



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA**



## **FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA**

**JÓVENES PRODUCTIVOS PUNO, 2019.**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. LUZBELIA DAYSI ESPINOZA CORONEL**

**Bach. BETY MARITZA CRUZ RIQUELME**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA**

**PUNO – PERÚ**

**2023**



NOMBRE DEL TRABAJO

**FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JÓVENES**

AUTOR

**BETY MARITZA CRUZ RIQUELME LUZBELIA DAYSI ESPINOZA CORONEL**

RECUENTO DE PALABRAS

**26620 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**141263 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**106 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**922.3KB**

FECHA DE ENTREGA

**May 8, 2023 8:01 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 8, 2023 8:03 PM GMT-5**

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dr. Juan Inquilla Mamani  
DOCENTE PRINCIPAL - D.E.



M.Sc. MAURO TUSTO VILCA  
DOCENTE FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
U.N.A. - PUNO

Resumen



## DEDICATORIA

*A Dios, por ser mi guía,  
fortaleza y permitirme llegar hasta  
este momento tan importante en mi  
formación personal y profesional.*

*A mis padres Cirilo y  
Santusa por haberme apoyado en  
todo momento, por sus consejos,  
sus valores, por la motivación  
constante que me ha permitido ser  
una persona de bien, sobre todo por  
su amor incondicional a mis  
hermanos jhubert y Evelin por la  
motivación, confianza, por sus  
palabras de aliento y por todos  
aquellos bonitos momentos que  
pasamos lo largo de todo este  
proceso que fue la elaboración de  
mi tesis.*

***Luzbelia Daysi***



*A Dios por su eterno amor y permitirme llegar con salud y con sabiduría por darme fortaleza y la valentía de salir adelante día a día.*

*A mis padres Victor y Maria por su amor, apoyo incondicional, consejos y paciencia en el proceso de mi formación como profesional.*

*A mis hermanos José, Ruth y Elvis a quienes admiro, por las palabras de aliento y las recomendaciones para alcanzar mis objetivos, a mis amigos que fueron mis cómplices en este camino.*

***Bety Maritza***



## AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano - Puno por ser Alma Mater de mi formación como profesional y la oportunidad de cumplir los objetivos como estudiante y profesional.
- A la Escuela Profesional de Sociología por permitirme ser parte la gran familia sociológica.
- A la plana de docentes por la enseñanza en todas las materias instruyéndome como profesional.
- A los miembros del jurado
- Al asesor de tesis M. Sc. Mauro Justo Vilca
- Al programa social “jóvenes productivos” y funcionarios por brindarnos la información requerida para logras los objetivos de este proyecto.



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>13</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>17</b>
1.2.1. Pregunta general.....	17
1.2.2. Preguntas específicas.....	17
<b>1.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>17</b>
1.3.1. Hipótesis general .....	17
1.3.2. Hipótesis específicas .....	17
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>18</b>
<b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>19</b>
1.5.1. Objetivo general .....	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	19
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>REVISIÓN DE LITERATURA</b>	
<b>2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>20</b>
2.1.1. A nivel internacional .....	20



2.1.2. A nivel nacional .....	23
2.1.3. A nivel local .....	29
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>32</b>
2.2.1. Teorías del Trabajo.....	32
2.2.2. Teoría de la informalidad .....	35
2.2.3. Teoría de inserción laboral .....	37
2.2.4. Teoría de necesidad Maslow .....	37
2.2.5. Teoría de McClelland.....	38
2.2.6. Factor social .....	39
2.2.7. Factor económico .....	48
2.2.8. Factores de inserción laboral.....	49
2.2.9. El Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivo .....	51
2.2.10. Mecánica operativa .....	52
2.2.11. Actividades Operativas del Vinculador Empresarial en el proceso de Selección.....	56
2.2.12. Inserción Laboral .....	56
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>57</b>
2.3.1. Políticas sociales .....	57
2.3.2. Programa social .....	57
2.3.3. Desarrollo humano .....	58
2.3.4. Factor social .....	58
2.3.5. Factor económico .....	58

### **CAPITULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

<b>3.1. CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>60</b>
3.1.1. Ubicación Geográfica del área de Estudio .....	60
3.1.2. Ubicación de distritos involucrados con el proyecto del Programa .....	60



<b>3.2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>62</b>
<b>3.3. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>62</b>
3.3.1. Tipo de investigación .....	62
3.3.2. Diseño de investigación .....	63
3.3.3. Unidad de análisis y observación .....	63
<b>3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA .....</b>	<b>64</b>
3.4.1. Población de la investigación .....	64
3.4.2. Muestra de investigación.....	64
<b>3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>65</b>
3.5.1. Técnicas para contrastar la hipótesis .....	66
3.5.2. Procedimientos y análisis de datos .....	67
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIONES</b>	
<b>4.1. RESULTADOS .....</b>	<b>68</b>
4.1.1. Factores sociales que influyen en la inserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes Productivos.....	68
4.1.2. Factores económicos que influyen en la inserción laboral del programa jóvenes productivos. ....	92
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>101</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>104</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>110</b>

**Área** : Gobernabilidad, ciudadanía y desarrollo social

**Tema** : Inserción laboral en la juventud

**Fecha de Sustentación:** 26 de mayo del 2023



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Pirámide de Maslow .....	38
<b>Figura 2.</b> Tabla de distribución del chi cuadrado tabulado de Pearson .....	67



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Población de estudio .....	64
<b>Tabla 2.</b> Muestra de estudio .....	65
<b>Tabla 3.</b> Influencia del genero en el tipo de organizacion donde trabajan los beneficiarios del programa jovenes productivos.....	68
<b>Tabla 4.</b> Influencia del estado civil en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos .....	70
<b>Tabla 5.</b> Influencia del estado civil en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos .....	72
<b>Tabla 6.</b> Influencia de la edad en el tipo de Organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos.....	75
<b>Tabla 7.</b> Influencia de horas de capacitacion en el tipo de organizacion donde trabajan los beneficiarios del programa jovenes productivos .....	77
<b>Tabla 8.</b> Influencia del nivel educativo en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos.....	79
<b>Tabla 9.</b> Influencia de la carga familiar en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos.....	82
<b>Tabla 10.</b> Influencia de la carga familiar en los años de experiencia laboral de los beneficiarios del programa jóvenes productivos.....	84
<b>Tabla 11.</b> Influencia de estilos de comunicación familiar en el tipo de Organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos .....	86
<b>Tabla 12.</b> Influencia de estilos de comunicación familiar en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos .....	89



<b>Tabla 13.</b> Influencia de ingreso económico personal en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos .....	92
<b>Tabla 14.</b> Influencia de ingreso económico personal en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos.....	94
<b>Tabla 15.</b> Influencia del apoyo económico familiar en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos .....	96
<b>Tabla 16.</b> Influencia del apoyo económico familiar en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos.....	98



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

JP	: Jóvenes Productivos
PROJOVEN	: Programa de Capacitación Laboral Juvenil
OIT	: Organización internacional del Trabajo
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MEF	: Ministerio de Economía y Fianzas
MTPS	: Ministerio de Trabajo y Previsión Social
ECAP	: Evaluación de Competencias Académicas para el Posgrado
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
BID	: Banco Interamericano de Desarrollo
KFW	:Kreditanstalt Fur Wiederaufbau- Banco Centroamericano de Integración Económica



## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar los factores socioeconómicos que influyen en la inserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes Productivos, la investigación es de carácter es de tipo cuantitativa y transversal, con diseño de investigación es de tipo no experimental. Tiene a los beneficiarios de 15 a 29 años. La ciudad de Puno como unidad de observación se consideró al programa “Jóvenes Productivos”. La población de investigación está conformada por 360 beneficiarios, el tamaño de muestra se determinó de manera aleatoria simple representada por un total de 187 beneficiarios. El estudio comprende la aplicación de encuestas y fue procesada a través de un software estadístico. Demostrando en los resultados que los factores socioeconómicos influyen significativamente ( $p < 0,05$ ) en la inserción laboral; donde se considera que la falta de recursos económicos dificulta a la inserción laboral ya que la economía es indispensable para lograr una calidad de vida así mismo el factor social facilita una adecuada inserción muchos de los jóvenes que viven en hogares con poca comunicación afecta directamente a su desempeño en la búsqueda de un trabajo adecuado, Llegando a la siguiente conclusión: Los factores socioeconómicos influyen significativamente ( $p < 0,05$ ) en la inserción laboral; donde el 51,3% de los jóvenes trabajan en una Organización formal y 48,7% en el ámbito informal. Asimismo, el 41,2% tiene menos de un año de experiencia, seguido de 29,4% tiene de 1 a 2 años de experiencia que son el mayor porcentaje de los jóvenes beneficiarios del programa Jóvenes Productivos, lo cual fue determinada bajo la prueba del Chi Cuadrado de Pearson a 0.05 de nivel de significancia.

**Palabras claves:** Desempleo Juvenil, Factores Económicos, Factores Sociales, Política Social, Programa Social.



## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the socioeconomic factors that influence the job placement of beneficiaries of the Jovenes Productive program, the research is quantitative and cross-sectional, with a non-experimental research design. It has beneficiaries from 15 to 29 years old. The city of Puno as an observation unit was considered the "Youth Productive" program. The research population is made up of 360 beneficiaries, in the Puno region, the sample size was determined in a simple random manner. Represented by a total of 187 beneficiaries. The study includes the application of surveys and was processed through statistical software. Demonstrating in the results that socioeconomic factors influence significantly ( $p < 0.05$ ) in labor insertion; where it is considered that the lack of economic resources hinders labor insertion since the economy is essential to achieve a quality of life likewise the social factor facilitates an adequate insertion many of the young people who live in homes with little communication directly affect their performance in the search for a suitable job, Reaching the following conclusion: Socioeconomic factors influence significantly ( $p < 0.05$ ) in labor insertion; where 51.3% of young people work in a formal Organization and 48.7% in the informal sphere. Likewise, 41.2% have less than one year of experience, followed by 29.4% have 1 to 2 years of experience, which is the highest percentage of young beneficiaries of the Jovenes Productive program, which was determined under the test Pearson's Chi Square at the 0.05 significance level.

**Keywords:** Youth Unemployment, Economic Factors, Social Factors, Social Policy, Social Program.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los problemas que atravesamos los jóvenes, es la escasa cantidad de oportunidades dentro del mercado laboral, es sin duda que la población joven es la más vulnerable. De tal manera se puede mencionar en América Latina y el Caribe existen 10 millones de jóvenes desempleados, pero, al mismo tiempo, existe 22 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan y más de 30 millones que trabajan en la informalidad y en condiciones precarias. Las condiciones en las que trabajan los jóvenes son muy diversas, muchas veces desempeñan trabajos familiares no remunerados o trabajos precarios que no aportan significativamente a su desarrollo (Ortiz, 2017). Según la OIT (2015), la creación de más y mejores puestos de trabajo para los jóvenes es un desafío muy importante en Latina América región donde además su ingreso a la vida laboral está vinculado con altas tasas de desempleo.

Por otra parte, uno de los problemas que atravesamos a nivel nacional es el desempleo juvenil. En el Perú según INEI (2017), la mayor de tasa de desempleo corresponde a los jóvenes de 14 a 24 años (13.7 %) en ese contexto se ha implementado programas de capacitación laboral, que son brindadas por entidades privadas y públicas con el propósito de la reducción del desempleo juvenil, en el año de 1996 se creó el programa PROjoven por el gobierno del Perú cuyo objetivo es brindar capacitación gratuita a jóvenes de 16 a 24 años de escasos recursos económicos facilitándoles el acceso al mercado laboral a través de capacitación técnica. El 20 de agosto del 2011, mediante el DECRETO Supremo N° 13-2011-Trabajo, se crea el Programa Nacional de EMPLEO Juvenil “jóvenes a “la obra”. En mayo del 2015, mediante Decreto Supremo N° 004-2015-



TR, cambia la denominación del programa, pasando a ser “Jóvenes Productivos”, que ofrece formación técnica y especializada de forma gratuita, genera oportunidades de empleo apoya el emprendimiento juvenil y desarrolla capacidades para mejorar la calidad de la vida de la población de jóvenes de 15 a 29 años en estado de pobreza y pobreza extrema de los ámbitos urbano y rural, el objetivo es garantizar su inserción al mercado laboral formal.

Sin embargo, Chacaltana, Saavedra y Burga (2014) este programa presentó varios tipos de problemas. Entre estos se encuentran la deserción, la desigualdad de oportunidades, la mala calidad de la educación y los bajos niveles de aprendizaje, pero también se identificaron importantes barreras para la participación laboral de los jóvenes, falta de habilidades sociales, preparación y atención inadecuadas. Asimismo, el ambiente del hogar juega un papel importante en el aporte laboral de los jóvenes. Esto se debe a que el apoyo emocional y económico es importante para un buen desempeño laboral (Tristan & Vasquez 2018). El ser joven puede ser un factor de exclusión laboral, principalmente cuando se trata de su primer empleo, porque las empresas requieren personal capacitado, pero no puede obtener esas capacidades si no tienen trabajo (Atoche, 2017).

A nivel local, el programa jóvenes productivos es el programa de inclusión social en nuestra región la labor que está cumpliendo, está siendo cuestionada por los jóvenes beneficiarios que no son insertados como ellos lo esperaban Vilca (2019) igualmente otro de los problemas es que el programa no cumple la inserción laboral en el tiempo establecido por lo cual los jóvenes optan por abandonar, en su defecto, migrar a otras actividades, dejando de lado la opción laboral para la que fueron formadas, sin embargo no podemos afirmar que los problemas mencionados son los únicos que presenta el programa jóvenes productivos por ello podemos señalar que los problemas que presenta



el programa jóvenes productivos en el ámbito de estudio es la capacitación en corto tiempo, el entorno familiar, emocional, moral y aspectos personales. Como también la inestabilidad económica entre otros. Por ello surge la preocupación de investigar los principales factores sociales y económicos que limitan el proceso de inserción laboral desde los beneficiarios del programa.

Para un mejor conocimiento de la investigación se plantea las siguientes interrogantes:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿De qué manera los factores socioeconómicos influyen en la inserción laboral de beneficiarios del programa Productivos?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

¿Cómo influyen los factores sociales en la inserción laboral de beneficios del programa Jóvenes Productivos?

¿Cómo influyen los factores económicos en la inserción laboral de beneficios del programa Jóvenes Productivos?

