



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación e inserción laboral del programa de jóvenes
productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del
Empleo- Lima, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Erick Leonardo Verano Meza

ASESOR:

Dr. Mitchell Alarcon Diaz

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VERANO MEZA, ERICK LEONARDO**

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

CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL DEL

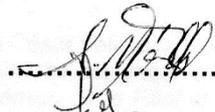
PROGRAMA DE JOVENES PRODUCTIVOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - LIMA, 2015

Fecha: 26 de agosto de 2018

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarbe

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Guido Trujillo Valdiviezo

Firma: 

VOCAL: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Diaz

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Agregar fichas técnicas
- Mejorar presentación en 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

Con amor y gratitud a Dios y a mi familia, por darme su amor en todo lo que me propongo, por impulsarme en cada momento para alcanzar mis objetivos y para que Antonino y Leonardo tengan un mejor país que el que tuvieron sus padres.

Agradecimiento

Se agradece al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la UCV, por permitirnos continuar nuestros estudios.

A mi asesor Dr. Mitchell Alarcon Diaz, por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente.

Finalmente a mis familiares y amigos del MTPE por sus consejos y orientaciones constantes, para lograr la ejecución de la investigación que presento.

Declaración de autoría

Yo Erick Leonardo Verano Meza, identificado con DNI N°41599079 estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima, declaro el trabajo académico titulado: “Capacitación e inserción laboral del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Lima, 2015”, presentada, en ...folios para la obtención del grado académico de Maestro 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 intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 agosto de 2018

.....
Erick Leonardo Verano Meza

Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Capacitación e inserción laboral del Programa de Jóvenes productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Lima, 2015” cuyo objetivo fue: determinar la relación entre la capacitación e inserción laboral del Programa de Jóvenes productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Lima, 2015”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo: Marco metodológico que contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presenta las conclusiones. En el sexto capítulo se formula las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presenta las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

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

El autor

Indicé de contenido

	Pág.
Carátula	
Páginas preliminares	
Página del jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autoría	5
Presentación	6
Índice	7
Lista de tablas	9
Lista de figuras	10
Resumen	11
Abstract	12
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	37
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos	47
2.6. Aspectos éticos	48
III. Resultados	
3.1. Análisis Descriptivo	50
3.2. Análisis Inferencial	55
IV. Discusión	59

	8
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	64
VII. Referencias	66
VIII. Anexos:	71
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Certificados de validación de los instrumentos	
Anexo 5: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	
Anexo 6: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis	

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable capacitación laboral	41
Tabla 2 Operacionalización de la variable inserción laboral	42
Tabla 3 Población y muestra de estudio	43
Tabla 4 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	45
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de capacitación laboral	45
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de inserción laboral	46
Tabla 7. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento capacitación laboral	46
Tabla 8. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento inserción laboral	47
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de jóvenes según la variable inserción laboral	50
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de jóvenes según la dimensión satisfacción de la capacitación	51
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de jóvenes según la dimensión evaluación de la capacitación	52
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de jóvenes según la variable inserción laboral	53
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de jóvenes según la variable inserción laboral	54
Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman: capacitación laboral e inserción laboral	56
Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman: Satisfacción de la capacitación e inserción laboral	57
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman: Evaluación de las competencias e inserción laboral	58

Índice de Figuras

	Página
Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional	39
Figura 2. Niveles de la variable capacitación laboral	50
Figura 3. Niveles de la dimensión satisfacción de la capacitación	51
Figura 4. .Niveles de la dimensión evaluación de la capacitación	52
Figura 5. Niveles de la variable de inserción laboral	53
Figura 6. Grafica de barras de capacitación laboral e inserción laboral	54

Resumen

La presente investigación titulada: "Capacitación e inserción laboral del Programa de Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Lima, 2015", tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre capacitación e inserción laboral del Programa de Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Lima durante el año 2015.

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables capacitación laboral e inserción laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de investigación estuvo constituida por 182 jóvenes, el muestreo fue probabilístico y no intencional. La metodología empleada fue el método de investigación científica, hipotético, deductivo de enfoque cuantitativo.

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0,841$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre capacitación laboral e inserción laboral del Programa de Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la ciudad de Lima en el año 2015.

Palabras Clave: capacitación laboral e inserción laboral

Abstract

The present qualified investigation: Training and labor insertion of the Program of productive Young persons of the Department of Employment and Promotion of the Employment - Lima, 2015", it had as general aim determine the degree of relation between training and labor insertion of the Program of productive Young persons of the Department of Employment and Promotion of the Employment - Lima, 2015".

The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variables labor training and labor insertion. These instruments were submitted to the respective analyses of reliability and validity, which determined that the questionnaires have the validity and reliability. The realized investigation was of quantitative approach, of type basic, with a not experimental design, correlacional of transverse court. The sample of investigation was constituted for 182 youth., the sampling not probabilistic and intentional. The used methodology was the method, hypothetical deductive of scientific investigation, of quantitative approach..

The results demonstrate a statistically significant, very high relation ($r = 0,841$, $p < 0.05$) and directly proportionally, between training and labor insertion of the Program of productive Young persons of the Department of Employment and Promotion of the Employment - Lima, 2015

Key Words: labor training and labor insertion

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En el contexto Internacional la capacitación laboral para desarrollar las empresas es en la actualidad crucial y el recurso que contribuye fundamentalmente a determinar su correcto funcionamiento es el recurso humano.

Una característica del mercado de trabajo peruano (y de las economías latinoamericanas en general) es la persistencia de graves problemas en la inserción laboral de los jóvenes, sobre todo elevadas tasas de desempleo y la alta precariedad en el empleo juvenil (alta rotación entre el empleo/desempleo, acceso principalmente a puestos de trabajo en sectores de baja productividad). Esta situación genera preocupación tanto en las autoridades públicas como en la sociedad en su conjunto. Por este motivo en este trabajo se analizan las características de la inserción laboral de los jóvenes durante la última década y se exploran los planteamientos teóricos que intentan explicarla. (Gallardo, 2014, p. 2).

En el Perú, uno de los problemas álgidos es el desempleo, especialmente el juvenil. Al tener Lima Metropolitana, cerca de 10 millones de personas residiendo, es la ciudad que tiene el mayor porcentaje de jóvenes que no pueden colocarse laboralmente, esto se da básicamente, porque, éstos no tienen las competencias requeridas y la experiencia necesaria que el mercado solicita, -una de las consecuencias de la desconexión entre la formación educativa y la demanda laboral- lo que aumenta considerablemente la poca inserción laboral. Es por ese motivo, que es importante el diálogo y consenso entre todos los organismos, tanto público como privado, para garantizar el acceso a un empleo digno para los jóvenes, con la finalidad de mejorar la condición y calidad de vida de ellos; y de esa manera evitar un posible aumento de la delincuencia.

En el ámbito nacional los primeros empleos que encuentran los jóvenes generalmente son «precarios», en microempresas o negocios

familiares. Según otra encuesta para jóvenes realizada en el ámbito urbano (ENJUV, 2009), 42% se inició en ocupaciones de baja calificación; 10% como trabajador familiar no remunerado y 21% como trabajador del hogar. El ingreso al mundo laboral en un empleo precario puede comprometer una trayectoria futura de empleo decente, pero se espera que a medida que se incrementa la educación y la experiencia laboral, la calidad de los empleos conseguidos pueda mejorar. (Chacaltana y Ruiz, 2011, p. 296).

La capacitación de la fuerza de trabajo es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones -incluida la capacitación- interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización

La capacitación del recurso humano tiene que ver con la identificación de los problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización, los cuales son causados por la carencia de competencias de los trabajadores y pueden ser resueltos convenientemente a través de la capacitación. Esto último significa que, frente a estos problemas, la capacitación aparece como la alternativa de solución viable y más conveniente, frente a otras opciones, como el reemplazo o la reubicación del personal

La inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. 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. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido

para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material (Cepal/oij, 2003, p. 21).

Asimismo la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU, 2015), realizó una encuesta para medir el empleo en los jóvenes en el Perú, los resultados encontrados indican que entre los años 2009 y 2014 la población joven en edad de trabajar ha aumentado considerablemente.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015), realizó una encuesta a nivel nacional sobre condiciones de vida de la población, con la finalidad de poder establecer las necesidades de los hogares peruanos. De otro lado, 7 millones 983 mil jóvenes pertenecen a la población en edad de trabajar (PET) a nivel nacional. Estos resultados desagregado por ámbitos geográficos, el 79,7% de la PET joven son del área urbana y 20,3% son del área rural.

De otro lado desde el año 1996 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha creado una dependencia que se encargue de la inserción laboral de los jóvenes: PROJOVEN el cual debe encargarse de brindar capacitación, en temas que las empresas necesitan, con ello se facilitaría el acceso al mercado laboral.

Para el año 2015 la inserción laboral del Programa Jóvenes Productivos tiene dentro de sus funciones la de brindar en forma gratuita una formación acorde a las necesidades del mercado, proporcionar información sobre emprendimiento juvenil, y de esa manera generar negocios en zonas urbanas y rurales del país. Este programa funciona en todo el país, focalizando mayormente en los distritos con alta pobreza. Sin embargo, es importante resaltar que los beneficiarios del programa jóvenes productivos, son jóvenes de bajos recursos, y que se encuentren desempleados, con el fin de instruirlos y adiestrarlos en aspectos relacionados a una formación continua en temáticas con gran demanda del mercado laboral, para que puedan ser insertados por entidades públicas o privadas que requieran sus servicios.

En el ámbito de Lima Metropolitana se observó que tenía serios problemas con la inserción laboral de los jóvenes, como consecuencia de las deficiencias en

la formación profesional tanto en institutos técnicos, así como en las universidades nacionales y privadas que forman a sus estudiantes con responsabilidad social; tal situación, dificulta el normal desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, puesto que cada miembro de la institución educativa trabaja de manera individual, sin ninguna coordinación con los demás jóvenes para poder insertarse en las empresas.

Frente a la situación descrita, el programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, viene a ser una alternativa que contribuye con las empresas, en donde los jóvenes tienen un buen desempeño como trabajadores operativos, mejorando la calidad de la producción, Lo descrito anteriormente nos conlleva a plantear la problemática siguiente: ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Fernández (2015) en su investigación sobre *Dificultades en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 19 años con estudios secundarios, Universidad Nacional de Formosa, Buenos Aires, Argentina*. La investigación tuvo como propósito estudiar las consecuencias que sufren los jóvenes al momento de insertarse en el mercado laboral. La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de un estudio del tipo explicativo. El diseño de investigación fue transversal. La muestra fue de 50 jóvenes de las edades de 18 a 19 años de la ciudad de Barranqueras. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. El autor encontró como resultado que el 57% de los jóvenes tuvieron la necesidad de buscar trabajo. Un 36,4% de los jóvenes fueron llamados para entrevistas de trabajo, de los cuales solo fueron insertados laboralmente 11,9% de ellos. Lo que se requiere formar a los jóvenes de nivel

secundario de forma integral para lograr que sea competitivo con todas las habilidades y destrezas que les permita desempeñarse eficientemente dentro de una jornada laboral que les toque desempeñarse.

Ramírez (2014) en su investigación sobre *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas, Universidad de Montemorelos, México*. La investigación tuvo como objetivo determinar la asociación entre la capacitación y desempeño laboral, La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 137 trabajadores de la Universidad Linda vista en el estado de Chiapas, la muestra fue de 106 personas. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Los resultados encontrados, explican un 15.4% de la varianza de la variable dependiente (desempeño laboral). El valor del nivel crítico $p = .000$ indica que existe una relación lineal positiva y significativa. El autor concluyó que La capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral; El estudio sobre capacitación al personal de los empleados de la universidad es un tema recurrente de las universidades en la cual la capacitación como un mecanismo de mejoramiento personal y concebida como un proceso de formación en el ámbito laboral..

Ibarra (2008) en su investigación sobre *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad, Universidad de Chile, Santiago, Chile*. La investigación tuvo como objetivo explorar y describir los procesos de inserción laboral que han desarrollado las trabajadoras del ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios. La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de carácter exploratorio–descriptivo. El diseño de investigación fue transversal. La población de estudio es la totalidad de las Trabajadoras Comunitarias que participaron del ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios. El resultado general indica que un 19,3% de las trabajadoras que participaron en el ciclo 2006 del Programa Servicios. En mi opinión debo resaltar que la

inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general, a esto se suma el deterioro de los mercados laborales en general, y que, contrariamente a ciertas expectativas, tampoco mejoró en términos relativos.

Días (2015) en su investigación sobre: *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León, Universidad de Montemorelos, México*. La investigación tuvo como objetivo determinar si la autoevaluación del nivel de capacitación laboral influye en la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados. La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 141 trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad zona Montemorelos-Linares, Nuevo León, su muestra fue de 113 personas. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Los resultados encontrados demostraron que sí existe una influencia lineal significativa entre la variable autoevaluación del nivel de capacitación (ANC) y la variable autoevaluación del nivel del desempeño laboral (ANDL). Se encontró una correlación significativa ($r = 0,789$, $p < 0,05$) El autor concluyó que existe una influencia lineal, positiva y significativa entre la autoevaluación del nivel de capacitación laboral y el desempeño laboral, se habla de la importancia de la capacitación en las empresas como medio por el cual los colaboradores desarrollan o fortalecen ciertas habilidades.

Palacios (2013) en su investigación sobre *Determinantes de la Capacitación en Chile. Políticas Públicas para el Desarrollo y Fortalecimiento de Empresas y Trabajadores Vulnerables*. A través de un análisis econométrico utilizando la base de datos ENCLA 2011, se analizan los determinantes de la decisión de las firmas, estudiando tanto la probabilidad de capacitar como también la magnitud de trabajadores capacitados. Si bien los modelos obtenidos manifiestan que se requieren importantes mejoras a nivel de estimación, los resultados acerca de las variables significativas permiten realizar algunas conclusiones relevantes. Se plantean ciertas recomendaciones de políticas públicas, con un foco en

trabajadores vulnerables y no calificados, de manera que Chile avance en su desarrollo como también reduzca su aguda desigualdad. Se resalte en la investigación la identificación entre las competencias laborales que se necesitan para el desarrollo y fortalecimiento de las empresas, sobre todo lo jefes deben ser competitivos con muchas habilidades y destrezas para que mejore y mantenga su desempeño laboral

1.2.2. Nacionales

Paredes y Reátegui (2017) realizaron la investigación titulada: “*Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C del distrito de Calleria, 2016*”. Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, 2017. La investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria, Pucallpa, 2016. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de un nivel descriptivo correlacional y de diseño transversal. La muestra del estudio fue de 20 trabajadores de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con 27 preguntas. Las autoras encontraron con su investigación que la implementación de la capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C., lográndose un grado de asociación fue moderada ($r=0.707$, $p < 0,05$) resultando ser altamente significativo con un 1% ($p < 0.01$). Los autores sostienen que hay que involucrarse y conocer dichos procesos de capacitación, para poder generar nuevas propuestas, que se deben implementar en la gestión administrativa de la misma

Ricalde (2014) en su investigación titulada: *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013*; La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional,. La población estuvo constituida por los 250 Beneficiarios del Programa Vamos Perú de la Región Ancash. La muestra de 152 casos, para la recopilación de datos se utilizó instrumentos aplicados de ambas variables capacitación laboral y la

inserción laboral, el análisis de los datos se realizó con la correlación Spearman. Se encontró una correlación significativa ($r= 0,845$, $p<0,05$). En mi opinión, se parte del supuesto de que la capacitación es una inversión y no un gasto para la Región, y que se brinda de acuerdo a una necesidad específica. Teniendo en mente, se decide trabajar con la fuerza, en tanto que la razón de ser de la Región es solucionar los problemas de la comunidad a la cual representa.

