



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Capacitación e inserción laboral de los beneficiarios del
Programa Nacional para la empleabilidad del Ministerio de
Trabajo Chiclayo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Melgar Castro, Víctor Ricardo (orcid.org/0000-0003-1039-0279)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, quien es el principal gestor de todo lo que nos sucede, así mismo a mi familia pieza clave en el día a día para la consecución de este logro, y especialmente quiero dedicar esta tesis para mi pequeña hija Alessia, este es uno de los mejores regalos que te daré, el ejemplo de que la educación y el trabajo constante son la base del éxito de toda sociedad.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi madre Teresa, quien con su apoyo incondicional forma parte importante de este logro, así también a mis tíos Mary y Dante por inculcarme que la familia siempre está para darte la mano en tus éxitos y fracasos. También hacer una mención especial a mi Asesora de tesis, la Dra. Karen del Pilar Zevallos y agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por la modalidad virtual tan bien implementada, lo cual facilita el desarrollo de conocimiento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestrán, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de confiabilidad</i>	26
Tabla 2 <i>Confiabilidad</i>	26
Tabla 3 <i>Variable Inserción laboral</i>	21
Tabla 4 <i>Correlación entre Capacitación laboral e Inserción laboral</i>	23
Tabla 5 <i>Correlación entre la Satisfacción de la capacitación e Inserción laboral</i>	24
Tabla 6 <i>Correlación entre la Evaluación de competencias e Inserción laboral</i>	25

Índice de figuras

Figura 1 <i>Dimensión Satisfacción de la capacitación</i>	24
Figura 2 <i>Dimensión Evaluación de competencias</i>	24
Figura 3 <i>Dimensión Intermediación laboral</i>	25
Figura 4 <i>Dimensión Situación laboral</i>	25

Resumen

El presente estudio contó con el siguiente objetivo general, determinar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo en el año 2021, en donde las características metodológicas señalaron un tipo de estudio básico, con diseño transversal, aplicando el cuestionario hacía un total de 76 beneficiarios. Los resultados han señalado que, existió relación significativa entre la capacitación y la inserción laborales, en donde la relación fue directamente proporcional con un valor de 0.435, en donde se ha demostrado la existencia de la hipótesis alternativa (H_a), debido a que se contó con un sigma inferior a 0.050. Mientras que, se ha concluido que existió relación significativa entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la variable inserción laboral, con un valor de 0.420, en donde se ha contado con un sigma inferior a 0.050, en donde se validó la existencia de la hipótesis alternativa, con la cual se ha podido exponer que los beneficiarios han requerido de programas de alta calidad y que beneficien el desarrollo de capacidades técnicas y habilidades blandas.

Palabras clave: Capacitación laboral, inserción laboral, beneficiarios, empleabilidad, trabajo.

Abstract

The present study had the following general objective: to determine the relationship between job training and labor market insertion of the beneficiaries of the National Program for Employability, Chiclayo branch, in the year 2021, where the methodological characteristics indicated a basic type of study, with a cross-sectional design, applying the questionnaire to a total of 76 beneficiaries. The results indicated that there was a significant relationship between training and labor insertion, where the relationship was directly proportional with a value of 0.435, where the existence of the alternative hypothesis (H_a) was demonstrated, due to the fact that the sigma was less than 0.050. Meanwhile, it was concluded that there was a significant relationship between the training satisfaction dimension and the labor market insertion variable, with a value of 0.420, with a sigma of less than 0.050, where the existence of the alternative hypothesis was validated, with which it was possible to state that the beneficiaries have required high quality programs that benefit the development of technical capacities and soft skills.

Keywords: Job training, job placement, beneficiaries, employability, work.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OTI), señaló que la promoción de empleo sostenible y la protección social, es uno de los factores que en los últimos años han presentado falencias debido a las exigencias y requerimientos que las empresas solicitan en sus puestos de trabajo. Así mismo, frente a la situación de Covid-19, la OTI estableció una normativa internacional, la cual se basó en la recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la resiliencia y la paz, con la finalidad de potenciar los índices bajos de desempleo a nivel mundial originados por la pandemia (OTI, 2020). Así mismo, según el Informe mundial sobre el empleo juvenil 2020, el director regional de la OIT manifestó que la carencia de oportunidades ha afectado considerablemente la administración de puestos de trabajo, además ha influido en la limitación del desarrollo social en la región, indicando la existencia de millones de desempleados de América Latina y el Caribe, donde cerca de 23 millones de estudiantes a nivel mundial están desempleados (Tramontano et al., 2021). Del mismo modo, los jóvenes pertenecientes a sectores económicos pobres y extremadamente pobres son quienes enfrentan más dificultades y barreras para acceder a un trabajo formal y decente (Ryder, 2020).

De forma similar, un estudio manifestó que, según la OTI en los últimos años, aproximadamente cerca de 73 millones de jóvenes entre los 16 y 24 años, ni cuentan con empleo, en lo que respecta a América Latina, cerca del 40% de los jóvenes latinoamericanos presentan dificultades para insertarse en el mercado laboral, lo cual está representado por una tasa de desempleo equivalente al 14%, lo cual es representado una tasa alta en comparación con otros segmentos de la población (Pereira, 2018). Asimismo, según el Foro Económico Mundial, entre los factores que inciden en el desempleo de los jóvenes es la poca competencia laboral de los segmentos para responder a la demanda de la mano de obra de las empresas, así como por parte del sector productivo, lo cual convierte al desempleo en un mercado vulnerable (Macias, 2020). Por otro lado, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la inserción laboral de aquellas personas con discapacidad, constituyen una de las problemáticas que aún no se han superado. Asimismo, según el Fonadis de Chile, el 70% de estas personas no efectúa ninguna

actividad económica laboral remunerada de manera eficiente, así como también carecen de oportunidades formativas o capacitaciones que permitan incluir aquellas personas con discapacidad dentro de sus actividades laborales. Por ello, aunque hallan diversas formas de colocación e intermediación laboral, las cifras de desempleados en condición de discapacidad, en especial en jóvenes, continúa en aumento (Paz y Silva, 2020).

En lo que refiere al ambiente nacional, en el Perú, según el Informe Nacional de las Juventudes (INJ), manifestó que, en Lima, cerca del 10% de la población presentó una baja calidad en educación y capacitaciones laboral, lo que les limitó a no contar con alta accesibilidad a puestos laborales. Asimismo, muchos jóvenes no están en condiciones favorables por no presentar con los medios necesarios, los cuales les accedan a desarrollar sus capacidades, lo cual se dio a notar en la hora de querer insertarse en el mercado laboral, ya que es muy representativa la relación de nivel educativo y las oportunidades de obtener mejores puestos de trabajo (Inga, 2021). Asimismo, en el 2019 la Encuesta Nacional de hogares en lo que refiere a las Condiciones de Vida y Pobreza del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), señaló que el nivel de desempleo en los jóvenes pobres del país era la más característica, debido a que ha ido incrementándose gradualmente los últimos siete años. Del mismo modo, en el 2017 se registró una de las tasas más altas con 9%, prevaleciendo en casi tres puntos porcentuales al año 2016 que reportó un 7%. Además, se advertía la precariedad del empleo informal y el subempleo, desbordados, en 2020 originados por efectos del COVID-19 (Aduari, 2020).

En lo que refiere al ambiente regional, un estudio desarrollado en el 2019 manifestó que los índices de inserción laboral que los jóvenes presentaron aún están en nivel bajo, lo cual uno de los factores que generaron estos altos niveles de desempleo son la falta de experiencia y capacitaciones en temas laborales. Asimismo, manifestó que 1.8 millones los jóvenes que pertenecen a la región de Lambayeque, en el 2015 solo el 22% se insertó al mercado laboral, mientras que 78% se quedó en desempleo (Colina, 2019).

En lo que refiere al ambiente institucional, en el departamento de Lambayeque se observó que muchos de los participantes pertenecientes al

Programa nacional para la empleabilidad del ministerio de Trabajo, no se hayan laborado, siendo uno de los factores que influyen en tal situación es que muchos de ellos no cumplen con los requisitos que las empresas chiclayanas exigen en sus puestos de trabajo, además, muchos de los postulantes cuentan con las escasas capacitaciones en temas que requieren la empresas. Por lo mencionado, este estudio a través de los resultados, recomendaciones y bases teóricas busca ampliar la importancia de las capacitaciones laborales en la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo Chiclayo

Por lo mencionado, es que la investigación planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral en los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo Chiclayo en el año 2021? Mientras que los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo Chiclayo en el año 2021? y ¿Cuál es la relación entre la evaluación de competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo Chiclayo en el año 2021?

Asimismo, en lo que lo que concierne a la justificación teórica, es porque se realizará una investigación para ambas variables, como la capacitación laboral y la inserción laboral, con la finalidad de poder aumentar la importancia de los conceptos con respecto a los resultados que se obtendrán, asimismo, las recomendaciones se enfocarán en potenciar y maximizar capacitaciones laborales en los jóvenes y contribuir al acceso e inserción de estos en el mercado laboral.

Del mismo modo, en cuanto a la justificación práctica, este estudio podrá servir como antecedente para futuras investigaciones las cuales estén relacionadas con las variables de estudio, que busquen fortalecer las capacitaciones laborales y aumentar la inserción laboral de los jóvenes hacia el mercado. Asimismo, este estudio servirá como aporte de orientación a las empresas y demás instituciones para que proporcionen más puestos laborales a los joven y disminuya la tasa de desempleo.

En lo que respecta a la justificación metodológica, para la investigación se hizo empleo de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que se validaron a través de una ficha técnica, a fin de señalar la calidad de las preguntas planteadas para adquirir la obtención de datos. También, este estudio se complementó con el Alfa de Cronbach, el cual accedió a certificar la confiabilidad de la base de datos, al mismo tiempo, se les sumará las teorías relacionadas a las variables de estudio.

En lo que refiere al objetivo la investigación planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre la Capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo, 2021. La misma que nos conlleva precisar obtener dos objetivos específicos los cuales son: OE 1: Determinar la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo, del año 2021; y OE 2: Determinar la relación entre la evaluación de competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo del año 2021.

Asimismo, en lo que refiere a la hipótesis de la investigación definió como la hipótesis general: Existe relación entre la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo año 2021. De igual manera, se establecieron las dos hipótesis secundarias las cuales son: HE 1: Existe relación entre la satisfacción de capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo año 2021. HE 2: Existe relación entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación ha liberado una libre elección de datos importantes para que se considere como premisa. Tanto internacional como nacional la participación de las variables de investigación.

En antecedentes internacionales, Guido y Pineda (2020), Costa Rica, en su investigación plantearon como objetivo analizar las prácticas de mediación pedagógica para optimizar los procesos de capacitación y desarrollo de capacitación en la empresa Liberia. La metodología se basó en un estudio con enfoque cualitativo con diseño descriptivo de tipo básico, se contó con la participación de 13 colaboradores a quienes se les aplicó una entrevista y un cuestionario para conseguir datos. Los resultados arrojaron que, los procesos actuales de capacitación laboral que se desarrollan son en temas de clima organizacional, motivación personal y relaciones interpersonales, en lo que refiere a las prácticas de medición, se hallaron las de liderazgo, organización y comunicación organizacional, en lo que respecta al desarrollo de competencias de la empresa está la toma de decisiones, ideas propuestas, procesos de empaque, información oportuna y competencias blandas. La investigación concluyó que, las prácticas de medición que se realizan para los procesos de capacitación y desarrollo de competencias requieren de una mejora y una reingeniería en cada uno de los procesos.