## **1.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Hipótesis general**

Los factores socioeconómicos influyen significativamente en la inserción laboral de los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos

### **1.3.2. Hipótesis específicas**

Los factores sociales que influyen en la inserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes Productivos de manera directa.



Los factores económicos influyen significativamente en la inserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes Productivos.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Jóvenes Productivos es un programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral a través de capacitación técnica, emprendimiento y vinculación laboral, en la actualidad la capacitación se caracteriza como estrategia de enseñanza que resulta como interés para los jóvenes vulnerables y estos jóvenes tienen ciertas deficiencias actitudinales, la familia, el entorno laboral y el nivel de educación de los jóvenes no permiten que estas accedan a una inserción laboral exitosa.

En tal sentido la investigación surge con la necesidad de determinar los principales factores sociales y económicos que posiblemente dificultan el proceso de inserción laboral de los jóvenes del programa jóvenes productivos de la ciudad de Puno, este estudio permitirá beneficiar a este mismo sector de la población. Así mismo el estudio con las adecuaciones pertinentes puede servir de base para que el Estado y otras Organización es puedan implementar acciones, planes y proyectos que contribuyan a superar las condiciones de este grupo social, que requieren de un apoyo moral, social y laboral.

Además, la importancia de la investigación reside en la contribución de la información valiosa y real para determinar los factores condicionantes que influyen en el proceso de inserción de los jóvenes beneficiarios, teniendo una visión crítica de esta realidad, de modo que es valiosa para el programa “jóvenes Productivos”, los estudios alcanzados ayudarán a comprender dicho fenómeno y aportar estrategias para plantear posibles soluciones al problema objeto de estudio.



## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar los factores socioeconómicos que influyen en la inserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes Productivos.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Describir los factores sociales que influyen en la inserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes Productivos

Identificar los factores económicos que influyen en la inserción laboral del programa jóvenes productivos.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Para la investigación se tomó en cuenta resultados de investigaciones de acuerdo con el tema de estudio, las mismas que están organizadas en tres niveles a nivel internacional, nacional y local. Así mismo se tomó en cuenta la cronología en la que se realizaron las investigaciones con la finalidad de poder interiorizar con las variables de investigación.

##### 2.1.1 A nivel internacional

Según Millenaar, Dursi y Sosa (2016) en su estudio *“Los jóvenes en la construcción: dinámicas y actores en dispositivos de educación-formación-empleo”* teniendo como objetivo caracterizar circuitos de articulación entre educación, formación e inserción laboral en el sector de la construcción. Se reflexiona sobre la construcción social de los mismos en el mercado de trabajo juvenil. El trabajado bajo el enfoque cuantitativo llegando a los resultados de que la inserción laboral de los jóvenes en el sector de la construcción sigue manteniendo parámetros persistentes de alta informalidad. A ello contribuye también el hecho de que casi la totalidad de los trabajadores son varones con un nivel educativo bajo. Ellos suelen ingresar al sector a través de redes familiares, y el aprendizaje en el propio trabajo tiene un rol clave para los puestos de bajos niveles de calificación del sector. Estas características acotan los límites de intervención de los dispositivos educativos y formativos.

Según Isacovich (2015) en su estudio *“Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina”* con el objetivo de analizar y



sinetizar diversas perspectivas de investigaciones en ciencias sociales que enfocaron la inserción laboral juvenil en América Latina desde la escolarización y las políticas de fomento al empleo joven, trabajado bajo el enfoque cuantitativo-cualitativo llegando a los resultados de que experiencia etnográfica mostro que en algunos procesos locales la producción social de las políticas de juventud es resultado de múltiples acciones y relaciones, en las cuales intervienen jóvenes, agentes estatales y militantes sociales en condiciones desiguales. Por ejemplo, los jóvenes demandan ayuda para tramitar documentos o turnos médicos; demandan talleres artísticos y también el reconocimiento de nuevos oficios, como aquellos relacionados con los medios gráficos digitales; fomentan actividades recreativas y con ello modifican el curso de las políticas, y lo hacen de maneras que no siempre son las previstas en los programas “participativos.

Según Bovillani (2013) en su estudio *“Jóvenes con más y mejor trabajo: desarrollo de sociabilidad grupal juvenil como efecto (inesperado) en la implementación de política pública destinada a jóvenes en Argentina”* teniendo como objetivo de indagar sobre los modos como el Estado argentino concibe la cuestión juvenil a través de acciones de política pública que pone en marcha, en especial las que intentan responder a la compleja problemática laboral de jóvenes de sectores populares, trabajado bajo el enfoque cualitativa, llegando a los resultados de que el impacto de la política de empleo no se vincula directamente con el logro de la inserción laboral, sino con el mejoramiento de determinadas condiciones psico-sociales favorables a este logro, tales como el afianzamiento de la red grupal, la promoción del protagonismo juvenil y el logro de la culminación educativa.



Según Ibarra (2010) en su estudio *"Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad"*, teniendo como objetivo explorar y describir los procesos de inserción laboral que han desarrollado las trabajadoras del Programa Servicios Comunitarios. La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de carácter exploratorio descriptivo. El resultado general indica que un 19,3% de las trabajadoras que participaron del Programa Servicios Comunitarios se habían logrado insertar laboralmente. Otro resultado muestra que el 14,2% de las entrevistadas señalan que el aspecto que más facilitó su inserción laboral fueron las relaciones sociales y contactos que generó a raíz de su participación en el Programa.

Según Jürgen (2013) en su estudio *"la problemática inserción laboral de los y las jóvenes"* en este trabajo se revisan el elevado desempleo juvenil y se analizan el impacto de diferentes variables (educación, estado civil, género, características socio- económicas del hogar, ciclo económico) en la inserción laboral de los y las jóvenes. Los resultados que los problemas del acceso se deben, sobre todo, al contexto macroeconómico y su impacto en los mercados de trabajo en su conjunto, y son grupos específicos que sufren graves problemas de acceso. Por otra parte, medidas para mejorar el ajuste entre las habilidades y conocimientos de los y las jóvenes y los requerimientos de las empresas influyen decisivamente en las características de la inserción laboral juvenil, sobre todo aquellos con bajo nivel educativo con un 34,6% sobre todo provenientes de hogares pobres, el 49,5% de los jóvenes que tienen una problemática en su inserción en instituciones estables provienen de hogares con bastante carga familiar los hogares en formación (convivientes) así mismo hogares divididos (separados) lo cual impide su desarrollo y no logran insertarse a instituciones de



acorde a sus necesidades acorde a la diferencia de los jóvenes solteros sin carga familiar logran insertarse satisfactoriamente a instituciones formales acorde a sus necesidades.

Según Figueroa (2015) en este estudio *“Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género”* teniendo como objetivo identificar los factores institucionales que impulsan el cambio así como los principales obstaculizadores, particularmente por integrar la vida familiar y laboral. Con un enfoque descriptivo obteniendo un resultado la relación trabajo-familia tiene importantes implicaciones para la equidad social y de género, así como para la transmisión intergeneracional de oportunidades, ya que los jóvenes ven sus oportunidades de vida influidas por las posibilidades que sus padres tienen de brindarles sustento económico y cuidado adecuado y se concluye la necesidad de articular políticas públicas, fomentar estrategias personales e implementar los cambios institucionales para responder efectivamente a los desafíos.

### **2.1.2 A nivel nacional**

Según Capuñay (2018) en su investigación *“Evaluación del impacto del programa de capacitación laboral jóvenes productivos en el departamento de Lambayeque”* con el objetivo de evaluar el impacto del programa social Jóvenes Productivos en el departamento de Lambayeque, específicamente en los jóvenes en condición de pobreza, la investigación fue trabajado bajo el enfoque cuantitativo, utilizándose la técnica del muestreo aleatorio simple con una muestra de 66 jóvenes llegando a resultados que el programa Jóvenes Productivos logró mejoras de inserción laboral y empleabilidad para una menor proporción de los jóvenes beneficiarios. Así mismo, la empleabilidad de los jóvenes beneficiarios se ve influenciada a través de la búsqueda de ofertas laborales mediante el internet



como medio predilecto, pero debido a la competitividad en el mercado laboral, es poco el porcentaje de jóvenes que acceden a obtener un trabajo.

Para Castañeda (2018) en su investigación *“Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018”* teniendo como objetivo determinar la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos trabajado bajo el enfoque cuantitativo- no experimental con una población total de 3950 jóvenes y la muestra conformada por 350 beneficiarios, llegando a los resultados de que existe una influencia significativa de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Según Tristán y Velazquez (2018) en su investigación *“deserción laboral de beneficiarios del programa jóvenes a la obra: el caso de la empresa textiles camones, distrito de puente piedra - lima, 2018”* con el objetivo de determinar los factores de deserción laboral temprana de los jóvenes de 18 a 29 años, quienes son beneficiarios del programa Jóvenes a la Obra trabajado bajo el enfoque cualitativo llegando a los resultados de que la inserción de estos jóvenes es resultado de los procesos de focalización y formación. Luego de tres meses, renuncian a la plaza obtenida, a pesar de que tienen posibilidades de laborar en el mercado de confecciones textiles. Las causas que forzaron la deserción, se debieron a la falta de experiencia laboral en jóvenes procedentes de las zonas rurales falta de claridad en la información recibida en el proceso de inducción, el no logro de otros beneficios como son los estudios nocturnos, un déficit entre sus expectativas salariales logradas y las comprometidas por la empresa, condiciones



indispensables para sentirse acogidos por una alternativa de formación laboral atractiva y competitiva.

Según Atoche (2017) en su investigación “*Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015*” con el objetivo de conocer las limitantes que existen para que los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos de la Provincia de Arequipa no encuentren empleo o estén subempleados la inserción de los jóvenes de 15 a 29 años de edad, es un estudio cualitativo y descriptivo. Teniendo como resultado el 23.81% del 100% de los jóvenes entrevistados contaba con el apoyo económico de sus padres y el 76.19% no contaba con este apoyo, provenían de zonas rurales, hicieron sus estudios sin el apoyo de su familia y actualmente se encuentran solos en Arequipa tratando de entrar al mercado laboral y confirman que los jóvenes no cuentan con el apoyo económico y emocional de su familia, aspecto muy necesario para que el ser humano pueda desarrollar sus capacidades, la capacitación técnica recibida no es suficiente, pues la mayoría de los jóvenes tiene dificultad para competir con éxito al postular y evidencian incapacidad para mantenerse en el empleo y cumplir con las exigencias de los puestos en que son colocados.

Cappillo (2017) en la investigación “*Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*” con el objetivo encontrar la relación entre la capacitación laboral y la inserción laboral en el Programa Jóvenes Productivos la metodología empleada fue un enfoque cuantitativo, La muestra seleccionada fue de 152 beneficiarios de una población de 250 teniendo como resultado de acuerdo a la validez de los instrumentos se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y



directamente proporcional entre la capacitación laboral y la inserción laboral del Programa Jóvenes Productivos se de Lima 2016 Asimismo, se encontró una relación estadísticamente significativa y moderada entre la dimensión evaluación de competencias y la inserción laboral y una relación estadísticamente significativa y moderada entre la dimensión satisfacción de la capacitación y la inserción laboral.

Según Reto Quintanilla, (2016) señaló en la tesis “*El proceso de capacitación técnico laboral del programa nacional de empleo juvenil jóvenes a la obra*” tuvo como objetivo identificar el alcance de la gestión por procesos en la línea de capacitación técnica laboral del programa “Jóvenes a la Obra”. Contó con un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. Concluyó que dentro del desarrollo del programa no se verificó que la capacitación técnica sea relevante para la inserción laboral, con relación al manual de operaciones del programa; esto se debe principalmente a que no se cuenta con un mapa de procesos, no existe un registro que explique detalladamente como debe operacionalizarse cada tarea dentro del programa; asimismo existe mucha rotación de personal que capacita. Por otro lado, el seguimiento de procesos no está relacionado con la capacitación técnica para la inserción laboral. Estas dificultades nos dan la señal que no existió un seguimiento de los procesos implementados, situación que se retroalimenta con la rotación de personal.

Por su parte Curi, (2016) en la tesis “El trabajo decente. Hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos aborda el tema del trabajo decente y los jóvenes”, sostiene que los jóvenes deben acceder a un trabajo decente a la vez forman una fuerza laboral; sin embargo, las condiciones laborales para los jóvenes en comparación al resto de la población resultan



contrarios para insertarse al mercado laboral por la pocas oportunidades y beneficios. Los jóvenes son considerados como mano de obra barata, con baja calificación, inexperiencia lo cual conduce a una baja valoración en el mercado laboral, que conduce a trabajos de baja calificación, con derechos recortados por desconocimiento, y en una situación de informalidad.

Según Julcahuanca (2013) en su investigación *“Programa de capacitación laboral juvenil Projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”* teniendo como objetivo determinar el grado de incidencia del proceso de selección de entidades de capacitación (ECAPs), trabajado bajo el enfoque cualitativo llegando a los resultados que la selección de las Entidades de Capacitación ECAPs incide significativamente en el proceso de capacitación, pues para ser considerada como tal, se evalúa: infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales, con que cuentan para satisfacer las exigencias que requiere el desarrollo de los cursos. El equipo de profesionales que se encargan de la capacitación es otro de los elementos fundamentales que se evalúa, así como el desarrollo del currículo de formación que, en el caso de Piura, está basado en un enfoque curricular de tipo modular a través del cual se direcciona la formación de los jóvenes beneficiarios. De otro lado, la capacitación se desarrolla a través de las fases técnica y laboral, fases que no se cumple en un 100%. La vinculación ECAPs-empresa, es un aspecto estratégico y fundamental para la inserción de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral

Según Olmos (2011) en su investigación *“Orientación y Formación para la Integración Laboral del Colectivo Jóvenes Vulnerables la Inserción Laboral Mediante Estrategias de Empleabilidad”* con el objetivo de desarrollar un modelo de formación y orientación para la integración laboral de colectivos en situación



de vulnerabilidad mediante la utilización de meta competencias de empleabilidad y adaptabilidad la población objeto de estudio en este trabajo, queda definida por aquellos jóvenes de 16 a 21 años de edad. Con una metodología un enfoque mixto, han sido analizados tanto cuantitativamente como cualitativamente. Los resultados obtenidos permiten establecer que la realidad laboral que estos jóvenes se plantean está directamente vinculada con la especialización profesional que están cursando, las entrevistas realizadas también aportan información de interés respecto al perfil laboral del colectivo de jóvenes que participan en estos programas, el desarrollo de esta investigación ha permitido aplicar el modelo de partida haciendo participes del proceso a los tres agentes protagonistas de los procesos de formación para la integración laboral de los jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Según Martínez (2010) *“El Desempleo Juvenil en la Ciudad de Tingo María”* con el objetivo de analizar las causas principales del desempleo juvenil, el método utilizado corresponde al enfoque analítico inductivo partiendo del análisis de la información recopilada a la aplicación del modelo econométrico de elección discreta que nos permitió. La población está conformada por todos los jóvenes de entre 15 y 29 años de edad. Con una muestra de tamaño 30 jóvenes, cuyos resultados nos permitió verificar que en la ciudad de Tingo María el nivel de experiencia laboral adquirida por los jóvenes juega un papel determinante y decisivo en la posibilidad de encontrar trabajo; en tanto que la experiencia laboral trasciende como una condición principal para un empleo.

