



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Capacitación laboral y la inserción laboral de los  
beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos,  
sede Lima, 2016**

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

**AUTOR:**

Br. Carlos Ferdinand Cappillo Salazar

**ASESOR:**

Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**PERÚ – 2017**

Página del jurado

P/P



---

Dra. Guzmán Meza Maritza Emperatriz  
PRESIDENTE

P/P



---

Mg. Lizardo Crispin Rommel  
SECRETARIO



---

Dr. Pando Sussoni Leonidas  
VOCAL

### **Dedicatoria**

A Dios, porque sin él no soy nada, y a ti te debo mi Dios todo lo que soy y todo lo que tengo, gracias por darme la fortaleza y la valentía de superarme día a día.

A mis padres que me alientan a seguir adelante, y me regalan sus grandes consejos.

## **Agradecimiento**

A todos los profesores que me enseñaron en la maestría, brindando importante saberes y amables asesoramientos, que permitieron ver de una manera distinta la gestión pública.

Al Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni por sus asesorías para la elaboración de la presente investigación y a los profesionales de la Universidad Cesar Vallejo.

### Declaración de Autoría

Yo, Carlos Ferdinand Cappillo Salazar, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado "Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos en la sede Lima 2016" presentada, en 107 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 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, 20 de junio del 2017



Carlos Ferdinand Cappillo Salazar

DNI: 09393291

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos en la sede Lima 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral en Programa Jóvenes Productivos, dicha entidad cuenta con una población de 250 beneficiarios. De ellos se seleccionó una muestra de 152 beneficiarios, a quienes se les encuestó para medir su percepción sobre las variables de investigación.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, en la quinta y sexta sección se expone las conclusiones y recomendaciones, en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

## Índice

|   | Pág.      |
|---|-----------|
| Página del Jurado                                     | ii        |
| Dedicatoria   | iii       |
| Agradecimiento  | iv        |
| Declaratoria de autenticidad                          | v         |
| Presentación  | vi        |
| Índice  | vii       |
| Resumen   | xi        |
| Abstract  | xii       |
| <br>  |           |
| <b>I. Introducción</b>                                | <b>13</b> |
| 1.1. Antecedentes                                     | 16        |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 22        |
| 1.3. Justificación                                    | 34        |
| 1.4. Problema   | 36        |
| 1.5. Hipótesis  | 36        |
| 1.6. Objetivos  | 37        |
| <br>  |           |
| <b>II. Marco metodológico</b>                         | <b>38</b> |
| 2.1. Variables  | 39        |
| 2.2. Operacionalización de variables                  | 40        |
| 2.3. Metodología                                      | 41        |
| 2.4. Tipos de estudio                                 | 41        |
| 2.5. Diseño   | 42        |
| 2.6. Población, muestra y muestreo                    | 43        |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos  | 45        |
| 2.8. Métodos de análisis de datos                     | 50        |
| 2.9. Aspectos éticos                                  | 51        |
| <br>  |           |
| <b>III. Resultados</b>                                | <b>52</b> |
| 3.1. Análisis descriptivo                             | 53        |
| 3.2. Contrastación de hipótesis                       | 62        |

|   |    |
|---|----|
| <b>IV. Discusión</b>  | 65 |
| <b>V. Conclusiones</b>  | 68 |
| <b>VI. Recomendaciones</b>  | 70 |
| <b>VII. Referencias bibliográficas</b>  | 72 |
| <br>  |    |
| <b>Apéndice</b>   |    |
| Anexo A: Matriz de consistencia   | 77 |
| Anexo B: Instrumentos de recolección de datos   | 78 |
| Anexo C: Formatos de validación de los instrumentos   |    |
| Anexo D: Constancia emitida por la institución que acredite la realización<br>del estudio in situ |    |
| Anexo E: Base de datos  | 82 |
| Anexo F: Artículo científico  | 96 |



### Lista de tablas

|          | Pág.   |    |
|----------|--|----|
| Tabla 1  | Operacionalización de la variable Capacitación Laboral.  | 40 |
| Tabla 2  | Operacionalización de la variable Inserción Laboral.   | 40 |
| Tabla 3  | Ficha técnica del instrumento para Capacitación Laboral  | 46 |
| Tabla 4  | Ficha técnica del instrumento para Inserción Laboral   | 47 |
| Tabla 5  | Resultado de validez de instrumentos   | 48 |
| Tabla 6  | Niveles de confiabilidad de los instrumentos   | 49 |
| Tabla 7  | Estadística de fiabilidad de la Capacitación Laboral   | 50 |
| Tabla 8  | Estadística de fiabilidad de la Inserción Laboral  | 50 |
| Tabla 9  | Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra   | 51 |
| Tabla 10 | Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la capacitación labora                       | 53 |
| Tabla 11 | Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión satisfacción de la capacitación | 54 |
| Tabla 12 | Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión evaluación de las competencias  | 55 |
| Tabla 13 | Tabla de contingencia de la dimensión Satisfacción de la capacitación por la variable capacitación laboral                                 | 56 |
| Tabla 14 | Tabla de contingencia de la dimensión Evaluación de las competencias por la variable capacitación laboral                                  | 57 |
| Tabla 15 | Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la inserción laboral                         | 58 |
| Tabla 16 | Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión intermediación laboral          | 59 |
| Tabla 17 | Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión situación laboral               | 60 |

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 18 | Tabla de contingencia de la dimensión intermediación laboral por la variable inserción laboral  | 61 |
| Tabla 19 | Tabla de contingencia de la dimensión situación laboral por la variable Inserción laboral   | 62 |
| Tabla 20 | Tabla de consistencia de la variable capacitación laboral e inserción labor   | 63 |
| Tabla 21 | Significancia y correlación entre la capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016            | 64 |
| Tabla 22 | Significancia y correlación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016 | 65 |
| Tabla 23 | Significancia y correlación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016 | 66 |

## Lista de figuras

|           | Pág.  |    |
|-----------|---|----|
| Figura 1  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la capacitación labora  | 53 |
| Figura 2  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión satisfacción de la capacitación                          | 54 |
| Figura 3  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión evaluación de las competencias                           | 55 |
| Figura 4  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la satisfacción de la capacitación y la variable capacitación laboral | 56 |
| Figura 5  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la evaluación de las competencias y la variable capacitación laboral  | 57 |
| Figura 6  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la inserción laboral  | 58 |
| Figura 7  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión intermediación laboral                                   | 59 |
| Figura 8  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión situación laboral  | 60 |
| Figura 9  | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la intermediación laboral y la variable inserción laboral             | 61 |
| Figura 10 | Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la situación laboral y la variable inserción laboral                  | 62 |
| Figura 11 | Histograma de las variables capacitación laboral por inserción laboral  | 63 |

## Resumen

La investigación titulada Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016 tuvo como objetivo general encontrar la relación entre la capacitación laboral y la inserción Laboral en el Programa Jóvenes Productivos en la Sede Lima 2016.

En relación a la metodología empleada, la investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, por su profundidad la investigación fue de nivel correlacional. En relación al diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población de estudio fue 250 beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima 2016. La técnica de muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra seleccionada fue de 152 beneficiarios. La técnica y el instrumento de recolección de datos, fueron la encuesta y el cuestionario. Cada variable de investigación tuvo su propio cuestionario con preguntas cerradas del tipo escala de Likert. Para validar el instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos, los cuales dieron conformidad a la validez de los instrumentos. La investigación se basó en las teorías humanista sustentada por Maslow para la variable capacitación laboral y la teoría del capital humano sustentado por Schultz para la variable inserción laboral.

La investigación concluye que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la capacitación laboral y la inserción laboral del Programa Jóvenes Productivos se de Lima 2016 ( $r_s = 0.813$ ,  $p < 0.000$ ). Asimismo, se encontró una relación estadísticamente significativa y moderada ( $r_s = 0.796$ ,  $p < 0.000$ ) entre la dimensión evaluación de competencias y la inserción laboral y una relación estadísticamente significativa y moderada ( $r_s = 0.663$ ,  $p < 0.000$ ) entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la inserción laboral.

**Palabras clave:** Capacitación laboral, satisfacción, evaluación de competencias, Inserción laboral, intermediación, situación laboral.

## Abstract

The research entitled Job training and job placement of the beneficiaries of the Young Productive Program, headquarters Lima, 2016, had as general objective to find the relationship between job training and job placement in the Youth Productive Program at the Headquarters Lima 2016.

In relation to the methodology used, the research was of a quantitative approach, of type of basic study, by its depth the research was of correlational level. In relation to the research design was non-experimental and cross-sectional. The study population was 250 beneficiaries of the Young Productive Program, Lima 2016. The sampling technique used was simple random probabilistic sampling. The sample selected was 152 beneficiaries. The technique and the instrument of data collection were the survey and the questionnaire. Each research variable had its own questionnaire with closed questions of the Likert scale type. To validate the instrument, the expert judgment technique was used, which gave agreement to the validity of the instruments. The research was based on the theories of the competences supported by McClelland and for the variable labor training and the human capital theory supported by Schultz for the labor insertion variable.

The research concludes that a statistically significant, high and directly proportional linear relation between labor training and the labor insertion of the Young Productive Program was found in Lima 2016 ( $r_s = 0.813$ ,  $p < 0.000$ ). Likewise, a statistically significant and moderate relationship ( $r_s = 0.796$ ,  $p < 0.000$ ) was found between the competence evaluation dimension and the labor insertion dimension and a statistically significant and moderate relation ( $r_s = 0.663$ ,  $p < 0.000$ ) between the satisfaction dimension of Training and job placement.

**Key words:** Job training, satisfaction, competency assessment, job placement, intermediation, employment status.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Schkolnik (2005) sostiene “que como resultado del creciente desempleo mundial, la inserción laboral de los jóvenes se está agudizando y se eso conlleva a una incertidumbre acerca del futuro de ellos. Entre los años 1993 y 2003 el nivel de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años de edad llega a nivel mundial a un 47%, indicando que los jóvenes representan sólo el 25% de la población en edad de trabajar”. (p. 11).

Según Schkolnik (2005) quien menciona que en los países en desarrollo la vulnerabilidad es muy alta, dado que existe una mayor cantidad de jóvenes en edad de trabajar, y sus tasas de desempleo son superiores a los países con mayor desarrollo. Esta probabilidad de estar desempleado en los países en desarrollo es 3,8 veces en los jóvenes que, en los adultos, y es 2,3 veces en los países desarrollados. (p. 11)

De otro lado, la alta exposición de los jóvenes desempleados, a elegir empleos precarios, y sin algunos beneficios sociales, por necesidad de trabajar, ella a que las empresas proporcionen empleo sin contratos, horarios inadecuados y remuneraciones muy bajas, conlleva a que los empresarios sean informales, y por ende el crezca el empleo informal. (Schkolnik, 2005, p. 12).

En el ámbito nacional, 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 y 20,3% son del área rural.

Para incrementar la competitividad, muchas de las empresas van a lo seguro, con tal de evitar el riesgo, solo contratan a personal altamente calificado en su especialidad. Esto induce a que, exista una discriminación hacia los jóvenes que recién empiezan, pues su falta de experiencia le juega en contra. De nada, sirve que los jóvenes tengan mayor conocimiento que los adultos, porque su conocimiento y no les garantiza a las empresas una alta rentabilidad. (Schkolnik 2005. p. 14)

Existen diferentes formas de que los jóvenes se inserten laboralmente, y esto se base en los aspectos individuales de cada uno de ellos, y lo que ha vivido en su hogar. En la década de los noventa, los jóvenes de escasos recursos económicos son los que más buscaron empleo, contrariamente, los de hogares con mayores ingresos disminuyeron. Esto conlleva a decir que, los hogares pobres son los que más sufren con el alto desempleo. (Weller 2003. p. 39)

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

El Programa Jóvenes productivos (PROJOVEN), dentro de sus funciones está 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 de PROJOVEN 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 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 y la experiencia necesaria que el mercado solicita, 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.

## **1.1 Antecedentes**

La investigación permitió ubicar información relevante como antecedentes, tanto a nivel nacional como internacional, con la finalidad de poder interiorizarnos con las variables de investigación; se ordenó la información de acuerdo a la importancia.

### **Antecedentes Internacionales**

Fernández (2015) *"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.

Ramírez (2014) *"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 si la capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el trabajo son predictoras del 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, de los cuales participaron para la muestra se entrevistaron a 106 personas. Para la prueba de la hipótesis del estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Los resultados encontrados comprobaron que las tres variables predictoras (edad, antigüedad y capacitación) incluidas en el análisis, 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; su influencia fue lineal, positiva y significativa.

Ibarra (2008) *"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 Comunitarios se habían logrado insertar laboralmente. Otro resultado muestra que el 14,2% de las entrevistadas señalan que el aspecto que más facilitó su inserción laboral fueron las relaciones sociales y contactos que generó a raíz de su participación en el Programa.

Días (2011) *"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, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 141 trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad zona Montemorelos-Linares, Nuevo León, de los cuales participaron para la muestra se entrevistaron a 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). La autoevaluación de la capacitación representa 47.6% de la varianza de la variable desempeño laboral. El autor concluyó que existe una influencia lineal, positiva y significativa entre la autoevaluación del nivel de capacitación laboral y el desempeño laboral.

Palacios (2013) *Determinantes de la Capacitación en Chile. Políticas Públicas para el Desarrollo y Fortalecimiento de Empresas y Trabajadores Vulnerables* El siguiente estudio examina qué factores determinan la decisión de las empresas chilenas a capacitar. 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. El tamaño de la empresa, la existencia de sindicato, la remuneración per cápita y la existencia de incentivos son significativas, aunque no fuertemente, determinantes de la decisión de capacitar. Basado en esto, como también en la literatura relevante para Chile, 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.

## Antecedentes 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 de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue 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 0.707 moderada y  $p= 0,00 <0.01$  resultando ser altamente significativo con un 1% ( $p<0.01$ ).

Ricalde (2014) La investigación titulada: “La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013”; tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre la capacitación laboral realizada por el Programa Vamos Perú y la inserción laboral en la Región Ancash 2013? La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo. La población presente está constituida por los 250 Beneficiarios del Programa Vamos Perú de la Región Ancash. El muestreo fue no probabilístico y la técnica del muestreo fue por criterio exclusivo del investigador, donde se realizó una 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.

Julcahuanga (2013) 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”*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2013.

La investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de incidencia de las estrategias de capacitación, la selección de ECAPs y el currículo del Programa PROJOVEN en Piura, en la inserción laboral de los jóvenes beneficiados de entre 16 a 24 años y proponer alternativas que contribuyan a elevar el nivel de inserción laboral.

En relación a la metodología empleada por el autor fue de nivel descriptiva, de enfoque transversal y de nivel cualitativo. 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 seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico. 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.

Mayurí (2008) 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, 2008.

La investigación tuvo como objetivo general 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, Diseño de Cuatro Grupos Aleatorizados con Pre Prueba y Post Prueba, de corte transversa. La población de estudio en la investigación fue de 100 trabajadores a plazo indeterminado de la FEBAN. La técnica de recolección de datos fue la observación directa y la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue 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. Además, con un valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial dirigido al Grupo A se relaciona con el Desempeño Laboral del Grupo Control de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Variable Capacitación Laboral**

#### **Teorías de la Capacitación**

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**

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.

## **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 practico, 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 sostiene que:

La capacitación 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) alude 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).

Para Chiavenato (2007) “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos, a través de los programas señalados, que en alguna medida satisfagan las necesidades de los empresarios, desde la perspectiva de la demanda laboral” (p. 67).

### **Clases de Capacitación según la duración.**

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.

## **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.

## **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.

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.

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. (Chiavenato, 2007, p. 106-120)

## **Dimensiones de la Capacitación**

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

### **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: 44).

## **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: 52).

De otro lado, Kirkpatrick sostiene 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.

## **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.

### **Teoría del capital humano**

Uno de los primeros investigadores de esta corriente fue Schultz, quien manifiesta que identificar las dificultades para medir los beneficios de la inversión es el capital humano, también señala que el problema está en saber diferenciar los gastos de consumo de los gastos de inversión. (Martinez, 1998, p.75)

Para la solución al problema Schultz (1972) propone 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) señala 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) señalo 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) 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) manifiesta 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) manifiesta 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 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)

#### **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: 44).

#### **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: 46).

### **1.3. Justificación**

Las investigaciones están orientadas a la resolución de algún tipo de problema o procesos en instituciones públicas o privadas; por consiguiente, es necesario realizar la justificación y exponer los motivos que merecen la investigación. Asimismo, es importante determinar su cubrimiento o dimensión para conocer su viabilidad.

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

#### **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.

### **Justificación Práctica**

Esta investigación tiene una justificación práctica porque ayudará a mejorar las actividades cotidianas y los procedimientos destinados a mejorar la percepción sobre las variables de investigación que tienen los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima 2016.

### **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 y relevante 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.

## **1.4. Problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016?

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación directa entre la capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación directa entre la satisfacción de capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

**Hipótesis específica 2**

Existe relación directa entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

**1.6. Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 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.



## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1  
Operacionalización de la variable Capacitación Laboral

| Dimensiones                     | Indicadores   | Ítems                               | Escala y valores  | Niveles y rangos dimensiones | Niveles y rangos          |
|---------------------------------|---|-------------------------------------|---|------------------------------|---------------------------|
| Satisfacción de la capacitación | - Formas de Capacitación<br>- Tipos de Competencias | 1, 2, 3, 4,<br>5, 6, 7              | Malo [1]<br>Deficiente [2]<br>Regular [3]<br>Buena [4]<br>Muy Buena [5] | Inadecuado<br>[7 -16]        |                           |
|                                 |   |                                     |   | Adecuado<br>[7 -26]          | Inadecuado<br>[15 -35]    |
|                                 |   |                                     |   | Muy adecuado<br>[7 -16]      | Adecuado<br>[36 – 56]     |
| Evaluación de Competencias      | - Nivel de aprendizaje<br>- Desarrollo laboral      | 8, 9,<br>10,11,12,<br>13, 14,<br>15 | Malo [1]<br>Deficiente [2]<br>Regular [3]<br>Buena [4]<br>Muy Buena [5] | Inadecuado<br>[8 -19]        | Muy adecuado<br>[57 – 75] |
|                                 |   |                                     |   | Adecuado<br>[20 – 31]        |                           |
|                                 |   |                                     |   | Muy adecuado<br>[32 - 40]    |                           |

*Nota: Adaptado por Chiavenato (2007)*

Tabla 2  
Operacionalización de variable Inserción Laboral

| Dimensiones            | Indicadores   | Ítems  | Escala y valores  | Niveles y rangos dimensiones | Niveles y rangos   |
|------------------------|---|--|---|------------------------------|--------------------|
| Intermediación laboral | - Formas de Empleabilidad<br>- Evaluación de los Incentivos laborales       | 1,2,3,4,5,6  | Malo [1]<br>Deficiente [2]<br>Regular [3]<br>Buena [4]<br>Muy Buena [5] | Baja<br>[6 – 14]             |                    |
|                        |   |  |   | Media<br>[15 – 23]           | Baja<br>[18 – 42]  |
|                        |   |  |   | Alta<br>[24 – 30]            | Media<br>[43 – 67] |
| Situación laboral      | - Ingresos y salarios<br>- Duración de los contratos<br>- Tipo de contratos | 7, 8, 9, 10,<br>11, 12, 13,<br>14, 15, 16,<br>17, 18 | Malo [1]<br>Deficiente [2]<br>Regular [3]<br>Buena [4]<br>Muy Buena [5] | Baja<br>[12 – 28]            | Alta<br>[68 - 90]  |
|                        |   |  |   | Media<br>[29 – 45]           |                    |
|                        |   |  |   | Alta<br>[46 - 60]            |                    |

*Nota: Adaptado por Chiavenato (1999)*

### **2.3. Metodología**

La investigación es de un enfoque cuantitativo, al utilizar instrumentos de recolección de datos, la información recopilada se procesó con la finalidad de obtener los resultados estadísticos necesarios que nos permitió tener las conclusiones del estudio. Cabe mencionar que se utilizó dos cuestionarios (Capacitación Laboral e Inserción Laboral) para obtener la relación entre ellas.

Según Hernández (2010), indica que el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

El método lógico que sigue la investigación es el hipotético-deductivo. Esto se basa en que, a partir de una teoría, el investigador procede a recoger datos para corroborar que la realidad se comporta de acuerdo a lo enunciado en su explicación teórica. A partir de ello se formula una hipótesis, se observa la realidad, se recogen datos y se prueba o no la hipótesis.

Según Bernal (2009), afirma que este método “se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (p. 56).

### **2.4. Tipo de Estudio**

El tipo de estudio es básico, porque la investigación proporcionará un mayor alcance acerca del conocimiento de las variables Capacitación Laboral e Inserción Laboral.

Carrasco (2005), define que la investigación básica “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 43).

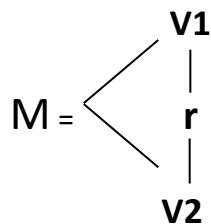
## 2.5 Diseño de investigación

El diseño de la investigación del tipo No experimental, dado que no manipularemos la variable independiente, es decir, a la variable Capacitación Laboral con la finalidad de que pueda influir en los resultados de la variable Inserción Laboral. Además. La investigación es de corte Transversal, porque se aplicará el instrumento en un solo momento.

Según Hernández (2006), en un estudio descriptivo, correlacional y No experimental de corte Transversal, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien lo realiza (p. 205), limitándose a establecer relaciones sin precisar sentido de causalidad.

De acuerdo a dicha definición, podemos afirmar que, con este tipo de investigación, las variables de investigación no son manipuladas, dicho de otra manera, no se crearán condiciones artificiales o de laboratorio para estudiar el problema. Es por ello, que solo se pretende estudiar y explorar las dos variables: Capacitación Laboral e Inserción Laboral, para luego profundizar en su comportamiento general y conocer la relación entre ellas.

El diseño de la investigación se encuentra en el siguiente esquema:



Interpretando el diagrama tenemos:

**M:** Muestra de la población

**V1:** Variable: Capacitación Laboral

**V2:** Variable: Inserción Laboral

**r:** Coeficiente de correlación entre variables

## **2.6. Población, muestreo y muestra**

Según Arias (2010), “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 unidad de análisis de la investigación será la sede principal del Programa Jóvenes Productivos ubicada en la ciudad de Lima. La población objetivo está conformada por 250 beneficiarios del programa.

### **Criterios de inclusión**

El criterio de inclusión se base en conocer que objetos van dentro sus límites, es decir, contener una cosa a otra; como también vienen a ser las características esenciales que debe reunir la muestra para ser considerada como tal. Para la investigación corresponde a los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede de Lima.

### **Criterios de exclusión**

Mientras que exclusión, es no admitir a una persona o cosa con otras, eliminar la posibilidad de una cosa; es decir, son las características que no debe presentar la muestra de estudio para ser seleccionada. Se excluye a los beneficiarios de otras sedes del Programa Jóvenes Productivos.

### **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.

Para estimar el tamaño de la población se aplicó la fórmula siguiente:

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

Dónde:

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| N = Población               | 250 |
| Z = nivel de confianza.     | 95% |
| p = Probabilidad a favor.   | 0.5 |
| q = Probabilidad en contra. | 0.5 |
| d = error de estimación.    | 5%  |
| n = tamaño de la muestra    | 152 |

Para la investigación la muestra estará constituida por 152 beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima.

### **Muestreo**

Para la selección de los elementos que conformaran la muestra, se debe de utilizar una técnica o procedimiento, el cual se denominado muestreo. Existen dos tipos de muestreo: probabilístico y no probabilístico.

El muestreo probabilístico o aleatorio, es un procedimiento, en el cual se conoce como la probabilidad que tiene los elementos de ser elegidos para la muestra, es decir, todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser seleccionado. Esta técnica es utilizada cuando se tiene el padrón o marco muestral que conforman la población de estudio.

El Muestreo no probabilístico, también es un procedimiento de selección de elementos de la muestra, en el cual la probabilidad es desconocida, es decir, los elementos de la población no tienen la misma posibilidad de ser elegidos e integrar la muestra. Esta técnica es utilizada cuando no se tiene el marco muestral.

Para la investigación se utilizó el muestreo probabilístico, con la técnica del muestreo aleatorio simple.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general (Arias, 2010, p. 67).

Las principales técnicas de investigación de campo son: Observación, Encuesta, Entrevista. Para el trabajo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, porque permitió tener la reacción o actitud de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sobre las variables de estudio Capacitación Laboral e Inserción Laboral.

### **Instrumento**

Los instrumentos de recolección de los datos varían de acuerdo al enfoque de la investigación. En una investigación cuantitativa tenemos a los cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, escala de Likert, etc.

Según por Arias (2010), indicó que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 69).

Los instrumentos son medios auxiliares que permiten recoger y registrar los datos, para la investigación se utilizó dos cuestionarios, uno para tomar la percepción de los colaboradores sobre la variable Capacitación Laboral y otro para tomar la percepción sobre la Inserción Laboral, ambos cuestionarios se les aplicó a los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima.

Tabla 3

*Ficha técnica del instrumento*

Ficha técnica de la variable Capacitación Laboral

|                 |   |
|-----------------|---|
| Denominación:   | Capacitación Laboral                            |
| Autor:          | Olsina (2012) adaptado por Carlos Cappillo      |
| Objetivo:       | Evaluar los factores de la Capacitación Laboral |
| Administración: | grupala y/o individual                          |
| Tiempo:         | 10 minutos                                      |

Nivel de medición: escala polinómica

Descripción de la prueba: Consta de 15 ítems, y 2 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

**Objeto de la prueba**

Con la escala se obtienen información referido a determinar la percepción sobre la Capacitación Laboral.

**Calificación**

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

1. Malo (M)
2. Deficiente (D)
3. Regular (R)
4. Buena (B)
5. Muy Buena (MB)

Tabla 4

## Ficha técnica de la variable Inserción Laboral

|                 |  |
|-----------------|--|
| Nombre:         | Encuesta de Inserción Laboral  |
| Autor:          | Meyer y ALLEN (1994), citado por Leyva (2014) adaptado por Carlos Cappillo |
| Procedencia:    | Lima - Perú, 2016  |
| Objetivo:       | Medir el Inserción Laboral   |
| Administración: | Individual, colectivo  |
| Duración:       | Aproximadamente de 10 minutos  |
| Estructura:     | La encuesta consta de 18 ítems.  |

## Escala de valoración:

1. Malo (M)
2. Deficiente (D)
3. Regular (R)
4. Buena (B)
5. Muy Buena (MB)

## Variable: Capacitación Laboral

## Variable: Inserción Laboral

| Nivel        | Valor | Rango   | Nivel | Valor | Rango   |
|--------------|-------|---------|-------|-------|---------|
| Inadecuada   | 1     | 15 - 35 | Baja  | 1     | 18 – 42 |
| Adeudada     | 2     | 36 – 56 | Media | 2     | 43 – 67 |
| Muy adecuada | 3     | 57 – 75 | Alta  | 3     | 68 – 90 |



## Validación y confiabilidad del instrumento

Según Crano y Brewer (2008), el término validez describe una medida que produce resultados que están de acuerdo al conocimiento estándar (p. 133). Un tipo particular de validez es la validez de contenido, la validez de contenido demuestra si el contenido de una prueba es consistente respecto al conocimiento, habilidad o comportamiento que esta prueba está destinada a medir (Crano y Brewer, 2008, p.133); un instrumento de medición con validez de contenido otorgará certeza de que cada uno de los enunciados que forman parte del instrumento de medición mide los constructos que pretende medir.

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “juicio de expertos”. Esta técnica consiste, como su nombre indica, en someter a juicio de expertos, el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Ellos analizan que el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad.

Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que “Hay Suficiencia”.

Tabla 5

*Resultado de validez de instrumentos*

| <b>Experto:</b>                    | <b>Opinión</b> |
|------------------------------------|----------------|
| Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni | aplicable      |

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez de instrumentos

## Confiabilidad

La confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

Según Crano y Brewer (2008), un instrumento es confiable si tiene la capacidad de producir similares resultados frente a repetidas mediciones en idénticas condiciones (p. 130).

En este sentido, un instrumento es menos confiable en la medida que las respuestas obtenidas de medir repetidamente al mismo sujeto en las mismas condiciones produzcan diferentes resultados.

La confiabilidad de los instrumentos presente investigación, al ser los cuestionarios de tipo escala de Likert, este se realizó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, que es el índice de consistencia interna más utilizada para evaluar fiabilidad; éste índice se calculó luego de realizar una prueba piloto en un grupo de personas que tuvieron similares características a los sujetos de la muestra seleccionada.