Julcahuanga (2014) realizó la investigación titulada: *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil PROJOVEN, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, 2014. Tuvo como objetivo determinar el grado de incidencia de las estrategias de capacitación, la selección de ECAPs y el currículo del Programa PROJOVEN en Piura. La población de estudio fue conformada por 1292 jóvenes beneficiarios del Programa ProJoven de la ciudad de Piura. La muestra de estudio fue de 52 jóvenes. Las técnicas de la investigación que se aplicaron fueron las entrevistas y encuestas. Los resultados obtenidos permiten afirmar no haber concluido con la capacitación afecta directamente con la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios del programa. El autor considera relevante que se debe evaluar las estrategias para la capacitación del programa laboral juvenil, a fin de garantizar que los colaboradores desarrollen o fortalezcan ciertas habilidades e identificar las competencias laborales de los jóvenes que se necesitan

Mayurí (2015) realizó la investigación titulada: *“Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación – FEBAN, Lima, 2006”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, 2015. Tuvo como objetivo determinar y Evaluar de qué manera un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel de estudio básica y aplicada, de un nivel explicativo y correlacional y de diseño experimental,. La población fue de 100 trabajadores a quienes se

aplicó el cuestionario de tipo escala de Likert. Las conclusiones de la investigación fueron que con valor $p = 0.000 < 0.05$, pudo afirmar que con un 95% que el Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. El autor enfatiza la importancia de la capacitación empresarial para lograr las competencias laborales, de no haberlo, se debe hacer un diagnóstico a fin de determinar la lista de competencias para que ellos escojan en cuáles de éstas consideran que deben ser capacitados.

1.3.-Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías de Capacitación Laboral

La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo.

Sobre la capacitación existen teorías que han ampliado los conocimientos sobre el tema, dando diferentes enfoques, y sobre todo cada una de ellas, ha tenido su relevancia, porque mantienen niveles dentro de la capacitación. No obstante que, los propósitos y objetivos de cada una de estas teorías han tenido un éxito.

De otro lado, los adelantos tecnológicos en materia organizacional están dejando obsoletas estas teorías. Sin embargo, cada nueva teoría que aparece, siempre arrastra algo de las anteriores, con lo que solo se adapta a los nuevos tiempos. Es por este motivo, que se presenta alcances de algunas teorías de la capacitación, con la finalidad poder entender y conceptualizar la variable que estamos investigando.

Teoría Humanista

Abraham Maslow fue quien sostiene a la teoría humanista, el cual se basa en los algunos aspectos del hombre, y tiene en cuenta a la ética, la conciencia, los valores espirituales, y sobre todo considera que el hombre es un ser creativo, que tiene libertad y es consciente de lo que hace. Esta teoría es ampliada por Carl Rogers, que menciona que el aprendizaje debe ser importante para las personas. Afirma, que el intelecto de las personas es el que contribuye con el aprendizaje, y esto también se da por la parte emotiva del estudiante, quien siente las ganas y deseos de aprender. (Vásquez como se citó en Mayurí 2008, p.20).

De otro lado, la teoría humanista se puede ver como la que se encarga de generar aprendizaje y formas en el individuo para organizar sus esfuerzos en aumentar conocimiento y así pueda ser insertado laboralmente. Una de las variantes de esta teoría, es el aprendizaje significativo, el cual se encarga de que la persona se involucre en lo que hace, generando que gane experiencia y conocimiento, para que con eso logre cambiar su personalidad, y pueda ser una persona que tenga valores y pueda ser insertado laboralmente.

El aprendizaje significativo prácticamente es la relación de los conocimientos nuevos con los conocimientos y experiencias ya existentes.

Aprendizaje Experiencial

Se centra en el desarrollo de la personalidad y las condiciones de crecimiento existencial, basándose en los datos provenientes de la experiencia de los individuos, entendiéndolo como un ser que existe, deviene, surge y experimenta.

Es un enfoque fenomenológico o existencial. El aprendizaje “auténtico” es el que provoca cambios en la conducta, en las actitudes y en la personalidad del sujeto a partir de un contacto real con los problemas que conciernen a la existencia del sujeto, de manera que sea él quien decide resolver y aprender.

Principios del aprendizaje experiencial

- Los seres humanos tienen un deseo natural por aprender

- El aprendizaje se hace significativo cuando el tema es relevante para el aprendiz
- El aprendizaje se mejora con una reducción de amenazas externas.
- El aprendizaje participativo es más efectivo que el pasivo
- Los alumnos toman la responsabilidad de su propio aprendizaje.

Teoría Neoclásica o teoría del capital humano

Esta teoría se base en los principios dados por Taylor y Fayol. Uno de los principales aportantes a esta teoría es Peter Drucker. Podemos afirmar que la teoría neoclásica se caracteriza por hacer un fuerte análisis en los aspectos prácticos de la administración, por el pragmatismo y por la búsqueda de resultados concretos y palpables, no se preocupó mucho por los conceptos teóricos de la administración. (Vásquez como se citó en Mayurí 2008, p.20).

Entre sus beneficios están los siguientes:

Definición de metas comunes.

Definición de áreas de responsabilidad.

Proporcionar método de medición de los aportes profesionales.

Identificar los empleados que pueden ascender.

La investigación se basará en la teoría humanista sustentado por Maslow.

El proceso que lleva a la autorrealización culmina en lo que Maslow llama “experiencia cumbre”, que se siente cuando se alcanza una cota como ser humano, un estar aquí y ahora “perdido en el presente”, con la conciencia de que lo que debería ser, es. Estas experiencias son perfectamente naturales e investigables y nos enseñan sobre el funcionamiento humano maduro, evolucionado y sano. Maslow identifica la sanidad, la autorrealización y la creatividad.

Definiciones de Capacitación

De acuerdo a la ley 28518 define capacitación laboral como:

Una modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo,...Por el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil, la empresa se obliga a brindar facilidades

a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil, previamente definido por la empresa anualmente. La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa

Conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa (Ref. Art. 14 de la Ley 28518).

Drucker (1996) al referirse a la capacitación sostuvo que:

La capacitación para el trabajo es importante en toda organización, o de lo contrario es una organización obsoleta, incapaz de competir en el mercado con sus concurrentes; por tanto, en la búsqueda de mayores niveles de eficiencia económica y social se necesita de un personal calificado, con amplio perfil ocupacional e integrado en la nueva cultura de la organización. (p. 35)

Dalziel (1996) citado por (Leal de Suárez y Zabala Castañeda, 2004, p.19) define capacitación como la característica de una persona para realizar sus actividades diarias exitosamente; se encuentran involucrados talentos, actitudes, conocimientos, habilidades, etc.

Blake (1997) aludió que la capacitación:

Está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Es uno de los campos más dinámicos a los que se ha llamado educación no formal. (p. 45).

Para elevar la calidad y productividad en las empresas, es necesario tener personal altamente capacitado en materias de acuerdo a la función que desempeña, y esto permite que sea más eficientes y eficaces en sus labores, y por ende la empresa tendrá mayores rentabilidades.

Silíceo Aguilar (2008) afirma “que la capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores”. (p. 22).

La capacitación de acuerdo a su duración se clasifica en:

La capacitación corta, son las que tienen una duración de 3 meses o menos, en los cuales se recibe unas cortas capacitaciones, basado mayormente en experiencias para solucionar problemas.

La capacitación de larga duración, es la que las empresas se encargan de dar a sus trabajadores, con la finalidad de poder sostener los cimientos de su organización, estas tienen una duración de 5 meses a más. Esta capacitación tiene mayor valor, puesto que llevará a tener aumentos de rentabilidad.

Es importante resaltar que, la capacitación de larga duración, se pueden dar en centro de labores o fuera de ella. En el caso, que fuera en forma externa, esta mayormente se da en universidades o centros de estudios tecnológicos. Si fuera la interna, esta es propiciada en su mayoría por el área de recursos humanos. De otro lado, existen pasantías fuera del país, con lo que se logra tener aumentar la experiencia en alguna temática específica.

Las capacitaciones de larga duración, se da principalmente en forma presencial en las entidades de nivel superior, pero tampoco, se pueda dejar de lado la capacitación en forma virtual. Las diferencias son mínimas, entre las entidades de sector público y privado, solo cuando es una capacitación en servicio, que es netamente del sector privado. (Chiavenato, 2007, p. 77-100)

Seguimiento Formal

Se refiere a tomar como criterio de evaluación las certificaciones formales que expiden las instituciones externas a la organización a la que concurren los trabajadores. Este sistema se emplea en el caso de las experiencias de formación en universidades e institutos superiores tecnológicos, como especializaciones, maestrías y doctorados en el país o en el exterior. Las organizaciones que envían a su personal a capacitarse realizan un seguimiento formal que consiste en las certificaciones de aprobación de los cursos que emiten las instituciones formadoras. (Chiavenato, 2007, p. 102)

Evaluación de los aprendizajes

Esto consiste en evaluar los aprendizajes desarrollados por los jóvenes que se capacitan sin una referencia específica a las modalidades de trabajo. Se realiza un seguimiento que acompaña el proceso de evaluación de los alumnos que en estas organizaciones está orientando a buscar información sobre las características de las actividades de enseñanza y el desempeño de los docentes. (Chiavenato, 2007, p. 103)

Sistema de evaluación de desempeño:

La evaluación de desempeño es un proceso que permite evaluar el comportamiento de cada alumno en el trabajo. Los aspectos que incluye la evaluación de desempeño son los logros, las competencias, conductas o valores. (Chiavenato, 2007, p. 104)

En general se trata de cuestionarios estandarizados. Los cuestionarios están confeccionados sobre una serie de competencias o habilidades que deben desarrollar sus empleados previamente definidas por la organización y las acciones de capacitación que se planifican anualmente en base a un relevamiento de necesidades de capacitación que se desarrollan se ajustan a estas competencias.

Evaluación específica

Se consideran aquellas iniciativas de las organizaciones que indagan acerca de las transformaciones ocurridas en el trabajo de los capacitados más allá de las certificaciones formales obtenidas en los centros de capacitación y el seguimiento de la performance de los cursos. (Chiavenato, 2007, p. 105)

Chiavenato (2007) sostuvo:

Se evalúan todas las actividades con el objeto de averiguar cómo estudian los alumnos, el desempeño de los tutores y el funcionamiento del entorno virtual empleado en el dictado de los cursos. Una de las actividades de evaluación se realiza a través de una encuesta básicamente orientada a obtener información, que indaga sobre los beneficios del sistema a distancia, la adecuación y comprensión de los contenidos, las formas empleadas para el estudio, la utilidad de las tutorías, el desempeño de los docentes y el control de los sistemas de comunicación empleados en el proceso de enseñanza. (p. p. 106-120)

Dimensiones de la Capacitación Laboral

De acuerdo a lo manifestado por Ricalde (2014) el cual dimensionó la variable capacitación en las dimensiones: Satisfacción y Competencias. (p. 40)

Dimensión 1: Satisfacción de la capacitación

La Evaluación de la satisfacción de la Capacitación permite evaluar el nivel de calidad y cumplimiento de los objetivos han tenido en la realización de los cursos, proporcionando información para realizar mejoras futuras y para determinar la continuidad de sus servicios. (Ricalde, 2014, p. 44).

Dimensión 2: Evaluación de Competencias

Para conocer los resultados obtenidos a partir de las acciones de capacitación, se realizan evaluaciones a dichas acciones que permiten decidir si estas deberían continuar, si deberían modificarse y si están generando valor (Ricalde, 2014, p. 52).

De otro lado, Kirkpatrick (2012) sostuvo que, para recoger las opiniones de los participantes sobre la capacitación, es importante contar con un modelo de evaluaciones en forma permanente, con la finalidad de poder visualizar el alcance del aprendizaje y el logro de la capacitación brindada, pues de esa manera se podrá ver el impacto sobre el desempeño laboral. Asimismo, Ricalde (2014) propone los mismos niveles de evaluación para la capacitación, agregándole un factor adicional a dicha evaluación, quien determina que es importante evaluar la inversión realizada a las personas.

1.3.2. Variable Inserción Laboral

Teorías de la Inserción Laboral

Existen muchas teorías sobre la inserción laboral, pero siempre orientado a la forma como debe ser un trabajador para adaptarse al cambio, y poder ser insertado laboralmente.

Schultz (1972) propuso un método alternativo:

Calcular la inversión humana a través de su rendimiento más que a través de su coste. Mientras que cualquier aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, está, sin embargo, “en relación con el mercado” al afectar a los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano. El aumento resultante de los ingresos es el rendimiento de la inversión. (p. 23).

La teoría del capital humano desde sus orígenes hasta nuestros días, sigue siendo una visión conceptual influyente en el marco de la globalización, porque concibe a la educación como una inversión que generará utilidad en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional. La inversión en capital humano es a futuro, es decir, entre más años de escolaridad se obtengan, aumentan las probabilidades de obtener un empleo bien remunerado. Existen estudios empíricos al respecto que nos muestran dicha relación.

El papel de la educación desde este enfoque, es importante en la generación de conocimiento. En este proceso tiene un papel fundamental el aprendizaje, porque nos permite descubrir problemas e idear soluciones, implicando también su evaluación y resultado, lo que conduce al descubrimiento de nuevos problemas.

La teoría la búsqueda de empleo

Según Martínez (1998) señaló que Inicialmente esta teoría fue formulada para modelizar las transiciones desde el desempleo a la ocupación, pero más tarde sus resultados fueron generalizados para poder considerar la posibilidad de la que persona busque trabajo mientras está trabajando.

La estructura básica de los modelos de búsqueda en el primer caso es bien conocida. Los trabajadores desempleados seleccionan una estrategia para maximizar sus ingresos, donde las ofertas de empleo son diseños aleatorios en función la distribución del salario. (p.80)

Burdett (1978) señaló:

Que esta estrategia solo será válida si el costo de la búsqueda de un empleo mientras se está ocupado es más alto que el de la búsqueda cuando está desempleado. Si éste no es el

caso, existe otra estrategia que produce más rendimiento. (p. 11).

Para la investigación nos basaremos en la teoría del capital humano propuesto por Schultz.

Definiciones de Inserción Laboral

Desde una concepción general, Chiavenato (1999), considera que la inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. (p. 81).

Navarro (2013) estableció:

Hace una diferenciación entre inserción como momento y proceso, la inserción laboral como momento se refiere a la “primera experiencia laboral estable que tiene la persona (p. 76), mientras que la inserción como proceso largo y gradual refiere a un “periodo de tiempo durante el cual el individuo logra establecerse dentro de una labor determinada. (p. 76).

De otro lado Justiniano (2006) manifiesta que “la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, sino también a la universidad como entidad mediadora entre el constructor y la formación profesional”. (p. 122).