Para Abdala (2009) en su investigación *“La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica”* teniendo como objetivo ofrecer un panorama de los programas en capacitación y empleo dirigidos a las juventudes: cómo se han evaluado y para qué sirvieron las evaluaciones, este



investigación fue trabajado bajo el enfoque cuantitativo cuasi experimental con una muestra no aleatoria llegando a los resultados que los jóvenes están en su mayor parte satisfechos con su participación en el programa, en tanto perciben cambios en su calidad de vida. El obtener un empleo, relacionarse con el Otec, adquirir habilidades laborales, etc., hace que los jóvenes se interesen por incorporarse al sistema educativo formal o al mundo del trabajo. Los participantes tienen valoraciones positivas respecto al programa. Para ellos significa una oportunidad para hacer algo, que les “ha cambiado la vida”; pero, por otro lado, señalan que las prácticas son muy largas, las condiciones de trabajo malas y el pago de beneficios escaso.

Según Saavedra y Chacaltana (2000) en su estudio “*El Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven)*” teniendo como objetivo describir el Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven) de los logros que ha obtenido en materia de inserción laboral y en los ingresos de sus beneficiarios trabajado bajo la metodología cuantitativa llegando a los resultados que el programa ha tenido un importante impacto con las horas de capacitación hacia los jóvenes del programa, permitiendo que los beneficiarios obtengan una mayor conocimiento y así tener una proporción en trabajos adecuados y logrando una reducción de inactividad y del desempleo.

### **2.1.3 A nivel local**

Según Pari (2014) en su estudio “*Percepciones de los Beneficiarios del Programa Social Jóvenes a la Obra En La Ciudad De Puno, 2013*” tiene como objetivo principal determinar las percepciones y expectativas de los jóvenes de 15 a 29 años de edad siendo 270 integrantes sobre este programa social en la generación de empleos juveniles en la ciudad de Puno. La investigación es de



carácter triangular que comprende aspectos cuantitativos y cualitativos obteniendo un resultado en dos enfoques respecto a los programas orientados al trabajo juvenil de parte de las instituciones públicas y privadas: capacitación de grupos juveniles y estructura de capacitación. El primero enfatiza la enseñanza y el segundo, el procedimiento. En ambos enfoques, el análisis de las percepciones y la evaluación y que las percepciones de los beneficiarios se expresan en forma positiva porque consideran que les fortalece enormemente en los aspectos técnicos. Las expectativas generadas también son positivas porque les van a permitir alcanzar mayores niveles de ingresos económicos, mediante una elección adecuada de contratos, horas de trabajo y beneficios sociales.

Los jóvenes de la Ciudad de Puno tienen una percepción sobre el programa que está dividida en dos enfoques muy importantes la primera en la enseñanza es decir en la capacitación que ellos requieran la formación académica que tienen y la segunda es sobre el procedimiento, ingresos económicos, horas de trabajos y los beneficios sociales.

Según Fernandez (2018) “*Factores Determinantes del Desempleo Juvenil en el Distrito de Copani, Provincia de Yunguyo, Departamento de Puno, en el Año 2017*” con el objetivo de determinar los factores que influyen en el desempleo juvenil en el distrito de Copani, utilizando una metodología cuantitativa, con una muestra de 275 jóvenes, los resultados obtenidos respecto al desempleo muestran que, la variable edad, influye negativamente en la probabilidad de estar desempleado, es decir, al aumentar la edad de la población de estudio en un año, la probabilidad de estar desempleado disminuye en 8.6%; la variable nivel de educación, indica que un nivel educativo mayor en la población juvenil, hace que la probabilidad de estar en la situación de desempleo se reduzca en 5.1%. Y



respecto al subempleo juvenil, variables representativas como la edad, se muestra con influencia negativa en la probabilidad de encontrarse en la situación de subempleado, por lo que al aumentar la edad en un año, esta probabilidad se ve reducida en 7.8%; el nivel de educación, si es mayor, refiriéndonos a estudios concluidos, en el nivel superior técnico o superior universitario, reduce la probabilidad de encontrarse en la situación de subempleo, en 14.7%; otro aspecto resaltante es el tipo de trabajo, donde el 67% de los jóvenes del ámbito de estudio que tienen un trabajo del tipo temporal, esto puede explicarse debido a que normalmente los trabajos son dedicados al comercio, agricultura, ganadería, pesca o construcción

Por su lado, Zorrila (2019) en la tesis “Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los Microemprendimientos Juveniles en el distrito de San Juan de Lurigancho. Caso: Proyecto Jóvenes Pilas del Programa de Empleo Juvenil de INPET (2007-2009)”, sostiene que la pobreza, la carga familiar y la poca experiencia laboral dificulta para acceder al mercado laboral, por cual los jóvenes se caracterizan por tener empleos ocasionales con deficientes ingresos sin embargo muy pocos fueron exitosos y se mantuvieron sostenibles esto responde al perfil y características de los jóvenes, que en su mayoría son de nivel socioeconómico bajo, asimismo a mayor edad presentan mayor potencial emprendedor por su nivel educativo Sin embargo, los jóvenes menores hay quienes aprovechan las oportunidades, son decididos, aunque con menor nivel educativo y poca experiencia.



## 2.2 MARCO TEÓRICO

### 2.2.1 Teorías del Trabajo

Es importante presentar algunas teorías sobre el trabajo:

#### 2.2.1.1 Teoría de Hegel

Hegel (2009) Se basa en el reconocimiento del ser para sí, que es la persona. La persona es trabajadora y consumidora a la vez y ello es reconocido por el otro como otro ser para sí, de tal forma que esa ansia de querer presentarse como reconocida a los demás se convierte en una abstracción general del ser para sí. Entonces el trabajo se convierte dentro de esa abstracción general del ser reconocida o el estado de reconocimiento que para Hegel es una existencia completa llena de voluntad, en algo para todos y el consumo de todos, que alcanza el individuo en su existencia singular. Por eso el yo inmediato de la existencia es trabajo, o se expresa en el trabajo.

#### 2.2.1.2 Teoría de Adam Smith

Adam Smith. El trabajo como productor de riqueza. Al formular la teoría del valor-trabajo, presenta al trabajo como fuente única del valor de cambio del producto y al trabajador como una mercancía.

En su teoría del valor del trabajo, Smith distingue entre el valor de cambio y el valor de uso. El primero es el precio pagado en el mercado por un bien. Según el economista, este depende de la cantidad de trabajo empleado para producir la mercancía. El segundo procede del hecho de que el producto cubre una necesidad (por ejemplo, la comida permite saciar el hambre).

Al respecto, Smith, (2019) explica sobre la teoría de los costes de producción en un mundo capitalista, el consumidor desconoce los tiempos requeridos en cada proceso de producción. Por lo tanto, el valor de cambio no



está determinado por el trabajo incluido, sino que surge de la suma de las ganancias del capitalista, las remuneraciones y las rentas del latifundista.

Llegados a este punto, Smith explicaba la existencia de tres grupos en la sociedad, cada uno propietario de un factor de producción:

- **Capitalistas.** Propietarios del dinero en busca de producir beneficios.
- **Terratenientes.** Dueños del terreno y quienes cobran un alquiler.
- **Trabajadores.** Propietarios de la fuerza de trabajo a cambio de un sueldo o salario.

El **precio natural** de la mercancía se determinará por la suma de las ganancias, las rentas y las remuneraciones. De este modo, el **precio de mercado** dependerá de la **ley de la oferta y la demanda**. Si el número de productos fabricados no es suficiente para abastecer a la totalidad de los consumidores, el precio será mayor respecto al natural. Y si la demanda es similar a la ofertada, ambos precios coincidirán.

La “mano invisible” es una de las ideas centrales del trabajo de A. Smith, que ordena las actividades en el mercado, pero asegura que nadie puede estar guiado por motivos de rentabilidad pura. Smith está convencido de que para el correcto funcionamiento de una economía de mercado se deben regular sus equivalencias. Por eso defiende las ideas de la Economía Política que buscan asegurar al Estado los ingresos suficientes para proveer los servicios públicos como la educación gratuita y el alivio a la pobreza (Smith, 2019).

### 2.2.1.3 Teoría de Carlos Marx

Marx dice que el capital también es una relación social de producción, justamente una relación propia de la sociedad burguesa: es la relación burguesa



de producción. Esta relación se caracteriza por el hecho que el trabajador vende su fuerza de trabajo al empresario. En el proceso de la producción el trabajador crea un valor que excede el valor de compra de su fuerza de trabajo y si (como dice Marx) las relaciones económicas no caen del cielo hechas y terminadas, sino que son creadas por el desarrollo de las fuerzas sociales. (Plejánov, 2017).

#### **2.2.1.4 Teoría de David Francisco Camargo Hernández**

Según Camargo (2015) considera lo siguiente:

##### **Factores de Satisfacción en el Trabajo.**

Algunos factores de satisfacción son:

**Logro.** No hay sensación más agradable que haber cumplido con las metas propuestas. Saborear las mieces del triunfo después de afrontar dificultades y haberlas superado con éxito.

**Reconocimiento.** Los funcionarios necesitan ser estimulados manifestándoles que la tarea que realizan es satisfactoria. Muchas veces con el solo hecho de dar una palmada en el hombro, las personas se sienten motivadas a seguir haciendo las cosas bien.

**El Trabajo en sí.** El hecho de realizar un trabajo interesante y acorde con las capacidades y aspiraciones de los funcionarios permite que haya satisfacción por pertenecer al grupo, se evita la rotación constante.

**La Responsabilidad.** Independiente de que el trabajo sea o no del agrado de los funcionarios, deben cumplir los objetivos y metas propuestas. Debe haber ética y profesionalismo en las actuaciones. En las entidades se conoce quien es responsable y quien no lo es.



**Progreso.** Se presenta el caso de funcionarios, que, por su gran competencia y sentido de responsabilidad, logran ascender rápidamente a puestos de dirección.

Así mismo Camargo (2015) considera algunos factores que producen descontento en el trabajo son:

**Salario.** El salario es parte del progreso. Unos salarios inapropiados o diferencias significativas entre los cargos generan descontento e insatisfacción.

**Relaciones Interpersonales.** Se requiere que exista un clima de cordialidad entre jefes y subordinados y entre estos últimos. Cuando un jefe es dictatorial, los funcionarios buscan la manera de salir. En oportunidades se presentan quejas de jefes "tiranos", que cuentan con el respaldo de las directivas, no quedando otro camino que soportarlos y esperar que en algún momento se vayan. "Hasta se hace fiesta".

**Condiciones del Trabajo.** En la medida que el trabajo se desarrolle en un ambiente propicio, mayor será el grado de satisfacción. Hay quienes no soportan estar inactivos y desean realizar actividades que los mantenga todo el tiempo laborando. Las razones son válidas, porque el día se hace más corto, se cansan menos que cuando no están laborando y salen satisfechos por cumplir su misión.

### 2.2.2 Teoría de la informalidad

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la economía informal se refiere a todas las actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que no están total o parcialmente cubiertas por acuerdos formales. Sus actividades no están incluidas en la legislación lo que implica que:

a) están operando fuera del alcance de la ley, b) la ley no es aplicada o c) la ley



desincentiva su cumplimiento porque es inapropiada, burocrática o impone costos excesivos (OIT, 2015).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo informal representa entre 50% y 75% del empleo en sectores no agrícolas en los países en desarrollo. No obstante, el empleo informal no solo causa grandes pérdidas a la economía de un país en materia tributaria, sino que también perjudica a todas aquellas personas que se ven obligadas a aceptar empleos informales, donde sus derechos laborales no son respetados.

Como empleo informal se denomina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral. En este sentido, el empleo informal se refiere a la actividad laboral de los trabajadores independientes, los vendedores ambulantes, las trabajadoras de servicio doméstico, los limpiavidrios, entre otros. Este tipo de empleos, por lo general, son mal remunerados y ofrecen condiciones laborales deficientes. Además, debido a que no cuentan con la debida protección legal para las relaciones laborales, son empleos sin protección social, que no brindan estabilidad económica para los trabajadores. De allí que en un empleo informal situaciones como el impago del salario, los despidos sin compensaciones ni periodos de aviso, la exigencia de trabajar horas extra o turnos extraordinarios, así como el incumplimiento de los beneficios sociales, como pensiones, reposos por enfermedad o seguro de salud, sean situaciones ante las cuales los trabajadores se encuentran vulnerables y desprotegidos. Asimismo, los empleos informales pueden formar parte de actividades económicas delictivas, como la piratería, la prostitución, la facturación falsa, el blanqueo de capitales, el tráfico de drogas y de armas, entre otras (Rojas & Bernachea, 2010, pág. 31).



### 2.2.3 Teoría de inserción laboral

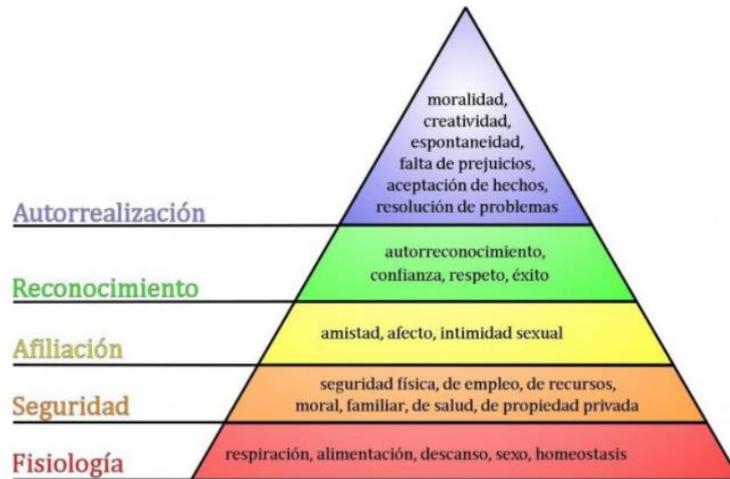
Según García y Martínez, (1996) se refieren: “Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, vienen a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia (...) de independización familiar” (p. 269)

La Secretaría Nacional de la Juventud del Perú (2015) manifestó que: La inserción laboral juvenil es uno de los principales ejes de preocupación de todos aquellos actores que se ubican en el ámbito público de la toma de decisiones, sin embargo, las demandas del sector de la población directamente afectada, los jóvenes; van más allá de la inserción y hacen énfasis en diversos aspectos que son de vital relevancia (p. 55).

