



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios de un programa del
Estado Peruano en la Región Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Galindo Carrion, Katty Eliany (orcid.org/0000-0003-2130-791X)

ASESOR:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

CO-ASESOR:

Mgtr. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico la presente investigación en primer lugar a Dios, ya que me ha dado la fuerza necesaria y el empuje para lograr el objetivo de culminar la tesis de maestría, superando todos los obstáculos que se presentaron a lo largo de este proceso.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mis padres, hermanos, sobrinos, amigos, que han estado en este proceso de elaboración y aplicación de tesis, siendo apoyo incondicional para lograr mis metas.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 25 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS | 44 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Tabla de frecuencia de la capacitación | 17 |
| Tabla 2. Tabla de contingencia capacitación e inserción laboral | 18 |
| Tabla 3. Tabla cruzada de capacitación e inserción laboral | 19 |
| Tabla 4. Tabla cruzada de capacitación y ocupabilidad | 20 |
| Tabla 5. Correlaciones de capacitación e inserción laboral | 21 |
| Tabla 6. Correlaciones de capacitación y empleabilidad | 22 |
| Tabla 7. Correlaciones de capacitación y ocupabilidad | 23 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Figura de frecuencia de la capacitación | 17 |
| Figura 2. Figura de contingencia capacitación e inserción laboral | 18 |
| Figura 3. Figura cruzada de capacitación y empleabilidad | 19 |
| Figura 4. Figura cruzada de capacitación y ocupabilidad | 20 |

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la capacitación e inserción laboral de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022. La metodología empleada para la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental-transversal y de alcance correlacional, con un enfoque de investigación cuantitativa, se consideró una muestra de 70 beneficiarios del programa, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, la técnica utilizada para las recolecciones de datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario para ambos casos, para la V1 y V2 se consideró la escala de Likert. Los resultados que se obtuvieron mediante la prueba de Rho de Spearman, dieron un p valor de 0.021 (menos a 0.05) y un coeficiente de correlación de 0.275, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Se concluyó que existe relación positiva media entre la capacitación e inserción laboral de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022.

Palabras clave: Capacitación laboral, inserción laboral, ocupabilidad, empleabilidad.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between training and job placement of beneficiaries of a Peruvian State Program in the Piura Region, 2022. The methodology used for the research was basic, of a non-experimental-transversal design and of scope. correlational, with a quantitative research approach, a sample of 70 beneficiaries of the program was considered, the sampling was simple random probabilistic, the technique used for data collection was the survey, the instrument was the questionnaire for both cases, for V1 and V2 was considered the Likert scale. The results obtained by Spearman's Rho test gave a p value of 0.021 (less than 0.05) and a correlation coefficient of 0.275, which means that the alternative hypothesis is accepted. It was concluded that there is a medium positive relationship between training and job placement of beneficiaries of a Peruvian State Program in the Piura Region, 2022.

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

I. INTRODUCCIÓN

El problema del desempleo en las últimas décadas se ha acentuado no solo por la crisis económica sino también por una deficiente e incluso ausente capacitación en los jóvenes que ya se encuentran en una etapa de tener sus propios ingresos y así insertarse al mercado laboral, es así que, desde el contexto internacional, Dalinger (2018) menciona que la preparación que brinda una institución o empresa es necesaria para el fortalecimiento y desarrollo personal en las organizaciones, es así que, la capacitación laboral permite reforzar los conocimientos teóricos, habilidades y destrezas que poseen las personas para afrontar la problemática del desempleo.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) en una de sus investigaciones sobre el empleo juvenil, dieron a conocer que los jóvenes se enfrentan a diversos obstáculos, como la automatización en las empresas, por lo que la oferta laboral ha disminuido y reemplazado, asimismo, la OIT menciona que el índice de jóvenes que no labora ni estudia (ni ni), es cada vez mayor, siendo la mujer el género más afectado.

De acuerdo con la realidad del país, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) consideró a los individuos pasado los 14 años de edad en Población en Edad de Trabajar (PET). De igual manera, la Población Económicamente Activa (PEA), así como la Población Económicamente no Activa (No PEA). En el primer trimestre 2022, se tenía en el estado peruano, 25' 496,500 ciudadanos que se encontraban disponibles para realizar alguna actividad económica, de las cuales 18' 587,500 correspondiente a la Población Económicamente Activa (PEA) la cual representa el 72,9% del total. Además, 6' 909,000 personas conformaban la (No PEA) con un 27,1% de representatividad. Asimismo, Naveros (2020) señalaba un déficit de empleo crítico entre la población más joven, además indicaba que la cantidad de personas con empleo menores de veinticinco años, disminuyeron en 13 % y casi 140 mil personas habían perdido su trabajo.

En la Región Piura, uno de los problemas relevantes es el desempleo o subempleo que enfrentan los individuos que conforman la (PEA). Según el Censo del INEI (2017) la PEA total al 2021 de la Región Piura corresponde 1' 040,346 personas; de los cuales 1'012,549 personas tienen empleo y 27,797 personas están en situación de desempleo lo cual representa el 2.67%. La Población en Situación

de Pobreza Monetaria representa 25.55%, basándose en el dato anterior en la Región Piura, la cuarta parte de la PEA se encuentra en situación de pobreza monetaria; esta condición podría cambiar con mayor capacitación para poder convenir en mejores oportunidades de trabajo.

En tal sentido, habiéndose identificado la problemática regional, el Programa del Estado Peruano de Piura, entre sus líneas de acción brinda “Capacitación Laboral”, en temas relacionados a la necesidad de las empresas, para facilitar el acceso al mercado laboral, con procesos orientados a personas de 15 años a más situados en los rangos de: vulnerabilidad sociolaboral, pobreza y/o pobreza extrema, orientadas al progreso constante de la empleabilidad. Asimismo, ofrece una capacitación y asesoramiento constante de manera sistemática sobre la empleabilidad y lograr la inserción laboral de las personas capacitadas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2020).

Lo descrito líneas arriba conllevó a plantear el problema general, ¿Cuál es la relación entre la capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022? y en relación con problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la capacitación y la empleabilidad, ocupabilidad de los beneficiarios del Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022??

Es así que, la justificación de la investigación se planteó desde el aspecto teórico, basándose el presente trabajo en reunir y clasificar la información de fuentes confiables y acreditadas, como son los artículos científicos, libros, tesis, todos ellos brindarán información en cuanto a la capacitación e inserción laboral. Por otra parte, en el aspecto metodológico, la investigación se fundamentó por seguir un método científico usando como instrumento cuestionarios para la medición de las capacitaciones e inserción laboral, cada uno de los instrumentos están validados y son confiables para su aplicación. Además, en el aspecto práctico, la investigación permitió conocer la relación entre capacitación e inserción laboral, mediante las recomendaciones que se generarán de los resultados se planteará alternativas de solución. Por último, en el aspecto social, al estar relacionado con laborar en entidades de acuerdo al programa del estado, las actitudes y desenvolvimiento que ejecute la persona, tuvo efecto en logros personales, por ende, en la superación laboral y en el cumplimiento de los objetivos de los entes donde laboran.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la capacitación e inserción laboral de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la capacitación y la empleabilidad, ocupabilidad de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022.

Como hipótesis general: existe relación entre la capacitación e inserción laboral de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022. Como hipótesis específica: Existe relación entre la capacitación y la empleabilidad, ocupabilidad de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Tomando en cuenta los estudios nacionales, se encontró a Inga (2021) de acuerdo a su investigación buscó determinar la relación entre las características personales de los jóvenes y la inserción laboral, por tal motivo utilizó un diseño no experimental y de corte transversal, de alcance correlacional, además la muestra que utiliza para su objetivo es de 50 jóvenes, es así que, los resultados evidencian que el 38% de los jóvenes considera que la inserción laboral se encuentra en un nivel bajo, por otra parte, con la prueba de Rho de Spearman determina que existe una relación positiva directa entre las características personas y la inserción laboral, basando en su valores de p (0,000) y el coeficiente de correlación de 0,717.

Además, Verano (2018) en su trabajo buscó determinar la relación entre la capacitación e inserción laboral de los favorecidos por el programa impulsado por el estado en la ciudad de Lima, el autor realiza su estudio de tipo básica, de diseño no experimental, alcance correlacional y transeccional, la muestra empleada para sus fines es de 182 jóvenes, en efecto, los resultados evidencian que el 60.4% de los jóvenes consideran a la capacitación laboral como inadecuado, el 45.1% de los jóvenes perciben un nivel medio en cuanto a la inserción laboral, por otra parte, se establece que existe relación entre la capacitación laboral e inserción laboral, con un p valor de 0.000 y una significancia de 0.841, por lo que se concluye que tiene una relación positiva alta.

Asimismo, Castañeda (2018) en su investigación indicó la relación entre la capacitación y la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 favorecidos por el programa impulsado por el estado en la sede Lima Metropolitana, por consiguiente su investigación que realiza es de tipo básica, de diseño no experimental, nivel correlacional-transversal, para fines de su investigación aplica los cuestionarios en una muestra de 350 jóvenes, por consiguiente, los resultados evidenciaron que, el 70.9% de los jóvenes ubican a la capacitación en un nivel eficiente, asimismo, que el 70.9% de los jóvenes ubican a la inserción laboral en un nivel eficiente, además, con la prueba de Rho de Spearman, infiere que existe relación relevante entre la capacitación e inserción laboral, basándose en los valores de p (0.000) y el coeficiente de correlación de 0.420.

Por su parte, Cappillo (2017) en su estudio estableció como propósito determinar la relación entre la capacitación laboral e inserción laboral en el

Programa Jóvenes Productivos en la Sede Lima 2016, la metodología que utiliza el autor es tipo básica, adoptando el diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional, aplicando el cuestionario en una muestra de 152 beneficiarios del programa al cual aplicó una encuesta, como resultado obtuvo que el 57.2% de las personas beneficiarias mencionaron que la capacitación se encuentra en un nivel adecuado, además que el 67.8% de las personas beneficiarias mencionaron que la inserción laboral tiene un nivel medio, asimismo, determinó que existe relación entre la capacitación laboral e inserción laboral con p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.813, el cual significa que la correlación es alta.

En tanto que, Paredes y Reátegui (2017) en su estudio buscó precisar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa American Metal S.A.C, es así que, la metodología que emplearon fue de enfoque cuantitativo, de un nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, considera una muestra de 20 trabajadores, por tal motivo, obtuvo como resultado un p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.707, en consecuencia, se determina que existe una relación altamente significativa entre la capacitación y el desempeño laboral.

Además, Mamani (2016), en su estudio tuvo como finalidad, determinar la correlación que existe entre las habilidades teóricas y la introducción laboral de los universitarios que egresan de la Universidad Nacional de México en las promociones 2012 a 2015, por lo que, la metodología que utiliza el autor es de tipo básica, empleando un diseño no experimental-transversal y con un nivel correlacional, con una muestra de 57 egresados, como resultado obtuvo que el 61.4% de los estudiantes que termina su carrera profesional están de acuerdo con la inserción laboral, el 73.7% de los alumnos que termina su carrera profesional están de acuerdo con la empleabilidad y el 52.6% de los egresados están de acuerdo con la ocupabilidad, por otra parte, a partir de su investigación determinan que existe relación entre las habilidades teóricas que posea los egresados y la introducción laboral, corroborado con p valor de 0.000, esta relación es significativa.

Estudios internacionales relacionados con la temática de estudio se tiene a Dalinger (2018), en su artículo se trazó como objetivo, examinar las consecuencias e incidencia que tiene el programa enfocado a los jóvenes trabajadores en función con su menor posibilidad de acceder a un empleo, aplicó metodología cuantitativa,

descriptiva, con una muestra de 40 jóvenes de ambos sexos de dicho programa de grupos vulnerables, obtuvo como resultados que el 34,7% de los jóvenes se incorporaron al plano laboral, además, sus resultados demostraron la efectividad del Programa del Estado Peruano, siendo muy significativos para la juventud, cabe resaltar que la juventud tiene gran potencial y que por ende puede incluirse en el mercado laboral con facilidad, conformando un capital social activo, para ello es necesario las capacitaciones brindadas por el programa que es impulsado por el estado.