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

| <b>Valores</b> | <b>Nivel</b>           |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0      | No es confiable        |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad     |
| De 0,5 a 0,75  | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad   |
| De 0,9 a 1     | Alta confiabilidad     |

Para el trabajo de investigación se aplicó una prueba piloto a 30 beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, con la finalidad de probar la validez de las preguntas y la confiabilidad del instrumento, teniendo los resultados siguientes:

Tabla 7

*Estadística de fiabilidad de la Capacitación Laboral*

| Alfa de Cronbach | Nº de ítems |
|------------------|-------------|
| 0.907            | 15          |

*Fuente:* Elaboración propia del autor

Tabla 8

*Estadística de fiabilidad de Inserción Laboral*

| Alfa de Cronbach | Nº de ítems |
|------------------|-------------|
| 0.880            | 18          |

Con valores de 0.907 y 0.880 del Alfa de Cronbach para cada instrumento, se observa que la confiabilidad se encuentra en el rango de fuerte y alta confiabilidad.

**Procedimiento de recolección de datos**

Para realizar la recolección de datos, se obtuvo el padrón de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, y de acuerdo al tamaño de la muestra, se seleccionaron por el método del muestro al azar a 152 de ellos, a quienes se les aplicó en forma personal los cuestionarios, con la finalidad de poder obtener su percepción sobre las variables de investigación.

**2.8 Métodos de análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de los datos, captados en el instrumento, se utilizó el software estadístico SPSS v22. Con la información recopilada en campo, generemos tablas de frecuencia y gráficos, con la finalidad de poder observar y analizar los datos, para poder establecer la relación de las variables de la investigación.

*Estadística descriptiva*

Permite la organización de datos desestructurados de tal manera que sean más fáciles de interpretar y de conocer las características de una muestra de forma rápida y resumida.

### *Estadística Inferencial*

Su propósito principal es estimar los atributos de la población a partir de una muestra de casos. Se pueden probar relaciones entre variables, comparar grupos con respecto a cierta característica y hacer.

Tabla 9

*Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra*

| <b>Valores</b>   | <b>Interpretación</b>          |
|------------------|--------------------------------|
| De -0,91 a -1    | Correlación muy alta           |
| De -0,71 a -0,90 | Correlación alta               |
| De -0,41 a -0,70 | Correlación moderada           |
| De -0,21 a -0,40 | Correlación baja               |
| De 0 a -0,20     | Correlación prácticamente nula |
| De 0 a 0,20      | Correlación prácticamente nula |
| De 0,21 a 0,40   | Correlación baja               |
| De 0,41 a 0,70   | Correlación moderada           |
| De 0,71 a 0,90   | Correlación alta               |
| De 0,91 a 1      | Correlación muy alta           |

*Nota:* La fuente se obtuvo de Bisquerra (2009)

## **2.9 Aspectos éticos**

La investigación realizada en el Programa Jóvenes Productivos en la sede de Lima, sobre las variables de investigación Capacitación Laboral e Inserción Laboral cuenta con el aval de la institución, quien emitió una constancia de autorización el cual brindaba las facilidades correspondientes para su ejecución.

De otro lado, en relación a la información recopilada de los beneficiarios del Programa, es necesario indicar que se cuenta con el consentimiento previo de ellos, manifestándoles que dicha información solo será utilizada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, y en ninguna situación se utilizará en contra de los principios éticos. La información es tal cual ellos perciben a las variables sujetas a la investigación.

### **III. RESULTADOS**

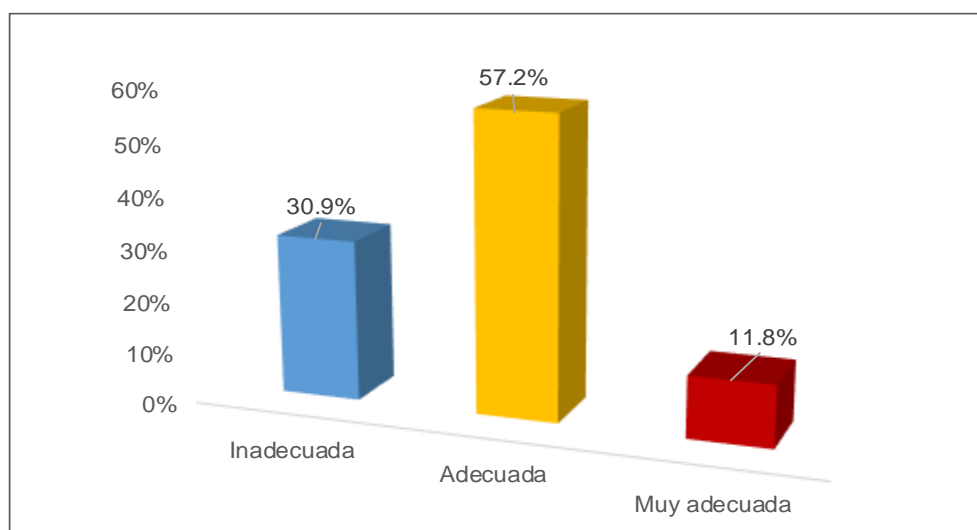
### 3.1 Presentación de resultados

#### 3.1.1 Descripción de los resultados de la variable Capacitación Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, Lima 2016.

Tabla 10

*Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la capacitación laboral.*

|         |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Inadecuada   | 47         | 30,9       | 30,9              | 30,9                 |
|         | Adecuada     | 87         | 57,2       | 57,2              | 88,2                 |
|         | Muy adecuada | 18         | 11,8       | 11,8              | 100,0                |
|         | Total        | 152        | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 1. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la Capacitación Laboral*

#### Interpretación

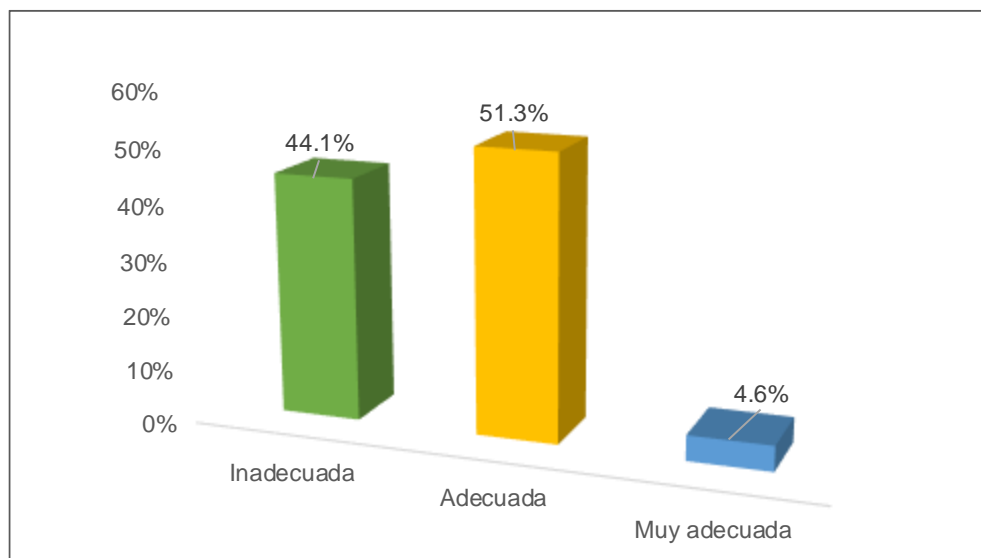
De la tabla 10 se observa que el 57,2% de los entrevistados manifestaron que la capacitación laboral tiene un nivel adecuado, el 30,9% de ellos percibieron un nivel inadecuado y un 11,9% indicaron que existe un nivel muy adecuado en la capacitación laboral en la institución, de un total de 152 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.2 Descripción de los resultados de la dimensión Satisfacción de la capacitación de la variable Capacitación laboral

Tabla 11

*Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión satisfacción de la capacitación*

|         |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Inadecuada   | 67         | 44,1       | 44,1              | 44,1                 |
|         | Adecuada     | 78         | 51,3       | 51,3              | 95,4                 |
|         | Muy adecuada | 7          | 4,6        | 4,6               | 100,0                |
|         | Total        | 152        | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 2. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión satisfacción de la capacitación*

#### Interpretación

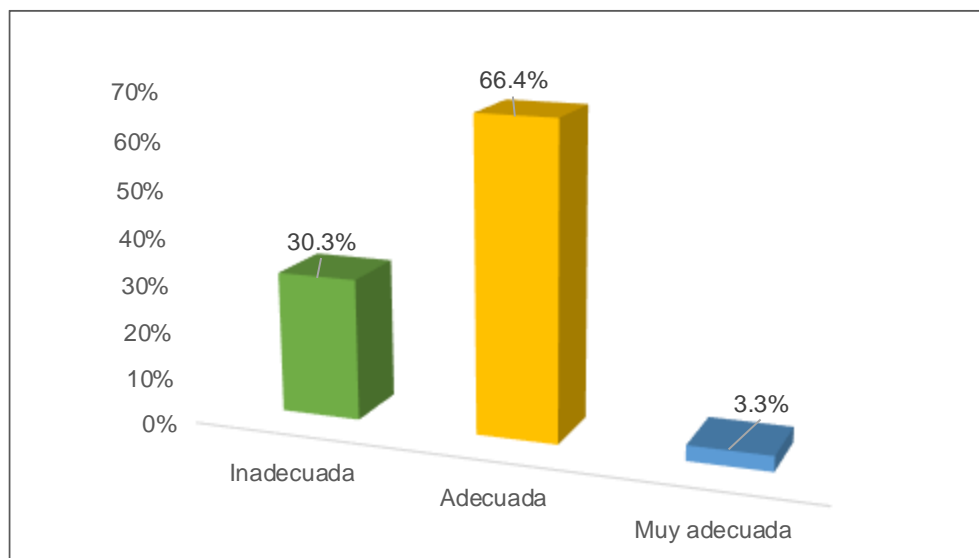
De la tabla 11 se observa que el 51,3% de los entrevistados manifestaron que la dimensión satisfacción de la capacitación tiene un nivel adecuado, el 44,1% manifestó que tienen un nivel inadecuado y solo un 4,6% indicaron que existe un nivel muy adecuado en la dimensión satisfacción de la capacitación en la institución, de un total de 152 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.3 Descripción de los resultados de la dimensión Evaluación de Competencias de la variable Capacitación Laboral

Tabla 12

*Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión evaluación de las competencias*

|         |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Inadecuada   | 46         | 30,3       | 30,3              | 30,3                 |
|         | Adecuada     | 101        | 66,4       | 66,4              | 96,7                 |
|         | Muy adecuada | 5          | 3,3        | 3,3               | 100,0                |
|         | Total        | 152        | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 3. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión evaluación de las competencias*

#### Interpretación

De la tabla 12 se observa que el 66,4% de los entrevistados manifestaron que la dimensión evaluación de las competencias tiene un nivel adecuado, el 30,3% manifestó que tienen un nivel inadecuado y solo un 3,3% indicaron que existe un nivel muy adecuado en la dimensión evaluación de competencias en la institución, de un total de 152 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

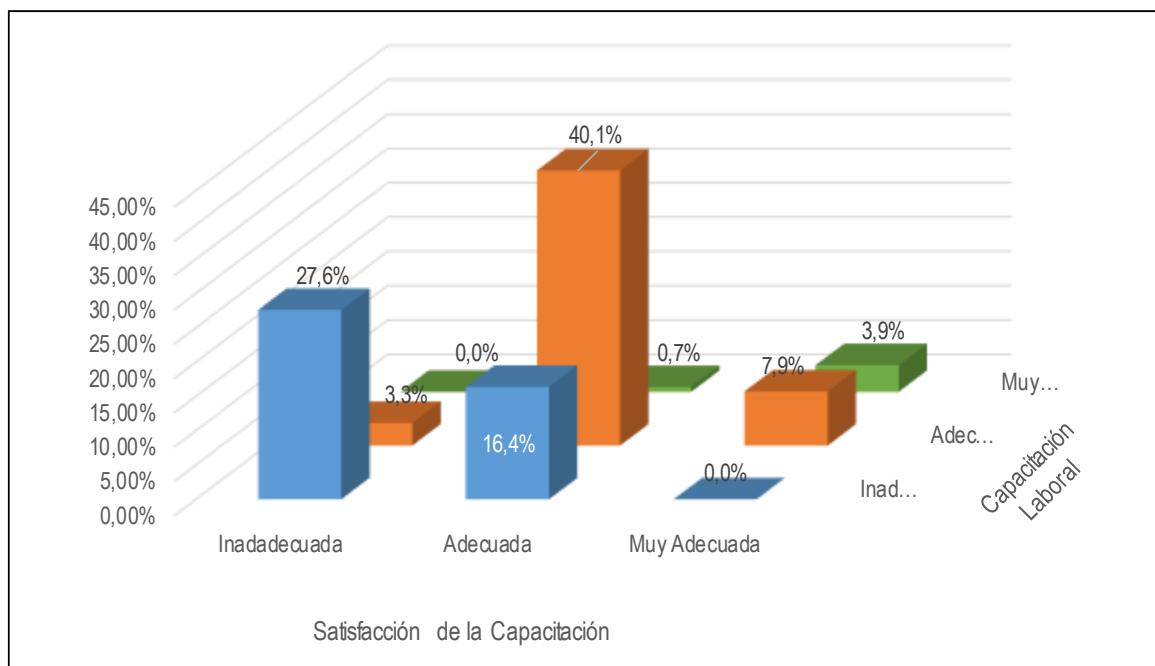


### 3.1.4 Descripción de los resultados de la variable capacitación laboral y la dimensión Satisfacción de la Capacitación

Tabla 13

*Tabla de contingencia de la dimensión Satisfacción de la capacitación por la variable capacitación laboral*

|  |              | Niveles de la Variable Capacitación Laboral |          |              |       | Total |       |     |        |
|--|--------------|---|----------|--------------|-------|-------|-------|-----|--------|
|  |              | Inadecuada                                  | Adecuada | Muy adecuada |       |       |       |     |        |
| Niveles de Dimensión Satisfacción de la capacitación | Inadecuada   | 42  | 27,6%    | 25           | 16,4% | 0     | ,0%   | 67  | 44,1%  |
|  | Adecuada     | 5   | 3,3%     | 61           | 40,1% | 12    | 7,9%  | 78  | 51,3%  |
|  | Muy adecuada | 0   | ,0%      | 1            | ,7%   | 6     | 3,9%  | 7   | 4,6%   |
|  | Total        | 47  | 30,9%    | 87           | 57,2% | 18    | 11,8% | 152 | 100,0% |