### 2.2.4 Teoría de necesidad Maslow

La teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow, fundador y principal exponente de la psicología humanista, se basa en la existencia de una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de las más urgentes a las que lo son menos. Esto se debe a que según Maslow (2009), nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales se ordenan según la importancia que tengan para nuestro bienestar.

La representación gráfica de esta jerarquía de necesidades es a través de una pirámide, de ahí que esta teoría también se conozca por la *pirámide de Maslow*.



**Figura 1.** Pirámide de Maslow

### 2.2.5 Teoría de McClelland.

La teoría de las necesidades de McClelland, también conocida como teoría de las tres necesidades, teoría de las necesidades adquiridas, teoría de las necesidades motivacionales y teoría de las necesidades aprendidas, es un modelo motivacional que intenta explicar cómo las necesidades de logro, poder y afiliación afectan las acciones de las personas en el contexto de la gestión empresarial.

A principios de la década de 1940, Abraham Maslow creó su teoría de las necesidades. Esta teoría identificó las necesidades básicas que tienen los seres humanos, en orden de su importancia: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad y las necesidades de pertenencia, reconocimiento y auto-realización.

McClelland dice que, independientemente de nuestro género, cultura o edad, todos tenemos tres motivadoras dominantes, y uno de ellos será nuestro motivadora dominante. Esta motivadora dominante depende en gran medida de nuestra cultura y experiencia vital.

Las tres necesidades dominantes identificadas por McClelland son:



- Necesidad de logro: las personas cuyo motivador impulsor dominante es la necesidad de logro tienen una fuerte inquietud por establecer y lograr metas desafiantes y son buenas asumiendo riesgos calculados para lograr sus objetivos. Además, les gusta recibir una retroalimentación regular sobre su progreso y sus logros. Además, suelen preferir trabajar solos.
- Necesidad de afiliación: las personas cuyo motivador impulsor dominante es la necesidad de afiliación se caracterizan por querer pertenecer al grupo. Para ellas prevalece la colaboración sobre la competencia. Además, no les gustan los retos acompañados de un riesgo alto y en los que predomina la incertidumbre. También son personas que desean ser queridas y suelen estar de acuerdo con lo que el resto del grupo quiera hacer.
- Necesidad de poder: las personas cuya motivadora dominante es la necesidad de poder se caracterizan por querer controlar e influir en los demás. A estas personas les gusta ganar argumentos. Además, disfrutan de la competencia y de ganar, así como de estatus y reconocimiento.
- A continuación, aplicadas a un contexto empresarial, las veremos con más detalle.

### **2.2.6 Factor social**

Al respecto, Espinoza y Oré (2017) definieron:

Son un conjunto de circunstancias específicas que constituyen o determinan el estado de una persona o estado cuando pertenece a la sociedad. Entre estos factores se analizan la demografía, el estado de salud, la dieta y nutrición, la condición, el empleo, el tipo de familia, el origen de los miembros,



el grado de instrucción educativa, la construcción de viviendas y la fuerza laboral.

(p.58)

#### **2.2.6.1 Genero**

Por la palabra género etimológicamente, proviene del latín genus, que se traduce “estirpe” o “linaje” Es decir que los géneros son categorías en que organizamos mentalmente la realidad de las cosas y los seres, de acuerdo a cierto tipo de propiedades comunes. Así también nos pensamos a nosotros mismos y en especial nuestros roles sociales, a partir tradicionalmente de la dicotomía masculino/femenino.

El Aporte Femenino en el Campo Laboral, existe una marcada brecha salarial de géneros, sobre todo en el ámbito profesional. Por otro lado, a nivel de puestos directivos, el margen ocupado por las mujeres es mínima las grandes empresas prefieren la mano de obra fuerte, así mismo la mujer son consideradas como el género débil y son las encargadas de administrar el hogar Avolio (2018).

En la mayoría de las culturas se asignan ciertos roles sociales a los hombres según mandatos tradicionales. Estos roles de género se basan en la separación de rol el hombre es considerado según las culturas que es el género más fuerte por ende aporta más laboralmente. Vargas (2010).

#### **2.2.6.2 Estado civil**

Según Martinez (2016) solamente se deberían reconocer dos estados: soltero y casado. Esto es debido a que el ciudadano está en el derecho de no dar explicaciones respecto al motivo de su estado:



**Soltero:** Una persona que nunca ha adquirido matrimonio civil y no vive con una pareja en las condiciones establecidas para el concubinato, es un individuo que no tiene responsabilidades más allá del mismo.

**Casado:** Una persona que ha adquirido matrimonio civil y no ha iniciado un proceso de divorcio, en su mayoría de ellos con responsabilidades de hijos un hogar ya establecido bajo ley.

**Divorciado:** Una persona casada que ha concluido un trámite judicial de divorcio con una sentencia irrevocable, quedando con acuerdos legales en caso de tener hijos.

**Convivientes:** Es un estado en el que persona que convive y mantiene una relación marital con otra sin estar legalmente casados, de acuerdo a legislación, la unión de hecho es la convivencia libre y voluntaria, es la etapa de inicio para el matrimonio con presiones familiares nuevas.

**Viudo:** Una persona casada cuyo cónyuge ha fallecido.

### 2.2.6.3 Edad

Para el trabajo de menores de edad comprendidos entre los 15 y 18 años de edad, éstos requieren de la autorización escrita de su Representante Legal, esto es el de su padre o madre según corresponda, preferible y aconsejable que sean las dos partes los que extiendan la autorización, conforme lo estipula el Art. 35 del Código del Trabajo; si el menor esta entre los 12 y 14 años de edad, se requiere adicionalmente de la licencia o autorización del Tribunal de Menores de la jurisdicción donde va a laborar el menor de edad, conforme lo determina el Art. 134 del Código del Trabajo y Art. 157 del Código de Menores, Aguirre, (2015).



Los resultados del análisis muestran que el grupo de jóvenes de entre 19 y 21 años, son quienes más trabajan como dependientes. Los 22 a 25 años de la mitad de su fuerza laboral se desempeña dentro de una compañía u organización así mismo es en esta edad donde son más propensos a la informalidad debido a que son jóvenes con ideologías a la independización y los de 26 a 30 trabajan en su mayoría en organizaciones formales debido a la experiencia adquirida Rosas (2018).

#### **2.2.6.4 Capacitación**

Así pues, capacitar significa proporcionar al trabajador las habilidades y conocimientos que lo hagan más apto y más diestro en la ejecución de su propio trabajo. Estos conocimientos pueden ser de varios tipos, y pueden enfocarse a fines individuales u organizacionales.

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias, Chiavenato (2019).

#### **2.2.6.5 Factor educativo**

Entendiendo la formación del individuo a lo largo de su etapa de estudiante o más tarde en una educación no reglada o experiencia laboral como un condicionante que lo hace más o menos competitivo ante el resto de los individuos y que quede muy claro y para ello lo repito, más o menos competitivo. Entendamos que este factor puede aportarle a cualquiera en lo



personal una experiencia extremadamente enriquecedora, pero al mercado laboral eso no le incumbe. *Por ejemplo, y no recuerdo muy bien cuál era el sistema, pero, en el SERVEF cada persona entra según el nivel formativo alcanzado en una clasificación (pongamos 1, 2, 3, 4...) si una empresa, por algún casual, utilizara este medio, solo tendrían que pedirle a la entidad perfiles de una clasificación mínima, de entre los que más adelante ya descartarían.*

Más allá de clichés, uno no por ser Universitario tiene un puesto de trabajo asegurado esperándole al final de la carrera, cosa que ahora suena obvia pero que, en otra etapa social, años atrás si se creía y era un razonamiento muy popular Sarramona (2016).

La educación no solo es un valor, sino también, un derecho y, por lo tanto, es exigible a los Estados. Está consagrado a nivel constitucional y en distintos instrumentos internacionales por lo que se rige como una obligación al Estado a todo nivel.

En Latinoamérica las tendencias recientes en el mundo del trabajo y la evolución de los sistemas educativos y de formación profesional han colocado a los jóvenes frente a una compleja paradoja: aun cuando los niveles educativos alcanzados son mayores a los de generaciones anteriores, tanto en años de escolaridad formal como en la diversidad de trayectos formativos, los jóvenes encuentran hoy serias dificultades para lograr una inserción laboral y social plena Ibarrola (2014).

Las dificultades en la inserción laboral no deben ser analizadas como un fenómeno exclusivo del mercado laboral; otras dimensiones, como las tendencias del sistema educativo o las desigualdades socioeconómicas juegan



un papel destacado en esta contradicción que afecta vínculos profundos del tejido social. La inserción laboral en los jóvenes constituye un elemento clave en el pasaje a la vida adulta, ya que la generación de ingresos propios permite reducir o eliminar la dependencia económica familiar. Los sujetos constituyen de esta manera su propio hogar y se insertan plenamente en la sociedad, Ibarrola (2014).

#### **2.2.6.6 Carga familiar**

Las cargas familiares son aquellas personas que dependen del trabajador y están conformadas por el cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, los hijos menores de 18 años y los hijos o padres discapacitados de cualquier edad.

El término carga familiar se utiliza dentro del trabajo para hacer referencia a los beneficiarios de un trabajador cuando se calcula las utilidades, Lopez (2017).

#### **2.2.6.7 Tipología de la familia**

Para comprender mejor a la familia siempre hay que tener en cuenta que han desarrollado diferente tipología, formas de organización familiar y de parentesco, entre ellas sean distinguidos varios tipos de familia influenciada por aspectos culturales y los cambios fenomenológicos. Y considerando estas características podemos encontrar diversos modelos familiares según Quintero (2007) estos son los diferentes tipos de familias:

##### **a. Familia elemental o tradicional**

Es la familia nuclear: que está compuesta por el padre, la madre y los hijos, y estos pueden ser nacidos de la pareja o adoptados.



Familia consanguínea: Es la familia que abarca más de dos generaciones, por lo tanto, estarían incluidos los padres, es decir, el padre y la madre, los abuelos, tíos, primos, etc. compartir en el mismo techo, dándose distintas formas de funciones y roles.

#### **b. Familia de nuevo tipo**

Familia monoparental: es la familia que está constituida por solo el padre o la madre, junto con sus hijos, y la causa de estar solo sería por divorcio, viudedad o por embarazo precoz.

Familia de madre soltera: la madre desde el principio cuida a su hijo sola, ya que normalmente es el padre el que se aleja de la familia o no se quiere responsabilizar del niño, no reconociéndolo.

Familia de padres separados: los padres no están juntos, ya que se han divorciado o separado, pero independientemente tienen que seguir asumiendo el papel que le toca con sus hijos.

Aparte de estos modelos familiares podemos añadir la familia homoparental, en esta familia el niño o niña vive con sus padres gays o sus madres lesbianas, son las familias que menos se conocen y las menos aceptadas por la sociedad, ya que llega a existir incluso el rechazo hacia ella, ya que esta es todo lo contrario a lo que se conoce normalmente por familia González (2013)

Por otra parte, el deterioro de parámetros socioeconómicos básicos de la vida cotidiana de amplios sectores de la población de la región está incidiendo silenciosamente en un proceso de reestructuración de



numerosas familias. Está surgiendo el perfil de una familia articulada en aspectos importantes, inestable, significativamente debilitada.

Este tipo de familia, entre las cuales el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ubica el impacto que va a causar la ausencia del padre en forma diversa en algunas de las funciones básicas de la familia como:

Modelo forjador de identidades, especialmente para los varones; agente de contención, de creación de hábitos de disciplina y transmisor de experiencias de vida; soporte material, ya que la falta del aporte del padre reduce considerablemente los ingresos del hogar, particularmente por que las mujeres ganan entre un 20% y un 50% menos que los hombres, y capital social, en la medida en que la ausencia del padre implica la pérdida de una línea de contacto con las redes masculinas, tanto en el mundo del trabajo como en el de la política y que además, al cortarse el nexo con las redes de parientes que podría aportar el padre, disminuyen significativamente los vínculos familiares potenciales (BID, 2015).

Un número creciente de unidades familiares tiene sólo uno de los progenitores al frente, en la inmensa mayoría de los casos, la madre. La correlación con pobreza es muy estrecha. Un gran porcentaje de las mujeres jefes de hogar pertenecen a estratos humildes de la población. El citado estudio del BID plantea que “casi totalidad de los países de América Latina tienen porcentajes de hogares con jefatura femenina superiores al 20%, lo que contribuye fuertemente al fenómeno conocido como “la feminización de la pobreza” BID (2015).

Además, el estudio agrega, que la ausencia del padre es clave para proveer o reforzar ciertos activos del niño, puede afectar el estado



emocional ante el empobrecimiento del clima social del hogar, aumenta la probabilidad de crear condiciones propicias para sensaciones de interiorización, resentimiento, agresividad, resta una fuente fundamental de orientación en aspectos morales.

#### **2.2.6.8 Estilos de comunicación familiar**

Dentro de las familias, se establecen algunos estilos que se llevan a cabo por los padres y que podemos clasificar en tres grupos, los dos primeros presentados por Baumrind (1991) los cuales son:

El estilo autoritario, este estilo se basa en que los padres, son muy controladores y exigentes, pero no prestan la suficiente atención a sus hijos, mostrando poco afecto hacia ellos, no existe la negociación ya que los que ellos dicen es lo que se tiene que hacer, por lo tanto, no hay diálogo entre hijos y padres y menos apoyo.

El estilo permisivo, donde los padres no controlan a los hijos; sin embargo, existe mucho afecto, son padres tolerantes y no ponen castigos, tampoco les exigen demasiado a los hijos, por lo tanto, estos no tienen obligaciones, existe algún tipo de apoyo.

