



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Estrategias de capacitación del programa social “jóvenes productivos”  
y su repercusión en la inserción laboral de los jóvenes entre 18 a 29  
años de Tumbes, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Maldonado Cedillo, Ana Karina ([orcid.org/0000-0002-4895-1150](https://orcid.org/0000-0002-4895-1150))

**ASESOR:**

Mag. Ubillus Agurto, Edwin Alberto ([orcid.org/0000-0003-2917-9959](https://orcid.org/0000-0003-2917-9959))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2019

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **EDWIN ALBERTO UBILLUS AGURTO**, docente de la Escuela de Posgrado / Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Piura), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: **“ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA SOCIAL “JÓVENES PRODUCTIVOS” Y SU REPERCUSIÓN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES ENTRE 18 A 29 AÑOS DE TUMBES, 2017”**; de la autora **MALDONADO CEDILLO, ANA KARINA**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% 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 el trabajo de investigación / 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.

Piura, 15 marzo del 2020.

Mag. Edwin Alberto Ubillus Agurto	
DNI: 02875229	
ORCID: 0000-0002-4895-1150	

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MALDONADO CEDILLO ANA KARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: " Estrategias de capacitación del programa social jóvenes productivos" y su repercusión en la inserción laboral de los jóvenes entre 18 a 29 años de Tumbes, 2017", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MALDONADO CEDILLO ANA KARINA DNI: 43148929 ORCID: 0000-0002-4895-1150	Firmado electrónicamente por: AKMALDONADOM el 04-11-2024 15:15:40

Código documento Trilce: INV - 1098501



## DEDICATORIA

*A mi Dios Todopoderoso, que en todo momento me ilumina y me regala cada maravilloso día para cumplir cada una de mis metas.*

*A mis padres, Ana y Santos, porque siempre han creído y han confiado en mí y saben que soy ejemplo digno de superación y entrega para sacar adelante a la familia.*

*A mi hermana, Hatsumi, porque siempre está contribuyendo en mi educación.*

*Ana Karina.*

## AGRADECIMIENTO

*Dios ser supremo: Por guiar mis pasos y ser mi protector en todo Este largo trayecto de mi vida profesional.*

*A Mis queridos padres: Por ser mi fuerza; por su apoyo abnegado e incondicional, siendo los promotores y forjadores del éxito en mi carrera profesional.*

*A los Docente de la UCV por sus ilustraciones, sus experiencias, por incentivarnos en la obtención de nuevos retos y de manera personal a mí querido docente asesor, el Dr. Edwin Alberto Ubillus Agurto que contribuye en mi Formación profesional, aportando con sus conocimientos para lograr mis objetivos y metas. Y a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por alojar y permitir nuestro aprendizaje profesional.*

*Ana Karina.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
Referencias	36
Anexos	41

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estrategias de capacitación - oportunidades laborales.	19
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las estrategias de capacitación – oportunidades laborales	20
Tabla 3. Correlaciones de las estrategias de capacitación – oportunidades laborales	21
Tabla 4. Estrategias de capacitación – desempeño laboral	23
Tabla 5. Descriptivos estadísticos – desempeño laboral estrategias de capacitación	24
Tabla 6. Correlaciones estrategias de capacitación – desempeño laboral	25
Tabla 7. Estrategias de capacitación - inserción laboral.	26
Tabla 8. Estadísticos descriptivos de estrategias de capacitación – inserción laboral.	26
Tabla 9. Correlaciones de estrategias de capacitación – inserción laboral.	28

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo Determinar la repercusión de las estrategias de capacitación propuestas en el programa social “jóvenes productivos” en la inserción laboral de los jóvenes entre 18 a 29 años - Tumbes 2017. La hipótesis de la investigación consistió: Las estrategias de capacitación propuestas en el programa social “jóvenes productivos” si repercuten en la inserción laboral de los jóvenes entre 18 a 29 años - Tumbes 2017. En el presente trabajo de investigación se ha tenido en cuenta una población - muestra de 23 jóvenes beneficiados en capacitaciones técnicas en los sectores más vulnerables de Tumbes, con quienes se ha realizado una investigación no experimental con diseño correlacional. Se utilizó como instrumentos la encuesta que consistió un cuestionario sobre estrategias de capacitación en la inserción laboral aplicados a los jóvenes beneficiados. Para el procesamiento de datos se hizo uso de la estadística descriptiva: tablas de frecuencias y gráficos, asimismo se utilizó la medida estadística la correlación de Pearson Los datos obtenidos mediante la correlación de Pearson se obtuvieron un coeficiente de 0.688 lo cual indica una correlación positiva alta, obteniéndose una relación directa entre las variables estrategias de capacitación e inserción laboral. Asimismo, el sig bilateral, 0.01 es menor que 0, 05. Quedando demostrado que las estrategias de capacitación propuestas en el programa social “jóvenes productivos” si repercuten en la inserción laboral de los jóvenes entre 18 a 29 años - Tumbes 2017.

**Palabras clave:** Estrategias de capacitación, inserción laboral, competencias laborales, capacidades, empleo.

## ABSTRACT

The present study aims to determine the impact of the training strategies proposed in the social program "productive young people" in the labor insertion of young people between 18 and 29 years old - Tumbes 2017. The research hypothesis consisted of: Training strategies proposals in the social program "productive young people" if they affect the labor insertion of young people between 18 and 29 years old - Tumbes 2017. In the present research work, a population has been taken into account - sample of 23 young people benefited in technical training in the most vulnerable sectors of Tumbes, with whom a non-experimental research with a correlational design has been carried out. We used as instruments the survey that consisted of a questionnaire about training strategies in the labor insertion applied to the benefited young people. For data processing, descriptive statistics were used: frequency tables and graphs, as well as the Pearson correlation statistical measure. The data obtained through the Pearson correlation obtained a coefficient of 0.688 which indicates a high positive correlation, obtaining a direct relationship between the variables training strategies and labor insertion. Likewise, the bilateral sig 0.01 is less than 0.05. It is demonstrated that the training strategies proposed in the social program "productive young people" if they affect the labor insertion of young people between 18 and 29 years old - Tumbes 2017.

**Keywords:** Training strategies, labor insertion, social inclusion, labor competencies, capacities, quality systems, employment, job opportunities.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad, la situación laboral representa una gran inquietud para muchos jóvenes en América Latina, quienes tienen como objetivo principal disminuir la pobreza. En esta región, hay alrededor de 10 millones de jóvenes que se encuentran desempleados. Además, 22 millones de jóvenes no están cursando estudios ni tienen un empleo, mientras que más de 30 millones han conseguido trabajo, pero de manera informal y en condiciones laborales precarias.

Según Vera (2008) en su estudio "La formación de jóvenes para el trabajo en América Latina – CIPPEC", De los 106 millones de jóvenes que viven en América Latina y el Caribe, 48 millones contaban con un empleo desde el año 2005, lo que equivale al 45%. De este grupo, 31 millones trabajaban de manera informal y en condiciones de precariedad, representando el 29% del total. Además, la población desempleada ascendía a 10 millones de jóvenes, lo que constituye el 55% de las personas económicamente activas.

De los 48 millones de jóvenes restantes en esta población, dos de cada tres estaban cursando estudios, lo que genera una gran preocupación. Esto se debe a que hay 16 millones de jóvenes que no estaban ni en el ámbito educativo ni en el laboral, lo que equivale al 15% del total de esta población, según lo informado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007).

Gallart (2009), analiza que los jóvenes en temas de formación para el trabajo en América Latina; de acuerdo al Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) en Buenos Aires, Argentina, destaca que los estudios fundamentados en la teoría del capital humano demuestran que la educación y la capacitación proporcionan a las personas las competencias requeridas para la producción de servicios y bienes, lo que a su vez ayuda a aumentar la productividad.

Jaramillo et al. (2007); por otra parte, afirman que los jóvenes que han logrado acceder a un empleo en el mercado laboral son aquellos que completaron todas las fases necesarias antes de su inserción, lo que les permite generar mayores beneficios en comparación con otros jóvenes de características similares que no

recibieron formación ocupacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su reporte anual referente al panorama laboral en el año 2016; indica que la tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años se incrementó del 9,6% en 2015 al 11% en 2016, afectando a aproximadamente 500 mil jóvenes. El mismo informe señala que las proyecciones han generado preocupación debido al lento crecimiento observado en 2017; que cuando la tasa de desempleo alcanzó el 8,4%, ha generado un impacto a cerca de 70 mil trabajadores.

Para enfrentar esta problemática, el gobierno del Perú ha implementado programas sociales; en el año de 1996, se lanzó el "Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJOVEN", cuyo propósito es incorporar a jóvenes de entre 16 y 24 años al mercado laboral formal, especialmente a quienes carecen de los recursos económicos necesarios para cubrir las necesidades básicas.

Con el tiempo, mediante el Decreto Supremo No 013-2011, se creó el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra", con la finalidad de dar una mejora a las habilidades laborales de jóvenes de entre 15 y 29 años que, tras haber finalizado su educación, se encuentran en condiciones de pobreza o pobreza extrema, buscando facilitar su acceso al mercado laboral. En particular, el Programa Nacional de Capacitación Laboral "Jóvenes Productivos" dispone de una oficina de Coordinación Territorial en la ciudad de Tumbes, la cual ha sido analizada en esta investigación, ofreciendo servicios en las tres provincias de la región.

Durante la ejecución del programa, surgieron importantes inconvenientes relacionados con una mala gestión y una deficiente planificación de los recursos necesarios. En consecuencia, los filtros implementados no fueron los correctos, llevando a que la ayuda pública no sea destinada a quienes realmente la requieren. De esta manera, la siguiente adecuación implica una mejora en los indicadores de seguimiento, monitoreo y evaluación, con la finalidad de cumplir exitosamente los resultados hacia donde nos enfoquemos.

Desde su implementación en la región de Tumbes, el programa ha funcionado con dos enfoques principales: capacitación laboral, dirigida a fomentar el acceso al empleo formal y la capacitación empresarial por parte de entidades interesadas en

fomentar el autoempleo formal. En ese sentido, las instituciones educativas encargadas de impartir estas capacitaciones son de renombre a nivel nacional, propios institutos, universidades y CETROS de formación técnica y repetición. Estos centros de capacitación son flexibles y se adaptan a lo que piden las empresas del entorno. El programa ha impulsado que más empresas en las que anteriormente se solicitaba a los candidatos aceptaran a los beneficiarios. Pero durante el lanzamiento de la identificación de beneficiarios que están en condición de pobreza y vulnerabilidad, ha habido algunas dificultades.

