



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la empleabilidad
de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Vasquez Salas, Carlos Ethell (ORCID: 0000-0003-0985-7628)

ASESOR:

Dr. Hugo Ricardo Prado López (ORCID: 0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas Públicas y del Territorio

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico mi investigación a Jesucristo, a mi madre que esta en los cielos, a mi familia y a todos aquellos que se esfuerzan por hallar un mejor mañana para todos.

Agradecimientos

Agradezco a esta prestigiosa universidad, haciendo extensiva a mi asesor Dr. Dr. Hugo Ricardo Prado López por su asesoramiento, y mi gratitud a mi Hermana Nancy Vasquez Salas que siempre ha venido apoyándome en esta noble tarea.

Declaración de Autoría

Yo Vasquez Salas Carlos Ethell, doctorando del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, registrado con DNI 41845889, con la tesis “Políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020”

Declaro bajo juramento que:

- 1) Soy autor de la tesis
- 2) He considerado las normas universales de citas para las fuentes en consulta. Por tanto, no se ha incurrido en plagio alguno ni parcial ni totalmente.
- 3) La investigación no fue auto plagiada; esto significa, no ha sido divulgada ni exhibida con anterioridad para conseguir algún título o grado universitario.
- 4) Los datos exhibidos en los resultados son veraces, no han sido adulterados, ni copiados y por tal motivo los resultados que se muestran en la tesis aportarán a futuras indagaciones.

De hallarse la falta de fraude, plagio (contenidos sin sindicar a autores), autoplagio (atribuirse autoría de un trabajo ya presentado), o falsificación, asumo las derivaciones y castigos que de mi actuar se deriven, dispuesto a someterme a las normas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de Julio de 2021

Firma.....

Vasquez Salas Carlos Ethell
DNI: 41845889

INDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autoría	iv
Índice de Contenidos	v
Índice de Tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y Operacionalización	27
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	31
Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	58
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES	63
VIII. PROPUESTAS (DOCTORADO)	64
REFERENCIAS	66
ANEXOS	69
Anexo 1: Cuestionarios	
Anexo 2: Matriz de Consistencia	
Anexo 3: Carta de Autorización	
Anexo 4 Validez del Contenido del Instrumento	
Anexo 5: Análisis de Confiabilidad	
Anexo 5: Base de datos de la muestra	

Índice de Tabla

- Tabla 1. Operacionalización de la variable Políticas Públicas
- Tabla 2. Operacionalización de la variable Factores
- Tabla 3. Operacionalización de la variable Empleabilidad
- Tabla 4: Validez del Instrumento
- Tabla 5. Conteo de valores validos
- Tabla 6. Confiabilidad datos Variable Políticas Publicas
- Tabla 7. Confiabilidad datos Variable Factores
- Tabla 8. Confiabilidad datos Variable empleabilidad
- Tabla 9. Nivel de políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020
- Tabla 10. Nivel de dimensiones de la variable políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020
- Tabla 11. Nivel de factores que inciden en la empleabilidad hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020
- Tabla 12. Nivel de dimensiones variable factores del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020
- Tabla 13. Nivel de empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020
- Tabla 14. Nivel de dimensiones variable empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020
- Tabla 15. Valor Tipo de correlación R Pearson
- Tabla 16. Resumen de casos variables independiente y dependiente
- Tabla 17. Correlaciones entre variables independientes y variable dependiente
- Tabla 18. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y empleabilidad
- Tabla 19. Resumen del modelo Variables Políticas públicas, factores y empleabilidad
- Tabla 20. ANOVA entre variables Políticas públicas – factores y variable empleabilidad
- Tabla 21. Análisis de la constante y pendiente de modelo entre variables independientes y variable dependiente.
- Tabla 22. Varíales excluidas (factores) para hipótesis general

Tabla 23. Resumen de casos variables independiente y dimensión Educación

Tabla 24. Correlaciones entre variables independientes y dimensión educación

Tabla 25. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y Dimensión educación

Tabla 26. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y dimensión educación

Tabla 27. ANOVA entre variables Políticas públicas – factores y dimensión educación

Tabla 28. Análisis de la constante y pendiente de modelo entre variables independientes y dimensión educación

Tabla 29. Variables excluidas (factores) para hipótesis específica 1

Tabla 30. Resumen de casos variables independiente y dimensión Experiencia laboral

Tabla 31. Correlaciones entre variables independientes y dimensión Experiencia laboral

Tabla 32. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y Dimensión experiencia laboral

Tabla 33. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y dimensión experiencia laboral

Tabla 34. ANOVA entre variables Políticas públicas – factores y dimensión experiencia laboral

Tabla 35. Análisis de la constante y pendiente de modelo entre variables independientes y dimensión experiencia laboral

Tabla 36. Variables excluidas (factores) para hipótesis específica 2

Tabla 37. Resumen de casos variables independiente y dimensión Capacidad

Tabla 38. Correlaciones entre variables independientes y dimensión Capacidad

Tabla 39. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y Dimensión capacidad.

Tabla 40. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y dimensión capacidad

Tabla 41. ANOVA entre variables Políticas públicas – factores y dimensión experiencia laboral

Tabla 42. Análisis de la constante y pendiente de modelo entre variables independientes y dimensión capacidad

Tabla 43. Variables excluidas (factores) para hipótesis específica 3

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Ciclo de las Políticas Públicas - Modelo

Figura 2. Ciclo de las Políticas Públicas, Tasa de desempleo de la población de 14 a 29 años, según Sexo, 2007-2017

Figura 3. Ciclo de las Políticas Públicas, Tasa de desempleo de la población de 14 a 29 años, según Grupo de edad, 2007-2017

Figura 4. Ciclo de las Políticas Públicas, Tasa de desempleo de la población de 14 a 29 años, según Grupo de edad, 2007-2017 (Porcentraje)

Figura 5. Composición de la Población desempleada según nivel educativo, 2007 y 2017 (Porcentaje)

Figura 6. Nivel de políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

Figura 7. Nivel de dimensiones de la variable políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

Figura 8. Nivel de factores que inciden en la empleabilidad hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

Figura 9. Nivel de dimensiones variable políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

Figura 10. Nivel de empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

Figura 11. Nivel de dimensiones variable empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

Resumen

La indagación tuvo como intención general, determinar incidencia que existe entre las Políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020, la muestra fue 60 no probabilística, empleándose las variables: políticas públicas, factores y empleabilidad.

El método de indagación fue el hipotético-deductivo con un enfoque cuantitativo. El estudio tuvo como diseño el no experimental de corte transversal, obteniendo la data en un determinado momento, se utilizó al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Políticas públicas , el cual estuvo compuesto por 13 ítems en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), cuestionario de Factores 9 ítems también en la escala de Likert, y cuestionario de empleabilidad 13 ítems en la escala dicotómica (si, no) por medio de la cual se evaluaron las distintas dimensiones, de sus respectivas variables, presentadas en sus gráficas e interpretación.

La indagación concluye que se comprueba la hipótesis general en la que las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas de 0.802, así mismo existe una correlación positiva moderada de 0.514 entre la empleabilidad y los factores. Por tanto la empleabilidad debe ser considerada como una responsabilidad compartida entre individuos, gobierno, organizaciones e instituciones educativas.

Palabras claves: políticas públicas, empleabilidad, factores, juventud.

Abstrac

The research had as a general purpose, to determine the incidence that exists between the public policies of the work and factors that affect the employability of the youth from 14 to 29 years in the city of Lima - 2020, the sample was 60 non-probabilistic, in which the variable has been used: public policies, factors and employability.

The research method was the hypothetical-deductive with a quantitative approach. The study had as a design the nonexperimental cross-sectional, which collected information in a specific period, which was developed when applying the instruments: Public Policy Questionnaire , which was composed of 13 items on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never), Factors questionnaire 9 items on the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, never), and employability questionnaire 13 items on the dichotomous scale (yes, no) by means of which the different dimensions of their respective variables, presented in their graphs and textually, were evaluated.

The study concludes that it verifies the general hypothesis in which public labor policies and factors have a significant impact on the employability of youth aged 14 to 29 in the city of Lima - 2019, and where the impact of this incidence is most marked by the intervention of the public policy variable of 0.802, likewise there is an average positive correlation of 0.514 between employability and factors. Therefore employability should be seen as a shared responsibility between individuals, government, organizations and educational institutions.

Keywords: public policies, employability, factors, youth.

Resumo

A investigação teve como intencionalidade geral, determinar o impacto que existe entre as Políticas Públicas do Trabalho e fatores que influenciam a empregabilidade da juventude de 14 a 29 anos na cidade de Lima - 2020, a amostra foi 60 não probabilística, em que a variável foi utilizada: políticas públicas, factores e empregabilidade.

O método de investigação foi o hipotético- dedutivo com uma abordagem quantitativa. O estudo teve como desenho o não experimental de corte transversal, que recolheu a informação em um momento específico, que se desenvolveu ao aplicar os instrumentos: Questionário de Políticas Públicas , o qual esteve composto por 13 itens na escala de Likert (sempre, quase sempre, algumas vezes, quase nunca, nunca), questionário de Factores 9 itens também na escala de Likert e questionário de empregabilidade 13 itens na escala dicotômica (sim, não) através da qual foram avaliadas as diferentes dimensões, das respectivas variáveis, apresentadas nos seus gráficos e textualmente

O estudo conclui que se verifica a hipótese geral em que as políticas públicas do trabalho e factores têm um impacto significativo na empregabilidade da juventude de 14 a 29 anos na cidade de Lima - 2019, e onde o impacto deste impacto é mais marcado pela intervenção da variável de políticas públicas de 0.802, existe também uma correlação positiva média de 0.514 entre a empregabilidade e os factores. Portanto, a empregabilidade deve ser considerada como uma responsabilidade compartilhada entre indivíduos, governo, organizações e instituições educativas

Palavras chaves: políticas públicas, empregabilidade, factores, juventude.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca diseñar políticas nacionales con el propósito de prevenir, atender, necesidades como el desempleo. La gobernabilidad radica en la capacidad del gobierno para manejar satisfactoriamente esa agenda ciudadana sin llegar a situaciones críticas, para ello las políticas públicas deben de estar orientadas a abarcar macro políticas del gobierno y las micro políticas que contengan las demandas de la ciudadanía y cubrir así la totalidad de la agenda Pública. La agenda pública es construida por la sociedad. Sus demandas deben buscarse en las declaraciones de las autoridades que la representan, en las organizaciones políticas y sociales a través de las cuales aquella hace valer sus intereses, en los actores económicos y sociales relevantes. La política pública aparece como la herramienta más relevante para promover y canalizar demandas y cambios económicos - sociales. También surge como la fuente esencial de presión para promover la renovación pública y la transformación del estado.

Siendo las políticas públicas de vital importancia para dar solución a una gran problemática hoy en día, como sucede con la empleabilidad de muchos jóvenes desempleados en las diversas ciudades del país, de manera abrumadora en la ciudad de Lima el desempleo ha ido en incremento, generando frustración y malestar en la juventud limeña.

En Perú, la educación superior ha sido vista como una forma directa de acceder a mejores condiciones de vida y de trabajo. Hubo un momento en que existía la creencia ciega de que la educación era la vía para alcanzar el cambio social. Pero hoy en día esos privilegios han ido cambiando, por que todo aquel que estudia o es muy talentoso no siempre logra la empleabilidad idónea y la remuneración que satisfaga sus necesidades.

El INEI nos dice :

La composición por edad de la población ocupada en el periodo analizado (2007- 2017), se ha modificado. El 17,4% (2 millones 873 mil 300 personas) de los ocupados está conformada por la población joven de 14 a 24 años de edad; en el año 2007, este grupo poblacional representaba el

22,3%, hay por lo tanto, una disminución de 4,9 puntos porcentuales; el 48,1% (7 millones 947 mil 700 personas) lo constituye la población de 25 a 44 años de edad, comparado con el 2007, disminuye en 0,9 punto porcentual. Por otro lado, la población de 45 a 59 años representa el 23,5% (3 millones 874 mil 700), se incrementó en 3,5 puntos porcentuales respecto al 2007 (20,0%), la población de 60 a 64 años de edad representa el 5,2% (852 mil 100 personas) y la de 65 y más años de edad el 5,8% 963 mil 200 personas. (2018, p.49)

Ello quiere decir que alrededor de 17 millones 215 mil 700 personas de personas están empleadas en el país a nivel nacional o son económicamente activa hasta el 2017. En cuanto a la población económicamente inactiva, compuesta principalmente por amas de casa, estudiantes, retirados, personas con algún tipo de enfermedad o discapacidad, llegó a 6 millones 555 mil 900 personas.

El INEI en su informe de indicadores de empleabilidad hecha del año 2007 hasta el 2017 nos dice; La tasa de desempleo abierto mostró una tendencia a la disminución, ubicándose en el área urbana en 5,0%. Si bien la tendencia es a la disminución, sin embargo, se presentan comportamiento diferenciados por grupos de edad, altos niveles en el grupo de edad de jóvenes menores de 25 años (13,7%) y tasas bajas en los conjuntos de 25 a 44 años (3,7%) y de 45 y más años (2,3%). Al respecto, persiste las brechas de desempleo por género y entre jóvenes y adultos como se muestra en la gráfica, la tasa de desempleo juvenil es 3,7 veces más elevada que los adultos de 25 a 44 años y 5,9 veces que los de 45 y más años (2018, p.25).

En el país, alrededor del 18% de la población ocupada jóvenes menores a 25 años, que merecen una particular atención, por las características del acceso a oportunidades laborales que dependen cada vez más de sus activos.

La tasa de desempleo abierto de la población joven femenina mostró mayores valores que la masculina en casi todo el periodo analizado 2007 -2017. La tasa de desempleo femenino se redujo de 12,0% en el 2007 a 10,9% en el 2017. Asimismo, el porcentaje de desempleo en hombres de 14 a 29 años también

mostró una disminución, al pasar de 11,7% en el 2007 a 10,4% en el 2017. Todo esto revela que todavía tenemos una tasa bastante alta del más del 20%. De esta población de jóvenes de 14 a 29 años. Toda esta data evidencia un gran numero de desempleo y la necesidad de crear y otras veces de recuperar los empleos perdidos en esta crisis pandémica.

El presente estudio partió y se justifica en tres pilares: que busca decrecer el desempleo y aumentar la empleabilidad de los jóvenes entre los 14 a 29 años, donde se viene evidenciando la necesidad de empleabilidad de muchos jóvenes de esta edad de ambos sexos. Ello nos motiva a realizar una investigación profunda para poder determinar si son malas políticas publicas u otros factores que impidiendo el crecimiento de empleos para nuestros jóvenes que necesitan desarrollarse laboralmente y tener ingresos como fruto de su trabajo y puedan sustentar a sus familias y cubrir sus necesidades.

“En investigación, existe una justificación teórica cuando el objetivo del estudio es producir reflexión y disputa académica sobre el conocimiento previo, comparar una teoría, contrastar resultados o hacer una epistemología del saber existente” (Bernal, 2006, p. 103).

En relación al aspecto epistemológico, La epistemología es una parte de la filosofía y su propósito de averiguación es el conocimiento científico. Como teoría del saber, se ocupa de cuestiones como situaciones históricas, psicológicas y sociológicas que conducen a la adquisición de conocimientos y los criterios para demostrar que el conocimiento es razonable o inválido. Nuestra exploración se baso en el "humanismo", en sentido extenso, significa prestar atención a las personas y sus condiciones, algo en esta investigación que tiene como objetivo valorar a las personas como empleados y fuente de progreso. Alcanzado la mayor satisfacción personal y profesional. Contrariamente al racionalismo, el racionalismo se centra en los empleados solo como capital humano que debe generar y conseguir el crecimiento empresarial e industrial.

Abordaremos nuestro problema principal; ¿Cuáles son las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima - 2020?. Como problemas específicos; ¿Cuáles son las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la EDUCACION de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima - 2020?. ¿Cuáles son las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la EXPERIENCIA LABORAL de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima - 2020?. ¿Cuáles son las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la CAPACIDAD de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima - 2020?

Abordaremos como objetivo general; Determinar las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020. Y como objetivos específicos, Determinar las POLITICAS públicas y factores que inciden en la EDUCACION de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020. Determinar las POLITICAS públicas y factores que inciden en la EXPERIENCIA LABORAL de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020. Determinar las POLITICAS públicas y factores que inciden en la CAPACIDAD de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

Abordaremos como Hipótesis general; Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020. Y como hipótesis específicas; Las POLITICAS públicas y factores inciden significativamente en la EDUCACION de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020. Las políticas públicas y factores inciden significativamente en la EXPERIENCIA LABORAL de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020. Las POLITICAS publicas y factores inciden significativamente en la CAPACIDAD de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Vizcardo (2018) en su tesis, Factores sindicados a la empleabilidad en los graduados de la facultad de Administración de la UNSA - Arequipa 2018. Universidad Nacional San Agustín. La empleabilidad es la suma de todas las habilidades, ideas, prácticas y valores que se ponen a disposición de las organizaciones para optimizar la capacidad de los empleados para conservar su puesto de trabajo. Es por ello que los empresarios necesitan trabajadores capacitados y con excelente disposición para desarrollar su potencial y lograr sus objetivos comerciales. La empleabilidad está influenciada por agentes sociodemográficos, organizativos y motivacionales, que intervienen constantemente en el desempeño laboral del especialista administrativo. El propósito general es establecer los factores relacionados con la empleabilidad a partir de un modelo positivista con un método cuantitativo, nivel aplicado y tipo narrativo, diseño no experimental y transversal con una única variable de disertación. La muestra estuvo conformada por 109 concedores de la facultad de administración que manejaron la técnica de la encuesta para recolectar información del cuestionario y la procesaron con el software SPSS para establecer si los factores estaban relacionados con la empleabilidad. El factor sociodemográfico pensamos que la edad es trascendental a la hora de conseguir trabajo, en el factor organizativo pensamos que si el profesional está más preparado le será más fácil encontrar un empleo, en el factor emocional encontramos que los expertos de la Administración fueron promovidos en menos de 6 meses. Concluimos que los factores están agrupados a la empleabilidad en los graduados de la escuela profesional de Negocios de la Universidad Nacional de San Agustín.