Broschinski y Assmann (2021), en su estudio planteó como objetivo analizar la importancia de los Servicio Público de Empleo (SPE) para la inserción laboral de los jóvenes en Europa. La metodología se basó en un estudio con diseño descriptivo, con enfoque mixto de tipo básico, explicativo, el objeto muestral fueron fuentes documentales respecto a las dos variables, se aplicó una guía de observación y un análisis documental para recabar datos. Los resultados de la investigación muestran que existe una correlación negativa entre el apoyo de los SPE y la búsqueda de empleo, sin embargo, esta relación es más débil en los jóvenes con menos estudios. Por lo que se concluyó que los países con sistemas educativos altos deben fortalecer los SPE, para apoyar al grupo de jóvenes más desfavorecidos.

Barrantes et al., (2020), Colombia, en su estudio planteó como objetivo reducir la falencias que reflejan los colaboradores en sus actividades laborales en Cunday. La metodología se basó en un estudio con diseño descriptivo, con enfoque cualitativo, de tipo básica, se contó con una muestra conformada por 17 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para obtener datos. Los resultados arrojaron que, el 88% de los colaboradores presentan conocimiento respecto al manejo de los recurso tecnológicos, el 29% está conforme con las capacitaciones virtuales, el 53% indicó estar de acuerdo con el programa de capacitaciones y el 35% señaló estar de acuerdo en que estas se desarrollen en jornadas laborales, el 88% indicó estar de acuerdo con las capacitaciones por dependencia, el 75% indicó estar conforme con el proceso de inducción. Por lo cual la investigación presentó qué, las falencias de los colaboradores pueden optimizarse de manera significativa con el desarrollo de capacitaciones y con adecuados procesos de inducción.

De Olivera y Pelinsky (2021), Brasil, en su estudio planteó como objetivo analizar la inserción de los jóvenes brasileños en especial los que se hallan en situación de pobreza. La metodología se basó en un estudio exploratorio, con enfoque mixto, cuyo método fue el econométrico, se contó con un muestra conformada por jóvenes urbanos brasileños, se aplicó una encuesta y una guía de observación para obtener datos. Los resultados arrojaron que, a diferencia del sexo y la ocupación, todas las covariables (raza, hogar, ocupación, estados civil y nivel de educación) mostraron discrepancias significativas entre las medias, evidenciando que las características eran diferentes, además se consiguió un ingreso medio inferior para los jóvenes que han sido beneficiarios del programa con un valor de 24,22 (2014) y de 14,55 (2015). Por lo cual, la investigación concluyó que, la mayor problema que presentaron los jóvenes para insertarse en el mercado laboral, ya que presentaron mayores tasas de informalidad y desempleo, además, reciben salarios más bajos en comparación con los trabajadores de nivel económico medio y alto, además, la falta de experiencia es otro factor que incide en el desempleo.

Morales et al., (2019). Colombia, en su estudio definió como objetivo evaluar el servicio público de empleo y los efectos en la inserción laboral. La metodología

se basó en un estudio cuantitativo, de tipo analítico, con diseño cuasi – experimental, el objeto muestral fueron datos de fuentes documentales de encuestas realizadas años anteriores, además se aplicó el análisis documental. Los resultados arrojaron que, en lo que refiere a la edad, presentaron una desviación estándar de 8.89, y 9.74, además la experiencia en año mostró una desviación de 6.39 y 6.14, en lo que refiere al nivel de estudios una desviación de 0.97 y 1.22, en lo que refiere a los trabajadores que tiene cargo, un desviación de 0.49 y 0.5 respectivamente. Por lo cual, el estudio concluyó que, los trabajadores al haber participado de las actividades requeridas por el Servicio Público de Empleo, y haber obtenido algún direccionamiento como orientación laboral, aumentó su probabilidad de obtener empleo formal en la vida laboral.

Asimismo, en antecedentes nacionales, Atoche (2018), Arequipa, en su estudio planteó como objetivo general determinar las limitantes existentes para que los beneficiarios del programa Jóvenes productivos no se encuentren laborando. La metodología se basó en un estudio con diseño descriptivo, con enfoque cualitativo, la muestra fue conformada por 57 jóvenes a quienes se les aplicó un entrevista para recabar datos. Los resultados arrojaron que, el 71% de los jóvenes no cuentan con apoyo familiar, siendo de estos el 38% hombres y el 33% mujeres; en lo que refiere al apoyo emocional, el 76% señaló que su familia lo hace sentir mal; el 76% indicó que vive en hogares con más de 6 miembros; el 64% señaló que no reciben ningún beneficio y el 36% indicó que sí; el 40% manifestó que es mala la relación con su familia. Por lo cual la investigación concluyó que, la precariedad económica y la falta de apoyo emocional son una de las incidencias en que los jóvenes no desarrollen un buen plan de vida, además el programa solo cubre sus gastos estudio, pero no los personales.

Ruiz (2021), Lambayeque, definió en su estudio como objetivo diseñar un modelo a partir de un enfoque por competencias laborales para optimizar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú. La metodología se basó en un estudio con diseño no experimental, de tipo descriptivo - propositivo, se contó con la participación de 96 jóvenes, además de aplicó un cuestionario y una guía de entrevista. Los resultados arrojaron que, 47% fueron mujeres y el 52 hombres, el 49% contaron con estudio secundarios, el 40% fueron de solteros, el

54% presentaron menos de 5 años de experiencia laboral, además, el 68% indicó que es bueno el servicio del programa impulsado, el 51% indicó la necesidad de llevar cursos productivos, asimismo, el 90% presentaron niveles altos de conocimiento. La investigación concluyó que, el modelo de propuesta es adecuado y responde a las necesidades de los jóvenes, así como a las empresas de empleabilidad.

Capuñay (2019), Lambayeque, planteó en su estudio como objetivo general examinar el impacto del programa capacitación laboral de jóvenes productivos. La metodología se basó en su estudio con enfoque cuantitativo, con diseño experimental de corte transversal, se contó con la participación de 66 jóvenes a quienes se le aplicó una encuesta para recabar datos. Los resultados arrojaron que, el 50% fueron del departamento de Ferreñafe, el 16% de Chiclayo, el 12% de Monsefú, entre otros, el 50% fueron tanto hombres como mujeres, el 51% de los beneficiarios tuvieron entre 18 y 21 años, el 36% contaron con estudios universitarios, el 12% trabajan como auxiliares, el 21% como operarios, el 12% como asistentes, además el 78% no tuvo empleo a través del programa y el 21% si tuvo trabajo, el 30% no realizó ninguna postulación, el 25% 03 a 04 veces y el 24% entre 01 y 02 veces. La investigación concluyó que, el nivel de empleabilidad mediante el programa fue de nivel bajo.

Rubín (2019), Huánuco, en su estudio planteó como objetivo verificar la incidencia del Programa nacional de empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” en la competencia laboral. La metodología consistió en un estudio de con alcance descriptivo- correlacional, además se aplicó un cuestionario a 111 jóvenes de la unidad zonal Huánuco beneficiarios del programa. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa positiva entre la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las competencias de empleabilidad de los beneficiarios. Por lo cual estudios señalaron que, que el programa incide de manera significativa en la competencia laboral de los jóvenes.

En lo que refiere a las **bases teóricas**, estas se expondrán a continuación:

En lo que respecta a la **Capacitación laboral**, la capacitación laboral viene a ser toda acción la cual está destinada y tiene como finalidad el desarrollo de capacidades las cuales están destinadas y asociadas a las competencias laborales

que deben tener los recursos humanos, cuyo objetivo es maximizar la empleabilidad, facilitando su acceso al mercado laboral (Mukuna, 2019). Por ello, esta capacitación es un método que permite que los profesionales adquieran nuevos conocimientos (Toshini y Sanmukhiya, 2021).

Asimismo, la capacitación laboral es clave para potenciar en los colaboradores que quieren ingresar a una empresa o postular para un puesto de trabajo (Taylor et al., 2018). Del mismo modo, en aquellos que ya se hallan trabajando permite retener al talento interno (White y Ampuyo, 2021). El mercado laboral se halla en constante cambio y evolución, por lo que requiere que los nuevos postulantes que postulan a cargos laborales cuenten con capacitaciones, cursos, talleres, los cuales les permitan que los postulantes puedan desempeñar una eficiente trabajo laboral (Sin y Chanuk, 2020).

Por otro lado, las capacitaciones se basan en fortalecer las habilidades, capacidades y conocimientos de los jóvenes o adultos que desean ingresar al mercado laboral o en los que ya se hayan trabajado (Kluve et al., 2018). Las capacitación laboral viene a ser como una inducción que está orientada a maximizar y potenciar las habilidades personales de las personas o del empleado, además contribuye a aumentar la competitividad de estos en el mercado (Spievack y Sick, 2019).

En lo que concierne a la dimensión **Satisfacción de la capacitación**, la satisfacción laboral, viene a ser el grado de conformidad por parte de los empleados de aquellas personas (jóvenes, adultos, otros) que son partícipes de las capacitaciones (Na, 2021). Esta satisfacción está relacionada al gusto que una persona puede sentir después de haber recibido una capacitación, la cual le ha permitido adquirir nuevos conocimientos y el aprendizaje de nuevos temas los cuales mejorarán su competencia en el mercado (Taylor et al., 2018).

Asimismo, la satisfacción también está relacionada a un sentimiento de agrado posteriormente de haber recibido capacitaciones, las cuales han fortalecido los conocimientos y habilidades de las personas que lo han recibido (Vitello et al., 2021). Esta satisfacción se logra cuando la persona ha logrado comprender un tema o ha potenciado su aprendizaje frente a una nueva temática, por ello se dice

que, las capacitaciones contribuyen directamente al logro de aprendizajes (Dansko et al., 2020).

Por otro lado, para medir la satisfacción de la capacitación, se suele aplicar una serie de cuestionarios y demás evaluaciones las cuales permitirán medir y evaluar si los participantes han logrado comprender las temáticas expuestas y si las técnicas empleadas han sido las adecuadas (Wensoga y Maende, 2018). Además, cuando la persona está satisfecha va a mostrar una actitud de conformidad respecto a los aprendizajes que ha adquirido y por la adquisición de nuevos conocimientos (Sree et al., 2019).

En lo que refiere a la dimensión **Evaluación de competencias**, la evaluación de competencias consiente en identificar la eficacia de la formación respecto a las capacitaciones que se han recibido (Wallo et al., 2020). Por ello, mediante esta evaluación, los responsables logran medir si los aprendizajes y las temáticas establecidas y que han sido expuestas, han sido comprendidas y adquiridas de manera eficiente por los participantes de las capacitaciones (Shishkina y Pavlova, 2018).

Asimismo, la evaluación de las competencias laborales viene a ser un procedimiento a través del cual se recopilan e inspeccionan evidencias y realidades de desempeño las cuales están basadas en su experiencia de los trabajadores que se hayan laborado como de aquellos que quieren ingresar al mercado laboral (Škrinjarić, 2022). Por ello, se enfocan en evaluar situaciones en donde la persona realizó utilización de las competencias que se requiere evaluar y que se hayan previamente definidas, basadas en el desempeño real de las personas (Albino, G. (2018).

Por otro lado, la evaluación de competencias es importante porque permite identificar el nivel de conocimientos y capacidades con las que cuenta una persona y lograr reforzar en aquellas debilidades que presenta a fin de potenciar su aprendizaje (Schema et al., 2018). Del mismo modo, la evaluación por competencias tiene como finalidad promover el aprendizaje y el aprendizaje adquirido a lo largo de la vida estudiantil, así como laboral de las personas que se encuentren vinculados laboralmente o en aquellas que están en la búsqueda de un

puesto laboral (Yusop et al., 2022).