De la misma manera Vega (2007) manifestó:

Que itinerario que comienza en la formación, que pasa por la consecución de un trabajo, que ha de continuar con el mantenimiento del mismo y en algunos casos continúa con la búsqueda de un mejor empleo con posibles periodos de inactividad laboral. (p. 206).

Según SENAJU (2015) manifestó:

Que La inserción laboral juvenil es uno de los principales ejes de

preocupación de todos aquellos actores que se ubican en el ámbito público de la toma de decisiones, sin embargo, las demandas del sector de la población directamente afectada, los jóvenes; van más allá de la inserción y hacen énfasis en diversos aspectos que son de vital relevancia. De este modo, cobran importancia los elementos relacionados a las condiciones del trabajo mismo, puesto que el reto no se deposita únicamente en el acceso al mercado, sino en garantizar que el mismo vaya acompañado de oportunidades de desarrollo para las y los mismos jóvenes, así como para el país desde una perspectiva de largo plazo que asegure la sostenibilidad en el futuro. Por otro lado, y en estrecha relación con la materia laboral, también es vigente la preocupación por los ingresos de la población juvenil, dado que afecta directamente a los bienes y servicios a los que pueden acceder, y por tanto a la calidad de vida que pueden gozar. (p. 55).

Características de la inserción laboral de los jóvenes

Precariedad laboral

Hablar de trabajo decente traslada necesariamente a discutir sobre una serie de fenómenos de desestructuración de los mercados de trabajo que afectan la condición de los asalariados, y hacen presentes con mayor acento en la población juvenil. Se trata del proceso conocido en la literatura como precarización laboral, el cual ha tenido lugar especialmente a partir de la década de los noventa.

Según Palomino (2010, p.35) menciona que la precarización laboral alude a la desvinculación del salario de las protecciones y garantías asociadas con este tipo de remuneración. Es de mencionar que algunos autores vinculan el concepto de precariedad laboral a los trabajadores ocupados no registrados en algún sistema de seguridad social.

Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño es un proceso que permite evaluar el comportamiento de cada trabajador en el trabajo. Los aspectos que incluye en la evaluación de desempeño son los logros, las competencias, conductas o valores. (Ricalde, 2014, p. 27).

Dimensiones de la Inserción Laboral

Ricalde (2014) en su investigación dimensionó a la variable inserción laboral en las dimensiones: Intermediación y Situación Laboral (p. 40)

Dimensión 1: Intermediación Laboral

Es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo a los trabajadores que buscan un empleo, con la finalidad de insertarlo laboralmente en una empresa, para lo cual tienen que cumplir algunas características apropiadas para el puesto de trabajo. (Ricalde, 2014, p. 44).

Dimensión 2: Situación Laboral

Son todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. (Ricalde, 2014, p. 46).

1.4. Formulación de problema.

Problema general

¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015?

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima,

2015?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2015?

1.5. Justificación del estudio

De acuerdo a lo que manifiesta Bernal (2010), toda justificación de una investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico.

1.5.1. Justificación teórica

De acuerdo a lo mencionado por Bernal (2010), indica que “toda investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p. 106). De otro lado, la investigación se basó en las teorías humanista sustentando por Maslow, dicha teoría se alinea para la variable capacitación laboral; y la teoría del capital humano propuesto por Schultz para la variable inserción laboral.

La investigación llegará a obtener información relevante de la capacitación e inserción laboral con la finalidad de aumentar conocimiento, y de acuerdo a los resultados que se obtiene se tomaran medidas correctivas para solucionar casos que va generando día a día. También las teorías obtenidas se plasmarán a los indicadores para medir, y se dará algunas recomendaciones para el bien de la institución, a la vez se conocerá el comportamiento de la capacitación laboral y el comportamiento organizacional.

1.5.2. Justificación práctica

Esta investigación tiene una justificación práctica porque ayudará a mejorar las actividades cotidianas y los procedimientos destinados a mejorar la percepción sobre la percepción que el programa cumple con los objetivos planteados en el estudio; es decir el programa Jóvenes Productivos sede Lima 2015, sus egresados son colocados oportunamente en los centros de trabajo.

1.5.3. Justificación metodológica

La investigación brinda procesos metodológicos a través de la identificación del diseño de investigación y los instrumentos de evaluación, los cuales, luego de ser validado pueden servir para posteriores estudios con otras variables o contexto. Además, dichos instrumentos son confiables para recolectar la información para la investigación. Es de mencionar, que la situación problemática planteada en la investigación es pertinente para los beneficiarios, y los resultados servirán como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora sobre la capacitación y la inserción laboral en el Programa Jóvenes Productivos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2015

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo(MTPE). Sede Lima, 2015

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2015

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Según su enfoque es una investigación cuantitativa. El método empleado fue hipotético deductivo. Por su nivel, la investigación fue correlacional. Según su finalidad fue básica. En cuanto al alcance temporal fue de corte transversal.

El diseño de la presente investigación es no experimental, correlacional, transversal. Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es la investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

El diseño de investigación no experimental, correlacional, transvesal, utilizado será el siguiente esquema.

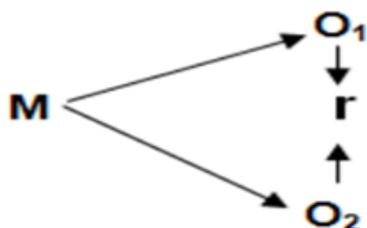


Figura 1: Esquema del diseño de investigación correlacional

Leyenda:

M = Muestra

r = correlación entre las variables

O1 = Observación de la variable capacitación laboral

O2 = Observación de la variable Inserción laboral

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Capacitación laboral

Definición conceptual

La capacitación puede definirse como la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores. (Aguilar, 2008, p. 22).

Definición operacional

Actividades y procedimientos que permiten para gestionar adecuadamente la capacitación de los trabajadores, a través de las dimensiones satisfacción de la capacitación y evaluación de las competencias.

Variable 2: Inserción laboral

Definición conceptual

La inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, sino también a la universidad como entidad mediadora entre el constructor y la formación profesional (Justiniano, 2006, p. 122).

Definición Operacional

Actividades y procedimientos para gestionar eficientemente las formas como se pueden insertar en el mercado laboral los beneficios, esto a través de las dimensiones intermediación laboral y situación laboral

Tabla 1
Operacionalización de la variable capacitación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos D	Niveles y Rangos V
Satisfacción de la capacitación	- Formas de Capacitación - Tipos de Competencias	1-7	Escala: Ordinal	Muy adecuado <18 - 35>	Muy adecuado <56 - 75>
			VALORES	Adecuado <12 - 17>	
Evaluación de Competencias	- Nivel de aprendizaje - Desarrollo laboral	8- 15	Muy buena (5)	Inadecuado <7 - 11>	Adecuado <35 - 55>
			Buena(4)	Muy adecuado <30 - 40>	Inadecuado <15 - 34>
			Regular (3)	Adecuado <19 - 29>	
			Deficiente (2)	Inadecuado <8 - 18>	
			Malo (1)		

Nota: Tomado de Ricalde (2014)

Se ha asumido una escala de actitudes Likert. Los rangos se han calculado en base a 15 preguntas de la variable capacitación laboral

Tabla 2
Operacionalización de la variable inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos D	Niveles y Rangos V
Intermediación laboral	-- Formas de Empleabilidad - Evaluación de los Incentivos laborales	1-6	Escala Ordinal	Alta <24 - 30>	Alta <67 - 90>
			VALORES	Media <16 - 23>	Media <42 - 66>
			Muy buena (5) Buena(4) Regular (3) Deficiente (2)	Baja <6 - 15>	Baja <18 - 41>
Situación laboral	- - Ingresos y salarios - Duración de los contratos - Tipo de contratos	7- 18	Malo (1)	Alta <44 - 60>	Alta <67 - 90>
				Media <28 - 43>	
				Baja <12 - 27>	

Nota: Tomado de Ricalde (2014)

Se ha asumido una escala de actitudes Likert. Los rangos se han calculado en base a 18 preguntas de la variable inserción laboral

2.3. Población, muestreo y muestra

Población

La población para la presente investigación está constituida por 347 jóvenes

Según Arias (2010), definió:

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (p. 81).

La población del estudio estará constituida por los 347 jóvenes del Programa Jóvenes productivos (PJP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima- Norte, durante el año 2015.

Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175).

De otro lado, se entiende que una muestra representativa, es aquella que por su tamaño y características homogéneas a las del conjunto, los cuales permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población, con un nivel de significancia conocido

El tamaño de la muestra (n) se obtuvo de la fórmula de Arkin y Colton con un nivel de confianza del 95%, $d=0,05$; $N=347$; $Z=1,96$; $P=0,5$; $Q=0,5$.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,96^2 * 0.5 * 0.5 * 347) / (0.5 * 0,5 (347 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)) = 182$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 182

La muestra que se ha utilizado es conformada por 182 jóvenes de Lima- Norte

Tabla 3

Población y muestra de estudio

Región Lima	Población	Muestra
PJP del MTPE .	347	182
Total	347	182
	100%	52.45%

Nota: Padrón del PJP del MTPE -Lima, Norte, 2015

Muestreo:

El muestreo fue probabilístico, con la técnica de muestreo aleatorio simple.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos:

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos, la encuesta.

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador (Gaudy, 2007, p.2)

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

Instrumentos:

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario de actitudes con escala Likert,

Las funciones básicas del cuestionario son: Obtener por medio de la formulación de preguntas adecuadas, las respuestas que suministren datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación. Para ello el investigador debe conocer muy bien el problema a investigar, los objetivos propuestos (o hipótesis), las variables y sus indicadores. Las preguntas de un buen cuestionario deben reunir dos cualidades: Confiabilidad y Validez.

Confiabilidad de los instrumentos:

Según Grande (2007) sostiene que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy utilizada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 244)

El autor sostiene que para medir la confiabilidad de un instrumento, cuando las variables son categóricas y medidas en una escala ordinal, se debe emplear el Alfa de Cronbach, con la prerrogativa que se debe aplicar a una unidad de análisis que no necesariamente debe ser la muestra de estudio y debe arrojar los mismos resultados(Grande, 2007, p. 244)

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para preguntas politómicas (categorizadas), a una muestra piloto de 25 elementos. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 23.

Tabla 4
Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Ruiz (2002)

Tabla 5.

Estadísticos de fiabilidad de capacitación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.729	15

El Alfa de cronbach obtenido para compactación laboral fue de 0, 729, lo cual evidencia que el instrumento es confiable

Tabla 6.

Estadísticos de fiabilidad de inserción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	18

El Alfa de cronbach obtenido para inserción laboral fue de 0.854, lo cual evidencia que el instrumento es confiable

Validez del instrumento:

La validez del contenido de los resultados del instrumento, para medir los datos obtenidos al aplicarlos a la unidad de análisis o muestra deben reflejar la percepción de los encuestados. La validez de contenido de dicho instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. (Nunnally, 1973, pp. 131-132)

Tabla 7.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento capacitación laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Mitchell Alarcon Diaz	Aplicable
2	Magister	Luis Limachi Huallpa	Aplicable
3	Magister	Julio Demartini Montes	Aplicable

Siendo la opinión de los expertos, para el instrumento capacitación laboral lo validaron como aplicable

Tabla 8.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento inserción laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Mitchell Alarcon Diaz	Aplicable
2	Magister	Luis Limachi Huallpa	Aplicable
3	Magister	Julio Demartini Montes	Aplicable

Siendo la opinión de los expertos, para el instrumento inserción laboral lo validaron como aplicable

2.5. Métodos de análisis de datos:

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis

nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.6. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

La investigación contó con la autorización correspondiente (jefe, gerente, director de la institución). Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Análisis Descriptivo

Con respecto a las variables capacitación laboral e inserción laboral se presentan los siguientes resultados descriptivos:

Categorización de datos:

Empleando el SPSS, se categorizan los datos obtenidos y se presentan en tres niveles: Muy adecuado: Adecuado: Inadecuado:

Variable: Capacitación laboral

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable capacitación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	6,6
Adecuado	110	60,4
Muy adecuado	60	33,0
Total	182	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta capacitación laboral

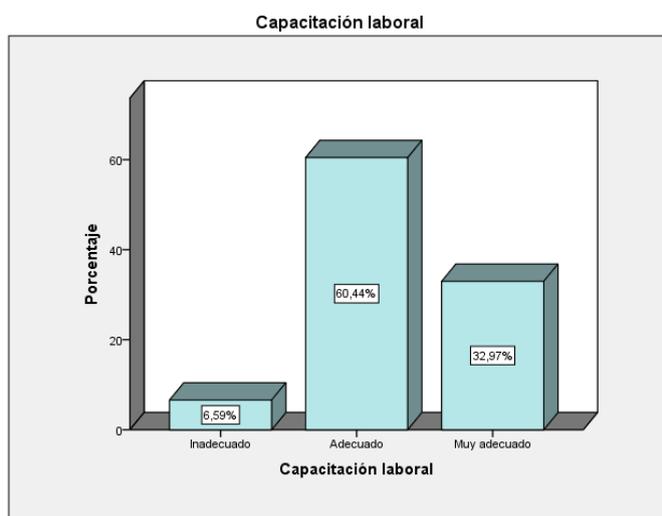


Figura 2. Niveles de la variable de capacitación laboral

De acuerdo a la figura 2 y tabla 9 de datos, 12 (6. 6%) jóvenes encuestados perciben un nivel inadecuado en la variable capacitación laboral, 110 (60.4%) un

nivel adecuado y 60 (33.0%) un nivel muy adecuado, siendo el nivel adecuado el predominante en capacitación laboral

Dimensión: Satisfacción de la capacitación

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión satisfacción de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	21	11,5
Adecuado	109	59,9
Muy adecuado	52	28,6
Total	182	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta satisfacción de la capacitación

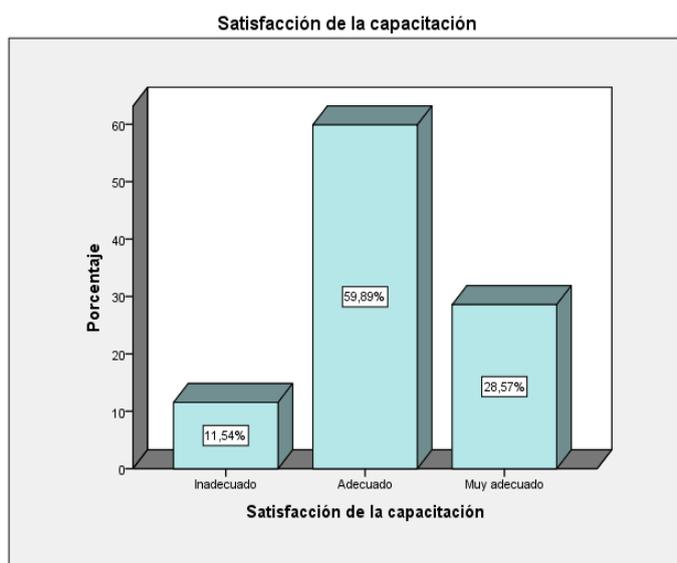


Figura 3. Niveles de la dimensión de satisfacción de la capacitación

De acuerdo a la figura 3 y tabla 10 de datos, 21 (11.5%) jóvenes encuestados perciben un nivel inadecuado en la dimensión satisfacción de la capacitación, 109 (59.9%) un nivel adecuado y 52 (28.6%) un nivel muy adecuado, siendo el nivel adecuado el predominante en satisfacción de la capacitación