Una cosa que hasta ahora queda clara es que algunos beneficiarios no cumplen con las regulaciones del programa y son jóvenes que han sido beneficiario y han tenido acceso a la educación universitaria o institutos. Esto genera dificultades en la fase final de inserción laboral, pues muchos de estos jóvenes, tras recibir la capacitación, buscan empleos y salarios acordes con su nivel de estudios, lo que impide que aquellos que realmente necesitan la oportunidad accedan a las capacitaciones y vacantes disponibles.

La segunda fase del programa, conocida como Acercamiento Empresarial, se centra en identificar la demanda laboral de empresarios y emprendedores, basándose en estudios socioeconómicos de la región de Tumbes y en el contacto directo con las empresas a través de los vinculadores empresariales. Estos datos determinan los cursos que se ofrecerán. Sin embargo, se han detectado importantes deficiencias en el desempeño del personal encargado de la vinculación empresarial. No se realiza un acercamiento adecuado para alinear los cursos con las necesidades reales del mercado laboral, lo que afecta a los jóvenes capacitados, quienes no logran acceder a vacantes debido a que su perfil no se ajusta a las demandas empresariales.

Este estudio tiene como finalidad examinar el efecto de las estrategias de formación implementadas por el programa social "Jóvenes Productivos" en la incorporación laboral de jóvenes de entre 18 y 29 años en la región de Tumbes durante el año 2017. La investigación se enfoca en la siguiente pregunta: ¿Cómo inciden las estrategias de formación en el programa social Jóvenes Productivos en la inserción laboral de jóvenes de 18 a 29 años; en la región Tumbes 2017?

Los problemas específicos son: ¿Cómo inciden las estrategias de formación en un programa social de juventud productiva en la agenda de oportunidades laborales? Y ¿Cómo inciden las estrategias de capacitación del programa social “Jóvenes Productivos” en el orden de trabajo relacionado con el desempeño laboral?

Este estudio es relevante porque ofrece un análisis detallado sobre la situación laboral de los jóvenes de entre 18 y 29 años. Además, examina las estrategias educativas impulsadas por el Ministerio de Trabajo a través de programas sociales destinados a jóvenes de bajos recursos, con el objetivo de impulsar el empleo juvenil y elevar la calidad de vida en la región de Tumbes.

Del mismo modo el desarrollo de la investigación es conveniente debido a que la propuesta resulta de gran utilidad, ya que tiene el potencial de beneficiar a numerosos jóvenes que no tienen la posibilidad de acceder a formación y capacitación. Por otra parte, la significancia social; de este estudio tiene el potencial de generar beneficios no solo para la región de Tumbes, sino también para todo el Perú. Contribuye a reducir la pobreza y mejorar la igualdad de oportunidades, aspectos fundamentales para desarrollar a nivel regional como nacional. Asimismo, resalta la importancia de alcanzar una estabilidad social y económica, indispensable para el progreso del país.

Cabe destacar las implicaciones prácticas; de la investigación; debido a que brinda lineamientos para abordar cuestiones prácticas vinculadas a la escasez de oportunidades para numerosos jóvenes en áreas vulnerables de nuestra región de Tumbes, que han sido desatendidas por las estrategias gubernamentales. La creación de programas que beneficien a los jóvenes desfavorecidos es fundamental.

Hay que tener en cuenta también el valor teórico de la investigación ya que brinda un aporte de un célebre teórico en cuanto a las variables estudiadas: estrategias de formación y prácticas de trabajo en el programa social “Jóvenes Productivos”; asimismo, el autor proporciona una explicación de los diversos temas del autor. Finalmente la justificación en el orden metodológica; considera que los resultados del estudio servirán como trabajo preliminar para futuros estudios relacionados con las variables de estudio, ya que actualmente no existen estudios en Tumbes sobre

este tema de investigación, como el ejercicio y la inserción laboral.

El objetivo general de la presente investigación se centra en el hecho de poder determinar del impacto de las estrategias educativas en la inserción laboral de jóvenes de 18 a 29 años en el “Programa de Jóvenes Productivos” - Tumbes 2017. Del mismo modo los objetivos específicos a desarrollar son: determinar en qué medida las estrategias educativas del programa social para “jóvenes productivos” inciden en la agenda relacionada con las oportunidades laborales; y determinar el tamaño del efecto de las estrategias de formación para la inserción laboral en el programa social Jóvenes Productivos.

La hipótesis general se centra en analizar si la estrategia educativa del programa social “Jóvenes Productivos” incide en el aporte laboral de jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017. La hipótesis nula considera que las estrategias educativas para programas sociales juveniles productivos no afectan la participación laboral entre jóvenes de 18 a 29 años – Tumbes 2017.

Las hipótesis específicas a tener en cuenta son: la estrategia educativa del programa social “Jóvenes Productivos” incide en la participación laboral de los jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017, en relación a las oportunidades laborales; y la segunda específica es: la estrategia educativa del programa social “Jóvenes Productivos” incide en la participación laboral de jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017, en relación al desempeño laboral.

Perri (2007), analiza el tema de la inserción laboral en jóvenes en la república de Argentina; desde un enfoque basado en el llamado crecimiento post-convertibilidad. El autor propuso describir el empleo juvenil en el marco del crecimiento posterior a la transición, con el fin de resaltar la relación entre la vulnerabilidad experimentada en la década de 1990. Este estudio, de carácter descriptivo e informativo, fue desarrollado en colaboración con CINTEFOR-OIT en el ámbito de Juventud, Ciencia y Empleo. Los datos utilizados se obtuvieron del Censo Nacional de Población y Vivienda de 2001 y de la Encuesta Permanente de Hogares. Los resultados permitieron afinar el nuevo modelo de crecimiento económico con el propósito de disminuir la vulnerabilidad de los jóvenes en el sector público.

Ibarra (2008), también analiza el tema de inserción laboral y empleabilidad en el

mercado de trabajo; que se desarrolla en los servicios sociales de una comunidad; el objetivo es revisar como se realizó el proceso de incorporación laboral, el cual fue impulsado por el Programa de Servicios Comunitarios en el año 2006. El trabajo se enfocó en analizar los recursos disponibles, las limitaciones y las estrategias utilizadas en los servicios comunitarios establecidos.

Celedonio (2015) en su estudio sobre la inserción laboral de estudiantes universitarios; desde una perspectiva psicológica y social. El objetivo fue analizar cómo un grupo de egresados de la provincia de Extremadura percibía el proceso de búsqueda de empleo y selección laboral desde una perspectiva psicosocial. Para ello, utilizó métodos cuantitativos y descriptivos, aplicando encuestas y considerando diferentes puntos de vista. Los resultados demostraron diferencias significativas en el tiempo que tardaron los graduados en conseguir su primer empleo.

Reto (2016); llevó a cabo una investigación en Perú sobre el proceso de capacitación técnica y profesional del programa nacional de empleo para jóvenes "Jóvenes a la Obra", mientras cursaba su maestría en administración pública en Lima. Teniendo como objetivo determinar el enfoque de gestión por procesos más adecuado para la formación técnica dentro del programa. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cualitativo y utilizó métodos de observación para llevar a cabo un análisis escrito de los instructivos operativos y la documentación requerida para el programa "Lugar de Trabajo Joven". El autor determinó que el programa no es susceptible de verificación en lo que respecta a la capacitación técnica para el empleo, según lo establecido en el manual correspondiente.

Cappillo (2017) llevó a cabo un estudio referente a la capacitación y la inserción laboral de los participantes del Programa Jóvenes Productivos, en Lima, mientras obtenía su maestría en administración pública en Lima, Perú. El estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la inserción y la formación laborales de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos en Lima durante el año 2016. La investigación fue no experimental y de tipo transversal. Para la recolección de datos, se emplearon encuestas y cuestionarios. Los resultados mostraron una relación lineal estadísticamente significativa entre la inserción laboral y la capacitación de los beneficiarios del programa en el contexto señalado.

Julcahuanga (2013); realizó una encuesta para evaluar el alcance de las estrategias de empleo entre jóvenes de 16 a 24 años; la metodología incluyó entrevistas con empresarios y funcionarios que apoyan programas juveniles, así como entrevistas con docentes, líderes comunitarios y jóvenes participantes en dichos programas. Si la investigación tiene éxito, se anticipa que se fomente la incorporación laboral de los jóvenes que se benefician del programa.

La estrategia educativa fundamentada en la teoría humanista de Abraham Maslow se basa en su famosa pirámide de necesidades, la cual consta de cinco niveles. Los dos primeros niveles se ocupan de las necesidades fundamentales, que comprenden elementos fundamentales como comida, reposo y protección. Estos requerimientos son esenciales para la estabilidad externa de los individuos. En el nivel superior de la pirámide es la que uno alcanza la máxima potencialidad, los valores, la creatividad, el sentido de comunidad y comprensión. Carl Rogers formuló esta teoría enfocándose en el aprendizaje importante en la vida de las personas.

Según Rogers la inteligencia cumple un papel fundamental en los procesos de formación debido a la necesidad natural de adquirir conocimientos. Así mismo, la percepción no solo considera el aprendizaje técnico sino también la autorrealización de los individuos. De esta manera al ser incorporada en programas como “Jóvenes a la Obra” se puede resumir que el compromiso de la autoridad no consiste solo en la acumulación de habilidades laborales, sino también en el bienestar total de los individuos. La oportunidad de recibir capacitación que incluye tantas habilidades laborales como desarrollo personal, motivará al estudiante no solo a buscar empleo sino también a aumentar su autoestima y participar de manera responsable en la comunidad. Esta idea puede ser clave para generar cambios en regiones pobres ya que la educación cuenta con el poder de cambiar vidas y fortalecer las relaciones sociales.

Es importante considerar la teoría humanista, ya que promueve la generación de nuevos conocimientos que permiten a las personas organizar sus esfuerzos e ideas para facilitar su aplicación en el trabajo. Otro elemento importante de esta teoría es el aprendizaje significativo, que requiere que una persona participe en los procesos de aprendizaje.

El aprendizaje significativo abarca el conocimiento y la experiencia resultantes de ella y que alteran la forma en que un individuo razona, lo que lo capacita para integrarse adecuadamente en la fuerza laboral. Abarca el desarrollo de uno mismo y la interacción entre la vida diaria y la educación, lo que resulta en una comprensión más profunda y avanzada más allá de la simple memorización de los hechos y los datos lanzados al aire. De hecho, se considera fundamental para la vida profesional exitosa y la capacidad de adaptación a los entornos laborales en constante evolución.

Según Cappillo (2017), el aprendizaje significativo es la correlación que existe entre los conocimientos nuevos de una persona y sus experiencias previas. Se destaca, además, la importancia del aprendizaje se produce en una correlación faltante, lo que es un requisito necesario para que el aprendizaje tenga un significado profundo y útil en todos los dominios de la vida.