Otro de los estilos son los padres democráticos según Torio Lopez, Peña Calvo, & Inda Caro (2010) El estilo democrático, tienen un alto nivel de control sobre sus hijos, pero también un gran nivel de afecto, son padres que tienen reglas, pero que se pueden debatir, son tolerantes, pero hasta un cierto punto, ya que todo tienen su límite, hay comunicación constante entre padres e hijos, y por último el grupo de los padres indiferentes

Además, Atoche (2016) indica que la psicología ha identificado los factores que protegen o vulneran a una persona que se encuentra en



condiciones críticas, como es el caso de los jóvenes. Siendo los factores familiares e individuales, los que tienen consecuencias negativas, pues los niños y jóvenes presentarían problemas de comportamiento en el contexto donde se desenvuelvan.

Es en ese sentido que se considera a la familia, como un soporte social, emocional, interpersonal, económico y cultural para su desarrollo.

“Si los niños y jóvenes tienen relaciones deterioradas dentro de la familia, constituyen factores de riesgo comunes y las relaciones positivas factores de protección” Rodríguez (2010).

### **2.2.7 Factor económico**

“Los factores económicos se reflejan en los ingresos económicos y si estos recursos cubren las necesidades básicas de cada miembro de esa familia. Ser determinante en la vida familiar, ya que permite la tranquilidad no sólo material sino también mental, sólo es factible si los miembros de la familia tienen trabajo y son buenos administradores del hogar” Espinoza Callata & Ore Almora (2017).

#### **2.2.7.1. Ingreso económico personal**

El ingreso personal se refiere a todas las ganancias que obtiene una persona en un año determinado e incluye varias fuentes de ingresos como sueldos, salarios, inversiones, El ingreso personal también se conoce a veces como ingreso neto personal o ingreso bruto ajustado, Después de que se hayan extraído todos los costos de atención médica, los impuestos y las deducciones por beneficios del ingreso bruto de una persona, el ingreso neto personal o el ingreso bruto ajustado es lo que queda, el sueldo mínimo que el 1025 soles



fuera de impuestos los trabajos formales así mismo los trabajos informales no tienen salarios fijos, Luna (2016).

### **2.2.7.1 Apoyo económico familiar**

El apoyo económico familiar que brinda los padres a los hijos menores de edad o mayores de edad es para proporcionar un bienestar en la familia, los jóvenes que reciben un apoyo económico tienen más posibilidades de generar mayores posibilidades de superación personal, Gutierrez (2016).

### **2.2.8 Factores de inserción laboral**

La inserción laboral “es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupación” Bisquerra (1992).

De acuerdo con las reflexiones anteriores Romero (2014) Elaboran un esquema de los factores que condicionan la inserción, en el que integra los factores de ocupación y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta **la ocupabilidad y la empleabilidad** como factores o variables que inciden directa o indirectamente.

El modelo de Romero (2014), integra un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción, los autores consideran aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo, atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, los cuáles para esta investigación son trascendentales y se analizaron a fondo dentro del marco del capital social.

Montané (1993) Señala que se pueden optimizar las inserciones interviniendo en la empleabilidad y mejorando la oferta de trabajo (empleabilidad). La evaluación de los antecedentes y características, el mercado y las operaciones son los factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde las cargas a trabajar, técnicas y procesos de inserción funcionan para satisfacer las demandas del mercado laboral.

### **2.2.8.1 Tipos de organización**

**Organización informal:** La organización informal es aquella organización que surge de manera natural entre personas que comparten trabajos y espacios frecuentes. Al ser informal, esta organización no demanda ningún tipo de documento y se construye mediante relaciones fraternales, de competencia o amistad entre los que la componen.

En ocasiones, la organización informal trabaja en conjunto con la organización formal, ya que ambas fomentan la cooperación y comunicación entre los miembros de un equipo Grudemi (2018).

**Organización formal:** La organización formal es un tipo de organización que sigue una serie de normas, procedimientos y estructuras que se implementan dentro de la misma. Estas normas se colocan por escrito y, por lo general, deben seguirse de manera estricta. Sin embargo, existen otras que son más flexibles y se utilizan como simples formalismos. La organización formal cumple un papel muy importante dentro del desarrollo de una empresa y la economía. Suele estar constituida por estructuras, reglas y procedimientos que permiten que la relación entre los empleados y los procesos de trabajo se lleven a cabo de la mejor manera y dentro del tiempo estipulado. Grudemi (2018).



### **2.2.8.2 Experiencia laboral**

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. La experiencia laboral es una variable clave en el reclutamiento de personal. Esto, porque forma parte del perfil que se requiere para ciertas vacantes. Conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado. La experiencia es considerada entonces como un elemento muy importante en lo que se refiere a la preparación profesional y en un mejor desempeño laboral en general. Comúnmente, la experiencia laboral se mide a partir de los años que una persona ha dedicado a alguna actividad específica, aunque también abarca los tipos y diversidad de trabajo que ella haya realizado Gómez (2016).

### **2.2.9 El Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivo**

El MTPE (2018) y el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos que ha sido sujeto de la presente investigación, se crea sobre la base del Programa Nacional de Capacitación Laboral Juvenil PRO-JOVEN, creado a mediados de 1996, el cual recibió el financiamiento y asistencia técnica de la KFW y el Banco Interamericano de Desarrollo. El Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, lo presenta de esta manera:

#### **Lineamiento de política**

Promover la inserción laboral a través de la intermediación laboral, orientación, capacitación laboral y reconversión laboral.



### **Objetivo estratégico general**

Promover el empleo, la empleabilidad y el emprendimiento a fin de lograr la inserción laboral y el autoempleo, especialmente de los grupos vulnerables de la población de manera articulada con los gobiernos sub-nacionales en un marco de igualdad de oportunidades y respeto al medio ambiente MTPE (2018)

#### **- Líneas de acción**

El programa Jóvenes Productivos tiene dos grandes líneas de acción

1. Capacitación Laboral, para el empleo formal
2. Capacitación Empresarial, para el autoempleo formal

El Programa actualmente capacita a los jóvenes beneficiarios entre los 15 y 29 años, en organizaciones educativas públicas como universidades, institutos y CEPTRON, denominadas ECAP, de acuerdo a la demanda del sector empresarial de la región. Asimismo, se encarga de realizar la inserción laboral de los egresados en las empresas que previamente lo han solicitado.

La capacitación está dirigida a jóvenes que viven en zonas con mayor índice de pobreza, con el objetivo de facilitar que desarrollen sus habilidades y destrezas para poder insertarse en el mercado laboral formal, y mejorar de esta manera su calidad de vida y la de sus familias. MTPE (2018)

#### **2.2.10. Mecánica operativa**

Las actividades de acercamiento empresarial, intermediación e inserción laboral se inician una vez que el Programa de Capacitación e Inserción laboral comunica las metas del plan de estudios socioeconómicos el inicio de las acciones de acercamiento empresarial, intermediación e inserción laboral, a través de los siguientes procesos:



## **Acercamiento Empresarial**

Identificación de la demanda laboral a través de estudios socioeconómicos de la región:

También denominada demanda laboral general. Es un análisis que permite conocer las proyecciones o tendencias del crecimiento económico de las empresas, en base a fuentes de información estadística, verificable y cuantificable como las bases de datos de estadística regional (estudios elaborados por la dirección de investigación socio económica laboral –DISEL MINTRA y el Instituto Nacional de Estadística e Informática –INEI) de manera que se determine las tendencias de los sectores económicos de una determinada región. Identificación de la demanda laboral a través de las Empresas: consiste en recoger la información relacionada a la demanda laboral específica de las empresas. Para ello se programan:

- Actividades de gestión de convenios interorganizacionales para la inserción laboral
- Actividades de visitas a empresas
- Actividades de eventos empresariales
- Otras Actividades destinadas al cumplimiento de los objetivos del Área de Intermediación Laboral

**Actividades de Gestión de Convenios de Cooperación Inter Organizacional en materia de Inserción Laboral:** Referidas a las actividades realizadas por el analista de seguimiento y monitoreo de convenios interorganizacionales en inserción laboral. Se considera como demanda laboral específica a los convenios específicos, adendas, actas y/o cartas de compromiso y afines. Las coordinaciones de los procesos de firma, monitoreo y seguimiento, así



como la ejecución del convenio, se encuentra a cargo del área de Intermediación e Inserción laboral MTPE (2018)

**Actividades Empresariales:** En estos eventos empresariales, el programa “jóvenes productivos” reúne empresarios, funcionarios públicos, del área de desarrollo económico de gobiernos municipales y medios de comunicación, para identificar la demanda laboral de oficio de los sectores económicos principales de la zona de intervención, así como hacer conocer los beneficios que éste brinde a los empresarios y conglomerados empresariales. Pueden desarrollarse a través de desayunos empresariales, almuerzos, foros, conferencias, ferias, encuentros empresariales y afines.

**Intermediación laboral:** Este proceso implica la inducción, la asistencia en la intermediación laboral y el acompañamiento en el proceso de selección de los jóvenes beneficiarios. Es responsabilidad del vinculador empresarial el adecuado proceso de intermediación laboral, para lo cual procederá con los siguientes pasos:

### **Requisitos para el Proceso de Intermediación Laboral**

Todos los jóvenes beneficiarios que han sido capacitados, deberán estar previamente registrados en el Sistema aplicativo Joven Net u otro sistema que esté relacionado con el proceso de intermediación laboral, para ser intermediados por el Vinculador Empresarial.

El Vinculador Empresarial, debe tener como referencia el Curso de Capacitación laboral que recibió el egresado para su intermediación. MTPE (2018)

El Vinculador Empresarial, debe tener en cuenta para la intermediación laboral el perfil del puesto solicitado por la empresa con el curso de capacitación



del joven beneficiario Los beneficiarios del programa, deberán contar de preferencia con la carta de presentación, facilitada por el vinculator empresarial. Además, deberá contar con otros documentos que solicite la empresa.

Los Talleres de Empleabilidad: Constan de diversas actividades que tienen como objetivo brindar asesoría al joven para la búsqueda de empleo y fortalecer las capacidades para hacer sostenible su incorporación a un puesto de trabajo formal. Se busca fortalecer las competencias personales del joven beneficiario para que el mismo pueda ser “elegible” y consiste en un taller de asesoría para la búsqueda de empleo y otras actividades. Durante el taller, el joven es asesorado en técnicas y herramientas que contribuyan a su empleabilidad y futura primera experiencia laboral formal, sobre todo para el desarrollo de competencias personales requeridas por el mercado laboral competitivo, como son los conocimientos (si sabe cómo hacerlo), las habilidades (si puede hacerlo) y las actitudes (si quiere hacerlo).

El tiempo para el desarrollo de los talleres, es de dos días continuos de cuatro horas cada uno, con la finalidad de brindarles la mayor cantidad de herramientas posible y potenciar al máximo sus competencias personales. Todas las ECAP deben de contabilizar dos días adicionales para el dictado de estos talleres con la finalidad de no interrumpir el dictado de sus clases. Para ello se debe contar con el formato de lista de asistencia de talleres de empleabilidad, donde se detalle los datos de los jóvenes participantes en los talleres.

Al término de los talleres, se hace entrega de la carta de presentación del joven beneficiario según el modelo de carta estandarizado, con el cual el programa Jóvenes Productivos presenta al joven beneficiario ante la empresa. En el caso de Lima, las cartas de presentación serán firmadas por el Gerente de la Unidad



Gerencial de Capacitación e Inserción Laboral Juvenil o el Jefe del área de intermediación e inserción laboral y en regiones por los jefes de unidades zonales. MTPE (2018)

### **2.2.11. Actividades Operativas del Vinculador Empresarial en el proceso de Selección.**

El vinculador empresarial debe coordinar con la empresa potencialmente empleadora con la finalidad de concretar el proceso de la intermediación laboral a través de la realización del proceso de selección (entrevista personal) y a su vez coordinar con el joven beneficiario, de manera que brinde el acompañamiento debido antes y después de la evaluación, deberá orientarlo para la elaboración de su curriculum vitae completo y que cuente con la carta de presentación, asimismo prepararlo para afrontar la respuesta de la empresa. Para ello, el Vinculador Empresarial, deberá contactar con el postulante antes de la entrevista laboral con el fin de motivar y confirmar su participación, así como contactar con la empresa para solicitar información de la asistencia de los postulantes al proceso de selección, a través de la ficha de jóvenes intermediarios, mediante correo electrónico u otros medios MTPE (2018).

### **2.2.12. Inserción Laboral**

Es el proceso en el cual el joven ha sido contratado por la empresa como un trabajador formal. Se considera que la incorporación ha sido efectiva desde el primer día laborable de los jóvenes. Esta acción se concretiza en la dación de un documento que respalde la incorporación. Son documentos sustentatorios de la inserción laboral (que miden la calidad de inserción laboral) los siguientes:

- Planillas electrónicas
- Copia del contrato privado



- Comprobante de pago del salario del joven insertado en el que se verifique el nombre de la empresa
- Certificado o constancia laboral
- Cartas de la empresa asegurando la inserción del beneficiario o en su defecto un mensaje enviado desde el correo electrónico Organizacional

Estos documentos deberán estar acompañados por el documento de comprobación del RUC de la empresa contratante, verificando en el portal web de la SUNAT. Estos documentos deberán enviarse mensualmente en copia al Área de Intermediación e Inserción Laboral acompañando el informe mensual de la labor del Vincular Empresarial y los originales deberán ser archivados en la Unidad Zonal MTPE (2018).

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Políticas sociales**

Es el “conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad” MEF (2017).

### **2.3.2. Programa social**

Es la acción que una organización dirige hacia un tipo de población para mejorar algún aspecto de su cotidianidad, estos deben funcionar como herramientas temporales que ayuden a los peruanos más vulnerables a salir de la pobreza y les permitan insertarse en las cadenas productivas que impulsan el desarrollo del país Landa (2012).