Dimensión: Evaluación de la capacitación

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la dimensión evaluación de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	16	8,8
Adecuado	110	60,4
Muy adecuado	56	30,8
Total	182	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta evaluación de la capacitación

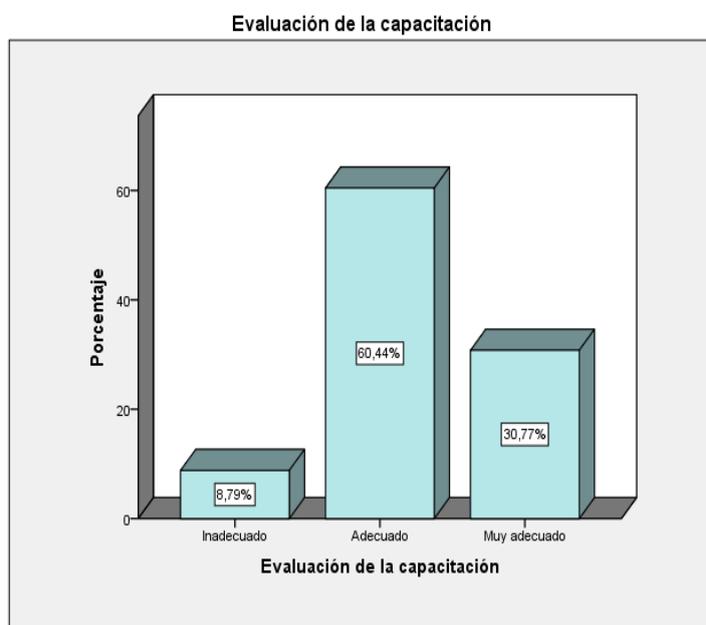


Figura 4. Niveles de la dimensión de evaluación de la capacitación

De acuerdo a la figura 4 y tabla 11 de datos, el 16(8.8%) de jóvenes encuestados perciben un nivel inadecuado en la dimensión evaluación de la capacitación, el 110(60.4%) un nivel adecuado y el 56(30.8%) un nivel muy adecuado, siendo el nivel adecuado el predominante en evaluación de la capacitación

Variable: Inserción laboral

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la variable inserción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	33	18,1
Media	82	45,1
Alta	67	36,8
Total	182	100,0

Nota: Elaborado con la encuesta inserción laboral

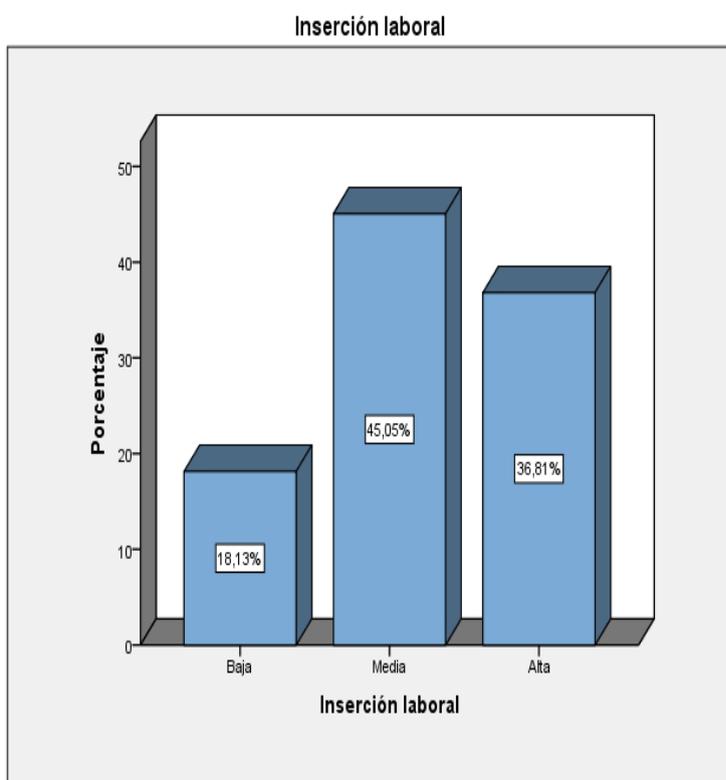


Figura 5. Niveles de la variable de inserción laboral

De acuerdo a la figura 5 y tabla 12 de datos, el 33(18.1%) de jóvenes encuestados perciben un nivel bajo en la variable inserción laboral, el 82(45.1%) un nivel medio y el 67(36.8%) un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en inserción laboral

Tabla cruzada capacitación personal e inserción laboral

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de capacitación personal e inserción laboral

Capacitación laboral	Inserción laboral						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	3	1.60%	8	4.40%	1	0.50%	12	6.60%
Adecuado	17	9.30%	65	35.70%	28	15.40%	110	60.40%
Muy adecuado	13	7.10%	9	4.90%	38	20.90%	60	33.00%
TOTAL	33	18.10%	82	45.10%	67	36.80%	182	100.00%

Nota: Elaborado con la encuesta capacitación personal e inserción laboral

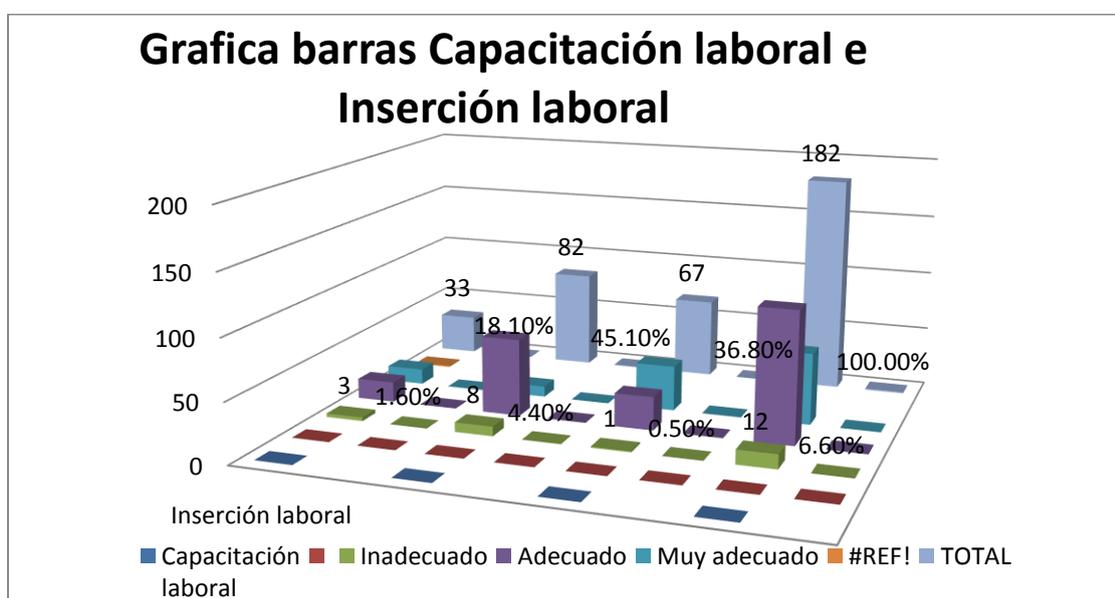


Figura 6. Gráfica de barras de capacitación laboral e inserción laboral

De acuerdo a la figura 6 y tabla 13 de datos, el 3(1.6%) de jóvenes encuestados perciben un nivel inadecuado en capacitación personal y un nivel bajo en inserción laboral, el 65(35.7%) un nivel adecuado en capacitación personal y medio en inserción laboral y el 38(20.90%) un nivel muy adecuado en capacitación personal y alto inserción laboral siendo los niveles predominantes adecuado de capacitación de personal y medio de inserción laboral

3.2. Análisis Inferencial

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015

H1: Existe relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica $\alpha = 0.05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%

Regla de decisión:

El nivel de significancia "p" es menor que α , rechazar Ho

El nivel de significancia "p" no es menor que α , no rechazar Ho

Prueba estadística

Estadístico de prueba: coeficiente Rho de Spearman

Tabla 14.

Coeficiente de correlación de Spearman: capacitación laboral e inserción laboral

Correlaciones		Capacitación laboral	Inserción laboral
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,841**
		N	,000
		N	182
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,841**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	182

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

Decisión estadística

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la capacitación laboral tiene relación positiva alta ($Rho = ,841$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015

H_1 : Existe relación significativa entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Tabla 15.

Coefficiente de correlación de Spearman: Satisfacción de la capacitación e inserción laboral

Correlaciones		Satisfacción de la capacitación	Inserción laboral
Rho de Spearman	Satisfacción de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,699**
	Inserción laboral	N	182
		Coefficiente de correlación	,699**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	182

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

Decisión estadística

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la satisfacción de la capacitación tiene relación positiva alta ($Rho = ,699$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015

H1: Existe relación significativa entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Tabla 16.

Coefficiente de correlación de Spearman: Evaluación de las competencias e inserción laboral

Correlaciones		Evaluación de competencias	Inserción laboral	
Rho de Spearman	Evaluación de competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	182	182
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	182	182

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

Decisión estadística

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho.

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación de las competencias tiene relación positiva alta ($Rho = ,803$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral.

IV.Discusión

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con SPSS V23, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y la contratación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se evidenciaron:

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo(MTPE). Sede Lima, 2015, para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicó los instrumentos de las variables capacitación laboral y la Inserción aboral, Estos instrumentos fueron elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable capacitación laboral, en la figura 4 y tabla 11 de datos, el 12(6.6%) de jóvenes encuestados perciben un nivel inadecuado en la variable capacitación laboral, el 110(60.4%) un nivel adecuado y el 60(33.0%) un nivel muy adecuado, siendo el nivel adecuado el predominante en capacitación laboral

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable inserción laboral, en la figura 5 y tabla 12 de datos, el 33(18.1%) de jóvenes encuestados perciben un nivel bajo en la variable inserción laboral, el 82(45.1%) un nivel medio y el 67(36.8%) un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en inserción laboral

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 14, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la capacitación laboral tiene relación positiva alta ($Rho = ,841$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral; este resultado es similar al estudio realizado por. Días (2015), quien en los resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.789$, $p < 0.05$), lo

sustentan: Aguilar (2008, p. 22) y Justiniano (2006, p. 122).

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 15, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la satisfacción de la capacitación tiene relación positiva alta ($Rho = ,699$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral. Se adhiere Paredes y Reátegui (2017), quien encontró una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.707$, $p < 0.05$), lo sustenta Drucker (1996, p. 35)

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 16, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación de las competencias tiene relación positiva alta ($Rho = ,803$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral. Se adhieren Ricalde (2014), quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.845$, $p < 0.05$), lo confirma Navarro (2013, p. 76)

V. Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la capacitación laboral tiene relación positiva y significativa con la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la satisfacción de la capacitación tiene relación positiva y significativa con la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Tercera: En el contraste de la hipótesis específica 2 usando técnica estadística predictiva del SPSS V21, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación de las competencias tiene relación positiva y significativa con la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dar a conocer los resultados de la investigación a fin de conocer la importancia de la capacitación laboral y sus resultados en la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos

Segunda: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) debe de programar capacitaciones tomando en cuenta la satisfacción con la capacitación laboral del programa Jóvenes Productivos, a fin de alcanzar, las metas y objetivos que como organización se plantean alcanzar.

Tercera: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) debe generar capacitaciones en torno a la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos que les permitan fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas, para desempeñarse eficientemente en las labores encomendadas.

VII. Referencias

- Vera, A. (2005) La formación de jóvenes para el trabajo en América Latina – CIPPEC. Buenos Aires
- Gallardo, H. (2014) Educación y Mercado de Trabajo – Universidad Autónoma Juan Misael Saracho. La Paz
- Elder, S. (2015) Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2015: Promover la Inversión en empleos decentes para los jóvenes – OIT. Ginebra
- Chacaltana, J. y Ruiz, C. (2011) El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. Lima
- ENJUV (2009) Encuesta Nacional de la Juventud – SENAJU. Ministerio de Educación. Lima
- Diaz, J.J. y Rosas D. (2016) Evaluación de Impacto del Programa de Capacitación de Empleo Juvenil PROJOVEN BID. Washington
- Reto, A. (2016) El proceso de capacitación técnico laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra. UP. Lima
- Gallart, M.A. (2001) La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina. CEPAL. Santiago
- Fernandez, M. (2015) Dificultades en la inserción laboral de jóvenes de 18 a 19 años con estudios secundarios. Universidad Nacional de Formosa. Buenos Aires. Argentina
- Ramirez, A. (2014) Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas. Universidad de Montemorelos. Mexico

- Ibarra, J. (2008) Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad. Universidad de Chile. Santiago. Chile
- Días, R. (2015) Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León. Universidad de Montemorelos. México
- Palacios, D. (2013) Determinantes de la Capacitación en Chile. Políticas Públicas para el Desarrollo y Fortalecimiento de Empresas y Trabajadores Vulnerables. Universidad Católica de Chile. Santiago. Chile
- Paredes, D. y Reátegui, J. (2017) Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C del distrito de Calleria, 2016. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú
- Ricalde, L. (2014) en su investigación titulada: La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú
- Julcahuanga, J. (2014) Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil PROJOVEN, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Perú
- Mayurí, G. (2015) Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación – FEBAN, Lima, 2006. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Ley N° 28518. Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- Drucker, P. (1996) Managing in a time of great change. Harvard Business Review. Massachusetts. EE.UU.

- Blake, O. (1997) La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones. Macchi. Buenos Aires. Argentina
- Dalziel, M. (1996) Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Deusto. Madrid. España
- Siliceo Aguilar, A. (2008) Capacitación y desarrollo del personal. Limusa. México DF. México
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. Mexico DF. Mexico
- Kirkpatrick, D. (2007) Implementando los 4 niveles. Berrett-Koehler. Washington. EE.UU.
- Schultz, T. (1972) Inversión en capital humano. Tecnos. Madrid. España
- Navarro, J. (2013) La inserción laboral de los egresados universitarios. Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación. Universidad de Valencia. España
- Justiniano, M. (2006) Inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación. Universitat de Barcelona. España
- Palomino, H. (2008) La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación. Revista latinoamericana de estudios del trabajo. Venezuela
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Pearson. Colombia
- Carrasco Diaz, S. (2009) Metodología de la investigación científica. San Marcos. Lima. Perú

- Hernandez, R.; Fernandez, C; Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. McGraw Hill. México DF. México
-
- Arias, F. (2010) El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Episteme. Venezuela
- Nunnally, J. (1973) Introducción a la medición psicológica. McGraw Hill. México

VIII. Anexos:

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Capacitación e inserción laboral del programa de jóvenes productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Lima, 2015

AUTOR:

Br. Erick Leonardo Verano Meza

E. mail: erick_verano@hotmail.com

Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública

Resumen

La presente investigación titulada: "Capacitación e inserción laboral del Programa de Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Lima, 2015", tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre capacitación e inserción laboral del Programa de Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la ciudad de Lima durante el año 2015. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables capacitación laboral e inserción laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de investigación estuvo constituida por 182 jóvenes, el muestreo fue no probabilístico e intencional. La metodología empleada fue el método de investigación científica, hipotético, deductivo de enfoque cuantitativo. Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0,841$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre capacitación laboral e inserción laboral del Programa de Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para la ciudad de Lima en el año 2015.