En cuanto a la **Teoría de la variable**, según Chiavenato en el 2002, en su teoría sobre la capacitación laboral, expuso que la capacitación es un medio que permite ampliar las capacidades de una persona y que esta se más productiva, innovadora y logre cumplir sus objetivos de manera eficiente (Cabrera y Tapia, 2020). Asimismo, Chiavenato en el 2007 fundamentó que, esta capacitación consiste en el proceso de corto plazo en cual está aplicado de forma organizada y sistemática, a través del cual los individuos adquieren nuevos aprendizajes, conocimientos, fortalecen el desarrollo de sus habilidades, así como sus competencias respecto a sus objetivos que tiene establecidos (Honores et al., 2020).

Por otro lado, para Dolan y Schuller en el 2003, quienes fundamentaron su teoría sobre capacitación laboral, donde señalaron que esta capacitación compone un proceso continuo y sistemático el cual tiene como finalidad promover el conocimiento y destrezas oportunas para que la persona pueda desarrollar sus funciones en un puesto de trabajo o para cuando encuentre uno. Además, indicaron que estas capacitaciones como una estrategia formativa que ayuda a presentar cambios significativos respecto a las habilidades y capacidades de la persona (Cabrera y Tapia, 2020).

Asimismo, en lo que respecta a la **variable Inserción laboral**, la inserción laboral viene a ser un ámbito de desarrollo interpersonal el cual facilita los contactos, así como la incorporación a redes y empleos, a la vez que permite participar en acciones colectivas a personas que se hallan en la búsqueda de un puesto de trabajo en el mercado laboral (Zárate et al., 2021). Además, el trabajo es un eje de integración social y un espacio que permite la participación de las personas y aspiración profesional de la inmensa mayoría de los jóvenes (Yela et al., 2021).

Asimismo, esta inserción hace referencia a cualquier acción que pretende incorporar o acceder a la persona con problemas, carencias y con riesgo de exclusión socioeconómica o con falta de experiencia laboral, para que participe en un mercado de empleo bajo necesidades, habilidades y/o conocimientos (Ingellis y

Esteban, 2021). Para la inserción laboral, se encuentran los jóvenes, desempleados de larga duración, adultos, entre otros (Maquera et al., 2021).

Por otro lado, la inserción laboral son aquellas acciones las cuales son desarrolladas para componer, acompañar e inducir al mercado laboral a los jóvenes o demás colectivos de personas con dificultades o limitantes en el acceso normativo a un puesto de trabajo o al empleo formal (Simionescu, 2022). Por ello, la finalidad de las medidas de inserción laboral es que los individuos por su situación socioeconómica o por su baja de experiencia en puestos de trabajo estén en riesgo de exclusión social alcancen un puesto de trabajo respecto a sus conocimientos, aprendizajes y habilidades (Vacchiano et al., 2018).

Asimismo, respecto a la dimensión **Intermediación laboral**, la intermediación laboral viene a ser un conjunto de procedimientos y acciones las cuales están destinadas y enfocadas a poner en contacto a los individuos que buscan un puesto laboral con las distintas ofertas o requerimientos que se presentan en el mercado y en las que su perfil puede encajar (Sanabria et al., 2020). Por otra lado, para la intermediación laboral existen tres actores, entre estos: la organización intermediaria o proveedora del servicio, la organización usuaria o también llamada cliente y los trabajadores que buscan conseguir un puesto de trabajo (Zumba et al., 2020).

Asimismo, la intermediación laboral permite que las personas o jóvenes que se hallan en la búsqueda de un puesto de trabajo tengan más posibilidades de encontrar trabajo hacia un cargo laboral, mediante la intermediación de una empresa hacia otra que requiere de trabajadores para desempeñar un puesto de trabajo (Sánchez et al., 2019). Además, mediante este proceso los jóvenes que están en busca de un empleo suelen encontrar uno de acuerdo con sus capacidades y necesidades (Zumba et al., 2020).

Por otro lado, según la International Labour Organization (2018), la intermediación laboral también es un componente que está orientado a la contratación indirecta de trabajadores por parte de una empresa intermediadora a las instalaciones de una organización usuaria (Cáceres et al., 2022). Mediante este proceso de intermediación laboral, muchas personas que están buscando trabajo

lograr entrar a un cargo laboral bajo el perfil y capacidades que presentan, las empresas este un proceso interesante ya que, a través de este procesos pueden complementar sus procesos de selección de capital humano (Maurizio y Betranou, 2020).

En lo que refiere a la **dimensión Situación laboral**, la situación laboral viene a ser el estado en el cual se encuentra una persona en el mercado laboral, la misma que puede hallarse laborando o en busca de un puesto de trabajo (Román et al., 2018). Por ello es por lo que, a través de la situación laboral, muchas organizaciones establecen cargos laborales para aquellas personas que cumplen con los requisitos y el perfil solicitado por la empresa respecto a un puesto (Soto y Lancoman, 2020).

Por otro lado, la importancia de conocer la situación laboral de una personas es porque facilita a que estos puedan acceder a un puesto de trabajo, debido a que esta información normalmente la requieren algunas organizaciones para brindar puestos de trabajo o para aplicar también a apoyos a demás empresas de varios sectores (Fridman y Otero, 2020). Es decir, mediante la situación laboral se sabe si un joven se encuentra trabajando o no (Mora, 2021).

Asimismo, existen diferentes formas respecto a cómo se encuentran las personas en el mercado, ya sea como independientes (personas que laboran por su propia cuenta), asalariados (personas con un contrato laboral fijo), empresarios (persona que cuenta con su propia empresa), desempleado (persona que no se hayan laborado), entre otros (Lopez et al., 2021).

En cuanto a la **teoría de la variable**, según Bisquerra en el año de 1992, en su teoría sobre la inserción laboral, fundamentó que, la inserción laboral consiste en un proceso integral en el cual que interceden diferentes factores para su ejecución, entre las cuales pueden ser las características que presentan las personas (jóvenes y adultos en búsqueda de trabajo) y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, produciéndose un encuentro en lo que refiere la empleabilidad y ocupabilidad de trabajo (Cravero, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio se basó dentro de la investigación básica. Buscó establecer correlación entre las variables del estudio, para Cohen y Gómez (2018), señaló que a través de la obtención de datos para medir resultados en gráficos y tablas estadísticas obtenidos a través de la encuesta de visión general y tratados genuinamente.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño no experimental de corte transversal la cual Cohen y Gómez (2018), nos permitió distinguir un conjunto de elementos que se dirigen a los sujetos de examen de los que se obtiene información sin necesidad de controlar los factores, cuyo objetivo es diseccionar la información adquirida de un conjunto de sujetos, se utilizó una revisión transversal.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Capacitación laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (2011), se trata de es una forma de realizar la ejecución del trabajo, generalmente incorpora el ciclo por el cual un individuo está preparado para reconocer y llenar bien los roles particulares de la situación para la que lo tiene (pg. 16).

Definición operacional: Se midió conforme a las dimensiones (satisfacción de la capacitación y evaluación de competencias).

Indicadores: Capacitación (Capacitación, competencias, nivel de aprendizaje, desarrollo laboral).

Escala de medición: Ordinal.

Variable: Inserción laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (1994), establece que es el término normalmente utilizado para aludir al proceso de incorporación en la acción

monetaria de las personas (pg. 11).

Definición operacional: Se midió conforme a las dimensiones (intermediación y situación laborales).

Indicadores: inserción (Empleabilidad, incentivos laborales e ingresos)

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestrán, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Cohen y Gómez (2018), nos manifestó que es el conjunto de elementos que tienen una característica común o forman parte de medios o causas del total de una comunidad. La población estuvo compuesta por los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la ciudad de Chiclayo en el año 2021 asciende a 95 beneficiarios.

Criterios de inclusión:

Los jóvenes beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad de la ciudad de Chiclayo.

Criterios de exclusión:

Los jóvenes beneficiarios desertores del Programa Nacional para la Empleabilidad de la ciudad de Chiclayo, quienes no culminaron con el desarrollo del programa.

3.3.2. Muestra

Según Hernández et al. (2018), lo caracteriza como el subconjunto que se dirige de forma restringida, que se desprende de la población de estudio. Se contó con una muestra de 95 beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad de la ciudad de Chiclayo.

3.3.3. Muestreo

Según Hernández et al. (2018) es un conjunto de rutinas científicas y sistemáticas destinados a aseverar la posibilidad del proceso investigativo.

Cualquiera obtenga más información y conocimientos para resolver nuestras dudas. El tipo de modelo fue de probabilidad, en donde los participantes cuentan con las mismas probabilidades de elección.

3.3.4. Unidad de análisis

Cohen y Gómez (2018), señaló que representa al elemento principal, el cual es extraído de la población. Las personas que conforman esta unidad de análisis pertenecen a los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la ciudad de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se contó con el empleo de la técnica de la encuesta, en donde Cohen y Gómez (2018), expusieron que esta se ve representada por una serie de preguntas que buscan aumentar el conocimiento acerca de un hecho de estudio.

Instrumentos

Cohen y Gómez (2018), señalaron que el cuestionario se basa en entender una realidad determinada, bajo la perspectiva de demás individuos que la vivencian de forma continua.

Para recoger los datos de los sujetos del examen, se acentuó un punto particular, dichos datos se obtuvieron mediante el uso del instrumento, conectado con realidades. Para la simultaneidad del examen se utilizó un sondeo organizado, a la luz de preguntas cerradas. Se utilizó una escala de Lickert para este instrumento, debido a su objetividad y precisión en la obtención de información.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario

Autor: Luis Baiby Valdera Urcia

Dimensiones: Satisfacción de la Capacitación y Evaluación de Competencias

Baremos: Escala de Likert (1) Malo, (2) Deficiente (3) Regular (4) Buena y (5)

Muy Buena

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario

Autor: Leslie Jael Huancas Torres

Dimensiones: Intermediación laboral y situación laboral

Baremos: Escala de Likert (1) Malo, (2) Deficiente (3) Regular (4) Buena y (5) Muy Buena

Validez y confiabilidad

Cohen y Gómez (2018), nos manifestó que el grado de confiabilidad de un examen, caracterizado como la valoración que pueden emitir ciertos individuos que conocen del tema y son percibidos por diferentes especialistas y pueden dar una valoración, juicio o evaluación. Simultáneamente, se ayudó a la aprobación a través del juicio de expertos. En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del método de Alpha de Cronbach el cual cumple la efectividad de análisis fuerte para ambas variables, a continuación, se muestra los niveles de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Este estudio se inicia con la solicitud de autorización al representante de la entidad para el desarrollo de la investigación, principalmente para el uso de la encuesta general con la que se recogerá la información de los factores de revisión. Se continúa aplicando a la prueba escogida, la cual está conformada por jóvenes beneficiarios que presentaron una plaza con el Programa Nacional de Empleabilidad en la ciudad de Chiclayo. De esta manera se aplicarán las revisiones a través de una conexión que se hará en Google drive para despachar a los destinatarios, y posteriormente obtener la solicitud importante para el surtido de información y obtener resultados medibles en tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el manejo e investigación de la información, se empleó la programación medible SPSS v25. Se utilizó el registro de medidas de relación para adquirir lecturas de información individual importante según los objetivos para probar la

especulación en la prueba de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se garantizó la confidencialidad de las respuestas dadas por los encuestados y la información se utilizará para cumplir los objetivos del presente estudio. La utilización de datos procedentes de diversas fuentes se ajustará a las directrices de referencia establecidas. Asimismo, todo se presentó en el marco de turnitin.

Así mismo, se contó con la prevalencia de tres elementos éticos aplicados en la investigación, siendo los principales: la no maleficencia, el respeto y la autonomía, donde el primero se basó a no afectar las garantías de cuidado y de preservación de la ética respecto a toda comunicación que se conserve con el participante del estudio. De igual forma, se respetó a la totalidad de los integrantes del estudio ya que se gozó de tratarlos como un ser humano como tal, haciendo prevalecer la autonomía de cada uno de estos.