Mientras que, Fernández (2008) en su objetivo, determinó la relación entre los efectos que se generaron en jóvenes entre edades de 18 y 19 años con estudios de 5to de media culminados y la inserción en el mercado laboral, Argentina, la investigación es de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, correlacional, transversal, 50 jóvenes como muestra, obtuvieron como resultado ($r_s = 0.551$, $p < 0.000$) con relación significativa moderada entre las variables, por lo que, determinó que si hay una relación significativa moderada entre las consecuencias que sufren los jóvenes de 18 a 19 años con estudios secundarios y la inserción en el mercado laboral, expresa que solo una pequeña cantidad de estos jóvenes están insertados laboralmente.

Por otra parte, Ramírez (2014) determinó la relación entre la capacitación laboral y rendimiento laboral de los jóvenes con obtención de grado de una Universidad de México, por lo que el investigador optó por realizar una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, de corte transversal, alcance correlacional y diseño no experimental, la muestra está compuesta por 80 jóvenes, por lo que, mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, adquirió como resultados ($r_s = 0.751$, $p < 0.001$), determina que existe una relación significativa de un nivel elevado sobre las variables de estudio, es decir, a una menor capacitación menor será la inserción laboral de los jóvenes.

En tanto que, Zamora et al. (2020) en su estudio buscó determinar la influencia del modelo educativo mexicano y la inserción laboral de los jóvenes graduados tanto de las universidades como de institutos, la metodología que utilizó el investigador es de enfoque cuantitativo, aplicando un diseño no experimental-correlacional, utilizando para su investigación una muestra de 225 jóvenes, teniendo como (Rho Spearman = 0.663, significancia < 0.000), es así que, a partir

de los resultados obtenidos en la prueba, se establece que existe relación positiva en un nivel moderado entre la variable 1 y variable 2, es decir, a mayor escalamiento del modelo educativo mexicano mayor será la inserción laboral de los jóvenes.

Así también, Rauch (2022) en su estudio buscó identificar aquellos factores o elementos que inciden en la empleabilidad de los jóvenes 18 y 24 años ante la pandemia de Covid-19, por lo que, hizo uso de una metodología cuantitativa, tipo descriptivo de diseño no experimental, es así que concluye, que los factores que inciden en la empleabilidad juvenil no han sido abordados en su totalidad ni con la profundidad que ameritan, resultan pendientes los aspectos ligados a las trayectorias educativas y se ha visto agudizada por la emergencia sanitaria de la pandemia Covid-19 y sus implicaciones económicas.

En cuanto a la teoría general de la investigación, parte de la teoría Humanista de Maslow 1908, también en la teoría humanista de Chiavenato del 2004, se relaciona con este estudio porque se basan en aspectos del ser humano, y tiene en cuenta a los valores espirituales, la ética, la conciencia, indispensables para su formación personal y profesional, considerando al ser humano un ser innovador, con libertad y consecuente de sus actos, esta teoría es desarrollada por Carl Rogers, quien considera al intelecto de las personas y proporciona el enriquecimiento del aprendizaje, que sólo puede ser logrado si la persona tiene la iniciativa de aprender. La teoría sistemática, está relacionada a la capacitación, asentada en que su propósito es concretar las tareas y obligaciones por parte del personal de una organización (Chiavenato, 2009).

Al abordar las definiciones de la variable capacitación, Chiavenato (2007) lo define como una estrategia que aplican las empresas o instituciones para que sus colaboradores adquieran nuevas capacidades y habilidades de interés, por lo que, para las empresas es necesario que su personal esté actualizado en su área y en otras en las que pueda desenvolverse adecuadamente. Por su parte, Cappillo (2017) mencionó que las capacitaciones son acciones que realizan las empresas o instituciones para incentivar y reforzar las capacidades de los colaboradores, satisfaciendo las necesidades para que los integrantes de las organizaciones ejecuten sus labores de manera efectiva.

Ramos et al. (2018) definió a la capacitación como un conjunto de acciones progresivas en las organizaciones profesionales para optimizar las actitudes de sus

colaboradores de la misma manera refiere que toda formación y adquisición de conocimientos recae en un proceso educativo, pero a corto plazo y que existe una organización ejecutiva ordenada y sistemática, a través de la cual todos los empleados obtienen conceptos, desarrollan su actividad y mejoran su actitud de acuerdo con los objetivos y tareas fijadas.

Además, Abdala (2009) mencionó que la capacitación es trascendental para la construcción de una preparación educacional, por ende, laboral en las personas, incluso menciona que la capacitación se encarga de mitigar o erradicar la vulnerabilidad de las personas que están en la situación de adquisición o están en búsqueda de empleo.

Mientras que, Valdéz y García (2021) argumentaron que la capacitación es relevante para la organización y sus empleados como estrategia para su progreso y competitividad. Por su parte Abdul et al. (2012) señala que los mecanismos de capacitación y desarrollo conforman una de las opciones más importantes de contribuir con el personal en adquirir nuevas habilidades y conocimientos importantes para complementarse a estándares competitivos.

Dessler y Varela (2017) señalaron que, la capacitación laboral desde la representación oficial, ha sido estimada como uno de los primordiales movilizadores laborales y económicos, incrementando la productividad y aportando potencialmente mayores y mejores posibilidades para alcanzar puestos de trabajo e incrementar los ingresos salariales percibidos en el corto plazo.

Así también, los autores Torres-Rosales et al. (2022) refirieron poner principal énfasis en las condiciones del entorno social de las personas que son parte de una capacitación, por ende, son estas condiciones las que conforman la base para una formación orientada a la obtención de un desarrollo integral. Asimismo, existe una relación entre el entorno social de las personas y su aspiración para insertarse al mercado laboral, entendido como un conjunto de actividades transformativas y trayectorias establecidas en diversos mercados laborales con una alta incidencia en el desarrollo personal (García y Cárdenas, 2018).

Cabe destacar que, para las dimensiones de la capacitación, se ha tomado a Chiavenato (2007) quien definió a la satisfacción de la capacitación como la satisfacción que tiene los colaboradores de una empresa en cuanto a la

capacitación que reciben, evaluando las capacidades que adquieren y que les ayude a un mejor rendimiento laboral. Además, Cappillo (2017) definió la satisfacción de capacitación como la capacidad que se otorga a la persona para evaluar el nivel, calidad y cumplimiento de la meta.

También, se definió la satisfacción de la capacidad para comprender los resultados de las actividades de capacitación, se evalúan las actividades para decidir si se deben continuar, cambiar y si agregan valor (Ricalde, 2014). Asimismo, Torres-Rosales et al. (2022) recomendaron el mismo nivel de evaluación para la formación, lo que añade un factor adicional para que la evaluación sea relevante para la inversión en personas.

Por su parte, Abarca et al. (2022) definió a la satisfacción de la capacitación como el placer que siente una persona cuando se enriquece de conocimientos, ya sea impartidos en una institución, empresa o en la formación profesional, además que siente el apoyo y la motivación de los demás para alcanzar sus objetivos, por lo que se resume en el bienestar emocional de la persona. Asimismo, Rivera-Rojas et al. (2021) menciona que la satisfacción está enlazada con la calidad de las capacitaciones que brinda la institución, por lo que, debe dar solución a conflictos personales e interpersonales que les ayude a superarse en las diversas áreas laborales. También, Chiang-Vega et al. (2021) menciona que la mejor definición está dada por la calidad del aprendizaje impartido, que esté enfocado a la solución de conflictos desde el aspecto personal hasta social, es decir, mejorar la relación familiar y las relaciones con los compañeros de trabajo para una fluida relación laboral, en consecuencia, debe funcionar la capacitación impartida a las personas.

Como segunda dimensión se tiene la evaluación de competencias, para lo cual Chiavenato (2007) lo definió como el nivel adquirido en cuanto al conocimiento y adquisición de nuevas habilidades, que le permita desenvolverse con mayor seguridad y confianza en su área. Además, Cappillo (2017) definió como la capacidad de conocer y obtener a partir de la capacitación. Por su parte, Merrill et al. (2019) hicieron referencia que los empleadores se refieren a una serie de características y competencias que se consideran cruciales para superar con éxito la entrevista de trabajo, como son la capacidad de comunicación, la confianza en uno mismo y, en definitiva, “saber conseguir ese puesto”. Por otra parte, Dessler y Varela (2017) dieron a conocer la importancia de las evaluaciones del rendimiento

laboral, es decir, sobre las tareas que se realice en una empresa o institución, en el que mediante la evaluación que se realice al trabajar se identifican las características de la persona e implementa medidas de mejora continua y correctivas, de esta manera las decisiones enfocadas a los trabajadores serán trascendentales para su avance y progreso como institución.

En tal sentido, Yasila (2021) sostuvo que es imprescindible adquirir competencias transversales, como el espíritu emprendedor, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la comunicación y la toma de decisiones. Las competencias genéricas o transversales son una demanda constante de los empleadores y un requisito para la empleabilidad. Orihuela (2019), señaló que, en definitiva, la evaluación de competencias, el perfil laboral suele incluir factores como una mayor disponibilidad, la asunción de nuevos roles, la adaptación del comportamiento laboral a entornos cambiantes y la adquisición de nuevas habilidades.

Vargas y Sito (2021) definió a la evaluación por competencias como la valoración que emite una persona respecto a las características de alguien, ya sea sobre su comportamiento, actitud, comunicación, resolución de problemas, todo aspecto interpersonal que sea visible para su evaluación, asimismo, se valora los conocimientos de la persona, aprendida por un guía o por motivación propia. Para Bótelo et al. (2022) es la asertividad que tenga la persona sobre las capacidades que percibe, para que luego le permita la toma de decisiones asertivas respecto a diversas situaciones que se le presente. Además, Muñoz et al. (2021) mencionó que la evaluación por competencias es un conjunto de procesos que dan como resultado, la calificación de las habilidades que posee el ser humano, desde la recepción de información hasta el procesamiento para emitir una opinión referente a ella y que esté ligada a las competencias que ha adquirido la persona.

La variable inserción laboral fue conceptualizada por diferentes autores, pero siempre enfocada a la adaptación del trabajador, para que los cambios que estén expuesto sean superados y se inserte con facilidad en la empresa (Blanco, 2005). Asimismo, Maquera-Luque et al. (2021) menciona que la inserción laboral se ve influenciada por factores socioeconómicos y culturales, por otro lado, en la investigación de Assaad y Kraff (2017) se encontró que la inserción laboral evolucionó con el transcurso del tiempo y fue definida como una serie de procesos

que debe enfrentar la persona para lograr su realización y depende de factores como la oferta de las instituciones o empresas respecto a los trabajos que requieran demanda de personal. También, fue conceptualizada como parte del proceso para integrarse al mercado laboral, por lo que no está sujeto necesariamente a la formación académica, sino más bien a las capacidades y habilidades que la persona posea para adquirir un trabajo en una empresa o institución (Mamani, 2016). También, la inserción laboral fue un ámbito de perfeccionamiento social, ya que mejora y favorece la conexión y el trabajo en red, al mismo tiempo que posibilita la ambición personal de la mayoría de los jóvenes (Quiles, 2021).

Por otra parte, el autor consideró que los servicios de empleo deben promover la educación en beneficio de la sociedad como parte de su función de educación superior, es decir: formar a los estudiantes no solo para adquirir calificaciones y conocimientos profesionales para el desarrollo personal, sino también para formar habilidades que determinen el proceso de inserción laboral y mayor oportunidad para su futuro (García-Blanco y Cárdenas, 2018).