*Figura 4. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la satisfacción de la Capacitación y la variable capacitación laboral*

#### Interpretación

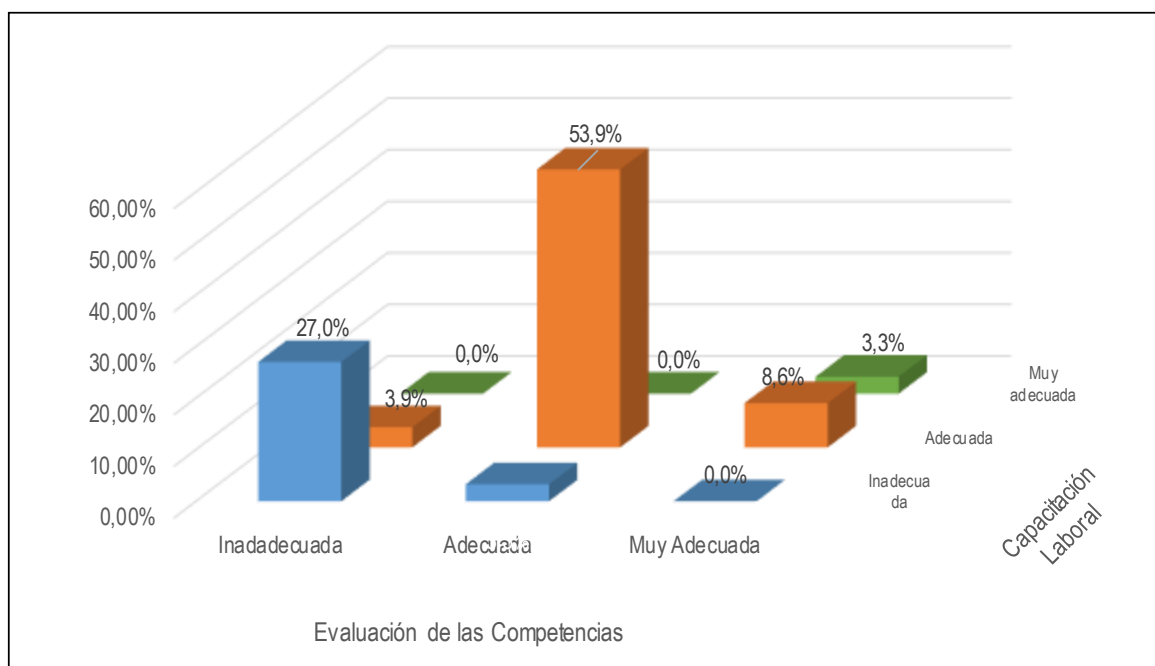
De la tabla 13 y figura 4, se observa que existe un grupo representativo del 40,1% de los beneficiarios que presentan un nivel adecuado en la satisfacción de la capacitación y la capacitación laboral; asimismo, el 27,6% presentan un nivel inadecuado.

### 3.1.5 Descripción de los resultados de la variable capacitación laboral y la dimensión Evaluación de las Competencias

Tabla 14

*Tabla de contingencia de la dimensión Evaluación de las competencias por la variable capacitación laboral*

|  |              | Niveles de la Variable Capacitación Laboral |       |          |       |              |       |       |        |
|--|--------------|---|-------|----------|-------|--------------|-------|-------|--------|
|  |              | Inadecuada                                  |       | Adecuada |       | Muy adecuada |       | Total |        |
| Niveles de<br>Dimensión<br>Evaluación de las<br>competencias | Inadecuada   | 41  | 27,0% | 5        | 3,3%  | 0            | ,0%   | 46    | 30,3%  |
|  | Adecuada     | 6   | 3,9%  | 82       | 53,9% | 13           | 8,6%  | 101   | 66,4%  |
|  | Muy adecuada | 0   | ,0%   | 0        | ,0%   | 5            | 3,3%  | 5     | 3,3%   |
|  | Total        | 47  | 30,9% | 87       | 57,2% | 18           | 11,8% | 152   | 100,0% |



*Figura 5. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la evaluación de las Competencias y la variable capacitación laboral*

#### Interpretación

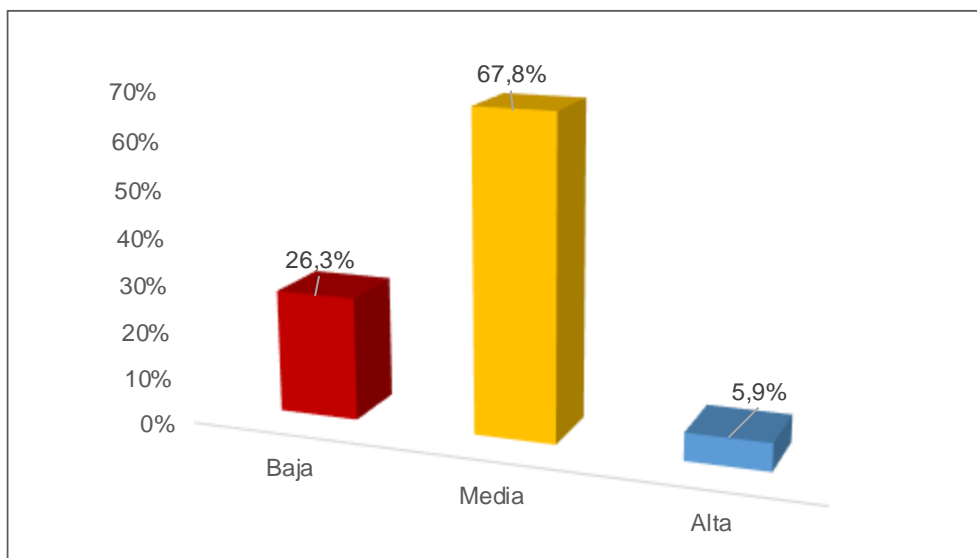
De la tabla 14 y figura 5, se observa que existe un grupo representativo del 53,9% de los beneficiarios que presentan un nivel adecuado en la evaluación de las competencias y la capacitación laboral; asimismo, el 27,0% presentan un nivel inadecuado.

### 3.1.6 Descripción de los resultados de la variable Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, Lima 2016

Tabla 15

*Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la inserción laboral*

|         |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Baja  | 40         | 26,3       | 26,3              | 26,3                 |
|         | Media | 103        | 67,8       | 67,8              | 94,1                 |
|         | Alta  | 9          | 5,9        | 5,9               | 100,0                |
|         | Total | 152        | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 6. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la inserción laboral*

#### Interpretación

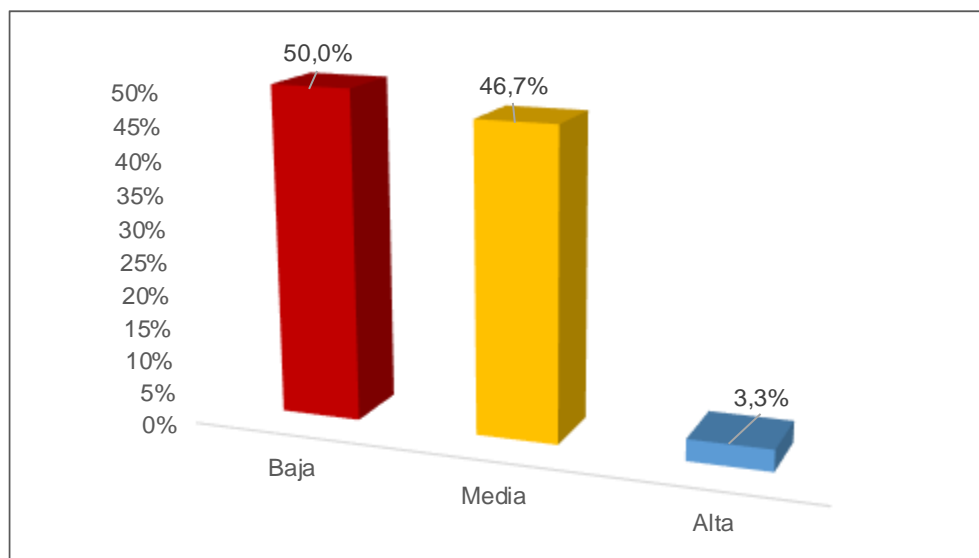
De la tabla 15 se puede apreciar que el 67,8% de los entrevistados manifestaron que la variable inserción laboral tiene un nivel medio, el 26,3% manifestó que tienen un nivel bajo y solo un 5,9% indicaron que existe un nivel alto en la variable inserción laboral en la institución. Se tuvo un total de 152 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.7 Descripción de los resultados de la dimensión intermediación Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, Lima 2016

Tabla 16

*Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión intermediación laboral*

|         |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Baja  | 76         | 50,0       | 50,0              | 50,0                 |
|         | Media | 71         | 46,7       | 46,7              | 96,7                 |
|         | Alta  | 5          | 3,3        | 3,3               | 100,0                |
|         | Total | 152        | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 7. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión intermediación laboral*

#### Interpretación

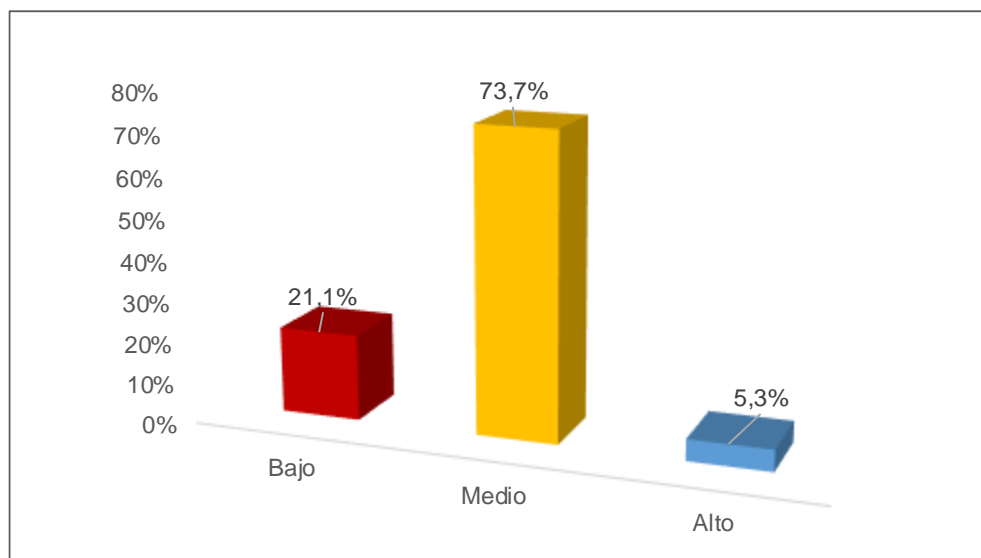
De la tabla 16 se observa que el 50% de los entrevistados manifestaron que la dimensión intermediación laboral tiene un nivel bajo, el 46,7% manifestó que tienen un nivel medio y solo un 3,3% indicaron que existe un nivel alto en la dimensión intermediación laboral en la institución. Se tuvo un total de 152 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.8 Descripción de los resultados de la dimensión situación laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, Lima 2016

Tabla 17

*Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión situación laboral*

|         |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Baja  | 32         | 21,1       | 21,1              | 21,1                 |
|         | Media | 112        | 73,7       | 73,7              | 94,7                 |
|         | Alta  | 8          | 5,3        | 5,3               | 100,0                |
|         | Total | 152        | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 8. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la dimensión situación laboral*

#### Interpretación

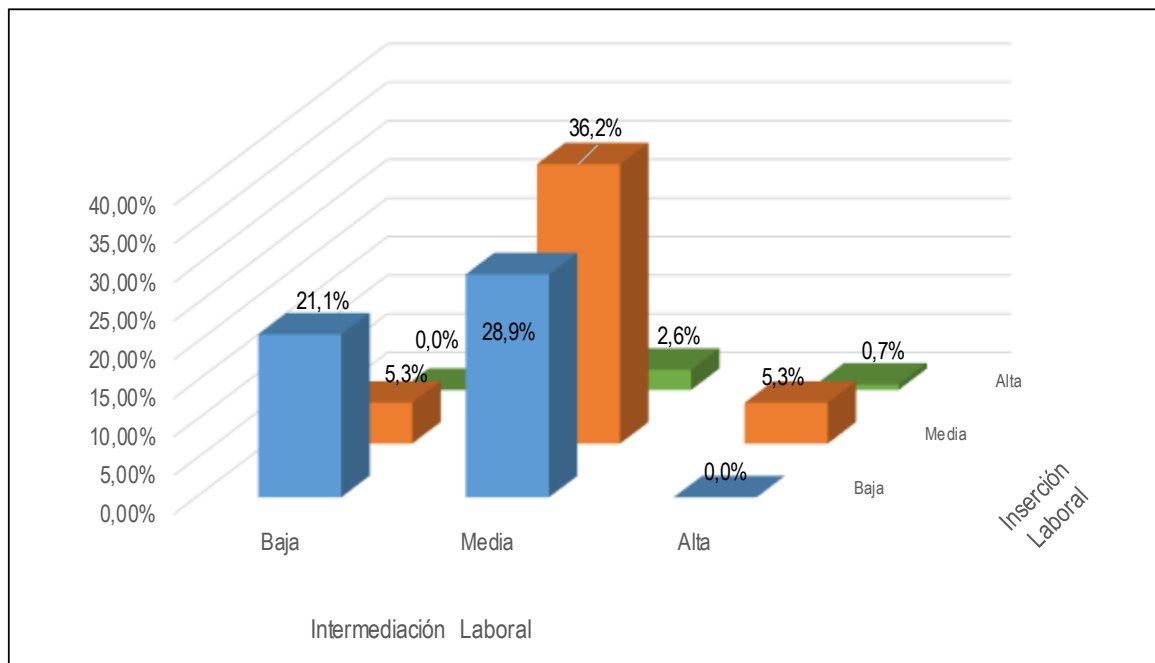
De la tabla 17 podemos apreciar que el 73,7% de los entrevistados manifestaron que la dimensión situación laboral tiene un nivel medio, el 21,1% manifestó que tienen un nivel bajo y solo un 5,3% indicaron que existe un nivel alto en la dimensión situación laboral en la institución. Se tuvo un total de 152 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