Según Roca (2008), en una sociedad fragmentada, para la perspectiva de inclusión social, beneficia a los segmentos más importantes de la sociedad. No se trata solo de extender los beneficios a las personas, sino también a las comunidades, las familias y las viviendas, lo que contribuye a la cohesión y la justicia social. Así, la inclusión social es un soporte significativo para el crecimiento del ser socialmente integral, es decir, la reducción de brechas y la creación de un entorno equitativo y equitativo en todos los aspectos.

Azuero (2009) también argumenta que la inclusión social sirve a las condiciones de exclusión que son fáciles de superar mediante estructuras sociales y comunicaciones sociales. Esa visión expuesta indica que la legislación relevante, además de las políticas y proyectos de intervención necesarias para lograr una sociedad más evolucionada. La investigación de la dinámica de exclusión e inclusión social es crucial ya que puede ofrecer datos útiles a la política pública que busque mejorar las condiciones de vida de las comunidades (p. 28).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) el término empleo es una condición en la que las personas están en constante búsqueda de empleo y poseen la habilidad para hallarlo. Por lo que el trabajo es sumamente productivo y las personas poseen la libertad de seleccionar el sitio donde quieren trabajar

Por otro lado, Enríquez y Galindo (2015) señalan que existen dos formas de trabajo: el empleo formal y el informal. El trabajo formal hace referencia a los trabajadores cuyos derechos laborales son reconocidos y asegurados, asegurando una relación de trabajo legal y resguardada. Mientras que el trabajo informal incluye a aquellos que desempeñan tareas remuneradas sin una relación de trabajo formal, lo que les dificulta ejercer completamente sus derechos laborales.

El estudio llevado a cabo por la OCDE propone que es fundamental que se incentive en los sectores más productivos creen puestos de trabajo que ayuden a disminuir la pobreza. Al fomentar el desarrollo en zonas de alto potencial productivo, se pueden generar importantes oportunidades de empleo que no solo optimicen las condiciones económicas de las personas, sino que también influyan de manera positiva en las comunidades y en el avance sostenible de la sociedad en general.

El subempleo es el reflejo de la inestabilidad laboral en la época postmoderna. Se caracteriza por ser un empleo irregular, inestable y con malas remuneraciones, en el que no se emplean correctamente las habilidades profesionales. Este tipo de trabajo puede ser temporal e incluye a empleos que se pueden deshacer con facilidad o a servicios que no aseguran seguridad ni estabilidad.

Según Blanch (2003) este tipo de labores son realizadas por individuos considerados desechables y reemplazables. Esta categoría de empleo es fácilmente sustituible por otros trabajadores o incluso por máquinas, lo que resalta la vulnerabilidad de quienes se encuentran en esta situación.

El enfoque de competencias laborales y de capacidades; se constituye en un documento de Política de Estado de Empleo, elaborado por el Ministerio de Mercado Laboral y Promoción del Empleo, se define que las competencias de la fuerza laboral incluyen un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se estructuran según un contexto laboral particular. Estas competencias son importantes para el desempeño de los trabajadores y se espera que su implementación de resultados positivos en las tareas asignadas. La correcta formación en estas áreas mejoraría la calidad del trabajo y la eficacia en el desempeño de las responsabilidades laborales.

Para Marelli (1999), considera que la capacidad de trabajo es una habilidad

cuantificable para realizar una actividad de una manera efectiva y los resultados alcanzar los resultados deseados en una organización. Esto se compone de un conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y comportamientos que el capital humano debe presentar dentro de una entidad para lograr objetivos y metas. La capacidad de trabajo se define como un atributo humano medible; que es necesario para poder realizar un nivel de desempeño laboral de manera efectiva.

Raczynski (1995) señala que un enfoque centrado en la capacidad de trabajo implica que el sistema reconozca que alguien es capaz de realizar tareas laborales de manera efectiva. Esto incluye no solo la capacidad de mantener un empleo en varios lugares de trabajo, sino también la habilidad de resolver situaciones y problemas en un trabajo y aprender cómo hacerlo al mismo tiempo que lo hacen.

Otro enfoque distinto sobre la inversión en capital humano es el de Sen y Nussbaum (2016). Se refiere a una lista elemental de las competencias, las cuales son las fundamentales, asimismo, les llama las diez competencias principales funcionales humana. Las competencias están definidas para mejorar la calidad de la vida y el bienestar de la persona en múltiples dimensiones.

Cappillo (2017) señala que existen varios modelos de servicios en la educación profesional basándose en la teoría del aprendizaje experiencial que se propuso por John Dewey, el cual es considerado el pionero de esta corriente educativa. Esta teoría se enfoca en la importancia del desarrollo y crecimiento personal a partir de la comprensión de las experiencias individuales. El aprendizaje provoca transformaciones en el comportamiento, la actitud y la personalidad de las personas, permitiendo interactuar con la realidad, enfrentar desafíos y aprender a superarlos.

Mertens (1996), citado por Becerra y Campos (2012), explica que existen diferentes modelos para desarrollar competencias y habilidades laborales, así mismo indica que los modelos conductuales son los más utilizados. Esta definición se enfoca en individuos con un desempeño laboral sobresaliente, representando así las expectativas de los recursos humanos en la identificación de especialidades y competencias para los puestos. Bajo este contexto, las competencias básicas asumen un papel importante para desarrollar los entornos laborales, además de ser

fundamentales para que las organizaciones funcionen adecuadamente.

Cuatrecasas (2001) explica al sistema de calidad como un grupo de elementos organizados que sirven para ejecutar responsabilidades, procedimientos y procesos que regulan la gestión de la calidad en las instituciones y organizaciones.

James (2017) explica que el sistema de calidad está diseñado para dar respaldo a las actividades que se vinculan a la calidad dentro de las organizaciones. Este sistema incluye la estructura de la organización, donde se implementan procesos de gestión apropiados y se emplean los documentos requeridos para que le logren los objetivos de la empresa, y de así también fomentar la mejora continua y cumplir con lo requerido por el cliente.

Ugaz (2012) señala que, de acuerdo con la norma ISO 9000:2005, existen ocho principios de gestión de la calidad que las altas direcciones pueden aplicar para optimizar el rendimiento de una organización.

Por su parte, Muñoz (2015) describe la atención a la calidad en los servicios públicos, distinguiendo tres tipos: la calidad percibida, que se deriva de los intereses y necesidades del cliente; la calidad programática, que depende de las características y objetivos del servicio ofrecido; y la calidad de respuesta, que está relacionada con cómo se satisfacen las necesidades del cliente.

Baudry, citado por Gonzáles (2015), establece que un servicio público de calidad debe cumplir con varios criterios esenciales: garantizar la seguridad de presentación, lo que implica regularidad y cumplimiento en la demanda; asegurar la disponibilidad del personal del proveedor; y contar con un equipo profesionalmente competente, capaz de crear y mantener buenas relaciones con los clientes. Así mismo, los servicios deben tener una buena ubicación para satisfacer las necesidades de las personas. También se debe tener en cuenta las opciones de comunicación donde los empleados deben practicar la escucha activa y utilizar un lenguaje claro y comprensible. Para ello, es importante que los proveedores de servicios tengan el conocimiento sobre lo ofrecido para evitar malentendidos y gestionar de manera adecuada las expectativas de los clientes.

Casermeiro (2014), al hablar de la calidad al brindar los servicios públicos,

establece diferentes parámetros que la determinan. En primer lugar, se trata de fijar el objetivo del servicio y comprometerse con desarrollar las actividades de la empresa. En segundo lugar, se trata de establecer mecanismos de medida cuya función es la de mejorar la calidad de la atención. En tercer lugar, se trata de favorecer el trabajo en equipo. Por último, la calidad del personal es un factor muy determinante. El personal ha de ser accesible, ágil, eficiente y tener la voluntad de poner en práctica innovaciones que hagan posible una mejor atención del servicio público.

Mori (2002) indica que el método más habitual se centra en la evaluación de los activos del servicio de igual modo que las percepciones y expectativas del cliente en relación a la calidad que ofrecen los servicios. Este método resulta importante para garantizar que el servicio que se facilita se a ser el que se espera, contribuyendo así a conseguir la satisfacción del cliente.

Los autores Van & Bouckaert (2003) afirman dentro del ámbito de los servicios públicos la percepción sobre su funcionamiento viene en gran medida determinada por la opinión ciudadana. Para poder analizar las preferencias de los usuarios se prescinden de ciertos métodos como por ejemplo el de grupos de discusión, el análisis de oferta, de la demanda, de las quejas relativas a los servicios prestados, etc. Además, también es importante tener en cuenta la información sobre la mejora del servicio que los empleados también podrían aportar, así como fuentes de registro como lo son los diagnósticos y las encuestas de servicios.

Cuellar et al. (2009) explican que los servicios públicos de calidad tienen que atender a las expectativas que tienen las personas antes de la experiencia y someterlas a la vivencia del servicio. La comparación entre las expectativas, y la experiencia vivida del servicio permite obtener información que las organizaciones pueden utilizar para prestar un mejor servicio al cliente.

Mego (2011) afirma que la experiencia de los clientes al brindar un servicio está condicionada por los siguientes factores: el orden y la limpieza del local y la atención del personal empleado, que contiene elementos como la cortesía, la claridad en la comunicación y los gestos.

Tal y como afirman García y Gutiérrez (2016), se entiende la inserción laboral como

el proceso a través del cual una persona entra en la actividad económica. Este proceso se entiende como el avance que los jóvenes realizan desde los puestos de formación profesional y situaciones de dependencia de quienes han ejercido el papel de padres o tutores, para posicionarse en el mercado de trabajo y alcanzar la independencia económica.

Domínguez (2007) resalta que el empleo no se reduce al sistema productivo nacional, sino que también incluye a las instituciones de educación superior, dada la correcta interposición que llevan a cabo en el marco de los jóvenes que buscan un trabajo y la formación profesional que necesitan. Esto resalta la importancia de la educación para preparar a los futuros trabajadores del mercado laboral.

Navarro (2013) considera que la inducción es un momento fundamental dado que son las primeras experiencias laborales relevantes para una persona. Los autores también destacan que la incorporación laboral es un devenir, ya que la persona va logrando insertarse en una determinada tarea mientras va adquiriendo experiencia y se va adaptando al medio de trabajo. Esta visión pone de manifiesto lo fundamental que es un soporte adecuado en los primeros momentos del empleo para favorecer una efectiva integración en el mercado laboral.

Vega (2013) describe el esfuerzo laboral es un proceso que abarca desde la formación y finalización de los estudios hasta la consecución de un trabajo y el mismo no termina ahí, sino que comprende también la estabilización, el mantenimiento del trabajo, la búsqueda de una mejor oferta laboral o la promoción. Tal definición hace hincapié en su status dinámico, ya que los sujetos no sólo buscan la entrada del mercado de trabajo sino también el desarrollo de sus carreras en el tiempo.