Palabras Clave: capacitación laboral e inserción laboral

Abstract

The present qualified investigation: Training and labor insertion of the Program of productive Young persons of the Department of Employment and Promotion of the Employment - Lima, 2015", it had as general aim determine the degree of relation between training and labor insertion of the Program of productive Young persons of the Department of Employment and Promotion of the Employment - Lima, 2015". The instruments that were in use were questionnaires in Likert's scale for the variables labor training and labor insertion. These instruments were submitted to the respective analyses of reliability and validity, which determined that the questionnaires have the validity and reliability. The realized investigation was of quantitative approach, of type basic, with a not experimental design, correlacional of transverse court. The sample of investigation was constituted for 182 youpt., the sampling not probabilístico and intentional. The used methodology was the method, hypothetical deductive of scientific investigation, of quantitative approach. The results demonstrate a statistically significant, very high relation ($r = 0,841$, $p < 0.05$) and directly proportionally, between training and labor insertion of the Program of productive Young persons of the Department of Employment and Promotion of the Employment - Lima, 2015

Key Words: labor training and labor inserti

Introducción

En el contexto Internacional la capacitación laboral para desarrollan las empresas en la actualidad, el recurso que contribuye fundamentalmente a determinar su correcto funcionamiento es el recurso humano. Una característica del mercado de trabajo boliviano (y de las economías latinoamericanas en general) es la persistencia de graves problemas en la inserción laboral de los jóvenes, sobre todo

elevadas tasas de desempleo y la alta precariedad en el empleo juvenil (alta rotación entre el empleo/desempleo, acceso principalmente a puestos de trabajo en sectores de baja productividad). Esta situación genera preocupación tanto en las autoridades públicas como en la sociedad en su conjunto. Por este motivo en este trabajo se analizan las características de la inserción laboral de los jóvenes durante la última década y se exploran los planteamientos teóricos que intentan explicarla. (Gallardo, 2016, p. 2). Las empresas de servicios son las que por regla general enfatizan y enfocan sus esfuerzos en brindar un servicio que cumpla y en lo posible exceda, las expectativas de los clientes. En la actualidad es una realidad que las organizaciones de éxito traten a su personal como una fuente fundamental de competitividad, al considerarse el factor humano como el activo más importante de la misma; de ahí la necesidad de conseguir y contar en todo momento con el personal más calificado, motivado y competitivo posible. En ello es esencial la estimulación considerada como una inversión de la empresa para obtener mejores resultados futuros. (Gonzales, 2015, p. 12).

En el ámbito nacional los primeros empleos que encuentran los jóvenes generalmente son «precarios», en microempresas o negocios familiares. Según otra encuesta para jóvenes realizada en el ámbito urbano (ENJUV, 2009), 42% se inició en ocupaciones de baja calificación; 10% como trabajador familiar no remunerado y 21% como trabajador del hogar. El ingreso al mundo laboral en un empleo precario puede comprometer una trayectoria futura de empleo decente, pero se espera que a medida que se incrementa la educación y la experiencia laboral, la calidad de los empleos conseguidos pueda mejorar. (Chacaltana y Ruiz, 2011, p. 296). En el Perú, uno de los problemas álgidos es el desempleo, especialmente el juvenil. Al tener Lima Metropolitana, cerca de 10 millones de

personas residiendo, es la ciudad que tiene el mayor porcentaje de jóvenes que no pueden colocarse laboralmente, esto se da básicamente, porque, éstos no tienen las competencias requeridas y la experiencia necesaria que el mercado solicita, - una de las consecuencias de la desconexión entre la formación educativa y la demanda laboral- lo que aumenta considerablemente la poca inserción laboral. Es por ese motivo, que es importante el diálogo y consenso entre todos los organismos, tanto público como privado, para garantizar el acceso a un empleo digno para los jóvenes, con la finalidad de mejorar la condición y calidad de vida de ellos; y de esa manera evitar un posible aumento de la delincuencia.

Trabajos previos

Fernández (2015) en su investigación sobre *Dificultades en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 19 años con estudios secundarios, Universidad Nacional de Formosa, Buenos Aires, Argentina*. La investigación tuvo como propósito estudiar las consecuencias que sufren los jóvenes al momento de insertarse en el mercado laboral. La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de un estudio del tipo explicativo. El diseño de investigación fue transversal. La muestra fue de 50 jóvenes de las edades de 18 a 19 años de la ciudad de Barranqueras. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. El autor encontró como resultado que el 57% de los jóvenes tuvieron la necesidad de buscar trabajo. Un 36,4% de los jóvenes fueron llamados para entrevistas de trabajo, de los cuales solo fueron insertados laboralmente 11,9% de ellos. Lo que se requiere formar a los jóvenes de nivel secundario de forma integral para lograr que sea competitivo con todas las habilidades y destrezas que les permita

desempeñarse eficientemente dentro de una jornada laboral que les toque desempeñarse

Ricalde (2014) en su investigación titulada: *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013*; La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional,. La población estuvo constituida por los 250 Beneficiarios del Programa Vamos Perú de la Región Ancash. La muestra de 152 casos, para la recopilación de datos se utilizó instrumentos aplicados de ambas variables capacitación laboral y la inserción laboral, el análisis de los datos se realizó con la correlación Spearman. Se encontró una correlación significativa ($r=0,845$, $p<0,05$). En mi opinión, se parte del supuesto de que la capacitación es una inversión y no un gasto para la Región, y que se brinda de acuerdo a una necesidad específica. Teniendo en mente, se decide trabajar con la fuerza, en tanto que la razón de ser de la Región es solucionar los problemas de la comunidad a la cual representa. **Capacitación laboral** La capacitación puede definirse como la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores. (Aguilar, 2008, p. 22). **Inserción laboral** La inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, sino también a la universidad como entidad mediadora entre el constructor y la formación profesional (Justiniano, 2006, p. 122).

Problema general ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015?

Hipótesis General. Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015: **Objetivo General.** Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo(MTPE). Sede Lima, 2015

Metodología. El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo, Rosales 1988 (citado en Quispe, 2011) refiere que: Al respecto Arias (2006), definió a la metodología como el: “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p. 16). Este método se basó en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema. **Tipo de estudio.** El presente trabajo de investigación es básico y correlacional Al respecto Villegas et al. (2011), señalaron: En lo que a investigación básica se refiere, podemos decir que se trata de los problemas teóricos, sustantivos o específicos, para describir, explicar, predecir determinada realidad o un aspecto de ella. Se trata de sustentar de construir una nueva teoría general de la educación, de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación (p. 87). **El diseño** de esta investigación es no experimental, de corte transversal. Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la

investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Resultados. Hipótesis general. Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015

Tabla 1.

Coeficiente de correlación de Spearman: capacitación laboral e inserción laboral

Correlaciones		Capacitación laboral	Inserción laboral
Rho de Spearman	Capacitación laboral	de	
	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	182	182
Inserción laboral	Inserción laboral	de	
	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	182	182

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

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la capacitación laboral tiene relación positiva alta ($Rho = ,841$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la satisfacción de la capacitación y la

inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Tabla 2.

Coefficiente de correlación de Spearman: Satisfacción de la capacitación e inserción laboral

Correlaciones		Satisfacción de la capacitación		Inserción laboral	
	Satisfacción de la capacitación	Coefficiente de correlación	de	1,000	,699**
Rho Spearman		Sig. (bilateral)		.	,000
n		N		182	182
	Inserción Laboral	Coefficiente de correlación	de	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		182	182

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

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la satisfacción de la capacitación tiene relación positiva alta ($Rho = ,699$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral.

Hipótesis específica 2. Existe relación significativa entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Tabla 3.

Coefficiente de correlación de Spearman: Evaluación de las competencias e inserción laboral

		Evaluación de Inserción laboral	
		Correlaciones competencias	
Rho de Spearman	Evaluación de competencias	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 182
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,803** ,000 182
			,803** . 182

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

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación de las competencias tiene relación positiva alta ($Rho = ,803$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral.

Discusión. El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015, para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicó los instrumentos de las variables capacitación laboral y la Inserción laboral, Estos instrumentos fueron elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variables de estudio. Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 14, debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la capacitación laboral tiene relación positiva alta ($Rho = ,841$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral; este resultado es similar al estudio realizado por. Días (2015), quien en los resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.789$, $p < 0.05$), lo sustentan: Aguilar (2008, p. 22) y Justiniano

(2006, p. 122). En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 15, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la satisfacción de la capacitación tiene relación positiva alta ($Rho = ,699$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral. Se adhiere Paredes y Reátegui (2017), quien encontró una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.707$, $p < 0.05$), lo sustenta Drucker (1996, p. 35) En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 16, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación de las competencias tiene relación positiva alta ($Rho = ,803$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la inserción laboral. Se adhieren Ricalde (2014), quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.845$, $p < 0.05$), lo confirma Navarro (2013, p. 76),

Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la capacitación laboral tiene relación positiva y significativa con la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la satisfacción de la capacitación tiene relación positiva y significativa con la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Tercera: En el contraste de la hipótesis específica 2 usando técnica estadística predictiva del SPSS V21, existen evidencias suficientes para afirmar que la

evaluación de las competencias tiene relación positiva y significativa con la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015.

Referencias

Aguilar, H. (2008), *Capacitación laboral* (3ª ed.).Barcelona: Graó

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

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

Díaz, R. (200). Metodología de la investigación científica (6ª ed.). Madrid: Morata.

Drucker, P (1996) *la administración, la organización basada en la información, la economía, la sociedad*. Colombia: Pearson Educación

Fernández, M. (2015), Metodología de la investigación científica. Buenos Aires: Dunken.

Fernández, J. (2015) *Dificultades en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 19 años con estudios secundarios, Universidad Nacional de Formosa, Buenos Aires, Argentina*

Gonzales, B. (2015). *Inserción laboral* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo

Justiniano, P. (2006). *Inserción laboral* Colombia: Pearson Educación

Gonzales, R. (2010). *Supervisión en la fase de planeamiento - auditoria de gestión administrativa en la Empresa de Saneamiento y Agua Potable de Casablanca.*

(Tesis doctoral) Universidad de la Habana. Cuba

Kerlinger, F (1991) *Investigación del comportamiento* (6ª ed.). Madrid: Morata

Paredes y Reátegui (2017) *Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C del distrito de Calleria, 2016.*

Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali

Ricalde, M. (2014), *Inserción laboral* (6ª ed.). Madrid: Morata

Villegas et el, H. (2011), *Metodología de la investigación científica* México: Mc Graw Hill

Gallardo, M (2016). *Inserción laboral* Colombia: Pearson Educación

Quispe,J (2011). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.

Ricalde (2014) *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash*

Rosales, F. (1988) *Metodología de la investigación científica* (2ª. ed.). Buenos Aires: Ateneo

Villegas et al. (2011) *Metodología de la investigación científica* Colombia: Editorial el manual moderno.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variabes
¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015?	Determinar la relación que existe entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo(MTPE). Sede Lima, 2015	Existe relación significativa entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Sede Lima, 2015	Variable 1 Capacitación Laboral Variable 2 Inserción Laboral
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015?	Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015	Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos del MTPE sede Lima, 2015	Dimensiones de la variable 1 Satisfacción de las competencias Evaluación de competencias
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2015?	Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2015	Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la evaluación de las competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2015	Dimensiones de la variable 2 Intermediación laboral Situación laboral

Anexo 3 Constancia de registro de proyecto de tesis



Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DEL PROGRAMA DE JOVENES PRODUCTIVOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO-LIMA 2015

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

Br. VERANO MEZA, ERICK LEONARDO

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 21 de agosto de 2018

.....
Dra. Isabel Menacho Vargas
Jefa de Investigación

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

CAPACITACIÓN LABORAL ENCUESTA PARA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS

El cuestionario solo tiene fines académicos, y es de carácter anónimo. Se solicita que las respuestas sean las más honestas, pues queremos conocer su percepción sobre su participación como beneficiario del Programa. Marcar con un aspa (x) en la columna de su preferencia.

Datos Generales

Edad:_____ Sexo: Masculino Femenino Grado de Instrucción:_____

M: Malo **D:** Deficiente **R:** Regular **B:** Bueno **MB:** Muy Bueno

Nº	ITEMS	M	D	R	B	MB
Dimensión: Satisfacción de la Capacitación						
01	¿Cómo calificaría al programa por brindarte una capacitación gratuita?					
02	¿Qué te parecieron los conocimientos transmitidos por los docentes de la capacitación y si te ayudaron para que puedas tener las competencias del curso dictado?					
03	¿Cómo calificarías la puntualidad de parte del docente y del personal de la entidad de capacitación al inicio y desarrollo del curso?					
04	¿Cómo considera las practicas grupales?					
05	¿Los materiales educativos fueron entregados de manera oportuna?					
06	¿Consideras que los cursos impartidos ayudo a mejorar sus competencias?					
07	¿Cómo calificarías la capacitación brindada?					
Dimensión: Evaluación de Competencias						
08	¿Crees que la falta de capacitación influye en el aprendizaje?					

09	¿Consideras que has asimilado la capacitación brindada por el Programa?					
10	Has mejorado significativamente tus conocimientos luego de la capacitación					
11	¿Lo aprendido será útil para tu desempeño laboral?					
12	¿La capacitación fortaleció tu conocimiento y dominio en el área de desempeño?					
13	¿Consideras que tus habilidades aprendidas en el Programa permitirán desarrollarte mejor en tu desempeño laboral?					
14	La capacitación mejor tu autoestima e incremento tus habilidades					
15	¿Consideras que la capacitación recibida ayudará a desenvolverte mejor en el trabajo?					

Fuente: Ricalde (2014)

INSERCIÓN LABORAL
ENCUESTA PARA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS

El cuestionario solo tiene fines académicos, y es de carácter anónimo. Se solicita que las respuestas sean las más honestas, pues queremos conocer su percepción sobre su participación como beneficiario del Programa. Marcar con un aspa (x) en la columna de su preferencia.

Datos Generales

Edad:_____ Sexo: Masculino Femenino Grado de Instrucción:_____

M: Malo **D:** Deficiente **R:** Regular **B:** Bueno **MB:** Muy Bueno

ITEMS		M	D	R	B	MB
Dimensión: Intermediación Laboral						
1	¿Qué le pareció el servicio de intermediación laboral para su inserción laboral?					
2	¿Los puestos que se le ofreció fueron las más adecuadas para su nivel de empleabilidad?					
3	¿Las propuestas de trabajo que se le brindó fueron las más adecuadas?					
4	¿Las asesorías en búsqueda del empleo mejoraron su panorama laboral para la empresa que postuló?					
5	¿Los puestos ofrecidos fueron relacionados con su capacitación?					
6	¿El número de entrevistas de trabajo que participó fueron los adecuados?					
Dimensión: Situación Laboral						
7	¿Se insertó laboralmente culminando la capacitación?					
8	¿Cuál es su expectativa de duración en el empleo?					
9	¿Su actual trabajo brinda todos los beneficios de Ley?					