IV. RESULTADOS

Datos sociodemográficos

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Característica	Elemento	F	%
Edad	18 a 20 años	18	23,7
	20 a 22 años	12	15,8
	22 a 24 años	12	15,8
	24 a 26 años	16	21,1
	26 a 28 años	10	13,2
	28 a 30 años	8	10,5
	Total	76	100,0
Sexo	Masculino	39	51,3
	Femenino	37	48,7
	Total	76	100,0
Grado de instrucción	Secundario	24	31,6
	Técnico	28	36,8
	Superior incompleto	24	31,6
	Total	76	100,0

Nota. Elaboración propia

En cuanto a las características de los beneficiarios encuestados, se ha podido especificar que el 23.70% han contado con una edad prevalente de entre los 18 a los 20 años y el 21.10% han contado con una edad de entre los 24 a los 26 años. Mientras que, se ha podido consignar que el 51.30% de los beneficiarios han sido de sexo masculino y el 48.70% han sido de sexo femenino. Así mismo, se ha podido señalar que, en referencia al grado de instrucción, el 36.80% de los beneficiarios han contado con una preparación técnica; así como, el 31.60% han contado con una preparación relacionada con el nivel secundario y superior incompleto.

Estadística descriptiva de la variable 1

Tabla 2

Variable Capacitación laboral

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1 – 25	3	3,9
Nivel medio	26 – 50	64	84,2
Nivel alto	51 – 75	9	11,8
Total		76	100,0

Nota. Elaboración propia

Respecto a la capacitación laboral, el 84.20% de los beneficiarios han contado con un nivel medio en este apartado, el 11.80% contó con un nivel alto de capacitación y el 3.90% han contado con un nivel de capacitación bajo. Mientras que, la tendencia ha estado relacionada con una satisfacción respecto a la capacitación que puede llegar a mejorarse significativamente; mientras que, la evaluación de la competencia ha tenido falencias en cuanto al aprendizaje.

Tabla 2

Dimensiones de la variable capacitación laboral

Niveles	Satisfacción de la capacitación			Evaluación de competencias		
	Baremos	Frecuencia	Porcentaje	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1 – 11	3	3,9	1 – 13	3	3,9
Nivel medio	12 – 23	65	85,5	14 – 26	56	73,7
Nivel alto	24 - 35	8	10,5	27 - 40	17	22,4
Total		76	100,0		76	100,0

Nota. Elaboración propia

En cuanto a la satisfacción de la capacitación, se ha podido señalar que el 85.53% de los beneficiarios han contado con un nivel medio, el 10.53% han contado con un nivel alto y el 3.95% han alcanzado un nivel bajo, en donde dicha tendencia ha coincidido con la necesidad de contar con un mayor grado de capacitación en cuanto a las competencias que ameritan a estar relacionadas con los cursos didácticos, entendiendo que las prácticas grupales han generado que el aporte y el empleo de los materiales educativos, puedan generar de forma oportuna, el reconocimiento del interés en cuanto a los cursos de competencia.

Respecto a la evaluación de competencias, se ha podido señalar que el 73.68% de los beneficiarios han alcanzado un nivel medio, el 22.37% han contado con un nivel alto en este apartado, así como, el 3.95% han contado con un nivel bajo, en donde ello ha estado relacionado con la consideración que se ha tenido de que la capacitación incide directamente en relación con el aprendizaje, asimilando con ello que la capacitación busca mejorar significativamente a los conocimientos de los beneficiarios y el posible desempeño laboral alcanzado dentro de un entorno específico.

Estadística descriptiva de la variable 2

Tabla 1

Variable Inserción laboral

	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1 – 30	3	3,9
Nivel medio	31 – 60	63	82,9
Nivel alto	61 - 90	10	13,2
Total		76	100,0

Nota. Elaboración propia

Respecto a la inserción laboral, se ha señalado que el 82.90% de los beneficiarios han contado con un nivel medio en este apartado, el 13.20% han alcanzado un nivel alto y el 3.90% han alcanzado un nivel bajo, en donde las falencias han estado centradas principalmente por la intermediación y la situación laborales de los beneficios, los cuales han buscado la incidencia de las capacitaciones ofrecidas, con la finalidad de poder incidir en ventajas competitivas.

Tabla 2

Dimensiones de la variable inserción laboral

Niveles	Intermediación laboral			Situación laboral		
	Baremos	Frecuencia	Porcentaje	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	1 – 10	3	3,9	1 – 20	2	2,6
Nivel medio	11 – 20	59	77,6	21 – 40	59	77,6
Nivel alto	21 - 30	14	18,4	41 - 60	15	19,7
Total		76	100,0		76	100,0

Nota. Elaboración propia

Respecto a la intermediación laboral, se ha señalado que el 77.63% de los beneficiarios han contado con un nivel medio en este apartado, el 18.42% evidenciaron un nivel alto y el 3.95% expusieron un nivel bajo, en donde este comportamiento ha estado relacionado con la inadecuada percepción que se ha tenido respecto a la calidad de la inserción laboral y la empleabilidad en sí misma, en donde las pasantías a pesar de contar con un elevado potencial, no han sido optimizadas dentro del ámbito de estudio.

Respecto a la situación laboral, se ha señalado que el 77.63% de los beneficiarios han contado con un nivel medio en este apartado, el 19.74% evidenció un nivel alto y el 2.63% un nivel bajo, en donde dichos resultados han sido consecuencia de la necesidad de contar con la totalidad de los beneficios de ley, respecto a la situación laboral, en donde el ambiente de trabajo ha podido contar con mejoras significativas, relacionadas con la comunicación, el clima organizacional y de forma consecuente, con los ingresos mensuales sobre los cuales se pueda contar con un elevado grado de satisfacción personal.

Análisis inferencial

Objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo en el año 2021

Tabla 2

Correlación entre Capacitación laboral e Inserción laboral

Correlaciones			
		Variable Capacitación laboral	Variable Inserción laboral
Variable Capacitación laboral	Rho de Spearman	1	0.436
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	76	76
Variable Inserción laboral	Rho de Spearman	0.436	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	76	76

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

Nota. Elaboración propia

En base a los resultados de correlación, se ha señalado que existió la hipótesis alternativa (H_a), la cual confirma la relación entre los elementos de estudio, en donde se ha demostrado ello al contar con una sigma inferior a 0.050, habiendo sido de 0.000, entendiendo que el comportamiento de relación fue directamente proporcional y con un valor de correlación de 0.436 (Correlación positiva media).

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo en el año 2021

Tabla 3

Correlación entre la Satisfacción de la capacitación e Inserción laboral

Correlaciones			
		Dimensión Satisfacción de la capacitación	Variable Inserción laboral
Dimensión Satisfacción de la capacitación	Rho de Spearman	1	0.420
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	76	76
Variable Inserción laboral	Rho de Spearman	0.420	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	76	76

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

Nota. Elaboración propia

En base a los resultados de correlación, se ha señalado que existió la hipótesis alternativa (Ha), la cual confirma la relación entre los elementos de estudio, en donde se ha demostrado ello al contar con una sigma inferior a 0.050, habiendo sido de 0.000, entendiéndose que el comportamiento de relación fue directamente proporcional y con un valor de correlación de 0.420 (Correlación positiva media).

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la evaluación de competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo en el año 2021

Tabla 4

Correlación entre la Evaluación de competencias e Inserción laboral

Correlaciones			
		Dimensión Evaluación de competencias	Variable Inserción laboral
Dimensión Evaluación de competencias	Rho de Spearman	1	0.423
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	76	76
Variable Inserción laboral	Rho de Spearman	0.423	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	76	76

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

Nota. Elaboración propia

En base a los resultados de correlación, se ha señalado que existió la hipótesis alternativa (Ha), la cual confirma la relación entre los elementos de estudio, en donde se ha demostrado ello al contar con una sigma inferior a 0.050, habiendo sido de 0.000, entendiéndose que el comportamiento de relación fue directamente proporcional y con un valor de correlación de 0.423 (Correlación positiva media).

V. DISCUSIÓN

En lo que refiere al **objetivo general**, los resultados arrojaron que, si existió relación entre la variable capacitación laboral y la variable inserción laboral, se halló una correlación equivalente a 0.436 y un valor de significancia de 0.000, por lo que se validó la existencia de la hipótesis alternativa, asimismo, la dimensión evidenció un nivel medio de 95.2%, mientras que la variable reflejó un nivel alto del 60%. Del mismo modo, estos resultados son similares a los de Guido y Pineda (2020), quienes señalaron en su investigación que los procesos de capacitación que recibieron los empleados basados en los temas de clima organizacional, relaciones interpersonales y motivación personal incidió de manera significativa en el desarrollo de competencias laborales, además señalaron que los cursos en liderazgo y comunicación organizacional aportaron positivamente en la inserción laboral de los jóvenes. Asimismo, la investigación de Barrantes et al., (2020), concluyó que, tanto la capacitaciones virtuales como las capacitaciones por dependencia, ayudaron potenciar de manera significativa en los conocimientos de los colaboradores, además contribuyeron para que los colaboradores tengan más oportunidades de trabajo, asimismo manifestaron que la habilidades en el manejo de las herramientas tecnológicas favorecieron a la inserción en para encontrar más puestos de trabajo. Del mismo modo, Capuñay (2019), en su investigación determinaron que las capacitaciones que los jóvenes recibieron del programa de capacitación laboral de jóvenes productivos ubicado en la ciudad de Lambayeque, les permitió maximizar e incrementar su nivel de acceso a los cargos laborales existentes en el mercado laboral, además estas capacitaciones contribuyeron a que los jóvenes potencien no solo sus capacidades y conocimientos, sino también las competencias profesionales que requieren y solicitan las empresas en los puestos de trabajo por parte de los postulantes.

Sin embargo, la investigación De Olivera y Pelinsky (2021), determinó que la mayor dificultad que presentaron los jóvenes para poder encontrar un puesto de trabajo es que no cuentan con la preparación ni con la capacitaciones que se requieren para conseguir ingresar al mercado laboral, asimismo, otro limitante fue la falta de experiencia que tiene los jóvenes en puestos de trabajo similares a los cargos que postularon. Por lo que los resultados mencionados anteriormente,

reflejaron la importancia que los jóvenes cuenten con capacitaciones y con preparación frente a temas que las empresas requieren, además, la experiencia laboral también es otro factor que influye en ellos para que tengan más oportunidades para conseguir trabajo y puedan entrar a competir al mercado laboral. Asimismo, lo mencionado se sustentó con la teoría expuesta por Chiavenato (2011), donde mencionó que la capacitación laboral se refiere viene a ser es toda actividad la misma que está orientada al desarrollo de capacidades las cuales están relacionadas a las competencias laborales del capital humano, con la finalidad de mejorar su empleabilidad y fortalecer su acceso al mercado laboral, en el cual pueda competir de manera eficiente, además, esta capacitación contribuye de manera significativa a la mejora de la habilidades y conocimientos de los colaboradores, ya que fortalecen sus conocimientos y aprendizajes.