Weinberg (2008) señala que el empleo está intrínsecamente relacionado con la estructura de oportunidades presentes en la sociedad. En este contexto, los sectores de bajos ingresos enfrentan serias limitaciones para adquirir habilidades empleables, lo que no solo afecta su situación actual, sino que también perpetúa un ciclo de desventaja que puede extenderse a lo largo de generaciones. Este enfoque subraya la relevancia de las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en la lucha contra la desigualdad socioeconómica.

Fontana (2003) la oferta laboral se define como el grupo de empleados que proporcionan su mano de obra a cambio de una compensación económica. Este grupo está formado por la mano de obra ocupada que las organizaciones requieren para satisfacer sus necesidades de productividad. La interacción entre la oferta y la demanda laboral es esencial para entender el funcionamiento del mercado laboral y las dinámicas económicas que afectan la inserción laboral.

Wachtel (1988) sostiene que la cantidad de trabajo que necesita una organización está influenciada por la tecnología utilizada en su proceso de producción y por el valor generado en dicho proceso. A mayor producción, se requerirá más mano de obra, lo que implica que el nivel tecnológico y la eficiencia en la producción son determinantes clave en la demanda de trabajo. Este enfoque resalta la interrelación entre tecnología, productividad y empleo en las organizaciones.

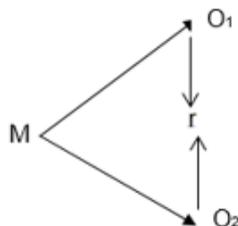
La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) ha indicado que el empleo formal desempeña un papel clave en el crecimiento económico y en la disminución de la pobreza. En su informe de 2009, se destaca que el empleo formal no solo contribuye a la estabilidad económica, a la vez contribuye a una mejorar en la calidad de las vidas de los individuos. Además, en 2014, la OECD enfatizó que promover el empleo productivo es esencial no solo para el crecimiento económico, sino también para fomentar la cohesión social, lo que sugiere que una mayor inclusión de los trabajadores en el mercado laboral formal puede resultar en sociedades más justas y sostenibles (OECD, 2009).

## II. METODOLOGÍA.

La presente investigación es aplicada; de acuerdo con CONCYTEC (2018); busca atender y plantear soluciones a problemas de carácter práctico, aplicando el conocimiento existente; se hace uso de los conocimientos generados por la investigación básica; así como también se establece métodos y estrategias de carácter innovador para poder lograr los objetivos planteados; el uso de este tipo de investigación se realiza en diversos campos de la actividad humana.

En enfoque de la investigación se centra en el paradigma cuantitativo; analizando para tal efecto las características y particularidades del tema de investigación y haciendo uso de la estadística descriptiva a nivel básico para poder interpretar las situaciones que se presentan en el contexto de estudio; abordando la temática de forma objetiva.

El estudio planteado es de tipo no experimental y se hace plantea un análisis correlacional de las variables; para Hernández et al. (2010), el objetivo de los estudios correlacionales es entender el nivel de asociación o relación que existe entre dos o más variables en un contexto específico. Este tipo de diseño se enfoca en analizar cómo las variables se relacionan entre sí sin la manipulación de ninguna de ellas. Hernández et al. (2010) también afirma que los modelos causales correlacionados explican las conexiones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento específico; esto implica que, aunque las variables pueden estar relacionadas, el estudio no busca establecer una relación de causa y efecto, sino más bien identificar y describir la asociación entre ellas.



Dónde:

M: Muestra

O1: Estrategias de capacitación

O2: Inserción laboral.

La variable estrategias de capacitación; conceptualmente se refiere al desarrollo de una competencia se define como la combinación de habilidades, conocimientos, valores y actitudes que son relevantes para un entorno laboral particular. Esta competencia se manifiesta a través del rendimiento y la consecución de los resultados deseados en un puesto de trabajo específico. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016).

Operacionalmente las estrategias de capacitación; son evaluadas por medio del enfoque de inclusión social; el enfoque de competencias laborales y de capacidades; y el enfoque de los sistemas de calidad; así mismo la calificación se realizó tomando en cuenta la escala ordinal; basado en Likert.

La variable inserción laboral, conceptualmente se define como un término denominado “insumo de trabajo” se emplea para describir el proceso mediante el cual las personas se integran a la actividad económica. Este concepto ilustra que los jóvenes pasan por una fase de transición que inicia con su formación profesional, donde cuentan con el respaldo de sus familias o tutores, hasta que finalmente consiguen establecerse en el mercado laboral y alcanzar su independencia económica (García y Gutiérrez, 1996).

Operacionalmente, la variable se encuentra dividida en la dimensión de oportunidades laborales; en el cual se analiza la oferta y la demanda; y la dimensión desempeño laboral; cuyos indicadores son: capacidad del capacitado y desempeño laboral. La escala de calificación es ordinal; teniendo como base la configuración de Likert.

La población; esta dada por la participación de 23 jóvenes que se encuentran recibiendo formación técnica en la ciudad de Tumbes. La muestra a considerar es censal. Para seleccionar la población se llevó a cabo utilizando un muestreo no probabilístico intensional, definido por el investigador. Supo (2015) señaló que los métodos de muestreo no probabilístico no aplican principios matemáticos al definir cuántas cuotas deben ser seleccionadas. En este enfoque, la elección depende del criterio del investigador, quien determina la cantidad de cuotas necesarias para realizar el estudio.

Los criterios de inclusión a tener en cuenta es los estudiantes que se encuentran

participando de las capacitaciones dirigidas por los órganos responsables y que además han manifestado su consentimiento informado sobre el desarrollo del presente estudio. Los criterios de exclusión estas dados, por aquellos que no participan con regularidad de las capacitaciones brindadas, para tal efecto.

Para obtener la información sobre estrategias de capacitación e intervenciones laborales, se empleó la técnica de encuesta y como herramienta un cuestionario. Este fue aplicado a 23 jóvenes que recibieron formación técnica en las áreas más vulnerables de Tumbes. En primer lugar, se pidió a los participantes que leyeran el esquema propuesto y, posteriormente, completaron un cuestionario que constaba de 21 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert que iban del 1 al 5, donde 1 significa "indiferente", el valor de 2 "aceptable", el valor de 3; "bueno"; el valor de 4 "muy bueno"; y el valor de 5; "excelente".

Según Carrasco (2005), se puede definir una encuesta como una técnica de investigación social que busca indagar, explorar y reunir datos a través de preguntas dirigidas, ya sea de manera directa o indirecta, a los participantes que conforman la unidad de análisis del estudio. Las interrogantes del cuestionario se diseñan en función de las variables planteadas en el estudio, así como su relación con los indicadores y métricas derivados de ellas, sin olvidar las suposiciones, interrogantes y objetivos específicos del estudio en cuestión.

Esta herramienta es utilizada por expertos para identificar métodos de evaluación y validación que establecen la relación entre los objetivos que han sido planteados y las dimensiones de los indicadores, con el fin de obtener respuestas consideradas coherentes y bien formuladas.

Hernández et al. (2010) señalan que validan el contenido de la herramienta mediante la evaluación de expertos, quienes aportan su perspectiva sobre el dominio o las áreas de las variables (pág. 304). Además, afirman que las medidas empleadas están vinculadas a aspectos de coherencia y consistencia, la confiabilidad de dichas medidas se estima por medio del coeficiente alfa de Cronbach (pág. 302).

Kerlinger y Lee (2002) sostienen que la confiabilidad hace referencia a la precisión de un instrumento de medición. Al utilizar el mismo instrumento para medir

repetidamente un mismo grupo de elementos, se espera obtener resultados consistentes. La confiabilidad se relaciona con la varianza del error en comparación con la varianza total generada por el instrumento, donde una puntuación de 1,00 indica una confiabilidad perfecta. Para evaluar esta confiabilidad, se emplea el coeficiente alfa de Cronbach. En este caso, se obtuvo un valor de 0,685 puntos, lo que sugiere una alta confiabilidad, dado que está próximo a 1,0 (de acuerdo con la tabla adjunta).

Tamayo y Tamayo (2005) indican que los métodos analíticos son los que permiten realizar un análisis estadístico de los datos, facilitando su resumen y organización lógica. En la investigación, se empleó la estadística descriptiva, expresada en frecuencias y porcentajes simples, como herramienta para analizar los resultados. Los datos fueron agrupados y codificados de acuerdo con diferentes dimensiones, y se representaron gráficamente en tablas. Esta representación gráfica se basa en las respuestas obtenidas de los instrumentos utilizados, lo que facilita su posterior interpretación y análisis.

Para alcanzar el objetivo estadístico, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual facilitó el contraste o rechazo de la hipótesis formulada en esta investigación. Esta hipótesis establece que la estrategia de formación, como componente del programa social “Jóvenes Productivos”, influye en la inserción laboral de jóvenes de entre 18 y 29 años en Tumbes durante el año 2017.

Los aspectos éticos, a tener en cuenta están dados por la garantía de seguridad a los participantes del estudio, referente a la confidencialidad de la información; se han implementado medidas que protegen su identidad, los participantes han hecho uso del consentimiento informado; lo cual implica la participación voluntaria y el anonimato de los datos.

Se aplica el cumplimiento de la guía o protocolo determinado por la Universidad César Vallejo; para la presentación de trabajos académicos conducentes a grado; así mismo se aplicó la evaluación del software antiplagio Turnitin; cumpliendo con el porcentaje menor al 20% establecido. La estructura del presente informe responde a la configuración del enfoque cuantitativo.

### III. RESULTADOS.

Objetivo específico 1:

Determinación del impacto de las estrategias educativas en la inserción laboral de jóvenes de 18 a 29 años en el “programa de jóvenes productivos” - Tumbes 2017.

Tabla 1:

*Estrategias de capacitación - oportunidades laborales.*

Estrategias de capacitación	Oportunidades laborales		
	Escasas	Adecuadas	Diversas
Regular	0	0	0
Buena	0	18	9
Excelente	0	9	14

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

La tabla 1 presenta los resultados obtenidos al analizar la relación entre las variables: Estrategias de Capacitación y Oportunidades Laborales. Estos resultados ofrecen una visión clara sobre cómo los jóvenes perciben la efectividad de las capacitaciones en su búsqueda de empleo.

En primer lugar, los jóvenes expresan que consideran la estrategia de capacitación como efectiva. Sin embargo, es fundamental que se evalúe el tipo de capacitación que se está ofreciendo, asegurándose de que esté alineada con las demandas del mercado laboral. Un 36% de los encuestados señala que existen amplias oportunidades laborales, sugiriendo que sería beneficioso que los responsables del programa se reúnan con los empleadores. Escuchar las necesidades de formación de los empleadores podría ser un paso crucial para mejorar la calidad y relevancia de las capacitaciones.