10	¿Cómo califica su actual salario en comparación con sus empleos anteriores?					
11	¿Hasta qué punto está satisfecho con su actual trabajo?					
12	¿Le reconocen la remuneración de las horas extras?					
13	¿Cuál es su opinión acerca de la duración de los contratos?					
14	¿Su salario suele satisfacer sus necesidades y la de su familia?					
15	¿Cómo calificaría su ambiente de trabajo, en relación a las condiciones adecuadas para su salud?					
16	¿La comunicación que tienen sus superiores con usted acerca de los objetivos es?					
17	¿Se considera usted satisfecho con sus ingresos mensuales?					
18	¿Cómo calificaría sus ingresos?					

Anexo 5 Validación de Instrumentos a través de Juicio de Expertos

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Capacitación Laboral

Ricalde (2014) indico que la Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. (p.15)

Dimensión 1: Satisfacción de la Capacitación

Ricalde (2014) señalo que la Evaluación de la satisfacción de la Capacitación permite evaluar el nivel de calidad y cumplimiento de los objetivos han tenido en la realización de los cursos, proporcionando información para realizar mejoras futuras y para determinar la continuidad de sus servicios. (p.37)

Dimensión 2: Evaluación de las competencias

Según Ricalde (2014), sostuvo que para conocer los resultados obtenidos a partir de las acciones de capacitación, se realizan evaluaciones a dichas acciones que permiten decidir si estas deberían continuar, si deberían modificarse y si están generando valor. (p. 46)



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Capacitación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Satisfacción de la capacitación	- Formas de Capacitación - Tipos de Competencias	1-7	Escala: Ordinal VALORES Muy buena (5) Buena(4) Regular (3) Deficiente (2) Malo (1)	Muy adecuado <18 - 35> Adecuado <12 - 17> Inadecuado <7 - 11>
Evaluación de Competencias	- Nivel de aprendizaje - Desarrollo laboral	8- 15		Muy adecuado <30 - 40> Adecuado <19 - 29> Inadecuado <8 - 18>

Tomado de Ricalde (2014)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Capacitación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 : Satisfacción de la capacitación ¿Cómo calificaría al programa por brindarte una capacitación gratuita?							
2	¿Qué te parecieron los conocimientos transmitidos por los docentes de la capacitación y si te ayudaron para que puedas tener las competencias del curso dictado?							
3	¿Cómo calificarías la puntualidad de parte del docente y del personal de la entidad de capacitación al inicio y desarrollo del curso?							
4	¿Cómo considera las prácticas grupales?							
5	¿Los materiales educativos fueron entregados de manera oportuna?							
6	¿Consideras que los cursos impartidos ayudó a mejorar sus competencias?							
7	¿Cómo calificarías la capacitación brindada?							
8	DIMENSIÓN 2: Evaluación de las competencias ¿Crees que la falta de capacitación influye en el aprendizaje?	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Consideras que has asimilado la capacitación brindada por el Programa?							
10	¿Has mejorado significativamente tus conocimientos luego de la capacitación?							
11	¿Lo aprendido será útil para tu desempeño laboral?							
12	¿La capacitación fortaleció tu conocimiento y dominio en el área de desempeño?							
13	¿Consideras que tus habilidades aprendidas en el Programa permitirán desarrollarte mejor en tu desempeño laboral?							
14	¿La capacitación mejoró tu autoestima e incremento tus habilidades?							
15	¿Consideras que la capacitación recibida ayudará a desenvolverte mejor en el trabajo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los instrumentos propuestos se ajustan a una metodología ya aplicada en otros estudios de caso, por lo que fueron validados implícitamente por dichos estudios. El valor agregado de esta investigación es aplicar estos instrumentos a otro estudio de caso. No obstante ello, queda a criterio del investigador, agregar más variables en cada dimensión.

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

Apellidos y nombres del juez validador. LUIS LIMACHI HUALLPA DNI: 23913356

Especialidad del validador: Estudio económicos – Actual jefe de la Oficina de estudios Económicos del INACAL

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 28 de junio del 2018.



LUIS LIMACHI HUALLPA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Insercion Laboral

Según Justiniano (2009) la Inserción laboral entendida como las actividades y procedimientos para gestionar eficientemente las formas como se pueden insertar en el mercado laboral los beneficios, esto a través de las dimensiones intermediación laboral y situación laboral

Dimensión 1 Intermediación laboral

Como señalo Justiniano (2009) la intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo a los trabajadores que buscan un empleo, con la finalidad de insertarlo laboralmente en una empresa, para lo cual tienen que cumplir algunas características apropiadas para el puesto de trabajo (p. 51)

Dimensión 2 Situación laboral

Según Justiniano (2009) la situación laboral son todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. (p.52)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Intermediación laboral	-- Formas de Empleabilidad	1-6	Escala Ordinal	Alta <24 - 30>
	- Evaluación de los Incentivos laborales		VALORES Muy buena (5) Buena(4) Regular (3) Deficiente (2) Malo (1)	Media <16 - 23> Baja <6 - 15>
Situación laboral	- - Ingresos y salarios - Duración de los contratos - Tipo de contratos	7- 18		Alta <44 - 60> Media <28 - 43> Baja <12 - 27>

Tomado de Justiniano (2009)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Inserción laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Intermediación laboral							
1	¿Qué le pareció el servicio de intermediación laboral para su inserción laboral?							
2	¿Los puestos que se le ofreció fueron las más adecuadas para su nivel de empleabilidad?							
3	¿Las propuestas de trabajo que se le brindó fueron las más adecuadas?							
4	¿Las asesorías en búsqueda del empleo mejoraron su panorama laboral para la empresa que postuló?							
5	¿Los puestos ofrecidos fueron relacionados con su capacitación?							
6	¿El número de entrevistas de trabajo que participó fueron los adecuados?							
	DIMENSION 2: Situación laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se insertó laboralmente culminando la capacitación?							
8	¿Cuál es su expectativa de duración en el empleo?							
9	¿Su actual trabajo brinda todos los beneficios de Ley?							
10	¿Cómo califica su actual salario en comparación con sus empleos anteriores?							
11	¿Hasta qué punto está satisfecho con su actual trabajo?							
12	¿Le reconocen la remuneración de las horas extras?							
14	¿Cuál es su opinión acerca de la duración de los contratos?							
15	¿Su salario suele satisfacer sus necesidades y la de su familia?							
16	¿Cómo calificaría su ambiente de trabajo, en relación a las condiciones adecuadas para su salud?							
17	¿La comunicación que tienen sus superiores con usted acerca de los objetivos es?							
18	¿Se considera usted satisfecho con sus ingresos							

Anexo 7. Confiabilidad y Matriz de Datos de la Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	15

Base datos Prueba piloto: Capacitación laboral

N°	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15
1	4	3	5	5	4	5	1	1	4	5	3	4	3	1	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5
3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1
5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	1	5	3	5	1	5
6	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	3	5
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5
8	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4
9	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
11	4	5	4	5	5	3	5	3	1	3	3	4	5	1	3
12	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	2	2
13	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	5	5	1	3
14	4	3	5	4	4	1	5	3	5	3	1	5	3	1	5
15	4	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	5	5	2	3
16	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	4	5	2	5
17	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	4	2	4
18	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	3	4	5	2	4
19	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4
20	4	5	5	5	4	5	4	3	4	1	5	4	3	2	3
21	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5
23	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	2
24	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	1	5	2	4
25	3	5	3	5	2	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	18

Base datos prueba piloto: Inserción laboral

Nº	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18
1	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3
2	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5
3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5
4	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5
5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5
6	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5
8	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5
9	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
11	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5
12	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5
13	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4
14	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3
15	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4
16	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5
17	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5
18	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3
19	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5
20	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	5
21	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5
22	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5
23	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5
24	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5
25	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5

Anexo 8. Matriz de Datos y resultados de contrastación de hipótesis

Matriz de datos para la variable Capacitación Laboral

N°	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7		It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15					
1	4	3	5	5	4	5	1	27	1	4	5	3	4	3	1	3	24		27	24	51
2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	2	5	36		35	36	71
3	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	5	5	5	4	2	3	33		33	33	66
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	2	1	31		35	31	66
5	4	5	4	4	3	5	3	28	5	3	1	5	3	5	1	5	28		28	28	56
6	3	5	3	5	5	5	5	31	5	5	1	3	5	5	3	5	32		31	32	63
7	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	5	5	5	2	5	37		33	37	70
8	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	5	3	4	4	2	4	31		30	31	61
9	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	3	5	5	5	2	5	35		33	35	68
10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	4	5	38		35	38	73
11	4	5	4	5	5	3	5	31	3	1	3	3	4	5	1	3	23		31	23	54
12	3	5	2	4	3	4	5	26	3	4	4	3	3	4	2	2	25		26	25	51
13	3	4	5	2	4	4	3	25	3	3	4	3	5	5	1	3	27		25	27	52
14	4	3	5	4	4	1	5	26	3		3	1	5	3	1	5	21		26	21	47
15	4	4	4	5	4	4	3	28	5	4	2	4	5	5	2	3	30		28	30	58
16	5	5	5	5	5	3	5	33	5	1	3	5	4	5	2	5	30		33	30	63
17	3	5	4	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	4	2	4	28		26	28	54
18	5	3	5	3	5	5	3	29	3	3	1	3	4	5	2	4	25		29	25	54
19	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	4	5	5	3	4	34		33	34	67
20	4	5	5	5	4	5	4	32	3	4	1	5	4	3	2	3	25		32	25	57
21	4	5	5	5	1	5	5	30	5	5	5	5	5	5	2	5	37		30	37	67
22	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	5	5	5	4	2	5	35		34	35	69
23	3	5	5	2	5	5	5	30	5	5	4	3	5	5	3	2	32		30	32	62
24	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	3	4	1	5	2	4	29		32	29	61
25	3	5	3	5	2	5	3	26	3	3	3	3	5	5	3	5	30		26	30	56
26	3	5	5	4	3	5	4	29	2	4	3	4	3	4	3	1	24		29	24	53
27	3	4	3	4	5	4	3	26	4	1	4	3	5	5	2	5	29		26	29	55
28	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	5	2	3	5	2	4	28		26	28	54
29	3	5	4	3	1	4	5	25	3	4	4	3	4	4	2	2	26		25	26	51
30	4	5	4	4	3	5	4	29	3	2	2	5	4	3	2	2	23		29	23	52
31	5	5	5	5	3	5	4	32	4	5	5	4	4	3	3	4	32		32	32	64
32	4	4	5	5	1	4	5	28	5	4	3	4	5	4	2	4	31		28	31	59
33	3	5	4	4	1	4	3	24	5	2	3	3	5	4	1	3	26		24	26	50
34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	4	5	2	5	34		35	34	69
35	5	4	4	5	4	5	4	31	5	4	3	3	4	4	3	5	31		31	31	62
36	3	4	4	3	1	3	3	21	3	4	3	4	3	3	2	3	25		21	25	46
37	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	4	1	4	27		26	27	53
38	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	4	1	4	27		27	27	54
39	5	4	5	4	2	4	5	29	5	5	3	4	4	3	2	4	30		29	30	59

40	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	3	1	4	26		27	26	53
41	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	5	3	1	4	27		26	27	53
42	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	3	2	4	27		27	27	54
43	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	5	3	2	4	28		26	28	54
44	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	3	2	4	27		27	27	54
45	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	3	2	5	28		26	28	54
46	5	4	5	3	3	4	5	29	2	4	3	4	4	3	2	5	27		29	27	56
47	5	4	5	3	2	3	5	27	3	4	3	4	4	3	2	5	28		27	28	55
48	5	4	5	3	3	4	5	29	3	4	3	4	4	3	2	4	27		29	27	56
49	5	4	5	4	2	4	5	29	3	3	3	4	4	3	2	4	26		29	26	55
50	3	4	5	3	3	4	5	27	4	4	3	4	4	3	2	4	28		27	28	55
51	3	4	5	3	2	4	5	26	4	5	3	4	4	3	2	4	29		26	29	55
52	5	4	5	4	3	4	4	29	3	5	3	5	4	5	2	4	31		29	31	60
53	3	5	5	3	3	4	5	28	4	4	3	5	4	3	2	4	29		28	29	57
54	3	5	5	3	3	4	4	27	3	4	3	5	5	5	2	4	31		27	31	58
55	3	5	5	3	3	4	5	28	3	4	4	5	5	5	2	4	32		28	32	60
56	3	5	5	3	3	4	5	28	3	4	4	5	5	5	1	4	31		28	31	59
57	5	4	5	5	2	5	2	28	5	5	5	5	4	5	2	4	35		28	35	63
58	3	5	5	3	3	4	5	28	3	4	4	5	4	5	1	4	30		28	30	58
59	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	5	4	5	1	4	29		27	29	56
60	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	5	1	4	28		26	28	54
61	3	5	5	4	3	4	5	29	3	4	3	4	4	5	1	4	28		29	28	57
62	3	5	5	4	2	4	5	28	3	4	3	4	4	5	1	4	28		28	28	56
63	3	5	5	4	3	4	5	29	3	4	3	4	4	5	2	4	29		29	29	58
64	5	5	4	4	2	4	3	27	5	5	3	5	4	3	2	4	31		27	31	58
65	4	3	5	5	4	5	1	27	1	4	5	3	4	3	1	3	24		27	24	51
66	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	2	5	36		35	36	71
67	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	5	5	5	4	2	3	33		33	33	66
68	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	2	1	31		35	31	66
69	4	5	4	4	3	5	3	28	5	3	1	5	3	5	1	5	28		28	28	56
70	3	5	3	5	5	5	5	31	5	5	1	3	5	5	3	5	32		31	32	63
71	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	5	5	5	2	5	37		33	37	70
72	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	5	3	4	4	2	4	31		30	31	61
73	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	3	5	5	5	2	5	35		33	35	68
74	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	4	5	38		35	38	73
75	4	5	4	5	5	3	5	31	3	1	3	3	4	5	1	3	23		31	23	54
76	3	5	2	4	3	4	5	26	3	4	4	3	3	4	2	2	25		26	25	51
77	3	4	5	2	4	4	3	25	3	3	4	3	5	5	1	3	27		25	27	52
78	4	3	5	4	4	1	5	26	3	5	3	1	5	3	1	5	26		26	26	52
79	4	4	4	5	4	4	3	28	5	4	2	4	5	5	2	3	30		28	30	58
80	5	5	5	5	5	3	5	33	5	1	3	5	4	5	2	5	30		33	30	63
81	3	5	4	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	4	2	4	28		26	28	54
82	5	3	5	3	5	5	3	29	3	3	1	3	4	5	2	4	25		29	25	54
83	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	4	5	5	3	4	34		33	34	67