Igualmente, Navarro (2013), fundamentó que la inserción laboral es un ambiente o contexto de desarrollo interpersonal el cual proporciona contactos y acceso a también la incorporación a redes o programas de empleo, además permite que los colaboradores aumenten su participación en acciones colectivas e integradoras de trabajo. Asimismo, uno de los objetivos de la incorporación de personal es la integración de la persona con dificultades y con riesgo de exclusión socioeconómica, para que tenga acceso a participar en programas de empleo o puestos en el trabajo según sus habilidades, conocimientos y necesidades que presente. Del mismo modo, Chiavenato (1994), fundamentó que la intermediación laboral viene a ser un conjunto de acciones las cuales permiten y orientan a los postulantes a realizar postulaciones a cargos con aquellos requisitos y prerrequisitos relacionados al perfil y características profesionales que los postulantes tienen establecidas. Por ello, es importante que los jóvenes a la hora de postular a un cargo laboral se orienten a aquellos en los puestos que esten relacionados a sus competencias profesionales.

En lo que respecta al **objetivo específico 1**, los resultados evidenciaron que, si hubo relación entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la variable inserción laboral, se encontró una correlación equivalente a 0.420 y un valor de sigma menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa del estudio, además, la variable mostró un nivel medio de 93.7%, mientras que la dimensión

arrojó un nivel alto de 40%. Asimismo, estos resultados son similares a los del estudio de Capuñay (2019), quien concluyó que los programas de capacitación que los jóvenes presentaron les permitieron de manera significativa el acceso a puestos laborales, no obstante, señaló que no pocas los jóvenes que cuentan con capacitaciones y talleres en temas que las empresas buscan que los postulantes tengan, también manifestó que los principales puestos a los que postulan los jóvenes están: auxiliares, asistentes y operarios. Del mismo modo la investigación de Ruiz (2021), determinó que los programas de empleabilidad permitieron que los jóvenes aumenten sus competencias laborales y logren la adquisición de nuevos aprendizajes, además, las capacitaciones que estos programas aportan contribuyeron de manera significativa en mejorar y potencializar sus habilidades, conocimientos en los puestos que las empresas exigen en sus puestos de trabajo.

Además, Rubín (2019), en su investigación concluyó que las capacitaciones proporcionadas por el programa nacional de empleo juvenil con jóvenes productivos, ayudó de manera significativa en el desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimientos de los participantes en tener mayores probabilidades que puedan ingresar al mercado laboral y adquieran mayor experiencia, asimismo, estas capacitaciones contribuyeron de manera positiva al fortalecimiento de las competencias laborales de los jóvenes. De igual forma, en su investigación Morales et al., (2019) determinaron que los trabajadores al haber participado de los talleres y actividades proporcionadas por el Servicio Público de Empleo (SPE) les permitió a los jóvenes a fortalecer su orientación laboral de acuerdo con sus capacidades y habilidades, además, incrementó la posibilidad de adquirir con mayor facilidad un puesto de trabajo en el mercado laboral, el cual está relacionado con la formación profesional del postulante. Lo mencionado en las investigaciones anteriores, dieron a conocer la importancia en que los jóvenes a la hora de buscar un puesto de trabajo en el mercado laboral, cuenten con la formación no solo personal para postular a un cargo, sino también la formación profesional el cual es un factor importante que facilita a que el postulante pueda tener una buena y eficiente inserción en el mercado, asimismo, es fundamental que los jóvenes realicen participaciones de capacitaciones las cuales estén relacionadas a su carrera profesional, ya que ello les ayudará a maximizar sus competencias en la materia

al momento de postular a un cargo en específico.

De modo que, todo lo antes mencionado se encuentra sustentado en lo expuesto por Chiavenato (2011), quien ha señalado que la satisfacción de la capacitación se vincula a ejecución de programas que favorezcan sobre la preparación del individuo, sirviendo este también como medio para la creación e incremento de las habilidades y eficiencia de la persona, lo cual se vea reflejado en su desempeño. Asimismo, Chiavenato (1994), ha expuesto que la inserción laboral se asocia al proceso con el cual se pretende la incorporación de los individuos en el mundo laboral, donde su importancia radica en el hecho de que el trabajo corresponde al eje de integración social y aquel espacio del cual las personas pretenden ser parte, ya que a través de las actividades laborales buscan satisfacer sus necesidades. De manera conjunta, Navarro en el (2013), sustentó que la satisfacción de las capacitaciones que los jóvenes reciben se alcanza cuando estos logran fortalecer sus competencias profesionales y consiguen maximizar sus capacidades respecto a su carrera profesional, además mencionó que es importante que estas capacitaciones estén relacionadas al perfil profesional que las empresas requieren en los diferentes puestos laborales, ya que de ese modo el postulante no tendrá inconvenientes al momento de postular.

En lo concierne al **objetivo específico 2**, los resultados expusieron que, si hubo relación entre la dimensión evaluación de competencias y la variable inserción laboral, con una correlación equivalente a 0.423 y un valor de sigma de 0.000, por lo que validó la existencia de la hipótesis alternativa del estudio, además la variable mostró un nivel medio de 84.1%, mientras que la dimensión arrojó un nivel medio de 30%. Asimismo, Capuñay (2019), ha manifestado que los programas de capacitación, así como las evaluaciones respecto a las competencias son determinantes para la inserción laboral, asimismo, los resultados alcanzados en su investigación determinaron que no toda la población alcanza la inserción laboral mediante la postulación en los programas de empleabilidad. En similitud a lo señalado, Rubín (2019), ha manifestado que el programa nacional de empleo juvenil ha mostrado cierta influencia sobre la competencia laboral de los jóvenes que recurren a estos programas para maximizar e incrementar su inserción laboral frente a los diferentes puestos de trabajo que las empresas requieren por parte de

los postulantes. Mientras que, Ruiz (2021), expuso que el 68% de los jóvenes encuestados en el desarrollo de su investigación afirmaron que el servicio del programa nacional de empleabilidad es bueno, sin embargo, el 51% sostuvo que existe una necesidad de que las personas que postulan a estos programas lleven cursos que les permita tener mayor formación y responder eficientemente a las exigencias demandadas por el mercado laboral. No obstante, Olivera y Pelinsky (2021), en su investigación determinaron que uno de los principales y consecuentes problemas que presentaron los jóvenes para conseguir insertarse competentemente en el mercado laboral y conseguir un puesto de trabajo, es que presentaron bajos niveles de experiencia laboral de acuerdo con las exigencias que requieren las empresas frente a los cargo en las áreas de trabajo, además la falta de capacitaciones, cursos y talleres por parte de los jóvenes frente a los requisitos laborales establecidos en los puestos de trabajo que fijan las empresas, es otro de los limitantes que presentaron los jóvenes para conseguir una eficiente y competitiva inserción en el mercado laboral

Del mismo modo, Morales et al., (2019), en su investigación determinó que la actividades y capacitaciones que brindó la entidad de servicio público de empleo, contribuyó de manera significativa al desarrollo de las competencias laborales de los jóvenes participantes, donde potenció no solo sus competencias laborales, sino que fortaleció su perfil profesional de acuerdo con los requerimientos y exigencias que las empresas establecen y requieren a la hora de formular y exponer los puestos de trabajo de los nuevos postulantes. No obstante, Atoche (2018), en su estudio concluyó que, la falta de capacitaciones, talleres de empleabilidad, nivel socioeconómico bajo y la baja experiencia laboral que los integrantes del programa jóvenes presentaron, fueron una de las limitantes con generó que estos no tuvieran una buena inserción en el mercado laboral para conseguir un puesto de trabajo. En base a ello, es posible afirmar que los resultados alcanzados en la presente investigación han mostrado concordancia con lo manifestado por los autores, por lo mismo que, estos resaltan la relevancia de los programas de empleabilidad para la inserción laboral, además de haber indicado que la evaluación de competencias presenta una relación significativa y directa con la inserción laboral en los diferentes puestos de empleo que las empresas solicitan, por ello, es importante y necesario

tener conocimiento e información respecto a la formación profesional que las empresas requieren, el nivel de conocimientos, así como el dominio en el área al que presentan los postulantes.

Asimismo, lo expuesto en los párrafos anteriores se ha encontrado fundamentado en lo señalado por Navarro (2013), quien ha afirmado que, la inserción laboral se encuentra vinculado a aquel proceso en donde se busca la incorporación de la población en el mercado laboral. De igual manera, Chiavenato (2009), ha señalado que, la evaluación de competencias representa al proceso de evaluación que permite conocer si el programa realizado ha obtenido el logro deseado, por lo mismo que se requieren de diversas estrategias que permitan la medición sobre la ejecución de este. Conjuntamente, la teoría de Chiavenato de 1994, donde fundamentó que, la inserción laboral es un proceso que se presenta mayormente en aquellos jóvenes que culminan sus estudios universitarios, los cuales quieren ingresar a puestos de trabajo en los cuales desarrollen y maximicen sus competencias laborales y adquieran mayor nivel de experiencia, la cual posteriormente le facilite no solo una satisfacción personal sino también una satisfacción profesional.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** Respecto al objetivo general, se ha alcanzado a determinar que existe relación significativa entre la capacitación y la inserción laborales, en donde la relación fue directamente proporcional con un valor de 0.435, en donde se ha demostrado la existencia de la hipótesis alternativa (H_a), debido a que se contó con una sigma inferior a 0.050, en donde ello ha correspondido a exponer la necesidad de que los beneficiarios encuestados puedan mejorar sus capacidades técnicas para optimizar el alcance de trabajos de mejor calidad.
- Segunda** En relación con el objetivo específico 1, se ha determinado que existe relación significativa entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la variable inserción laboral, con un valor de 0.420, en donde se ha contado con una sigma inferior a 0.050, en donde se validó la existencia de la hipótesis alternativa, con la cual se ha podido exponer que los beneficiarios encuestados han requerido de programas que no solo sean de capacitación gratuita, sino que estos puedan desarrollar sus competencias en base a materiales educativos de calidad.
- Tercera** Así mismo, se determinó con respecto al objetivo específico 2, que existe relación significativa entre la dimensión evaluación de competencias y la variable inserción laboral, la cual fue de valor de 0.423, en donde se ha demostrado dicha relación por haber contado con una sigma inferior a 0.050, contando con un comportamiento directamente proporcional, mediante lo cual se ha expuesto que a pesar de que la capacitación puede llegar a incidir respecto al aprendizaje, es que esta ha requerido de ser congruente con las potencialidades de cada uno de los beneficiarios.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Se recomienda respecto al objetivo general, hacia el resto de los investigadores, el desarrollo de un programa de capacitación dirigido hacia los beneficiarios del programa de empleabilidad del Ministerio de Trabajo Chiclayo, el cual se centre en el desarrollo de habilidades blandas y en potenciar las habilidades individuales de los beneficiarios para optimizar el alcance hacia trabajos de mayor calidad y rentabilidad económica.
- Segunda** Así mismo, se recomienda respecto al objetivo específico 1, hacia el Ministerio de Trabajo Chiclayo, el valorar el grado de satisfacción de los beneficiarios hacia sus programas de empleabilidad, con la finalidad de poder generar un mayor desarrollo no solo desde las habilidades blandas de estos, sino desde el desarrollo técnico en áreas específicas de alto interés de los beneficiarios.
- Tercera** Además, se recomienda respecto al objetivo específico 2, hacia el Ministerio de Trabajo Chiclayo, el realizar una evaluación de competencias de forma inicial y de forma final, a cada uno de los beneficiarios después de la aplicación de los programas de capacitación, con la finalidad de que estos puedan contar con una mayor probabilidad de conseguir trabajo y demostrar la efectividad de dichas propuestas.

REFERENCIAS

- Adauri, J. (2020). *Incidencia de la gestión del programa de formación e inserción laboral forjando futuro en el sur del Perú 2013 – 2020* (Informe de posgrado). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa: Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13131>
- Albino, G. (2018). Technical and Behavioral Competencies on Performance Evaluation: Petrek Leaders' Perspectives. *Research Paper SAGE*, 1(1), 1-12. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244018780972>
- Atoche, M. (2018). *Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos, de la provincia de Arequipa, año 2015* (Informe de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú: Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11616/Atoche_Francia_Factores_limitantes_empleo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrante, A., Romero, C., Montaña, E., Sánchez, A. y Penago, M. (2020). *Estrategias de fortalecimiento para la Capacitación y Desarrollo Laboral de los empleados en la Alcaldía de Cunday, para el segundo semestre del 2020* (Informe de pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia: Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38133/emmontanac.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Broschinski, A. y Assmann, L. (2021). The relevance of public employment services for the labour market integration of low-qualified young people – a cross-European perspective, *European Societies*, 23(1), 1-9. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616696.2020.1764998>
- Cabrera, L. y Tapia, D. (2020). *Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral. Propuesta de un plan de capacitación para guardias de seguridad fija, de una empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil* (Informe de pregrado). Universidad Católica Santiago de Guayaquil: Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14471/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-263.pdf>

- Cáceres, M., Tallón, S., Ramos, M. y De La Cruz, J. (2022). Influence of Sociodemographic Factors and Knowledge in Pedagogy on the Labor Market Insertion of Education Science Professionals. *Education sciences*, 12(3), 1-9. <https://www.mdpi.com/2227-7102/12/3/200>
- Capuñay, R. (2018). *Evaluación del impacto del Programa de Capacitación laboral Jóvenes Productivos en el Departamento de Lambayeque* (Informe de posgrado). Pontificia Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo: Perú. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6085>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recurso Humanos*. Colombia. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Cohen, N. y Gómez, G. (2018). *Metodología de la investigación, ¿Para qué?* Editorial Teseo: Argentina. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_p_ara_que.pdf
- Colina, M. (2019). *Factores limitantes y promotores del programa nacional impulsa Perú, para la inserción laboral en la región Lambayeque 2016 – 2017* (Informe de pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: Perú. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3522/BC-TES-TMP-2351.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cravero, E. (2018). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado* (Informe de pregrado). Universidad de Barcelona: España. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf
- Dansko, Y., Vitchenko, O. y Kadomtsev, M. (2020). Soft models of competence assessment in professional education. *Soft models of competence*

assessment in professional education, 1(1), 1-8. https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/70/e3sconf_itse2020_18011.pdf

De Olivera, A. (2021). La inserción de los jóvenes en situación de pobreza en el mercado de trabajo brasileño y el impacto del programa Bolsa Familia. *Revista CEPAL*, 135 (19), 177-191. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47710-la-insercion-jovenes-situacion-pobreza-mercado-trabajo-brasileno-impacto>

Fridman, V. y Otero, A. (2020). Cooperativism as a youth labor inclusion mechanism: an Argentine case study. *Apuntes*, 47(86), 33-60. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0252-18652020000100033&script=sci_abstract&tlng=en

Guido, J. y Pineda, Y. (2020). *Análisis de las prácticas de mediación pedagógica que se implementan en los procesos de capacitación laboral y en el desarrollo de competencias en el talento humano de la empresa Manga Rica S.A.* (Informe de pregrado). Universidad Técnica Nacional: Costa Rica. <https://repositorio.utn.ac.cr/handle/20.500.13077/472>

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C. y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas. *Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/436/589/3693

Inga, W. (2021). *Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” e Inserción Laboral de Jóvenes, del Ministerio de Trabajo, Lima 2019* (Informe de posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58938>

Ingellis, A. y Esteban, F. (2021). Labor Insertion of Italian Professionals in Valencia: Between Emerging and Traditional Professions . *Professions and Professionalism*, 11(1), 1-12. <https://journals.oslomet.no/index.php/pp/article/view/3890>

- International Labour Organization (ILO) (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities* (Informe académico). International Labour Organization (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf
- Janes, O. y Samwel, P. (2018). Impact of Employee Training on Organizational Performance – Case Study of Drilling Companies in Geita, Shinyanga and Mara Regions in Tanzania. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 6(1), 36-41. <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v6-i1/5.pdf>
- Kleien, R. (2018). Job Readiness Skills for Youth. *Journal King Countr*, 1(1), 1-29. <https://www.seattle.gov/documents/Departments/economicDevelopment/workforce/JRT-Report-Continuum-R5.pdf>
- Kluve, J., Robalino, D., Romer, J. y Rother, F. (2018). Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Quantitative Review. *Invalidenstraße*, 14(1), 1-25. https://ora.ox.ac.uk/catalog/uuid:16a81a2f-60a3-4948-9713-641ea89e3723/download_file?file_format=application%2Fpdf&safe_filename=WD_final.pdf
- Lopez, G., Devoto, F, Morales, M. y Roche, J. (2021). Trends and Determinants of Female Labor Force Participation in Morocco. *Poverty and Equity Global Practice*, 1(1), 1-44. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35303/Trends-and-Determinants-of-Female-Labor-Force-Participation-in-Morocco-An-Initial-Exploratory-Analysis.pdf?sequence=1>
- Macias, F. (2020). Inserción laboral de buscadores de empleo y su vinculación a empresas privadas: caso Programa Apoyo al Empleo (PAE- regional El Alto) (Informe de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés: Bolivia. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/26062>
- Maquera, P., Morales, J. y Apaza, C. (2021). Socio-economic and cultural factors that influence the labor insertion of University Graduates, Peru. *Heliyon*, 7(1),

1-7.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2405844021015231?token=8BC0B6883B7648B7D5ADB856AA80741520AE2D4D760EAC758951D318DEA08FB82F711615C8E8009E71F9E250A76D4E52&originRegion=us-east-1&originCreation=20220712173934>

Maurizio, R. y Betranou, F. (2020). Impact on the labour market and income in Latin America and the Caribbean. *International Labour Organization*, 1(1), 1-37.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756697.pdf

Mora, J. (2021). Spatial social effects on the decision to participate in the youth labor market in a developing country. *Regional research*, 1(1), 1-7.

<https://www.redalyc.org/journal/289/28969606003/html/>

Morale, K., Manjarrés, W. De la Cruz, S. (2021). Evaluación del Servicio Público de Empleo: sus efectos en la inserción laboral formal en el Área Metropolitana de Barranquilla, Colombia. *Lecturas De Economía*, (91), 211–239.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/339177>

Mukuna, T. (2019). The Impact of Youth Training and Employment on Migration Dynamics in the Horn of Africa. *Research and Evidence Facility*, 1(1), 1-36.

https://www.researchgate.net/publication/334770083_The_Impact_of_Youth_Training_and_Employment_on_Migration_Dynamics_in_the_Horn_of_Africa

Na, K. (2021). The Effect of On-the-Job Training and Education Level of Employees on Innovation in Emerging Markets. *Journal of open innovation*, 7(47), 1-18.

<https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/47/pdf?version=1612437915>

Organización Internacional del Trabajo (2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)* (Informe técnico). Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo* (Informe técnico). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf
- Paz, E. y Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación*, 29(4), 1-12. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?format=pdf&lang=es>
- Pereira, M. (2018). *La inserción laboral de jóvenes de barrios populares* (Informe de pregrado). Universidad Católica Argentina: Argentina. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8423/1/insercion-laboral-jovenes-barrios-populares.pdf>
- Román, J., Franco, R. y Camacho, J. (2018). Inserción Laboral de Estudiantes de Gestión Turística de la Universidad Autónoma de Chiapas (Labor Insertion of Tourism Management Students from Chiapas University). *Revista Global de Negocios*, 6(3), 45-56. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3071200
- Rubín, A. (2019). Impacto del programa nacional de empleo juvenil “Jóvenes Productivos” en la empleabilidad de los beneficiarios de la ciudad Huánuco. *Gaceta Científica*, 5(1), 52–55. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/468>
- Ruiz, B. (2021). Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Lambayeque (Informe de pregrado). Universidad Cesar Vallejo: Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61120>
- Sanabria, N., Amarrilla, A. y Nápoles, J. (2020). Analysis of the labor insertion of graduates from FACENA Engineering programs within the framework of CyMAT. *Extensions, Innovation y transference technological*, 6(1), 1-9. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/eitt/article/view/4374>

- Sanchez, J., Aguirre, R., Torres, A. y Mruxi, L. (2019). Labor insertion and professional development of people with disabilities in Tourist Companies in the city of Loja. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 201-205. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000500201&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Schema, J., Besalú, R., y Singlña, C. (2018). Updated assessment of the competencies required from Spanish journalists in the professional workplace. *Revista Latina de Comunicación Social*, 73 (1), 531- 555. <https://www.revistalatinacs.org/073paper/1268/RLCS-paper1268en.pdf>
- Shishkina, V. y Pavlova, L. (2018). The mechanism for assessing the personnel professional competencies at a loading and transport Enterprise. *Earth and Environmental Science*, 206(1), 1-7. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/206/1/012052/pdf>
- Simionescu, M. (2022). The Insertion of Economic Cybernetics Students on the Romanian Labor Market in the Context of Digital Economy and COVID-19 Pandemic. *Mathematics*, 10(1), 1-9. https://www.researchgate.net/publication/357784181_The_Insertion_of_Economic_Cybernetics_Students_on_the_Romanian_Labor_Market_in_the_Context_of_Digital_Economy_and_COVID-19_Pandemic
- Sin, L. y Chanuk, P. (2020). A Study on the Influence of Youth Employment Education Characteristics on Job Seeking Activities through Learning Motivation. *International Journal of Advanced Culture Technology*, 8 (2), 216-225. <https://koreascience.kr/article/JAKO202019854292441.pdf>
- Škrinjarić, B. (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and social sciences communications*, 1(1), 1-12. <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01047-1.pdf>
- Soto, A. y Lancoman, S. (2020). Public policies and the insertion of old people in the labor market in Brazil. *Revista Brasileira Geriatr. Geronto*, 1(1), 1-9. <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/zjDMyxQLD68G8LSxtCSV58P/?lang=en&format=pdf>

- Spievack, N. y Sick, N. (2019). The Youth Workforce. *Journal Urban Institute*, 1(1), 1-17.
https://www.urban.org/sites/default/files/publication/100688/the_youth_workforce_0.pdf
- Sree, V., Rabiyahtul, S. y Basariya, R. (2019). On the job training implementation and its benefits. *Employee Cross Training*, 1(1), 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/331486221_ON_THE_JOB_TRAINING_IMPLEMENTATION_AND_ITS_BENEFITS
- Taylor, J., Buckley, K., Hamilton, L. , Stecher, L. y Scheweig, J. (2018). Choosing and Using SEL Competency Assessments: What Schools and Districts Need to Know. *Journal measuring*, 1(1), 1-38.
https://measuringcel.casel.org/pdf/Choosing-and-Using-SEL-Competency-Assessments_What-Schools-and-Districts-Need-to-Know.pdf
- Toshini, H. y Sanmukhiya, C. (2021). A Study into the Effectiveness of the Youth Employment Programme (YEP) in Mauritius. *The European Journal of Social & Behavioural Sciences*, 30(3), 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/354762137_A_Study_into_the_Effectiveness_of_the_Youth_Employment_Programme_YEP_in_Mauritius
- Tramontano, C., Grant, C. y Clarke, C. (2021). Development and validation of the e-Work Self-Efficacy Scale to assess digital competencies in remote working. *Elsevier*, 4(1), 1-10.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2451958821000774?token=64B4B84A66979875FE4E6F80F70B7C40F648A08ECDBFCAE101022A1B3B2FE94E0CC1D8A085A08C36D68CE3C0C22B4566&originRegion=us-east-1&originCreation=20220712172834>
- Vacchiano, M., Yepes, L. y Verd, J. (2018). Personal Networks in Job Insertion among Young Adults in Times of Crisis: An Analysis in Barcelona. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 161 (1), 121-140.
https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_161_07_ENG1515157647293.pdf