Rodas-Tobar et al. (2022) definió a la inserción laboral como un conjunto de estrategias que debe adoptar las personas o la institución, en el que no solo debe enfocarse en la situación actual o el resultado de la obtención y generación de empleos, sino también en la sostenibilidad en el tiempo de las personas, esto hará impacto en la economía del país, haciendo un fluido constante de la economía por parte de las personas que tengan la capacidad de trabajar. Asimismo, Weller (2007) mencionó que es una fase de la vida en que define a la persona como adulta y responsable de sus actos, teniendo ingresos propios gracias a su trabajo y anula cualquier dependencia con su familia, por lo que trae consigo una relación interpersonal con su entorno, enlazando contactos, incluyéndose en el fluido de redes y además en la inclusión activa sobre los grupos sociales y colectivos que la sociedad pueda organizar.

Además, Tenorio-Rodríguez et al., (2022) señaló que el mercado laboral actual demanda trabajadores con un nivel superlativo de competencias y habilidades, capaces de solucionar problemas y adaptarse eficazmente, con habilidades interpersonales, flexibilidad laboral y capacidad para afrontar contextos de incertidumbre y cambios acelerados. Asimismo, los empleados pasan por una fase de prueba en la que gran número de las empresas suelen decidir evaluar su

desempeño como individuo. En tal sentido, Justiniano (2018) mencionó que la Inserción Laboral está relacionada no sólo al plan lucrativo de un país, sino que añade en este proceso a la Institución educativa como intermediario entre los ejecutores (como se citó en Verano, 2018). Siendo relevante la intermediación laboral como principal propósito apoyar a los desempleados con el objetivo de integrarlos al campo laboral mediante puesto de trabajo, otorgando su ingreso al entorno productivo, social, político y cultural de la sociedad (Martínez y González 2018). en consecuencia, vale destacar lo expresado por Vanhercke et al. (2014), quienes destacan que los factores estructurales son los concerniente al entorno laboral, la organización o la sociedad, mientras que los factores personales son los que atañen a la persona, por lo cual hay que tomar en cuenta en cualquier evaluación que se realice.

Mientras que, para las dimensiones de empleabilidad Blanco (2005) definió como la oportunidad que tiene la persona de adquirir un trabajo evaluando sus competencias de aprendizaje y la capacidad de solución de problemas. Por su parte, Mamani (2016) quien definió a la empleabilidad como la probabilidad de acoplarse a un trabajo que cumpla las perspectivas del solicitante, mediante las características, habilidades, competencias, actitudes y trayectoria que presentan las personas. Por su parte, Martínez (2011) sostuvo que la empleabilidad ha pasado de ser considerada un moderador entre la oferta y la demanda de trabajo, actualmente se caracteriza por direccionar competencias personales que están vinculadas a una carrera, a ser una responsabilidad individual - social y tener un mayor grado de contenido, proceso y relación. De Cuyper et al, (2014), la asumen como la percepción de las personas para ser insertados en el campo laboral.

. El concepto de empleabilidad fue más dinámico y trasciende las cualidades personales anteriormente descritas, es decir, se enfoca más allá del individuo y considera la incorporación de aspectos económicos, laborales y educativos (Cravero, 2017). Por lo tanto, repercute en la responsabilidad de agentes sociales, organizaciones, gobiernos e instituciones educativas, la continua demanda de asimilación a un mercado laboral en permanente cambio hace que trascienda el protagonismo del concepto empleabilidad (Thoilliez, 2014). Para Peiró y Yeves (2017) fue importante enaltecer las competencias de trabajo autónomo y emprendimiento para incrementar la empleabilidad del trabajador y su respectiva

creación de empleo para otros. De Cuyper et al. (2012) recalcó que los individuos con percepción elevada de su empleabilidad se sienten satisfechos en sus empleos. Mientras que, González et al. (2018) manifestó que trabajadores con empleabilidad alta reciben salarios ajustados a sus funciones y sus cargos son de alta jerarquía.

Además, Humburg et al. (2013) señaló que actualmente los diferentes estudios mencionan que la empleabilidad está directamente enlazada con los conocimientos, actitudes y habilidades que se tengan, asimismo el aspecto en que se utilizan dichas variables y se muestran a los empleados. Este contexto es promovido por Vrat (2013) quien plantea diversos parámetros que permiten obtener el potencial de empleabilidad sustentado a través de un enfoque de conocimientos.

Además, Pagés y Ripani (2017) mencionaron que la empleabilidad está en constante relación con la interacción de la sociedad y el entorno donde se desenvuelve y también con la educación que recibe a lo largo de su preparación, por lo que concretó que la institución de educación superior debe hacer un estudio de mercado para satisfacer la demanda de los estudiantes y asegurar en proporcionar todas las habilidades necesarias e insertarse en el mercado laboral, asimismo, que los prepare para futuras innovaciones y que la adaptación esté acorde con sus capacidades.

Asimismo, Bernstrom et al. (2019) mencionó que la empleabilidad se ha visto afectada e influenciada por la globalización y la continua actualización de tecnologías y ciencias, por tal motivo, las empresas están enfocadas en dar oportunidad a los egresados de diversas carreras para que pongan en práctica el conjunto de habilidades que poseen y también que estén dispuestos a adquirir nuevas habilidades en favor de la productividad de la empresa, además, las empresas están preocupadas por motivar a sus trabajadores por impulsarlos a ser eficaces en su área de trabajo y demuestren todos los conocimientos que han adquirido en su preparación.

Seguidamente, se tiene como segunda dimensión la ocupabilidad, en donde Blanco (2005) definió como las posibilidades que tiene la persona de insertarse en el mundo laboral, y esto está sujeto a la pertinencia que brinde las empresas y también a las capacidades que tenga el postulante. Asimismo, Mamani (2016) se refirió a la probabilidad de acceder a un empleo en función a las oportunidades del

mercado laboral. Por otra parte, la Fundación para el Conocimiento y el Desarrollo (La Fundación CYD, 2018) hace referencia a que la demanda de puestos de alta calificación supera la oferta. Además, en consecuencia, esta situación condujo a una mayor demanda de trabajadores altamente calificados, es así que la ocupabilidad hace un enlace con la inserción, esto también dependerá de las oportunidades que brinde el mercado laboral, es decir, de acuerdo a la estabilidad y abanico de oportunidades (Cravero, 2017). Asimismo, el proceso de introducción a un puesto de trabajo abarca desde que la persona adquiere el trabajo y todo su proceso de adaptación que sería el mantenimiento de sus obligaciones (Moreno, 2018).

Asimismo, la ocupabilidad es definida como el espacio de tiempo en el que un trabajador ejerce una labor y su respectiva sostenibilidad en el área, por lo mismo depende de diversos elementos como: condición emocional del trabajador, integración con sus compañeros, la remuneración que percibe el trabajador, situación o coyuntura política del espacio, funciones que va ejecutar, avances tecnológicos que promueven una conducta, factores personales, vinculado al conjunto de experiencias que posee la persona, que va influenciar su forma de pensar ya sea objetiva o subjetiva y se verá reflejado en su rendimiento laboral, también se considera los factores competentes, el cual está constituido por las habilidades técnicas, teóricas que son sustentadas por el conocimiento adquirido a lo largo de su formación y el autoaprendizaje que la persona ejecuta para mejorar sus habilidades duras (Cravero, 2017).

De acuerdo a las bases epistemológicas de un enfoque cuantitativo, este consiste en la medición de los fenómenos que se desea estudiar y que se rige por procedimientos estructurados y diseñados para su estudio, lo cual va garantizar la imparcialidad y exactitud en cuanto a su estudio de las variables (Kuhn, 1978; Russell, 1970 citado en Sánchez, 2019). Dentro de ello, el modelo hipotético-deductivo consiste en el planteamiento de las hipótesis, esto se determina a partir de dos factores, primero, universal (consiste en teorías científicas) y la otra, empírica (basado en la observación que nace desde un problema), está comprobación de hipótesis será transpolado a toda la población de estudio (Popper, 2008 citado en Sánchez, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En el presente estudio se determinó que es una investigación de tipo básica-correlacional, ya que se basó en contrastar los resultados con investigaciones y teorías científicas de otros estudios, por lo que buscó corroborar dicha información y sumarse a este conjunto de datos que ya se tienen respecto a un problema, además se consideró de alcance correlacional ya que buscó determinar la relación entre dos variables, en el que se levanta información de la población, asimismo, se hace el planteamiento de las hipótesis para luego ser corroboradas en las pruebas establecidas (Esteban 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental, corte transversal, es así que, se consideró no experimental, ya que no se manipula las variables, sino que son conservadas y utilizadas en su contexto natural, y transversal porque los instrumentos fueron aplicados en un único momento específico que considere y determine el investigador, también mencionó que el objetivo no es determinar las causas del problema, sino más bien determinar la correlación, es por ello que la investigación ayudaron a desarrollar futuros estudios respecto al tema en cuestión (Arias y Covinos, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual: Chiavenato (2007) definió a las capacitaciones como las acciones que realizan las empresas o instituciones para incentivar y reforzar las capacidades de los colaboradores, satisfaciendo las necesidades para que los integrantes de las organizaciones ejecuten sus labores de manera efectiva.

Definición operacional: La capacitación se midió a través de dos dimensiones: satisfacción de la capacidad y evaluación de competencias, el instrumento posee 15 ítems el cual permitió medir a la variable y fue evaluado en escala Likert.

Variable 2: Inserción laboral

Definición conceptual: Blanco (2005) refirió que la inserción laboral es la capacidad de poseer la persona para integrarse al mercado laboral, por lo que no está sujeto necesariamente a la formación académica, sino más bien a las capacidades y habilidades que la persona posea para adquirir un trabajo en una empresa o institución.

Definición operacional: La segunda variable es inserción laboral se midió a través de dos dimensiones: empleabilidad y ocupabilidad, el instrumento posee 40 ítems el cual permitirá medir la inserción laboral de los usuarios del proyecto y fue evaluado en escala Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

De acuerdo a Hernández–Sampieri y Mendoza (2018) manifestó que en un estudio se debe delimitar el universo, el cual estuvo conformado por personas, demás seres vivos, sistemas, planes, programas, leyes, entre otros elementos en consideración.

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, se definió la población el cual estuvo establecido por 84 jóvenes de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura.

Criterios de inclusión: aquellos jóvenes que tengan a partir de 18 años, jóvenes que vivan en la región de Piura, jóvenes que sólo tengan secundaria completa.

Criterios de exclusión: jóvenes que tengan menos de 18 años, jóvenes que no pertenezcan a la región de Piura, jóvenes que tengan carrera técnica o universitaria culminados.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con Hernández et al. (2014) determinó que la muestra es un subgrupo de la población, por lo que tiene que tener similitudes en cuanto a sus características para que, al momento de la obtención de resultados, este se pueda generalizar para el universo que se ha definido en la investigación.

En tal sentido, la muestra estuvo conformada por 70 jóvenes de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, ya que se determinó por el muestro de tipo probabilístico - aleatorio simple, la formula se presenta en anexo.

3.3.3. Muestreo

En el muestreo se determinó quienes serán evaluados para la aplicación del estudio de investigación, por lo que fue recomendable para esta investigación el uso probabilístico aleatorio simple, y además que esta determinación debió ir acorde con lo planteado en el problema y la determinación de los objetivos.

3.3.4. Unidad de análisis

La muestra está conformada por los usuarios del proyecto ejecutado por el estado el cual conformó la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos del estudio se utilizó como técnica la encuesta, el cual éste permitió recabar información que posteriormente fue procesada para la obtención de resultados (Hernández et al., 2014). Es así que, como instrumento se utilizó el cuestionario, por lo que estuvo compuesto con una serie de preguntas enfocadas a medidas cada una de las variables identificadas en el estudio (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

Descripción del cuestionario de capacitación: el cuestionario es de autoría de Idalberto Chiavenato del año 2007, está formado por 15 ítems, con el objetivo de determinar la percepción sobre la capacitación laboral, posee dos dimensiones: satisfacción de la capacitación (7 ítems) y evaluación de competencias (8 ítems), con un alfa de Cronbach 0.907 y su validación por expertos, la escala es de tipo Likert.