84	4	5	5	5	4	5	4	32	3	4	1	5	4	3	2	3	25		32	25	57
85	4	5	5	5	1	5	5	30	5	5	5	5	5	5	2	5	37		30	37	67
86	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	5	5	5	4	2	5	35		34	35	69
87	3	5	5	2	5	5	5	30	5	5	4	3	5	5	3	2	32		30	32	62
88	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	3	4	1	5	2	4	29		32	29	61
89	3	5	3	5	2	5	3	26	3	3	3	3	5	5	3	5	30		26	30	56
90	3	5	5	4	3	5	4	29	2	4	3	4	3	4	3	1	24		29	24	53
91	3	4	3	4	5	4	3	26	4	1	4	3	5	5	2	5	29		26	29	55
92	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	5	2	3	5	2	4	28		26	28	54
93	3	5	4	3	1	4	5	25	3	4	4	3	4	4	2	2	26		25	26	51
94	4	5	4	4	3	5	4	29	3	2	2	5	4	3	2	2	23		29	23	52
95	5	5	5	5	3	5	4	32	4	5	5	4	4	3	3	4	32		32	32	64
96	4	4	5	5	1	4	5	28	5	4	3	4	5	4	2	4	31		28	31	59
97	3	5	4	4	1	4	3	24	5	2	3	3	5	4	1	3	26		24	26	50
98	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	4	5	2	5	34		35	34	69
99	5	4	4	5	4	5	4	31	5	4	3	3	4	4	3	5	31		31	31	62
100	3	4	4	3	1	3	3	21	3	4	3	4	3	3	2	3	25		21	25	46
101	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	4	1	4	27		26	27	53
102	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	4	1	4	27		27	27	54
103	5	4	5	4	2	4	5	29	5	5	3	4	4	3	2	4	30		29	30	59
104	4	3	5	5	4	5	1	27	1	4	5	3	4	3	1	3	24		27	24	51
105	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	2	5	36		35	36	71
106	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	5	5	5	4	2	3	33		33	33	66
107	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	2	1	31		35	31	66
108	4	5	4	4	3	5	3	28	5	3	1	5	3	5	1	5	28		28	28	56
109	3	5	3	5	5	5	5	31	5	5	1	3	5	5	3	5	32		31	32	63
110	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	5	5	5	2	5	37		33	37	70
111	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	5	3	4	4	2	4	31		30	31	61
112	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	3	5	5	5	2	5	35		33	35	68
113	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	4	5	38		35	38	73
114	4	5	4	5	5	3	5	31	3	1	3	3	4	5	1	3	23		31	23	54
115	3	5	2	4	3	4	5	26	3	4	4	3	3	4	2	2	25		26	25	51
116	3	4	5	2	4	4	3	25	3	3	4	3	5	5	1	3	27		25	27	52
117	4	3	5	4	4	1	5	26	3	5	3	1	5	3	1	5	26		26	26	52
118	4	4	4	5	4	4	3	28	5	4	2	4	5	5	2	3	30		28	30	58
119	5	5	5	5	5	3	5	33	5	1	3	5	4	5	2	5	30		33	30	63
120	3	5	4	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	4	2	4	28		26	28	54
121	5	3	5	3	5	5	3	29	3	3	1	3	4	5	2	4	25		29	25	54
122	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	4	5	5	3	4	34		33	34	67
123	4	5	5	5	4	5	4	32	3	4	1	5	4	3	2	3	25		32	25	57
124	4	5	5	5	1	5	5	30	5	5	5	5	5	5	2	5	37		30	37	67
125	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	5	5	5	4	2	5	35		34	35	69
126	3	5	5	2	5	5	5	30	5	5	4	3	5	5	3	2	32		30	32	62
127	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	3	4	1	5	2	4	29		32	29	61

128	3	5	3	5	2	5	3	26	3	3	3	3	5	5	3	5	30		26	30	56
129	3	5	5	4	3	5	4	29	2	4	3	4	3	4	3	1	24		29	24	53
130	3	4	3	4	5	4	3	26	4	1	4	3	5	5	2	5	29		26	29	55
131	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	5	2	3	5	2	4	28		26	28	54
132	3	5	4	3	1	4	5	25	3	4	4	3	4	4	2	2	26		25	26	51
133	4	5	4	4	3	5	4	29	3	2	2	5	4	3	2	2	23		29	23	52
134	5	5	5	5	3	5	4	32	4	5	5	4	4	3	3	4	32		32	32	64
135	4	4	5	5	1	4	5	28	5	4	3	4	5	4	2	4	31		28	31	59
136	3	5	4	4	1	4	3	24	5	2	3	3	5	4	1	3	26		24	26	50
137	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	4	5	2	5	34		35	34	69
138	5	4	4	5	4	5	4	31	5	4	3	3	4	4	3	5	31		31	31	62
139	3	4	4	3	1	3	3	21	3	4	3	4	3	3	2	3	25		21	25	46
140	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	4	1	4	27		26	27	53
141	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	4	1	4	27		27	27	54
142	5	4	5	4	2	4	5	29	5	5	3	4	4	3	2	4	30		29	30	59
143	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	3	1	4	26		27	26	53
144	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	5	3	1	4	27		26	27	53
145	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	3	2	4	27		27	27	54
146	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	5	3	2	4	28		26	28	54
147	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	4	4	3	2	4	27		27	27	54
148	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	3	2	5	28		26	28	54
149	5	4	5	3	3	4	5	29	2	4	3	4	4	3	2	5	27		29	27	56
150	5	4	5	3	2	3	5	27	3	4	3	4	4	3	2	5	28		27	28	55
151	5	4	5	3	3	4	5	29	3	4	3	4	4	3	2	4	27		29	27	56
152	5	4	5	4	2	4	5	29	3	3	3	4	4	3	2	4	26		29	26	55
153	3	4	5	3	3	4	5	27	4	4	3	4	4	3	2	4	28		27	28	55
154	3	4	5	3	2	4	5	26	4	5	3	4	4	3	2	4	29		26	29	55
155	5	4	5	4	3	4	4	29	3	5	3	5	4	5	2	4	31		29	31	60
156	3	5	5	3	3	4	5	28	4	4	3	5	4	3	2	4	29		28	29	57
157	3	5	5	3	3	4	4	27	3	4	3	5	5	5	2	4	31		27	31	58
158	3	5	5	3	3	4	5	28	3	4	4	5	5	5	2	4	32		28	32	60
159	3	5	5	3	3	4	5	28	3	4	4	5	5	5	1	4	31		28	31	59
160	5	4	5	5	2	5	2	28	5	5	5	5	4	5	2	4	35		28	35	63
161	3	5	5	3	3	4	5	28	3	4	4	5	4	5	1	4	30		28	30	58
162	3	4	5	3	3	4	5	27	3	4	3	5	4	5	1	4	29		27	29	56
163	3	4	5	3	2	4	5	26	3	4	3	4	4	5	1	4	28		26	28	54
164	3	5	5	4	3	4	5	29	3	4	3	4	4	5	1	4	28		29	28	57
165	3	5	5	4	2	4	5	28	3	4	3	4	4	5	1	4	28		28	28	56
166	3	5	5	4	3	4	5	29	3	4	3	4	4	5	2	4	29		29	29	58
167	5	5	4	4	2	4	3	27	5	5	3	5	4	3	2	4	31		27	31	58
168	4	3	5	5	4	5	1	27	1	4	5	3	4	3	1	3	24		27	24	51
169	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	2	5	36		35	36	71
170	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	5	5	5	4	2	3	33		33	33	66
171	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	2	1	31		35	31	66

172	4	5	4	4	3	5	3	28	5	3	1	5	3	5	1	5	28		28	28	56
173	3	5	3	5	5	5	5	31	5	5	1	3	5	5	3	5	32		31	32	63
174	5	5	5	5	5	5	3	33	5	5	5	5	5	5	2	5	37		33	37	70
175	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	5	3	4	4	2	4	31		30	31	61
176	5	5	5	5	3	5	5	33	5	5	3	5	5	5	2	5	35		33	35	68
177	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	4	5	38		35	38	73
178	4	5	4	5	5	3	5	31	3	1	3	3	4	5	1	3	23		31	23	54
179	3	5	2	4	3	4	5	26	3	4	4	3	3	4	2	2	25		26	25	51
180	3	4	5	2	4	4	3	25	3	3	4	3	5	5	1	3	27		25	27	52
181	4	3	5	4	4	1	5	26	3	5	3	1	5	3	1	5	26		26	26	52
182	4	4	4	5	4	4	3	28	5	4	2	4	5	5	2	3	30		28	30	58

Matriz de datos para la variable inserción laboral

Nª	lt1	it2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	
1	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	51
2	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	79
3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	76
4	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	76
5	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	63
6	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	79
7	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	83
8	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	58
9	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	82
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	82
11	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	68
12	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	58
13	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	64
14	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	62
15	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	71
16	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	77
17	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	58
18	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3	71
19	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	81
20	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	5	63
21	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5	74
22	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	80
23	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5	70
24	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5	67
25	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	68
26	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	61
27	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	3	3	4	68
28	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	2	3	5	4	4	4	66
29	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	5	3	5	56

30	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	63
31	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	71
32	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	3	4	4	65
33	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	5	4	1	2	5	5	3	5	65
34	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	82
35	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	71
36	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	2	4	4	5	3	4	61
37	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	65
38	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	65
39	3	5	4	3	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	4	5	5	4	70
40	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	3	1	4	4	5	3	4	63
41	3	4	4	3	4	5	5	3	1	4	5	3	1	4	4	5	3	4	65
42	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	5	3	4	64
43	3	4	3	3	4	5	5	3	2	4	5	3	2	4	4	5	3	4	66
44	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	4	64
45	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	4	64
46	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	66
47	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	5	5	5	4	66
48	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	65
49	3	4	3	2	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	5	5	4	67
50	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	4	65
51	3	4	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	4	67
52	5	4	5	2	5	5	4	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	4	76
53	3	4	4	2	5	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	5	3	5	68
54	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	4	4	3	5	73
55	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	5	3	5	75
56	4	4	4	3	4	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	3	5	73
57	5	5	4	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	4	5	5	5	4	72
58	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	5	3	5	71
59	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	4	3	4	69
60	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	4	3	4	69
61	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	5	70
62	4	4	4	2	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	5	69
63	4	4	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	3	5	72
64	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	3	4	5	5	5	67
65	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	51
66	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	79
67	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	76
68	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	76
69	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	63
70	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	79
71	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	83
72	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	58
73	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	82

74	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	82
75	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	68
76	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	58
77	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	64
78	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	62
79	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	71
80	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	77
81	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	58
82	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3	71
83	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	81
84	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	5	63
85	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5	74
86	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	80
87	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5	70
88	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5	67
89	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	68
90	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	61
91	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	3	3	4	68
92	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	2	3	5	4	4	4	66
93	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	5	3	5	56
94	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	63
95	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	71
96	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	3	4	4	65
97	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	5	4	1	2	5	5	3	5	65
98	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	82
99	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	71
100	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	2	4	4	5	3	4	61
101	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	65
102	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	65
103	3	5	4	3	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	4	5	5	4	70
104	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	51
105	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	79
106	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	76
107	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	76
108	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	63
109	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	79
110	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	83
111	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	58
112	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	82
113	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	82
114	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	68
115	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	58
116	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	64
117	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	62

118	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	71
119	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	77
120	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	58
121	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	3	71
122	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	81
123	5	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	5	63
124	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	2	3	1	5	4	5	74
125	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	5	5	80
126	4	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	3	5	70
127	3	3	5	3	5	4	1	5	2	5	1	5	2	5	4	5	4	5	67
128	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	5	5	3	2	5	2	3	5	68
129	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	5	61
130	5	3	4	5	4	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	3	3	4	68
131	3	3	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	2	3	5	4	4	4	66
132	1	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	1	5	3	5	56
133	3	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	63
134	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	71
135	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	3	4	4	65
136	3	4	4	3	4	3	5	4	1	4	5	4	1	2	5	5	3	5	65
137	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	82
138	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	71
139	3	3	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	2	4	4	5	3	4	61
140	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	65
141	3	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	3	4	65
142	3	5	4	3	5	5	4	3	2	5	4	3	2	4	4	5	5	4	70
143	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	3	1	4	4	5	3	4	63
144	3	4	4	3	4	5	5	3	1	4	5	3	1	4	4	5	3	4	65
145	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	4	5	3	4	64
146	3	4	3	3	4	5	5	3	2	4	5	3	2	4	4	5	3	4	66
147	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	4	64
148	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	3	4	64
149	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	66
150	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	5	5	5	4	66
151	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	4	5	5	4	65
152	3	4	3	2	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	5	5	4	67
153	3	4	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	4	65
154	3	4	5	3	4	5	4	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	4	67
155	5	4	5	2	5	5	4	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	4	76
156	3	4	4	2	5	5	4	3	2	4	4	3	2	5	5	5	3	5	68
157	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	4	4	3	5	73
158	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	5	3	5	75
159	4	4	4	3	4	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	3	5	73
160	5	5	4	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	4	5	5	5	4	72
161	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	5	3	5	71

162	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	4	3	4	69
163	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	5	4	3	4	69
164	4	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	5	70
165	4	4	4	2	4	5	4	5	1	4	4	5	1	5	4	5	3	5	69
166	4	4	4	2	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	3	5	72
167	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	3	4	5	5	5	67
168	5	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	2	2	4	3	51
169	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	79
170	3	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	76
171	5	5	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	76
172	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	3	5	1	2	5	3	4	5	63
173	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	79
174	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	83
175	3	3	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	5	58
176	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	82
177	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	82
178	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	1	3	5	4	4	5	68
179	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	5	58
180	5	3	4	4	4	5	5	5	1	2	5	5	1	2	2	4	3	4	64
181	3	3	4	3	4	4	5	3	1	4	5	3	1	3	5	4	4	3	62
182	3	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	3	5	4	4	4	71

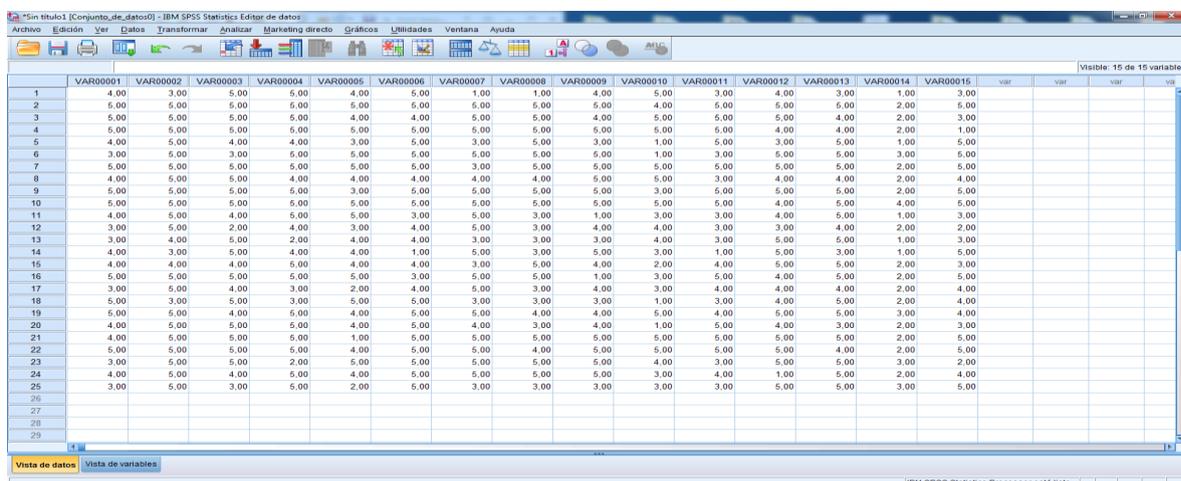
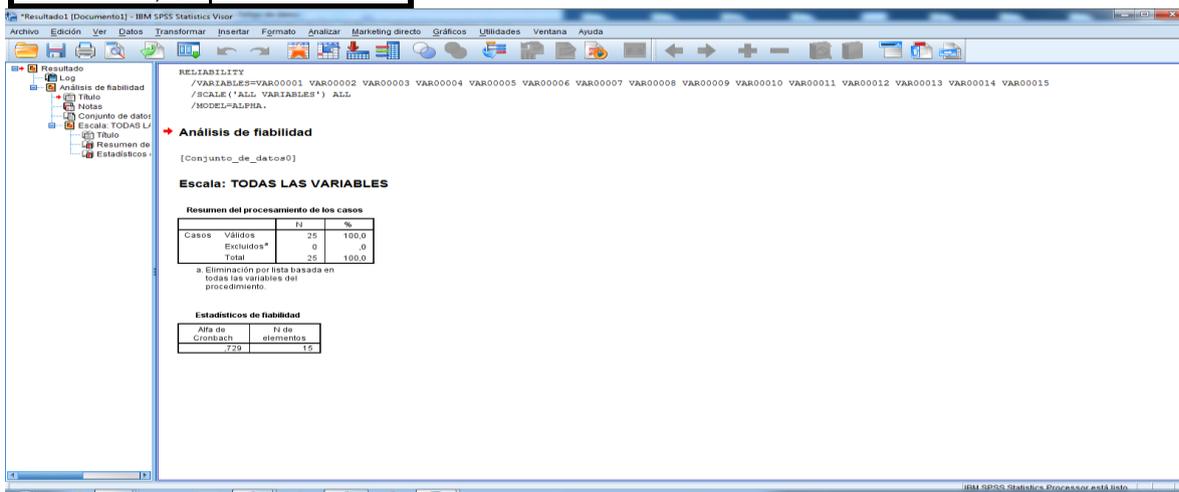
Anexo 9 Print de los Resultados de SPSS