- Vitello, S., Greatorex, J. y Shaw, S. (2021). What is competence? A shared interpretation of competence to support teaching, learning and assessment. *Journal Cambridge*, 1(1), 1-22. <https://www.cambridgeassessment.org.uk/Images/645254-what-is-competence-a-shared-interpretation-of-competence-to-support-teaching-learning-and-assessment.pdf>
- Wallo, A., Kock, H. y Coetzer, A. (2020). Understanding Factors That Enable and Inhibit Assessment of Outcomes of Competence Development. *Human Resource Development Review*, 1(1), 1-50. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1457052/FULLTEXT01.pdf>
- Wensoga, A. y Maende, C. (2018). Employee training and performance of programme for agriculture and livelihoods in Busia County, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(3), 137-172. https://iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i3_137_172.pdf
- White, H. y Ampuyo, R. (2021). The Effectiveness of Interventions to Increase Youth Employment: An Evidence and Gap Map. Youth futures foundation, 1 (1), 1-36. <https://youthfuturesfoundation.org/wp-content/uploads/2021/09/Youth-Futures-Evidence-and-Gap-Map-Technical-Report.pdf>
- Yela, A., Castaño, R. y García, C. (2021). Labour integration of young people at risk of social exclusion through the development of key competencies. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 1(1), 1-9. <https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/1331677X.2020.1836991?needAccess=true>
- Yusop, S., Rasul, M., Mohamad, R., Hashim, H. y Jalaludin, N. (2022). An Assessment Approaches and Learning Outcomes in Technical and Vocational Education: A Systematic Review Using PRISMA. *Sustainability*, 1(1), 1-18. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/9/5225>
- Zárate, R., Murallas, D., y Ortega, C. (2021). Inclusive education and labour market insertion from a capabilities approach: a phenomenological and functional

diversity perspective. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 265–282.

<https://revistas.um.es/rie/article/view/427881>

Zumba, T., Escobedo, V. y Gonzales, E. (2020). The labor insertion of people with disabilities in the business field. *Digital Publisher*, 5(3), 38-48.

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/208/453/1934

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización

Variable independiente	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento
Capacitación laboral	Chiavenato (2007) Es un método aplicado por las empresas para que su personal adquiera nuevos conocimientos profesionales, dentro del área en la que se desempeña normalmente o en otras porque se considera que cuenta con las herramientas para asumirlas.	Satisfacción de la Capacitación	.-Capacitación -Competencias	ordinal	Cuestionario (1, 2, 3, 4, 5, 6 7)
		Evaluación de competencias	_Nivel de Aprendizaje _Desarrollo laboral	Ordinal	Cuestionario (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,15)
Inserción Laboral	Chiavenato (1999) Establece que la misma se desarrolla en un marco productivo, con funcionamiento corporativo, que da como resultado la transformación educacional en un individuo. (p. 81).	Intermediación Laboral	*Empleabilidad	ordinal	Cuestionario (1, 2, 3, 4, 5, 6)
		Situación Laboral	*Incentivo laboral *Ingresos	Ordinal	Cuestionario (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,15)

Anexo 2 Matriz de consistencia

TÍTULO: CAPACITACIÓN LABORAL E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre la capacitación laboral y la Inserción laboral en los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo en el año 2021?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo Chiclayo en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo, en el año 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo en el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la evaluación de competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la capacitación Laboral y la Inserción Laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo en el año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la satisfacción de capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo en el año 2021.</p> <p>Existe relación entre las competencias de la capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad sede Chiclayo, en el año 2021.</p>	Variable1: Capacitación Laboral (concepto)			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Satisfacción de la capacitación	Capacitación	1,2,3,4 y 5	Inadecuada Adecuada Muy adecuada
				Competencias	6 y 7	
			Evaluación de competencias	Nivel de aprendizaje	8,9 y 10,	
				Desarrollo laboral	11,12, 13, 14 y 15	
			Variable2: Inserción Laboral (concepto)			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Intermediación laboral	Empleabilidad	1, 2,3, 4,5 y 6	Alto Medio Bajo
				Situación laboral	Incentivos laborales	
Ingresos	12,13, 14,15, 16, 17 y 18					

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

Instrumento De Recolección De Datos

ENCUESTA PARA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD EN EL AÑO 2021 - VARIABLE CAPACITACIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene un fin de investigación académica, siendo de naturaleza anónima. Se requiere que sus respuestas sean las más reales posibles.

Marcar con un aspa (x) en la columna, solo se requiere una marca por fila.

Datos Generales:

-Edad: _____ -Sexo: Femenino ____ Masculino____ - Grado de Instrucción:

Leyenda:

M: Malo D: Deficiente R: Regular B: Bueno MD: Muy bueno

Nº	ÍTEMS	M	D	R	B	MB
Dimensión: Satisfacción de la Capacitación						
01	¿Cómo calificaría al programa por brindarte una capacitación gratuita?					
02	¿Qué te parecieron los conocimientos transmitidos por los docentes de la capacitación y si te ayudaron para que puedas tener las competencias del curso dictado?					
03	¿Cómo calificarías la puntualidad de parte del docente y del personal de la entidad de capacitación al inicio y desarrollo del curso?					
04	¿Las practicas grupales las consideras?					

05	¿Los materiales educativos fueron entregados de manera oportuna?					
06	¿Consideras que los cursos impartidos ayudo a mejorar suscompetencias?					
07	¿Cómo calificarías la capacitación brindada?					
Dimensión: Evaluación de Competencias						
08	¿Crees que la falta de capacitación influye en el aprendizaje?					
09	¿Consideras que has asimilado la capacitación brindada por el Programa?					
10	Has mejorado significativamente tus conocimientos luego de la capacitación					
11	¿Lo aprendido será útil para tu desempeño laboral?					
12	¿La capacitación fortaleció tu conocimiento y dominio en el área dedesempeño?					
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 desarrollertemejor en el trabajo?					

Fuente: Ricalde (2014)

**ENCUESTA PARA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA
EMPLEABILIDAD EN EL AÑO 2021 - VARIABLE INSERCIÓN LABORAL**

El presente cuestionario tiene un fin de investigación académica, siendo de naturaleza anónima. Se requiere que sus respuestas sean las más reales posibles.

Marcar con un aspa (x) en la columna, solo se requiere una marca por fila.

Datos Generales:

-Edad: _____ -Sexo: Femenino ____ Masculino____ - Grado de Instrucción:

Leyenda:

M: Malo D: Deficiente R: Regular B: Bueno MD: Muy bueno

ITEMS		M	D	R	B	MB
Dimensión: Intermediación Laboral						
1	¿Qué le pareció el servicio de intermediación laboral para su inserción laboral?					
2	¿Los puestos que se le ofreció fueron las más adecuadas para su empleabilidad?					
3	¿Las propuestas de trabajo que se le brindo 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?					
Dimensión: Situación Laboral						

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

Fuente: Ricalde (2014)

Anexo 4 Ficha de validación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUSTIONARIO – CAPACITACIÓN LABORAL**

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de					X

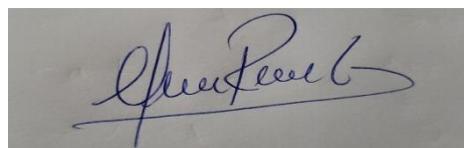
		las variables de investigación.					
Estructura	7.	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X
	8.	CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X
	9.	COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X
	10.	METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

X

Debe corregirse



Firma

Mg.: ... Esther Magally Rosas Carrera...

DNI:.....40838072.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO – CAPACITACIÓN LABORAL

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: ... Esther Magally Rosas Carrera

Lugar y fecha: ...Lima, 27 de mayo del 2022

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....CONFORME.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

.....CONFORME.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....CONFORME.....

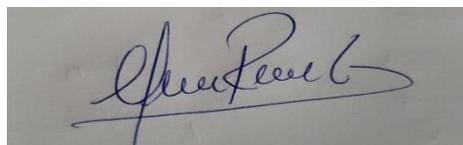
IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....NINGUNO.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg.: ... Esther Magally Rosas Carrera...

DNI:.....40838072.....

Teléfono: ...988076123.....

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUSTIONARIO – INSERCIÓN LABORAL**

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
Forma	11. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	14. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	15. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores,					X

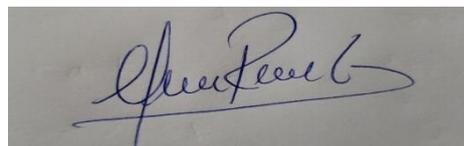
		dimensiones y variables					
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

X

Debe corregirse



Firma

Mg.: ... Esther Magally Rosas Carrera...

DNI:.....40838072.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO – INSERCIÓN LABORAL

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: ... Esther Magally Rosas Carrera

Lugar y fecha: ...Lima, 27 de mayo del 2022

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....CONFORME.....

.....

.....

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

.....CONFORME.....

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....CONFORME.....

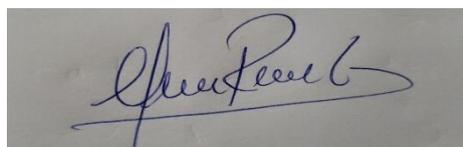
IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....NINGUNO.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg.: ... Esther Magally Rosas Carrera...

DNI:.....40838072.....

Teléfono: ...988076123.....

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUSTIONARIO – CAPACITACIÓN LABORAL**

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
Forma	21. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	

	22.	CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	23.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	24.	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	25.	SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	26.	INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	27.	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	28.	CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	29.	COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	30.	METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

X

Debe corregirse



Firma

Mg.: ... Santos Samuel Hernández Velesmoro...

DNI:..... 41978976.....

Teléfono: ...928776557.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUSTIONARIO – CAPACITACIÓN LABORAL**

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: ... Santos Samuel Hernández Velesmoro

Lugar y fecha: ...Lima, 25 de mayo del 2022

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

7. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....FORMA ACORDE

8. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....CONTENIDO ACORDE.....

9. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....ESTRUCTURA ACORDE.....

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....NINGUNO.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg.: ... Santos Samuel Hernández Velesmoro...

DNI:..... 41978976.....

Teléfono: ...928776557.....

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUESTIONARIO – INSERCIÓN LABORAL**

Investigador (a): **CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
Forma	31. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	32. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	33. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	34. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	35. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X

	36. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	37. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	38. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	39. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	40. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

X

Debe corregirse



Firma

Mg.: ... Santos Samuel Hernández Velesmoro...

DNI:..... 41978976.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUSTIONARIO – INSERCIÓN LABORAL**

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: ... Santos Samuel Hernández Velesmoro

Lugar y fecha: ...Lima, 25 de mayo del 2022

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

10. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....FORMA ACORDE

11. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....CONTENIDO ACORDE.....

12. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....ESTRUCTURA ACORDE.....

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....NINGUNO.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg.: ... Santos Samuel Hernández Velesmoro...

DNI:..... 41978976.....

Teléfono: ...928776557.....

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUSTIONARIO – CAPACITACIÓN LABORAL**

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
Forma	41. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	42. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	43. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	44. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	45. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	46. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	47. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	48. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la				X	

		investigación educativa.					
49.	COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
50.	METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

X

Debe corregirse



Mg. Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio

Firma

Dr. Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio...

DNI. 16650384.....

Teléfono:951831033.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO – CAPACITACION LABORAL

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: ...Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio

Lugar y fecha: Chiclayo 26 de Mayo del 2022

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

13. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....CONFORME.....

14. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....CONFORME.....

15. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....CONFORME.....

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....NINGUNO.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Ms. Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
Victor OSWALDO SANTA CRUZ CARPIO

Firma

Dr ,Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio...

DNI:16650384.....

Teléfono: 951831033.....