Andrade (2019) en su investigación, Niveles de empleo en Lima, San Borja y San Juan de Lurigancho 2019. UCV. El objetivo general de esta tesis fue crear la empleabilidad de los trabajadores en los municipios de San Borja y S.J.L. La exploración fue fundamental, descriptiva y correlativa de orientación cuantitativa, diseño no experimental y transversal y métodos deductivos hipotéticos. En este estudio, la población la conformaron 100 trabajadores del municipio de San Borja y

del municipio de S.J.L, de ellos se tomaron 65 empleados de cada instalación. Estas herramientas han sido validadas por peritos de la materia.

Después de hacer el estudio detallado conveniente, los resultados mostraron no haber distinción en el nivel de empleabilidad de los empleados en el municipio de San Borja y S.J.L, Lima 2019, de acuerdo al valor de significancia, es más alto el nivel, lo que admite establecer que hay certeza en el estadístico que señala que no hay una gran incompatibilidad en el nivel de empleo de una y otra entidades. En resumen, el trabajo mostrado en relación a la hipótesis general muestra que no hay distinción en la empleabilidad de los servidores en el municipio de San Borja y S.J.L, Lima 2019. Puesto que la dimensión de la muestra es superior en ambos municipios, se utilizó Kolgomorov Sminorv para la prueba de normalidad con un importe de significancia de 0,836 para ambos municipios. La investigación mostrada en correspondencia a hipótesis específica 1 evidencia que no hay una gran oposición en los niveles de iniciativa de los empleados en el Municipio de San Borja y S.J.L, Lima 2019; Puesto que la dimensión de la muestra es superior a cincuenta en ambos municipios, se utilizó la prueba de normalidad de Kolgomorov Smirnov con un importe de valor de 0,000 para ambos municipios.

Ccasani (2017) en su trabajo doctoral titulado, Conflicto laboral en instituciones de educación secundaria, políticas públicas y planificación estratégica Red 01 Callao 2016. El propósito general del presente tratado fue establecer la atribución de las políticas públicas y la planificación estratégica en los problemas laborales en las entidades de educación secundaria de la Red 01 de la región Callao en 2016. Se tomo la población de 320 profesores, la muestra no probable incluyó a toda la ciudadanía en la que se utilizaron las variables: problemas laborales, políticas públicas y planificación estratégica.

El plan utilizado en la indagación fue de una hipótesis lógica, esta exploración esgrimió para su designio el diseño no experimentado de un nivel causal de tipo esencial que acopió los datos en un determinado espacio de tiempo desarrollado utilizando las herramientas del cuestionario de problemas del trabajo

de escala dicotómica, políticas públicas a nivel dicotómico (sí, no) y planificación estratégica en escala Likert, que brindaban información sobre problemas y políticas laborales, planificación pública y estratégica en las Extensiones, cuyos corolarios se muestran gráfico y texto. El estudio finiquita que hay evidencia explicativa de que las políticas públicas y la planificación estratégica tienen un impacto significativo en los problemas del trabajo en centros de educación secundaria del área del Callao en 2016.

García (2016) en su tesis doctoral, *Aplicación de una metodología didáctica a estudiantes de ingeniería mecánica para mejorar su empleabilidad e inserción laboral*, de la Universidad Extremadura, (España).

En los últimos tiempos, las organizaciones que hacen posible incrementar la capacidad de los empleados para conseguir y mantener sus puestos de trabajo, es por ello que las empresas necesitan profesionales con buena disposición para desarrollar sus habilidades y lograr sus objetivos comerciales. En esta disertación se han utilizado varios métodos en un ambiente de enseñanza-aprendizaje, donde el plan es el núcleo, el alumno, la persona principal en la enseñanza, que participa vivamente en su propio proceso educativo y los profesores son facilitadores de conocimiento, personal, acompañantes y estimuladores del aprendizaje del alumno. Como refuerzo de la motivación de los estudiantes, al método / orientado en proyectos reales (ABP / AOP), en la disposición de lo posible que los proyectos sean Service-Learning (ApS). Para ello, se pusieron en contacto con municipalidades, empresas, organizaciones no gubernamentales, cuyos planes se han implementado mediante una documentación técnica dinámica (DTD). Estos métodos dan solución a algunas de los problemas descubiertos, especialmente en la instrucción de asignaturas técnicas en los campos del conocimiento Ingeniería Gráfica y Mecánica. A partir de las dificultades para los estudiantes de los grados de ingeniería mecánica, en las materias de expresión gráfica, oficinas técnicas y proyectos, tecnología mecánica y diseño mecánico, se han llevado a cabo una serie de planes de aprendizaje-servicio tanto en centros de formación profesional como en la universidad. Los resultados logrados han mostrado un alto nivel de satisfacción por parte de: graduados universitarios, empleadores y profesores, no

solo en las evaluaciones - 53% de mejora en cuatro años - lo que mejora las comprensiones, habilidades y cualidades requeridas para el mercado profesional internacional.

Troncoso (2016) en su tesis doctoral. Análisis empírico de políticas públicas aplicadas al mercado laboral español . Universidad Pablo de Olavide, España. El objetivo de la tesis es utilizar las herramientas micro econométricas del método de valoración causal para realizar evaluación a una serie de medidas de estrategia económica que se han aplicado al mercado de labores en España. Se realizará un ejercicio de evaluación para cuantificar el impacto de una determinada asistencia por desempleo en la oferta de empleo del grupo afligido. El diseño de las asistencias por desempleo y el posible impacto negativo en las actitudes de búsqueda de empleo se centran en el mercado de labores agraria del área de Andalucía y Extremadura del período 2004-2009.

Entrada en vigencia de la Ley 45-2002, había en estas regiones una asistencia por desempleo para el agrupado de empleadores agrícolas temporales contratados por terceros, mencionada Subvención Agraria. Lo especial de esta ventaja es que su diseño combina aspectos de sí mismo, tanto la tarifa como el beneficio de asistencia. La maniobra empírica implementada para realizar este estudio se funda en dos aspectos significativos: Además, la entrada en vigencia de la mencionada Ley 45-2002 determina la disipación paulatina de las ayudas agrarias. Por tanto, en 2003 (a través del Decreto 426-2003) se introdujo una disposición de forma económica que mete una nueva tributo por desempleo para el mismo agrupado de empleadores, la utilidad Agraria. Este beneficio tiene esencialmente iguales particulares que el primer subsidio agrícola, pero agrega una grado de proporción de los días aportados y la persistencia del beneficio.

Por tanto, examinamos una muestra de empleados originarios de la selección continuo de la vida laboral, y utilizando pericias microecono métricas de puntos de inclinación y estimuladores de emparejamiento, ponderamos el efecto acerca de la, Renta Agraria, tuvo oferta de mano de obra agrícola en Andalucía y Extremadura. Los corolarios muestran que, las personas que han sido tratadas

con ingresos agrícolas en promedio trabajan más por año (alrededor de 70 días para los hombres y 100 días para las mujeres) que aquellas que reciben apoyo agrícola.

En efecto se obtiene la preparación tomada en forma dual durante el período de empleo incrementa las posibilidades de readmisión tras la superación del contrato de formación. Pero, el ámbito laboral español no hay estudios que examinen el resultado de este particular de convención laboral. Posiblemente, la falta de una micro data base adecuada para la asociación de investigadores sea el principal motivo de la deserción de esta forma de trabajo. En el Capítulo 3 evidencian, Los corolarios del Capítulo 3 apuntan a la existencia de un efecto trampolín, al tener una transacción de educación, en igualdad con tener otro tipo de convención temporal, disminuye la perspectiva de dejar el empleo los primeros años cabe la posibilidad de mudarse verdaderamente (vía trabajo a trabajo) a otro contrato temporal, y en particular a un contrato indeterminado.

Suarez (2014) en su Tesis Doctoral titulada, La Universidad Española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora, Universidad de León, España.

El ámbito laboral ha cambiado en estos años, que también ha sido testigo de un debate general sobre la empleabilidad y del que la universidad no está excluida. A partir del significado del término empleabilidad, hemos querido averiguar qué se comprende por empleabilidad y cómo las universidades en España logran perfeccionar a sus egresados, agrupándonos en dos estrategias: currículos y apoyo en la transición al trabajo. Los métodos utilizados fueron la revisión bibliográfica y documentaria y la revisión de sitios web de universidades en España y la preparación de un cuestionario que se presentó a los garantes de los servicios de distribución profesional de la universidad. Los corolarios muestran que la empleabilidad es una noción compleja y atareada, influenciada por una serie de dimensiones, lo que lleva a la conclusión de que debe entenderse como una compromiso compartido por personas, empleadores, estado y centros educativos. A la hora de diseñar nuevos programas de estudios, las universidades en España han tenido en consideración la importancia de lograr competencias,

potenciar las prácticas laborales y adaptarse a la demanda de los empresarios. Más, el ajuste real de estos grados no se conocerá hasta los próximos años. Para situar a sus estudiantes en la transición al mundo laboral, los corolarios señalan que la mayoría de las universidades ofrecen un servicio de orientación profesional para sus estudiantes. Concluimos que la incorporación de la empleabilidad como línea trascendental en todas las acciones universitarias sigue siendo una actividad primordial.

Las políticas públicas son dispositivos a través de los cuales las autoridades públicas operan, primero examinando problemas socialmente edificados en el seno de una comunidad, y posteriormente la afiliación, programación y construcción de acciones orientadas a solucionarlos. “Actúan como mecanismos para transformar la sociedad e impactar en forma específica la vida de los ciudadanos, designación de propósitos y programas de las autoridades públicas, que implican la definición de metas y medios para su logro en el marco de una situación particular” (Castro y Pineda, 2019, p.171)

En este sentido, las políticas públicas en materia de trabajo serían una continua posición del Estado ante la nebulosa del desempleo y la creación de más puestos de trabajos para juventud, buscando garantizar la calidad y equidad del trabajo.

Las Políticas Publicas las podemos enfocar o describir como:

“...Una política pública establece que existe un grupo conformado por uno o más fines colectivos que se consideran necesarios y con la ayuda y medidas que son al menos parcialmente abordadas por una entidad u organización estatal para controlar el comportamiento de actores individuales o colectivos” (Andre Noel , Roth, 2006: 27)

Hay quienes abordan sistemáticamente dichos procesos, señalando qué problemas que involucran en este proceso y qué tan importante es tener un enfoque teórico para entender esta realidad. En cuestión, permite tanto al que analiza como al agente responsable del diseño y / o implementación tener un sistema y simplificar la complejidad del proceso. El implementar políticas públicas

es un proceso muy complejo debido a la multitud de elementos que intervienen en su análisis, la multitud de actores con diferentes valores, intereses y apreciaciones de la situación.

Cabe enfatizar que las políticas públicas deben brindar soluciones específicas a problemas específicos, y esto es porque las políticas públicas deben construirse a partir de los problemas públicos, para ello será preciso que todos los involucrados establezcan cuáles son los problemas para poder crear soluciones que se adapten a los recursos humanos, mercantiles, financieros, logísticos y de otro tipo. “Una política pública de perfección pertenece a estas vías de acción y flujos de indagación vinculados a un propósito político definido democráticamente; los que son emprendidos por el ámbito público y, a menudo, con participación de la comunidad y del sector privado. Una política pública de eficacia tendrá lineamientos o contenidos, herramientas o mecanismos, o cambios corporativos y la previsión de sus consecuencias.

Roth sostiene:

La política pública denota la existencia de un grupo conformado por uno o más objetivos colectivos que se consideran necesarios o deseables, así como medios y medidas, al menos en parte abordados por una institución u organismo gubernativo, para controlar el comportamiento de actores particulares. para dirigir o colectivos para cambiar una situación que se percibe como insatisfecha problemática (2006, p.27).

Él señala 5 etapas y las indica de la siguiente forma: a) enunciación del problema y construcción de la agenda; b) la enunciación; c) la decisión; d) culminación; y, e) evaluación (Roth, 2008. p77). De forma muy parecida otros autores piensan una categorización similar como:

Rincón y Fontaine, Jones propone 5 fases que son: “a) la individualización del problema y creación de agenda... b) planteamiento de las soluciones y toma de decisiones; c) implementación d) evaluación e) mantenimiento, revisión ”. (Rincón,

2014, 533; Fontaine, 2015, 54). También nos muestra el ciclo de las políticas públicas.



Fig.1 Ciclo de las Políticas Públicas - Modelo
Fuente: Rincón, 2014; Araújo y Rodríguez, 2017

- Tipificación de problemas y elaboración de agenda: concebida como la fase en la que se identifica la problemática social como relevante y de interés público, integrando la agenda de los líderes actuales.” (Rincón, 2014. p.533)
- - Formulación de resolución de conflicto y toma de decisiones: entendida por Jones como la fase en la que integrantes del Poder Ejecutivo debaten posibles soluciones a los conflictos público; Para ello es necesario conocer el contexto socio-económico y cultural, el proceso histórico a partir del cual se da la toma de decisiones de las autoridades, se basan en el problema identificado y se seleccionan las alternativas de solución al problema. Para encontrar formas más efectivas de resolver conflictos públicos, Valenti y Flores sugieren que se requiera la siguiente información: a) la capacidad del estado para dar soluciones y b) definir qué problemas tienen más probabilidades de conducir a mecanismos de resolución.
- Implementación: en esta fase se asignan recursos institucionales (humanos o financieros) para la construcción de la alternativa elegida en la fase anterior, siendo implementada la alternativa seleccionada).

- Valoración: en esta fase se examina la política pública, cuyo propósito es medir su efectividad y eficiencia, calculando el impacto y los efectos de las acciones efectuadas; también hacen encargos para el futuro

Los Factores que intervienen en la Empleabilidad son esenciales: “Tiene que ver con el abanico de factores tangibles e intangibles, con la contenido de aumentar y proteger la producción, la primicia y la empleabilidad. factores sociodemográfico, organizacionales y motivacionales” (Campos.2003, p.30)

La incorporación en el mercado laboral de los estudiantes de la universidad, y de la juventud, resulta de la interacción de varios factores, considerados preventivos y determinantes respecto al grado de empleabilidad.

a) Elementos Externos.

El propio departamento universitario influye en la introducción de sus académicos de otras formas que no están específicamente pertenecidas con la docencia y la transferencia de conocimientos. Investigaciones de Jacob y Weiss (2010) analizan, por ejemplo, cómo las organizaciones de los sistemas de educación superior conforman diferentes patrones de acceso al mercado laboral de los que han terminado la universidad (partiendo de la hipótesis de que métodos como el de Estados Unidos originarían mercados laborales de ingresos estandarizados).

Se identificaron unas de las habilidades que desarrollan la universidades de España para optimizar la inserción de los profesionales egresados. Entre ellos, destaca: la inserción de sus alumnos en la sociedad productora a través de iniciativas como pasantías, becas o posgrados costeados por diferentes entidades, todo ello esta entrelazado a la formación constante que se puede desarrollar con el apoyo de las nuevas tecnologías. aprendizaje a través de la web.

Así mismo se examinó la influencia del trabajo y / o la experiencia profesional durante los estudios. La ausencia de experiencia laboral es vista por los graduados en ciencias políticas y sociología como la segunda dificultad más

trascendente para acceder al trabajo (Martínez, 2003). También, es la exigencia más citada para el ingreso a un puestos de trabajo en planilla (74%) por parte de los estudiantes de las universidades.

b) Elementos Internos

Hernández, Fernaud y Ramos Yeray Citando a Roothwell nos dice que los elementos internos tiene que ver con la valoración de las características personales y ocupacionales dentro de un empresa u organización. A ello se debe sumar la autoconfianza que tenga en si mismo, compromiso con el estudio el cual lo lleve a estar constantemente capacitado con las nuevas exigencias del mercado laboral, y búsqueda de empleo de manera proactiva. (p.133)

La empleabilidad para alcanzar la satisfacción del trabajador

La empleabilidad se ha explicado desde la teoría del Capital Humano, como fuerza del trabajo, elevando su productividad, en ello están inmerso las competitividades de la Empleabilidad las cuales son el conglomerado de capacidad esencial para instruirse y desempeñar eficazmente en el puesto que labora (Brunner. 1999, p. 30)

a) La Teoría del Capital Humano

Ciertos teóricos han imaginado la empleabilidad como el capital humano responsable de producir por medio de sus habilidades.

Teóricos como Case y Fair (1993) creen que la empleabilidad de la educación se considera un aumento del acervo del saber y habilidades que se posee sobre una asignatura. El hombre es tenido por la teoría de la economía de la educación como un recurso de capital y considera al capital como un conglomerado de bienes producidos. Sin embargo para generar capital humano, en forma de habilidades, es indispensable hacer inversiones.

Desde una apreciación, López y Lagune (2010), indica que el capital no podría aplicarse al hombre, ya que el hombre es un ser con un pensamiento independiente. Por tanto el ser humano no puede resultar como una mera

capacidad productiva como el trabajo o capital material. (Anneleen Forrier, 2003) No cabe duda, el modelos explicativos más amplio acerca de la empleabilidad ha sido implementado por amneleen Forrier y Luc Sels en su publicación The Concept employability: En las cuales se hallan inmersas las potencialidades personales, habilidades de marketing, presentación y contexto personal y laboral.

b) Teoría de la Sociabilización o de las cualidades

Esta teoría ha sido desplegada por escritores estadounidenses, especialmente por Bowles y Gintis (1975); mencionado por Rodríguez 2013. La educación, para esta teoría, afecta la producción al optimizar las habilidades, pero se enfatiza que la educación está al servicio del aparato lucrativo capitalista, que esencialmente requiere de la ciudadanía la capacidad de familiarizarse con un sistema de fraccionamiento del trabajo donde las funciones están claramente divididas y bajo una jerarquía. Dando a lugar el aspecto piramidal, donde cada escalafón exige a la persona pueda alcanzar un posición de acuerdo a sus características personales.

Desde los años de 1980, el término empleabilidad ha venido siendo utilizado para describir las habilidades y destrezas necesarias para conseguir y mantener un trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo, la empleabilidad implica a un conglomerado de; "calificaciones, nociones y habilidades que aumentan la capacidad del empleado para conseguir y mantener un trabajo, desarrollarse en su empleo y acomodarse al cambio, conseguir otro trabajo si la persona lo deseara o si ha sido despedido y facilitar la entrada o el regreso al mercado laboral" (2002, p. 37).

En esta dirección, Brunner (1999) Sustenta que el concepto de empleabilidad está enérgicamente ligado a la relación entre formación y trabajo. Brunner (1999) sostiene que las ocupaciones en el contexto de las transformaciones laborales y los métodos de trabajo del mercado laboral consiguen cada vez más un mecanismo de información - saberes que modifica las habilidades requeridas y aumenta los requisitos educativos en el lugar de trabajo Personal. Desde este aspecto, las habilidades de empleabilidad se refieren a las

habilidades esenciales requeridas para aprender y desempeñarse de manera efectiva en el lugar de trabajo, incluidas las habilidades de comunicación e interpersonales, la resolución de problemas y la gestión de los procesos organizacionales y su propia conducta en relación de las exigencias del trabajo.

c) Tendencia y participación de la población de 14 a 29 años

Los jóvenes son uno de los mayores activos del planeta, aportan energía, talento y creatividad a las economías y crean la base para el progreso futuro. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares del 2017, la población joven de 14 a 29 años asciende a 8 millones 730 mil personas y aumento a una tasa promedio anual de 0,5%, eso representa que en promedio cada año se han agregado 38 mil 400 personas, entre el 2007-2017. Para el periodo 2016-2017 la población joven creció en 0,2%. (INEI, 2018, p.99)

A si mismo, cabe mencionar que la población de 14 a 29 años aumento a una tasa promedio anual de 0,5% a nivel nacional; en la urbe en 1,2%, más del doble registrado a nivel nacional, más en lo rural se evidencia un aumento negativo (-1,9%).

En el periodo 2016-2017 la población en edad de trabajar de 14 a 29 años mostró un crecimiento de 0,2%, en la urbe también creció en 0,9%; mientras que en el Área Rural se redujo en -2,2%. Por región natural, se mantuvo constante en la Costa y mostró incrementos en la Selva (0,7%) y Sierra (0,4%).

Lo que podemos observar, que el crecimiento de empleos en todos estos años no se ha incrementado sustancialmente, y en estos últimos años no crecemos ni al 1 %, dentro de esta población económica mente activa de 14 a 29 años de edad.

Según las edades, la tasa de desempleo abierto de la población joven de 14 a 24 años muestra valores superiores a los registrados por la ciudadanía de 25 a 29 años, sin embargo en ambos casos muestran una tendencia descendente. Así, en el periodo 2007-2017 la tasa de desempleo de la ciudadanía de 14 a 24 años pasa de 14,8% en el 2007 a 13,7% en el 2017; mientras que entre la población de 25 a 29 años la tasa de desempleo va de 7,0% en el 2007 a 6,1% en el 2017.

Perú urbano: Tasa de desempleo de la población de 14 a 29 años , según sexo, 2007- 2017 (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

Fig.2 Ciclo de las Políticas Públicas, Tasa de desempleo de la población de 14 a 29 años según sexo, 2007-2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018, 113)

De acuerdo a la edad, la tasa de desempleo abierto de la población joven de 14 a 24 años muestra valores superiores a los registrados por la ciudadanía de 25 a 29 años, sin embargo en ambos casos muestran una tendencia descendente. Así, en el periodo 2007-2017 la tasa de desempleo de la ciudadanía de 14 a 24 años pasa de 14,8% en el 2007 a 13,7% en el 2017; mientras que entre la población de 25 a 29 años la tasa de desempleo va de 7,0% en el 2007 a 6,1% en el 2017 (INEI, 2018, p.113).

Perú urbano: Tasa de desempleo de la Población de 14 a 29 años, según grupos de edad, 2007- 2017 (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

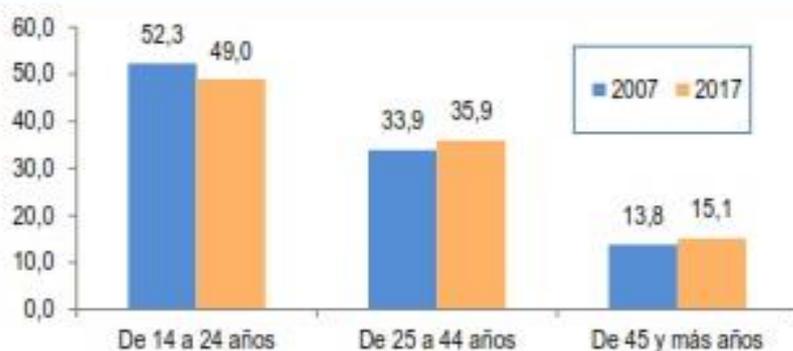
Fig.3 Ciclo de las Políticas Públicas, Tasa de desempleo de la población de 14 a 29 años según edad, 2007-2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018)

En el 2017, la población desocupada era de 704.800 personas, de las cuales 675.100 ciudadanos, que es el 95,8%, viven en zonas urbanas y el 4,2% sobrante (29.700 personas) en zonas rurales. En el período 2007-2017, la ciudadanía desocupada aumentó a una tasa media anual del 0,1%, mientras que en el último año 2017 disminuyó un -0,3% respecto a 2016.

Por conjuntos de edades, la población desocupada está formada mayoritariamente por jóvenes de 14 a 24 años (49,0%), respecto a los adultos de 25 a 44 años (35,9%) y de 45 y más años (15,1%). Entre 2007 y 2017, la estructura de la población desocupada cambió según el grupo de edad. La intervención de la población joven desocupada entre 14 y 24 años se redujo en 3,3 puntos porcentuales; mientras que aumentó en los grupos de 25 a 44 y los de 45 y más años en 2,0 y 1,3 puntos porcentuales, correspondientemente.

Perú: Composición de la población desempleada, según grupos de edad, 2007 y 2017
(Porcentaje)



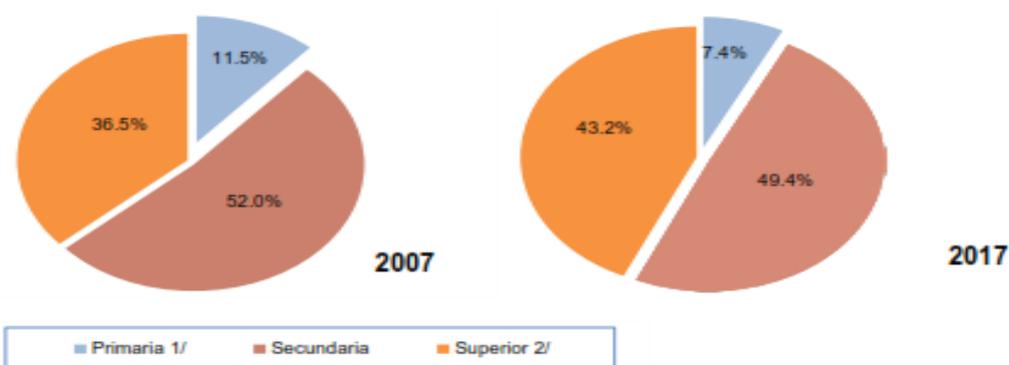
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

Fig.4 Ciclo de las Políticas Públicas, composición de la población desempleada, según grupo de edad, 2007 y 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018)

Según el nivel de estudio alcanzado, el 49,4% de los que no tienen trabajo tiene algunos años de estudios secundarios, el 43,2% estudios superiores (universitarios y no universitarios) y el 7,4% nivel básico o inferior. Entre los años 2007-2017, la proporción de ciudadanos desempleados con instrucción superior (universitarios y no universitarios) aumentó en 6,7 puntos porcentuales, del 36,5% en 2007 al 43,2% en 2017; mientras que la ciudadanía con estudios inferiores disminuyó 4,1 puntos de porcentaje, de 11,5% en 2007 a 7,4% en 2017. (INEI, 2018, p.120)

Perú: Composición de la población desempleada según nivel educativo, 2007 y 2017
(Porcentaje)



1/ Incluye sin nivel e inicial. A partir del 2017 se incluye la educación básica especial.

2/ Incluye: Superior universitaria y no universitaria.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

Fig.5 Composición de la Población desempleada

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018)

Respecto a la empleabilidad se establecieron un marco amplio para analizar la empleabilidad incorporando una serie de factores individuales, circunstancias y factores externos. Las diferencias entre los dos perspectivas residen principalmente en sus diferentes definiciones implícitas de empleabilidad, es decir, si la empleabilidad se relaciona principalmente con la preparación de un individuo para el trabajo o si se relaciona más ampliamente con los factores influir en si una persona puede obtener un trabajo relevante. (McQuaid, 2005,p.192)

La empleabilidad se ha visto afectada a nivel de la región en Latinoamérica países como el nuestro, y países hermanos como en Colombia, se han visto afectados en medio de la pandemia, perdiéndose un sin numero de empleos, generando desempleos masivos, frente a ellos países como Colombia vienen aplicando políticas públicas para buscar respuestas y resultados que ayuden a superar la falta de empleabilidad de la juventud a través de;

Las secretarías de Juventud y Desarrollo Económico, junto con otras dependencias de la Alcaldía de Medellín, diferentes entidades y empresas, traen la “Cumbre del Empleo Joven”, un espacio para facilitar el acceso de las juventudes al mundo laboral y establecer un diálogo colectivo entre representantes del sector académico, gubernamental y productivo que permita fortalecer la empleabilidad y disminuir las brechas que afectan a los jóvenes. Queremos que las políticas públicas de empleo a nivel nacional, departamental y municipal sean el resultado de esta gran Cumbre de Empleo, manifestó el secretario de la Juventud, Alejandro Matta Herrera.

“Nos hemos comprometido a generar un enfoque diferencial para nuestros jóvenes. Poder avanzar en el proceso de reactivación económica, como lo ha hecho Medellín, ha sido fundamental. Hace un año llegamos a un pico del 25% de desempleo que significó medio millón de personas desempleadas en el Área Metropolitana por causa del Covid-19, pero la ciudad avanzó positivamente hasta llegar a una cifra del 15% terminando el 2020” (Infobae, 2021, p.1).

Ahora bien, tenemos una meta de reactivación económica para el 2021 y es recuperar por lo menos 50 mil empleos de los 100 mil que perdimos en pandemia; tenemos estrategias claras para lograrlo”, aseguró Alejandro Arias Secretario de

Desarrollo Económico de Medellín.

La Oficina Pública de Empleo con más de 480 aliados, la Secretaría de Innovación Tecnológica, el SENA, la Fundación EPM, Comfama, Comfenalco y empresas como One Link, Solvo Global, Misión Empresarial, Empleamos, Multienlace, Supermercados La Vaquita y Grupo Estación S.A.S. acercarán posibilidades laborales a los asistentes al evento. También se prestará el servicio de registro de hoja de vida y perfilamiento frente a vacantes existentes. La Secretaría de Participación Ciudadana anunció que esta semana comienzan labores 72 gestores territoriales jóvenes que apoyarán la gestión de las juntas de acción comunal. Estos hacen parte de los 478 nuevos empleos para personas de entre 18 y 28 años que aportará esta dependencia en 2021 al Plan Joven, y Reactivación social y Económica de la Medellín Futuro.

La Cumbre del Empleo Joven también reunirá 35 emprendimientos juveniles de las cadenas de valor moda, alimentos, belleza y economías creativas. Los diálogos sobre el trabajo decente, las visiones del sector productivo sobre el empleo joven, la reactivación económica joven, el trabajo del futuro, el valor de la diversidad y el Valle del Software también hacen parte de la programación con invitados y representantes de la ONU, Conecta Iberoamérica, Fenalco, Proantioquia, ProMedellín, Acopi, Comfenalco, Comfama, Confiar, Ruta N, I.U. Pascual Bravo, Corporación Trabajo Decente, Escuela Nacional Sindical, Viva la Ciudadanía, PionerasDev, TaskMe, Matt Movilidad, Flexport, Asobares, Café Crear Unidos y la Plataforma de la Juventud. Programación de la Cumbre del Empleo Joven del 30 de junio. (Infobae, 2021, p.2)

La cumbre de empleo Joven es un ejemplo a seguir por los países de la región a fin de lograr consolidar esfuerzos, entre el Estado peruano y el empresariado con el propósito de generar mayor empleabilidad o fuentes de trabajos las cuales han sido mermadas en tiempos de pandemia. Es cierto que el Ministerio del Trabajo desarrolla ciertas ferias que acoge a un gran número de empresas que ofertan empleos para los que asisten, pero aún no se ha logrado conseguir la eficiencia masiva de concertar a todo el conglomerado empresarial que realmente satisfaga la demanda de empleabilidad de la juventud limeña.

EDUCACIÓN

Definimos la empleabilidad como el conjunto de las características individuales que permiten a las personas hacer frente al mercado de trabajo impredecible e inestable, a las necesidades de los empleadores y a las relaciones de trabajo más flexibles. La empleabilidad insinúa una «propensión del graduado para obtener empleo» (Harvey, 2001), un empleo con las características de ser satisfactorio y exitoso según los intereses y creencias del graduado. Entre las actuaciones que pueden desarrollar los CES para mejorar la empleabilidad de sus graduados cabe destacar:

- la formación en valores personales tales como la lealtad, la honestidad, la asunción de responsabilidades, la toma de decisiones, la habilidad para resolver problemas, la predisposición a involucrarse personalmente en el trabajo o la habilidad en la comunicación escrita.
- la formación en la relación con terceros: trabajo en equipo, iniciativa, planificación, Coordinación y organización, habilidad en la comunicación oral, liderazgo y conducción de grupos, y capacidad de negociación y resolución de conflictos
- “la disponibilidad de tecnologías y su uso: se refiere al conocimiento de informática en programas básicos y avanzados, y al aprendizaje del manejo de bases de datos y de otras alternativas de telecomunicación” (Bennett, 1999; Knight y Yorke, 2002; MECD, 2011b);
- la formación en la preparación del alumno para su presentación al mundo laboral: elaboración de un currículum vitae, preparación de una entrevista personal, etc a disponibilidad en el centro de un observatorio ocupacional, es decir, una unidad de seguimiento de las características de los graduados, tanto de los insertados en el mercado laboral (trabajo encontrado, afinidad con el mismo y tiempo que tardan en emplearse) como de los desempleados (Knight y Yorke 2003; ENQA, 2005);
- el trabajo, ya sean inmediatamente con empresas o por medio de instituciones como la Cámara de Comercio, asociaciones industriales u organismos del estado.

— el conocimiento de idiomas: hace referencia los cursos de idiomas y al desarrollo de programas de formación complementaria en lengua extranjera que

Preparen a los alumnos para saber realizar actividades, como establecer una videoconferencia, redactar un informe, asistir a una reunión, etc.

— la existencia de oficinas de empleo exclusivas del centro que favorezcan el «emparejamiento» adecuado de los graduados con las empresas (Harvey 1997; Maso, 2003; Crebert, 2004);

— información al empresariado de los servicios que dispone el centro relacionados con las empresas

— la disposición de un observatorio de empresas para la realización por el centro de estudios de seguimiento de las demandas de las empresas de la zona, los perfiles de competencias que incorporan actualmente y las tendencias de contratación de futuro.

EXPERIENCIA LABORAL

Marx (1975, 223) define al trabajo de la siguiente manera: “El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, Regula y controla su metabolismo con la naturaleza”. Más adelante continúa: “El proceso de trabajo [...] es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso” (1975, 223)

El trabajo no se limita a la tarea visible, la que involucra el uso de materias prima, habilidades y herramientas para elaborar un valor de uso, brindar un servicio o colaborar con otros. Esta es la dimensión concreta, material del trabajo, que se plasma en sus productos. El dinero que se obtiene de su ejecución forma parte de este aspecto material del trabajo.

Sin embargo, el trabajo también tiene una dimensión simbólica que se refiere a los significados que las personas que lo efectúan atribuyen a su realización, así como quienes reciben los productos del trabajo (Wade 2008). “A su ejecución se adjudican valores: conocimientos, habilidades, sentimientos, formas de razonamiento y discursos” (De la Garza 2011, pg.16). “En la experiencia laboral

de los trabajadores, esta dimensión simbólica se manifiesta en prestigio social y orgullo. Este aspecto simbólico es el sustento de la autoestima y del reconocimiento que los integrantes del hogar, los empleadores, vecinos y amigos brindan a quien ejecuta su trabajo dentro de los cánones esperados” (Estrada, Sierra y Salazar 2019, pg. 4)

Las experiencias de los varones en los ámbitos rurales no fueron muy diferentes. Acarreaban agua, partían leña, cuidaban animales -bovinos, caprinos, aves de corral propios y ajenos, participaban en las labores agrícolas. La ayuda al padre en los trabajos de albañilería o en la pizca cuando laboraba como jornalero fueron experiencias tempranas de muchos de ellos. Era la manera de incorporarlos al trabajo, por una parte, y por otra, el inicio del proceso de aprendizaje de las destrezas que más adelante les permitirá obtener sus medios de vida. Por su parte los y las adolescentes y jóvenes que crecieron en ciudades ayudaban en otro tipo de trabajos, también vinculados con las actividades económicas que hacían sus padres y madres.

Los empleos a los que logran acceder los consiguen utilizando principalmente recomendaciones por medio de sus redes familiares o de amistad, y son pocos los casos en que llegan a un trabajo gracias a un aviso de ocasión o búsqueda de vacantes. Se ven limitados para ocupar esos puestos, sea por la falta de experiencia laboral o bien por aspectos como el nivel de escolaridad. (Estrada, Sierra y Salazar 2019, pg. 6)

CAPACIDAD

“El sistema Español de valoración de la capacidad/incapacidad laboral es esencialmente laboral o profesional, se valoran las limitaciones funcionales u orgánicas en relación de su carácter limitante respecto de las funciones que su trabajo o el trabajo en general requiere” (Vicente, 2014, pg. 662)

Aunque la situación de capacidad o idoneidad no está definida en nuestro medio, los indicios de discapacidad se manifiestan en la definición de discapacidad temporal y permanente. La capacidad de trabajo, que relaciona las habilidades psicofísicas del que trabaja en un momento dado con las habilidades necesarias

para la realización de una profesión o una actividad específica o actividad laboral general.

Capacidad Laboral, Capacidad de Ganancia

Capacidad Laboral general es disponer de una capacidad de conocimiento. Aptitud de una persona para desarrollar un lugar de trabajo.

La capacidad de trabajo restante es la que queda después de un proceso de enfermedad o lesión que determina limitación funcional u orgánica.

Capacidad Laboral Específica es la que se requiere para una determinado trabajo u oficio.

“La capacidad para trabajar es una forma eficaz y no solo teórica de obtener una compensación económica en un mercado laboral libre a través de una actividad manual o intelectual adecuada.”. (Vicente, 2014, pg. 665)

Conocimiento, capacidades, y experiencia que evidencian en muchos jóvenes de nuestra ciudad pero que sin embargo el Estado no viene creando las condiciones necesarias a través de políticas estratégicas orientadas a crear el mayor número de empleo para nuestros jóvenes talentosos que salen de las diferentes universidades, e instituciones públicas y privadas con el ánimo de querer desarrollarse profesional y laboralmente, en un lugar que los ayude a contribuir con su trabajo al engrandecimiento de nuestra sociedad limeña, por tanto urge que el Estado y los demás sectores privados trabajen conjuntamente para lograr desarrollar aún más el mercado laboral.

III. METODOLOGÍA

“El método aplicado al estudio es hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, del paradigma positivo. Hipotético deductivo porque en el caso particular proponemos hipótesis de lo universal a lo específico” (Cegarra, 2011, p.82).

3.1. Tipo y diseño de investigación

Nuestra indagación es esencialmente de tipo aplicada y descriptiva que pretende conocer las políticas públicas y los agentes que inciden en la empleabilidad.

“El método descriptivo simple se basa en el hecho de que los hechos relacionados con la variable en estudio deben ser descritos, comparados y descifrados, por lo que los resultados no deben ser manipulados” (Sánchez, 1996).

El estudio tiene un diseño no experimental, donde observaremos fenómenos como se manifiestan en la realidad, para luego analizarlos. Es de corte transversal, realizando en un solo momento nuestras encuestas en usuarios al Ministerio del Trabajo.

En nuestra tesis nos enmarcaremos en el enfoque cuantitativa, porque explicaremos y demostraremos de manera estadística la tesis planteada en nuestra investigación. “Hernández (2014): Las investigaciones cuantitativas persiguen un patrón previsible y agrupando el proceso. En esta investigación se busca exponer y anunciar los fenómenos examinados, buscando precisiones y relaciones causales entre los componentes” (p. 18).

Así mismo el nivel de estudio de nuestra indagación es el explicativo causal.

3.2. Variables y Operacionalización

Tabla 1. Operacionalizando la Variable Políticas Públicas

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Políticas Pública	Una política pública establece que existe un grupo conformado por uno o más fines colectivos que se consideran necesarios y con la ayuda y medidas que son al menos parcialmente abordadas por una entidad u organización estatal para controlar el comportamiento de actores individuales o colectivos" (Andre Noel , Roth, 2006: 27)	La política pública aparece como la herramienta más relevante para promover y canalizar demandas y cambios económico-sociales. También surge como la fuente esencial de presión para promover la renovación pública y la transformación del estado.	Agenda Pública	Retraso	1	1.Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	1. Deficiente 2. Regular 3. Optimo
				Compromiso	2 -3		
				Capacitado	4		
			Demanda Pública	Oportuna	5		
				Oportunidades	6		
				Cumplimiento	7		
				Resultado	8		
			Derecho Público	Vulneración	9		
				Derecho	10		
				Normatividad	11		
				Necesidades	12-13		

Tabla 2. Operacionalizando la Variable Factores

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Factores	Tiene que ver con el abanico de factores tangibles e intangibles, con la contenido de aumentar y proteger la producción, la primicia y la empleabilidad. Factores sociodemográfico, organizacionales y motivacionales” (Guillermo Campos.2003)	Estos factores internos y externos son de vital trascendencia para el logro de oportunidades laborales de este mercado exigente.	Factores Internos	Autoconfianza	1	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	1. Deficiente 2. Regular 3. Optimo
				Compromiso	2		
				Conocimiento	3		
				Iniciativa	4 - 5		
			Factores Externos	Inserción	6		
				Experiencia	7		
				Plataformas web	8		
				Empresas generadoras de empleo	9		

Tabla 3. Operacionalizando de la Variable Empleabilidad

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Empleabilidad	La empleabilidad incorporando una serie de factores individuales, circunstancias y factores externos. Las diferencias entre los dos perspectivas residen principalmente en sus diferentes definiciones implícitas de empleabilidad, es decir. si la empleabilidad se relaciona principalmente con la preparación de un individuo para el trabajo o si se relaciona más ampliamente con los factores influir en si una persona puede obtener un trabajo relevante. (McQuaid, 2005,p.192)	Ello quiere decir que alrededor de 17 millones 215 mil 700 personas de personas están empleadas en el país a nivel nacional o son económicamente activa hasta el 2017. En cuanto a la población económicamente inactiva, compuesta principalmente por amas de casa, estudiantes, retirados, personas con algún tipo de enfermedad o discapacidad, llegó a 6 millones 555 mil 900 personas.	Educación	Asesoramiento	1	1. Si 2. No	1. Deficiente 2. Regular 3. Optimo
				Realización de Cursos	2-4		
			Experiencia Laboral	Disponibilidad	5		
				Realización de acuerdos	6-7		
				Celebración de foros	8		
				Información	9		
				Habilidades	10		
				Capacidad	Habilidades Individuales		
			Habilidades grupales		12		
			Disponibilidad para estudiar		13		

3.3. Población, muestra.

La población debe tomar muestras representativas de un todo. El universo de estudio, la dimensión de la muestra, el método a utilizado y el proceso de selección de las unidad de análisis deben estar definidos en el procedimiento y justificados. En el escenario, rara vez es posible calcular la población de acuerdo con lo que alcanzaremos o elegiremos y, naturalmente, queremos que esta muestra logre verse reflejado la población. (Behar, 2008)

Nuestra Población de nuestra investigación estará constituida por 400 ciudadanos que asisten diariamente al Ministerio del Trabajo en busca de empleo. Para fines de nuestra investigación hemos considerado la muestra no probabilística, delimitando nuestra muestra a 60 ciudadanos que asisten a al Ministerio del Trabajo en busca de empleo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recaudación de data

La técnica que se utilizará es la Encuesta para recoger la data sobre la Variable 1, Variable 2 y Variable 3 será una encuesta, y el instrumento que utilizaremos es un cuestionario que tendrá una introducción, instrucciones, datos generales y contenido orientada para cada variable. Según la naturaleza de nuestra tesis se utilizará un cuestionario de tipo Likert y dicotómica.

3.5. Procedimientos

Acerca del procedimiento, respecto a nuestras variables, formularemos un numero de preguntas para cada variable de investigación, asignándoles un puntaje máximo y mínimo, un rango y amplitud, con el propósito de medir los niveles que alcanzará cada variable y sus respectivas dimensiones.

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se confirma con la aprobación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en la opinión de expertos.

Tabla 4. Validez del Instrumento

Validador	Resultado
Dr. Hugo Ricardo Prado López	Aplicable
Dr. Jimmy Calla Colana	Aplicable
Dra. Mildred Ledesma Cuadro	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Para fundar la confiabilidad de los instrumentos se empleó una prueba piloto a una muestra de 60 usuarios, cuyas particulares eran similares a la población analizada. Para autorizar los instrumentos de la exploración se efectuó con Alfa de Cronbach, e descifrar la confiabilidad (Pino, 2013, p. 380)

Tabla 5. *Conteo de valores validos*

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	60	100.0

Tabla 6. *Confiabilidad datos Variable Políticas Publicas*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach apoyada en elementos estandarizados	N de elementos
0.934	0.933	13

Tabla 7. *Confiabilidad datos Variable Factores*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach apoyada en elementos estandarizados	N de elementos
0.899	0.899	9

Tabla 8. Confiabilidad datos Variable empleabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach apoyada en elementos igualados	N de elementos
0.809	0.808	13

Según las tablas 6,7 y 8 se demuestra una confiabilidad alta y muy alta en los tres instrumentos aplicados sobre los 80% Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80, esto indica que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos recabados de la encuesta y cuestionarios que utilizaremos, elaboraremos en el Excel 2010 una base de datos que permita medir nuestro instrumento y posteriormente procesarlo a través de un análisis descriptivo e inferencial utilizando el paquete estadístico del SPSS v. 25. Los niveles de porcentaje y frecuencia se utilizan para el resultado descriptivo. La regresión lineal o la regresión logística se utiliza para los resultados de inferencia según sea necesario.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a los aspectos éticos, que nuestra investigación es propia y original, con la debida autorización del Ministerio del Trabajo y los que participaron al momento de ser encuestado de manera anónima, resguardando los datos obtenidos sin que se vaya a juzgar la información obtenida. Basados en los principios de discreción de identificación de los usuarios.

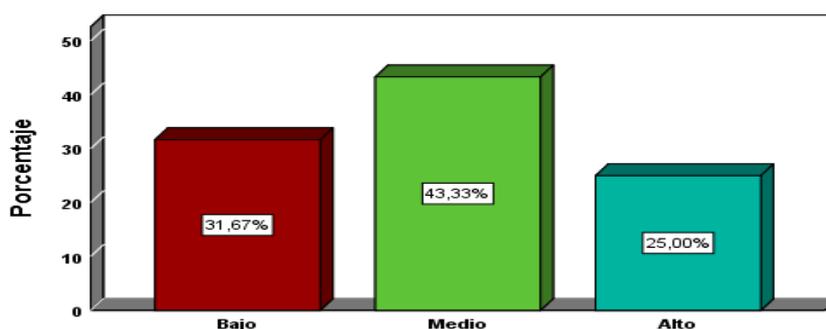
IV. RESULTADOS

Tabla 9. Nivel de políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	31.67
	Medio	26	43.33
	Alto	15	25.00
	Total	60	100.0

Fuente: SPSS versión 25

Figura 6. Nivel de políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020



Interpretación: De acuerdo a la tabla 9 y figura 6, se refleja un nivel medio de 43.33% en las políticas públicas hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima 2020, con un nivel bajo de 31.67% y un nivel alto de 25%. Completando el 100% de los datos.

Esto sugiere que existe un nivel medio con una tendencia a bajo, reflejando una política que debe mejorar y reflejaría un impacto negativo mayor o más marcado si no se toman las acciones pertinentes.

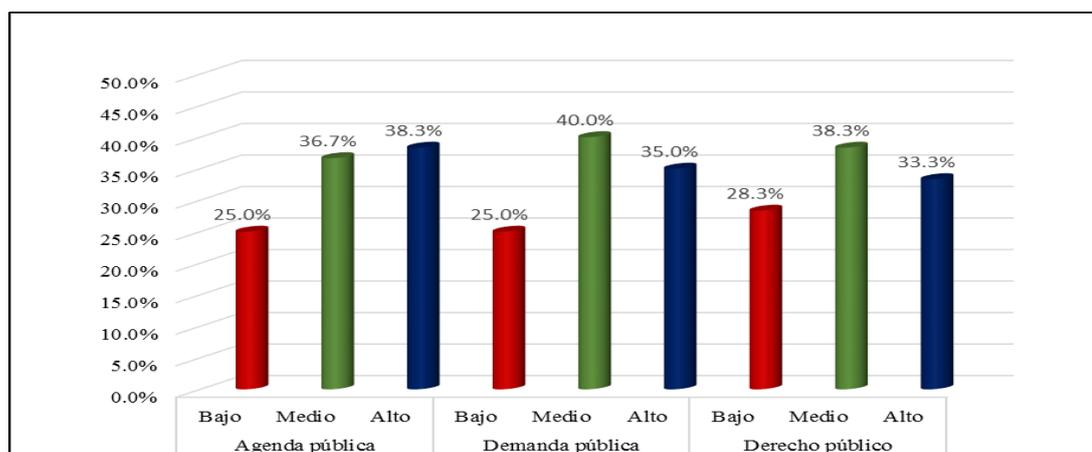
Tabla 10. Nivel de dimensiones de la variable políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

			Frecuencia	Porcentaje
V1: Políticas públicas	Agenda pública	Bajo	15	25.0%
		Medio	22	36.7%
		Alto	23	38.3%
		Total	60	100.0%
	Demanda pública	Bajo	15	25.0%
		Medio	24	40.0%

	Alto	21	35.0%
	Total	60	100.0%
Derecho público	Bajo	17	28.3%
	Medio	23	38.3%
	Alto	20	33.3%
	Total	60	100.0%

Fuente: SPSS versión 25

Figura 7. Nivel de dimensiones de la variable políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

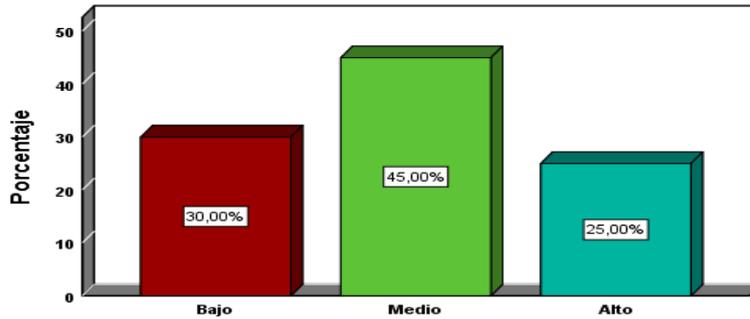


Interpretación: Según la tabla 10 y figura 7, se refleja un nivel medio de 36.7%, 40% y 38.3% en la agenda pública, demanda pública y derecho público en las dimensiones de las políticas públicas hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima 2020, luego con un nivel alto estas mismas reflejan un 38.3, 35% y 33.33% y con un nivel bajo de 25%, 25% y de 28.3% respectivamente por cada dimensión. Completando el 100% de los datos. Esto sugiere que existe un nivel medio con una tendencia a alta, aun así, reflejando valores negativos o bajos que pueden conllevar a un efecto de tendencia negativa si no se mejoran.

Tabla 11. Nivel de factores que inciden en la empleabilidad hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	30.00
	Medio	27	45.00
	Alto	15	25.00
	Total	60	100.0

Figura 8. Nivel de factores que inciden en la empleabilidad hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020



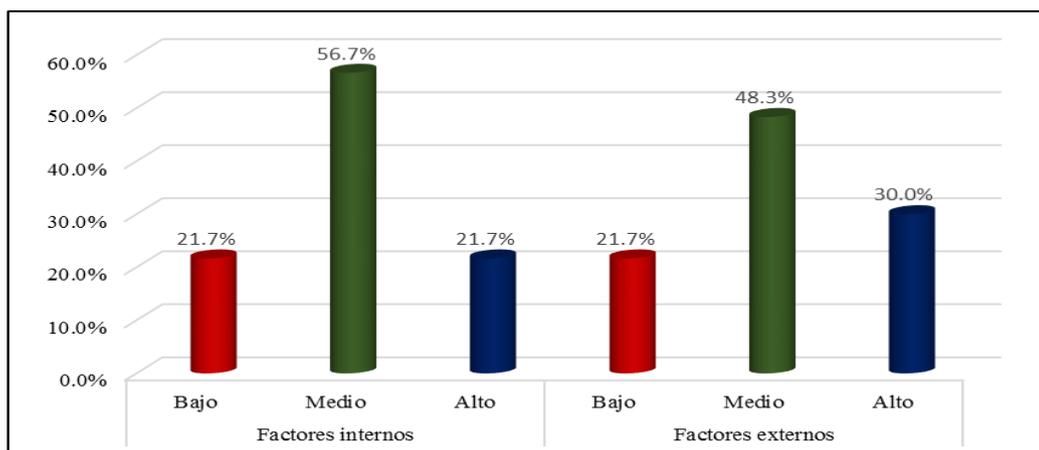
Interpretación: Según la tabla 11 y figura 8, se refleja un nivel medio de 45% en los factores hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima 2020, con un nivel bajo de 30% y un nivel alto de 25%. Completando el 100% de los datos.

Esto sugiere que existe un nivel medio con una tendencia a bajo, reflejando una que factores generales deben mejorar y reflejaría un impacto negativo mayor o más marcado si no se toman las acciones pertinentes.

Tabla 12. Nivel de dimensiones variable factores del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

		Frecuencia	Porcentaje	
V2: Factores	Factores internos	Bajo	13	21.7%
		Medio	34	56.7%
		Alto	13	21.7%
		Total	60	100.0%
	Factores externos	Bajo	13	21.7%
		Medio	29	48.3%
		Alto	18	30.0%
		Total	60	100.0%

Figura 9. Nivel de dimensiones variable políticas públicas del trabajo hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020



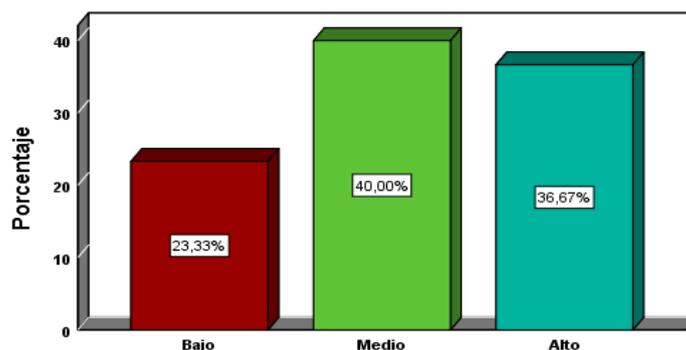
Interpretación: Según la tabla 12 y figura 9, se refleja un nivel medio de 56.7%, 48.3% en los factores externos e internos en las dimensiones de factores hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima 2020, luego con un nivel alto estas mismas reflejan un 21.7%, y 30% y con un nivel bajo de 21.7%, y de 21.7% respectivamente por cada dimensión. Completando el 100% de los datos.

Esto sugiere que existe un nivel medio con una tendencia a alta, aun así, reflejando valores negativos o bajos que pueden conllevar a un efecto de tendencia negativa si no se mejoran.

Tabla 13. Nivel de empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	23.33
	Medio	24	40.00
	Alto	22	36.67
	Total	60	100.0

Figura 10. Nivel de empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020



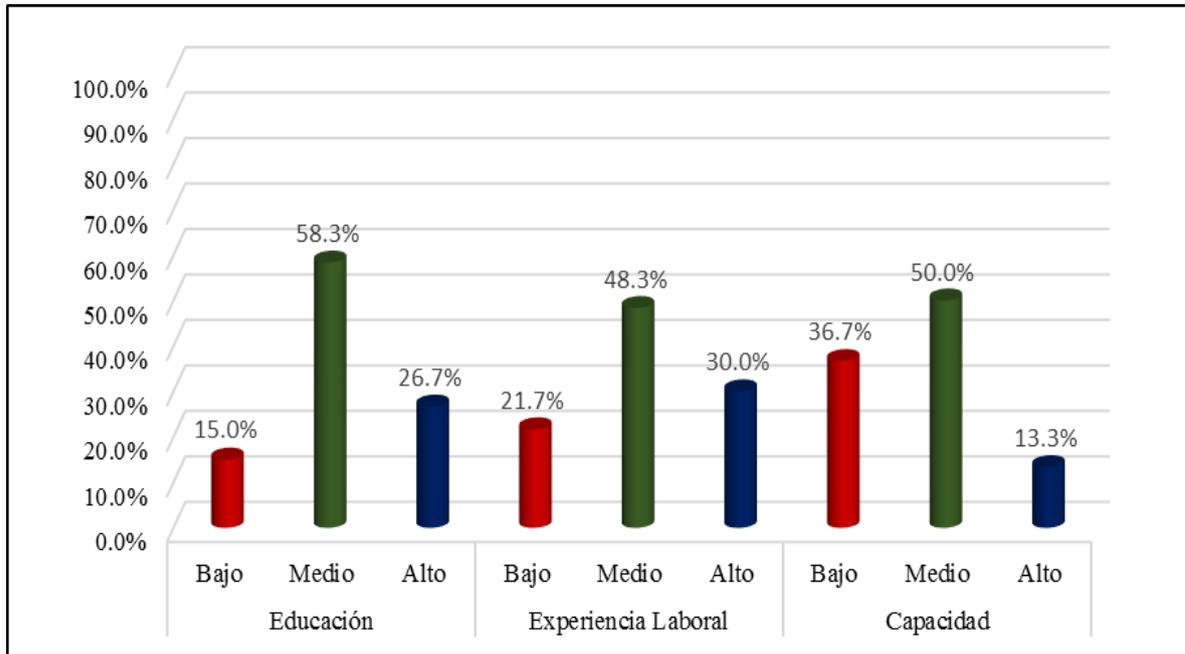
Interpretación: Según la tabla 13 y figura 10, se refleja un nivel medio de 40% en los niveles de empleabilidad hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima 2020, con un nivel alto de 36.67% y un nivel bajo de 23.33%. Completando el 100% de los datos.

Esto sugiere que existe un nivel moderado con una predilección a alto, reflejando una que niveles de empleabilidad positivos, sin embargo un 23.33% es un porcentaje importante para una población de jóvenes emergentes en Lima que, que de no mejorar puede transformar la tendencia media a negativa y reflejaría un impacto negativo mayor o más marcado si no se toman las acciones pertinentes.

Tabla 14. Nivel de dimensiones variable empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

			Frecuencia	Porcentaje
V3: Empleabilidad	Educación	Bajo	9	15.0%
		Medio	35	58.3%
		Alto	16	26.7%
		Total	60	100.0%
	Experiencia Laboral	Bajo	13	21.7%
		Medio	29	48.3%
		Alto	18	30.0%
		Total	60	100.0%
	Capacidad	Bajo	22	36.7%
		Medio	30	50.0%
		Alto	8	13.3%
		Total	60	100.0%

Figura 11. Nivel de dimensiones variable empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020



Interpretación: Según la tabla 14 y figura 11, se refleja un nivel medio de 58.3%, 48.3% y 50% en las dimensiones de empleabilidad hacia la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima 2020, luego con un nivel alto estas mismas reflejan un 26.7%, 30 y 13.3% y con un nivel bajo de 15%, 21.7% y de 36.7% respectivamente por cada dimensión. Completando el 100% de los datos.

Esto sugiere que existe un nivel medio con una tendencia a alta, aun así, reflejando valores negativos o bajos que pueden conllevar a un efecto de tendencia negativa si no se mejoran.

Prueba de hipótesis

Se aplicó un análisis de relación – incidencia por medio de un análisis regresión lineal múltiple y ANOVA de factores, para determinar el grado de correlación y la magnitud del efecto de las variables independientes con la variable dependiente.

Tabla 15. Valor Tipo de correlación R Pearson

-1.00	Negativa perfecta.
-0.90	Negativa muy fuerte.
-0.75	Negativa considerable.
-0.50	Negativa media.
-0.25	Negativa débil.
-0.10	Muy débil.
0.00	No existe correlación alguna.
0.10	Muy débil.
0.25	Positiva débil
0.50	Positiva media.
0.75	Positiva considerable.
0.90	Positiva muy fuerte
1.00	Positiva perfecta.

Hipótesis general

Ho: Las políticas públicas del trabajo y factores no inciden significativamente en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

H1: Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

Tabla 16. Resumen de casos variables independiente y dependiente

	Media	Desv. Desviación	N
V3: Empleabilidad	2.13	0.769	60
V1: Políticas públicas	1.93	0.756	60
V2: Factores	1.95	0.746	60

Tabla 17. *Correlaciones entre variables independientes y variable dependiente*

		V3: Empleabilidad	V1: Políticas públicas	V2: Factores
Correlación de Pearson	V3: Empleabilidad	1.000	0.802	0.514
	V1: Políticas públicas	0.802	1.000	0.625
	V2: Factores	0.514	0.625	1.000
Sig. (unilateral)	V3: Empleabilidad		0.000	0.000
	V1: Políticas públicas	0.000		0.000
	V2: Factores	0.000	0.000	
N	V3: Empleabilidad	60	60	60
	V1: Políticas públicas	60	60	60
	V2: Factores	60	60	60

Interpretación: Se detalla en la tabla 17, que la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables, luego se reflejó una correlación positiva enorme según la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la variable empleabilidad de 0.802, así mismo existe una correlación positiva moderada de 0.514 entre la empleabilidad y los factores.

Tabla 18. *Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y empleabilidad*

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	V1: Políticas públicas		Introducir
2	V2: Factores		Introducir

- a. Variable dependiente: V3: Empleabilidad
b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Interpretación: Se detallan en la tabla 18, los factores que toman parte predictiva en el modelo 1 y 2 con referencia a el resultante causal de empleabilidad.

Tabla 19. Resumen del modelo Variables Políticas públicas, factores y empleabilidad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,802 ^a	0.643	0.637	0.464	0.643	104.605	1	58	0.000
2	,802 ^b	0.644	0.631	0.467	0.000	0.041	1	57	0.840

a. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas

b. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas, V2: Factores

c. Variable dependiente: V3: Empleabilidad

Interpretación: Según la tabla 19, el R cuadrado expresa la proporción de varianza de la variable dependiente que esta explicada por las variables independientes causales, lo cual se traduce en que el modelo explica el 64.4% de los niveles de empleabilidad. Así mismo el R (Pearson) reflejo según la tabla 9, una correlación considerable positiva.

R cuadrado corregida ajustado, refleja un 63.1% lo cual se traduce que, por haber más de una variable independiente y una sola dependiente, esta se ajusta para evitar niveles artificialmente altos, reflejando un valor más bajo que el R cuadrado.

El error estándar de la estimación representa una medida de la parte de variabilidad de la variable dependiente que no es explicada por la recta de regresión, en general, cuanto mejor es el ajuste, más pequeño es el error típico o estándar.

En el modelo 1, las políticas públicas influyen en un 64.3% y al incluir un elemento causal más como es el de factores solo explica un aumento de 0.001, lo cual equivale a decir que el efecto causal cuando este factor está dentro del modelo de predicción junto a la variable de políticas públicas, su incidencia en el resultado es casi nula por no tener un cambio o influencia significativa.

Tabla 20. ANOVA entre variables Políticas públicas – factores y variable empleabilidad

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	22.473	1	22.473	104.605	,000 ^p
	Residuo	12.460	58	0.215		
	Total	34.933	59			
2	Regresión	22.482	2	11.241	51.458	,000 ^p
	Residuo	12.452	57	0.218		
	Total	34.933	59			

a. Variable dependiente: V3: Empleabilidad

b. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas

c. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas, V2: Factores

Interpretación: La tabla 20 ANOVA nos informa si existe una relación significativa entre las variables El valor de F simboliza la proporción de la mejora en la predicción del modelo en relación con la inexactitud que todavía existe, donde si la mejora de la empleabilidad al ajuste del modelo de regresión es mucho mayor que la inexactitud dentro del modelo entonces el valor de F será mayor que 1. Y donde el SPSS calcula la probabilidad de obtener el valor de F por casualidad. Para el modelo inicial el valor de F es 104.605 lo se interpreta que es muy poco probable que haya sucedido por una casualidad siendo este valor estadístico significativo. Para el segundo modelo es menor, esto se interpreta que el modelo inicial mejoro nuestra capacidad de predecir nuestra variable de resultado (empleabilidad), pero el nuevo modelo con los nuevos predictores no lo hicieron tanto.

Tabla 21. Análisis de la constante y pendiente de modelo entre variables independientes y variable dependiente.

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficiente estandarizados	t	Sig.	Correlaciones			Estadísticas de colinealidad	
		B	Desv. Error				Beta	Orden cero	Parcial	Parte	Tolerancia
1	(Constante)	0.555	0.165		3.356	0.001					
	V1: Políticas públicas	0.816	0.080	0.802	10.228	0.000	0.802	0.802	0.802	1.000	1.000
2	(Constante)	0.539	0.185		2.920	0.005					
	V1: Políticas públicas	0.803	0.103	0.789	7.793	0.000	0.802	0.718	0.616	0.610	1.640
	V2: Factores	0.021	0.104	0.020	0.202	0.840	0.514	0.027	0.016	0.610	1.640

Variable dependiente: V3: Empleabilidad

Ecuación: $Y = a + b \cdot X_1 + b \cdot X_2 + c \cdot X_3 \dots$

La tabla 21, nos dice la contribución individual de cada predictor al modelo.

Sustituyendo: Empleabilidad = $0.539 + 0.803 \cdot \text{Políticas públicas} + 0.021 \cdot \text{factores}$

Los valores representan en que, si las políticas públicas aumentan en 1 unidad, la puntuación de la empleabilidad aumenta en 0.803 unidades, esta incidencia es cierta siempre y cuando los efectos de los factores se mantienen constantes.

Los valores representan en que, si los factores aumentan en 1 unidad, la puntuación de la empleabilidad aumenta en 0.021 unidades, con lo cual se evidencia con su significancia mayor a 0.05, de que este predictor no aporta nada al modelo.

Si el valor de Tolerancia y VIF es más grande que 10 en alguna de las variables predictores sería motivo de preocupación. En este modelo todos los valores están por debajo de ese valor oscilando entre 1 y 1.640. Si el valor promedio de VIF es substancialmente mayor a 1 indica que la regresión puede resultar sesgada. La variable factores como ya vimos anteriormente, refleja una significancia mayor a 0.05 por lo cual queda excluida al no representar un cambio influyente en el modelo.

Así mismo, la tolerancia debe ser mayor a 0.02 para evitar problemas en el modelo. Estos datos ratifican que la multicolinealidad no es un problema en este modelo si quitamos la variable de Factores.

Tabla 22. *Varíales excluidas (factores) para hipótesis general*

Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad	
					Tolerancia	
1	V2: Factores	,020 ^b	0.202	0.840	0.027	0.610

Según la tabla 22, el predictor de factores, no sería necesaria el ingresar en un modelo

Interpretación final hipótesis general

Con este análisis se comprueba la hipótesis general en la que Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores.

Quedando la ecuación así:

Empleabilidad = $0.539 + 0.803 \cdot \text{Políticas públicas}$

Hipótesis específica 1

Ho: Las políticas públicas y factores no inciden significativamente en la EDUCACION de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

H1: Las políticas públicas y factores inciden significativamente en la EDUCACION de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

Tabla 23. Resumen de casos variables independiente y dimensión Educación

	Media	Desv. Desviación	N
Educación	2.12	0.640	60
V1: Políticas públicas	1.93	0.756	60
V2: Factores	1.95	0.746	60

Tabla 24. Correlaciones entre variables independientes y dimensión educación

		Educación	V1: Políticas públicas	V2: Factores
Correlación de Pearson	Educación	1.000	0.507	0.367
	V1: Políticas públicas	0.507	1.000	0.625
	V2: Factores	0.367	0.625	1.000
Sig. (unilateral)	Educación		0.000	0.002
	V1: Políticas públicas	0.000		0.000
	V2: Factores	0.002	0.000	
N	Educación	60	60	60
	V1: Políticas públicas	60	60	60
	V2: Factores	60	60	60

Interpretación: Se detalla en la tabla 24, que la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión educación, luego se reflejó una correlación positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión educación de 0.507, así mismo existe una correlación positiva débil de 0.367 entre la educación y los factores.

Tabla 25. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y Dimensión educación

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	V1: Políticas públicas ^b		Introducir
2	V2: Factores ^b		Introducir

a. Variable dependiente: Educación

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Interpretación: Se detallan en la tabla 25, los factores que toman parte predictiva en el modelo 1 y 2 con referencia a el resultante causal de educación.

Tabla 26. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y dimensión educación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,507 ^a	0.257	0.244	0.557	0.257	20.014	1	58	0.000
2	,511 ^b	0.261	0.235	0.560	0.004	0.326	1	57	0.571

a. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas

b. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas, V2: Factores

c. Variable dependiente: Educación

Interpretación: Según la tabla 26, el R cuadrado expresa la proporción de varianza de la dimensión educación que esta explicada por las variables independientes causales, lo cual se traduce en que el modelo explica el 26.1% de los niveles de educación. Así mismo el R (Pearson) reflejo según la tabla 9, una correlación media positiva.

R cuadrado corregida ajustado, refleja un 23.5% lo cual se traduce que, por haber más de una variable independiente y una sola dependiente, esta se ajusta para evitar niveles artificialmente altos, reflejando un valor más bajo que el R cuadrado.

El error estándar de la estimación representa una medida de la parte de variabilidad de la dimensión experiencia laboral que no es explicada por la recta de regresión, en general, cuanto mejor es el ajuste, más pequeño es el error típico o estándar.

En el modelo 1, las políticas públicas influyen en un 25.7% y al incluir un elemento causal más como es el de factores solo explica un aumento de 1%, lo cual equivale a decir que el efecto causal cuando este factor está dentro del modelo de predicción junto a la variable de políticas públicas, su incidencia en el resultado es casi nula por no tener un cambio o influencia significativa.

Tabla 27. ANOVA entre variables Políticas públicas – factores y dimensión educación

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6.204	1	6.204	20.014	,000 ^b
	Residuo	17.979	58	0.310		
	Total	24.183	59			
2	Regresión	6.306	2	3.153	10.053	,000 ^c
	Residuo	17.877	57	0.314		
	Total	24.183	59			

a. Variable dependiente: Educación

b. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas

c. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas, V2: Factores

Interpretación: La tabla 27 ANOVA nos informa si existe una relación significativa entre las variables. El valor de F representa la proporción de la mejora en la predicción del modelo en relación con la inexactitud que hay, donde si la mejora de la educación al ajuste del modelo de regresión es mucho mayor que la inexactitud dentro del modelo entonces el valor de F será mayor que 1. Y donde el SPSS calcula la probabilidad de obtener el valor de F por casualidad. Para el modelo inicial el valor de F es 20.014 lo se interpreta que poco probable que haya sucedido por una casualidad siendo este valor estadísticamente significativo en 0.000. Para el segundo modelo es menor, esto se interpreta que el modelo inicial mejoro nuestra capacidad de predecir nuestra variable de resultado (educación), pero el nuevo modelo con los nuevos predictores no lo hicieron tanto.

Tabla 28. *Análisis de la constante y pendiente de modelo entre variables independientes y dimensión educación*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Correlaciones			Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Orden cero	Parcial	Parte	Tolerancia	VIF
1 (Constante)	1.288	0.199		6.477	0.000					
V1: Políticas públicas	0.429	0.096	0.507	4.474	0.000	0.507	0.507	0.507	1.000	1.000
2 (Constante)	1.233	0.221		5.573	0.000					
V1: Políticas públicas	0.385	0.123	0.455	3.116	0.003	0.507	0.382	0.355	0.610	1.640
V2: Factores	0.071	0.125	0.083	0.571	0.571	0.367	0.075	0.065	0.610	1.640

Ecuación: $Y = a + b \cdot X_1 + b \cdot X_2 + c \cdot X_3 \dots$

La tabla 24, nos dice la contribución individual de cada predictor al modelo.

Sustituyendo: Educación = 1.233 + 0.385*Políticas públicas + 0.071*factores

Los valores representan en que, si las políticas públicas aumentan en 1 unidad, la puntuación de la educación aumenta en 0.385 unidades, esta incidencia es cierta siempre y cuando los efectos de los factores se mantienen constantes.

Los valores representan en que, si los factores aumentan en 1 unidad, la puntuación de la educación aumenta en 0.071 unidades, con lo cual se evidencia con su significancia mayor a 0.05, de que este predictor no aporta nada al modelo.

Si el valor de Tolerancia y VIF es más grande que 10 en alguna de las variables predictores sería motivo de preocupación. En este modelo todos los valores están por debajo de ese valor oscilando entre 1 y 1.640. Si el valor promedio de VIF es substancialmente mayor a 1 indica que la regresión puede ser inclinada. La variable factores como ya vimos anteriormente, refleja una significancia mayor a 0.05 por lo cual queda excluida al no representar un cambio influyente en el modelo.

Así mismo, la tolerancia debe ser mayor a 0.02 para evitar problemas en el modelo. Estos datos confirman que la multicolinealidad no es un problema en este modelo si quitamos la variable de **Factores**.

Tabla 29. *Varíales excluidas (factores) para hipótesis específica 1*

Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad			
					Tolerancia	VIF	Tolerancia mínima	
1	V2: Factores	,083 ^b	0.571	0.571	0.075	0.610	1.640	0.610

a. Variable dependiente: Educación

b. Predictores en el modelo: (Constante), V1: Políticas públicas

Según la tabla 29, el predictor de factores, no sería necesaria el ingresar en un modelo

Interpretación final hipótesis específica 1

Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 1 en la que Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la educación de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores.

Quedando la ecuación así:

$$\text{Educación} = 1.233 + 0.385 * \text{Políticas públicas}$$

Hipótesis específica 2

Ho: Las políticas públicas y factores no inciden explicativamente en la EXPERIENCIA LABORAL de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020

H1: Las políticas públicas y factores inciden significativamente en la EXPERIENCIA LABORAL de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

Tabla 30. Resumen de casos variables independiente y dimensión Experiencia laboral

	Media	Desv. Desviación	N
Experiencia Laboral	2.08	0.720	60
V1: Políticas públicas	1.93	0.756	60
V2: Factores	1.95	0.746	60

Tabla 31. Correlaciones entre variables independientes y dimensión Experiencia laboral

		Experiencia Laboral	V1: Políticas públicas	V2: Factores
Correlación de Pearson	Experiencia Laboral	1.000	0.695	0.418
	V1: Políticas públicas	0.695	1.000	0.625
	V2: Factores	0.418	0.625	1.000
Sig. (unilateral)	Experiencia Laboral		0.000	0.000
	V1: Políticas públicas	0.000		0.000
	V2: Factores	0.000	0.000	
N	Experiencia Laboral	60	60	60
	V1: Políticas públicas	60	60	60
	V2: Factores	60	60	60

Interpretación: Se detalla en la tabla 31, que la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión experiencia laboral, luego se reflejó una correlación positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión experiencia laboral de 0.695, así mismo existe una correlación positiva débil de 0.418 entre la experiencia laboral y los factores.

Tabla 32. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y Dimensión experiencia laboral

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	V1: Políticas públicas ^b		Introducir
2	V2: Factores ^b		Introducir

a. Variable dependiente: Experiencia Laboral

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Interpretación: Se detallan en la tabla 32, los elementos que toman parte predictiva en el modelo 1 y 2 con referencia a el resultante causal de experiencia laboral.

Tabla 33. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y dimensión experiencia laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,695 ^a	0.483	0.475	0.522	0.483	54.286	1	58	0.000
2	,696 ^b	0.484	0.466	0.526	0.000	0.049	1	57	0.826

a. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas

b. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas, V2: Factores

c. Variable dependiente: Experiencia Laboral

Interpretación: Según la tabla 33, el R cuadrado expresa la proporción de varianza de la dimensión experiencia laboral que esta explicada por las variables independientes causales, lo cual se traduce en que el modelo explica el 48.4% de los niveles de experiencia laboral. Así mismo el R (Pearson) reflejo según la tabla 9, una correlación media positiva.

R cuadrado corregida ajustado, refleja un 46.6% lo cual se traduce que, por haber más de una variable independiente y una sola dependiente, esta se ajusta para evitar niveles artificialmente altos, reflejando un valor más bajo que el R cuadrado.

El error estándar de la estimación representa una medida de la parte de variabilidad de la dimensión experiencia laboral que no es explicada por la recta de regresión, en general, cuanto mejor es el ajuste, más pequeño es el error típico o estándar.

En el modelo 1, las políticas públicas influyen en un 48.3% y al incluir un elemento causal más como es el de factores solo explica un aumento de 1%, lo cual equivale a decir que el efecto causal cuando este factor está dentro del modelo de predicción junto a la variable de políticas públicas, su incidencia en el resultado es casi nula por no tener un cambio o influencia significativa.

Tabla 34. ANOVA entre variables Políticas públicas – factores y dimensión experiencia laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	14.786	1	14.786	54.286	,000 ^b
	Residuo	15.797	58	0.272		
	Total	30.583	59			
2	Regresión	14.799	2	7.400	26.722	,000 ^c
	Residuo	15.784	57	0.277		
	Total	30.583	59			

a. Variable dependiente: Experiencia Laboral

b. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas

c. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas, V2: Factores

Interpretación: La tabla 34 ANOVA nos avisa si hay una relación significativa entre las variables El valor de F representa la proporción de la mejora en la predicción del modelo en relación con la inexactitud que todavía existe, donde si la mejora de la experiencia laboral al ajuste del modelo de regresión es mucho mayor que la inexactitud dentro del modelo entonces el valor de F será mayor que 1. Y donde el SPSS calcula la probabilidad de obtener el valor de F por casualidad. Para el modelo inicial el valor de F es 54.286 lo se interpreta que poco probable que haya sucedido por una casualidad siendo este valor estadísticamente significativo en 0.000. Para el segundo modelo es menor, esto se interpreta que el modelo inicial mejoro nuestra capacidad de predecir nuestra variable de resultado (experiencia laboral), pero el nuevo modelo con los nuevos predictores no lo hicieron tanto.

Tabla 35. Análisis de la constante y pendiente de modelo entre variables independientes y dimensión experiencia laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Correlaciones			Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta			Orden cero	Parcial	Parte	Tolerancia	VIF
1 (Constante)	0.803	0.186		4.311	0.000					
	V1: Políticas públicas	0.662	0.090	0.695	7.368	0.000	0.695	0.695	0.695	1.000
2 (Constante)	0.823	0.208		3.958	0.000					
	V1: Políticas públicas	0.678	0.116	0.712	5.843	0.000	0.695	0.612	0.556	0.610

V2:	-0.026	0.118	-0.027	-	0.826	0.418	-0.029	-	0.610	1.64
Factores			0.221				0.021			0

Ecuación: $Y = a + b \cdot X_1 + b \cdot X_2 + c \cdot X_3 \dots$

La tabla 35, nos dice la contribución individual de cada predictor al modelo.

Sustituyendo:

$$\text{Experiencia laboral} = 0.823 + 0.678 \cdot \text{Políticas públicas} + (-0.026) \cdot \text{factores}$$

Los valores representan en que, si las políticas públicas aumentan en 1 unidad, la puntuación de la experiencia laboral aumenta en 0.678 unidades, esta incidencia es cierta siempre y cuando los efectos de los factores se mantienen constantes.

Los valores representan en que, si los factores aumentan en 1 unidad, la puntuación de la experiencia laboral disminuye en -0.026 unidades, con lo cual se evidencia con su significancia mayor a 0.05, de que este predictor no aporta nada al modelo.

Si el valor de Tolerancia y VIF es más grande que 10 en alguna de las variables predictores sería motivo de preocupación. En este modelo todos los valores están por debajo de ese valor oscilando entre 1 y 1.640. Si el valor promedio de VIF es substancialmente mayor a 1 indica que la regresión puede estar inclinada. La variable factores como ya vimos anteriormente, refleja una significancia mayor a 0.05 por lo cual queda excluida al no representar un cambio influyente en el modelo. Así mismo, la tolerancia debe ser mayor a 0.02 para evitar problemas en el modelo. Estos datos confirman que la multicolinealidad no es un problema en este modelo si quitamos la variable de **Factores**.

Tabla 36. *Varíales excluidas (factores) para hipótesis específica 2*

Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad		
					Tolerancia	VIF	Tolerancia mínima
1 V2:	-	-	0.826	-0.029			
Factores	,027 ^b	0.221			0.610	1.640	0.610

a. Variable dependiente: Experiencia Laboral

b. Predictores en el modelo: (Constante), V1: Políticas públicas

Según la tabla 36, el predictor de factores, no sería necesaria el ingresar en un modelo

Interpretación final hipótesis específica 2

Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 2 en la que Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la experiencia laboral de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores.

Quedando la ecuación así:

$$\text{Experiencia laboral} = 0.823 + 0.678 * \text{Políticas públicas}$$

Hipótesis específica 3

Ho: Las políticas públicas y factores no inciden explicativamente en la CAPACIDAD de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

H1: Las políticas públicas y factores inciden significativamente en la CAPACIDAD de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.

Tabla 37. *Resumen de casos variables independiente y dimensión Capacidad*

	Media	Desv. Desviación	N
Capacidad	1.77	0.673	60
V1: Políticas públicas	1.93	0.756	60
V2: Factores	1.95	0.746	60

Tabla 38. *Correlaciones entre variables independientes y dimensión Capacidad*

		Capacidad	V1: Políticas públicas	V2: Factores
Correlación de Pearson	Capacidad	1.000	0.568	0.280
	V1: Políticas públicas	0.568	1.000	0.625
	V2: Factores	0.280	0.625	1.000
Sig. (unilateral)	Capacidad		0.000	0.015
	V1: Políticas públicas	0.000		0.000
	V2: Factores	0.015	0.000	
N	Capacidad	60	60	60
	V1: Políticas públicas	60	60	60
	V2: Factores	60	60	60

Interpretación: Se detalla en la tabla 38, que la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión capacidad, luego se reflejó una correlación positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión capacidad de 0.568, así mismo existe una correspondencia positiva moderada de 0.625 entre la capacidad y los factores.

Tabla 39. *Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y Dimensión capacidad.*

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	V1: Políticas públicas ^b		Introducir
2	V2: Factores ^b		Introducir

a. Variable dependiente: Capacidad

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Interpretación: Se detallan en la tabla 39, los elementos que toman parte predictiva en el modelo 1 y 2 con referencia a el resultante causal de capacidad.

Tabla 40. Método utilizado en la evaluación entre variables Políticas públicas, factores y dimensión capacidad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,568 ^a	0.323	0.311	0.559	0.323	27.670	1	58	0.000
2	,576 ^b	0.332	0.309	0.560	0.009	0.788	1	57	0.378

a. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas

b. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas, V2: Factores

c. Variable dependiente: Capacidad

Interpretación: Según la tabla 40, el R cuadrado expresa la proporción de varianza de la dimensión capacidad que esta explicada por las variables independientes causales, lo cual se traduce en que el modelo explica el 33.2% de los niveles de capacidad. Así mismo el R (Pearson) reflejo según la tabla 9, una correlación media positiva.

R cuadrado corregida ajustado, refleja un 30.9% lo cual se traduce que, por haber más de una variable independiente y una sola dependiente, esta se ajusta para evitar niveles artificialmente altos, reflejando un valor más bajo que el R cuadrado.

El error estándar de la estimación representa una medida de la parte de variabilidad de la dimensión experiencia laboral que no es explicada por la recta de regresión, en general, cuanto mejor es el ajuste, más pequeño es el error típico o estándar.

En el modelo 1, las políticas públicas influyen en un 32.3% y al incluir un elemento causal más como es el de factores solo explica un aumento de 1%, lo cual equivale a decir que el efecto causal cuando este factor está dentro del modelo de predicción junto a la variable de políticas públicas, su incidencia en el resultado es casi nula por no tener un cambio o influencia significativa.

Tabla 41. ANOVA entre variables Políticas públicas – factores y dimensión experiencia laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8.635	1	8.635	27.670	,000 ^b
	Residuo	18.099	58	0.312		
	Total	26.733	59			
2	Regresión	8.881	2	4.441	14.179	,000 ^c
	Residuo	17.852	57	0.313		
	Total	26.733	59			

a. Variable dependiente: Capacidad

b. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas

c. Predictores: (Constante), V1: Políticas públicas, V2: Factores

Interpretación: La tabla 41 ANOVA nos dice que hay una relación explicativa entre las variables El valor de F representa la proporción de la mejora en la predicción del modelo en relación con la inexactitud que todavía existe, donde si la mejora de la capacidad, al ajuste del modelo de regresión es mucho mayor que la inexactitud dentro del modelo entonces el valor de F será mayor que 1. Y donde el SPSS calcula la probabilidad de obtener el valor de F por casualidad. Para el modelo inicial el valor de F es 27.670 lo se interpreta que poco probable que haya sucedido por una casualidad siendo este valor estadístico y significativo en 0.000. Para el segundo modelo es menor, esto se interpreta que el modelo inicial mejoro nuestra capacidad de predecir nuestra variable de resultado (capacidad), pero el nuevo modelo con los nuevos predictores no lo hicieron tanto.

Tabla 42. Análisis de la constante y pendiente de modelo entre variables independientes y dimensión capacidad

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Correlaciones			Estadísticas de colinealidad		
	B	Desv. Error	Beta			Orden cero	Parcial	Parte	Tolerancia	VIF	
1	(Constante)	0.789	0.199		3.954	0.000					
	V1: Políticas públicas	0.506	0.096	0.568	5.260	0.000	0.568	0.568	0.568	1.000	1.000
2	(Constante)	0.873	0.221		3.946	0.000					
	V1: Políticas públicas	0.574	0.123	0.645	4.654	0.000	0.568	0.525	0.504	0.610	1.640
	V2: Factores	-0.111	0.125	-0.123	-0.888	0.378	0.280	-0.117	-0.096	0.610	1.640

a. Variable dependiente: Capacidad

Ecuación: $Y = a + b \cdot X_1 + b \cdot X_2 + c \cdot X_3 \dots\dots$

La tabla 42, nos dice la contribución individual de cada predictor al modelo.

Sustituyendo:

Experiencia laboral = $0.873 + 0.574 \cdot \text{Políticas públicas} + (-0.111) \cdot \text{factores}$

Los valores representan en que, si las políticas públicas aumentan en 1 unidad, la puntuación de la capacidad aumenta en 0.574 unidades, esta incidencia es cierta siempre y cuando los efectos de los factores se mantienen constantes.

Los valores representan en que, si los factores aumentan en 1 unidad, la puntuación de la capacidad disminuye en -0.111 unidades, con lo cual se evidencia con su significancia mayor a 0.05, de que este predictor no aporta nada al modelo.

Si el valor de Tolerancia y VIF es más grande que 10 en alguna de las variables predictores sería motivo de preocupación. En este modelo todos los valores están por debajo de ese valor oscilando entre 1 y 1.640. Si el valor promedio de VIF es substancialmente mayor a 1 indica que la regresión puede ser inclinada. La variable factores como ya vimos anteriormente, refleja una significancia mayor a 0.05 por lo cual queda excluida al no representar un cambio influyente en el modelo.

Así mismo, la tolerancia debe ser mayor a 0.02 para evitar problemas en el modelo. Estos datos confirman que la multicolinealidad no es un problema en este modelo si quitamos la variable de **Factores**.

Tabla 43. *Varíales excluidas (factores) para hipótesis específica 3*

Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad		
					Tolerancia	VIF	Tolerancia mínima
1 V2: Factores	-,123 ^b	-0.888	0.378	-0.117	0.610	1.640	0.610

Interpretación final hipótesis específica 3

Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 3 en la que Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la capacidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores.

Quedando la ecuación así: $\text{Experiencia laboral} = 0.823 + 0.574 * \text{Políticas públicas}$

V. DISCUSIÓN

Después de haberse aplicado un análisis de relación de incidencia por medio de un análisis regresión lineal múltiple y ANOVA de factores, para determinar el grado de correlación y la magnitud del efecto de las variables independientes con la variable dependiente.

La correlaciones entre variables independientes y variable dependiente, la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables, luego se reflejó una correspondencia positiva enorme según la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la variable empleabilidad de 0.802, así mismo existe una correspondencia positiva moderada de 0.514 entre la empleabilidad y los factores. Con este análisis se comprueba la hipótesis general en la que las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores. Coincidiendo con la opinión de Suarez (2014) “la empleabilidad es una noción compleja y atareada, influenciada por una serie de dimensiones, lo que lleva a la conclusión de que debe entenderse como una compromiso compartido por personas, empleadores, estado y centros educativos”. A la hora de diseñar nuevos programas de estudios, las universidades en España han tenido en consideración la valor de lograr capacidades, potenciar las prácticas laborales y adaptarse a la petición de los empresarios.

La correlaciones entre variables independientes y dimensión educación, la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión educación, luego se reflejó una correspondencia positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión educación de 0.507, así mismo existe una correlación positiva débil de 0.367 entre la educación y los factores. Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 1 en la que las políticas

públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la educación de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores. La empleabilidad no es obligación única de la universidad. Coincidiendo con la opinión de García (2016) A partir de las dificultades para los estudiantes de los grados de ingeniería mecánica, en las materias de expresión gráfica, oficinas técnicas y proyectos, tecnología mecánica y diseño mecánico, se han llevado a cabo una serie de planes de aprendizaje-servicio tanto en centros de formación profesional como en la universidad. Los resultados logrados han mostrado un alto nivel de satisfacción por parte de: graduados universitarios, empleadores y profesores, no solo en las evaluaciones - 53% de mejora en cuatro años - lo que mejora las comprensiones, habilidades y cualidades requeridas para el mercado profesional internacional.

La correlaciones entre variables independientes y dimensión Experiencia laboral, la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión experiencia laboral, luego se reflejó una correspondencia positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión experiencia laboral de 0.695, así mismo existe una correlación positiva débil de 0.418 entre la experiencia laboral y los factores. Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 2 en la que Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la experiencia laboral de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores. Coincidiendo con la opinión de Vizcardo (2018)El factor sociodemográfico pensamos que la edad es trascendental a la hora de conseguir trabajo, en el factor organizativo pensamos que si el profesional está más preparado le será más fácil encontrar un empleo, en el factor emocional y experiencia encontramos que los expertos de la Administración fueron promovidos en menos de 6 meses.

Concluimos que los factores están agrupados a la empleabilidad en los graduados de la escuela profesional de Negocios de la Universidad Nacional de San Agustín.

La correlaciones entre variables independientes y dimensión Capacidad, la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión capacidad, luego se reflejó una correspondencia positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión capacidad de 0.568, así mismo existe una correlación positiva media de 0.625 entre la capacidad y los factores. Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 3 en la que Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la capacidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores. Coincidiendo con la opinión de Suarez (2014) “la empleabilidad es una noción compleja y atareada, influenciada por una serie de dimensiones, lo que lleva a la conclusión de que debe entenderse como una compromiso compartido por personas, empleadores, estado y centros educativos”. A la hora de diseñar nuevos programas de estudios, las universidades en España han tenido en consideración la necesidad de lograr capacidades, potenciar las prácticas en el trabajo y adaptarse a la exigencia de los empresarios. Para situar a sus estudiantes en la transición al mundo laboral, los corolarios señalan que la mayoría de las universidades ofrecen un servicio de orientación profesional para sus estudiantes. Concluimos que la incorporación de la empleabilidad como línea trascendental en todas las acciones universitarias sigue siendo una actividad primordial.

VI. CONCLUSIONES

En relación a las políticas se comprueba la hipótesis general en la que las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019, y donde el impacto de esta incidencia se ve más marcada por la intervención de la variable de políticas públicas que de la variable factores. En cuanto a la empleabilidad, se concluye que se trata de un constructo complejo, dinámico que se vincula a factores internos y externos de la persona, por lo que se debe considerar la empleabilidad como una responsabilidad compartida de la ciudadanía, Estado, organizaciones, universidades. La tesis más aceptada por los autores es que la empleabilidad está respaldada por una serie de atributos, que incluyen conocimientos y habilidades, así como atributos en la gestión de carrera y la búsqueda de empleo. Sin embargo, también deben tenerse en cuenta una serie de dimensiones o factores que inciden en la empleabilidad.

En relación a las políticas públicas las variables independientes y dimensión educación, la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión educación, luego se reflejó una correlación positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión educación de 0.507, así mismo existe una correlación positiva débil de 0.367 entre la educación y los factores. Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 1 en la que las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la educación de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2019. De esto se puede concluir que, al diseñar los nuevos planes de estudio, las universidades han intentado mejorar la empleabilidad de los estudiantes adaptando sus habilidades y capacidades formativas a las exigencias de los empresarios. Como son varios los factores que inciden en la empleabilidad, creemos que debe entenderse como una responsabilidad compartida de las personas, los gobiernos, y empresariado.

En relación a las políticas públicas las entre variables independientes y dimensión Experiencia laboral, la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión experiencia laboral, luego se reflejó una correlación positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión experiencia laboral de 0.695, así mismo existe una correlación positiva débil de 0.418 entre la experiencia laboral y los factores. Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 2. Siendo la experiencia laboral esencial para estos periodos de transición al término de los estudios, lo cual contribuirá a lograr la empleabilidad.

En relación a las políticas públicas las variables independientes y dimensión Capacidad, la prueba en todos sus factores arroja significancias menores a 0.05, lo cual supone a aceptar la relación entre variables con la dimensión capacidad, luego se reflejó una correlación positiva moderada de acuerdo a la tabla de escalas para R Pearson entre Políticas públicas con la dimensión capacidad de 0.568, así mismo existe una correspondencia positiva moderada de 0.625 entre la capacidad y los factores. Con este análisis se comprueba la hipótesis específica 3. Si bien la universidad puede y debe reincidir en un aspecto esencial de la empleabilidad como es la definición, formación y valoración de las competencias que los estudiantes deben adquirir en una carrera, puede mejorar la empleabilidad de sus estudiantes proporcionando el apoyo, la información y la orientación básica. para llevar a cabo un adecuado proceso de transición de la vida académica a la vida profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que todos continúen asumiendo compromiso compartido aún más en este tiempo de crisis económica y laboral tanto por personas, empleadores, estado y centros educativos. A la hora de diseñar nuevos programas de estudios por las universidades en el país teniendo en consideración el valor de lograr capacidades, potenciar las experiencias laborales y adaptarse a la demanda de los empresarios, por otro lado el Estado y el empresariado privado deben buscar concertar un mayor número de ferias y cumbres donde se oferten empleos para nuestra juventud limeña que se halla en gran número desempleada buscando alcanzar un empleo digno que satisfaga sus necesidades y expectativas profesionales y como trabajador.

Se recomienda al aparato Estatal que busque desarrollar un mayor número de políticas públicas orientadas a acrecentar las oportunidades laborales dentro de las diversas entidades públicas las cuales logren la empleabilidad de un mayor número de profesionales y técnicos jóvenes que contribuyan a agilizar y brindar un mejor servicio a los usuarios, políticas públicas que logren responder a la gran problemática de ausencia de empleo para gente talentosa, con conocimiento, capaz y con experiencia laboral que contribuirá enormemente al engrandecimiento de las entidades públicas y de las empresas privadas.

Se recomienda así mismo a los jóvenes entre los 14 a 29 años de edad que procuren según sus capacidades a desarrollar sus propios emprendimientos que les permita desarrollar sus conocimientos y competencias, logrando de esta manera el auto emplearse y emplear a otros que esperan hallar un trabajo que le habrá las puertas a nuevas oportunidades laborales, y en otros casos a conseguir la libertad financiera teniendo su propio negocio que les garantice un éxito rotundo en el mercado.

VIII. Propuestas para mejorar la empleabilidad

Problema.

La falta de empleabilidad entre los jóvenes de 14 a 29 años de edad, la cual se ha agudizado enormemente en esta pandemia.

Objetivo

Recoger y plantear, la necesidad de incrementar aún más el presupuesto al Ministerio del Trabajo que esta orientado a la promoción del empleo, y así incrementar el mayor numero de empleo direccionado al sector más afectado de los jóvenes entre 14 a 29 años de edad que han perdido su trabajo o no encuentran uno.

Nuestras principales prioridades es la reactivación económica y el empleo, las grandes empresas se han beneficiadas con el Programa Reactiva Perú y lamentablemente luego se dieron por quebradas dejando en la calle a miles de trabajadores, sin embargo las micro y pequeñas empresas sobrevivientes a la crisis han sostenido la economía de sus empleados y movimiento económico en general a queremos darles un respiro para que en un proceso de recuperación puedan regularizan sus obligaciones administrativas y tributarias con fiscalizaciones preventivas y no persecutorias para que se puedan reflotar y con ello garantizar el salario de sus empleados.

Plan de Trabajo

Para ello el estado haría bien en destinar un presupuesto a fin de otorgar prestamos a una tasa muy baja a los emprendedores a fin de poder desarrollar sus negocios, empresas, o cualquier otra visión que les permita generar sus propios empleos y emplear a otros, de esta manera se estaría produciendo el efecto multiplicador de incrementar el mayor numero de empleos. Solamente de esta manera seguiremos garantizando el futuro de nuestros profesionales y de las

futuras generaciones que estudian, obtienen experiencia para poder trabajar con dignidad y realizarse profesionalmente. El Estado debería generar puestos temporales de trabajo que permitan garantizar ingresos para ellos y sus familias y puedan salir de su crisis económicas que se ha ahondado aún más en esta pandemia o que al menos alivie la situación de ausencia de empleo.

A través del plan de garantías del gobierno nacional "Reactiva Perú" creado por el Decreto N ° 1455 y modificado por el Decreto N ° 1457, se trata de un plan inédito en nuestro país y tiene como objetivo dar respuesta rápida y eficaz a las necesidades de liquidez que enfrentan las empresas que enfrentan COVID. -19 Impacto. Por ello, el plan busca asegurar la continuidad de la cadena de pagos, brindando garantías a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas para que puedan obtener préstamos de capital de trabajo para cumplir con sus obligaciones de corto plazo. Plazos y servicios con trabajadores y proveedores de bienes El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, otorga garantías para los créditos otorgados por empresas del sistema financiero. El plan se inició con una garantía de S / 30,000,000,000, y posteriormente fue aprobado mediante el Decreto N ° 1485, que incrementó el monto de la garantía en S / 30,000,000,000. Creemos que este monto podría ser incrementado en S / 30,000,000,000 más . Para ello es necesario que se continúen con esta reactivación empresarial, mayormente a la micro y pequeña empresa y los emprendedores artesanales, a través del Banco de la Nación de esta manera se garantizaría rescatar y apoyar al mayor número de pequeñas empresas de las cuales son muchas familias peruanas subsisten.

Referencias Bibliográficas

- Araújo, Luísa y RODRIGUES, María de Lurdes 2017 “Modelos de Análise das políticas públicas” En: Sociologia, Problemas e Práticas. N° 83, p. 19
- Andrade Babilonia, José Luis. Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima 2019. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40750>.
- Anneleen Forrier, 2003, The Concept employability: a complex mosaic
- Behar D. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. Editorial Shalom.
- Ccasani Ramírez, George (2017) en su tesis doctoral, “Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria Red 01 Callao 2016” Universidad Cesar Vallejo.
- Calero, J.L 2000, Investigación Calitativa y Cuantitativa.
- García Alonso, Jesús Manuel (2016), “Aplicación de una metodología didáctica a estudiantes de ingeniería mecánica para mejorar su empleabilidad e inserción laboral” , Tesis doctoral de la Universidad Extremadura, (España).
- De la Garza Toledo, Enrique. 2011. “Introducción. Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema”. En Trabajo no clásico, organización y acción colectiva 2, coordinado por Enrique De la Garza Toledo, 11-22. México: UAM-Iztapalapa/ Plaza y Valdés.
- Dacre Pool, Lorraine and Sewell, Peter John, (2020) The key to employability: developing a practical model of graduate employability, Available at <http://clock.uclan.ac.uk/8347/>
- De Wit, M.M., Rice, B., Risher, K., Welty, S., Waruiru, W., Magutshwa, S., Motoku, J., Kwaro, D., Ochieng, B., Reniers, G., Cowan, F., Rutherford, G., Hargreaves, J.R., Murphy, G. Experiences and lessons learned from the real-world implementation of an HIV recent infection testing algorithm in three routine service-delivery settings in Kenya and Zimbabwe (2021) BMC Health Services Research, 21 (1), art. no. 596, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85108894598&doi=10.1186%2fs12913-021-06619-6&partnerID=40&md5=faa6113b19779f4566cf006ed440aa76DOI:10.1186/s12913-021-06619-6>
- Estrada, M., Sierra, J., & Salazar, L. (2019). Desde abajo: Experiencia laboral de jóvenes en hogares de bajos ingresos. Iconos, 23(3), 137-154. doi:<http://dx.doi.org/10.17141/iconos.65.2019.3414>

Gómez (2016) Políticas públicas educativas para la construcción de una cultura de paz. Período 2001 – 2011, de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Hernández-Fernaud, Estefanía, Ramos-Sapena, Yeray, Negrín, Fátima, Ruiz-de la Rosa, Carmen Inés, & Hernández, Bernardo. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. Recuperado en 12 de noviembre de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200005&lng=es&tlng=es.

Hernández, R, Fernández, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed) México: McGraw-Hill Interamericana.

INEI , Indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007 – 2017, Julio del 2018. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf

Jose Joaquin Brunner (1999)

Marx, Karl. 1975. *Capital. Criticism of the political economy* 1, capítulo 5. México: Siglo XXI.

Normas APA 2019, Sexta edición

Roth Deubel, André – Noël 2002 *Políticas Públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora. 2008 “Perspectivas teóricas para el análisis de las políticas públicas: ¿de la razón científica al arte retórico? En: *Estudios Políticos*, N° 33, julio – diciembre de 2008, Medellín, pp. 67-91.

Rincón Becerra, María 2014 “Algunos elementos teóricos de las políticas públicas: análisis para su formulación”. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, Año 19, N° 67, Venezuela: Universidad del Zulia. pp. 531 – 549. Visto: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29031856008> (20 de mayo del 2017)

Ronald W. McQuaid, Anne Green and Mike, Danson, *Introducing Employability*, *Urban Studies*, Vol. 42, No. 2, 191– 195, February 2005

Robledo-Castro, C., Amador-Pineda, L. H., & Nández-Rodríguez, J. J. (2019). Políticas públicas y políticas educativas para la primera infancia: desafíos de la formación del educador infantil. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 17(1), 169-191. doi:<https://dx.doi.org/10.11600/1692715x.17110>

Suarez Lantaron, Belén (2014) Tesis Doctoral titulada “La Universidad Española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora” Universidad de León, España.

SPSS Statistics Versión 25, Software de IBM

Troncoso Ponce, David (2016) “Análisis empírico de políticas públicas aplicadas al mercado laboral español” . Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide, España.

Trabajo sí hay: Cumbre del empleo ofrece oportunidades a más de 6 mil jóvenes en Medellín. (2021, Jun 30). Infobae <https://www.proquest.com/newspapers/trabajo-sí-hay-cumbre-del-empleo-ofrece/docview/2547497599/se-2?accountid=187086>

Vizcardo Delgado, Juan Jesús (2018) Factores asociados a la empleabilidad en egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional San Agustín - Arequipa 2018.

Vicente Pardo, José Manuel (2014), “Labour abilities evaluation process in the spanish social security: profession, job occupation and taks evaluation” Unidad Médica Equipo Valoración Incapacidades Gipuzkoa. INSS. España.

Wade, Peter. 2008. “Trabajando la cultura. Sobre la construcción de la identidad negra en Aguablanca, Cali”. *Revista CS 2*: 13-49. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/410

ANEXOS

Variable X: Políticas Públicas
I. Instrucciones

Estimado(a) Joven, el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre las políticas públicas orientadas a los jóvenes que buscan ser empleados. Le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

II. Información específica

Estimado usuario, marque sólo una de las opciones:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems					
Dimensión 1: Agenda Pública						
1	Se evidencia retraso en la ejecución de la agenda pública					
2	La población se compromete en la realización de las actividades de la agenda pública					
3	La institución están comprometidos en brindar un buen servicio y dar solución a sus problemas					
4	El Estado esta capacitado para desarrollar todos los requerimientos de una agenda exigente					
Dimensión 2: Demanda Pública						
5	Se atienden con prontitud las demandas a la población					
6	Los jóvenes alcanzan tener oportunidades laborales brindadas por el sector público y privado					
7	El estado viene cumpliendo con los requerimientos de la población de tener empleos dignos					
8	las políticas están orientadas a dar resultados favorables a los jóvenes desempleados					
Dimensión 3: Derecho Público						
9	Hay un verdadero cuidado por lograr la no vulneración de los derechos de los jóvenes que cuentan con empleo					
10	Ha evidenciado un respeto a su derecho a trabajar					

Nº	Ítems					
11	Se vienen cumpliendo con toda la normatividad vigente para brindar oportunidades laborales.					
12	Se logró acoger sus necesidades logrando conseguir la pretensión deseada					
13	Considera que el Estado peruano hace poco o nada por crear condiciones necesarias para lograr la empleabilidad de sus jóvenes.					

I. Instrucciones

Estimado (a) Joven, el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre la Factores internos y externos que poseen los jóvenes al momento de buscar empleo. Le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

II. Información específica

Estimado Usuario, marque sólo una de las opciones:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Factores Internos					
1	Posee autoconfianza en si mismo					
2	Compromiso con el estudio el cual lo lleva a estar constantemente capacitado					
3	Tiene conocimiento de las nuevas exigencias del mercado laboral					
4	Realiza búsqueda de empleo de manera proactiva					
5	Posee iniciativa emprendedora para crear su propio empleo					
	Dimensión 2: Factores Externos					
6	La inserción que realizan los jóvenes profesionales egresados a la sociedad productora a través de iniciativas como pasantías, becas o posgrados costeados por diferentes entidades.					
7	Posee la experiencia profesional y laboral requerida por las empresas y entidades publicas.					
8	Se cuenta con plataformas idóneas de búsqueda de trabajo donde se pueda dejar los curriculum vitae					
9	Las entidades y empresas generan nuevos puestos de empleos para los jóvenes que andan en búsqueda de empleo					

Cuestionario

Variable Z: Empleabilidad

I. Instrucciones

Estimado(a) Joven, el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre la empleabilidad que perciben los jóvenes respecto a conseguir trabajo. Le pedimos que sea sincero en sus respuestas.

II. Información específica

Estimado Usuario, marque sólo una de las opciones:

NO	SI
0	1

Nº	Ítems	0	1
	Dimensión 1: Educación		
1	Inclusión de un sistema de autorización especializado en el asesoramiento a lo largo de la vida del alumnado desarrollado en el propio centro.		
2	Realización de cursos de informática en programas básicos y avanzados, y de gestión de bases de datos.		
3	Realización de cursos de idiomas impartidos en su centro.		
4	Realización de cursos en otros idiomas que preparen a los alumnos para saber realizar actividades como establecer una videoconferencia, redactar un informe o asistir a una reunión.		
5	Realización de cursos en el centro que preparen la presentación del alumno al mundo laboral tales como: preparación de una entrevista de trabajo, elaboración del currículum vitae, explicación de las distintas prácticas en los procesos de selección, etc.		
	Dimensión 2: Experiencia Laboral		
6	Disponibilidad de una oficina de empleo exclusiva del propio centro.		
7	Realización de acuerdos y encuentros con los empresarios para diseñar y valorar los programas de las asignaturas de la/s carrera/s impartidas en su centro.		

Nº	Ítems	0	1
8	Celebración de foros de empleo exclusivos para el centro.		
9	Realización de presentaciones de las empresas y los empresarios en el propio centro para darse a conocer a los alumnos a través de conferencias, coloquios, etc		
10	Posee habilidades el cual requieren los centros para contratar a sus graduados		
	Dimensión 3: Capacidad		
11	Realización de cursos en el centro que fomenten el desarrollo de habilidades individuales en el alumnado para reforzar su persona tales como: capacidad crítica, honestidad, capacidad de trabajo, iniciativa, pensamiento creativo, toma de decisiones, asunción de riesgos, sentido de responsabilidad, etc.		
12	Realización de cursos en el centro que fomenten el desarrollo de habilidades en el alumnado orientadas al trabajo con los demás tales como: comunicación, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de negociación y resolución de conflictos, toma de decisiones, planificación del tiempo, habilidades sociales, hablar en público, realización de informes, etc.		
13	Disponibilidad de becas para realizar prácticas en empresas en el extranjero durante la carrera.		

Anexo 2 MATRIZ DE CONCISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		ÍTEMS/ÍNDICE	
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuáles son las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima - 2020?</p> <p>Problemas específico</p> <p>¿Cuáles son las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la EDUCACION de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima - 2020?.</p> <p>¿Cuáles son las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la EXPERIENCIA LABORAL de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima - 2020?.</p> <p>¿Cuáles son las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la CAPACIDAD de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima - 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar las políticas públicas del trabajo y factores que inciden en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar las POLITICAS públicas y factores que inciden en la EDUCACION de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.</p> <p>Determinar las POLITICAS públicas y factores que inciden en la EXPERIENCIA LABORAL de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.</p> <p>Determinar las POLITICAS públicas y factores que inciden en la CAPACIDAD de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las políticas públicas del trabajo y factores inciden significativamente en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>Las POLITICAS públicas y factores inciden significativamente en la EDUCACION de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.</p> <p>Las políticas públicas y factores inciden significativamente en la EXPERIENCIA LABORAL de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.</p> <p>Las POLITICAS publicas y factores inciden significativamente en la CAPACIDAD de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima – 2020.</p>	V.X: Políticas Públicas		<p>Ítems = 13</p> <p>Escala. Likert</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>	
			DIMENSIONES	INDICADORES		
			Demanda Publica			
			Agenda pública			
			Derecho publico			
			V.Y: Factores			<p>Ítems= 9</p> <p>Escala: Likert</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
			DIMENSIONES	INDICADORES		
			Factores Internos			
			Factores Externos			
V.Z:						
Empleabilidad						
DIMENSIONES	INDICADORES					
Educación						
Experiencia laboral						
capacidad						
		<p>Ítems = 13</p> <p>Escala: Dicotómica</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>				

TIPO DE ESTUDIO Y NIVEL DE ESTUDIO MÉTODO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Tipo de estudio:</p> <p>El tipo de estudio es aplicado descriptivo</p> <p>El nivel de estudio es el explicativo causal</p> <p>Método de estudio:</p> <p>El método de estudio usado es el analítico - sintético</p>	<p>Población:</p> <p>400 ciudadanos que asisten diariamente al Ministerio del Trabajo</p> <p>Muestra:</p> <p>60 ciudadanos que asisten diariamente al Ministerio del Trabajo</p>	<p>Técnica:</p> <p>La técnica empleada es la encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>El instrumento que se usó para recoger los datos es el cuestionario</p>

Anexo 3 : Análisis de Confiabilidad

Tabla 5. *Conteo de valores validos*

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	60	100.0

Tabla 6. *Confiabilidad datos Variable Políticas Publicas*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.934	0.933	13

Tabla 7. *Confiabilidad datos Variable Factores*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.899	0.899	9

Tabla 8. *Confiabilidad datos Variable empleabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.809	0.808	13

4. Validez del Contenido del Instrumento

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide las Políticas Públicas

Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Agenda pública							
1. Se evidencia retraso en la ejecución de la agenda pública	X		X		X		
2. La población se compromete en la realización de las actividades de la agenda pública	X		X		X		
3. La institución están comprometidos en brindar un buen servicio y dar solución a sus problemas	X		X		X		
4. El Estado esta capacitado para desarrollar todos los requerimientos de una agenda exigente	X		X		X		
Dimensión 2: Demanda Pública							
5. Se atienden con prontitud las demandas a la población	X		X		X		
6. Los jóvenes alcanzan tener oportunidades laborales brindadas por el sector público y privado	X		X		X		
7. El estado viene cumpliendo con los requerimientos de la población de tener empleos dignos	X		X		X		
8. las políticas están orientadas a dar resultados favorables a los jóvenes desempleados	X		X		X		
Dimensión 3: Derecho Público							
9. Hay un verdadero cuidado por lograr la no vulneración de los derechos de los jóvenes que cuentan con empleo	X		X		X		
10. Ha evidenciado un respeto a su derecho a trabajar							
11. Se vienen cumpliendo con toda la normatividad vigente para brindar oportunidades laborales.	X		X		X		

12. Se logró acoger sus necesidades logrando conseguir la pretensión deseada	X		X		X		
13. Considera que el Estado peruano hace poco o nada por crear condiciones necesarias para lograr la empleabilidad de sus jóvenes	X		X		X		

|

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide los Factores

Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Factores Internos							
1. Posee autoconfianza en si mismo	X		X		X		
2. Compromiso con el estudio el cual lo lleva a estar constantemente capacitado	X		X		X		
3. Tiene conocimiento de las nuevas exigencias del mercado laboral	X		X		X		
4. Realiza búsqueda de empleo de manera proactiva	X		X		X		
5. Posee iniciativa emprendedora para crear su propio empleo	X		X		X		
Dimensión 2: Factores Externos							
6. La inserción que realizan los jóvenes profesionales egresados a la sociedad productora a través de iniciativas como pasantías, becas o posgrados costeados por diferentes entidades	X		X		X		
7. Posee la experiencia profesional y laboral requerida por las empresas y entidades publicas	X		X		X		
8. Se cuenta con plataformas idóneas de búsqueda de trabajo donde se pueda dejar los curriculum	X		X		X		

vitae						
9. Las entidades y empresas generan nuevos puestos de empleos para los jóvenes que andan en búsqueda de empleo	X		X		X	

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la empleabilidad

Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Educación							
1. Inclusión de un sistema de autorización especializado en el asesoramiento a lo largo de la vida del alumnado desarrollado en el propio centro	X		X		X		
2. Realización de cursos de informática en programas básicos y avanzados, y de gestión de bases de datos.	X		X		X		
3. Realización de cursos de idiomas impartidos en su centro	X		X		X		
4. Realización de cursos en otros idiomas que preparen a los alumnos para saber realizar actividades como establecer una videoconferencia, redactar un informe o asistir a una reunión	X		X		X		
5. Realización de cursos en el centro que preparen la presentación del alumno al mundo laboral tales como: preparación de una entrevista de trabajo, elaboración del currículum vitae, explicación de las distintas	X		X		X		

prácticas en los procesos de selección, etc.							
Dimensión 2: Experiencia Laboral							
6. Disponibilidad de una oficina de empleo exclusiva del propio centro.	X		X		X		
7. Realización de acuerdos y encuentros con los empresarios para diseñar y valorar los programas de las asignaturas de la/s carrera/s impartidas en su centro	X		X		X		
8. Celebración de foros de empleo exclusivos para el centro.	X		X		X		
9. Realización de presentaciones de las empresas y los empresarios en el propio centro para darse a conocer a los alumnos a través de conferencias, coloquios, etc.	X		X		X		
10. Posee habilidades el cual requieren los centros para contratar a sus graduados	X		X		X		
Dimensión 3: Capacidad							
11. Realización de cursos en el centro que fomenten el desarrollo de habilidades individuales en el alumnado para reforzar su persona tales como: capacidad crítica, honestidad, capacidad de trabajo, iniciativa, pensamiento creativo, toma de decisiones, asunción de riesgos, sentido de responsabilidad, etc..	X		X		X		
12. Realización de cursos en el centro que fomenten el desarrollo de habilidades en el alumnado orientadas al trabajo con los demás tales como: comunicación, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de negociación y resolución de conflictos, toma de decisiones,	X		X		x		

planificación del tiempo, habilidades sociales, hablar en público, realización de informes.							
13. Disponibilidad de becas para realizar prácticas en empresas en el extranjero durante la carrera.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de Aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicabilidad después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. Dr. Hugo Ricardo Prado López **DNI** _____

Especialidad del Validador: Metodólogo

**Nota: Suficiencia se dice cuando lo ítems planteados
Son suficientes para medir las dimensiones**

01 de Junio de 2021



Firma del Experto Informante

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide las Políticas Públicas

Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Agenda pública							
1. Se evidencia retraso en la ejecución de la agenda pública	X		X		X		
2. La población se compromete en la realización de las actividades de la agenda pública	X		X		X		
3. La institución están comprometidos en brindar un buen servicio y dar solución a sus problemas	X		X		X		
4. El Estado esta capacitado para desarrollar todos los requerimientos de una agenda exigente	X		X		X		
Dimensión 2: Demanda Pública							
5. Se atienden con prontitud las demandas a la población	X		X		X		
6. Los jóvenes alcanzan tener oportunidades laborales brindadas por el sector público y privado	X		X		X		
7. El estado viene cumpliendo con los requerimientos de la población de tener empleos dignos	X		X		X		
8. las políticas están orientadas a dar resultados favorables a los jóvenes desempleados	X		X		X		
Dimensión 3: Derecho Público							
9. Hay un verdadero cuidado por lograr la no vulneración de los derechos de los jóvenes que cuentan con empleo	X		X		X		
10. Ha evidenciado un respeto a su derecho a trabajar							
11. Se vienen cumpliendo con toda la normatividad vigente para brindar oportunidades laborales.	X		X		X		

12. Se logró acoger sus necesidades logrando conseguir la pretensión deseada	X		X		X		
13. Considera que el Estado peruano hace poco o nada por crear condiciones necesarias para lograr la empleabilidad de sus jóvenes	X		X		X		

|

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide los Factores

Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Factores Internos							
1. Posee autoconfianza en si mismo	X		X		X		
2. Compromiso con el estudio el cual lo lleva a estar constantemente capacitado	X		X		X		
3. Tiene conocimiento de las nuevas exigencias del mercado laboral	X		X		X		
4. Realiza búsqueda de empleo de manera proactiva	X		X		X		
5. Posee iniciativa emprendedora para crear su propio empleo	X		X		X		
Dimensión 2: Factores Externos							
6. La inserción que realizan los jóvenes profesionales egresados a la sociedad productora a través de iniciativas como pasantías, becas o posgrados costeados por diferentes entidades	X		X		X		
7. Posee la experiencia profesional y laboral requerida por las empresas y entidades publicas	X		X		X		
8. Se cuenta con plataformas idóneas de búsqueda de trabajo donde se pueda dejar los curriculum	X		X		X		

vitae						
9. Las entidades y empresas generan nuevos puestos de empleos para los jóvenes que andan en búsqueda de empleo	X		X		X	

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la empleabilidad

Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Educación							
1. Inclusión de un sistema de autorización especializado en el asesoramiento a lo largo de la vida del alumnado desarrollado en el propio centro	X		X		X		
2. Realización de cursos de informática en programas básicos y avanzados, y de gestión de bases de datos.	X		X		X		
3. Realización de cursos de idiomas impartidos en su centro	X		X		X		
4. Realización de cursos en otros idiomas que preparen a los alumnos para saber realizar actividades como establecer una videoconferencia, redactar un informe o asistir a una reunión	X		X		X		
5. Realización de cursos en el centro que preparen la presentación del alumno al mundo laboral tales como: preparación de una entrevista de trabajo, elaboración del currículum vitae, explicación de las distintas	X		X		X		

prácticas en los procesos de selección, etc.							
Dimensión 2: Experiencia Laboral							
6. Disponibilidad de una oficina de empleo exclusiva del propio centro.	X		X		X		
7. Realización de acuerdos y encuentros con los empresarios para diseñar y valorar los programas de las asignaturas de la/s carrera/s impartidas en su centro	X		X		X		
8. Celebración de foros de empleo exclusivos para el centro.	X		X		X		
9. Realización de presentaciones de las empresas y los empresarios en el propio centro para darse a conocer a los alumnos a través de conferencias, coloquios, etc.	X		X		X		
10. Posee habilidades el cual requieren los centros para contratar a sus graduados	X		X		X		
Dimensión 3: Capacidad							
11. Realización de cursos en el centro que fomenten el desarrollo de habilidades individuales en el alumnado para reforzar su persona tales como: capacidad crítica, honestidad, capacidad de trabajo, iniciativa, pensamiento creativo, toma de decisiones, asunción de riesgos, sentido de responsabilidad, etc..	X		X		X		
12. Realización de cursos en el centro que fomenten el desarrollo de habilidades en el alumnado orientadas al trabajo con los demás tales como: comunicación, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de negociación y resolución de conflictos, toma de decisiones,	X		X		x		

planificación del tiempo, habilidades sociales, hablar en público, realización de informes.							
13. Disponibilidad de becas para realizar prácticas en empresas en el extranjero durante la carrera.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de Aplicabilidad: **Aplicable (X) Aplicabilidad después de corregir () No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg. Dr. Jimmy Calla Colona **DNI** _____

Especialidad del Validador: Metodólogo

Nota: Suficiencia se dice cuando lo ítems planteados Son suficientes para medir las dimensiones

05 de Junio de 2021



Firma del Experto Informante

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide las Políticas Públicas



Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Agenda pública							
1. Se evidencia retraso en la ejecución de la agenda pública	X		X		X		
2. La población se compromete en la realización de las actividades de la agenda pública	X		X		X		
3. La institución están comprometidos en brindar un buen servicio y dar solución a sus problemas	X		X		X		
4. El Estado esta capacitado para desarrollar todos los requerimientos de una agenda exigente	X		X		X		
Dimensión 2: Demanda Pública							
5. Se atienden con prontitud las demandas a la población	X		X		X		
6. Los jóvenes alcanzan tener oportunidades laborales brindadas por el sector público y privado	X		X		X		
7. El estado viene cumpliendo con los requerimientos de la población de tener empleos dignos	X		X		X		
8. las políticas están orientadas a dar resultados favorables a los jóvenes desempleados	X		X		X		
Dimensión 3: Derecho Público							
9. Hay un verdadero cuidado por lograr la no vulneración de los derechos de los jóvenes que cuentan con empleo	X		X		X		

10. Ha evidenciado un respeto a su derecho a trabajar	X		X		X		
11. Se vienen cumpliendo con toda la normatividad vigente para brindar oportunidades laborales.	X		X		X		
12. Se logró acoger sus necesidades logrando conseguir la pretensión deseada	X		X		X		
13. Considera que el Estado peruano hace poco o nada por crear condiciones necesarias para lograr la empleabilidad de sus jóvenes	X		X		X		

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide los Factores

Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Factores Internos							
1. Posee autoconfianza en sí mismo	X		X		X		
2. Compromiso con el estudio el cual lo lleva a estar constantemente capacitado	X		X		X		
3. Tiene conocimiento de las nuevas exigencias del mercado laboral	X		X		X		
4. Realiza búsqueda de empleo de manera proactiva	X		X		X		
5. Posee iniciativa emprendedora para crear su propio empleo	X		X		X		
Dimensión 2: Factores Externos							
6. La inserción que realizan los jóvenes profesionales egresados a la sociedad productora a través de iniciativas como pasantías, becas o posgrados	X		X		X		

costeados por diferentes entidades							
7. Posee la experiencia profesional y laboral requerida por las empresas y entidades publicas	X		X		X		
8. Se cuenta con plataformas idóneas de búsqueda de trabajo donde se pueda dejar los curriculum vitae	X		X		X		
9. Las entidades y empresas generan nuevos puestos de empleos para los jóvenes que andan en búsqueda de empleo	X		X		X		

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento que mide la empleabilidad

Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Educación							
1. Inclusión de un sistema de autorización especializado en el asesoramiento a lo largo de la vida del alumnado desarrollado en el propio centro	X		X		X		
2. Realización de cursos de informática en programas básicos y avanzados, y de gestión de bases de datos.	X		X		X		
3. Realización de cursos de idiomas impartidos en su centro	X		X		X		
4. Realización de cursos en otros idiomas que preparen a los alumnos para saber realizar actividades como establecer una videoconferencia, redactar un informe o asistir a una reunión	X		X		X		

5. Realización de cursos en el centro que preparen la presentación del alumno al mundo laboral tales como: preparación de una entrevista de trabajo, elaboración del currículum vitae, explicación de las distintas prácticas en los procesos de selección, etc.	X		X		X		
Dimensión 2: Experiencia Laboral	X		X		X		
6. Disponibilidad de una oficina de empleo exclusiva del propio centro.	X		X		X		
7. Realización de acuerdos y encuentros con los empresarios para diseñar y valorar los programas de las asignaturas de la/s carrera/s impartidas en su centro	X		X		X		
8. Celebración de foros de empleo exclusivos para el centro.	X		X		X		
9. Realización de presentaciones de las empresas y los empresarios en el propio centro para darse a conocer a los alumnos a través de conferencias, coloquios, etc.	X		X		X		
10. Posee habilidades el cual requieren los centros para contratar a sus graduados	X		X		X		
Dimensión 3: Capacidad	X		X		X		
11. Realización de cursos en el centro que fomenten el desarrollo de habilidades individuales en el alumnado para reforzar su persona tales como: capacidad crítica, honestidad, capacidad de trabajo, iniciativa, pensamiento creativo, toma de decisiones, asunción de riesgos, sentido de responsabilidad, etc..	X		X		X		

12. Realización de cursos en el centro que fomenten el desarrollo de habilidades en el alumnado orientadas al trabajo con los demás tales como: comunicación, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de negociación y resolución de conflictos, toma de decisiones, planificación del tiempo, habilidades sociales, hablar en público, realización de informes.	X		X		X		
13. Disponibilidad de becas para realizar prácticas en empresas en el extranjero durante la carrera.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicabilidad después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ledesma Cuadros Mildred Jénica **DNI: 09936465**

Especialidad del Validador: Metodóloga

**Nota: Suficiencia se dice cuando lo ítems planteados
Son suficientes para medir las dimensiones**

.....de.....de 2021



Firma del Experto Informante