Base datos y resultados de la prueba piloto

Pantallazos Prueba piloto Capacitación Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	15



Pantallazos Prueba piloto Inserción Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	18

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Ni de elementos
.729	15

```

NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
  /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
  
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
Válidos	25	100.0	
Excluidos*	0	.0	
Total	25	100.0	

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Ni de elementos
.854	18

20. VAR00011 5,00

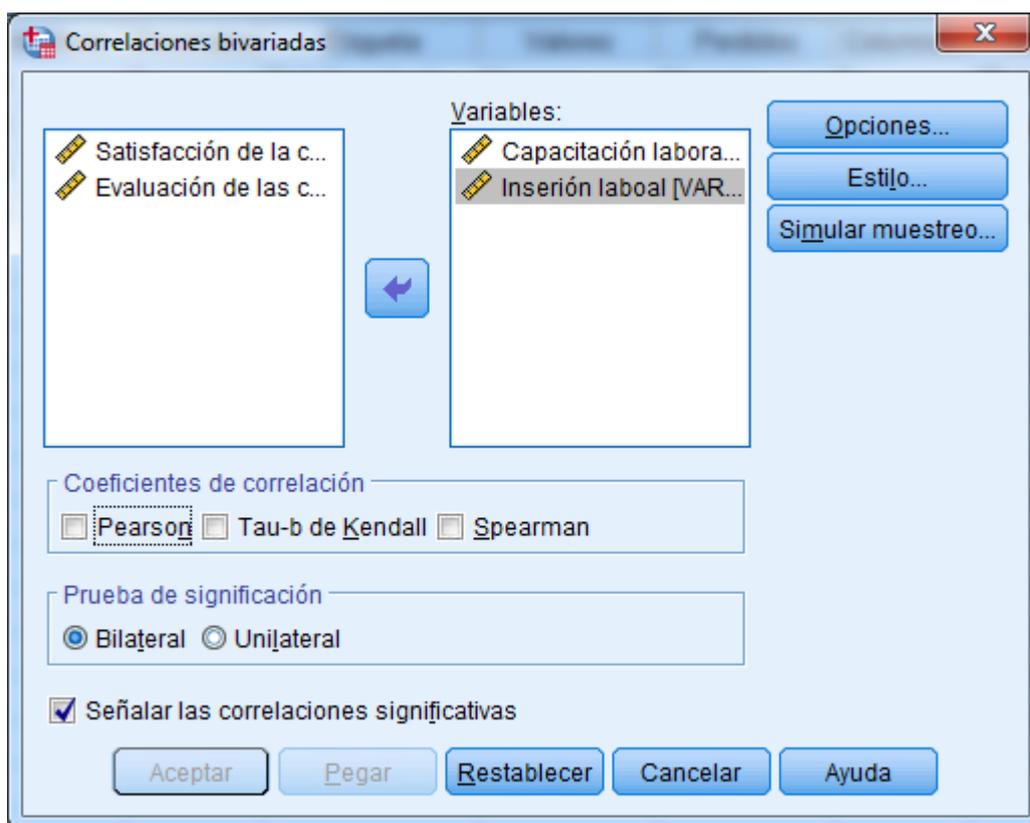
Visible: 15 de 15 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	var	var	var	var
1	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	1,00	1,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	1,00	3,00				
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00				
3	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00				
4	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	2,00	1,00				
5	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	3,00	1,00	5,00	3,00	5,00	1,00	5,00				
6	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	1,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00				
7	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00				
8	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00				
9	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00				
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00				
11	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	5,00	1,00	3,00				
12	3,00	5,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00				
13	3,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	3,00				
14	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	1,00	5,00	3,00	5,00	3,00	1,00	5,00	3,00	1,00	5,00				
15	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	5,00	5,00	2,00	3,00				
16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	1,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00				
17	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00				
18	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	4,00	5,00	2,00	4,00				
19	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00				
20	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	1,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00				
21	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00				
22	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00				
23	3,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	2,00				
24	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00				
25	3,00	5,00	3,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00				

Vista de datos Vista de variables

Base de datos y resultados de contratación de hipótesis

Contrastación Hipótesis general



Correlaciones

			Capacitación laboral	Inserión laboal
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	182	182
	Inserión laboal	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	182	182

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

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following content:

```

GET
  FILE='C:\Users\pc\Desktop\Erick Verano.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
  /VARIABLES=VAR00003 VAR00004
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

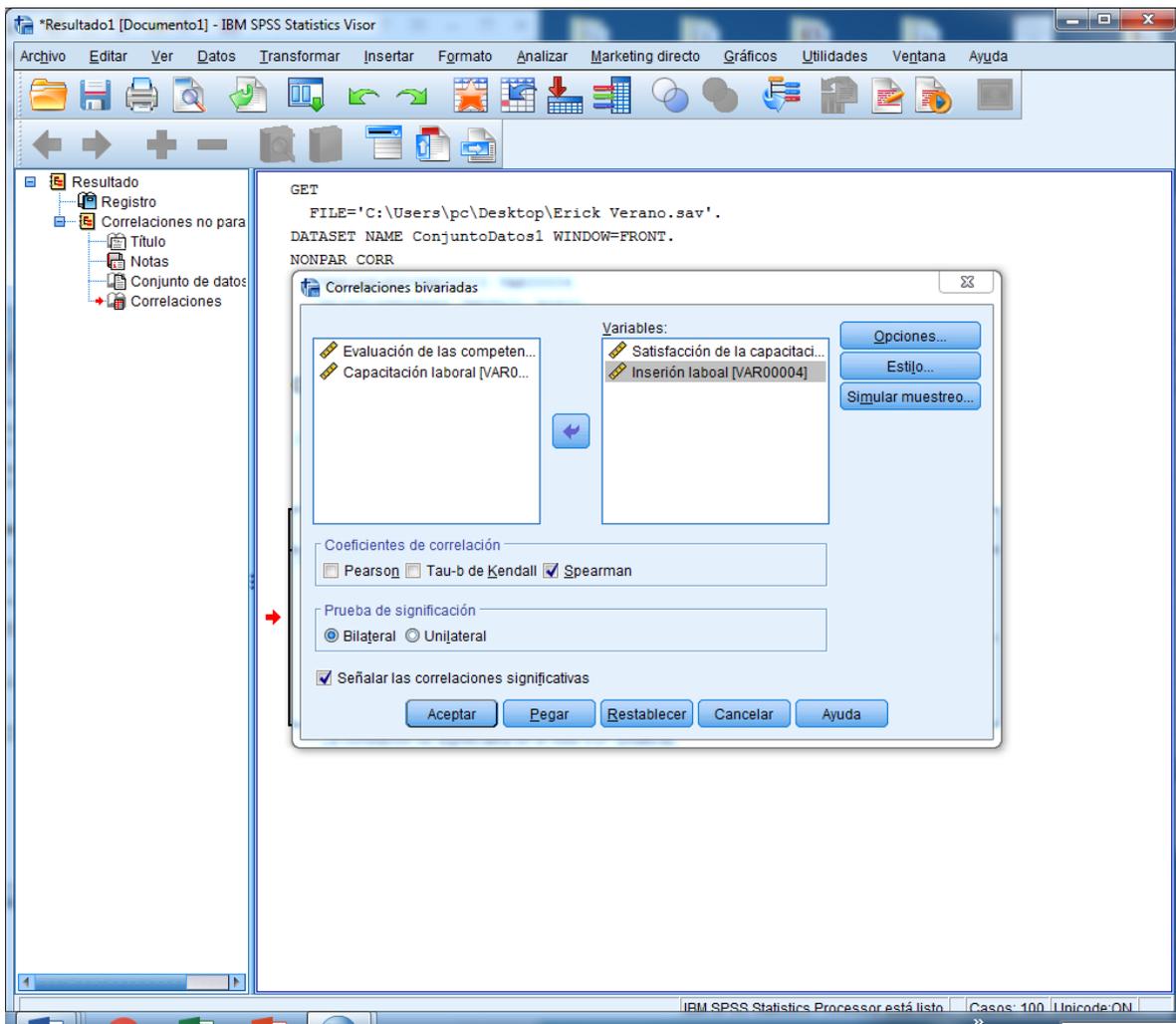
[ConjuntoDatos1] C:\Users\pc\Desktop\Erick Verano.sav

Correlaciones

			Capacitación laboral	Inserción laboral
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	182	182
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	182	182

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

Hipótesis específica 1



*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones

			Capacitación laboral	Inserión laboral
Rho de Spearman	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	182	182
	Inserión laboral	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	182	182

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

NONPAR CORR
 → /VARIABLES=VAR00001 VAR00004
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

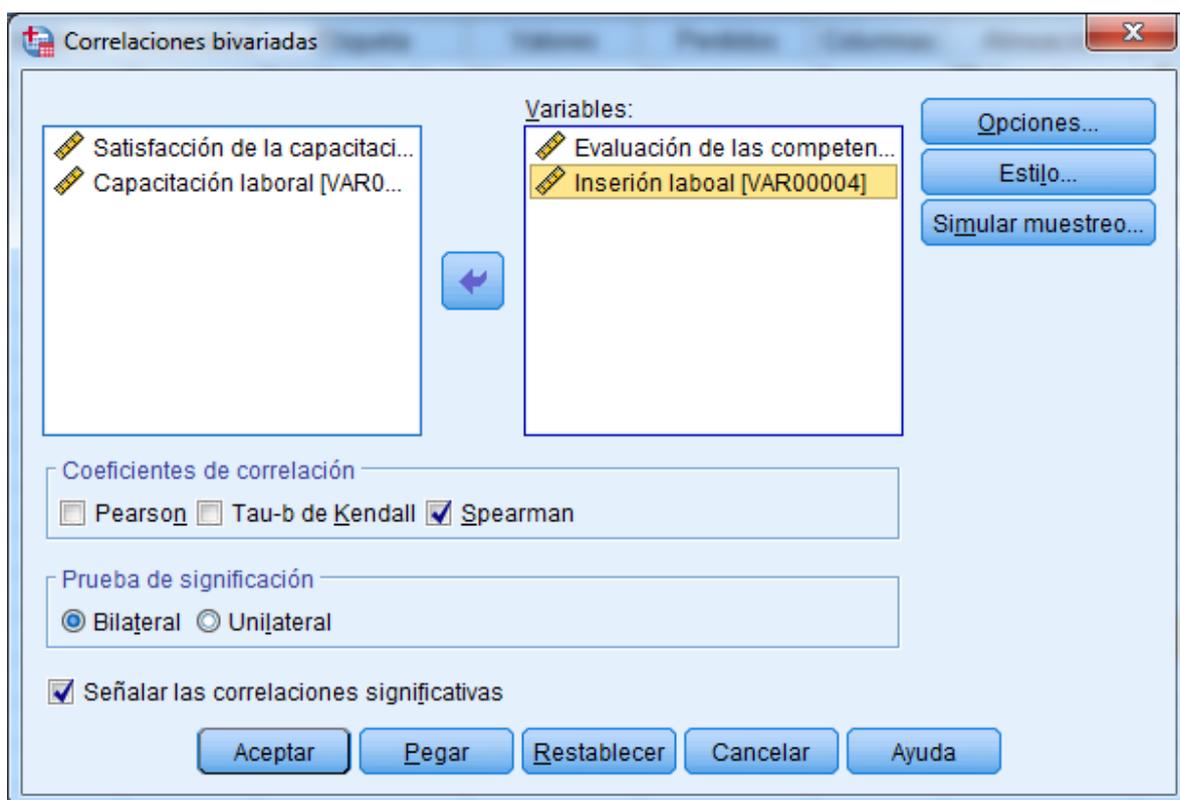
Correlaciones

			Satisfacción de la capacitación	Inserión laboral
Rho de Spearman	Satisfacción de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	182	182
	Inserión laboral	Coefficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	182	182

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Casos: 100 | Unicode ON

Hipótesis específica 2



*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

			de la capacitación	Inserción laboral
Rho de Spearman	Satisfacción de la capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	182	182
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	182	182

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00002 VAR00004
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas** Efectúe una doble pulsación para activar

Correlaciones

			Evaluación de las competencias	Inserción laboral
Rho de Spearman	Evaluación de las competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	182	182
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	182	182

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Casos: 100 Unicode ON



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Mitchell Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado " Capacitación e inserción laboral del programa de jóvenes productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Lima, 2015 " del estudiante : Erick Leonardo Verano Meza; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 13% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto del 2018

Mitchell Alarcón Díaz

DNI: 09728050



Capacitación e inserción laboral del programa de jóvenes productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Lima, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Erick Leonardo Verano Meza

ASPCOD.

Resumen de coincidencias

13 %

1	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	www.econ.uba.ar Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de Internet	2 %
5	juventud.gob.pe Fuente de Internet	2 %



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)

..... Verano, Marja, Erick Leonardo
D.N.I. : 91539079
Domicilio : Calle Los Gormicos S/n. Cond. Valle Alto D. - 504. P. Monte Piedra
Teléfono : Fijo : Móvil : 989758200
E-mail : erick_verano@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Verano, Marja, Erick Leonardo
.....
.....

Título de la tesis:

..... Capacitación e inserción laboral del programa de jóvenes
..... productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Lima, 2015

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

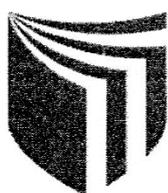
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Erick Verano

Fecha :

09/01/19



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:

Verano Moya, Erick Leonardo

INFORME TITULADO:

Capacitación e inserción laboral del programa de jóvenes productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Lima, 2015

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA:

26/08/18

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por Margarin



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN