapa en la cual se recibe, verifica y evalúa la documentación proporcionada por los potenciales beneficiarios del Programa, según requisitos, zonas de intervención y perfiles definidos. Una vez aprobada la acreditación, se realiza el registro de los beneficiarios en el sistema informático del Programa y se realiza la convocatoria para el inicio de clases.

Después en la Fase V Capacitación Laboral el proceso consiste en la realización de los cursos de capacitación a cargo de la ECAP con la finalidad de desarrollar y/o fortalecer competencias específicas laborales de los beneficiarios en determinado perfil ocupacional, de acuerdo a la identificación y validación de la demanda laboral específica y finalmente en la Fase VI Intermediación Laboral, es la fase que comprende el servicio que se brinda a los beneficiarios del Programa hacia el término de la capacitación y consiste en vincularlos con potenciales

empleadores que requieren capital humano capacitado, con la finalidad de favorecer su inserción laboral.

Que de manera más completa se desarrolla en el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú aprobado mediante Resolución Ministerial N°202-2012-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que desarrolla de manera más detallada el proceso de inserción laboral, para cada una de ellas:

Capacitación para la inserción laboral.

La capacitación desarrolla los siguientes procesos secuenciales, relacionados entre sí:

Fase I determinación de la oferta formativa, se establecen los perfiles ocupacionales demandados por el mercado laboral, se realiza un mapeo de las Entidades de Capacitación, estas presentan propuestas técnicas y económicas, se aprueban para la firma de convenio y se apertura los cursos.

En la fase II de promoción, se realiza la difusión y sensibilización de los cursos que se ofrecen a través de la orientación a actores claves que promueven la información de los beneficios del programa.

Por su parte, en la fase III de acreditación y registro, se recepciona, verifica, evalúa la información que han proporcionado los posibles beneficiarios para el registro y elección de los horarios.

Después en la fase IV capacitación laboral, las entidades de capacitación realizan las capacitaciones para que de acuerdo a los perfiles ocupacionales se desarrollen las competencias laborales de los participantes;

Finalmente, en la fase V intermediación laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se convierte en el nexo para que las personas beneficiadas con los servicios del programa se vinculen con empleadores que requieren de capital humano capacitado.

Certificación de competencias laborales.

La certificación cuenta con IV fases, las cuales son las siguientes:

Fase I determinación de la oferta formativa, se inicia con la búsqueda de entidades de capacitación acreditadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que luego presentan sus propuestas técnicas y económicas para que sean

evaluadas por el área de certificación de competencias laborales de la Unidad Gerencial de Capacitación para la inserción laboral y certificación de competencias laborales, después se solicita la autorización para la firma del convenio y se apertura del servicio.

La fase II promoción, consiste en realizar la sensibilización de los actores claves en la difusión de las características y beneficios del programa para que más personas sean beneficiadas.

En la fase III acreditación y registro, se recepciona, verifica y evalúa la información que brindan los posibles beneficiarios para que una vez que esta sea aprobada, realizar el registro en el sistema y programar la evaluación con la entidad certificadora.

Posteriormente en la fase IV evaluación de competencias laborales, se realiza la evaluación que ejecutan las entidades que certifican para otorgar el reconocimiento de las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los participantes que han adquirido en su experiencia laboral.

Capacitación para el autoempleo.

La capacitación para el autoempleo tiene V fases, que se desarrollan a continuación:

Fase I determinación de la oferta formativa, se establecen los sectores económicos para emprendimientos viables y generar autoempleo, luego se realiza el mapeo de entidades de capacitación que realizan capacitaciones para el autoempleo, después las entidades de capacitación presentan sus propuestas técnicas y económicas para ser evaluadas por la Unidad Gerencial de Emprendimiento, que de ser el caso solicita autorización para la firma del convenio y apertura del servicio.

Asimismo, en la fase II promoción se realizan actividades de difusión de características y beneficios de la capacitación y asistencia técnica para el emprendimiento que se brinda en el programa.

Después en la fase III acreditación y registro, se aplica la evaluación para la selección de personas con ideas ya iniciadas o que tengan potencial para el registro en el aplicativo informático.

Luego en la fase IV capacitación formativa, se capacita para el autoempleo donde los beneficiarios realizan sus planes de proyectos haciéndolos viables técnica y económicamente.

Finalmente, en la fase V asesoría y acompañamiento se desarrolla el servicio de asistencia técnica de emprendedores para que se superen las debilidades de los planes de negocios y sean implementados.

Objetivo específico 3: Explicar las acciones que realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana.

Durante el año 2017, se desarrolló la evaluación de impacto al servicio de capacitación para el autoempleo, se encontró que la capacitación en gestión de negocios y la asistencia técnica para la implementación efectiva de sus planes de negocios había incrementado la tasa de formalidad y los ingresos de las personas beneficiarias.

Por ello es importante desarrollar acciones que mejoren el diseño del Programa, para lo que se requiere realizar lo siguiente:

- Consultoría para la elaboración de la Línea de Base del Programa Presupuestal PROEMPLEO.
- Evaluación de impacto del servicio de Capacitación para la Inserción Laboral.
- Evaluación de impacto del servicio de Certificación de Competencias Laborales.
- La implementación de un sistema informático automatizado para administrar los datos del Programa y visualizarlos óptimamente.
- Implementación al 100% del Sistema de Control Interno a fin de mejorar los procesos internos así como el control de los mismos.

En el presente año, el Programa tiene programado realizar acciones en tres líneas de acción, las cuales son:

- Capacitación para la Inserción Laboral: 360 personas capacitadas.
- Certificación de Competencias Laborales: 300 personas evaluadas.
- Capacitación para el Autoempleo: 100 personas capacitadas

La capacitación es previo para que una persona pueda ser intermediada en el perfil que solicitó la empresa. Los cursos que se dictan determinan que la persona pueda insertarse en el mercado laboral. Es decir, que a través del curso de capacitación la persona adquiriere las destrezas básicas para que sea insertado en dicho perfil o puesto laboral.

La certificación de competencias laborales es un servicio para las personas que se encuentran trabajando o que trabajan de manera independiente, la evaluación de sus competencias laborales se realiza en el mismo centro de trabajo. El resultado del servicio es la mejora de la empleabilidad de la persona, la cual mejora sus posibilidades de mantenerse en el puesto de trabajo así como de incrementar su nivel de remuneración.

El servicio de orientación, capacitación y asistencia técnica busca que las personas que tiene potencial emprendedor puedan diseñar y planificar su propio negocio a fin de autoemplearse.

Como se mencionó en el análisis documental se encontró que en Lima Metropolitana existen 622 mil personas entre 14 y 30 años de edad que ni estudian ni trabajan y más del 60% de esta población son mujeres. (Figura 5. Población que ni estudia ni trabaja 2013).

Por otro lado, hay cerca de 300 mil personas que ejercen el comercio y/u ofrecen un servicio en la vía pública y donde más del 50% son personas entre 25 y 44 años de edad. (Figura 6. Vendedores ambulantes en Lima Metropolitana 2013).

También, se proyectó que la población adulta de 45 a 59 años, en los próximos cinco años tendrá un crecimiento de 600,000 personas. (Aramburú y Mendoza, 2015).

Además en Lima Metropolitana durante el trimestre marzo a mayo del 2017 y 2018 la población subempleada aumento en 3,4% (59 mil 600 personas) y la población de desocupados también se incrementó en 1,5%. Asimismo, la población subempleada aumento en 23,6%, es decir 129 mil personas y según el sexo la población subempleada se incrementó en 17, 4% en los hombres y 28, 3% en las mujeres. De igual manera, la tasa de mujeres desempleadas aumento ubicándose en 8% mientras que de los hombres es de 5,4%. En ese sentido, del total de la población desempleada el 55, 9% son mujeres y el 44,1% son hombres (Tabla 2

Población desempleada y tasa de desempleo según sexo).