Descripción del cuestionario de inserción laboral: el cuestionario es de autoría de Javier Blanco del año 2005, está formado por 40 ítems, con el objetivo de determinar la percepción sobre la inserción laboral, posee dos dimensiones: empleabilidad (24 ítems) y ocupabilidad (16 ítems), además tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach 0.803 y una validación por juicio de expertos, la escala es de tipo Likert.

3.5. Procedimientos

Como primer procedimiento fue la ubicación de los instrumentos para la investigación el cual tiene confiabilidad (Alpha de Cronbach) y validación, luego se requirió tener la autorización de la encargada del programa para que se cuente con

la facilidad de realizar la investigación, luego se procedió a elaborar el cuestionario en el Google Form para ser aplicado, luego se hizo un vaciado de la data en Excel, finalmente esta data fue procesada con el programa de SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez aplicado el cuestionario, se ordenó los datos obtenidos en un archivo de Excel y luego se pasó a procesar en el software informático estadístico SPSS V.26, este procesamiento se realizó en dos partes, el primero es donde se dieron los resultados descriptivos, de acuerdo a uno de los instrumentos que permita conocer los niveles en función a los rangos especificados en los instrumentos; segundo, se mostró los resultados inferenciales o también llamado constatación de hipótesis, en donde se trabajó como primer punto, la determinación de la prueba con la que se estudió, finalmente se determinó si la hipótesis es aceptada o rechazada de acuerdo a los resultados.

3.7. Aspectos éticos

El estudio fue desarrollado de acuerdo a los principios de ética profesional, es así que, se garantiza la autenticidad de la información y datos presentados en el estudio, asimismo, se garantizó que la aplicación de ambos instrumentos tiene confidencialidad en cuanto a la identidad de los encuestados, además, se cumplió con la estructura entregada por la UCV, en cuanto a citas, referencias, presentación de cuadros y figuras fue de acuerdo a la norma APA 7ma edición, por último, se garantizó que la investigación es original el cual fue respaldado por el nivel de coincidencia del soporte de Turnitin.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Objetivo general: capacitación

Tabla 1

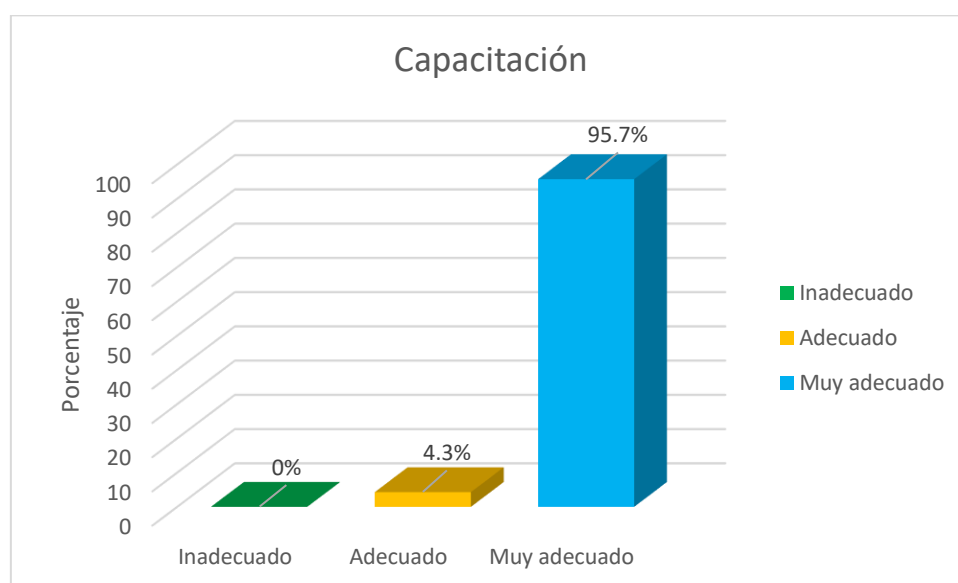
Tabla de frecuencia de la capacitación

| V1 Capacitación | | |
|-----------------|-----------|--------------|
| Niveles | f | % |
| Inadecuado | 0 | 0 |
| Adecuado | 3 | 4.3 |
| Muy adecuado | 67 | 95.7 |
| Total | 70 | 100.0 |

Nota. Elaboración con IBM SPSS V.26

Figura 1

Figura de frecuencia de la capacitación



Nota. Elaboración con IBM SPSS V.26

Interpretación: De acuerdo a la tabla 1 y figura 1 se puede apreciar que, el 95.7% de los beneficiarios consideran en un nivel muy adecuado la capacitación del Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022, mientras que, solo un 4.3% de los beneficiarios consideran en un nivel adecuado la capacitación brindada por el programa.

Análisis descriptivo del objetivo general: capacitación e inserción laboral

Tabla 2

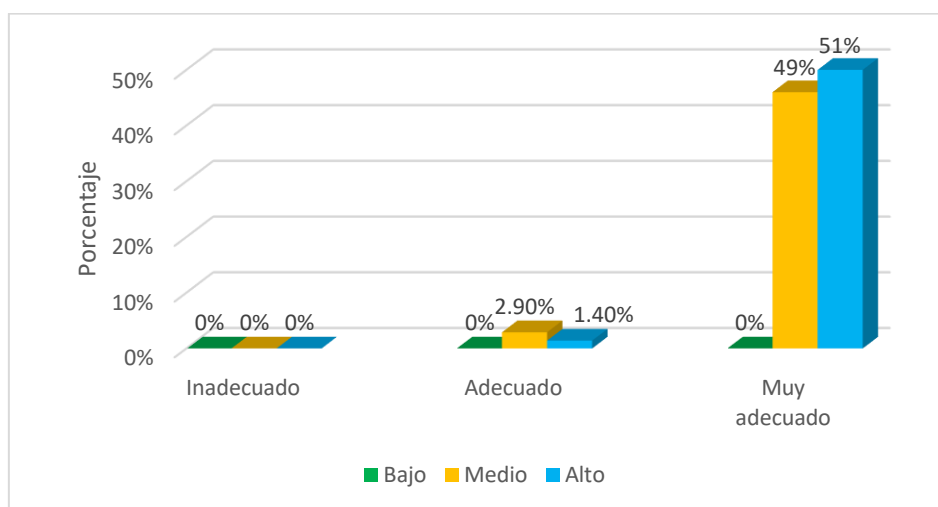
Tabla de contingencia capacitación e inserción laboral

| | | | Inserción laboral | | | Total |
|--------------|--------------|-------------|-------------------|-------|-------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Capacitación | Inadecuado | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Adecuado | Recuento | 0 | 2 | 1 | 3 |
| | | % del total | 0% | 2.90% | 1.40% | 4% |
| | Muy adecuado | Recuento | 0 | 32 | 35 | 67 |
| | | % del total | 0% | 46% | 50% | 96% |
| | Total | Recuento | 0 | 34 | 36 | 70 |
| | | % del total | 0% | 49% | 51% | 100% |

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.26

Figura 2.

Figura de contingencia capacitación e inserción laboral



Nota. Elaboración con IBM SPSS V.26

Interpretación: De la tabla 2 y figura 2 se observa que, 4% de los beneficiarios afirmaron que la capacitación emitida por el programa se encuentra en nivel adecuado, de este porcentaje, el 2.9% considera que la inserción laboral está en un nivel medio y un 1.4% de los beneficiarios indican que se encuentra en nivel alto. El 96% de los beneficiarios encuestados afirmaron que, la capacitación está en un nivel muy adecuado, de este porcentaje, el 49% de beneficiario indican que la inserción laboral se encuentra en un nivel medio y el 51% de los beneficiarios indican que se encuentra en nivel alto.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico: Capacitación y empleabilidad

Tabla 3.

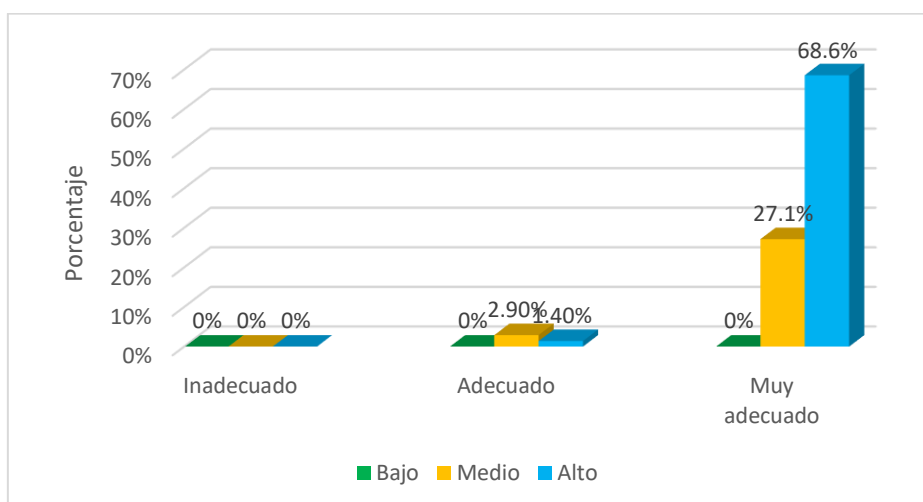
Tabla cruzada de capacitación e inserción laboral

| | | Empleabilidad | | | | |
|--------------|--------------|---------------|-------|-------|-------|------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total | |
| Capacitación | Inadecuado | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Adecuado | Recuento | 0 | 2 | 1 | 3 |
| | | % del total | 0% | 2.90% | 1.40% | 4% |
| | Muy adecuado | Recuento | 0 | 32 | 35 | 67 |
| | | % del total | 0% | 27.1% | 68.6% | 96% |
| | Total | Recuento | 0 | 34 | 36 | 70 |
| | | % del total | 0% | 30% | 70% | 100% |

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.26

Figura 3.

Figura cruzada de capacitación y empleabilidad



Nota. Elaboración con IBM SPSS V.26

Interpretación: De la tabla 3 y figura 3 se observa que, 4% de los beneficiarios afirmaron que la capacitación emitida por el programa se encuentra en nivel adecuado, de este porcentaje, el 2.9% considera que la empleabilidad está en un nivel medio y un 1.4% de los beneficiarios indican que se encuentra en nivel alto. El 96% de los beneficiarios encuestados afirmaron que, la capacitación está en un nivel muy adecuado, de este porcentaje, el 27.1% de beneficiario indican que la empleabilidad se encuentra en un nivel medio y el 68.6% de los beneficiarios indican que se encuentra en nivel alto.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: Capacitación y ocupabilidad

Tabla 4

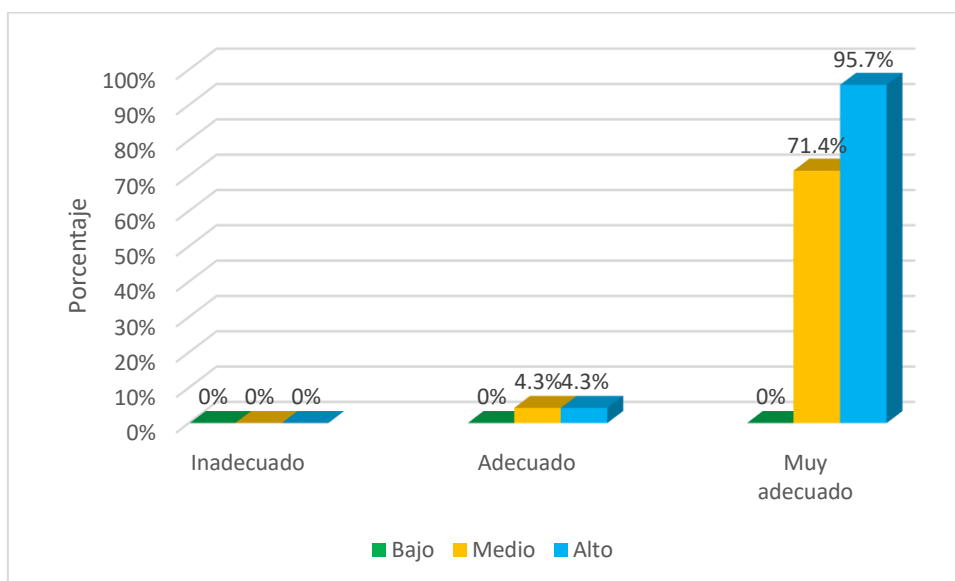
Tabla cruzada de capacitación y ocupabilidad

| | | Ocupabilidad | | | | |
|--------------|--------------|--------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | Total | |
| Capacitación | Inadecuado | Recuento | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | Adecuado | Recuento | 3 | 3 | 0 | 3 |
| | | % del total | 0% | 4.3% | 0.0% | 4.3% |
| | Muy adecuado | Recuento | 0 | 50 | 17 | 67 |
| | | % del total | 0% | 71.4% | 24.3% | 95.7% |
| Total | Recuento | 0 | 53 | 17 | 70 | |
| | % del total | 0% | 75.7% | 24.3% | 100.0% | |

Nota. Elaborado con IBM SPSS V.26

Figura 4

Figura cruzada de capacitación y ocupabilidad



Nota. Elaboración con IBM SPSS V.26

Interpretación: De la tabla 4 y figura 4 se observa que, 4.3% de los beneficiarios afirmaron que la capacitación emitida por el programa se encuentra en nivel adecuado, de este porcentaje, el 4.3% considera que la ocupabilidad está en un nivel medio. El 95.7% de los beneficiarios encuestados afirmaron que, la capacitación está en un nivel muy adecuado, de este porcentaje, el 71.4% de beneficiario indican que la ocupabilidad se encuentra en un nivel medio y el 24.3% de los beneficiarios indican que se encuentra en nivel alto.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre la capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la región Piura, 2022.