Por otro lado, la situación refleja una realidad preocupante: a pesar de que hay estrategias educativas en marcha, la escasa inversión del sector privado en nuestra región limita las posibilidades de empleo para los jóvenes. Un 18% de los participantes considera que una excelente estrategia de formación está directamente relacionada con una mayor cantidad de oportunidades laborales. Este dato subraya la importancia de una capacitación que no solo sea teórica, sino que también esté diseñada para satisfacer las necesidades reales del mercado.

En cuanto a la percepción de las estrategias educativas, un 28.00% de los jóvenes se encuentra en un nivel que considera que las capacitaciones son excelentes y están asociadas con diversas oportunidades laborales. Los datos estadísticos respaldan esta percepción: el puntaje promedio para las estrategias de capacitación es de 61,10 puntos; mientras que la media de ofertas de trabajo se sitúa en 24,16 puntos; tal como se señala en la tabla 2.

En la tabla 2; al analizar las desviaciones estándar de las variables, encontramos que la estrategia educativa presenta una desviación estándar de 8,51 puntos; mientras que la variable de oportunidades laborales tiene una desviación estándar de 2,469 puntos. Esto indica que, aunque hay variabilidad en las respuestas, la mayoría de los jóvenes se agrupa en torno a una percepción positiva de las estrategias de capacitación.

Es importante destacar que la desviación estándar es relativamente pequeña en comparación con la media, lo que indica que la distribución de los datos es bastante uniforme. Esto implica que, en general, los jóvenes comparten una visión similar respecto a la efectividad de las capacitaciones en relación con las oportunidades laborales.

Tabla 2:

*Estadísticos descriptivos de las estrategias de capacitación – oportunidades laborales*

Variabes	Media	Desviación típica	N
Estrategias de capacitación	61,10	8,510	50
Oportunidades laborales	24,16	2,969	50

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

Prueba de hipótesis:

Hipótesis alterna: La estrategia educativa del programa social “Jóvenes Productivos” incide en la participación laboral de los jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017, en relación a las oportunidades laborales.

Hipótesis nula: La estrategia educativa del programa social "Jóvenes Productivos" no incide en el ingreso laboral de jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017, en

relación a las oportunidades laborales.

La hipótesis alterna establece que la estrategia educativa del programa social “Jóvenes Productivos” incide positivamente en la participación laboral de los jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes durante 2017, en relación con las oportunidades laborales. Por otro lado, la hipótesis nula plantea que dicha estrategia no tiene un impacto significativo en el ingreso laboral de estos jóvenes.

Tabla 3

*Correlaciones de las estrategias de capacitación – oportunidades laborales*

Rho de Spearman		Estrategias de capacitación	Oportunidades laborales
Estrategias de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	0,418
	Significatividad		0,003
	Número	50	50
Oportunidades laborales	Coeficiente de correlación	0,418	1,000
	Significatividad	0,003	
	Número	50	50

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

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

El análisis realizado por medio el coeficiente Rho de Spearman, que se ha calculado en 0,418 puntos, sugiere una relación positiva y directa entre las variables de estrategias de capacitación y oportunidades laborales. Este hallazgo es particularmente relevante, ya que indica que a medida que las estrategias de capacitación se optimizan y se vuelven más efectivas, también se incrementa la tasa de finalización de las ofertas de trabajo disponibles para los jóvenes.

Esta relación positiva sugiere que los esfuerzos por optimizar la calidad y pertinencia de las capacitaciones pueden influir significativamente en la empleabilidad de los jóvenes, facilitando su inserción en el mercado laboral y aumentando sus oportunidades de desarrollo profesional. En otras palabras, un enfoque más robusto en la capacitación no solo prepara a los jóvenes con las habilidades necesarias, sino que también abre puertas a un mayor número de oportunidades laborales en el mercado.

Al aplicar un análisis de dos colas, se ha determinado que el valor p es menor que 0,05 puntos; alcanzando un valor de 0,01. Este resultado es crucial, ya que nos lleva a rechazar la hipótesis nula, que sostiene que no hay relación entre las estrategias de capacitación y las oportunidades laborales. Se acepta la hipótesis de investigación, la cual plantea que hay una correlación significativa entre estas dos variables, validando la relación propuesta en el estudio.

Los resultados obtenidos no solo son estadísticamente significativos, sino que también tienen importantes implicaciones prácticas. La aceptación de la hipótesis de investigación sugiere que el programa social “Jóvenes Productivos” y sus estrategias educativas están teniendo un impacto positivo en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes durante el año 2017. Esto es un indicativo alentador de que las políticas y programas implementados están alineados con las necesidades del mercado laboral, lo que podría contribuir a una mayor estabilidad económica y social en la región.

Además, este hallazgo resalta la necesidad de seguir invirtiendo en programas de capacitación que no solo se enfoquen en la teoría, sino que también integren prácticas que respondan a las demandas cambiantes del mercado laboral. La colaboración entre instituciones educativas y empresas podría ser clave para asegurar que las capacitaciones sean relevantes y efectivas.

“Hipótesis de investigación aceptada: El impacto del programa social de la estrategia educativa “Jóvenes productivos” en el ingreso laboral de personas de 18 a 29 años - Tumbes 2017, en relación a las oportunidades laborales”.

## Objetivo específico 2

Determinación del impacto de las estrategias educativas en la inserción laboral de jóvenes de 18 a 29 años en el “programa de jóvenes productivos” - Tumbes 2017.

Tabla 4.

### *Estrategias de capacitación – desempeño laboral*

Estrategias de capacitación	Desempeño laboral					
	REGULAR		Buena		Excelente	
	f	%	f	%	f	%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	11	22%	15	30%	1	2%
Excelente	2	4%	13	26%	8	16%

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

El análisis de la relación entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral de los jóvenes que participan en el programa "Jóvenes Productivos" revela hallazgos significativos que merecen ser destacados. En primer lugar, al observar la tabla 4, se evidencia que no se registraron jóvenes en la categoría de estrategia regular. Este dato es particularmente alentador, ya que sugiere que las estrategias implementadas han sido, en general, consideradas adecuadas y efectivas por los jóvenes participantes. Sin embargo, también es importante reconocer que, dentro de las estrategias catalogadas como buenas, un 22% de los jóvenes se desempeñaron de manera regular, mientras que un 30% lograron un desempeño bueno. Esto indica que, aunque muchos jóvenes están aplicando lo aprendido, hay un grupo que aún enfrenta desafíos en su motivación y compromiso. Es posible que algunos de ellos carezcan de interés en los cursos impartidos, lo que podría deberse a una orientación inadecuada o a la existencia de carreras previas que no se alinean con la capacitación recibida.

En cuanto a las estrategias consideradas excelentes, los resultados son aún más prometedores. Un 4% de los jóvenes se desempeñaron de manera regular, pero un 26% alcanzaron un buen desempeño y un 16% se destacaron con un desempeño muy bueno. Esto sugiere que las estrategias de capacitación de alta calidad pueden generar resultados significativamente mejores en el desempeño laboral. Es evidente que cuando se ofrece una formación sólida y pertinente, los jóvenes son

capaces de superar las expectativas y mostrar su verdadero potencial en el ámbito laboral.

El análisis cuantitativo complementa estos hallazgos. La media del desempeño en las estrategias de capacitación se sitúa en 61,10 puntos; con una desviación estándar de 8,51 puntos; lo que indica una buena consistencia en la efectividad de las estrategias aplicadas. Por otro lado, el promedio del desempeño laboral es de 16,36 puntos; con una desviación estándar de 3,906. Estos números sugieren que, aunque el desempeño laboral general es relativamente bajo, la variabilidad entre los resultados no es alta, lo que implica que la mayoría de los jóvenes están alcanzando un desempeño similar, aunque en niveles que podrían mejorarse.

Un aspecto destacable es que un número significativo de jóvenes, el 16%, califica la estrategia de formación como excelente, lo que se traduce en un desempeño laboral muy bueno. Este hallazgo resalta la importancia de implementar estrategias educativas efectivas y adecuadas a las necesidades del mercado laboral. La baja desviación estándar en ambas variables indica que los resultados son consistentes, lo que sugiere que la mayoría de los jóvenes están respondiendo de manera similar a las estrategias de capacitación. Esto permite inferir que existe un potencial de mejora en el diseño y la implementación de estas estrategias, lo que podría beneficiar a un mayor número de jóvenes.

Tabla 5.

*Descriptivos estadísticos – desempeño laboral estrategias de capacitación*

Variabes	Media	Desviación típica	N
Estrategias de capacitación	61,10	8,510	50
Desempeño laboral	16,36	3,906	50

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

Prueba de hipótesis:

Hipótesis alterna: La estrategia educativa del programa social “Jóvenes Productivos” incide en la participación laboral de jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017, en relación al desempeño laboral.

Hipótesis nula: La estrategia educativa del programa social "Jóvenes Productivos"

no incide en el aporte laboral entre jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017, en relación al desempeño laboral.

Tabla 6.

*Correlaciones estrategias de capacitación – desempeño laboral*

Rho de Spearman		Estrategias de capacitación	Desempeño laboral
Estrategias de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	0,543
	Significatividad		0,000
	Número	50	50
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,543	1,000
	Significatividad	0,000	
	Número	50	50

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

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

El coeficiente rho de Spearman, que se ha calculado en 0,543 puntos; indica una correlación positiva moderada entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral de los jóvenes. Esto significa que, a medida que las estrategias de capacitación mejoran, también se observa un aumento en el nivel de desempeño laboral. Este hallazgo es significativo, ya que sugiere que las intervenciones educativas tienen un impacto tangible en la capacidad de los jóvenes para desempeñarse en el ámbito laboral.

Al realizar un test de hipótesis de dos colas, se encuentra que el valor de significación es menor que 0,05 puntos, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto implica que hay evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de investigación, que establece que las estrategias educativas del programa social “Jóvenes Productivos” inciden en la participación laboral de los jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes en relación con los resultados laborales.

Este resultado confirma la importancia de las estrategias de capacitación en el desarrollo profesional de los jóvenes. La correlación positiva moderada sugiere que las inversiones en educación y formación no solo son necesarias, sino que también son efectivas para mejorar las perspectivas laborales de los jóvenes. A medida que se implementan programas de capacitación más robustos y adaptados a las

necesidades del mercado, se espera que el desempeño laboral de los participantes continúe mejorando.

Objetivo general:

Determinación del impacto de las estrategias educativas en la inserción laboral de jóvenes de 18 a 29 años en el “Programa de jóvenes productivos” – Tumbes 2017.

Tabla 7.