### **2.3.3. Desarrollo humano**

Es “el proceso de ampliación de las posibilidades de elegir de los individuos que tiene como objetivo expandir la gama de oportunidades abiertas a las personas para vivir una vida saludable, creativa y con los medios adecuados para desenvolverse en su entorno social” (Lopez & Velez, 2013)

### **2.3.4. Factor social**

“Los factores sociales son un grupo de circunstancias precisas que establecen la situación de un individuo que pertenece a una comunidad. Entre estas causas se estudian la situación del empleo, los tipos de familia, el sustento de la alimentación, las tendencias demográficas, los lugares de procedencia, el grado de instrucción de los jefes de familia, y la vivienda” Wiese (2018, p.24)

### **2.3.5. Factor económico**

“Los factores económicos se ven reflejados en el ingreso económico y si estos recursos satisfacen las necesidades básicas de cada miembro de dicha familia. Siendo determinante en la convivencia familiar dado que permite no solo tranquilidad material si no también espiritual, esta solo será factible si los miembros del hogar tienen un trabajo y sean excelentes administradores del hogar” Espinoza & Ore (2017, p. 58)

### **2.3.6. Marco jurídico – legal**

Con relación con el marco legal-jurídico, el programa de capacitación laboral bajo la misma normativa sólo con el cambio de denominación. Según Saavedra & Chacaltana (2000) el Programa de Capacitación Laboral Juvenil ProJoven se creó a mediados de 1996 por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción Social de Perú, con dos objetivos fundamentales: mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes, especialmente de escasos recursos, y



dinamizar el sistema de capacitación en el país, mejorando la calidad técnica del diseño e implementación de cursos de capacitación ocupacional MTPS (1996 p. 151). El programa consistía básicamente en financiar la capacitación teórica y práctica de un grupo de beneficiarios pertenecientes a una determinada población objetivo. Para ello PROJoven convoca a entidades de capacitación (ECAPs) para que organicen los cursos en los cuales participaran los beneficiarios del programa. Cabe destacar que el diseño de PROJoven incentiva a que las ECAPs diseñen cursos en función de los requerimientos de las empresas y de las características de los beneficiarios (p. 152).



## CAPITULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

El ámbito de investigación es la Región de Puno, políticamente dividida en 13 provincias, 110 distritos; la presencia del programa comprende 5 distritos que son: Puno, Juliaca, Zepita, San Antón y Orurillo: donde participaron los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos 2019. (JP, 2019)

##### 3.1.1 Ubicación Geográfica del área de Estudio

La región Puno está ubicada en la sierra sudeste del país, en la meseta del Collao a:  $13^{\circ}00'66''00''$  y  $17^{\circ}17'30''$  de latitud sur y los  $71^{\circ}06'57''$  y  $68^{\circ}48'46''$  de longitud oeste del meridiano de Greenwich. Limita por el Sur, con la región Tacna. Por el Este, con la República de Bolivia y por el Oeste, con las regiones de Cusco, Arequipa y Moquegua. La región Puno se encuentra en el Altiplano entre los 3,812 y 5,500 msnm y entre la ceja de Selva y la Selva alta entre los 4,200 y 500 msnm. Puno (2019)

##### 3.1.2 Ubicación de distritos involucrados con el proyecto del Programa

Se involucraron 5 distritos que son: Puno, Juliaca, Zepita, San Antón y Orurillo donde se capacito a 360 jóvenes de la región de Puno, de 15 a 29 años, han sido capacitados gratuitamente en distintos oficios técnicos para lograr insertarse al campo laboral gracias al Programa Nacional “Jóvenes Productivos” a continuación se detalla:

###### 3.1.2.1 Localización del distrito de Puno

El distrito de Puno es uno de los 5 distritos de la provincia de Puno en el departamento de Puno, está ubicada a orillas del lago Titicaca.



Teniendo como limites por el norte: a Provincia de San Román, por el Sur Provincia de Collao y Dpto. Moquegua, por el este: Provincia de El Collao y el lago Titicaca y por el Oeste: Moquegua.

### **3.1.2.2 Localización del distrito de Juliaca**

El distrito de Juliaca es parte integrante de la Provincia de San Román, y se ubica en la parte central de la gran Meseta del Kollao que ocupa el área comprendida entre las cordilleras Occidental y Oriental de los andes meridionales o Andes del Sur. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, el distrito de Juliaca se encuentra entre las coordenadas siguientes: 15° 29' 24" de latitud Sur 70° 08' 00" de longitud Oeste. (Marin, 2015)

### **3.1.2.3 Localización del distrito de Zepita**

El distrito de Zepita es uno de los 7 que conforman la provincia de Chucuito, ubicada en el departamento de Puno, en el sudeste Perú, bajo la administración del Gobierno regional de Puno. El distrito de Zepita abarca una extensión territorial de 546,57 km<sup>2</sup>. Lo que representa el 0,76% de la superficie departamental, y una superficie de 130 km<sup>2</sup> aproximadamente de espejo de agua en el Lago Titicaca. Límites Los límites del distrito de Zepita son: por el Norte con la Provincia de Yunguyo más directamente con el Distrito de Copani, y con el distrito de Pomata, por el Sur con los Distritos de Desaguadero y Kelluyo, por el Este con el Lago Titicaca que pertenece a la República de Bolivia y por el Oeste con el Distrito de Huacullani. Zepita M. D. (2019)



#### **3.1.2.4 Localización del distrito de San Antón**

San Antón se encuentra ubicado en las coordenadas 14°35'17"S 70°18'39"O. Según el INEI, San Antón tiene una superficie total de 514,84 km<sup>2</sup>. Este distrito se encuentra situado en el noreste de la Provincia de Azángaro, en la zona norte del departamento de Puno y en la parte sur del territorio peruano. Su capital San Antón halla a una altura de 3971 msnm. Noroeste: distrito de Antauta Norte: distrito de Potoni Noreste: distrito de Potoni Oeste: distrito de Antauta Este: distrito de Muñani Suroeste distrito de Asillo Sur: distrito de Asillo y distrito de San José Sureste: distrito de Pusi. INEI (2019).

#### **3.1.2.5 Localización del distrito de Orurillo**

Orurillo es una localidad peruana ubicada en la región Puno, provincia de Melgar, distrito de Orurillo. Es asimismo capital del distrito de Orurillo. Se encuentra a una altitud de 3938 msnm. Orurillo (2019).

### **3.2 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

La investigación presenta el análisis y procesamiento para lograr los objetivos plateado en la investigación, donde se resalta el marco metodológico poniendo énfasis en la unidad de análisis, las dimensiones de investigación, asimismo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y para el procesamiento de datos se aplicó la encuesta con preguntas cerradas a 187 jóvenes del programa “Jóvenes productivos”

### **3.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es de tipo cuantitativa y transversal.



**Cuantitativa:** la investigación cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica: por lo tanto nos permitirá aplicar instrumentos como la encuesta y el cuestionario que esto nos va a llevar a obtener resultados que validen con la hipótesis establecida (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018)

**Transversal:** “los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” Hernández et al, (2001).

### **3.3.2 Diseño de investigación**

Con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas, cumplir con los objetivos del estudio y someter a prueba las hipótesis. El diseño de investigación es de tipo no experimental y alcance correlacional porque la investigación se va medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, se cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

### **3.3.3 Unidad de análisis y observación**

La unidad de análisis es el Programa “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral está constituida por los beneficiarios del programa estudiado en la presente investigación.

La unidad de observación son los beneficiarios que lograron la capacitación a través del Programa J P.



### 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.4.1 Población de la investigación

La población son los jóvenes que han concluido la capacitación y llegaron a la intermediación del programa durante el año 2019.

**Tabla 1.**

*Población de estudio*

Provincia	Distrito	Nº de sujeto en el estrato
San Román	Juliaca	220
Puno	Puno	20
Azángaro	San Antón	40
Chucuito	Zepita	40
Melgar	Orurillo	40
Total		360

**Fuente:** Padrón general de Beneficiarios Jóvenes Productivos, 2019

Ciertamente, se tiene como población a los participantes del Programa de 360 beneficiarios que se capacitaron y llegaron a la intermediación a través del PJP y ellos serán el total de muestra poblacional.

#### 3.4.2 Muestra de investigación

La determinación del tamaño de muestra de la investigación fue a través del muestreo estratificado; al respecto Sierra, (1994) sostiene que una muestra en general es toda parte representativa en la población, cuyas características debe reproducir en pequeño lo más exactamente posible. Por tanto, el tamaño de la muestra se determinará a través de un muestreo aleatorio simple; por ello la muestra de la población de la investigación es de la siguiente manera:

Formula:



$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(E^2 (N - 1)) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z	es en nivel de confianza;	95.0%
P	es la variabilidad positiva;	0.7
Q	es la variabilidad negativa;	0.3
N	es el tamaño de la población;	360
E	es la precisión o el error.	0.05
N	tamaño de la muestra	187

Por tanto, la muestra de dicha investigación desde 187 beneficiarios. A

continuación, tenemos la muestra estratificada por los cinco distritos:

**Tabla 2.**

*Muestra de estudio*

Provincia	Distrito	N sujetos en estrato	Proporción	Muestra del estrato
San Román	Juliaca	220	0.61%	115
Puno	Puno	20	0.06%	10
Azángaro	San Antón	40	0.11%	21
Chucuito	Zepita	40	0.11%	21
Melgar	Orurillo	40	0.11%	21
	Total	360	100.00%	187

**Fuente:** Programa Jóvenes Productivos Reporte de participación del Programa Jóvenes Productivos-2019

### 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como fuentes primarias se aplicó la encuesta con su cuestionario. Al respecto Behar (2008) afirma “(...), las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio” (p. 6). La encuesta a través del cuestionario fue aplicado a los beneficiarios del programa jóvenes productivos de la región de Puno; para obtener información acerca de sus los factores económicos y sociales que influyen para una inserción laboral.

### 3.5.1. Técnicas para contrastar la hipótesis

Para el contraste de hipótesis, se utilizó la prueba del Chi cuadrado de Pearson, para lo cual se planteó la siguiente hipótesis de investigación.

Planteamiento de hipótesis

**Ho:** Los factores socioeconómicos influyen significativamente en la inserción laboral de los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos

**Ha:** Los factores socioeconómicos no influyen significativamente en la inserción laboral de los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos

#### **Regla de Decisión**

Se acepta la hipótesis nula (Ho) :  $\chi^2_c < \chi^2_t$  : P > 0.05

(\*rechazamos la Ha)

Se acepta la hipótesis alterna (Ha) :  $\chi^2_c > \chi^2_t$  : P < 0.05

(\*rechazamos la Ho)

- **Determinación de  $\chi^2_c$  y  $\chi^2_t$**

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Donde:

$\chi^2$  : Chi cuadrado de Pearson calculado

Fo : Frecuencia Observada

Fe : Frecuencia esperada

Teniendo los parámetros estadísticos de:

El Chi cuadrado tabulado se determina de la tabla de distribución del Chi cuadrado de Pearson con un nivel de significancia al 5% y el grado de libertad obtenida de las tablas de contingencia, lo cual se muestra en la siguiente figura:

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187
14	36,1239	33,4262	31,3194	29,1412	26,1189	23,6848	21,0641	19,4062	18,1508	17,1169	16,2221
15	37,6978	34,9494	32,8015	30,5780	27,4884	24,9958	22,3071	20,6030	19,3107	18,2451	17,3217

**Figura 2.** Tabla de distribución del chi cuadrado tabulado de Pearson

### 3.5.2. Procedimientos y análisis de datos

Una vez recolectada la información, se tabuló la base de datos en el Microsoft Excel 365, posteriormente se hizo la importación de la base de datos al programa estadístico SPSS V 26, en lo cual se realizó el procesamiento de los datos en variables y muestra, exportando en tablas de doble entrada o de contingencia los cuales fueron relacionados de acuerdo a las dimensiones e indicadores mostradas en la operación realización de variables.

La interpretación de los resultados se realizó de manera descriptiva utilizando los porcentajes altos de manera horizontal para un mejor entendimiento se agregó los comentarios desde la perspectiva del investigador y luego se hizo el respaldo teórico y la discusión de resultados por cada tabla presentada de acuerdo con los objetivos planteados en la presente investigación.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

#### 4.1. RESULTADOS

##### 4.1.1. Factores sociales que influyen en la inserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes Productivos

**Tabla 3.**

*Influencia del genero en el tipo de organizacion donde trabajan los beneficiarios del programa jovenes productivos*

Genero	Tipo de organización donde trabaja		Total
	Formal	Informal	
Masculino	N	71	126
	%	38,0%	67,4%
Femenino	N	20	61
	%	10,7%	32,6%
Total	N	91	187
	%	48,7%	51,3%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 3 se muestra la influencia del género como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión del tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 67,4% de los jóvenes son de género masculino, de los cuales el 38,0% trabajan en una organización formal, seguido de un 29,4% que trabajan en una organización informal.

Por otro lado, se muestra un 32,6% de los jóvenes que son de género femenino, de los cuales el 21,9% trabajan en una organización informal y 10,7% trabaja en una organización formal.

Analizando los resultados de la tabla 3, se muestra que los varones trabajan mayormente en las organizaciones formales puesto que ellos tiene la mayor cantidad de tiempo en la adquisición de experiencia laboral lo cual los

conlleva a que la mayoría de estos jóvenes de género masculino trabajen en organizaciones formales, en cambio el sexo femenino tiende a ser la administradora del hogar donde la mayoría de ellas son amas de casa y cuando trabajan lo hacen en horarios flexibles en su mayoría en trabajos informales.

Al respecto, Fernández (2018) en sus resultados demuestra que la gran mayoría de las empresas formales requieren jóvenes para fuerza bruta y horarios completos estos trabajan de manera espontánea en las empresas formales, sin embargo, las mujeres tienen esa dificultad de poder encontrar un trabajo y es por lo cual trabajan esporádicamente en pequeños trabajos informales, lo cual en nuestra investigación se asemeja a los resultados de este autor donde demostramos que son los de género masculino quienes logran en su mayoría trabajar en organizaciones formales debido a que ellos tienen mayor cantidad de tiempo para la adquisición de experiencia laboral lo cual les facilita a trabajar en organizaciones formales a diferencia de las mujeres la mayoría de ellas si logran trabajar lo hacen en horarios flexibles y en su mayoría en trabajos informales debido a la poca experiencia laboral que tienen y por la disponibilidad de tiempo.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,134 <sup>a</sup>	1	,003
Razón de verosimilitud	9,283	1	,002
Asociación lineal por lineal	9,085	1	,003
N de casos válidos	187		

a. 1 casillas (12,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,87.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable género y su influencia en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 9,134 determinado con un grado (1) de libertad y una significancia al 0,05 que es mayor al chi cuadrado

tabulado igual a 3,8415. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,003 que es menor al 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el género influye significativamente en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos.