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUSTIONARIO – INSERCIÓN LABORAL**

Investigador (a): CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
Forma	51. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los				X	

		elementos necesarios.					
	52.	CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X
	53.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X
Contenido	54.	ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X	
	55.	SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X
	56.	INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X
Estructura	57.	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X	
	58.	CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X	
	59.	COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X
	60.	METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

X

Debe corregirse



Dr. Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 VICE-RECTOR ACADÉMICO

Firma

Dr. Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio...

DNI. 16650384.....

Teléfono:951831033.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO CHICLAYO, 2021

Nombre del instrumento: **CUSTIONARIO – INSERCIÓN LABORAL**

Investigador (a): **CPC. MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO**

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: ...Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio

Lugar y fecha: Chiclayo 26 de Mayo del 2022

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

16. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....FORMA ACORDE

17. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....CONTENIDO ACORDE.....

18. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....ESTRUCTURA ACORDE.....

VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....NINGUNO.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Mg. Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
VICTOR OSWALDO SANTA CRUZ CARPIO

Firma

Dr. Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio...

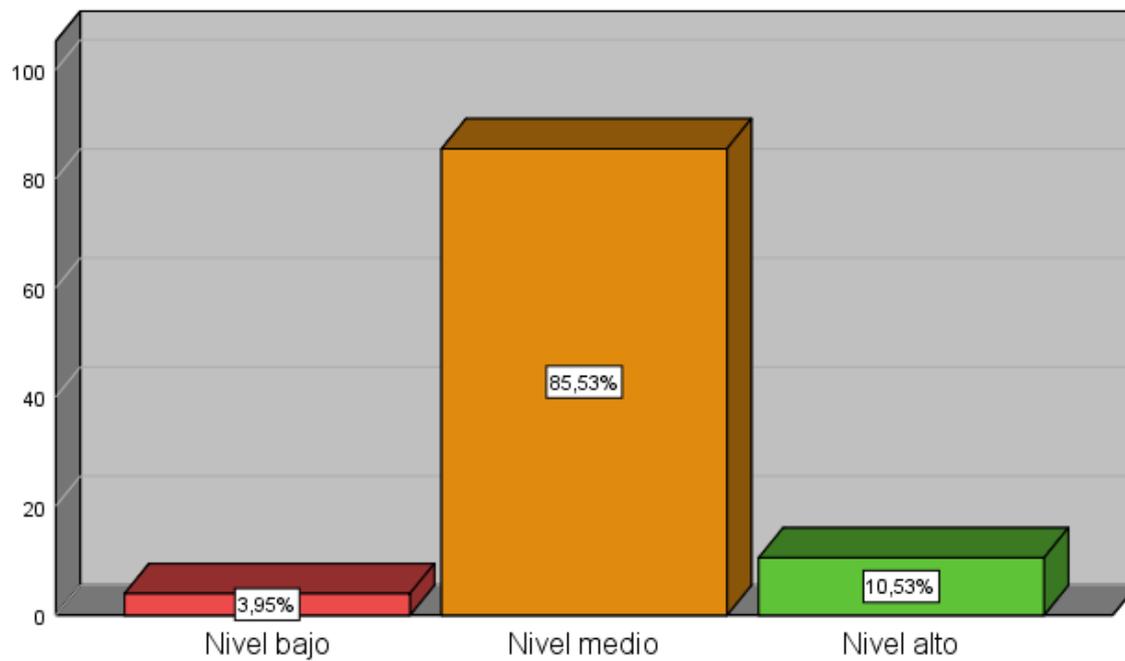
DNI. 16650384.....

Teléfono:951831033.....

Anexo 7 Estadística descriptiva

Figura 1

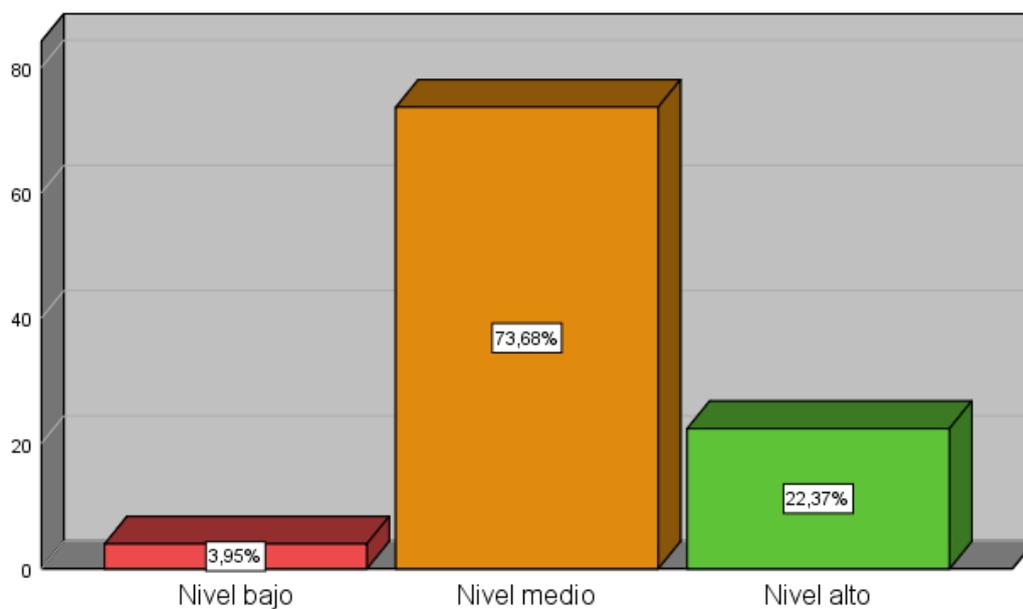
Dimensión Satisfacción de la capacitación



Nota. Elaboración propia

Figura 2

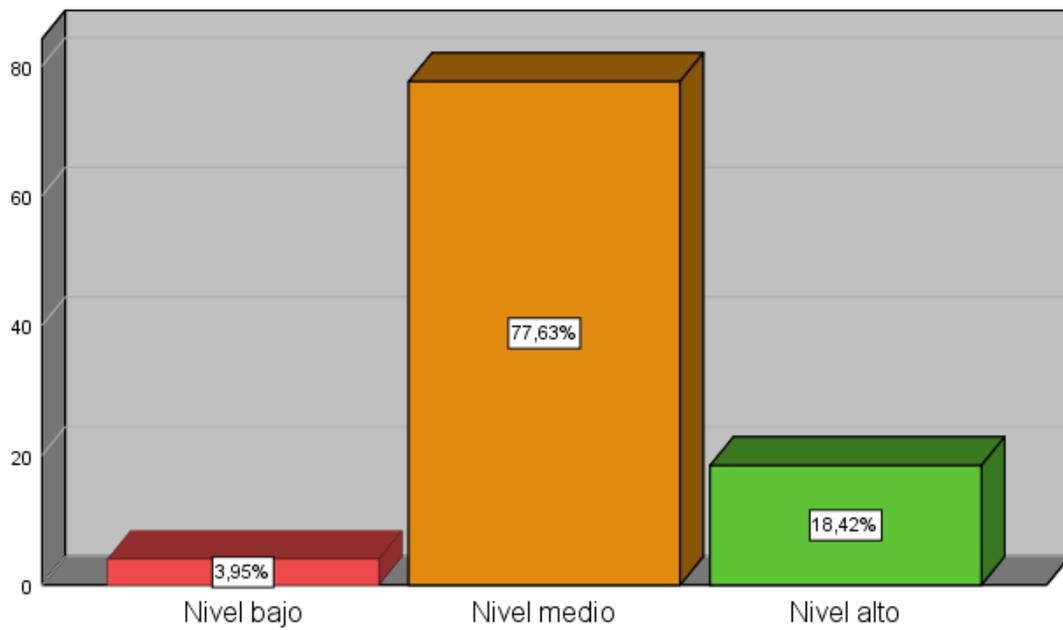
Dimensión Evaluación de competencias



Nota. Elaboración propia

Figura 3

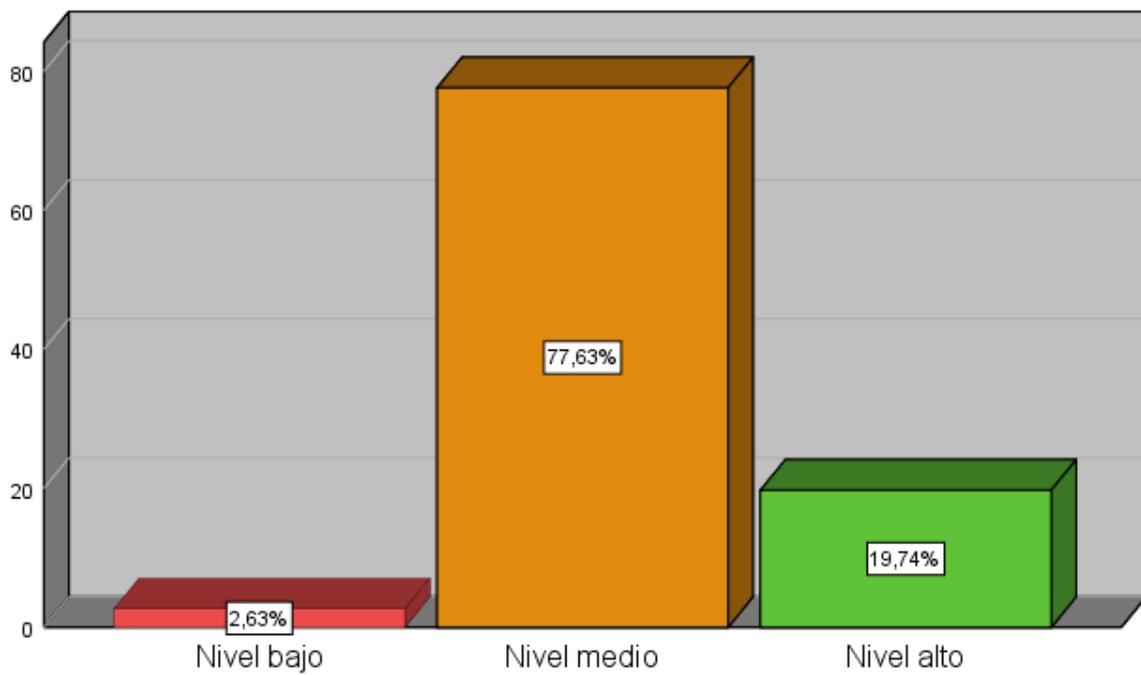
Dimensión Intermediación laboral



Nota. Elaboración propia

Figura 4

Dimensión Situación laboral



Nota. Elaboración propia

Anexo 8 Confiabilidad

Tabla 5

Nivel de confiabilidad

Puntaje	Nivel de confiabilidad
0.60 – 0.65	Confiable
0.66 – 0.71	Muy confiable
0.72 – 0.99	Excelente confiable
1.0	Confiable perfecto

Nota. Elaboración propia

Tabla 6

Confiabilidad

	Alfa de Cronbach	Estado
Variable 1	0.793	Excelente confiabilidad
Variable 2	0.939	Excelente confiabilidad
Ambas variables	0.944	Excelente confiabilidad

Nota. Elaboración propia

Debido a que se contó con un valor de Alfa de Cronbach, aplicando una prueba piloto, superior a 0.70, fue que se consignó la alta confiabilidad del instrumento de recolección de datos, analizado de forma independiente y en forma conjunta.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación e inserción laboral de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad del Ministerio de Trabajo Chiclayo, 2021", cuyo autor es MELGAR CASTRO VICTOR RICARDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 15 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR DNI: 10682519 ORCID 0000-0003-2374-980X	Firmado digitalmente por: KZEVALLOSD el 18-07- 2022 00:25:44

Código documento Trilce: TRI - 0345471