*Estrategias de capacitación - inserción laboral.*

Estrategias de capacitación	Inserción laboral					
	Regular		Buena		Excelente	
	f	%	f	%	f	%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	0	0%	16	32%	11	22%
Excelente	0	0%	4	8%	19	38%

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

Tabla 8

*Estadísticos descriptivos de estrategias de capacitación – inserción laboral.*

Variables	Media	Desviación típica	N
Estrategias de capacitación	61,10	8,510	50
Inserción laboral	40,52	5,497	50

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

La tabla 7 presenta los resultados obtenidos al analizar la relación entre las estrategias de capacitación y la inserción laboral. En esta tabla, se observa que, a pesar de que no hay jóvenes clasificados en los niveles bajos de inserción laboral, una buena estrategia de formación se asocia con un esfuerzo laboral medio, con un 32% de los jóvenes ubicándose en este nivel. Esto sugiere que, aunque la capacitación proporcionada es beneficiosa, aún existen oportunidades para mejorar su impacto en el rendimiento laboral. Además, un 22% de los jóvenes que recibieron una buena estrategia educativa han alcanzado un alto nivel de compromiso laboral, lo que indica que la calidad de la formación está promoviendo un compromiso significativo por parte de los participantes.

En el caso de las estrategias de capacitación consideradas excelentes, se reporta

que el 38% de los jóvenes se encuentran en el nivel alto de inserción laboral. Esto resalta la efectividad de las estrategias de formación de alta calidad, que no solo capacitan, sino que también motivan a los jóvenes a desempeñarse de manera sobresaliente en sus trabajos. Según los datos presentados en la tabla 8, la media de las estrategias de capacitación es de 61,10 puntos, en contraste con una media de 40,52 puntos para la inserción laboral. Esto sugiere que las estrategias de formación están alineadas con un nivel considerablemente más alto en comparación con la atracción hacia el empleo, indicando una brecha que debe ser atendida. Las desviaciones estándar de las variables son 8.51 para las estrategias de capacitación y 5,497 puntos; para la inserción laboral, lo que indica que la estrategia de capacitación muestra una mayor variabilidad en comparación con la inserción laboral, sugiriendo que los jóvenes tienen experiencias diversas en cuanto a su formación.

La desviación estándar relativamente pequeña en comparación con la media indica que la distribución de los datos es compacta, lo que implica que la mayoría de los jóvenes están obteniendo resultados similares en sus niveles de capacitación y desempeño laboral. Sin embargo, esto también puede indicar que hay un margen considerable para optimizar la capacitación y la integración al mercado laboral.

Los resultados obtenidos indican que las estrategias educativas implementadas en el programa “Jóvenes Productivos” tienen un impacto positivo en la inserción laboral de los jóvenes, aunque se identifican áreas de mejora que podrían potenciar aún más estos resultados. Es fundamental seguir trabajando en el desarrollo y ejecución de programas de capacitación que no solo sean eficientes, sino que también se adapten a las necesidades del mercado laboral y de los jóvenes participantes. De esta manera, se garantizará que un mayor número de jóvenes tenga acceso a oportunidades laborales, lo que a la vez promoverá el crecimiento social y económico de la comunidad, generando beneficios tanto para las personas como para la comunidad.

Prueba de la hipótesis general:

Hipótesis general: La estrategia educativa del programa social “Jóvenes Productivos” incide en el aporte laboral de jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017.

Hipótesis nula: Estrategias educativas para programas sociales juveniles productivos no afectan la participación laboral entre jóvenes de 18 a 29 años - Tumbes 2017.

Tabla 9

*Correlaciones de estrategias de capacitación – inserción laboral.*

Rho de Spearman		Estrategias de capacitación	Inserción laboral
Estrategias de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	0,573
	Significatividad		0,000
	Número	50	50
Inserción laboral	Coeficiente de correlación	0,573	1,000
	Significatividad	0,000	
	Número	50	50

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

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

La tabla 9 presenta las correlaciones de las estrategias de capacitación y la inserción laboral, proporcionando datos relevantes para el análisis. En este contexto, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman como herramienta estadística para determinar la relación entre las variables en estudio. Al realizar el cálculo, se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0,573 puntos. Este valor sugiere una correlación positiva significativa y directa entre las estrategias de capacitación y la inserción laboral. En términos prácticos, esto significa que a medida que se implementan y mejoran las estrategias educativas en el programa “Jóvenes Productivos”, se observa un incremento en los resultados alcanzados en la inserción laboral de los jóvenes participantes.

Para validar esta correlación, se llevó a cabo una prueba bilateral. En este caso, se estableció que si el valor “p” (0,01) es menor que el nivel de significancia (0,05), se debe rechazar la hipótesis nula. Los resultados obtenidos confirman esta premisa,

lo que lleva a la conclusión de que hay una relación significativa entre las variables analizadas. Este hallazgo es crucial, ya que refuerza la idea de que las estrategias educativas no solo son relevantes, sino que también tienen un impacto directo en la capacidad de los jóvenes para integrarse al mercado laboral se traduce en una mayor competitividad, empleabilidad y adaptabilidad, permitiendo que accedan a oportunidades de trabajo de calidad y contribuir al crecimiento económico.

La aceptación de la hipótesis de investigación implica que las estrategias de formación implementadas en el programa “Jóvenes Productivos” efectivamente inciden en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes durante el año 2017. Este resultado no solo valida el diseño del programa, sino que también importante seguir destinando recursos a estrategias educativas que se adapten a las demandas del mercado laboral, ya que esto garantiza la formación de profesionales capacitados y preparados para afrontar los retos de una economía en constante evolución y que al mismo tiempo empoderen a los jóvenes para alcanzar sus objetivos profesionales.

Además, es fundamental tener en cuenta las repercusiones de estos descubrimientos para investigaciones futuras y la creación de políticas públicas. La evidencia de que las estrategias educativas tienen un efecto positivo en la inserción laboral sugiere que se deben seguir desarrollando y perfeccionando programas similares. Esto podría incluir la implementación de metodologías de enseñanza más efectivas, la incorporación de habilidades prácticas que sean demandadas en el mercado laboral, y el fortalecimiento de alianzas con empresas para dar facilidad en la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

El primer objetivo de la presente investigación fue analizar la medida en que las estrategias educativas influyen en el empleo en relación con las oportunidades laborales dentro del programa social "Jóvenes Productivos". Los datos presentados en la tabla 1 revelan que el 36% de los jóvenes participantes cuentan con buenas estrategias educativas y, al mismo tiempo, tienen acceso a suficientes oportunidades laborales. Por otro lado, un 18.00% también presenta buenas estrategias, pero se enfrenta a oportunidades limitadas. Este hallazgo sugiere que, aunque las estrategias educativas son efectivas, la disponibilidad de oportunidades laborales sigue siendo un factor determinante en la inserción de los jóvenes en el mundo laboral.

El análisis de los supuestos en la tabla 3 muestra una correlación positiva a través del coeficiente Rho de Spearman, que fue de 0,418 puntos; este resultado indica una relación de manera directa entre las estrategias educativas y la inserción laboral. Al considerar que el valor de "p" es de 0,01 puntos; es menor que el nivel de significancia (0,05), se concluye que la estrategia educativa del programa "Jóvenes Productivos" impacta significativamente en la inserción laboral de jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes en 2017. Estos hallazgos desafían la perspectiva sobre la mano de obra calificada presentada por Reto (2016) en el marco del programa nacional de empleo juvenil "Jóvenes a la Obra". La tesis presentada puede optar al título de maestría en administración pública, según Limón, quien argumenta que el diseño del programa basado en el manual operativo de "Jóvenes a la Obra" no puede ser validado para técnicas de colocación y capacitación.

Esta conclusión se apoya teóricamente en las ideas de John Dewey, citadas por Capilo (2017), quien sostiene que la formación profesional crea condiciones propicias para el desarrollo y crecimiento personal. Dewey enfatiza la importancia de la experiencia individual en el proceso educativo, sugiriendo que el aprendizaje debe estar vinculado a la vida real y a las necesidades del individuo. Esto resuena con la necesidad de adaptar las estrategias educativas a las realidades del mercado laboral, lo que podría explicar la correlación positiva observada en este estudio.

Otro objetivo del estudio fue analizar los impactos de las estrategias de capacitación

en las intervenciones laborales en relación con el desempeño dentro del programa social "Jóvenes Productivos". En la tabla 4, se indica que el 30% de los jóvenes consideraron que la estrategia de capacitación fue buena y, a su vez, su desempeño laboral fue igualmente bueno. Sin embargo, un 26% señaló que, aunque la estrategia fue buena, su desempeño laboral fue calificado como regular. Este contraste sugiere que, si bien las estrategias de capacitación son efectivas, aún hay aspectos que deben mejorarse para maximizar el rendimiento de los jóvenes en el ámbito laboral.

El coeficiente rho de Spearman de 0,543 puntos, presentado en la tabla 6, presenta una correlación significativa entre las estrategias de capacitación y el desempeño laboral. Estos resultados refuerzan la conclusión de que las estrategias educativas del proyecto social "Jóvenes Productivos" influyen significativamente en la inserción laboral de los jóvenes. De nuevo, estos resultados contradicen los planteamientos del programa nacional de empleo juvenil "Jóvenes a la Obra", según Capillo (2017), en relación con la formación de mano de obra calificada. La tesis presentada para optar por el título de maestría en administración pública, y los autores concluyen que el diseño del proyecto, basado en el manual operativo de "Jóvenes a la Obra", no se puede validar en cuanto a la formación en competencias laborales.

El marco teórico que respalda esta conclusión se basa en las teorías de García y Gutiérrez (1996), quienes definen el empleo como el proceso mediante el cual los individuos se integran en la actividad económica. Este enfoque destaca que los jóvenes experimentan un proceso de transición que comienza con su formación profesional y el apoyo de su familia o tutor, hasta alcanzar su inserción en el mercado laboral y lograr la independencia económica. Esta transición es crucial, ya que el éxito en el empleo no solo depende de las habilidades adquiridas, sino también del contexto económico y social donde se encuentran los jóvenes.

El objetivo de la investigación fue evaluar el impacto de las estrategias educativas en la contribución laboral de los jóvenes de 18 a 29 años que participan en el programa social "Jóvenes Productivos – Tumbes 2017". En la Tabla 10, se evidencia que el 22.00% de los jóvenes presenta un alto esfuerzo laboral, asociado a buenas estrategias de capacitación. Además, un 38.00% considera que las estrategias educativas son excelentes, lo que se traduce en un elevado índice de

colocación laboral. Este dato es significativo, ya que sugiere que la percepción de la calidad de las estrategias educativas está directamente relacionada con el compromiso y el esfuerzo de los jóvenes en su búsqueda de empleo.