**Tabla 4.**

*Influencia del estado civil en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Estado civil	Tipo de organización donde trabaja		Total
	Formal	Informal	
Soltero(a)	N	23	67
	%	12,3%	35,8%
Conviviente	N	44	71
	%	23,5%	38,0%
Separado	N	18	39
	%	9,6%	20,9%
Divorciado	N	6	10
	%	3,2%	5,3%
Total	N	91	187
	%	48,7%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 4 se muestra la influencia del estado civil como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión del tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 38,0% de los jóvenes son conviviente, de los cuales el 23,5% trabajan en una organización formal, seguido de un 14,4% que trabajan en una organización informal.

Por otro lado, el 35,8% tienen el estado civil soltero, de los cuales el 12,3% trabajan en una organización formal y el 23,5% trabajan en una organización informal.



El 20,9% tienen el estado civil separado, de los cuales el 9,6% trabajan en una organización formal y el 2,1% trabajan en una organización informal. Finalmente, el 5.3% son divorciados, de los cuales el 3,2% trabajan en una organización formal y el 2,1% en informal.; es decir, el estado civil predominante en los jóvenes es la convivencia.

Analizando los resultados de la tabla 4 los jóvenes solteros en su mayoría no tienen responsabilidades de cargo familiar lo cual conlleva a que trabajen en horarios flexibles es decir en organizaciones informales, asimismo hay jóvenes menores de edad lo cual dificulta a que trabajen en organizaciones formales debido a ello se dedican al trabajo informal, la convivencia en jóvenes es una etapa en la que se requiere responsabilidades y nuevos desafíos y esto hace que ellos busquen trabajos permanentes para solventar sus gastos y mejorar su calidad de vida.

Al respecto, Jürgen (2013) en sus resultados demuestra que los jóvenes que tienen una problemática en su inserción en instituciones estables provienen de hogares con bastante carga familiar los hogares en formación (convivientes) así mismo hogares divididos (separados) lo cual impide su desarrollo y no logran insertarse a instituciones de acorde a sus necesidades a diferencia de los jóvenes solteros sin carga familiar logran insertarse satisfactoriamente a instituciones formales acorde a sus necesidades, en cambio en nuestra investigación demostramos que son los convivientes quienes logran ingresar a trabajos más estables por la presión familiar y la responsabilidad que tiene con su nuevo hogar y son los solteros quienes trabajan en su mayoría en trabajos inestables por la poca responsabilidad que ellos tienen es por ello que laboran en trabajos con horarios flexibles en su mayoría en trabajos informales.



### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,158 <sup>a</sup>	3	,011
Razón de verosimilitud	11,305	3	,010
Asociación lineal por lineal	3,243	1	,072
N de casos válidos	187		

a. 1 casillas (12,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,87.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable estado civil y su influencia en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 11,158 determinado con un grado (3) de libertad y una significancia al 0,011 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 7.8147. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,011 que es menor al 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el estado civil influye significativamente en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos.

### Tabla 5.

*Influencia del estado civil en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Estado civil		Años de experiencia trabajados				Total
		Menos de un año	1-2 años	3-4 años	Más de 4	
Soltero(a)	N	36	15	9	7	67
	%	19,3%	8,0%	4,8%	3,7%	35,8%
Conviviente	N	23	27	13	8	71
	%	12,3%	14,4%	7,0%	4,3%	38,0%
Separado	N	14	13	7	5	39
	%	7,5%	7,0%	3,7%	2,7%	20,9%
Divorciado	N	4	0	1	5	10
	%	2,1%	0,0%	0,5%	2,7%	5,3%
Total	N	77	55	30	25	187
	%	41,2%	29,4%	16,0%	13,4%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”



En la tabla 5 se muestra la influencia del estado civil como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión de los años de experiencia, donde el 38,0% de los jóvenes son conviviente, de los cuales el 12,3% tienen menos de un año de experiencia laboral, seguido de un 14,4% tienen 1 a 2 años de experiencia, el 7,0% tienen la experiencia de 3 a 4 años y el 4,3% tienen la experiencia cuatro años a más.

Por otro lado, el 35,8% tienen el estado civil soltero, de los cuales el 19,3% tienen la experiencia menos de un año, 8,0% de uno a dos años, 4,8% tienen 3 a 4 años, 3,7% más de 4 años.

El 20,9% los jóvenes son de estado civil separado, de los cuales el 7,5% tienen la experiencia de 1 a 2 años, el 7,0% tienen la experiencia de 1 a 2 años, 3,7% tienen la experiencia de 3 a 4 años y el 2,7% tienen la experiencia de más de 4 años.

Por último, el 5,3% de los jóvenes son divorciados, de los cuales 2,1% tienen la experiencia de menos de un año, el 0,0% tienen la experiencia de 1 a 2 años de experiencia, 0,5% tienen la experiencia de 3 a 4 años, y el 2,7% tienen la experiencia de 4 años a más.

Analizando los resultados de la tabla 5, se muestra que un mayor porcentaje de los jóvenes tienen menos de un año de experiencia laboral y en su mayoría son jóvenes solteros esto a que están empezando a incursionar en el campo laboral debido a su edad y así mismo algunos de ellos tienen poca responsabilidad familiar, los jóvenes que están en la etapa de la convivencia son ellos que tienen de uno a dos años de experiencia ya que inician a trabajar una vez recién formada su hogar o incluso antes, debido a que la carga familiar que tienen los obliga a trabajar en campos laborales formales e informales para brindar una



mejor calidad de vida a su familia, lo cual el adquirir experiencia laboral facilita una inserción a un campo laboral estable.

Al respecto, Martínez (2010) en sus resultados demuestra que en la ciudad de Tingo María el nivel de experiencia laboral adquirida por los jóvenes juega un papel determinante y decisivo en la posibilidad de encontrar trabajo; en tanto que la experiencia laboral trasciende como una condición principal para un empleo, lo cual en nuestra investigación se asemeja a los resultados de este autor donde demostramos que los años de experiencia en los beneficiarios del programa JP determina significativamente para que ellos logren insertarse al campo laboral.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,759 <sup>a</sup>	9	,010
Razón de verosimilitud	20,447	9	,015
Asociación lineal por lineal	5,601	1	,018
N de casos válidos	187		

a. 4 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,34.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable estado civil y su influencia en los años experiencia, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 21,759 determinado con un grado (9) de libertad y una significancia al 0,010 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 16,9190. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,011 que es menor al 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el estado civil influye significativamente la experiencia laboral donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos.

**Tabla 6.**

*Influencia de la edad en el tipo de Organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Edad		Tipo de Organización donde trabaja		Total
		Formal	Informal	
15 a 18	N	0	7	7
	%	0,0%	3,7%	3,7%
19 a 21	N	13	25	38
	%	7,0%	13,4%	20,3%
22 a 25	N	42	38	80
	%	22,5%	20,3%	42,8%
26 a 29	N	36	26	62
	%	19,3%	13,9%	33,2%
Total	N	91	96	187
	%	48,7%	51,3%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 6 se muestra la influencia la edad como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión del tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 42,8% de los jóvenes tienen la edad 22 a 25 años, de los cuales el 25,5% trabajan en una organización formal, seguido de un 20,3% que trabajan en una organización informal.

Por otro lado, el 33,2% tienen de 26 a 29 años, de los cuales el 19,3% trabajan en una organización formal y el 13,9% trabajan en una organización informal. Así mismo; el 20,3% tienen la edad de 19 a 21 años, de los cuales el 7,0% trabajan en una organización formal y el 13,4% trabajan en una organización informal. Finalmente, el 3,7% tienen la edad de 15 a 18 años, de los cuales el 0,0% trabajan en una organización formal y el 3,7% trabajan en una organización informal.



Analizando los jóvenes de la edad 22 a 25 años en su mayoría trabajan en organizaciones formales ya que ellos ya cuentan con experiencia laboral lo cual facilita a que logren un trabajo más estable; mientras los jóvenes de menor edad están propensos a la informalidad con trabajos temporales.

Al respecto, Fernandez (2018) en sus resultados demuestra que respecto al desempleo muestran que, la variable edad, influye negativamente en la probabilidad de estar desempleado, es decir, al aumentar la edad de la población de estudio en un año, la probabilidad de estar desempleado disminuye en 8.6%; , lo cual en nuestra investigación se asemeja a los resultados de este autor donde demostramos que los jóvenes de menor edad no logran insertarse en organizaciones formales ya que ellos requieren de autorización escrita de un representante legal, así mismo los jóvenes de 22 a 25 años con el 22,5% de 42,8% su fuerza laboral se desempeña mayormente dentro de organizaciones formales y el 20,3% trabajan en organizaciones informales debido a que son jóvenes con ideologías a la independización y corren con ese riesgo.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,478 <sup>a</sup>	3	,006
Razón de verosimilitud	15,246	3	,002
Asociación lineal por lineal	10,271	1	,001
N de casos válidos	187		

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,41.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la edad y su influencia en el tipo de organización donde trabajan los jóvenes del Programa Jóvenes Productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 12,478 determinado con un grado (3) de libertad y una significancia al 0,006 que es mayor al chi cuadrado tabulado igual a 7,8147. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a

0,006 que es menor al 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el estado edad influye significativamente en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos.

**Tabla 7.**

*Influencia de horas de capacitación en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Horas de capacitación		Tipo de organización donde trabaja		Total
		Formal	Informal	
		Bueno	N	
	%	23,0%	17,1%	40,1%
Regular	N	35	25	60
	%	18,7%	13,4%	32,1%
Malo	N	13	39	52
	%	7,0%	20,9%	27,8%
Total	N	91	96	187
	%	48,7%	51,3%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 7 se muestra la influencia de horas de capacitación en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 40,1% considera que las horas de capacitación impartida por el programa JP fue bueno para su aprendizaje, de los cuales el 23,0% trabajan en una organización formal seguido de un 17,1% que trabajan en una organización informal.

Por otro lado, el 32,1% de los jóvenes beneficiarios considera que las horas de capacitación impartida por el programa JP fue regular para su aprendizaje, de



los cuales el 18,7% trabajan en una organización formal seguido de un 13,4% que trabajan en una organización informal.

Así mismo el 27,8% de los jóvenes beneficiarios considera que las horas de capacitación impartida por el programa JP fue malo para su aprendizaje, de los cuales el 20,9% seguido de un 7,0% que trabajan en una organización informal.

Los jóvenes en su mayoría consideran que las horas que imparte el programa JP es bueno para su aprendizaje y por ello logran insertarse a una organización formal así mismo hay jóvenes que consideran que la horas de capacitación impartida por el programa JP son regulares para su aprendizaje en su mayoría de estos jóvenes trabajan en una organización formal pero también varios de ellos trabajan en una organización informal por otro lado hay jóvenes que manifiestan que las horas de capacitación impartida por programa JP es malo y no aporta a su aprendizaje lo cual dificulta el logro de inserción a una organización formal y optan trabajar en organizaciones informales debido a que no se sienten preparados.

Al respecto, Saavedra y Chacaltana (2000) en sus resultados demuestra que el programa ha tenido un importante impacto con las horas de capacitación hacia los jóvenes del programa, permitiendo que los beneficiarios obtengan una mayor conocimiento y así tener una proporción en trabajos adecuados y logrando una reducción de inactividad y del desempleo, lo cual en nuestra investigación se asemeja con los resultados de este autor donde demostramos que las horas de capacitación que imparte el programa JP tiene una influencia en el aprendizaje en los beneficiarios así mismo en el proceso de su inserción laboral de los beneficiarios donde de los 187 beneficiarios el 48,7% trabajan en una organización formal y el 51,3% trabaja en una organización informal.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,158 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	16,764	2	,000
Asociación lineal por lineal	11,342	1	,001
N de casos válidos	187		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 25,30.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable estilos de horas de capacitación y el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 16,158<sup>a</sup> determinado con dos de grado (2) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 5,9915. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,000 que es menor que 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que las horas de capacitación influye significativamente en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivo.

#### Tabla 8.

*Influencia del nivel educativo en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Nivel educativo		Tipo de organización donde trabaja		Total
		Formal	Informal	
Superior	N	41	30	71
incompleto	%	21,9%	16,0%	38,0%
Secundaria	N	30	42	72
completa	%	16,0%	22,5%	38,5%
Primaria completa	N	20	24	44
	%	10,7%	12,8%	23,5%
Total	N	91	96	187
	%	48,7%	51,3%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”



En la tabla 8 se muestra el nivel educativo como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 38,5% tienen un nivel de secundaria completa de los cuales 22,5% de los jóvenes trabajan en una organización informal seguido de un 16,0% de los jóvenes trabajan en una organización formal.

Por otro lado, se muestra un 38,0% tienen un nivel educativo de superior incompleto de los cuales 21,9% de los jóvenes trabajan en una organización formal seguido de un 16,0% de los jóvenes trabajan en una organización informal.

Así mismo se muestra un 23,5% tienen un nivel educativo de primaria completa, de los cuales 12,8% de los jóvenes trabajan en una organización informal seguido de un 10,7% de los jóvenes trabajan en una organización formal. Analizando los resultados de la tabla 8, se muestra que los jóvenes que tienen un nivel educativo superior incompleto en su mayoría trabajan en una organización formal debido a que las organizaciones buscan jóvenes más preparados lo cual ocasiona que los jóvenes que tienen secundaria y primaria completa tengan menos posibilidades de insertarse al campo laboral formal lo cual implica que ellos trabajen en su mayoría en organizaciones informales.

Al respecto, Fernandez (2018) en sus resultados demuestra que que un nivel educativo mayor en la población juvenil, hace que la probabilidad de estar en la situación de desempleado se reduzca en 5.1%, lo cual en nuestra investigación se asemeja con los resultados de este autor donde demostramos que la formación del individuo aporta al mercado laboral y a mayor estudio y preparación tiene mayor posibilidad de ingresar a un campo laboral formal, un 21,9% con estudios superiores incompletos lograron insertarse a una organización



formal y 16,0% de los jóvenes beneficiarios con secundaria completa lograron insertarse a una organización laboral formal y el 10,7% con estudios primarios lograron insertarse a una organización formal.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,937 <sup>a</sup>	2	,140
Razón de verosimilitud	3,951	2	,139
Asociación lineal por lineal	,468	1	,494
N de casos válidos	187		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 21,41.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable del nivel educativo y su influencia en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 3,937 determinado con dos de grado (2) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 5,9915 Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,140 que es mayor a 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el nivel educativo influye significativamente en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivo.