H1: Existe relación entre la capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la región Piura, 2022.

Tabla 5.

Correlaciones de capacitación e inserción laboral

| Correlaciones | | | Capacitación | Inserción laboral |
|----------------------|-------------------|----------------------------|--------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,275* |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.021 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Inserción laboral | Coeficiente de correlación | ,275* | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.021 | |
| | | N | 70 | 70 |

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5 se aprecia que, el valor de significancia es 0.021 (menor a 0.05), por lo que se concluye rechazar la hipótesis nula, luego al observar el coeficiente de correlación de 0.275, el cual significa que hay una correlación positiva media, por lo que se determina que, la capacitación tiene relación positiva media con la inserción laboral.

Prueba de la primera hipótesis específica

H0: No existe relación entre la capacitación y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la región Piura, 2022.

H1: Existe relación entre la capacitación y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la región Piura, 2022.

Tabla 6.

Correlaciones de capacitación y empleabilidad

| Correlaciones | | | Capacitación | Empleabilidad |
|----------------------|---------------|-----------------------------|--------------|---------------|
| Rho de Spearman | Capacitación | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,394** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.001 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Empleabilidad | Coefficiente de correlación | ,394** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 | |
| | | N | 70 | 70 |

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 6 se aprecia que, el valor de significancia es 0.001 (menor a 0.05), por lo que se concluye rechazar la hipótesis nula, luego al observar el coeficiente de correlación de 0.394, el cual significa que hay una correlación positiva media, por lo que se determina que, la capacitación tiene relación positiva media con la empleabilidad.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: No existe relación entre la capacitación y la ocupabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la región Piura, 2022.

H1: Existe relación entre la capacitación y la ocupabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la región Piura, 2022.

Tabla 7.

Correlaciones de capacitación y ocupabilidad

| Correlaciones | | | Capacitación | Ocupabilidad |
|----------------------|--------------|-----------------------------|--------------|--------------|
| Rho de Spearman | Capacitación | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.075 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.538 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Ocupabilidad | Coefficiente de correlación | 0.075 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.538 | |
| | | N | 70 | 70 |

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7 se aprecia que, el valor de significancia es 0.538 (mayor a 0.05), por lo que se concluye no rechazar la hipótesis nula, es decir, se determina que no existe relación entre la capacitación laboral y la ocupabilidad.

V. DISCUSIÓN

El contexto que se vive en la ciudad de Piura sobre la empleabilidad está directamente relacionado sobre las capacidades de las personas, es por ello que, el programa viene ejecutándose año tras año, para que adquieran diversas capacidades para obtener un trabajo y así puedan tener sus propios ingresos económicos. Por lo mismo que, la investigación ha sido una gran oportunidad para poner en discusión la importancia y necesidad que tiene capacitar a los jóvenes y la incidencia que puede tener en la inserción laboral, además, es clara muestra que se está yendo por buen camino en cuanto a la ejecución del programa, sin embargo, siempre se tiene que mejorar para obtener un mayor nivel del programa y su impacto en los beneficiarios.

En el estudio se planteó como objetivo determinar el enlace entre las variables de estudio ya mencionadas, por lo que, mediante la contrastación de hipótesis general, haciendo uso de la prueba de correlación de Rho de Spearman, resultó como datos un p valor de 0.021 y un coeficiente de correlación de 0.275, por lo que se establece rechazar la hipótesis nula, es decir, se evidenció que las variables de capacitación e inserción laboral tienen una relación positiva media. Por su parte, Verano (2018) en su investigación, mediante Rho de Spearman, obtuvo como datos numéricos de un p valor de 0.000 y un nivel de correlación de valor de 0.841, es así que, en donde hay una relación positiva alta entre la capacitación laboral e inserción laboral. Por lo que, con la evidencia de resultados, se deduce que la capacitación tiene incidencia en la inserción laboral de los jóvenes de la ciudad de Piura, asimismo, es necesario la adquisición de diferentes capacidades que ayuden al objetivo de las personas y en este caso de obtener un trabajo.

Asimismo, Castañeda (2018) en su estudio, haciendo uso de la prueba no paramétrica determina el enlace de la capacitación e inserción laboral en un nivel positivo medio, apoyándose en el p valor de 0.000 y el coeficiente de correlación de 0.420. Además, Cappillo (2017) en su investigación mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, obtuvo datos de una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.813, por lo que, establece que existe una relación positiva alta. En ambos estudios se utilizó una población igual, sin embargo, los factores o incidencia que ocasiona las capacitaciones del programa sobre la

inserción laboral se aprecia que si existe una relación y que esta puede variar de acuerdo a las características de la población.

En cuanto a los niveles que poseen los beneficiarios en relación a las variables de estudio, se evidenció que, 95.7% de los beneficiarios consideran en un nivel muy adecuado la capacitación dada por el programa y solo el 4.3% de los beneficiarios considera que se encuentra en un nivel medio en cuanto a la capacitación del programa, asimismo, los resultados en cuanto a la inserción laboral evidenciaron que, el 51.4% de los beneficiarios consideran en un nivel alto la inserción laboral y el 48.6% considera que se encuentra en nivel medio la inserción laboral. A partir de ello, se determina que los beneficiarios consideran necesario las capacitaciones para la inserción laboral, y les ayuda a adquirir nuevas capacidades para lograr sus objetivos y sumergirse al mercado laboral.

De acuerdo al cruce de información entre las variables de estudio se obtuvieron datos como, 4% de los jóvenes beneficiarios mencionaron que la capacitación brindada por el programa, se encuentra en nivel adecuado, del porcentaje mencionado anteriormente, se aprecia que el 2.9% de los beneficiarios en su apreciación, la inserción laboral se encuentra en nivel medio, y un 1.4% manifiesta que la inserción laboral se encuentra en nivel alto. Por su parte, un gran porcentaje representado por 96% de los beneficiarios, mencionan que la capacitación emitida por el programa se encuentra en nivel muy adecuado, de este porcentaje, el 49% de los encuestados, manifiestan que la inserción laboral se encuentra en un nivel medio y el 51% menciona que está en nivel alto.

Por lo que, se deduce que los beneficiarios en general mencionan que están satisfechos con el paquete de información que se brinda en las capacitaciones, el cual se aplica para la adquisición de nuevas habilidades en donde les permita insertarse en el mercado laboral, por lo que más del 50% de los beneficiarios menciona que la inserción laboral está en un nivel alto, asimismo, los incentiva el desarrollo de diversas habilidades que abarca desde la solución de problemas hasta la capacidad de poder adaptarse ante diversas circunstancias que sucedan en una empresa o institución, situaciones de presión en donde la persona pueda demostrar y poner en práctica lo aprendido en las capacitaciones.

Por lo que, de acuerdo a la teoría de Maslow explicado por Chiavenato (2009) y contrastando con los resultados obtenidos en la presente investigación, se

determina que, las capacidades y habilidades de las personas, proporciona un enriquecimiento en la formación personal, técnica y profesional, lo cual tiene repercusión en la realización y culminación de las tareas, además, será de beneficio para las instituciones o empresas, en su productividad y efectividad del personal, que tenga la capacidad de adaptarse a nuevos ambientes o retos que proponga la institución.

Además, como primer objetivo específico se buscó determinar la relación entre la capacitación laboral y la empleabilidad, de acuerdo a la hipótesis específica 1 se usó la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo datos de p valor de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.394, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, se determina que existe relación entre la capacitación laboral y la empleabilidad y esta se encuentra en un nivel positivo medio. Por su parte, Inga (2021) en su investigación, mediante la prueba de Rho de Spearman obtuvo como resultado un p valor de 0,000 y el coeficiente de correlación de 0,717, por lo que, estable aceptar la hipótesis alterna, es decir, existe relación positiva alta entre las características personales y la empleabilidad de los jóvenes. Además, Paredes y Reátegui (2017) en su investigación, por lo que se determina que existe una correlación positiva alta entre la capacitación y empleabilidad. Por lo que, se deduce que, la capacitación incide en gran medida sobre la empleabilidad de los jóvenes.

Dentro de la investigación se obtuvo que, el 70% mencionan que la empleabilidad que resultó luego de las capacitaciones recibidas, se encuentra en nivel alto y un 30% de los jóvenes menciona que la empleabilidad se encuentra en un nivel medio, esto va acorde con lo mencionado por Mamani (2016) quien manifiesta que la empleabilidad está relacionado con las capacidades de las personas, como por ejemplo, la capacidad de adaptación, comunicación y solución de problemas, en el que el empleado esté sometido y pueda demostrar sus habilidades para las superación de diversas situaciones.

Por lo que, la mayor empleabilidad que obtenga los jóvenes beneficiarios del programa está sujeta a las habilidades que ellos adquieren en las capacitaciones del programa, de acuerdo a los diversos autores mencionado párrafos arriba, la capacitación que es emitida a cargo del programa va acorde con las necesidades de empleabilidad de los beneficiarios, esto quiere decir que, la prioridad y meta del programa está en la satisfacción de los beneficiarios y que sean admitidos a

diversas empresas en donde mostrarán el conjunto de capacidades adquiridas en el programa.

De acuerdo al cruce de las variables en estudio, en este caso e la capacitación y la empleabilidad, se obtuvo datos como, 4% de os jóvenes que participaron de la encuesta, mencionaron que la capacitación laboral se encuentra en un nivel moderado, del cual el 2.9% considera que la empleabilidad se encuentra en nivel medio y un 1.4% de los beneficiarios indican que se encuentra en nivel alto. Por otra parte, el 96% de los beneficiarios encuestados afirmaron que, la capacitación está en un nivel muy adecuado, de este porcentaje, el 27.1% de beneficiario indican que la empleabilidad se encuentra en un nivel medio y el 68.6% de los beneficiarios indican que se encuentra en nivel alto.

A partir de ello, se establece que en su mayoría consideran que la capacitación es adecuada y los nutre de información y conocimiento para el desarrollo de nuevas habilidades y el reforzamiento de las capacidades que ya poseen, la capacitación tiene efecto en la empleabilidad de los jóvenes y esto también es confirmado por la relación que existe entre ambas variables, en donde a una mayor capacitación en los jóvenes beneficiarios del programa, mayor será la empleabilidad de estos mismo. Además, es preciso mencionar que la capacitación que reciben los jóvenes beneficia en su estado laboral, adquiriendo un mayor nivel y por ende, su trabajo será remunerado acorde a sus capacidades, también que los beneficiario del programa puedan acceder a ascender en una empresa o institución donde laboren.