El coeficiente rho de Spearman, que arroja una correlación positiva significativa de 0,573 puntos; en la tabla 10, indica una relación directa entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que mejoran las estrategias de capacitación, también se incrementa el nivel de desempeño laboral alcanzado. Al observar que el valor bilateral es 0.01, inferior a 0.05, se puede concluir con certeza que las estrategias educativas implementadas en el programa “Jóvenes Productivos” han influido positivamente en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes en 2017.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Julcahuang (2013), que evaluó la estrategia de formación del Programa de Formación Laboral Joven Pro Joven para la inserción en el trabajo de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura. Los autores concluyen que las estrategias educativas tienen un impacto directo en el empleo de los nuevos beneficiarios del programa, quienes deben completar dos niveles de educación para obtener la certificación correspondiente. Los resultados afirman la idea de que la educación y la capacitación son herramientas fundamentales para dar facilidad en la inserción laboral de los jóvenes.

En relación con este tema, Capillo (2017) señala que las estrategias de aprendizaje implican la adquisición de nuevos conocimientos, basándose en el conocimiento y la experiencia previa. Esto resalta la importancia de un enfoque educativo que no solo se centre en la transmisión de información, sino que también se promueva la aplicación de manera práctica de los conocimientos que han sido adquiridos. Por otro lado, Vega (2007) sostiene que el proceso laboral inicia con la educación y se extiende hasta la obtención de un empleo, continuando con su estabilización y desarrollo profesional. Este ciclo implica que la educación debe ser un proceso continuo, donde los jóvenes no solo se preparen para un empleo inmediato, sino que también adquieran habilidades que les permitan adaptarse a un entorno laboral en constante cambio.

Los hallazgos de este estudio subrayan la relevancia de las estrategias educativas

en la inserción laboral de los jóvenes. A medida que se implementan y mejoran estas estrategias, se observa un impacto positivo en el desempeño laboral y en la capacidad de los jóvenes para acceder a oportunidades laborales. Sin embargo, es fundamental continuar investigando y adaptando estos programas a las necesidades cambiantes del mercado laboral, asegurando así que los jóvenes no solo obtengan un empleo, sino que también desarrollen las competencias necesarias para prosperar en sus carreras profesionales.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Las tablas 1 y 2 indican que la estrategia educativa del programa social "Jóvenes Productivos" influye positivamente en el empleo y las oportunidades laborales para jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes en 2017. Estos jóvenes se sienten motivados en su trabajo y muestran una actitud proactiva.
2. Las tablas 4 y 6 respaldan que la estrategia educativa del programa social "Jóvenes Productivos" influye en la participación laboral de jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes en 2017. Esta estrategia está relacionada con su desempeño laboral, lo que les permite ser productivos, trabajar de manera independiente, integrarse al mercado laboral y alcanzar la independencia financiera respecto a sus padres.
3. Las tablas 8 y 9 demuestran que la estrategia educativa del programa social "Jóvenes Productivos" afecta la participación laboral de los jóvenes de 18 a 29 años en Tumbes en 2017. La calidad de vida de muchos jóvenes varía significativamente en esta etapa de sus vidas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades responsables del programa social “Jóvenes productivos” continuar promoviendo estrategias de capacitación relacionadas a las oportunidades laborales para que los jóvenes que no puedan continuar estudios superiores puedan insertarse en el campo laboral demostrando conocimientos técnicos básicos en el desarrollo de su trabajo.
2. A los altos directivos del programa social "Jóvenes Productivos", se les sugiere seguir promoviendo estrategias de capacitación que se vinculen con el desempeño laboral, de modo que los jóvenes puedan desempeñarse de manera eficiente en el entorno laboral y adquirir la experiencia necesaria.
3. A los representantes que tienen a cargo el programa social “jóvenes productivos” continuar promoviendo estrategias de capacitación para que los jóvenes puedan insertarse laboralmente en las diferentes empresas demostrando conocimientos en los puestos de trabajo que les toca desempeñar.

## Referencias.

- Argoti (2011). *Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. 10 (2), 37-38.
- Azuero (2009). *Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia*. *Cuadernos de administración*, pp. 41.
- Becerra & Campos (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Blake (1997). *La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones*. 2ª edición, Editorial Macchi. Buenos Aires.
- Blanch y otros (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. 1 Ed. Barcelona. Editorial UOC. [https://books.google.com.pe/books?id=te\\_imaDDagC&pg=PA131&dq=subempleo+teoria&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwijnL68s4XZAhWI71MKHRFpAysQ6AEIKzAB#v=onepage&q=subempleo%20teoria&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=te_imaDDagC&pg=PA131&dq=subempleo+teoria&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwijnL68s4XZAhWI71MKHRFpAysQ6AEIKzAB#v=onepage&q=subempleo%20teoria&f=false)
- Borjas (2000). *Labor Economics*, 2ª ed., United States of America, McGraw Hill.
- Cappillo (2017). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Lima, Perú.
- Carrasco (2005). *Metodología de la Investigación*. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú
- Casermeiro y otros (2014). *La calidad en los servicios públicos*. Documentación del Gobierno de la Provincia de Salta. Argentina. Recuperado [en línea].
- Chiavenato (2007). *Administración de Recursos Humanos en el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Cuatrecasas (2001). *Gestión Integral de la Calidad: Implantación, control y*

certificación". 2da. Edición. Barcelona: Gestión 2000.

Cuellar y otros (2009). *Guía para la evaluación de la calidad de servicios*. Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la calidad de los servicios. Madrid.

[http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/calidad/guias/Guia\\_evaluacion\\_calidad.pdf](http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/calidad/guias/Guia_evaluacion_calidad.pdf)

Drovett (1992). *Deserción de la Salud*. Buenos Aires: Editorial Maechi.

Ehrenberg (1988). *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 3ª ed., United States of America, Scott, Foresman and Company.

Enríquez y Galindo (2015). "Empleo" en *Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1

Fontana (2003). *Formación y Orientación*. Editorial Akal. México. Recuperado [en línea] [books.google.com.ar/books?isbn=9702607175](https://books.google.com.ar/books?isbn=9702607175).

García y Gutiérrez (1996). *Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado de Trabajo: cuestiones teóricas*. *Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 269-294. Recuperado de: [en línea] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>

Gonzales (2009). *La administración pública y calidad en el ámbito público: La evaluación de la calidad de servicios Públicos. Normas ISO Y modelos de autoevaluación EFQM. Especialidad de Administración de la Junta de Castilla, La Mancha, España*. Recuperado [en línea] [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/C532A8392C3358AC05257BCA000BC9DD/\\$FILE/get\\_file.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C532A8392C3358AC05257BCA000BC9DD/$FILE/get_file.pdf)

Hernández y otros (2010). *Metodología de la investigación científica*. 5 Ed. México: Mc Graw Hill Interamericana.

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

James (1997). *Gestión de la Calidad Total: un texto introductorio*. Madrid: Prentice

Hall.

Julcahuanga (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. Tesis para optar el grado de magister en gerencia social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.

Justiniano (2006). *Inserción laboral de profesionales graduados en Ciencias de la Educación*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, España.

Kerlinger & Lee (2002) *Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en ciencias sociales*, México: McGraw-Hill Interamericana Editores. Tamayo y Tamayo (2005)

Leal y Otros (2004). *Las competencias del capital humano en las clínicas privadas del Municipio Lagunillas, estado Zulia, Venezuela*. Revista Venezolana de Ciencias Sociales, vol. 8 N° 1, ISSN: 1316- 4090. <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/ciso/v8n1/articulo5.pdf>

Marelli (1999) *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia*. México

Mego (2011). *Propuesta de un sistema de gestión de calidad para la mejora del servicio en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, Lambayeche*. Tesis para optar el grado de Doctor en Administración. Universidad Nacional de Trujillo.

Morí (2002). *Public Service Reform: Measuring and Understanding Customer Satisfaction*. Londres: The Prime Minister's Office of Public Services Reform.

Muñoz (1999). *La gestión de la calidad total en la Administración pública*. Edición: Díaz de Santos S.A, Madrid

Navarro (2013). *La inserción laboral de los titulados universitarios en Cataluña: algunos efectos de la crisis económica*. Tesis doctoral en Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.

Nussbaum (1998). *Enfoques de capacidades y sostenibilidad*. Organización

Internacional del Trabajo (OIT)

Pérez (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial. Trabajo de grado presentado para optar al título de Doctor. Bellaterra.*

Raczynski (1995) *Focalización de programas sociales: Lecciones de la experiencia chilena. CIEPLAN*

Reto, A. (2016). *El proceso de capacitación técnico laboral del programa nacional de empleo juvenil jóvenes a la obra". Tesis de Maestro en Gestión Pública. Lima. Perú.*

Robbins y Judge (2013). *Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.*

Robbins y otros (2013). *Administración: Un empresario competitivo. México: Pearson Educación.*

Silvina (2007). *La inserción laboral de los jóvenes en la argentina en el contexto de crecimiento de la pos- convertibilidad. Tesis de licenciatura en Economía. Universidad Mar de la plata, Mar de la plata. Argentina.*

Supo (2015) *Cómo elegir una muestra – Técnicas para seleccionar una muestra representativa. Primera edición: Enero del 2014. Editado e Impreso por BIOESTADISTICO EIRL*

Tamayo y Tamayo (2005) *El proceso de la investigación científica. Cuarta edición. Editorial Limusa S. A. México*

Ugaz (2012). *Propuesta de diseño e implementación de un sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001:2008 aplicado a una empresa de fabricación de lejías. Tesis para optar por el Título de Ingeniero Industrial. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.*

Van de Walle. yBouckaert (2006). *Public service performance and trust in government: the problema of causality. International Journal of PublicAdministration, 26, 8/9, 891-913*

- Vega (2007). *Nuevos enfoques de inserción laboral. La experiencia en el barrio de la Mina. Red de Revista científica*, vol. 7, núm. 01, 2007 de América Latina, el caribe, España y Portugal. <http://www.redalyc.org/pdf/839/83970114.pdf>
- Wachtel (1988). *Labor and the Economy*, 2ª ed., Orlando, Florida, Harcourt Brace Jovanovich, Publisher.
- Weinberg (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad. Ponencia presentada en el Foro Mundial de Educación, Porto Alegre.* <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/public/sala/weinberg/index.htm>
- Zavala (2000). *Teoría de la calidad. Guadalajara.* Recuperado de: <http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/3.d>

## ANEXOS

## Anexo 1.

### Operacionalización de las variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrategias de capacitación	Una competencia se define como la combinación de habilidades, conocimientos, valores y actitudes que son relevantes para un entorno laboral particular. Esta competencia se manifiesta a través del rendimiento y la consecución de los resultados deseados en un puesto de trabajo específico" (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)	Luego de la lectura de la propuesta del programa, 23 jóvenes beneficiarios del programa social Juventud Productiva respondieron preguntas sobre estrategias de formación para la inclusión social, habilidades y competencias laborales y sistemas de calidad.	Enfoque de Inclusión Social.	- Empleo - Sub empleo	Ordinal
			Enfoque de Competencias Laborales y de Capacidades	- Formación en habilidades laborales. - Competencias laborales y capacidades.	
			El enfoque de los Sistemas de Calidad.	- Atención de Calidad en los Servicios Públicos. - Determinar la percepción de los beneficiarios.	
Inserción laboral	El término "insumo de trabajo" se emplea para describir el proceso mediante el cual las personas se integran a la actividad económica. Este concepto ilustra que los jóvenes pasan por una fase de transición que inicia con su formación profesional, donde cuentan con el respaldo de sus familias o tutores, hasta que finalmente consiguen establecerse en el mercado laboral y alcanzar su independencia económica (García y Gutiérrez, 1996).	23 jóvenes beneficiados con el programa social Jóvenes Productivos, luego de conocer las propuestas del programa, respondieron consultas sobre oportunidades laborales y uso del empleo.	Oportunidades laborales	- Oferta - Demanda	
			Desempeño laboral	- Capacidades del capacitado - Desempeño laboral	

Nota: Elaborado por: Ana Karina, Maldonado Cedillo.