### 3.1.9 Descripción de los resultados de la variable inserción laboral y la dimensión Intermediación laboral

Tabla 18

*Tabla de contingencia de la dimensión intermediación laboral por la variable inserción laboral*

|   |       | Niveles de la Variable Inserción Laboral |       |       |       |      |      |       |        |
|---|-------|--|-------|-------|-------|------|------|-------|--------|
|   |       | Baja                                     |       | Media |       | Alta |      | Total |        |
| Niveles de Dimensión Intermediación Laboral | Baja  | 32                                       | 21,1% | 44    | 28,9% | 0    | ,0%  | 76    | 50,0%  |
|   | Media | 8  | 5,3%  | 55    | 36,2% | 8    | 5,3% | 71    | 46,7%  |
|   | Alta  | 0  | ,0%   | 4     | 2,6%  | 1    | ,7%  | 5     | 3,3%   |
|   | Total | 40                                       | 26,3% | 103   | 67,8% | 9    | 5,9% | 152   | 100,0% |



*Figura 9. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la intermediación laboral y la variable inserción laboral*

#### Interpretación

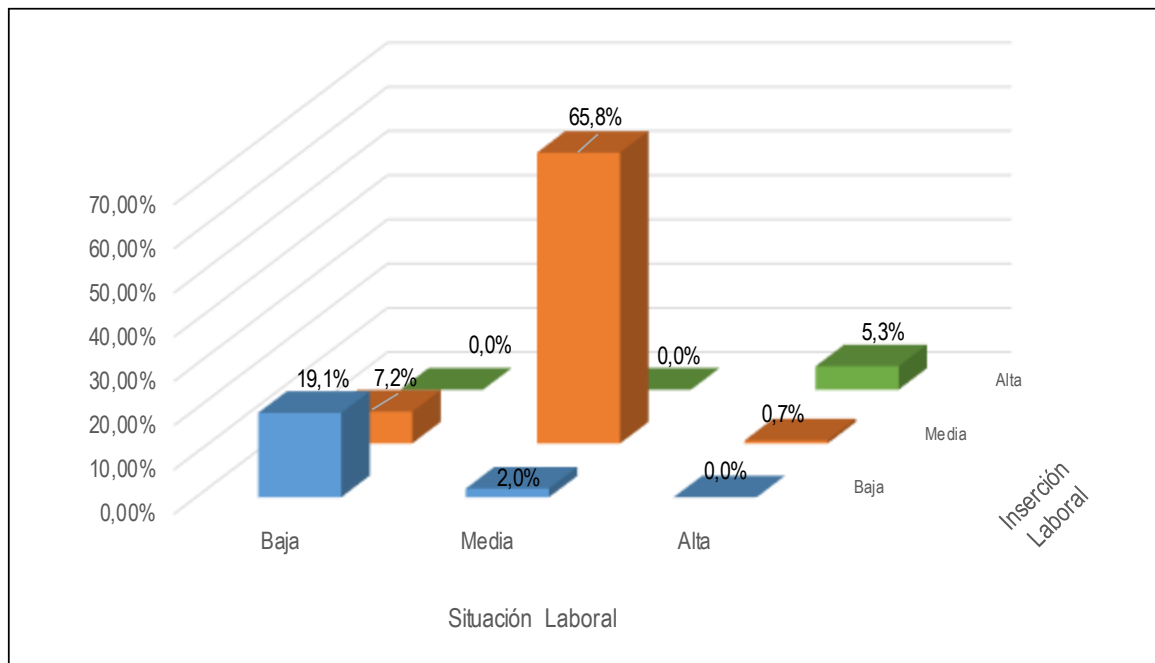
De la tabla 18 y figura 9, se observa que existe un grupo representativo del 36,2% de los beneficiarios que presentan un nivel medio en la intermediación laboral y la inserción laboral; asimismo, el 2,1% presentan un nivel bajo.

### 3.1.10 Descripción de los resultados de la variable inserción laboral y la dimensión Evaluación de las Competencias

Tabla 19

*Tabla de contingencia de la dimensión situación laboral por la variable Inserción laboral*

|   |       | Niveles de la Variable Inserción Laboral |       |       |       |      |      |       |        |
|---|-------|--|-------|-------|-------|------|------|-------|--------|
|   |       | Baja                                     |       | Media |       | Alta |      | Total |        |
| Niveles de Dimensión<br>Situación Laboral | Baja  | 29                                       | 19,1% | 3     | 2,0%  | 0    | ,0%  | 32    | 21,1%  |
|   | Media | 11                                       | 7,2%  | 100   | 65,8% | 1    | ,7%  | 112   | 73,7%  |
|   | Alta  | 0  | ,0%   | 0     | ,0%   | 8    | 5,3% | 8     | 5,3%   |
|   | Total | 40                                       | 26,3% | 103   | 67,8% | 9    | 5,9% | 152   | 100,0% |



*Figura 10. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la situación laboral y la variable inserción laboral*

#### Interpretación

De la tabla 19 y figura 10, se observa que existe un grupo representativo del 65,8% de los beneficiarios que presentan un nivel medio en la situación laboral y la inserción laboral; asimismo, el 19,1% presentan un nivel bajo.

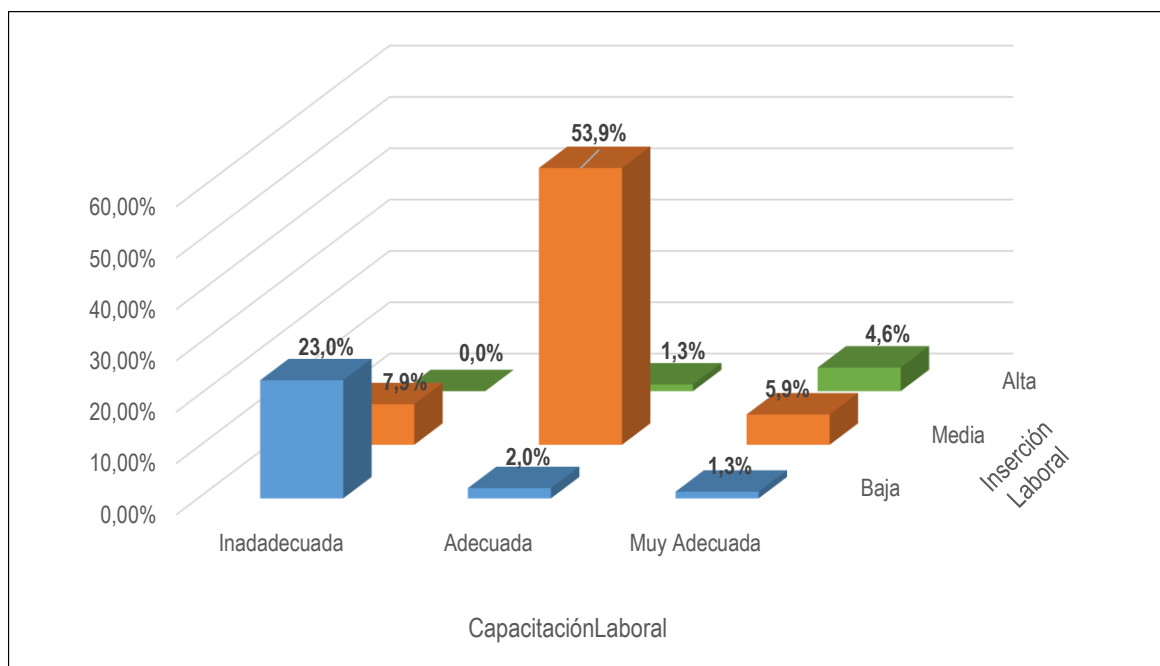
### 3.1.11 Tabla de consistencia de la variable capacitación laboral e Inserción laboral

Tabla 20

*Tabla de consistencia de la variable capacitación laboral e inserción laboral*

|                   |       | Capacitación Laboral |       |          |       |              |       | Total |        |
|-------------------|-------|----------------------|-------|----------|-------|--------------|-------|-------|--------|
|                   |       | Inadecuada           |       | Adecuada |       | Muy adecuada |       |       |        |
| Inserción Laboral | Baja  | 35                   | 23,0% | 3        | 2,0%  | 2            | 1,3%  | 40    | 26,3%  |
|                   | Media | 12                   | 7,9%  | 82       | 53,9% | 9            | 5,9%  | 103   | 67,8%  |
|                   | Alta  | 0                    | ,0%   | 2        | 1,3%  | 7            | 4,6%  | 9     | 5,9%   |
|                   | Total | 47                   | 30,9% | 87       | 57,2% | 18           | 11,8% | 152   | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia



*Figura 11. Histograma de la variable capacitación laboral e inserción laboral*

De la tabla 20 observamos que el 53,9% de los entrevistados perciben una capacitación laboral de nivel "Adecuada" y un nivel "Media" de la inserción laboral. Un 23,0% de los entrevistados perciben una capacitación laboral "Inadecuada" y un nivel "Baja" de la inserción laboral.



### 3.2 Contrastación de las hipótesis

#### Hipótesis General

**Ho:** No Existe relación directa entre la capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

**Ha:** Existe relación directa entre la capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

Tabla 21

*Significancia y correlación entre la capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016*

|                 |                                     |                                | Variable 1:<br>Capacitación<br>Laboral | Variable 2:<br>Inserción<br>Laboral |
|-----------------|-------------------------------------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Variable 1: Capacitación<br>Laboral | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                                  | ,813**                              |
|                 |                                     | Sig. (bilateral)               | .                                      | ,000                                |
|                 |                                     | N                              | 152                                    | 152                                 |
|                 | Variable 2: Inserción<br>Laboral    | Coefficiente de<br>correlación | ,813**                                 | 1,000                               |
|                 |                                     | Sig. (bilateral)               | ,000                                   | .                                   |
|                 |                                     | N                              | 152                                    | 152                                 |

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

#### Interpretación

De la tabla 21 se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre la capacitación laboral y la inserción laboral beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman =  $0,813$  de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

## Hipótesis Específicos

### Hipótesis Específico 1

**Ho:** No Existe relación directa entre la satisfacción de la capacitación y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

**Ha:** Existe relación directa entre la satisfacción de la capacitación y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

Tabla 22

*Significancia y correlación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016*

|                 |  |                                | Dimensión 1:<br>Satisfacción<br>de la<br>capacitación | Variable 2:<br>Inserción<br>Laboral |
|-----------------|--|--------------------------------|---|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión 1:<br>Satisfacción de la<br>capacitación | Coefficiente de<br>correlación | 1,000   | ,663**                              |
|                 |  | Sig. (bilateral)               | .   | ,000                                |
|                 |  | N                              | 152   | 152                                 |
|                 | Variable 2: Inserción<br>Laboral                   | Coefficiente de<br>correlación | ,663**  | 1,000                               |
|                 |  | Sig. (bilateral)               | ,000  | .                                   |
|                 |  | N                              | 152   | 152                                 |

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

### Interpretación

De la tabla 22 se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre la dimensión satisfacción capacitación y la inserción laboral beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,663 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es moderada.

## Hipótesis Específico 2

**Ho:** No Existe relación directa entre la evaluación de competencias y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

**Ha:** Existe relación entre directa la evaluación de competencias y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

Tabla 23

*Significancia y correlación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016*

|                 |   |                             | Dimensión 2:<br>Evaluación de<br>las<br>competencias | Variable 2:<br>Inserción<br>Laboral |
|-----------------|---|-----------------------------|--|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión 2: Evaluación de las competencias | Coefficiente de correlación | 1,000  | ,796**                              |
|                 |   | Sig. (bilateral)            | .  | ,000                                |
|                 |   | N                           | 152  | 152                                 |
|                 | Variable 2: Inserción Laboral               | Coefficiente de correlación | ,796**   | 1,000                               |
|                 |   | Sig. (bilateral)            | ,000   | .                                   |
|                 |   | N                           | 152  | 152                                 |

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

## Interpretación

De la tabla 23 se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe una relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de las competencias y la inserción laboral beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman =  $0,796$  de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

## **IV. Discusión**

La información que se muestra en la tabla 10 indica que el 57,2% de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos indican que la capacitación recibida es la adecuada, un 30,9% manifiesta que dicha capacitación fue inadecuada y un 11,8% manifestó que la capacitación recibida fue muy adecuada para su inserción en el mercado laboral. Además, en la tabla 21 se da cuenta que existe una relación estadística significativa alta y directamente proporcional entre la capacitación laboral y la inserción laboral ( $r_s=0.813$ ). Estos resultados encuentra una similitud con los hallados por Ramírez (2014) quien realizó una investigación sobre Capacitación y desempeño laboral, cuyos resultados muestran que las variables edad, antigüedad y capacitación explican el 15.4% de la varianza del desempeño laboral de los trabajadores y su prueba de hipótesis arrojó un valor del nivel crítico  $p = .000$ , por lo que se puede decir que capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral y su influencia fue lineal, positiva y significativa.

La información que se muestra en la tabla 11 indica que el 51,3% de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos indican que la dimensión satisfacción de la capacitación recibida es la adecuada, un 44,1% manifiesta que su satisfacción de la capacitación fue inadecuada y un 4,5% manifestó que la satisfacción de la capacitación recibida fue muy adecuada para su inserción en el mercado laboral. Además, en la tabla 22 se puede observar que se encontró una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la inserción laboral ( $r_s = 0.663$ ,  $p<0.000$ ). Este resultado encuentra una similitud con los hallados por Ricalde (2014) quien realizó la investigación titulada: La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013, y encontrando que existe una relación estadísticamente lineal entre la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Vamos Perú.

La información que se muestra en la tabla 12 indica que el 66,4% de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos indican que la dimensión evaluación de las competencias es la adecuada, un 30,3% manifiesta que su evaluación de sus competencias fue inadecuada y un 3,3% manifestó que la forma de su evaluación de sus competencias fue muy adecuada para su inserción en el mercado laboral. Además, en la tabla 23 se puede observar que se encontró una relación estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la dimensión evaluación de competencias y la inserción laboral ( $r_s = 0.796$ ,  $p < 0.000$ ). Estos resultados encuentran una similitud con los hallados por Días (2011) quien realizó la investigación "Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León" encontrando que existe una influencia lineal significativa entre la variable autoevaluación del nivel de capacitación y la variable autoevaluación del nivel del desempeño laboral. La autoevaluación de la capacitación representa 47.6% de la varianza de la variable desempeño laboral. El autor concluyó que existe una influencia lineal, positiva y significativa entre la autoevaluación del nivel de capacitación laboral y el desempeño laboral.