Es evidente entonces, que con el incremento de los índices de desempleo, subempleo y las personas que no trabajan y no estudian incide significativamente en la inserción laboral y el desarrollo y progreso de nuestra sociedad. Creando una amenaza a las expectativas de millones de personas.

Y también se puede establecer que las medidas correctivas que está desarrollando el Programa Impulsa Perú para corregir las deficiencias del programa no se ven reflejadas en los resultados de los diversos estudios del INEI, que muestran una realidad totalmente opuesta donde el desempleo, subempleo, las personas NINI y finalmente las personas adultas mayores se están incrementando de manera frecuente y con el riesgo de afectar a la mayor cantidad de personas de poblaciones vulnerables.

Es necesario además agregar que los índices de desempleo se han ido incrementando también debido a los lineamientos que rigen el mercado laboral y la inserción laboral se ha vuelto más complicada con el paso del tiempo.

De esta manera, la tesis de Huaman (2015) es importante porque en su trabajo indica que no muchas empresas están interesadas en contratar personal capacitado por el programa, ya que los cursos impartidos no son muy especializados o no se ajustan a sus requerimientos y además que los empresarios quieren tener beneficios que les brinde el Estado a cambio de la contratación de los beneficiarios del programa, por ejemplo que les brinden beneficios en el pago de sus impuestos. Además, los trabajadores entrevistados manifiestan que se requiere realizar un seguimiento post capacitación a los beneficiarios a fin de determinar si lograron una inserción efectiva o requieren acompañamiento del programa.

También este autor señala que en cuanto a la focalización y acreditación de los beneficiarios, es necesario una selección más rigurosa porque la investigación muestra que el 39% de los beneficiarios encuestados se inscribió en el curso de capacitación para adquirir nuevos conocimientos, mientras que sólo un 8% de los encuestados se inscribió en el programa ante la necesidad de conseguir un trabajo o mejorar sus ingresos.

Así la mayoría de beneficiarios son trabajadores independientes y muy pocos son desempleados; por ello el programa tiene que tomar en cuenta esta situación

porque el programa tiene que enfocarse en personas en condición de vulnerabilidad pero la mayoría de sus beneficiarios son personas que son trabajadores independientes, es decir que tienen ingresos y solo algunos ingresaron al programa bajo la condición de desempleados.

Objetivo específico 4: Explicar los beneficios que aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018

Como se ha mencionado anteriormente, según el Manual de Operaciones del Programa Impulsa Perú, el programa cuenta con tres líneas de acción, las cuales brindan los siguientes beneficios:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de las entidades de capacitación realiza capacitaciones a las personas desempleadas. Entonces el Ministerio se convierte en el nexo para que las personas beneficiadas con los servicios del programa se vinculen con empleadores que requieren de capital humano capacitado. Se realiza la certificación de competencias laborales a las personas que en el tiempo han adquirido experiencias y otorga el reconocimiento de las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los participantes.

En la capacitación para el autoempleo, los beneficiarios realizan sus planes de proyectos haciéndolos viables técnica y económicamente y finalmente, se desarrolla el servicio de asistencia técnica de emprendedores para que se superen las debilidades de los planes de negocios y sean implementados.

Así como lo menciona la Constitución en su artículo 22 el trabajo es un deber y un derecho que va a servir como base para el bienestar social y personal de la persona, por eso es necesario su atención de manera prioritaria para el Estado porque de esta manera la persona va a poder desarrollarse para cumplir sus deberes como ciudadano y jefe de hogar sintiéndose útil también para su comunidad.

Objetivo específico 5: Mencionar las políticas públicas de inserción laboral que intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018

Con la derogación del Decreto Supremo N°027-2007-PCM que establecía las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional y sus normas modificatorias D.S. N°086-2010-PCM, el D.S. N°052-2011-

PCM y el artículo 2 del D.S. 111-2012-PCM. Sin embargo se utiliza un conjunto de políticas que vienen desde los objetivos de desarrollo sostenible hasta el menor nivel de articulación, como son: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mencionan el Fin de la Pobreza, igualdad de Género, trabajo Decente y Crecimiento Económico, resolución de desigualdades y alianzas para lograr los objetivos; las Políticas de la OIT que desarrolla la promoción de Políticas Públicas y Programas de Desarrollo Productivo; transición de la Economía Informal a la Formalidad; tripartismo y Cumplimiento con las Normas Internacionales del Trabajo; lucha contra las Desigualdades en el Trabajo y Fortalecimiento de la Protección Social.

También el Plan Bicentenario que menciona a la Economía, Competitividad y Empleo; el Plan Estratégico Sectorial Multianual para Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país; generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad; promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo e implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano.

Además del Plan Estratégico Institucional para promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo; generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema; promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo y mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano.

Y finalmente el Plan Operativo Institucional – Programa Presupuestal PROEMPLEO Que desarrolla acciones Comunes: Personas con competencias laborales para el empleo dependiente formal; personas Intermediadas para su inserción laboral; personas con competencias para el autoempleo.

Entonces, las políticas públicas brindan al Programa el horizonte de acción y el objetivo final en la medida de política de empleo “activa”, las cuales se caracterizan por buscar la mejora en la empleabilidad de las personas que se

encuentran en situación de vulnerabilidad para insertarlos en el mercado laboral con la estructura de cadena en la planificación desarrollar las acciones del Programa de manera eficiente y eficaz.

VI. Conclusiones

Primero: El programa Impulsa Perú se desarrolla deficientemente, debido a la incidencia de los siguientes factores: Demora en los procesos de transferencia financiera, inasistencia de los beneficiarios a sus sesiones, demoras en el inicio de clases, inadecuada focalización de los futuros beneficiarios, deserción de los cursos, inasistencia por ofertas de empleos temporales, la dificultad de insertar laboralmente a las personas con discapacidad. La dificultad que tienen los trabajadores del Programa Impulsa Perú por insertar a las personas con discapacidad en el mercado laboral se refleja en los resultados del programa que muestran una población de personas con discapacidad que es reducida. Por otro lado, el incremento de los índices de desempleo, subempleo, la población que ni estudia ni trabaja en nuestro país y los lineamientos del mercado laboral que se están incrementando con el paso del tiempo además que los requerimientos de las empresas son cada vez más exigentes. Así lo anteriormente mencionado, incide significativamente en la inserción laboral que promueve el Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana en el año 2018, por lo que representan una amenaza al desarrollo personal y social para millones de peruanos, afectando al desarrollo y progreso de nuestra sociedad.

Segundo: El proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, se establece por las siguientes fases: Fase I: Determinación de la demanda laboral y oferta formativa que consiste en el análisis de las actividades productivas y económicas generadoras de empleo; en la Fase II: Determinación de la Entidad Capacitadora (ECAP), donde se selecciona los cursos de capacitación de acuerdo a los sectores económicos con mayor dinamismo en la región, se aprueba la propuesta de la ECAP y se suscribe el contrato para la apertura de curso; en la Fase III: Promoción, se difunde y promocionan los cursos ofrecidos por el Programa sensibilizando además a los actores claves de la zona; luego en la Fase IV: Acreditación y Registro, es la etapa donde se recepciona, verifica y evalúa la documentación de los futuros beneficiarios para su posterior registro en el sistema del programa; después en la Fase V: Capacitación Laboral, la ECAP desarrolla los cursos de capacitación para el desarrollo de las competencias laborales en los beneficiarios y finalmente en la fase VI: Intermediación Laboral, es donde se vincula a los trabajadores con sus empleadores logrando su inserción laboral.

Tercero: Las medidas correctivas que de manera progresiva está implementando el Programa Impulsa Perú para corregir las deficiencias del programa no tienen un plan de cumplimiento con un cronograma establecido para realizar las medidas correctivas en plazos determinados. Por otro lado, en los estudios realizados por el INEI se observa el aumento del desempleo, subempleo, las personas NINI, los trabajadores con edad y las personas con discapacidad que no son insertadas adecuadamente en el mercado laboral, evidenciando un riesgo latente para el desarrollo personal y económico de millones de peruanos.

Cuarto: El programa Impulsa Perú brinda los siguientes beneficios: Capacitación para la inserción laboral, certificación de competencias laborales y el servicio de orientación, capacitación y asistencia técnica para el autoempleo. Primero en la capacitación a través del curso de capacitación, la persona adquiere las destrezas básicas para que sea insertado en el perfil o puesto laboral; segundo en la certificación de competencias laborales, se brinda un servicio para que las personas que se encuentran trabajando o trabajan de manera independiente, a través de una evaluación de sus competencias laborales se certifica sus destrezas y habilidades para la mejora de la empleabilidad de la persona, la cual mejora sus posibilidades de mantenerse en el puesto de trabajo así como de incrementar su nivel de remuneración y finalmente en el servicio de orientación, capacitación y asistencia técnica busca que las personas que tiene potencial emprendedor puedan diseñar y planificar su propio negocio a fin de autoemplearse logrando la independencia laboral.

Quinto: Las políticas públicas brindan al Programa el horizonte de acción y el objetivo final de la política de empleo activa que se caracteriza por buscar la mejora en la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad para insertarlos en el mercado laboral con la estructura de cadena en la planificación desarrollar las acciones del Programa de manera eficiente y eficaz. También con la derogación del Decreto Supremo N°027-2007-PCM que establecía las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional y sus normas modificatorias D.S. N°086-2010-PCM, el D.S.

N°052-2011-PCM y el artículo 2 del D.S. 111-2012-PCM, se utiliza un conjunto de políticas que vienen desde los objetivos de desarrollo sostenible hasta el menor nivel de articulación.

VII. Recomendaciones

Primero: Se recomienda un plan de cumplimiento de las medidas correctivas que contenga un cronograma para que se realicen las medidas correctivas en los plazos establecidos y que demuestren los avances, tomando en consideración a las poblaciones de personas desempleadas, subempleadas, personas que no trabajan y no estudian, personas con discapacidad y trabajadores de edad, que necesitan atención prioritaria. Además es necesario una mayor rigurosidad en la focalización de los futuros beneficiarios para que se atienda a personas que realmente necesiten la inserción laboral por encontrarse en una situación de vulnerabilidad, ya que de ello depende que se refleje de manera adecuada la inserción laboral de las poblaciones vulnerables en el desarrollo social y económico de nuestra sociedad.

Segundo: También se recomienda que se tome en consideración al subempleo que en nuestro país debido a la alta informalidad del mercado laboral se incrementa con el pasar del tiempo, por lo que se requiere de medidas inmediatas y que corresponden desarrollar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para contrarrestar los efectos negativos que provoca el subempleo y que requiere de acciones inmediatas para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel nacional.

Tercero: Respecto de la situación de las personas con discapacidad debido a que no aprueban las evaluaciones de las empresas, es necesario un trabajo en conjunto con el Ministerio de Educación para que se facilite que culminen sus estudios secundarios y se promueva que desde jóvenes desarrollen su experiencia laboral y sea más fácil su inserción en el mercado laboral.

Cuarto: Es necesario evaluar la posibilidad de brindar beneficios tributarios a las empresas para que se incentive la contratación de más beneficiarios del programa y que con el debido acompañamiento se facilite su desenvolvimiento en las empresas.

Quinto: Se debe tomar en consideración las políticas públicas que brindan al Programa el horizonte de acción y el objetivo final de la política de empleo activa para buscar la mejora en la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y de esta manera insertarlos en el mercado laboral con la estructura de cadena en la planificación desarrollando las acciones del Programa de manera eficiente y eficaz.

VIII. Referencias bibliográficas

Fuentes académicas.

- Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Ciudad de México, México: UNAM.
- Amber, D. y Domingo, J. (2017) *Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años desde la voz de los expertos. Una luz al final del túnel*. Revista de Sociología, problemas e prácticas, 84, 27-41. DOI: 10.7458/SPP2017847397.
- Aramburú, C. y Mendoza, W. (2015). *El futuro de la población peruana: problemas y oportunidades*. *Revista de Debates en Sociología*, (41), 5-24.
- Beltrán, S., Flores, R. García, L. y Martínez, F. (2016). *Mujeres autoempleadas en la economía informal: Una mirada hacia la mujer ambulante en Lima Metropolitana, 2016* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Colombia: Pearson.
- Blanco, J. (2005). *La práctica en los estudios educativos socio laborales*. Chile: Universidad de Chile.
- Cannesa, M. (2010). *Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala: Manual auto formativo*, El Salvador: PACT.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2011). *Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021*. Recuperado de <https://bit.ly/1PFnEbV>.
- Dávalos, J. (2016). *El constituyente laboral*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.
- Gomez, R. (2012). *Derecho laboral I*. México: Red Tercer Milenio.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Graglia, E. (2012). *En la búsqueda del bien común: Manual de políticas públicas*. Argentina: Konrad Adenauer Stiftung.
- Guerrero, V. (2015). *Manual del derecho de trabajo*. Lima, Perú: Lex & Iuris.

- Hamann, J. (2011). *El Nacimiento de Lima: La ocupación e imposición de un nuevo orden*. *Revista de On the waterfront*. 19, 23-37. Recuperado de <https://bit.ly/2zEdkoJ>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Huaman, S. (2015). *Identificación de los factores limitantes y promotores del programa nacional para la promoción de oportunidades laborales “Vamos Perú, para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Ibarra, S. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*. Santiago, Chile: Uteha.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). *Una mirada a Lima Metropolitana*, Lima: INEI.
- INEI. (2018a). *Panorama de la economía peruana: 1950-2017*. Recuperado de <https://bit.ly/2KqQWQV>.
- INEI. (2018b). *Perú: Indicadores de Educación por departamento, 2007-2017*. Recuperado de <https://bit.ly/2KdFDzt>.
- INEI. (2018c). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*, N° 6 de junio 2018. Recuperado de <https://bit.ly/2MDBPrz>.
- INEI. (2018d). *Perú Crecimiento y distribución de la población, 2017*. Recuperado de <https://bit.ly/2Kmk2Rn>.
- Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación de las Estrategias de Capacitación Laboral Juvenil Projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en*

- la ciudad de Piura* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Martínez, J., Minguijón, P., Laguna, M., Pérez, S., Tomás del Río, E., y Gracia, A. (2012). *Jóvenes y empleo: el reto de la integración laboral*. Madrid, España: Cáritas Española Editores.
- Martínez, V. y Herrero, J. (2013). *Curso de derecho al trabajo*. (2ª ed.). Madrid, España: Tecnos.
- Mérida, C. (2006). *Técnicas y Proceso de Investigación*. Guatemala: Facultad de Ciencias Económicas, USAC.
- Messina, G., Pieck, E., Castañeda, E. (2008). *Educación y trabajo lecciones desde la práctica innovadora en América Latina*. Santiago, Chile: UNESCO.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Diseño de Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos*. Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Memoria Anual del Programa Impulsa Perú 2017*. Recuperado de <https://bit.ly/2OTe7VL>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021 Sector Trabajo y Promoción del Empleo*. Recuperado de <https://bit.ly/2NOcJgJ>.
- Neves, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo* (3 ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *La relación de trabajo*. Suiza: O.I.T Ginebra.
- O.I.T. (2017). *Informe Panorama Laboral en América Latina y el Caribe*. Colombia: EDDILI.
- O.I.T. (2018). *Integración laboral en Latinoamérica*. Chile: WR Impresiones.
- Olea, M. y Casas M. (1991). *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Universidad Complutense.

- Organización Internacional para las Migraciones. (2015). *Migraciones internas en el Perú*. Lima, Perú: OIM.
- Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. (Tesis de maestría). Universidad de Guadalajara, México.
- Pelayo, P, M. (2013). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Recuperado de <http://xurl.es/4ygzh>.
- Puente, K. (2017). *El Plan Metropolitano de Desarrollo Urbano de Lima y Callao 2035*. *Revista Iberoamericana de Urbanismo*, (13), 111-134. Recuperado de <https://bit.ly/2Lou6tE>.
- Reyes, L. (2012). *Derecho laboral*. México: Red tercer Milenio.
- Rodríguez, M. (2002). *Proceso de la ciencia*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Sánchez H. y Reyes C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica* (3ª ed.). Perú: Fondo Editorial de la Universidad Ricardo Palma.
- Torres, J. y Santander, J. (2013). *Introducción a las políticas públicas: Conceptos y herramientas desde la relación entre estado y ciudadanía*. Colombia: Instituto de estudios públicos del Ministerio Público.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima, Perú: Gaceta jurídica.
- Valverde, A., Rodríguez, F., y García, J. (2015). *Derecho del Trabajo*. (24ª ed.). Madrid, España: Tecnos.
- Velarde, A. (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima- Perú* (Tesis de doctorado) Universidad Politécnica de Catalunya, España.
- Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos*. *Revista de la CEPAL*, 10(2), 13-21.

Fuentes legales.

Congreso de la República del Perú. (17 de enero del 2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. [Ley N° 27658]. Recuperado de <https://bit.ly/2BmCdBg>.

Congreso de la República del Perú. (18 de diciembre del 2007). *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*. [Ley N°29158]. Recuperado de <https://bit.ly/2MLScj5>.

Congreso de la República del Perú. (02 de junio del 2009). *Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. [Ley N°29381]. Recuperado de <https://bit.ly/2M43T3a>.

Congreso de la República del Perú. (16 de mayo del 2014). *Ley que reconoce la preparación y expendio o venta de bebidas elaboradas con plantas medicinales en la vía pública, como microempresas generadoras de autoempleo productivo*. [Ley N°30198]. Recuperado de <https://bit.ly/2CjCjyX>.

Consejo de Ministros del Perú. (21 de julio del 2006). *Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones - ROF por parte de las entidades de la Administración Pública*. [Decreto Supremo N°043-2006-PCM]. Recuperado de <https://bit.ly/2LQcy9i>.

Consejo de Ministros del Perú. (20 de junio del 2011). *Decreto Supremo que modifica el numeral 9, Políticas Nacionales en materia de Empleo y MYPE, sub numeral 9.1 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM*. [Decreto Supremo N° 052-2011-PCM]. Recuperado de <https://bit.ly/2NCYT77>.

Consejo de Ministros del Perú. (19 de setiembre del 2011). *Decreto Supremo que crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú"*. [Decreto Supremo N°16-2011-TR]. Recuperado de <https://bit.ly/2Q62wUz>.

Consejo de Ministros del Perú. (06 de mayo del 2015). *Decreto Supremo que aprueba el cambio de denominación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú" por la de Programa*

Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú". [Decreto Supremo N°003-2015-TR]. Recuperado de <https://bit.ly/2PAp0vS>.

Consejo de Ministros del Perú. (21 de marzo del 2018). *Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y modificatorias que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional. [Decreto Supremo N°032-2018-PCM]. Recuperado de <https://bit.ly/2MK3wzl>.*

Constitución Política del Perú [Constitución] (29 de enero del 1993). Recuperado de <https://bit.ly/2MExwgq>.

Organización Internacional del Trabajo. (09 de julio del 1964). *Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo. [Convenio N°122]. Recuperado de <https://bit.ly/2C5ts3W>.*

Organización Internacional del Trabajo. (23 de junio del 1980). *Recomendación sobre los trabajadores de edad de la Organización Internacional del Trabajo. [Recomendación N°162]. Recuperado de <https://bit.ly/2NTJDTC>.*

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (16 de agosto de 2012). Resolución Ministerial N° 202-2012-TR. Recuperado de <https://bit.ly/2CurURo>.

Fuentes adicionales.

Citation machine. Recuperado de <http://www.citationmachine.net/apa/cite-a-book>.

Cornell University Law School: Legal Information Institute: Introduction to Basic Legal Citation. Recuperado de <https://www.law.cornell.edu/citation/2-300>.

Manual de la *American Psychological Association* (6ª ed.). Recuperado de <http://www.apastyle.org/manual/>.

Manual APA en español (3ª ed., correspondiente a la 6ª ed. en inglés): American Psychological Association (2010). Manual de Publicaciones de la APA. Editorial El Manual Moderno. Recuperado de <http://www.apastyle.org/>.

Pontificia Universidad Javeriana (2018) *Normas APA Sexta Edición*. Centro de Escritura Javeriano. Cali, Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/2wy5BUu>.

The Bluebook. Recuperado de <https://www.legalbluebook.com/>.

Anexos

Anexo1: Matriz de categorización

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivos	Categorías	Subcategorías
Inserción laboral	El Perú se encuentra en el proceso de implementación de programas que incentiven el empleo, logrando mejorar la inserción de la población que se encuentre en riesgo de desempleo o desempleadas. Uno de los más representativos es el programa denominado "Impulsa Perú"	Problema general	Objetivo general	<i>Funcionamiento del programa</i>	Ejecución del programa.
		¿Cómo se desarrolla el Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el año 2018?	Analizar el Programa Impulsa Perú de Lima Metropolitana, en el año 2018.		La comunicación en el programa.
		Problemas específicos	Objetivos específicos	Proceso del programa	
		¿Cuáles son los efectos genera el programa Impulsa Perú desde su creación hasta la actualidad?	Explicar los efectos del Programa Impulsa Perú, en Lima Metropolitana, 2018		
		¿Cómo es el proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018?	Explicar el proceso de inserción laboral en el programa Impulsa Perú, Lima Metropolitana, 2018.		
		¿Qué acciones realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana?	Explicar las acciones que realiza el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios en Lima Metropolitana	Acciones para mejorar la empleabilidad	Acciones para optimizar el programa

		¿Qué beneficios aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018?	Explicar los beneficios que aporta el programa Impulsa Perú para los ciudadanos de Lima Metropolitana, 2018.	Beneficios del programa	Servicios que brinda.
		¿Qué políticas públicas de inserción laboral intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018?	Mencionar las políticas públicas de inserción laboral que intervienen en el desarrollo del Programa Lima Metropolitana, 2018	Políticas públicas de inserción laboral	Beneficios.
					Políticas empleadas

Anexo2: Formulación de las preguntas de acuerdo a las categorías y sub categorías:

Categorías	Subcategorías	Preguntas orientadoras	Guía de entrevista	Análisis documental
Funcionamiento del programa	Ejecución del programa	En su opinión, ¿Cómo considera que se viene ejecutando el programa Impulsa Perú desde su implementación a la actualidad? ¿Considera Ud. que se están cumpliendo con las metas trazadas? ¿Cuáles no se cumplen?	X	X
	La comunicación en el programa	¿Se comunican de los avances del Programa a la población? ¿Qué medios de comunicación emplean? ¿Se han presentado complicaciones durante el desarrollo del programa? ¿Qué tipo de complicaciones? ¿Cómo lo han solucionado?	X	X
Proceso del programa	Proceso de inserción laboral	¿Cuál es el proceso de inserción laboral de los beneficiarios de Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana? ¿Por qué se caracteriza el proceso de inserción laboral en el Programa? ¿Qué Instituciones públicas y privadas intervienen en el Programa Impulsa Perú? ¿Qué funciones cumplen en el proceso de inserción laboral?	X	X
Acciones para mejorar la empleabilidad	Acciones que realiza	¿Qué acciones sugiere Ud. para optimar el desempeño del Programa Impulsa Perú, en el presente año? ¿Cómo se fomenta la participación de los ciudadanos en el programa Impulsa Perú? ¿Qué acciones se han implementado en la actualidad?	X	X

	Servicios que brinda	<p>¿Qué servicios brinda el programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el año 2018?</p> <p>¿Cómo incide la capacitación laboral en la inserción de los beneficiarios del Programa al mercado laboral?</p> <p>¿Cómo actúa la certificación de competencias en la inserción de los beneficiarios del Programa al mercado laboral?</p> <p>¿Qué incidencia tiene el servicio de Orientación, Capacitación y Asistencia Técnica en la inserción al mercado laboral de los beneficiarios del Programa?</p>	X	X
Beneficios que aporta el programa	Beneficios del programa	<p>En su opinión, ¿Considera que la implementación del Programa Impulsa Perú ha generado beneficios para la población de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Cuáles fueron los beneficios?</p>	X	X
Políticas públicas de inserción laboral	Políticas públicas empleadas	<p>¿Cómo se ejecutan las políticas públicas de empleo en el Programa Impulsa Perú?</p> <p>¿Cómo inciden las políticas públicas de empleo en el desarrollo del Programa?</p>	X	X

Anexo 3: Guía de entrevista

Definición de los participantes de la entrevista

Dos servidores públicos que trabajan en el Programa Nacional para el Desarrollo de Oportunidades Laborales Impulsa Perú en la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Preguntas temáticas a desarrollar:

Según la ejecución del programa desde su implementación hasta la actualidad

1. En su opinión, ¿Cómo considera que se viene ejecutando el programa Impulsa Perú desde su implementación a la actualidad?
2. ¿Considera Ud. que se están cumpliendo con las metas trazadas? ¿Cuáles no se cumplen?

Según los medios de comunicación que se emplean para brindar información a la población acerca de los avances del programa

3. ¿Se comunican de los avances del Programa a la población? ¿Qué medios de comunicación emplean?
4. ¿Se han presentado complicaciones durante el desarrollo del programa? ¿Qué tipo de complicaciones? ¿Cómo lo han solucionado?

Según el proceso que realizan para la inserción laboral de beneficiarios del programa.

5. ¿Cuál es el proceso de inserción laboral de los beneficiarios de Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana?
6. ¿Por qué se caracteriza el proceso de inserción laboral en el Programa?

Según las acciones que realizan para un desempeño óptimo del programa

7. ¿Qué acciones sugiere Ud. para optimar el desempeño del Programa Impulsa Perú, en el presente año?

Según los servicios que brinda el programa para personas desempleadas

8. ¿Qué servicios brinda el programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el año 2018?

9. ¿Cómo incide la capacitación laboral en la inserción de los beneficiarios del Programa al mercado laboral?

10. ¿Cómo actúa la certificación de competencias en la inserción de los beneficiarios del Programa al mercado laboral?

11. ¿Qué incidencia tiene el servicio de orientación, capacitación y asistencia Técnica en la inserción al mercado laboral de los beneficiarios del Programa?

Según los beneficios que genera la implementación del programa para la población en Lima Metropolitana

12. En su opinión, ¿Considera que la implementación del Programa Impulsa Perú ha generado beneficios para la población de Lima Metropolitana? ¿Cuáles fueron los beneficios?

Según las políticas públicas empleadas por el programa Impulsa Perú

13. ¿Cómo se ejecutan las políticas públicas de empleo en el Programa Impulsa Perú?

14. ¿Cómo inciden las políticas públicas de empleo en el desarrollo del Programa?

Anexo 4: Solicitud para la autorización de la entrevista

"Año del diálogo y reconciliación nacional"

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
PROGRAMA IMPULSA PERÚ
MESA DE PARTES

14 JUN. 2018

RECIBIDO

Reg. N° Hora: 15:53

Lima, 14 de junio de 2018

Mg. Rossana Taquia Gutierrez
Coordinadora Ejecutiva del Programa Nacional para
el Desarrollo de Oportunidades Laborales Impulsa Perú

Asunto: Solicita autorización para realizar entrevistas.

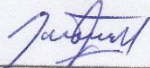
Yo Nancy Paola Monteza Ortiz con DNI N°70869609, estudiante del 3° ciclo de la Maestría en Gestión Pública, me presento ante usted y digo:

Reciba un cordial saludo y a su vez manifestarle que me encuentro desarrollando mi tesis denominada: "Análisis del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, 2018; para aportar con el análisis de la situación actual de la inserción laboral de los beneficiarios del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, evaluando el trabajo que viene realizando el gobierno actual y determinar la gestión que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En ese sentido con la finalidad de recopilar mayor información y con fines académicos, le solicito lo siguiente:

- Autorización para realizar entrevistas a tres servidores públicos que se encarguen de dirigir y supervisar el cumplimiento del Programa Nacional para el Desarrollo de Oportunidades Laborales Impulsa Perú en la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Programación de la fecha y hora para realizar las entrevistas.
- Relación con nombres y cargos de los tres servidores públicos a entrevistar.

Sin otro particular, quedo de usted.



Nancy Paola Monteza Ortiz
DNI 70869609

Adjunto:
Guía de entrevista
N°Celular: 974156387
Correo: nancypaolamonteza25@gmail.com

Anexo 5: Correo institucional para la autorización de la entrevista

21/6/2018

Correo de Ministerio de Trabajo del Perú - Fwd: Sobre solicitud de entrevista

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Lleyni Amasifen Guerra <lamasifen@trabajo.gob.pe>

Fwd: Sobre solicitud de entrevista
1 mensaje

Madeleine Lilia Condori Flores <mcondori@trabajo.gob.pe> 21 de junio de 2018, 18:37
Para: Christian Omar Silva Suarez <csilvas@trabajo.gob.pe>, Lleyni Amasifen Guerra <lamasifen@trabajo.gob.pe>

----- Mensaje reenviado -----
De: Christian Omar Silva Suarez <csilvas@trabajo.gob.pe>
Fecha: 19 de junio de 2018, 17:56
Asunto: Sobre solicitud de entrevista
Para: nancypaolamonteza25@hotmail.com
Cc: Madeleine Lilia Condori Flores <mcondori@trabajo.gob.pe>

Reciban un cordial Saludo

De acuerdo a lo coordinado en el día de hoy, se ha procedido a realizar la consulta sobre la entrevista. Al respecto le informamos que la agenda de la Coordinadora no le posibilita realizar la reunión debido la carga laboral.

Por ello, le comunicamos que se procederá a absolver las preguntas planteadas de manera escrita por correo electrónico, en el transcurso de la semana, por las personas especialistas en el tema que compete a cada pregunta.

Atte,

Christian Silva Suárez
Analista en Planificación
Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación
Programa Impulsa Perú
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

✓ Remitente notificado con Mailtrack

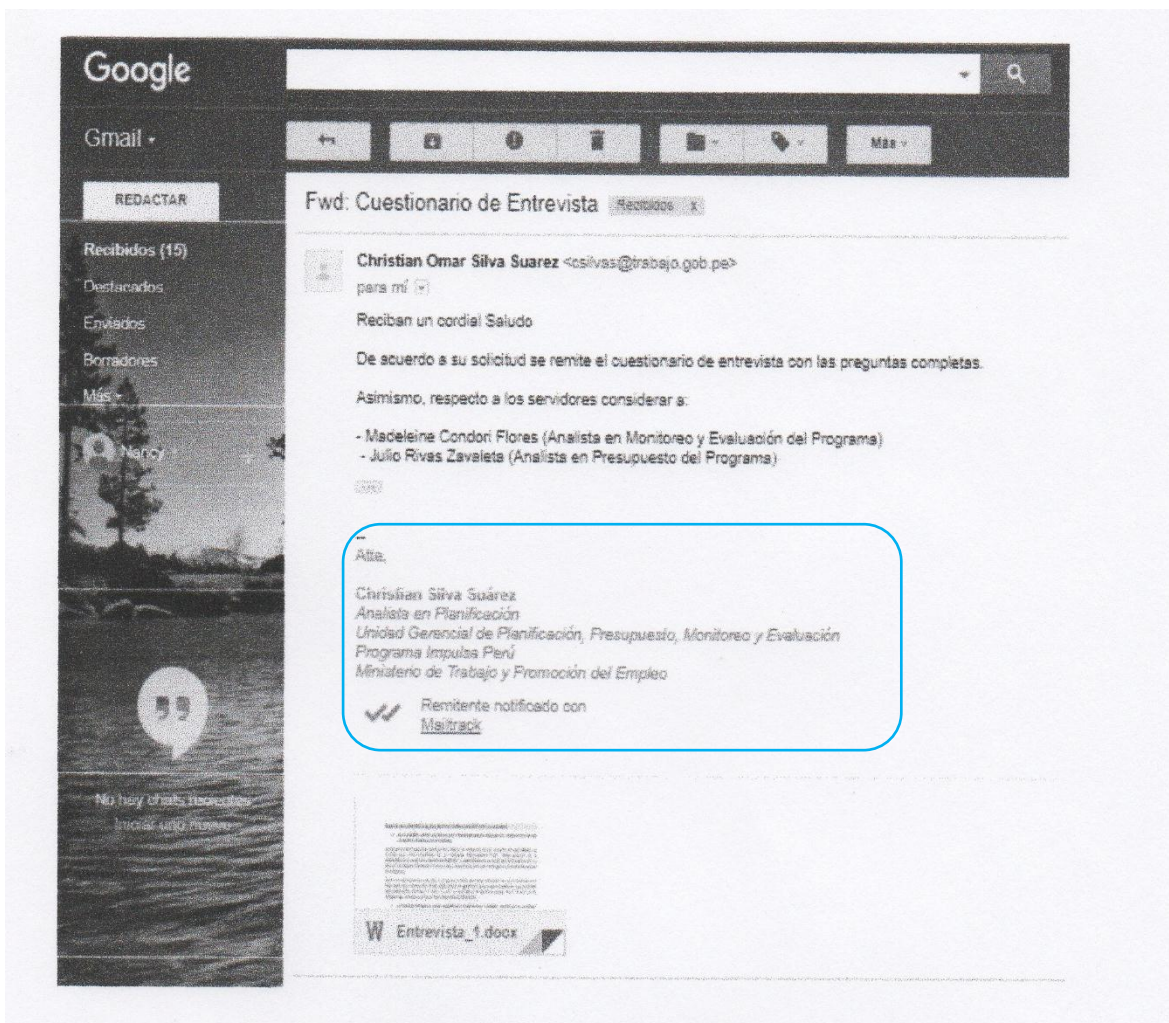
ECON. MADELEINE LILIA CONDORI FLORES
Analista en Monitoreo y Evaluación
Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación
Programa Impulsa Perú
Cel: 934507292

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

✓ Remitente notificado con Mailtrack

https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=81c6dd6be3&jsver=gl58vP3IT_U.es.&cbl=gmail_fe_180619.12_p2&view=pt&search=inbox&th=16424b5af4... 1/1

Anexo 6: Correos institucionales y datos de los sujetos de estudio



Anexo 7: Los datos de los sujetos de estudio

IV. Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación			
Sr. Wily Alvarez Pasquel	Gerente de la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación	330-1802 - Anexo 227	walvarez@trabajo.gob.pe
Leia Baez	Asistente Administrativa	330-1802 - Anexo 231	lbaez@trabajo.gob.pe
Christian Silva Suarez	Analista en Planificación	330-1802 - Anexo 227	csilvas@trabajo.gob.pe
Madeleine Condori Flores	Analista en Monitoreo y Evaluación	330-1802 - Anexo 227	mcondori@trabajo.gob.pe
Julio Rivas Zavaleta	Analista en Presupuesto	330-1802 - Anexo 231	jrivas@trabajo.gob.pe
Alan Apumayta Conde	Especialista en Desarrollo Informático	330-1802 - Anexo 240	aapumayta@trabajo.gob.pe
Juan Seperak Lazarte	Analista Informático	330-1802 - Anexo 240	jseperak@trabajo.gob.pe



Anexo 8: Entrevista desarrollada por los sujetos de estudio.

Según la ejecución del programa desde su implementación hasta la actualidad

1. En su opinión, ¿Cómo considera que se viene ejecutando el programa Impulsa Perú desde su implementación a la actualidad.

La ejecución del Programa Impulsa Perú implica la realización de un conjunto de actividades, las mismas que están diseñadas en el Programa Presupuestal 0116: “Mejoramiento de la Empleabilidad e Inserción Laboral PROEMPLEO”, y planificadas de acuerdo a la formulación de los Planes Estratégicos (Sectorial, Institucional y Operativo), así como la Programación Multianual del Presupuesto.

Desde esta perspectiva, cada año se programan metas por cada indicador, lo cual se formula en el Plan Operativo Institucional (POI). Estas metas programadas para cada actividad se han cumplido adecuadamente durante los años en que ha operado el Programa Impulsa Perú, lo cual se ha reflejado en las evaluaciones al Plan Operativo Institucional.

2. ¿Considera Ud. que se están cumpliendo con las metas trazadas? ¿Cuáles no se cumplen?

El cumplimiento de las metas trazadas en el Plan Operativo Institucional (POI) se mide de acuerdo a la evaluación del mismo de manera trimestral.

Durante el año 2015, se logró cumplir el 100% de las metas establecidas para acciones comunes; el 100% de las metas correspondientes a la capacitación para el autoempleo; el 100.56% en cuanto a la certificación de competencias laborales, el 6% en cuanto a la capacitación para personas con discapacidad; y el 102% en cuanto a la capacitación laboral. Solamente se tuvo dificultad en cuanto al cumplimiento de la meta de Personas con Discapacidad debido a la problemática de la focalización de este grupo vulnerable. Es difícil focalizarlas y hacer que culminen el proceso de capacitación. Además, los procesos propios de la transferencia financiera a la entidad de capacitación, generó una dilación de los procesos propios del servicios.

Durante el año 2016, el Programa logró un 118% en el cumplimiento de las metas establecidas para acciones comunes. Logró alcanzar el mismo porcentaje para la Capacitación para el Autoempleo. En cuanto a la certificación de competencias laborales logró un 98.59%, debido a la demora en los procesos de transferencia financiera para los convenios de certificación. Dichos procesos dependen del trámite que se realiza para la aprobación de la transferencia por parte del Ministro, así como el plazo en que demora el Centro Certificador para incorporar los recursos presupuestales transferidos. En cuanto a la capacitación especializada para personas con discapacidad se logró un avance del 168% de la meta establecida dado que se tuvo ejecución de la meta que provenía del convenio del año 2015. Finalmente, respecto a la capacitación laboral, se logró un avance del 87%, debido a que en la Quincuagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto 2016, se establece que los convenios de capacitación con ECAP públicas el costo de sus servicios debe abonarse a través de transferencias financieras, esto ocasionó que se cortara el convenio suscrito, se convocara un contrato por Adjudicación Simplificada que fue declarado desierto y finalmente suscribir dos contratos por 8 UIT para cumplir con la meta en un tiempo muy corto.

Durante el año 2017, se logró cumplir el 100% de las metas establecidas para acciones comunes; el 100% de las metas correspondientes a la capacitación para el autoempleo; además se alcanzó un nivel de 101% de cumplimiento para el servicio de certificación de competencias laborales. En cuanto a la meta del servicio de capacitación especializada para personas con discapacidad se logró un cumplimiento del 102% respecto a la meta programada. Finalmente, en cuanto al cumplimiento en el servicio de capacitación laboral se logró un avance del 119%.

Según los medios de comunicación que se emplean para brindar información a la población acerca de los avances del Programa

3. ¿Se comunican los avances del Programa a la población? ¿Qué medios de comunicación emplean?

El Programa "Impulsa Perú comunica sus avances a través de medios de comunicación masiva: Prensa escrita (Diarios), radio y televisión (Factor Trabajo). En estos casos la difusión no es de forma periódica.

Así también, se difunden las actividades del programa de manera constante, a través de medios digitales como página web del MTPE e Impulsa Perú, (Notas de Prensa) Facebook, Twitter y YouTube.

Asimismo, respecto a la actividad de Promoción, el Programa participa en eventos propios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (como por ejemplo la Semana del Empleo, entre otros), así como eventos con cámaras de comercio, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, actores privados, etc. Estas acciones permiten difundir los servicios del Programa a la población a fin de poder focalizar a aquellos quienes serán los beneficiarios.