Asimismo, de acuerdo a los resultados y teorías, Blanco (2005) menciona que la empleabilidad es la oportunidad que tiene la persona para conseguir un empleo, asimismo, Mamani (2016) menciona que la empleabilidad es la probabilidad que tiene la persona para acceder a un empleo, todas ello va ir de acuerdo con las capacidades de la persona, su preparación, conocimiento, y también influye las expectativas que tiene la persona sobre el empleo, si tiene satisfacción, si es lo que estaba buscando o su prioridad es conseguir un trabajo aunque no se sienta satisfecho con la labor que realice.

Por lo tanto, de acuerdo a lo mencionado, a un mayor capacitación a los jóvenes del programa, mayor será la probabilidad de que accedan a un trabajo de acuerdo a sus capacidades, asimismo, el precio de sus capacidades no esté sujeta

a limitaciones o desmerecimientos, es así que, las capacitaciones está estrechamente relacionado con el objetivo de los jóvenes, en el que acceden y se introduzcan al mercado laboral y su trabajo no se desmerezca, y que ellos tengan la acción de superarse y seguir crecimiento en la institución o empresa.

Por último, como segundo objetivo específico se buscó terminar la relación entre la capacitación laboral y la ocupabilidad, por lo que, para la constrastación de la hipótesis específica 2, se usó la prueba de correlación de Rho de Spearman, se obtuvieron datos de p valor de 0.538, a partir de este valor se establece que rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación entre la capacitación y la ocupabilidad. Mientras que, Ramírez (2014) en su estudio, determino que hay una relación positiva alta entre la capacitación y la ocupabilidad, con un p valor de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.751. También, Fernández (2008) a partir de la prueba e Rho de Spearman obtuvo como resultado un p valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.551, en el que se determina que existe una relación positiva moderada entre las consecuencias que sufren los jóvenes de edades de 18 y 19 años y la inserción laboral

La investigación también dio a conocer que, el 75.7% de los beneficiarios se encuentra en un nivel medio en cuanto a la ocupabilidad, mientras que el 24.3% de os beneficiarios manifiestan que la ocupabilidad está en nivel alto. Por su parte, Dalinger (2018) demuestra a partir de su estudio que, el 34.7% de los jóvenes se incorporaron con éxito al mercado laboral, demostrando además la efectividad del programa en cuanto a la inserción laboral de los beneficiarios. Es así que, se corrobora lo mencionado por Mamani (2016) sobre la ocupabilidad en que define la ocupabilidad como las decisiones que está dispuesto a tomar el joven para acceder a un trabajo, desde la continua capacitación que busca recibir hasta la aceptación de trabajos, aunque no les guste o no les beneficie económica, sin embargo, por la condición económica acceden a diversos tipos de trabajo.

De acuerdo al cruce de datos obtenidos entre la variable capacitación y la dimensión 2 ocupabilidad, se evidenció que el 4.3% de los beneficiarios afirmaron que la capacitación emitida por el programa se encuentra en nivel adecuado, de este porcentaje, el 4.3% considera que la ocupabilidad está en un nivel medio. Además, 95.7% de los beneficiarios encuestados afirmaron que, la capacitación está en un nivel muy adecuado, de este porcentaje, el 71.4% de beneficiario indican

que la ocupabilidad se encuentra en un nivel medio y el 24.3% de los beneficiarios indican que se encuentra en nivel alto.

Por lo que, se observa que en su mayoría se encuentra en nivel muy adecuado, de acuerdo a este porcentaje, más del 70% de los beneficiarios consideran que la ocupabilidad se encuentra en un nivel medio, por lo que, la ocupabilidad está relacionado con el desenvolvimiento de la persona en un área de trabajo, todas las capacidades adquiridas en las capacitaciones, deben ser puestas en práctica en el lugar de trabajo en donde se verá sus habilidades, es así que, que se hace necesario la capacitación adecuada en donde estudie el mercado laboral y de acuerdo a ello capacite a los jóvenes en base a sus datos, direccionando a un objetivo y su cumplimiento. Asimismo, siendo una de las ventajas que proporciona el programa es que busca espacios donde el beneficiario ponga en práctica lo aprendido, desde la atención, supervisión, responsable de área, de esa manera cuando solicite un puesto de trabajo, tendrá las habilidades duras y blandas para ejercer con éxito su labor y sea recompensado por el conjunto de habilidades que posee el postulante.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La finalidad global planteada fue establecer la relación entre la capacitación e inserción laboral de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022; mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman se obtuvo una significancia de 0.000 y un valor en el coeficiente de correlación de 0.275, por lo que se precisa que existe relación directa entre ambas variables, es decir, a una menor capacitación en los beneficiarios del programa, menor será su inserción laboral.

Segunda: El objetivo específico 1 fue especificar la relación entre la capacitación y la empleabilidad de los beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022; mediante la prueba de Rho de Spearman se obtuvo una significancia de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.394, en consecuencia se determina que existe relación directa entre la variable uno y la dimensión uno, es decir, a una mayor capacitación en los beneficiarios de la provincia de Piura, mayor será su empleabilidad.

Tercera: El objetivo específico 2 fue establecer la relación entre la capacitación y la ocupabilidad de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022.; mediante la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un p valor de 0.538, por lo que se establece rechazar la hipótesis fluctuante, es decir, no existe relación entre la capacitación y la ocupabilidad en los beneficiarios del programa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la jefa de la Unidad Zonal de Piura de un Programa del Estado Peruano, gestione de manera trimestral capacitaciones de actualización sobre el desarrollo de competencias dirigidos a los beneficiarios del programa.

Segunda: Se recomienda a la jefa de la Unidad Zonal de Piura de un Programa del Estado Peruano y a los Centros de Capacitación que la formulación de los sílabos, sean creados en función al sector de trabajo específico, por lo que, las herramientas que se brinde a los beneficiarios sean de acuerdo a su necesidad, asimismo, que los especialistas en materia de capacitación tengan como mínimo cuatros años de experiencia.

Tercera: Se recomienda al director ejecutivo de un Programa del Estado Peruano, reforzar las capacitaciones y el acompañamiento para la inserción laboral a los beneficiarios que no logren insertarse en el mercado laboral, en un periodo determinado de 02 meses.

REFERENCIAS

- Abarca, Y. M., Apaza, Y. T., y Carillo, G. G. (2021). Emotional Intelligence and Work Satisfaction in Nurses from a Regional Hospital in Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1), 1-14.
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES
- Abdala, E. (2009). Evaluation of labor training programs for youths in South America. *Papeles de población*, 15(59), 11-82.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v15n59/v15n59a2.pdf>
- Abdul, H. A. Dardar, Ahmad J. y Amran R. (2012). *The Impact of Job Training, job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies*. *Procedia - Ciencias Sociales y del Comportamiento* 40 (2012) 389 – 394.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042812006726?token=4bf5335156499b6f92252e6cbe499909e6cf36602f331aca7f40da71a5c4cf46891f8e58554b46b01f315ad8d0d478ce&originregion=us-east-1&origincreation=20230118001653>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bello, A. G., De los Reyes, H. R., y Araujo, L. S. (2022). Assessment of Generic Competencies in Multicultural and Pluri-ethnic Contexts through Personalized Learning Environments. *Pensamiento & Gestión*, 1(51), 190-220.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200188&lang=es
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. *Retos*, 11(22), 347-352.
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Bernstrom, V.H., Drange, I., y Marmelund, S.E. (2019). "Employability as an alternative to job security", *Personnel Review*, 48 (1), 234-248.

<http://doi.org/10.1108/PR-09-2017-0279>.

Assaad, R. A., & Krafft, C. (2017). Excluded Generation: The Growing Challenges of Labor Market Insertion for Egyptian Youth. SSRN Electronic Journal.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.3029841>

Bafaneli, S., & Setibi, G. (2015). The Impact of on-the-Job Training on Employee Performance: The Case of Riley's Hotel. *Journal of Business Theory and Practice*, 3(2), 239.

<https://doi.org/10.22158/jbtp.v3n2p239>

Blanco, J. (2005). *Análisis de la inserción laboral de los egresados en pedagogía de la Universidades Catalanas*.

<https://2013.economicsofeducation.com/user/pdfs sesiones/056.pdf>

Cappillo, C. F. (2017). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9113/Cappillo_SCF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda, M. L. (2018). *Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22540/Casta%
c3%b1eda_EML.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22540/Casta%c3%b1eda_EML.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. Mexico DF.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos*. (9na. ed.). Mc Graw Hill.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Cravero, E. (2017) *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Barcelona]. Repositorio institucional de la Universidad de Barcelona.
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf

Dalinger, E. N. (2018). *Efectos del programa “Yo Trabajo Jóvenes” en la región del Biobío, en relación a grupos vulnerables, durante el año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad de Concepción]. Repositorio institucional de la universidad de Concepción.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/613/1/Tesis%20efecto%20del%20programa.Image.Marked.pdf>

De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., y De Witte, H. (2014). *Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity*. *Personnel Review*, 43(4), 536-552.

<https://doi.org/10.1108/PR-03-2013-0050>

De Cuyper, N., Van der Heijden, B., y De Witte, H. (2012). *Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a 157 matter of psychological contracts*. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1486-1503.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561962>

Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos*. 6ta. edición. México: Pearson educación.

www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administración-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf

Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. [Tesis de maestría, Universidad Santo Domingo de Guzmán]. Repositorio de la Universidad Santo Domingo de Guzmán.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-deInvestigacion>.

Fernández, M. (2008). *Dificultades en la inserción laboral de Jóvenes de 18 y 19 años con estudios secundarios completo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Formosa]. Repositorio institucional de Universidad Nacional de Formosa.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/EF3DE38F582C2D7105257DC600523A07/\\$FILE/1_pdfsam_200709210017_4_2_0.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/EF3DE38F582C2D7105257DC600523A07/$FILE/1_pdfsam_200709210017_4_2_0.pdf)

Fundación Conocimiento y Desarrollo. (2018). Informe CYD 2018. CYD.

<https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/informe-cyd-2018/>

García, M. y Cárdenas, E. (2018). La inserción laboral en la educación Superior. La perspectiva de Latinoamérica. *Educación XXI*, 21(2), 323-347.

<https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209/18088>

González-Romá, V., Gamboa, J., y Peiró, J. (2018). *University graduates' employability, employment status, and job quality*. *Journal of Career Development*, 45(2), 132-149.

<https://doi.org/10.1177/0894845316671607>

Halvorsen, C. J., Werner, K., McColloch, E., & Yulikova, O. (2022). How the Senior Community Service Employment Program Influences Participant Well-Being: A Participatory Research Approach With Program Recommendations. *Research on Aging*, 45(1), 77-91.

<https://doi.org/10.1177/01640275221098613>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.). McGraw-Hill.

http://cuchillac.net/maestria/metodologia/sem02/02_lecturas/lectobli01_cap05_alcance.pdf

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Humburg, M., Van der Velden, R., y Verhagen, A. (2013). *The employability of higher education graduates: The employers' perspective*. European Union.

<http://doi.org/10.2766/54258>

Inga, W. F. (2021). *Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" e inserción Laboral de Jóvenes, del Ministerio de Trabajo, Lima 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58938?show=full&locale-attribute=es>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Reporte de la población económica activa y población económicamente no activa*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-mercado-laboral-nov-dic2020-ene2021.pdf>

Mamani, O. I. (2016). *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Moquegua]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Moquegua. https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/27/T_095_719783_90_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, J. A. (2011). *La empleabilidad como una competencia personal y una responsabilidad social, en contribuciones a las ciencias sociales*. [https://www.eumed.net/rev/cccss/14/jamg%20\(2\).html](https://www.eumed.net/rev/cccss/14/jamg%20(2).html)

Martínez, P. y González, N. (2018). *Las competencias transversales en la universidad: propiedades psicométricas de un cuestionario*. *Educación XX1*, 21(1), 231-261. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466011.pdf>

Merrill, B., Finnegan, F., O'Neill, J., y Revers, S. (2019). *'When it comes to what employers are looking for, I don't think I'm it for a lot of them': class and*

capitals in, and after, higher education. Studies in Higher Education, 45(1), 163-175.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2019.1570492>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, *Líneas de acción del Programa Nacional para la Empleabilidad*.