## Anexos 2

### Cuestionarios.

#### INSTRUMENTO DE PARA LA EVALUACION DEL PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DECAPACITACION E INSERION LABORAL

#### INSTRUCCIONES:

Por favor analice el programa propuesto y a continuación sírvase responder el cuestionario marcando con lápiz o lapicero. Seleccione para cada afirmación la opción que mejor describa su situación, utilizando la escala planteada. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Elija la opción y marque con un aspa. No se deben marcar dos casilleros en horizontal.

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	INDIFERENTE
5	4	3	2	1

ITEMS	CALIFICACIÓN				
	5	4	3	2	1
1. El programa permitió que los participantes logren una mejor posición social	5	4	3	2	1
2. El programa permitió poner en práctica algunas ideas en mi trabajo.	5	4	3	2	1
3. Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes	5	4	3	2	1
4. Se aplicó lo aprendido a través del programa en mi trabajo.	5	4	3	2	1
5. Me siento listo o preparado para aplicar lo que aprenderé en mi trabajo.	5	4	3	2	1
6. El programa planteó una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron aprendizaje.	5	4	3	2	1
7. El programa es apropiado para mejorar las competencias laborales.	5	4	3	2	1
8. Me siento listo o preparado para comenzar el programa.	5	4	3	2	1
9. Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en mi trabajo.	5	4	3	2	1
10. Durante el programa se realizarán ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	5	4	3	2	1
11. El programa permitió fijar ideas que se pueden poner en práctica en el trabajo.	5	4	3	2	1
12. En el programa se plantearon varias actividades o ejercicios que generaran aprendizaje	5	4	3	2	1
13. Planifico el tiempo suficiente para practicar o realizar ejercicios de aplicación	5	4	3	2	1
14. Este programa aumentó mi seguridad con el trabajo	5	4	3	2	1

15. Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en mi trabajo	5	4	3	2	1
16. Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes	5	4	3	2	1
17. Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	5	4	3	2	1
18. Siempre motivo la discusión en grupo o el intercambio de ideas entre los participantes	5	4	3	2	1
19. El programa se orienta a ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación para tener nuevas oportunidades	5	4	3	2	1
20. Se dedicó un tiempo adecuado al tratamiento de las diversas temáticas	5	4	3	2	1
21. Dispongo de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	5	4	3	2	1
22. El programa planteó una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron aprendizaje.	5	4	3	2	1
23. Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	5	4	3	2	1
24. Se ha aplicado lo que muestra el programa en mi trabajo.	5	4	3	2	1
25. Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en el programa, son aplicables a mi trabajo.	5	4	3	2	1
26. El programa aumentó mi seguridad con el trabajo	5	4	3	2	1
27. Dispongo del tiempo necesario para desarrollar el programa.	5	4	3	2	1
28. Dispongo de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	5	4	3	2	1

## FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO: ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN – INSERCIÓN LABORAL

#### **I. DATOS INFORMATIVOS:**

1. Técnica: Encuesta.
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Lugar: Distrito de Tumbes - Perú
4. Forma de aplicación: Libre.
5. Fecha de aplicación: diciembre 2017
6. Autora: Br. Maldonado Cedillo Ana Karina
7. Medición: Niveles de Inserción Laboral
8. Tiempo de aplicación: 90 minutos

#### **II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:** El cuestionario tiene como objetivo determinar cómo las estrategias de capacitación propuestas en el programa social “Jóvenes Productivos” tienen repercusión en la inserción laboral de los jóvenes entre 18 a 29 años de Tumbes, 2017.

#### **III. DIMENSIONES E INDICADORES:**

##### ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

- Enfoque de inclusión social
- Enfoque de competencias laborales y de capacidades
- El enfoque de los sistemas de calidad.

##### INSERCIÓN LABORAL

- Oportunidades laborales
- Desempeño laboral

#### **IV. INSTRUCCIONES:**

El Cuestionario consta de 28 ítems, distribuidos de la siguiente forma:

- Enfoque de inclusión social. 5 ítems
- Enfoque de competencias laborales y de capacidades. 6 ítems
- El enfoque de los sistemas de calidad. 6 ítems
- Oportunidades laborales. 6 ítems
- Desempeño laboral. 5 ítems

El instrumento ha sido elaborado con enunciados que después de haber leído la propuesta de las diferentes estrategias de capacitación laboral permitirán obtener información sobre la inserción laboral; a continuación, deberán responder el cuestionario marcando con lápiz o lapicero. Seleccionarán por cada afirmación la opción que mejor describa su situación, utilizando la escala planteada. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Elija la opción y marque con un aspa. No se deben marcar dos casilleros en horizontal.

Se les ha asignado los siguientes valores:

EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	INDIFERENTE
5	4	3	2	1

Los niveles para cada variable son los siguientes.

#### ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

REGULAR	5	35
BUENA	35	65
EXCELENTE	65	95

#### OPORTUNIDADES LABORALES

REGULAR	5	15
BUENA	15	25
EXCELENTE	25	35

#### DESEMPEÑO LABORAL

REGULAR	5	13
BUENA	13	21
EXCELENTE	21	29

#### INSERCIÓN LABORAL

REGULAR	5	23
BUENA	23	41
EXCELENTE	41	59

Rangos

“Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor máximo y Valor mínimo, de cada variable.”

- V. MATERIALES: “Cuestionario para los exalumnos, lápices o lapiceros y borrador.”
- VI. TABLAS DE DATOS: “Los datos agrupados se ordenarán a través de tablas de frecuencia, con sus respectivos porcentajes”.

#### ALFA DE CRONBACH

Utilizando las herramientas de Fiabilidad que tiene el SPSS, se calculó este coeficiente.

#### ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,715	0,685	3

La tabla muestra que el valor obtenido 0.685, indica que el instrumento aplicado tiene un alto grado de confiabilidad, este valor cuando más se acerca a 1.0, el instrumento es altamente fiable.

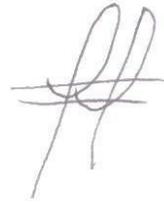
Anexo 3

Ficha de validación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										Observación Y/o recomendación			
				Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Indiferente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Estrategias de Capacitación: Conjunto de capacidades integradas de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que son acondicionadas a un contexto laboral específico, que son evidenciadas en el desempeño y logro de resultados esperados en un determinado trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo)	Enfoque de Inclusión Social.	Empleo Subempleo	El programa permite que los participantes logren una mejor posición social						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
			El programa permite poner en práctica algunas ideas en mi trabajo.						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
			Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
			Pienso aplicar lo aprendido a través del programa en mi trabajo.						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
			Me siento listo o preparado para aplicar lo que he aprendido en mi trabajo.						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	Enfoques de competencias laborales y Promoción del Empleo	Servicio de capacitación laboral Competencias laborales y capacidades	El programa ha planteado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron aprendizaje.						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
			El programa es apropiado para mejorar las competencias laborales						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
			Me siento listo o preparado para comenzar el programa.						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
			Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en mi trabajo.						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
			Durante el programa se realizaron ejemplos						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

			prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias																
Inserción laboral: es la definición utilizada para referirse al proceso de integración a la actividad económica de los individuos. Esto nos explica que los jóvenes pasan por un proceso de transición, que comienza de su posición de formación profesional y ser dependiente de	El enfoque de los Sistemas de Calidad.	Atención de Calidad en los Servicios Públicos. Identificar la percepción de los beneficiarios.	El programa permitió ideas que se pueden poner en práctica en el trabajo.							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
			En el programa se plantearon varias actividades o ejercicios que generaran aprendizaje						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
			Planifica el tiempo suficiente para practicar o realizar ejercicios de aplicación						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
			Este programa aumentó mi seguridad con el trabajo						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
			Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en mi trabajo						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
			Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
			Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en mi trabajo.						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				
	Oportunidades laborales	Oferta demanda	Motiva la discusión en grupo o el intercambio de ideas entre los participantes							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
			El programa se orienta a ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación para tener nuevas oportunidades							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
			Se dedicó un tiempo adecuado al tratamiento de las diversas temáticas							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
			Dispongo de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en mi trabajo.							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
			El programa plantea una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron aprendizaje.							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			
			Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en mi trabajo.							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			

Desempeño laboral	Capacidades del capacidad Desempeño laboral	Se aplicó lo que muestra el programa en mi trabajo.							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
		Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en el programa, son aplicables a mi trabajo.							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
		El programa aumentará mi seguridad con el trabajo							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
		Dispongo del tiempo necesario para desarrollar el programa.							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
		Dispongo de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en mi trabajo.							<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	




---

FIRMA DELA EVALUADOR



## **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Yo Edwin Alberto Ubillus Agurto, con DNI N° 02875229, con el grado profesional de Maestro en Administración de Negocios y Especialista en Gestión Pública, y ejerciendo la carrera de Contador y Docente Universitario. Por medio de la presente, dejo constancia de haber revisado con fines de validación, los ítems del Instrumento (encuesta), que el investigador **Ana Karina Maldonado Cedillo** usará para su trabajo de investigación titulado: **"Estrategias de capacitación del programa social Jóvenes productivos y su repercusión en la inserción de los jóvenes entre 18 a 29 años de Tumbes, 2017"**.

En efecto, dicho instrumento previsto para el estudio en mención, guarda coherencia con las variables, dimensiones, indicadores e ítems; además muestra un dominio específico de contenidos en lo que se busca medir y es consecuente con mediciones previas que han surgido en investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dicho instrumento presentado por la referida investigadora para su aplicación.

Tumbes, 05 de diciembre de 2017

**Mg. Edwin Alberto Ubillus Agurto**  
**DNI 02875229**