4. ¿Se han presentado complicaciones durante el desarrollo del programa? ¿Qué tipo de complicaciones? ¿Cómo lo han solucionado?

Problemas Presentados

- a) Debido a la Quincuagésima Primera Disposición Complementaria Final de la Ley de Presupuesto 2016, se establece que los convenios de capacitación con ECAP públicas, el costo de sus servicios debe abonarse a través de transferencias financieras, lo cual demora el proceso.
- b) Inasistencia de los beneficiarios a sus sesiones.
- c) Problemas en el inicio de clases en algunas regiones afectadas por el Fenómeno de El Niño.
- d) El mayor número de ciudadanos interesados en el curso no acceden por irse a trabajar con ofertas de empleos temporales.
- e) La focalización de Personas con Discapacidad fue complicada debido al nivel educativo, ya que no tienen secundaria completa, por la edad y la falta de experiencia laboral, deficiente desarrollo personal y social.
- f) Hay beneficiarios que no pasan el proceso de evaluación de las empresas (en particular las Personas con Discapacidad).
- g) Los beneficiarios no asisten a los procesos de intermediación a pesar de las convocatorias realizadas por el personal de Impulsa Perú.

Medidas Correctivas

- a) En algunos procesos se amplió el periodo de ejecución de Convenios mediante adendas.
- b) Reforzamiento en la sensibilización al beneficiario, explicándole los beneficios de participar en el servicio de capacitación.
- c) Se suscribió adendas a los contratos y/o convenios que se retrasaron debido a la problemática del Fenómeno de El Niño.
- d) Las actividades de promoción y difusión se ampliaron apoyándose en las Juntas Vecinales de los Municipios para la convocatoria de personas interesadas en el curso.
- e) Se ha intensificado la identificación de Aliados Estratégicos que agrupan a Personas con Discapacidad.
- f) Se trabajó de manera articulada con la empresa para que en el marco del desarrollo sostenible Se ejecuten acciones por parte de sus profesionales para la realización de talleres que brinden mayores competencias para nuestros beneficiarios.
- g) En la medida de lo posible se realiza las intermediaciones los últimos días de las capacitaciones en la Entidad de Capacitación, para que las personas puedan pasar la evaluación respectiva. En el caso de la bolsa de trabajo, se trabajó la sensibilización por teléfono y otros medios como es el caso virtual (emails, grupos de whatsapp, entre otros).

Según el proceso que realizan para la inserción laboral de beneficiarios del Programa.

5. ¿Cuál es el proceso de inserción laboral de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana?

Fase I: Determinación de la demanda laboral y oferta formativa

Consiste en el análisis de las actividades productivas y económicas generadoras de empleo a fin de determinar los principales sectores que podrían absorber nuevos trabajadores, de conformidad con la demanda laboral específica en cada zona de intervención del Programa. El proceso permite determinar los cursos de capacitación laboral que brindará el Programa.

Fase II: Determinación de la Entidad Capacitadora

Una vez determinado los cursos de capacitación en las ocupaciones de los sectores económicos con mayor dinamismo en la región, se determina la realización de un convenio o contrato para seleccionar la ECAP, la misma que presentará una propuesta técnica y económica, la cual es evaluada por el responsable de capacitación de la Unidad Gerencial de Capacitación para la Inserción Laboral y Certificación de Competencias. Aprobada la propuesta de la ECAP, la Unidad Gerencial, solicita la autorización correspondiente para la firma de convenio o suscripción del contrato y apertura de curso

Fase III: Promoción

Comprende los procesos de difusión y promoción de los cursos ofrecidos por el Programa, y la sensibilización de los actores claves de la zona, de tal manera que se realice una adecuada orientación al público objetivo del Programa.

Fase IV: Acreditación y Registro

Etapa en la cual se recepciona, verifica y evalúa la documentación proporcionada por los potenciales beneficiarios del Programa, según requisitos, zonas de intervención y perfiles definidos. Una vez aprobada la acreditación, se realiza el registro de los beneficiarios en el sistema informático del Programa y se realiza la convocatoria para el inicio de clases.

Fase V: Capacitación Laboral

Este proceso consiste en la realización de los cursos de capacitación a cargo de la ECAP con la finalidad de desarrollar y/o fortalecer competencias específicas laborales de los beneficiarios en determinado perfil ocupacional, de acuerdo a la identificación y validación de la demanda laboral específica.

Fase VI: Intermediación Laboral

Esta fase comprende el servicio que se brinda a los beneficiarios del Programa hacia el término de la capacitación y consiste en vincularlos con potenciales empleadores que requieren capital humano capacitado, con la finalidad de favorecer su inserción laboral.

6. ¿Por qué se caracteriza el proceso de inserción laboral en el Programa?

El proceso de inserción laboral se caracteriza por tener seis fases descritas en la pregunta anterior. Estas fases están definidas en el Programa Presupuestal 0116 PROEMPLEO. El diseño responde a un análisis del problema específico: “Reducidos niveles de inserción laboral formal de la población económicamente activa en condición de vulnerabilidad sociolaboral en el mercado de trabajo”. El análisis implica la determinación de las causas que generan el problema así como los efectos. Estas causas y efectos son desarrolladas en un mapa conceptual (árbol del problema), el mismo que luego sirve de insumo para definir los objetivos y fines de la intervención. De ellos se obtiene las alternativas materia de competencias del sector trabajo. En este caso, una de las alternativas de intervención para afrontar el problema específico es la capacitación para la inserción laboral.

Esta intervención se caracteriza por ser una política de empleo activa, es decir un programa de desarrollo de capacidades relacionadas al empleo: capacitación y entrenamiento dirigidos a personas desempleadas por largos periodos de tiempo y a trabajadores desplazados por los procesos de reconversión laboral. La idea central del servicio de capacitación laboral como instrumento de política activa de empleo es que promueve la iniciativa de las personas beneficiarias para insertarse en el mercado de trabajo.

Sin embargo, el Programa Impulsa Perú, no solamente brinda el servicio de Capacitación Laboral, sino también un tipo de política activa de empleo conocida como los programas de eficiencia en los mercados laborales, tales como los servicios de empleo, acceso a la información y consejería en la

Según las acciones que realizan para un desempeño óptimo del Programa

7. ¿Qué acciones sugiere Usted para optimar el desempeño del Programa Impulsa Perú, en el presente año?

Durante el año 2017, se desarrolló la evaluación de impacto al servicio de capacitación para el autoempleo, obteniéndose resultados positivos. Entre ellos se determinó que la capacitación en temas de gestión de negocios, así como la asistencia técnica para la implementación efectiva de sus planes de negocios había

incrementado la tasa de formalidad de dichos negocios, así como los ingresos de las personas beneficiarias.

A raíz de la experiencia de aquel estudio, como acciones importantes para mejorar el diseño del Programa se requiere realizar lo siguiente:

- Consultoría para la elaboración de la Línea de Base del Programa Presupuestal PROEMPLEO.
- Evaluación de impacto del servicio de Capacitación para la Inserción Laboral.
- Evaluación de impacto del servicio de Certificación de Competencias Laborales.
- La implementación de un sistema informático automatizado para administrar los datos del Programa y visualizarlos óptimamente.
- Implementación al 100% del Sistema de Control Interno a fin de mejorar los procesos internos así como el control de los mismos.

Todas estas actividades se han propuesto realizar progresivamente, dependiendo de los recursos económicos disponibles para los próximos años.

Según los servicios que brinda el Programa para personas desempleadas

8. ¿Qué servicios brinda el Programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, en el año 2018?

En el año 2018, el Programa tiene programado realizar acciones en tres líneas de acción, las cuales son:

- Capacitación para la Inserción Laboral: 360 personas capacitadas.
- Certificación de Competencias Laborales: 300 personas evaluadas.
- Capacitación para el Autoempleo: 100 personas capacitadas

9. ¿Cómo incide la capacitación laboral en la inserción de los beneficiarios del Programa al mercado laboral?