<https://www.gob.pe/11581-programa-nacional-para-la-empleabilidad-lineas-de-accion-del-programa-nacional-para-la-empleabilidad>

Montoya, C. A. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Revista científica "Visión de Futuro"*, 11(1), 1-22.

<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>

Moreno, R. (2018). *Formación e inserción sociolaboral en Educación Social*. Valencia, España: Nau Libres.

https://naullibres.com/wp-content/uploads/2019/08/9788416926596_L33_23.pdf

Muñoz, R.C. (2017). *Capacitación laboral para la autonomía económica de mujeres en situación de pobreza*, serie Asuntos de Género, N° 149 (LC/TS.2017/118), Santiago de Chile.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44286/1/S1801059_es.pdf

Muñoz, S. M., Vargas, F. M., y Miranda, Y. O. (2021). Evaluation of the Labor Competitions for secretary's position in Ecuadorian University Institutions. *Revista gestion de las personas y tecnologías*, 14(1), 29-51.

<http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>

Orihuela, E. (2019). *Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral: Caso usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos, de distrito de Ate en Lima Metropolitana durante 2016*. [Tesis de Maestría, PUCP]. Repositorio de la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/2>

Organismo Internacional de Trabajo. (2020). *Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil* 2020.

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang-es/index.htm

Pagés, C., y Ripani, L. (2017). El empleo en la cuarta revolución industrial. *Integración y comercio*, 42, 266-276. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174376>.

Paredes, M. y Reategui, N. M. (2017). *Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Callería- Pucallpa, 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio institucional de la Universidad Privada de Pucallpa. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5003/B70_UNU_MAESTRIA_2021_TM_CECICILIA-VASQUEZ.pdf?sequence=1

Peiró, J. M., y Yeves, J. (2017). Atti del Convegno “Work in progress” for a better quality of life, 23-32.

<http://doi.org/10.1285/9788883051289p23>

Quiles, L. (2020) *Inserción profesional y seguimiento de egresados. Una perspectiva multicultural*. Editorial Síntesis. <https://www.sintesis.com/data/indices/9788413570570.pdf>

Ramírez, A. (2014) *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio institucional de la Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/98>

Ramos, J.P., Acosta, R.A., Ramos, K.C., y Martínez, A.B. (2018). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(54), 1-32. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>

Rauch, N. F. (2022) Educación e inserción laboral juvenil en Argentina ante la pandemia de Covid-19. *Perspectivas Revista De Ciencias Sociales*, 6(12),

276–292.

<https://doi.org/10.35305/prcs.vi12.512>

Ricalde (2014). La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013. Ancash – Perú [Tesis de licenciatura, Universidad de Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10640/Ricalde_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., y González-Palacios, Y. (2021). Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers. *Aquichan*, 21(1), 1-10.

<https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>

Rodas-Tobar, M. I., Andrés-Romero, M. P. y Astudillo-Guillén, D. B. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 176-192.

<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>

Rodríguez, A. (2012). Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad, Facultad de Educación, Universidad de Zaragoza. Sevilla. [Tesis de licenciatura, Universidad de Zaragoza]. Repositorio institucional de la Universidad de Zaragoza.

<https://zagan.unizar.es/record/9591/files/TESIS-2012-101.pdf>

Sánchez, F. A. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. *Revista Digital de Investigación en docencia Universitaria*, 13(1), 103-122.

<https://orcid.org/0000-0002-0144-9892>

Tenorio-Rodríguez, M., Padilla-Carmona, T. y González-Monteagudo, J. (2022). Between adaptation and equity. Access to the labour market for non-traditional students and graduates. *Revista de Investigación Educativa*, 40(2), 549-563.

<http://dx.doi.org/10.6018/rie.473771>

- Thoilliez, B. (2014). *Las universidades frente a la empleabilidad. Algunos elementos para el análisis*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 79-86. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.029>.
- Torres-Rosalesa, G., Labbéa, M.I. y Cortés, J. (2022). El rol de las narrativas personales en el contexto de programas de capacitación laboral: trayectorias formativas de facilitadores de Desarrollo Humano de INFOCAP, *Estudios Pedagógicos XLVIII*, 1(1), 51-69. <http://revistas.uach.cl/index.php/estped/article/view/6648/7746>
- Vrat, P. (2013). *A model for employability of graduates in technical education system*. *The Journal of Engineering Education*, 102(2), 11-20. https://www.researchgate.net/publication/264002556_imbalances_in_engineering_disciplines_due_to_demand_perceptions_of_admission_seekers_a_system_dynamics_approach
- Valdéz, C. y García, A. (2021). La capacitación, herramienta para favorecer la gestión científica, tecnológica y ambiental. *Avances*, 23(3), 200-234. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/644/1830>
- Vanhercke, D., et al. (2014). *Defining perceived employability: A psychological approach*. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Vargas, G., y Sito, L. M. (2021). Evaluation of research competencies of teachers in higher education. *Conrado*, 17(81), 236-242. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-236.pdf>
- Verano, E. L. (2018). *Capacitación e inserción laboral del programa de jóvenes productivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Lima, 2015*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25279?show=full>
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal* 92, 1(1), 61-82.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf

Yasila, M. (2021). *Los programas de capacitación laboral para jóvenes como respuesta al desempleo juvenil. Revista de Sociología* 32(2021): 77-88

<https://doi.org/10.15381/rsoc.n32.21549>

Zamora, D. T., Delgado, X. V., Flores, H., y Morales, J. L. (2020). El modelo económico y su influencia en el desarrollo sustentable de cinco municipios de Guanajuato. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*, 1(30), 1-26.

<https://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/2493/3436>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | NIVEL Y RANGO |
|--------------------------|---|--|------------------------------|---|--|---|--|
| Capacitación | Cappillo (2017) define a las capacitaciones como las acciones que realizan las empresas o instituciones para incentivar y reforzar las capacidades de los colaboradores, satisfaciendo las necesidades para que los integrantes de las organizaciones ejecuten sus labores de manera efectiva. | Las capacitaciones serán medidas mediante un cuestionario en escala de Likert, dicha variable posee 2 dimensiones: Satisfacción de la capacidad y evaluación de competencias | Satisfacción de la capacidad | Capacitación Competencias Nivel de aprendizaje | 1,2,3,4,5,6,7 | Likert 1= Malo 2= Deficiente 3= Regular 4= Buena 5= Muy buena | Inadecuada [15-35] Adecuada [36-56] Muy adecuada [57-75] |
| | | | Evaluación de competencias | Desarrollo laboral | 8.9.10,11,12,13,14,15 | | |
| Inserción laboral | Mamani (2016) refiere que la inserción laboral es un conjunto de capacidades que, de poseer la persona para integrarse al mercado laboral, por lo que no está sujeto necesariamente a la formación académica, sino más bien a las capacidades y habilidades que la persona posea para adquirir un trabajo en una empresa o institución. | La inserción laboral serán medidas mediante un cuestionario en escala de Likert, dicha variable posee 2 dimensiones: empleabilidad y ocupabilidad | Empleabilidad | Habilidades, competencias, actitudes, valores y rasgos de la personalidad | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24 | Likert 1= Totalmente en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Ni acuerdo ni desacuerdo 4= e acuerdo 5= Totalmente de acuerdo | Bajo [40-93] Regular [94-147] Alto [148-200] |
| | | | Ocupabilidad | Valor de trabajo, disponibilidad para el empleo, atribuciones, estilo de búsqueda de empleo y autoconcepto personal y profesional | 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40 | | |

Anexo 2. Instrumento (cuestionario)

CAPACITACIÓN

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

DATOS ESPECIFICOS

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| Muy Deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Excelente |

| Ítems | | Escala Likert | | | | |
|---|---|---------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión I: Satisfacción de la capacitación | | | | | | |
| 01 | Cómo calificas al programa por brindarte una capacitación gratuita | | | | | |
| 02 | Qué te parecieron los conocimientos transmitidos por los docentes de la capacitación. | | | | | |
| 03 | Cómo calificas la puntualidad de parte del docente y del personal de la entidad de capacitación al inicio y desarrollo del curso. | | | | | |
| 04 | Cómo calificas las prácticas grupales. | | | | | |
| 05 | Cómo calificas los materiales brindados por el programa. | | | | | |
| 06 | Qué te parecieron los talleres de capacitación impartidos sobre las competencias para la integración al mercado laboral. | | | | | |
| 07 | Cómo calificas la capacitación brindada | | | | | |
| Dimensión: Evaluación de Competencias | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 08 | Cómo calificas el impacto de la capacitación en tu aprendizaje. | | | | | |
| 09 | Cómo calificas lo aprendido por las capacitaciones del programa | | | | | |
| 10 | Cómo calificas el progreso de tu desempeño a partir de los conocimientos impartidos en la capacitación. | | | | | |
| 11 | Cómo calificas la utilidad de las capacitaciones en el desempeño laboral. | | | | | |
| 12 | Cómo calificas los beneficios que te brinda las capacitaciones del programa en el fortalecimiento del dominio laboral. | | | | | |
| 13 | Cómo calificas las habilidades técnicas aprendidas en el programa. | | | | | |
| 14 | Cómo calificas los beneficios de las capacitaciones en el ámbito de tu autoestima. | | | | | |
| 15 | Cómo calificas la mejoría de tu desenvolvimiento laboral a partir de las capacitaciones recibidas en el programa. | | | | | |

CUESTIONARIO

INSERCIÓN LABORAL

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

DATOS ESPECÍFICOS

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| Ítems | | Escala Likert | | | | |
|---------------------------------|--|---------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Empleabilidad | | | | | | |
| 1 | Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida. | | | | | |
| 2 | Considero que sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo. | | | | | |
| 3 | Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar. | | | | | |
| 4 | Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días. | | | | | |
| 5 | Cómo calificas los materiales brindados por el programa. | | | | | |
| 6 | Pienso que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y dignifica al hombre. | | | | | |
| 7 | Dentro de un mes puedo conseguir un trabajo. | | | | | |
| 8 | Soy muy constante y perseverante en conseguir algo que me interesa. | | | | | |
| 9 | Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, diez a veinte horas a la semana. | | | | | |
| 10 | Dentro de tres meses puedo conseguir trabajo. | | | | | |
| 11 | Sé manejar mi estado emocional en una entrevista personal. | | | | | |
| 12 | Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo. | | | | | |
| 13 | Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo. | | | | | |
| 14 | Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino de mis capacidades. | | | | | |
| 15 | Realizo una búsqueda de empleo planificada organizando mis actividades. | | | | | |
| 16 | Me considero un/a buen/a trabajador | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Prefiero trabajar y tener independencia económica antes que vivir de mi familia. | | | | | |
| 18 | Mi situación familiar me facilita realizar la búsqueda de empleo. | | | | | |
| 19 | Considero mi situación de desempleo desesperante. | | | | | |
| 20 | Necesito un trabajo para poder mantenerme. | | | | | |
| 21 | Tengo que aportar dinero en mi casa. | | | | | |
| 22 | Dentro de un año puedo conseguir un trabajo. | | | | | |
| 23 | Si pudiera conseguir un mejor empleo dejaría el actual empleo. | | | | | |
| 24 | Considero a menudo que necesito capacitarme de acuerdo a la demanda del mercado laboral. | | | | | |
| Dimensión: Ocupabilidad | | | | | | |
| 25 | Si estuviera trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación. | | | | | |
| 26 | Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo. | | | | | |
| 27 | Mi entorno más próximo (familias y amistades) me incentivan para que me forme periódicamente. | | | | | |
| 28 | Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, experiencia, persistencia y por desconocimiento de los mecanismos de búsqueda de empleo | | | | | |
| 29 | Considera que su ingreso monetario es bajo en comparación con otros. | | | | | |
| 30 | Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi ocupación con las nuevas tecnologías. | | | | | |
| 31 | Además del salario hay otros aspectos importantes por lo que quiero trabajar. | | | | | |
| 32 | Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo. | | | | | |
| 33 | Le exigen una mayor dedicación en su empleo. | | | | | |
| 34 | Aceptaría acceder a un puesto de mayor responsabilidad. | | | | | |
| 35 | Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones salariales con tal de trabajar. | | | | | |
| 36 | Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la demanda laboral del mercado. | | | | | |
| 37 | Conozco los requisitos que exige el mercado laboral para el puesto en el que busco trabajar. | | | | | |
| 38 | Aceptaría cualquier horario ante la posibilidad de trabajar. | | | | | |
| 39 | Aceptaría un trabajo, aunque tuviese que cambiar mi lugar de residencia. | | | | | |
| 40 | Con frecuencia envío cartas y currículum a empresas o me dirijo personalmente a ellas. | | | | | |

Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Población: 84

Tamaño de muestra: 70

Ecuación estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento de Capacitación

Variable 1 Capacitación

Nombre del instrumento: Capacitación laboral

Año: 2007

Autor: Idalberto Chiavenato

Adaptado: Katy Eliany Galindo Carrión

Confiabilidad: Tiene una confiabilidad aplicando el estadístico de alfa de Cronbach 0.93

Validez: Es un instrumento cogido de un artículo científico.