## **V. Conclusiones**

La investigación estable las conclusiones siguientes:

- Primera** Los resultados presentados en la tabla 21 indican que se encontró una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre las variables capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos ( $r_s = 0.813, p < 0.000$ ).
- Segunda** Los resultados presentados en la tabla 22 indican que se encontró una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos ( $r_s = 0.663, p < 0.000$ ).
- Tercera** Los resultados presentados en la tabla 23 indican que se encontró una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la dimensión evaluación de competencias y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos ( $r_s = 0.796, p < 0.000$ ).



## **VI. Recomendaciones**

- Primera** Se recomienda que la Oficina de Recursos Humanos del Programa Jóvenes Productivos a través del área de capacitación actualice su Plan de Capacitación Laboral, con la finalidad de que los beneficiarios del programa pueden tener los conocimientos indispensables y oportunos en materia laboral para que sea posible su inserción laboral en el menor tiempo posible y sobre todo mantener el empleo.
- Segunda** Se recomienda que se planifique talleres de habilidades blandas, motivación al logro y desarrollo personal a los beneficiarios del programa, porque esto complementará su capacitación y por ende estarán más satisfechos con la capacitación recibida, esto conllevará a que los beneficiarios elevan su autoestima, aumente sus deseos de superación y eficiencia profesional, con ello su posible ingreso al mercado laboral aumentará.
- Tercera** Implementar y desarrollar un sistema de monitoreo y seguimiento de los beneficiarios con la finalidad de poder establecer porque la inserción laboral de los jóvenes no se da en el corto plazo. Esto permitirá mejorar y establecer otras formas de evaluación de las competencias de los beneficiarios del programa.

## **VII. Referencias Bibliográficas**

- Bayona, C. y Goñi S. (2010). *Compromiso organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*, 1era edición. Editorial San Marcos. Lima-Perú (2005).
- Chiavenato, I. (1994). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Chiang, V., Nuñez, P., Martín, J., & Salazar, B (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la incidencia con clima organizacional. *Panorama Socioeconómico*. (40), 92- 103.
- Crano, W. y Brewer, M. (2008). *Principles and methods of social research* (2a Ed). New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Días, R. (2011) *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León*, Universidad de Montemorelos, México.
- Drucker, P. (1973). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y práctica*. El Ateneo, Buenos Aires.
- Fernández, C. (2015) *Dificultades en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 19 años con estudios secundarios*, Universidad Nacional de Formosa, Buenos Aires, Argentina.
- Frías, M. (2014). *Gestión de personas y dinámica organizacional titulada: Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, universidad de Chile*. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)

Gómez, K. (2014). *Compromiso organizacional y su incidencia con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde*, S.L.P. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Unidad Académica Multidisciplinaria.

G. Arias Fidas. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 5ta. Edición. Venezuela: Editorial EPISTEME S.A.

Grados, J. (2009). *Capacitación y Desarrollo de Personas*. 4ta. Edición. México: Editorial Trillas S.A. ISBN. 978-607-0125-7

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. Sexta Edición.

Ibarra, S. (2008) *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Tesis para optar el Título Profesional Sociólogo.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2015). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, Lima-Perú*.

Recuperado de:

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05\\_mercado-laboral-feb-mar-abr2017.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05_mercado-laboral-feb-mar-abr2017.pdf)

Julcahuanga, J. (2013). *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*.

Martínez, R. (1998). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción Laboral. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 75-80.

- Meyer, J. y Allen, N. (1994): *A three component conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Ramírez, A. (2014) *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*, Universidad de Montemorelos, México. Tesis para optar grado de Magíster en Administración.
- Ricalde (2014). *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013. Áncash - Perú*
- Robbins, R y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall
- Salvatierra, A. (2012). *Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en instituciones del distrito Federal*. Ello se efectuó para la Secretaría de Educación Pública de México. (Tesis de Maestría).
- Saavedra, J. y Chacaltana, J. (2001). *Exclusión y oportunidad: jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación*. Lima – Perú. ISBN 9972-615-16-2
- Secretaría Nacional de la Juventud del Perú (SENAJU 2015). *Informe Nacional de las Juventudes en el Perú 2015*. Impreso por: CD Copia S.A.C. 2015.
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe- CEPAL. Chile. ISBN: 92-1-322649-7
- Tena, J. & Villanueva, R. (2010). *Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado*. Revista Electrónica de Diálogos Educativa. 07181310

## **Anexos**

### Anexo A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima 2016  |  |   |   |                      |                      |  |
|--|--|---|---|----------------------|----------------------|--|
| AUTOR: Br. Carlos Ferdinand Cappillo Salazar   |  |   |   |                      |                      |  |
| PROBLEMA   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES                 |                      |                      |  |
| <p><b>Problema principal:</b><br/>¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la Inserción Laboral los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b><br/>¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016?</p> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016</p> <p><b>Objetivos específicos:</b><br/>Determinar la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016</p> <p>Determinar la relación entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016</p> | <p><b>Hipótesis general:</b><br/>Existe relación entre la capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b><br/>Existe relación entre la satisfacción de capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016</p> <p>Existe relación entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016</p> | <b>Variable 1: Capacitación Laboral</b> |                      |                      |  |
|  |  |   | <b>Dimensiones</b>                      | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems</b>         | <b>Niveles</b>                         |
|  |  |   | Satisfacción de la capacitación         | Capacitación         | 1,2,3,4 y 5          | Inadecuada<br>Adecuada<br>Muy adecuada |
|  |  |   |   | Competencias         | 6 y 7                |  |
|  |  |   | Evaluación de competencias              | Nivel de aprendizaje | 8, 9 y 10,           |  |
|  |  |   |   | Desarrollo laboral   | 11,12, 13, 14 y 15   |  |
|  |  |   | <b>Variable 2: Inserción Laboral</b>    |                      |                      |  |
|  |  |   | <b>Dimensiones</b>                      | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems</b>         | <b>Niveles</b>                         |
|  |  |   | Intermediación laboral                  | Empleabilidad        | 1, 2, 3, 4, 5 y 6    | Alto<br>Medio<br>Bajo                  |
|  |  |   |   | Situación laboral    | Incentivos laborales |  |
| Ingresos   | 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18  |   |   |                      |                      |  |



## Anexo B: INSTRUMENTOS 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      MD: Muy Bueno

| Nº  | ITEMS  | M | D | R | B | MB |
|---|--|---|---|---|---|----|
| <b>Dimensión: Satisfacción de la Capacitación</b> |  |   |   |   |   |    |
| 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  | ¿Las practicas grupales las consideras?  |   |   |   |   |    |
| 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?   |   |   |   |   |    |
| <b>Dimensión: Evaluación de Competencias</b>      |  |   |   |   |   |    |
| 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      **MD:** Muy Bueno

| ITEMS                                    |  | M | D | R | B | MB |
|--|--|---|---|---|---|----|
| <b>Dimensión: Intermediación Laboral</b> |  |   |   |   |   |    |
| 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 empleabilidad?   |   |   |   |   |    |
| 3  | ¿Las propuestas de trabajo que se le brindó fueron las más adecuadas?            |   |   |   |   |    |
| 4  | ¿Las pasantías mejoraron su panorama laboral para la empresa que postuló?        |   |   |   |   |    |
| 5  | ¿Los puestos ofrecidos fueron adecuados con su capacitación?                     |   |   |   |   |    |
| 6  | ¿El número de entrevistas de trabajo que participó fueron los adecuados?         |   |   |   |   |    |
| <b>Dimensión: Situación Laboral</b>      |  |   |   |   |   |    |
| 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?                               |   |   |   |   |    |

| ITEMS |  | M | D | R | B | MB |
|-------|--|---|---|---|---|----|
| 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?  |   |   |   |   |    |

Fuente: Ricalde (2014)

## Anexo E: BASE DE DATOS

### VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACIÓN LABORAL

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Capacitación Laboral                |      |      |      |      |      |      |                                |      |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Satisfacción de la capacitación |      |      |      |      |      |      | D2. Evaluación de Competencias |      |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v1_1                                | v1_2 | v1_3 | v1_4 | v1_5 | v1_6 | v1_7 | v1_8                           | v1_9 | v1_10 | v1_11 | v1_12 | v1_13 | v1_14 | v1_15 |
| 1        | 1    | 22   | 2     | 3                                   | 2    | 3    | 1    | 2    | 2    | 3    | 3                              | 1    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 2        | 2    | 20   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     |
| 3        | 2    | 22   | 2     | 2                                   | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 3                              | 3    | 1     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 4        | 2    | 25   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                              | 1    | 2     | 2     | 3     | 5     | 3     | 4     |
| 5        | 2    | 21   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     |
| 6        | 1    | 19   | 2     | 1                                   | 3    | 2    | 1    | 4    | 5    | 1    | 2                              | 3    | 2     | 3     | 3     | 5     | 3     | 5     |
| 7        | 1    | 25   | 1     | 3                                   | 2    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 3                              | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     |
| 8        | 1    | 25   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 9        | 1    | 24   | 3     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     |
| 10       | 2    | 19   | 2     | 3                                   | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     |
| 11       | 2    | 22   | 2     | 3                                   | 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     |
| 12       | 2    | 20   | 3     | 3                                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     |
| 13       | 2    | 19   | 2     | 4                                   | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3                              | 3    | 2     | 2     | 3     | 4     | 2     | 3     |
| 14       | 2    | 22   | 2     | 4                                   | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3                              | 3    | 3     | 4     | 3     | 2     | 4     | 3     |
| 15       | 1    | 24   | 2     | 3                                   | 3    | 2    | 2    | 4    | 3    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 1     |
| 16       | 1    | 19   | 2     | 3                                   | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3                              | 3    | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     |
| 17       | 2    | 22   | 2     | 4                                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 3    | 4                              | 4    | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 18       | 2    | 18   | 2     | 2                                   | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 4                              | 4    | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 2     |
| 19       | 1    | 22   | 1     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Capacitación Laboral                |      |      |      |      |      |      |                                |      |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Satisfacción de la capacitación |      |      |      |      |      |      | D2. Evaluación de Competencias |      |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v1_1                                | v1_2 | V1_3 | v1_4 | v1_5 | v1_6 | v1_7 | v1_8                           | v1_9 | v1_10 | v1_11 | v1_12 | v1_13 | v1_14 | v1_15 |
| 20       | 2    | 22   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1                              | 3    | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     |
| 21       | 1    | 22   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     |
| 22       | 1    | 21   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     |
| 23       | 2    | 20   | 2     | 4                                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2                              | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     |
| 24       | 1    | 20   | 3     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     |
| 25       | 1    | 18   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 26       | 2    | 19   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     |
| 27       | 2    | 20   | 2     | 4                                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     |
| 28       | 2    | 24   | 2     | 1                                   | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     |
| 29       | 2    | 23   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 30       | 2    | 18   | 2     | 1                                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 31       | 2    | 24   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     |
| 32       | 1    | 25   | 3     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 33       | 1    | 22   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 34       | 1    | 25   | 2     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 35       | 2    | 18   | 2     | 1                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1                              | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     |
| 36       | 1    | 25   | 3     | 4                                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4                              | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     |
| 37       | 2    | 20   | 2     | 1                                   | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 38       | 2    | 18   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 39       | 1    | 19   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 40       | 2    | 18   | 2     | 5                                   | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3                              | 3    | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 41       | 2    | 19   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1                              | 3    | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     |
| 42       | 2    | 21   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Capacitación Laboral                |      |      |      |      |      |      |                                |      |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Satisfacción de la capacitación |      |      |      |      |      |      | D2. Evaluación de Competencias |      |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v1_1                                | v1_2 | V1_3 | v1_4 | v1_5 | v1_6 | v1_7 | v1_8                           | v1_9 | v1_10 | v1_11 | v1_12 | v1_13 | v1_14 | v1_15 |
| 43       | 1    | 22   | 3     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     |
| 44       | 1    | 20   | 2     | 4                                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2                              | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     |
| 45       | 2    | 18   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     |
| 46       | 2    | 21   | 3     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     |
| 47       | 1    | 19   | 2     | 4                                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     |
| 48       | 2    | 18   | 2     | 1                                   | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     |
| 49       | 1    | 20   | 2     | 3                                   | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 1    | 1                              | 1    | 3     | 2     | 3     | 4     | 2     | 4     |
| 50       | 1    | 21   | 2     | 1                                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 51       | 2    | 22   | 2     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 52       | 2    | 24   | 2     | 1                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1                              | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     |
| 53       | 2    | 22   | 2     | 4                                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4                              | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     |
| 54       | 1    | 21   | 2     | 1                                   | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 55       | 2    | 22   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 56       | 2    | 19   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 57       | 1    | 25   | 2     | 5                                   | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3                              | 3    | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 58       | 2    | 20   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1                              | 3    | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     |
| 59       | 1    | 19   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     |
| 60       | 1    | 18   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     |
| 61       | 1    | 25   | 3     | 4                                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2                              | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     |
| 62       | 1    | 19   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     |
| 63       | 2    | 20   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     |
| 64       | 1    | 18   | 2     | 4                                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     |
| 65       | 1    | 25   | 2     | 1                                   | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Capacitación Laboral                |      |      |      |      |      |      |                                |      |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Satisfacción de la capacitación |      |      |      |      |      |      | D2. Evaluación de Competencias |      |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v1_1                                | v1_2 | V1_3 | v1_4 | v1_5 | v1_6 | v1_7 | v1_8                           | v1_9 | v1_10 | v1_11 | v1_12 | v1_13 | v1_14 | v1_15 |
| 66       | 1    | 19   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     |
| 67       | 1    | 24   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     |
| 68       | 1    | 25   | 2     | 4                                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2                              | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     |
| 69       | 1    | 22   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     |
| 70       | 2    | 18   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 71       | 1    | 21   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     |
| 72       | 1    | 19   | 2     | 4                                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     |
| 73       | 2    | 23   | 2     | 1                                   | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     |
| 74       | 1    | 24   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 75       | 2    | 19   | 2     | 1                                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 76       | 1    | 20   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     |
| 77       | 2    | 18   | 2     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 78       | 2    | 21   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     |
| 79       | 1    | 22   | 2     | 2                                   | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 3                              | 3    | 1     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     |
| 80       | 2    | 21   | 1     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                              | 1    | 2     | 2     | 3     | 5     | 3     | 4     |
| 81       | 1    | 22   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     |
| 82       | 2    | 18   | 2     | 1                                   | 3    | 2    | 1    | 4    | 5    | 1    | 2                              | 3    | 2     | 3     | 3     | 5     | 3     | 5     |
| 83       | 2    | 21   | 2     | 3                                   | 2    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 3                              | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     |
| 84       | 2    | 22   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 85       | 2    | 20   | 3     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     |
| 86       | 1    | 20   | 2     | 3                                   | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     |
| 87       | 1    | 18   | 1     | 3                                   | 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     |
| 88       | 2    | 18   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     |





| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Capacitación Laboral                |      |      |      |      |      |      |                                |      |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Satisfacción de la capacitación |      |      |      |      |      |      | D2. Evaluación de Competencias |      |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v1_1                                | v1_2 | V1_3 | v1_4 | v1_5 | v1_6 | v1_7 | v1_8                           | v1_9 | v1_10 | v1_11 | v1_12 | v1_13 | v1_14 | v1_15 |
| 112      | 2    | 22   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     |
| 113      | 1    | 22   | 2     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 114      | 1    | 23   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 115      | 2    | 21   | 1     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 116      | 1    | 20   | 2     | 1                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1                              | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     |
| 117      | 1    | 22   | 3     | 4                                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4                              | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     |
| 118      | 2    | 21   | 2     | 1                                   | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 119      | 2    | 18   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 120      | 2    | 25   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 121      | 2    | 22   | 1     | 5                                   | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3                              | 3    | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 122      | 2    | 19   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1                              | 3    | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     |
| 123      | 1    | 21   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     |
| 124      | 1    | 18   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     |
| 125      | 2    | 21   | 2     | 4                                   | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 2                              | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     |
| 126      | 2    | 22   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2                              | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     |
| 127      | 1    | 20   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     |
| 128      | 2    | 22   | 3     | 1                                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 129      | 1    | 21   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     |
| 130      | 2    | 24   | 2     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 131      | 1    | 20   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     |
| 132      | 2    | 24   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     |
| 133      | 1    | 19   | 1     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     |
| 134      | 2    | 23   | 2     | 3                                   | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Capacitación Laboral                |      |      |      |      |      |      |                                |      |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Satisfacción de la capacitación |      |      |      |      |      |      | D2. Evaluación de Competencias |      |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v1_1                                | v1_2 | v1_3 | v1_4 | v1_5 | v1_6 | v1_7 | v1_8                           | v1_9 | v1_10 | v1_11 | v1_12 | v1_13 | v1_14 | v1_15 |
| 135      | 2    | 24   | 2     | 3                                   | 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2                              | 1    | 1     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     |
| 136      | 2    | 19   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     |
| 137      | 2    | 20   | 2     | 4                                   | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3                              | 3    | 2     | 2     | 3     | 4     | 2     | 3     |
| 138      | 1    | 20   | 2     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 139      | 2    | 24   | 2     | 1                                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 140      | 2    | 23   | 2     | 3                                   | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     |
| 141      | 1    | 22   | 2     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     |
| 142      | 1    | 18   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     |
| 143      | 1    | 22   | 2     | 2                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3                              | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     |
| 144      | 1    | 21   | 2     | 4                                   | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                              | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     |
| 145      | 1    | 18   | 2     | 3                                   | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     |
| 146      | 2    | 20   | 2     | 1                                   | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1                              | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     |
| 147      | 2    | 21   | 3     | 4                                   | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4                              | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     |
| 148      | 2    | 20   | 3     | 1                                   | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 149      | 1    | 21   | 3     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 150      | 2    | 19   | 1     | 2                                   | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2                              | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     |
| 151      | 2    | 22   | 1     | 5                                   | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3                              | 3    | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     |
| 152      | 1    | 18   | 1     | 1                                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 3                              | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     |

**VARIABLE DEPENDIENTE: INSERCIÓN LABORAL**

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Inserción Laboral          |      |      |      |      |      |                       |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Intermediación Laboral |      |      |      |      |      | D2. Situación laboral |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v2_1                       | v2_2 | v2_3 | v2_4 | v2_5 | v2_6 | v2_7                  | v2_8 | v2_9 | v2_10 | v2_11 | v2_12 | v2_13 | v2_14 | v2_15 | v2_16 | v2_17 | v2_18 |
| 1        | 1    | 22   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 1    | 2    | 2    | 3                     | 3    | 1    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 2        | 2    | 20   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3                     | 3    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     |
| 3        | 2    | 22   | 2     | 2                          | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                     | 3    | 3    | 1     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 4     |
| 4        | 2    | 25   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 1    | 2     | 2     | 3     | 5     | 3     | 4     | 2     | 1     | 2     |
| 5        | 2    | 21   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 6        | 1    | 19   | 2     | 1                          | 3    | 2    | 1    | 4    | 5    | 1                     | 2    | 3    | 2     | 3     | 3     | 5     | 3     | 5     | 3     | 3     | 2     |
| 7        | 1    | 25   | 1     | 3                          | 2    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4                     | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 8        | 1    | 25   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     |
| 9        | 1    | 24   | 3     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |
| 10       | 2    | 19   | 2     | 3                          | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 11       | 2    | 22   | 2     | 3                          | 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     | 4     |
| 12       | 2    | 20   | 3     | 3                          | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 13       | 2    | 19   | 2     | 4                          | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 2     | 2     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 14       | 2    | 22   | 2     | 4                          | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4                     | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     |
| 15       | 1    | 24   | 2     | 3                          | 3    | 2    | 2    | 4    | 3    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 1     | 3     | 1     | 2     |
| 16       | 1    | 19   | 2     | 3                          | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     | 2     | 2     | 2     |
| 17       | 2    | 22   | 2     | 4                          | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 3                     | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 5     | 5     | 2     |
| 18       | 2    | 18   | 2     | 2                          | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 4                     | 4    | 4    | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 2     | 3     | 3     | 2     |
| 19       | 1    | 22   | 1     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 20       | 2    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 3    | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 21       | 1    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 1     | 5     | 2     |
| 22       | 1    | 21   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 23       | 2    | 20   | 2     | 4                          | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3                     | 2    | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     | 3     | 4     | 2     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Inserción Laboral          |      |      |      |      |      |                       |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Intermediación Laboral |      |      |      |      |      | D2. Situación laboral |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v2_1                       | v2_2 | v2_3 | v2_4 | v2_5 | v2_6 | v2_7                  | v2_8 | v2_9 | v2_10 | v2_11 | v2_12 | v2_13 | v2_14 | v2_15 | v2_16 | v2_17 | v2_18 |
| 24       | 1    | 20   | 3     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     | 3     | 4     | 2     |       |
| 25       | 1    | 18   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 26       | 2    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     |
| 27       | 2    | 20   | 2     | 4                          | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     |
| 28       | 2    | 24   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     | 5     | 2     | 4     |
| 29       | 2    | 23   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 30       | 2    | 18   | 2     | 1                          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 31       | 2    | 24   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 2     |
| 32       | 1    | 25   | 3     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 33       | 1    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 34       | 1    | 25   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 35       | 2    | 18   | 2     | 1                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 5     | 2     |
| 36       | 1    | 25   | 3     | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4                     | 4    | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 37       | 2    | 20   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     |
| 38       | 2    | 18   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     |
| 39       | 1    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 40       | 2    | 18   | 2     | 5                          | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4                     | 3    | 3    | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 41       | 2    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 3    | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 42       | 2    | 21   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 1     | 5     | 2     |
| 43       | 1    | 22   | 3     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 44       | 1    | 20   | 2     | 4                          | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3                     | 2    | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     | 3     | 4     | 2     |
| 45       | 2    | 18   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     | 3     | 4     | 2     |
| 46       | 2    | 21   | 3     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Inserción Laboral          |      |      |      |      |      |                       |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Intermediación Laboral |      |      |      |      |      | D2. Situación laboral |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v2_1                       | v2_2 | v2_3 | v2_4 | v2_5 | v2_6 | v2_7                  | v2_8 | v2_9 | v2_10 | v2_11 | v2_12 | v2_13 | v2_14 | v2_15 | v2_16 | v2_17 | v2_18 |
| 47       | 1    | 19   | 2     | 4                          | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     |
| 48       | 2    | 18   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     | 5     | 2     | 2     |
| 49       | 1    | 20   | 2     | 3                          | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 1                     | 1    | 1    | 3     | 2     | 3     | 4     | 2     | 4     | 3     | 4     | 2     |
| 50       | 1    | 21   | 2     | 1                          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 51       | 2    | 22   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 52       | 2    | 24   | 2     | 1                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 5     | 2     |
| 53       | 2    | 22   | 2     | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4                     | 4    | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 54       | 1    | 21   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     |
| 55       | 2    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     |
| 56       | 2    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 57       | 1    | 25   | 2     | 5                          | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4                     | 3    | 3    | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 58       | 2    | 20   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 3    | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 59       | 1    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 1     | 5     | 2     |
| 60       | 1    | 18   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 61       | 1    | 25   | 3     | 4                          | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3                     | 2    | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     | 3     | 4     | 2     |
| 62       | 1    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     | 3     | 4     | 2     |
| 63       | 2    | 20   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     |
| 64       | 1    | 18   | 2     | 4                          | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     |
| 65       | 1    | 25   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     | 5     | 2     | 2     |
| 66       | 1    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 1     | 5     | 2     |
| 67       | 1    | 24   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 68       | 1    | 25   | 2     | 4                          | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3                     | 2    | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     | 3     | 4     | 2     |
| 69       | 1    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     | 3     | 4     | 2     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Inserción Laboral          |      |      |      |      |      |                       |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Intermediación Laboral |      |      |      |      |      | D2. Situación laboral |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v2_1                       | v2_2 | v2_3 | v2_4 | v2_5 | v2_6 | v2_7                  | v2_8 | v2_9 | v2_10 | v2_11 | v2_12 | v2_13 | v2_14 | v2_15 | v2_16 | v2_17 | v2_18 |
| 70       | 2    | 18   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 71       | 1    | 21   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     |
| 72       | 1    | 19   | 2     | 4                          | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     |
| 73       | 2    | 23   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     | 5     | 2     | 4     |
| 74       | 1    | 24   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 75       | 2    | 19   | 2     | 1                          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 76       | 1    | 20   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 2     |
| 77       | 2    | 18   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 78       | 2    | 21   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3                     | 3    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     |
| 79       | 1    | 22   | 2     | 2                          | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                     | 3    | 3    | 1     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 4     |
| 80       | 2    | 21   | 1     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 1    | 2     | 2     | 3     | 5     | 3     | 4     | 2     | 1     | 2     |
| 81       | 1    | 22   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 82       | 2    | 18   | 2     | 1                          | 3    | 2    | 1    | 4    | 5    | 1                     | 2    | 3    | 2     | 3     | 3     | 5     | 3     | 5     | 3     | 3     | 2     |
| 83       | 2    | 21   | 2     | 3                          | 2    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4                     | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 84       | 2    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     |
| 85       | 2    | 20   | 3     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |
| 86       | 1    | 20   | 2     | 3                          | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 87       | 1    | 18   | 1     | 3                          | 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     | 4     |
| 88       | 2    | 18   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 89       | 1    | 20   | 2     | 4                          | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 2     | 2     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 90       | 2    | 23   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 91       | 2    | 18   | 2     | 1                          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 92       | 1    | 19   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 2     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Inserción Laboral          |      |      |      |      |      |                       |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Intermediación Laboral |      |      |      |      |      | D2. Situación laboral |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v2_1                       | v2_2 | v2_3 | v2_4 | v2_5 | v2_6 | v2_7                  | v2_8 | v2_9 | v2_10 | v2_11 | v2_12 | v2_13 | v2_14 | v2_15 | v2_16 | v2_17 | v2_18 |
| 93       | 1    | 18   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 94       | 1    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3                     | 3    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     |
| 95       | 1    | 21   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3                     | 3    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     |
| 96       | 2    | 19   | 2     | 3                          | 2    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4                     | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 97       | 1    | 21   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 98       | 1    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |
| 99       | 2    | 23   | 2     | 3                          | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 1     |
| 100      | 2    | 25   | 3     | 3                          | 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 101      | 1    | 21   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     |
| 102      | 2    | 22   | 2     | 4                          | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 2     | 2     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 103      | 2    | 20   | 1     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 104      | 1    | 20   | 2     | 3                          | 2    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4                     | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 105      | 2    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 106      | 1    | 20   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |
| 107      | 2    | 21   | 2     | 3                          | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 1     |
| 108      | 1    | 19   | 2     | 3                          | 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 109      | 2    | 19   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     | 5     | 2     | 5     |
| 110      | 2    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 111      | 2    | 20   | 2     | 1                          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 112      | 2    | 22   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 5     |
| 113      | 1    | 22   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 114      | 1    | 23   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 115      | 2    | 21   | 1     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     |



| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Inserción Laboral          |      |      |      |      |      |                       |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Intermediación Laboral |      |      |      |      |      | D2. Situación laboral |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v2_1                       | v2_2 | v2_3 | v2_4 | v2_5 | v2_6 | v2_7                  | v2_8 | v2_9 | v2_10 | v2_11 | v2_12 | v2_13 | v2_14 | v2_15 | v2_16 | v2_17 | v2_18 |
| 116      | 1    | 20   | 2     | 1                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 5     | 1     |
| 117      | 1    | 22   | 3     | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4                     | 4    | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     |
| 118      | 2    | 21   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     |
| 119      | 2    | 18   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 120      | 2    | 25   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 121      | 2    | 22   | 1     | 5                          | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4                     | 3    | 3    | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 122      | 2    | 19   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 3    | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     |
| 123      | 1    | 21   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 1     | 1     | 5     | 2     |
| 124      | 1    | 18   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 4     | 1     | 4     | 2     | 2     | 1     |
| 125      | 2    | 21   | 2     | 4                          | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3                     | 2    | 4    | 5     | 5     | 3     | 2     | 4     | 2     | 3     | 4     | 2     |
| 126      | 2    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     | 3     | 4     | 2     |
| 127      | 1    | 20   | 2     | 2                          | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 1     |
| 128      | 2    | 22   | 3     | 1                          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 129      | 1    | 21   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 5     |
| 130      | 2    | 24   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 131      | 1    | 20   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 132      | 2    | 24   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 133      | 1    | 19   | 1     | 2                          | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     |
| 134      | 2    | 23   | 2     | 3                          | 4    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 1     |
| 135      | 2    | 24   | 2     | 3                          | 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2                     | 2    | 1    | 1     | 1     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     | 2     |
| 136      | 2    | 19   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2                     | 2    | 2    | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     | 5     | 2     | 5     |
| 137      | 2    | 20   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 138      | 1    | 20   | 2     | 1                          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     |
| 139      | 2    | 24   | 2     | 3                          | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4                     | 4    | 4    | 3     | 5     | 4     | 5     | 3     | 3     | 5     | 5     | 5     |
| 140      | 2    | 23   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                     | 4    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |

| encuesta | sexo | Edad | Nivel | Inserción Laboral          |      |      |      |      |      |                       |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------|------|------|-------|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |      |      |       | D1. Intermediación Laboral |      |      |      |      |      | D2. Situación laboral |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|          |      |      |       | v2_1                       | v2_2 | v2_3 | v2_4 | v2_5 | v2_6 | v2_7                  | v2_8 | v2_9 | v2_10 | v2_11 | v2_12 | v2_13 | v2_14 | v2_15 | v2_16 | v2_17 | v2_18 |
| 141      | 1    | 22   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 142      | 1    | 18   | 2     | 3                          | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                     | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     |
| 143      | 1    | 22   | 2     | 1                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 5     | 1     |
| 144      | 1    | 21   | 2     | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4                     | 4    | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     |
| 145      | 1    | 18   | 2     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     |
| 146      | 2    | 20   | 2     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 1     |
| 147      | 2    | 21   | 3     | 1                          | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 1                     | 1    | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 5     | 2     |
| 148      | 2    | 20   | 3     | 4                          | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4                     | 4    | 3    | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     |
| 149      | 1    | 21   | 3     | 1                          | 2    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3                     | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 2     |
| 150      | 2    | 19   | 1     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     |
| 151      | 2    | 22   | 1     | 2                          | 2    | 3    | 3    | 2    | 1    | 2                     | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 5     | 1     | 4     | 3     | 3     | 2     |
| 152      | 1    | 18   | 1     | 5                          | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4                     | 3    | 3    | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     |

## Anexo F

### Artículo Científico

#### **Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016**

Labor training and labor insertion of the beneficiaries of the Young Productive Program, Lima headquarters, 2016

Carlos Ferdinand Cappillo Salazar  
Universidad César Vallejo  
[ferdinandcappillo@gmail.com](mailto:ferdinandcappillo@gmail.com)

### Resumen

La investigación titulada Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016 tuvo como objetivo general encontrar la relación entre la capacitación laboral y la inserción Laboral en el Programa Jóvenes Productivos en la Sede Lima 2016.

En relación a la metodología empleada, la investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, por su profundidad la investigación fue de nivel correlacional. En relación al diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población de estudio fue 250 beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima 2016. La técnica de muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra seleccionada fue de 152 beneficiarios. La técnica y el instrumento de recolección de datos, fueron la encuesta y el cuestionario. La investigación se basó en las teorías humanista sustentada por Maslow para la variable capacitación laboral y la teoría del capital humano sustentado por Schultz para la variable inserción laboral.

La investigación concluye que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la capacitación laboral y la inserción laboral del Programa Jóvenes Productivos se de Lima 2016 ( $r_s = 0.813$ ,  $p < 0.000$ ).

**Palabras clave:** Capacitación laboral, satisfacción, evaluación de competencias, Inserción laboral, intermediación, situación laboral.

## Abstract

The research entitled Job training and job placement of the beneficiaries of the Young Productive Program, headquarters Lima, 2016, had as general objective to find the relationship between job training and job placement in the Youth Productive Program at the Headquarters Lima 2016.

In relation to the methodology used, the research was of a quantitative approach, of type of basic study, by its depth the research was of correlational level. In relation to the research design was non-experimental and cross-sectional. The study population was 250 beneficiaries of the Young Productive Program, Lima 2016. The sampling technique used was simple random probabilistic sampling. The sample selected was 152 beneficiaries. The technique and the instrument of data collection were the survey and the questionnaire. The research was based on the theories of the competences supported by McClelland and for the variable labor training and the human capital theory supported by Schultz for the labor insertion variable.

The research concludes that a statistically significant, high and directly proportional linear relation between labor training and the labor insertion of the Young Productive Program was found in Lima 2016 ( $r_s = 0.813$ ,  $p < 0.000$ ).

**Key words:** Job training, satisfaction, competency assessment, job placement, intermediation, employment status.

## Introducción

El incremento de la competitividad de las empresas induce a que muchas minimicen sus riesgos contratando sólo trabajadores que han tenido experiencia práctica en el rubro. Lo anterior implica una permanente discriminación negativa en contra de los jóvenes, aun cuando tengan más alta escolaridad que los adultos. Ya que su “saber hacer” está aún poco desarrollado. (Schkolnik 2005. p. 14)

Las formas de la inserción laboral juvenil están claramente determinadas por las características individuales y el trasfondo del hogar. Los jóvenes provenientes de los hogares más pobres son los que aumentaron la búsqueda de trabajo durante los años noventa, con el fin de mejorar los ingresos familiares, mientras cayó la participación de los jóvenes de hogares con mayores ingresos. Esto trae como consecuencia que los jóvenes de los hogares más pobres sufren los niveles de desempleo más altos. (Weller 2003. p. 39)

En ese sentido, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Programa Jóvenes Productivos facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal, a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral.

El Programa Jóvenes Productivos se encarga de captar a beneficiarios, principalmente jóvenes de escasos recursos económicos y desempleados, con la finalidad de capacitarlos y adiestrarlos en diferentes aspectos de formación laboral, posteriormente dichos jóvenes capacitados serán asignados a entidades u organizaciones que soliciten sus servicios.

El programa se encarga de brindar formación laboral gratuita, facilitar el acceso al mercado laboral de los jóvenes, apoyar el emprendimiento juvenil, desarrollar capacidades para la generación de negocios en zonas urbanas y rurales Jóvenes Productivos interviene a nivel nacional, atendiendo los distritos más pobres del país.

## Metodología

La investigación fue de estudio básico, de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. El estudio fue de nivel correlacional. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, y se aplicó cuestionarios a los beneficiarios Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016. Para los resultados se procesó a través del software estadístico SPSS v24.

## Resultados

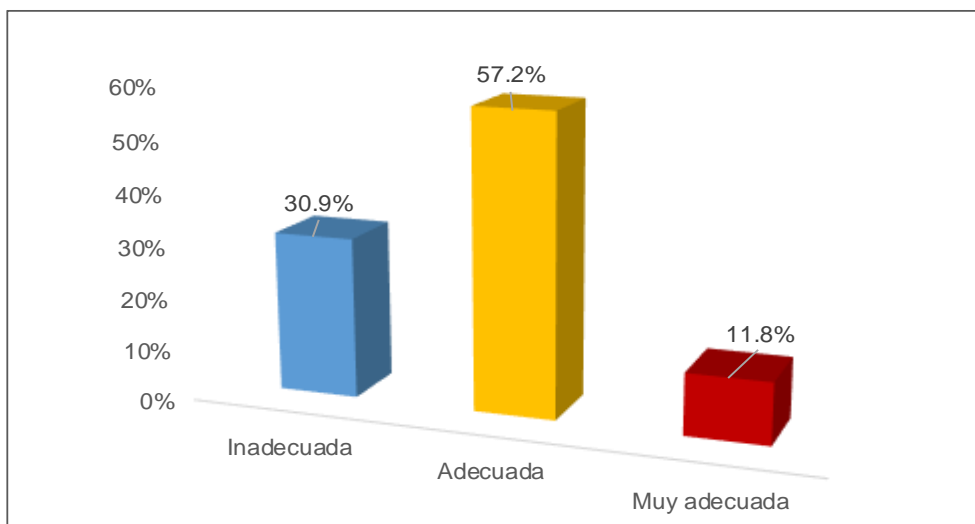
### Análisis descriptivo de la variable Capacitación Laboral

La tabla 1 muestra que el 57,2% de los entrevistados manifestaron que la capacitación laboral tiene un nivel adecuado, el 30,9% manifestó que tienen un nivel inadecuado y un 11,8% indicaron que existe un nivel muy adecuado en la capacitación laboral en la institución, de un total de 152 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Tabla 1

*Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la capacitación laboral.*

|         |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Inadecuada   | 47         | 30,9       | 30,9              | 30,9                 |
|         | Adecuada     | 87         | 57,2       | 57,2              | 88,2                 |
|         | Muy adecuada | 18         | 11,8       | 11,8              | 100,0                |
|         | Total        | 152        | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 1. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la Capacitación Laboral*

### **Análisis descriptivo de la variable Inserción laboral**

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 2, el 67,8% de los entrevistados manifestaron que la variable inserción laboral tiene un nivel medio, el 26,3% manifestó que tienen un nivel bajo y solo un 5,9% indicaron que existe un nivel alto en la variable inserción laboral en la institución. Se tuvo un total de 152 personas encuestadas que representan el 100% de la muestra.

Tabla 2

*Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los beneficiarios sobre la inserción laboral*

|         |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Baja  | 40         | 26,3       | 26,3              | 26,3                 |
|         | Media | 103        | 67,8       | 67,8              | 94,1                 |
|         | Alta  | 9          | 5,9        | 5,9               | 100,0                |
|         | Total | 152        | 100,0      | 100,0             |                      |

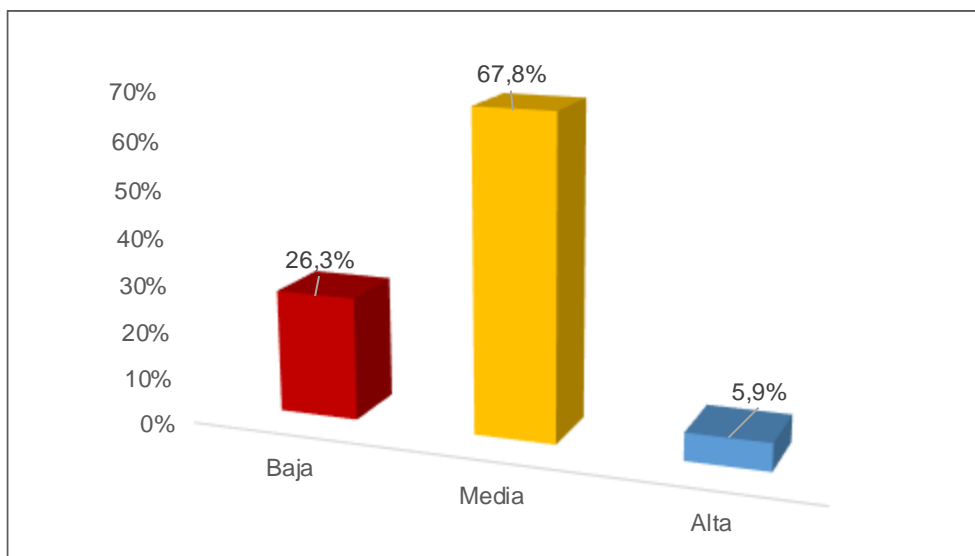


Figura 2. Distribución porcentual de la percepción de los beneficiarios sobre la inserción laboral

## Análisis Inferencial

### Formulación de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación directa entre la capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

**H<sub>a</sub>:** Existe relación directa entre la capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima, 2016

Tabla 3

### Correlación de Spearman entre capacitación laboral y la inserción laboral

|                 |                                  | Variable 1:<br>Capacitación<br>Laboral | Variable 2:<br>Inserción<br>Laboral |
|-----------------|----------------------------------|--|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Variable 1: Capacitación Laboral | 1,000                                  | ,813**                              |
|                 |                                  |  | ,000                                |
|                 |                                  | 152                                    | 152                                 |
|                 | Variable 2: Inserción Laboral    | ,813**                                 | 1,000                               |
|                 |                                  | ,000                                   | .                                   |
|                 |                                  | 152                                    | 152                                 |

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



Se observa en la tabla 3 que, para encontrar la relación entre las variables de investigación, se aplicó la correlación de Spearman al ser puntuaciones del tipo ordinal, encontrándose una relación estadísticamente significativa y alta entre las variables capacitación laboral y la inserción laboral ( $r_s = 0.813$ ,  $p < 0.000$ ).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre las variables de investigación: capacitación laboral y la inserción laboral.

## **1. Discusión**

La información que se muestra en la tabla N° 1 indica que el 57,2% de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos indican que la capacitación recibida es la adecuada, un 30,9% manifiesta que dicha capacitación fue inadecuada y un 11,8% manifestó que la capacitación recibida fue muy adecuada para su inserción en el mercado laboral. Además, en la tabla N° 3 se da cuenta que existe una relación estadística significativa alta y directamente proporcional entre la capacitación laboral y la inserción laboral ( $r_s=0.813$ ). Estos resultados encuentra una similitud con los hallados por Ramírez (2014) quien realizó una investigación sobre Capacitación y desempeño laboral, cuyos resultados muestran que las variables edad, antigüedad y capacitación explican el 15.4% de la varianza del desempeño laboral de los trabajadores y su prueba de hipótesis arrojó un valor del nivel crítico  $p = .000$ , por lo que se puede decir que capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral y su influencia fue lineal, positiva y significativa.

## **2. Conclusiones**

La investigación encontró que existe una una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre las variables capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos ( $r_s = 0.813$ ,  $p < 0.000$ ).

## **3. Recomendaciones**

Se recomienda que la Oficina de Recursos Humanos del Programa Jóvenes Productivos a través del área de capacitación actualice su Plan de Capacitación Laboral, con la finalidad de que los beneficiarios del programa pueden tener los conocimientos indispensables y oportunos en materia laboral para que sea posible su inserción laboral en el menor tiempo posible y sobre todo mantener el empleo.

#### 4. Referencias

Chiavenato, I. (1994). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill.

Grados, J. (2009). *Capacitación y Desarrollo de Personas*. 4ta. Edición. México: Editorial Trillas S.A. ISBN. 978-607-0125-7

Días, R. (2011) *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León*, Universidad de Montemorelos, México.

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

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2015). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, Lima-Perú*.

Ricalde (2014). *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013*. Áncash - Perú