La capacitación es el paso previo para que una persona pueda ser intermediada en el perfil que solicitó la empresa. Los cursos que se dictan determinan que la persona pueda insertarse en el mercado laboral, en la medida en que en ellos se dictan los aspectos fundamentales para que el beneficiario pueda desempeñar un trabajo

adecuado. Es decir, que sin el curso de capacitación la persona no podría adquirir las destrezas básicas que se requieren para poder ser insertada en dicho perfil o puesto laboral.

10. ¿Cómo actúa la certificación de competencias en la inserción de los beneficiarios del Programa al mercado laboral?

La certificación de competencias laborales es un servicio que se ofrece a personas que se encuentran trabajando en alguna empresa o que trabajan de manera independiente. En el primer caso, la evaluación de sus competencias laborales se realiza en el mismo centro de trabajo. En el segundo caso, si la persona es independiente, la evaluación se realiza en situación simulada en un Centro Certificador autorizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El resultado del servicio es la mejora de la empleabilidad de la persona, la cual mejora sus posibilidades de mantenerse en el puesto de trabajo así como de incrementar su nivel de remuneración. Además la certificación es un reconocimiento al valor social de la experiencia laboral del beneficiario, así como un mecanismo de señal que puede utilizar efectivamente en el mercado laboral.

11. ¿Qué incidencia tiene el servicio de orientación, capacitación y asistencia técnica en la inserción al mercado laboral de los beneficiarios del Programa?

El servicio de orientación, capacitación y asistencia técnica se refiere al autoempleo. Este servicio busca que las personas que tiene potencial emprendedor puedan diseñar y planificar su propio negocio a fin de autoemplearse. Asimismo, en el caso que la persona ya tenga un negocio, el servicio busca que éste se potencie y mejore a través de la enseñanza de los modelos de gestión de negocios exitosos. En ese sentido, la inserción laboral se da en el marco del autoempleo, buscando que la persona se formalice a través de la obtención de su RUC en la SUNAT.

Según los beneficios que genera la implementación del Programa para la población en Lima Metropolitana

12. En su opinión, ¿Considera que la implementación del Programa Impulsa Perú ha generado beneficios para la población de Lima Metropolitana? ¿Cuáles fueron los beneficios?

Una acotación importante al respecto es que el Programa Impulsa Perú y los servicios que ofrece se rigen bajo el Programa Presupuestal 0116 PROEMPLEO, el mismo que cuenta con un presupuesto cada año. Dicho presupuesto limita las acciones y hace que se priorice la atención a la población objetivo del Programa, siguiendo los criterios de focalización de beneficiarios, establecidos en el documento técnico del diseño de la intervención. Por lo tanto, la implementación del Programa ha tenido un impacto sobre la población de Lima Metropolitana que fue atendida de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N° 01 Beneficiarios de Lima Metropolitana (2011-2017)

Servicio	Beneficiarios
Capacitación Laboral	11,603
Inserción Laboral	5,660
Certificación de Competencias Laborales	4,838
Capacitación para el Autoempleo	2,640
Total	19,081

Fuente: SISREG

En total se tuvo 19,081 beneficiarios. En el caso de los que fueron insertados al mercado laboral (5,660) no se cuenta dado que son parte de las personas que fueron capacitadas laboralmente. Esta población equivale al 37% de la población del distrito de Lince (2016). La inversión aproximada estaría por un monto de S/. 43, 545,700, valorizados a los precios unitarios promedio históricos. La población atendida corresponde a aquella perteneciente a la PEA activa de 18 años a más, en situación de desempleo, subempleo o vulnerabilidad sociolaboral.

Según las políticas públicas empleadas por el Programa Impulsa Perú

13. ¿Cómo se ejecutan las políticas públicas de empleo en el Programa Impulsa Perú?

Las políticas públicas se ejecutan a través de instrumentos que operacionalizan las acciones en metas y objetivos logrados. En ese sentido, el Programa Impulsa Perú pertenece a un instrumento llamado de Presupuesto por Resultados: Programa Presupuestal 0116 PROEMPLEO. Sin embargo, éste está incluido en un conjunto de políticas que vienen desde los objetivos de desarrollo sostenible hasta el menor nivel de articulación. A continuación se realiza el detalle de ello:

Objetivos de Desarrollo Sostenible
<p>1 Fin de la Pobreza.</p> <p>5 Igualdad de Género.</p> <p>8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico.</p> <p>10 Resolución de Desigualdades.</p> <p>17 Alianzas para Lograr los Objetivos.</p>
Políticas de la OIT
<p>1 Promoción de Políticas Públicas y Programas de Desarrollo Productivo.</p> <p>2 Transición de la Economía Informal a la Formalidad.</p> <p>3 Tripartismo y Cumplimiento con las Normas Internacionales del Trabajo.</p> <p>4 Lucha contra las Desigualdades en el Trabajo y Fortalecimiento de la Protección Social.</p>
Políticas Nacionales de Empleo
<p>2 Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente.</p> <p>3 Promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.</p>

4 Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género.

5 Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con enfoque de género.

Plan Bicentenario

4 Economía, Competitividad y Empleo.

Plan Estratégico Sectorial Multianual

1 Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país.

2 Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.

3 Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.

4 Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano.

Plan Estratégico Institucional

1 Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo

2 Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

3 Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.

4 Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano

Plan Operativo Institucional – Programa Presupuestal PROEMPLEO

Acciones Comunes.

Producto 1: Personas con Competencias Laborales para el Empleo Dependiente Formal.
--

Producto 2: Personas Intermediadas para su Inserción Laboral.

Producto 3: Personas con Competencias para el Autoempleo.

Según el grado de incidencia que tienen las políticas públicas en el Programa Impulsa Perú

14. ¿Cómo inciden las políticas públicas de empleo en el desarrollo del Programa?

Las políticas públicas brindan al Programa el horizonte de acción y el objetivo final hacia el cual debemos llegar. Asimismo, corresponden nuestra razón de ser en la medida en que formamos parte de un instrumento de política de empleo “activa”, las cuales se caracterizan por buscar la mejora en la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de desventaja para incorporarse o reincorporarse en el mercado laboral. A partir del mandamiento supremo de una política, es que se estructura la cadena de planificación para lograr dicho objetivo. La política de empleo nos conmina a desarrollar las acciones del Programa de manera eficiente y eficaz.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "**Análisis del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, 2018**", de la estudiante **Nancy Paola Monteza Ortiz**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de agosto de 2018

Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ts=3&u=1075508086&o=987527888

feedback studio | Tesis de maestría | 13 de 13



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Análisis del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana.
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión Pública

AL PEEVA:
Dr. Nancy Paola Monaza Oyar

ASESOR:
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:
Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

PERÚ-2018

Resumen de coincidencias

19 %

1	tesis.pucp.edu.pe	3 %
2	Entregado a Pontificia ...	1 %
3	upcommons.upc.edu	1 %
4	www.ceplan.gob.pe	1 %
5	www2.trabajo.gob.pe	1 %
6	www.mintra.gob.pe	1 %
7	www.scribd.com	1 %

Página: 1 de 116 | Número de palabras: 26435 | Text-only Report | High Resolution | Activado

06:30 p. m. 4/08/2018





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MONTEZA ORTIZ, NANCY PAOLA
D.N.I. : 70869609
Domicilio : JR. CARLOS CABRERA N° 876 - S.M.P.
Teléfono : Fijo : Móvil : 974156387
E-mail : nancy.paola.monteza.25@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MONTEZA ORTIZ, NANCY PAOLA

Título de la tesis:

ANÁLISIS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LIMA
METROPOLITANA, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Nancy Paola Monteza

Fecha :

01-10-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MONTEZA ORTIZ NANCY PAOLA

INFORME TÍTULADO:

ANÁLISIS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LIMA

METROPOLITANA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de agosto de 2018.

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

DR. HUGO L. AGUIRRE ALVARO

28/9/2017