Escala: Tipo Likert

Valores:

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Regular

4= Bueno

5= Excelente

Dimensiones:

- D1: Satisfacción de la capacitación: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
- D2: Evaluación de competencias: ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

Niveles:

- Inadecuada [15-35]
- Adecuada [36-56]
- Muy adecuada [57-75]

Ficha técnica del instrumento de Inserción laboral

Variable 2 Inserción laboral

Nombre del instrumento: Inserción laboral

Año: 2005

Autor: Javier Blanco

Confiabilidad: Tiene una confiabilidad aplicando el estadístico de alfa de Cronbach 0.87

Validez: Es un instrumento cogido de un artículo científico.

Escala: Tipo Likert

Valores:

1= Totalmente en desacuerdo

2= Desacuerdo

3= Ni acuerdo ni desacuerdo

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

Dimensiones:

- D1: Empleabilidad: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24
- D2: Ocupabilidad: ítems 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

Niveles:

- Bajo [40-93]
- Regular [94-147]
- Alto [148-200]

Anexo 5. Validación del instrumento cuestionario de la capacitación

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Observaciones (en caso existan):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Mg. Angélica Quispe Avalos
DNI: 70467304

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

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

Lima, 7 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Observaciones (en caso existan):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Mg. Jose Julio Bendezú Huaroto
DNI: 44318307

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

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

Lima, 8 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Observaciones (en caso existan):

El presente documento es comprensible y preciso.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Tejada Tantalean Mariel Jenny

DNI: 09976868

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 8 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Validación del instrumento cuestionario de inserción laboral

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Observaciones (en caso existan):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Mg. Angélica Quispe Avalos
DNI: 70467304

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

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

Lima, 7 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Observaciones (en caso existan):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Mg. Jose Julio Bendezú Huaroto
DNI: 44318307

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

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

Lima, 8 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA

Observaciones (en caso existan):

El presente documento es comprensible y preciso.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Tejada Tantalean Mariel Jenny

DNI: 09976868

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 8 de noviembre del 2022.



Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Grado académico de los validadores del instrumento cuestionario de la capacitación e inserción laboral

6/12/22, 0:48

about:blank



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|---|--|
| QUISPE AVALOS, ANGÉLICA MARÍA DNI 70467304 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Fecha de diploma: 03/05/13 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i> |
| QUISPE AVALOS, ANGELICA MARIA DNI 70467304 | MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 15/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/07/2014 Fecha egreso: 31/07/2015 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |
| QUISPE AVALOS, ANGELICA MARIA DNI 70467304 | LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Fecha de diploma: 07/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i> |

15/11/22, 17:24

about:blank



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|---|--|
| BENDEZU HUAROTO, JOSE JULIO DNI 44318307 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 26/10/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i> |
| BENDEZU HUAROTO, JOSE JULIO DNI 44318307 | LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 27/03/2013 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i> |
| BENDEZU HUAROTO, JOSE JULIO DNI 44318307 | TÍTULO OFICIAL DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN COMUNICACIÓN SOCIAL Fecha de Diploma: 07/11/2017 <i>TIPO:</i> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 09/02/2018 Modalidad de estudios: Duración de estudios: | UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID <i>ESPAÑA</i> |


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| TEJADA TANTALEAN, MARIEL JENNY DNI 09976868 | LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: EDUCACION INICIAL Y PRIMARIA Fecha de diploma: 21/06/2001 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i> |
| TEJADA TANTALEAN, MARIEL JENNY DNI 09976868 | LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD EN EDUCACION INICIAL Y PRIMARIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i> |
| TEJADA TANTALEAN, MARIEL JENNY DNI 09976868 | LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION INICIAL Y PRIMARIA Fecha de diploma: 21/06/2001 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i> |
| TEJADA TANTALEAN, MARIEL JENNY DNI 09976868 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/01/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i> |
| TEJADA TANTALEAN, MARIEL JENNY DNI 09976868 | LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Y PRIMARIA Fecha de diploma: 21/06/2001 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i> |
| TEJADA TANTALEAN, MARIEL JENNY DNI 09976868 | MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 15/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/07/2009 Fecha egreso: 30/06/2011 | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i> |

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad del instrumento cuestionario de la capacitación

| Estadística de fiabilidad | |
|---------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| 0.93 | 15 |

Fiabilidad del instrumento cuestionario de la inserción laboral

| Estadística de fiabilidad | |
|---------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| 0.87 | 15 |

Anexo 9. Base de datos de la prueba piloto

Base de datos de la variable 1: capacitación

| Nº | CAPACITACIÓN LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|----|----|----|----|----|----|-----------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | | | | | | | EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
| 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 8 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

Base de datos de la variable 2: inserción laboral

| Nº | INSERCIÓN LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|
| | EMPLEABILIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | OCUPABILIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | | |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | | |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | | |
| 6 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | | |
| 8 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | | |
| 9 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | |
| 10 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | | |
| 11 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | | |
| 13 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | | | |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | | | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | | | |

Anexo 10. Autorización de aplicación del instrumento

Cargo 15/11/2022.
16:41 pm.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 15 de noviembre de 2022
Carta P. 1216-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
JULIA ANGELA VIZCONDE ROBLES
JEFA DE LA UNIDAD ZONAL PIURA
PROGRAMA NACIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GALINDO CARRIÓN, KATTY ELIANY; identificada con DNI N° 44746813 y con código de matrícula N° 7002594873; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:


Capacitación e inserción laboral de beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador GALINDO CARRIÓN, KATTY ELIANY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 11. Consentimiento informado

No se pueden editar las respuestas

Consentimiento informado

Institución: Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte
Investigadora: Katy Galindo Carrión
Título de la investigación:

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la Región Piura, 2022.
Te invitamos a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios, al aceptar usted de participar de la aplicación de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos personales serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para fines del estudio.

*Obligatorio

Una vez leída el consentimiento informado, autorizo el uso de datos proporcionados para el estudio *

Sí, acepto
 No acepto

Número de DNI *

44746913

No se pueden editar las respuestas

Consentimiento informado

Institución: Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte
Investigadora: Katy Galindo Carrión
Título de la investigación:

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la Región Piura, 2022.
Te invitamos a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios, al aceptar usted de participar de la aplicación de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos personales serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para fines del estudio.

*Obligatorio

Una vez leída el consentimiento informado, autorizo el uso de datos proporcionados para el estudio *

Sí, acepto
 No acepto

Número de DNI *

56565656

No se pueden editar las respuestas

Consentimiento informado

Institución: Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte

Investigadora: Katy Galindo Carrión

Título de la investigación:

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la Región Piura, 2022.

Te invitamos a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios, al aceptar usted de participar de la aplicación de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos personales serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para fines del estudio.

*Obligatorio

Una vez leída el consentimiento informado, autorizo el uso de datos proporcionados para el estudio *

Sí, acepto

No acepto

Número de DNI *

74906541

No se pueden editar las respuestas

Consentimiento informado

Institución: Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte

Investigadora: Katy Galindo Carrión

Título de la investigación:

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la Región Piura, 2022.

Te invitamos a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios, al aceptar usted de participar de la aplicación de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos personales serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para fines del estudio.

*Obligatorio

Una vez leída el consentimiento informado, autorizo el uso de datos proporcionados para el estudio *

Sí, acepto

No acepto

Número de DNI *

75118027

No se pueden editar las respuestas

Consentimiento informado

Institución: Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte

Investigadora: Katy Galindo Carrión

Título de la investigación:

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la Región Piura, 2022.

Te invitamos a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios, al aceptar usted de participar de la aplicación de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos personales serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para fines del estudio.

*Obligatorio

Una vez leída el consentimiento informado, autorizo el uso de datos proporcionados para el estudio *

Si, acepto

No acepto

Número de DNI *

76336057

No se pueden editar las respuestas

Consentimiento informado

Institución: Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte

Investigadora: Katy Galindo Carrión

Título de la investigación:

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la Región Piura, 2022.

Te invitamos a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios, al aceptar usted de participar de la aplicación de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos personales serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para fines del estudio.

*Obligatorio

Una vez leída el consentimiento informado, autorizo el uso de datos proporcionados para el estudio *

Si, acepto

No acepto

Número de DNI *

70666182

No se pueden editar las respuestas

Consentimiento informado

Institución: Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte

Investigadora: Katy Galindo Carrión

Título de la investigación:

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la Región Piura, 2022.

Te invitamos a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios, al aceptar usted de participar de la aplicación de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos personales serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para fines del estudio.

*Obligatorio

Una vez leída el consentimiento informado, autorizo el uso de datos proporcionados para el estudio *

Sí, acepto

No acepto

Número de DNI *

70537695

No se pueden editar las respuestas

Consentimiento informado

Institución: Universidad César Vallejo-Filial Lima Norte

Investigadora: Katy Galindo Carrión

Título de la investigación:

Capacitación e inserción laboral de beneficiarios del Programa Nacional para la Empleabilidad en la Región Piura, 2022.

Te invitamos a participar en el presente estudio de investigación, para la aplicación de los cuestionarios, al aceptar usted de participar de la aplicación de manera voluntaria de los cuestionarios, se le garantiza que sus datos personales serán anónimos, no serán difundidos a otras personas o instituciones, sólo será utilizado para fines del estudio.

*Obligatorio

Una vez leída el consentimiento informado, autorizo el uso de datos proporcionados para el estudio *

Sí, acepto

No acepto

Número de DNI *

74039336

Anexo 11. Prueba de normalidad de los datos

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1: CAPACITACIÓN | 0.153 | 70 | 0.000 | 0.861 | 70 | 0.000 |
| Satisfacción de la capacitación | 0.183 | 70 | 0.000 | 0.839 | 70 | 0.000 |
| Evaluación de competencias | 0.177 | 70 | 0.000 | 0.848 | 70 | 0.000 |
| V2: INSERCIÓN | 0.075 | 70 | ,200* | 0.976 | 70 | 0.189 |
| Empleabilidad | 0.050 | 70 | ,200* | 0.993 | 70 | 0.968 |
| Ocupabilidad | 0.094 | 70 | ,200* | 0.972 | 70 | 0.111 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, 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 beneficiarios de un Programa del Estado Peruano en la Región Piura, 2022", cuyo autor es GALINDO CARRION KATTY ELIANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 24 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974 | Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 26-01-2023 17:50:47 |

Código documento Trilce: TRI - 0527365