**Tabla 9.**

*Influencia de la carga familiar en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Carga familiar	Tipo de Organización donde trabaja		Total
	Formal	Informal	
Ninguno	N	11	41
	%	5,9%	16,0%
1 a 2	N	41	65
	%	21,9%	12,8%
3 a 4	N	19	54
	%	10,2%	18,7%
5 a mas	N	20	27
	%	10,7%	3,7%
Total	N	91	187
	%	48,7%	51,3%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 9 se muestra la influencia de la carga familiar, como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión del tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del Programa Jóvenes productivos, donde el 34,8% de los beneficiarios tienen la carga familiar 1 a 2, de los cuales 21,9% trabajan en una organización formal y el 12,8% trabajan en una organización informal.

Por otro lado, el 28,9% de los beneficiarios tienen la carga familiar 3 a 4, de los cuales 10,2% trabajan en una organización formal y 18,7% trabajan en una organización informal. El 21,9% de los beneficiarios no tienen la carga familiar, de los cuales 5,9% trabajan en una organización formal y el 16,0% trabajan en una organización informal por otro lado, el 10,7% de los beneficiarios tienen la carga familiar de 5 a más, de los cuales 10,7% trabajan en una organización formal y el 3,7% trabajan en una organización informal.

Analizando donde la mayoría de los jóvenes tiene 1 a 2 familiares a su cargo lo cual indica que tienen más posibilidades de conseguir trabajos formales por la poca presión familiar así mismo los que tienen una carga familiar de 3 a 4

por la presión familiar optan por trabajar en organizaciones informales por la flexibilidad de los horarios.

Al respecto, Zorrila (2019) en sus resultados demuestra que sostiene que la pobreza, la carga familiar y la poca experiencia laboral dificulta para acceder al mercado laboral, por cual los jóvenes se caracterizan por tener empleos ocasionales con deficientes ingresos sin embargo muy pocos fueron exitosos y se mantuvieron sostenibles esto responde al perfil y características de los jóvenes, que en su mayoría son de nivel socioeconómico bajo, en cambio en nuestra investigación demostramos que los jóvenes que tienen carga familiar logran trabajar en organizaciones formales debido a la responsabilidad y presión familiar que tienen, el 21,9% de jóvenes que tienen carga familiar de 1 a 2 trabajan en una organización formal.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,135 <sup>a</sup>	3	,000
Razón de verosimilitud	24,855	3	,000
Asociación lineal por lineal	5,272	1	,022
N de casos válidos	187		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,14.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable carga familiar y su influencia en el tipo de trabajo de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 24,135 determinado con un grado (3) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 7,8147. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,00 que es menor al 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula, concluyendo que el lugar de

procedencia si influye la carga familiar en los beneficiarios del programa jóvenes productivos.

**Tabla 10.**

*Influencia de la carga familiar en los años de experiencia laboral de los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Carga familiar	Años de experiencia trabajados				Total	
	Menos de un año	1-2 años	3-4 años	Más de 4 años		
Ninguno	N	25	10	5	1	41
	%	13,4%	5,3%	2,7%	0,5%	21,9%
1 a 2	N	19	26	17	3	65
	%	10,2%	13,9%	9,1%	1,6%	34,8%
3 a 4	N	31	14	5	4	54
	%	16,6%	7,5%	2,7%	2,1%	28,9%
5 a mas	N	2	5	3	17	27
	%	1,1%	2,7%	1,6%	9,1%	14,4%
Total	N	77	55	30	25	187
	%	41,2%	29,4%	16,0%	13,4%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 10 se muestra la influencia de la carga familiar, como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 21,9% de los beneficiarios no tienen carga familiar de los cuales 13,4% de los cuales tienen menos de un año de experiencia seguido por un 5,3% tienen 1 a 2 años de experiencia laboral así mismo un 2,7% de jóvenes tienen 3 a 4 años de experiencia laboral y un 0,5% tiene más de 4 años de experiencia laboral.

Por otro lado, el 34,8% de los beneficiarios tienen la carga familiar 1 a 2, de los cuales 13,9% tienen 1 a 2 años de experiencia laboral, así mismo el 10,2% tiene menos de un año de experiencia laboral, el 9,1% tiene 3 a 4 años de experiencia laboral y el 1,6% tiene más de 4 años de experiencia laboral.

Así mismo el 28% de los beneficiarios tienen la carga familiar 3 a 4, de los cuales 16,6% tienen menos de un año de experiencia laboral, así mismo el 7,5%



tiene 1 a 2 años de experiencia laboral, el 2,7% tiene 3 a 4 años de experiencia laboral y el 2,1% tiene más de 4 años de experiencia laboral.

Finalmente, el 14,4% de los beneficiarios tienen la carga familiar de 5 a más, de los cuales 9,1% tiene más de 4 años de experiencia laboral así mismo el 2,7% tiene 1 a 2 años de experiencia laboral el 1,6% tienen 3 a 4 años de experiencia laboral y el 1,1% tienen menos de un año de experiencia laboral.

Analizando los resultados de la tabla 10, se muestra que jóvenes que tienen carga familiar tienen mayor tiempo de experiencia laboral debido a la necesidad de cubrir sus necesidades básicas, así mismo se muestra que los jóvenes que no tienen carga familiar no tienen mucha experiencia ya que no tienen la presión familiar.

Al respecto, Zorrila (2019) sostiene que la pobreza, la carga familiar y la poca experiencia laboral dificulta para acceder al mercado laboral, por cual los jóvenes se caracterizan por tener empleos ocasionales con deficientes ingresos sin embargo muy pocos fueron exitosos y se mantuvieron sostenibles esto responde al perfil y características de los jóvenes, que en su mayoría son de nivel socioeconómico bajo, lo cual en nuestra investigación se asemeja con los resultados de este autor donde demostramos que los jóvenes que tienen carga familiar de 1 a 2 tienen más años de experiencia con el 34% e influye en la inserción laboral de los jóvenes.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,207 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	68,792	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,854	1	,000
N de casos válidos	187		

a. 2 casillas (12,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,61.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable carga familiar y su influencia en los años de experiencia laboral de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 86,207 determinado con un grado (9) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 16,9190. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,00 que es menor al 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula, concluyendo que la carga familiar si influye en los años de experiencia laboral en los beneficiarios del programa jóvenes productivos.

**Tabla 11.**

*Influencia de estilos de comunicación familiar en el tipo de Organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Estilo de comunicación familiar		Tipo de Organización donde trabaja		Total
		Formal	Informal	
Asertiva(buena)	N	30	42	72
	%	16,0%	22,5%	38,5%
Pasiva(regular)	N	41	30	71
	%	21,9%	16,0%	38,0%
Conflictiva (mala)	N	20	24	44
	%	10,7%	12,8%	23,5%
Total	N	91	96	187
	%	48,7%	51,3%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 11 se muestra la influencia de comunicación familiar como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 38,5% tienen una comunicación asertiva con sus familiares de los cuales 22,5% de los jóvenes trabajan en una organización informal seguido de un 16,0% de los jóvenes trabajan en una organización formal seguido.



Por otro lado, se muestra un 38,0% tienen una comunicación pasiva con sus familiares de los cuales 21,9% de los jóvenes trabajan en una organización formal seguido de un 16,0% de los jóvenes trabajan en una organización informal.

Así mismo se muestra un 23,5% tienen una comunicación conflictiva con sus familiares, de los cuales 12,8% de los jóvenes trabajan en una organización informal seguido de un 10,7% de los jóvenes trabajan en una organización formal.

Analizando los resultados de la tabla 11, se muestra que los jóvenes que tienen una comunicación asertiva con sus familiares en su mayoría trabajan en una organización informal debido a que buscan un campo laboral sin presión alguna, así como los jóvenes que tienen una comunicación pasiva logran trabajar en una organización formal debido a que buscan un trabajo sin presión, los jóvenes que tienen una mala comunicación en su mayoría trabajan en una organización informal debido a la presión familiar y la prisa de salir de ese hogar conflictivo.

Al respecto Atoche (2016) indica que la psicología ha identificado los factores que protegen o vulneran a una persona que se encuentra en condiciones críticas, como es el caso de los jóvenes. Siendo los factores familiares e individuales, los que tienen consecuencias negativas, pues los niños y jóvenes presentaran problemas de comportamiento en el contexto donde se desenvuelvan lo cual en nuestra investigación se asemeja con los resultados de este autor donde demostramos que los jóvenes que tienen una comunicación asertiva con sus familiares un 22,5% trabajan en una organización informal debido a que los familiares no ponen castigos, tampoco les exigen demasiado a los jóvenes por lo tanto, estos no tienen obligaciones, un 21,9% tiene una comunicación pasiva con sus familiares trabajan en una organización formal debido a que sus familiares son tolerantes, pero hasta un cierto punto y el 12,8% de los jóvenes tienen una



comunicación familiar mala y trabajan en una organización informal, los familiares son muy controladores y exigentes y no prestan la suficiente atención a sus jóvenes, mostrando poco afecto hacia ellos, no existe la negociación.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,937 <sup>a</sup>	2	,140
Razón de verosimilitud	3,951	2	,139
Asociación lineal por lineal	,468	1	,494
N de casos válidos	187		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 21,41.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable estilos de comunicación familiar y su influencia en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 3,937 determinado con dos de grado (2) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 5,9915 Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,140 que es mayor a 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que los estilos de comunicación familiar influye significativamente en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivo.

**Tabla 12.**

*Influencia de estilos de comunicación familiar en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Estilo de comunicación familiar		Años de experiencia trabajados				Total
		Menos de un año	1-2 años	3-4 años	Más de 4	
Asertiva(buena)	N	37	24	8	3	72
	%	19,8%	12,8%	4,3%	1,6%	38,5%
Pasiva(regular)	N	27	18	20	6	71
	%	14,4%	9,6%	10,7%	3,2%	38,0%
Conflictiva(mala)	N	13	13	2	16	44
	%	7,0%	7,0%	1,1%	8,6%	23,5%
Total	N	77	55	30	25	187
	%	41,2%	29,4%	16,0%	13,4%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 12 se muestra la influencia de estilos de comunicación familiar como uno de los factores sociales que influye en la inserción laboral bajo la dimensión en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 38,5% tienen una comunicación asertiva con sus familiares de los cuales 19,8% de los jóvenes tienen menos de 1 año de experiencia seguido de un 12,8% de los jóvenes tienen 1 a 2 años de experiencia laboral así mismo el 4,3% de los jóvenes tienen 3 a 4 años de experiencia laboral y el 1,6% tiene más de 4 años de experiencia laboral.

Por otro lado, se muestra un 38,0% tienen una comunicación pasiva con sus familiares de los cuales 14,4% de los jóvenes tienen menos de 1 año de experiencia seguido de un 10,7% de los jóvenes tienen 3 a 4 años de experiencia laboral así mismo el 9,6% de los jóvenes tienen 1 a 2 años de experiencia laboral y el 3,2% tiene más de 4 años de experiencia laboral.



Así mismo se muestra un 23,5% tienen una comunicación conflictiva con sus familiares de los cuales 8,6% de los jóvenes tienen más de 4 años de experiencia laboral seguido de un 7,0% de los jóvenes tienen menos de 1 año de experiencia laboral así mismo el 7,0% de los jóvenes tienen 1 a 2 años de experiencia laboral y el 1,1% tiene entre 3 a 4 años de experiencia laboral. Analizando los resultados de la tabla 12, se muestra que los jóvenes que tienen una comunicación asertiva la mayoría de ellos tienen menos de un año de experiencia debido a que empiezan a trabajar una vez recién formada su hogar, así como también los jóvenes que tienen una comunicación pasiva tienden a tener menos de un año de experiencia ya que muchos de ellos empiezan a laborar culminando sus estudios los jóvenes que tienen una mala comunicación con sus familiares en su mayoría tienen a más de 4 años de experiencia debido a que desde muy jóvenes salen a laborar por la mala comunicación en su hogar.

Al respecto, Lopez, Calvo, & Caro (2010) señala que la comunicación pasiva, influye en el desarrollo laboral de los hijos la comunicación asertiva son padres que tienen reglas, pero que se pueden debatir, por ende tienen una inserción laboral regular en instituciones adecuadas la comunicación conflictiva entre padres e hijos lo cual hace que ellos huyan del hogar en busca de la independización lo cual en nuestra investigación se asemeja con los resultados de este autor donde demostramos que los jóvenes que tienen una comunicación asertiva tienen 19,8% menos de un año de experiencia laboral debido a que viven en un hogar democrático y pasivo y por ello no tienen la necesidad de salir de su hogar, los jóvenes que tienen una comunicación pasiva tienen 14,4% menos de un año de experiencia laboral debido a que la comunicación es regular ya que los padres son tolerantes y reciben apoyo, los jóvenes que tienen una comunicación



conflictiva tienen 8,6% más de 4 años de experiencia laboral debido a que viven en un hogar conflictivo y salen de su hogar en la primera oportunidad que se les presente.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,687 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	35,366	6	,000
Asociación lineal por lineal	15,882	1	,000
N de casos válidos	187		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,88.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable estilos de comunicación familiar y su influencia en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 38,687 determinado con seis de grado (6) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 12,5916. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,000 que es menor que 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que los estilos de comunicación familiar influye significativamente en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivo.

#### 4.1.2. Factores económicos que influyen en la inserción laboral del programa jóvenes productivos.

**Tabla 13.**

*Influencia de ingreso económico personal en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Ingreso económico personal		Tipo de Organización donde trabaja		Total
		Formal	Informal	
Menor a 500	N	9	32	41
	%	4,8%	17,1%	21,9%
500 – 1000	N	44	29	73
	%	23,5%	15,5%	39,0%
1000 - 1500	N	29	32	61
	%	15,5%	17,1%	32,6%
Mayor a 1500	N	9	3	12
	%	4,8%	1,6%	6,4%
Total	N	91	96	187
	%	48,7%	51,3%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 13 se muestra la influencia de ingreso económico personal como uno de los factores económicos que influye en la inserción laboral bajo la dimensión en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 21,9% de los jóvenes tienen menor a 500 soles de ingreso económico de los cuales el 17,1% trabajan en una organización informal, seguido de un 4,8% trabajan en una organización formal.

Por otro lado, se muestra un 39,0% de los jóvenes tienen un ingreso económico de 500 a 1000 soles, de los cuales el 23,5% trabajan en una organización formal, seguido de un 15,5% trabajan en una organización informal.

Así mismo se muestra un 32,6% de los jóvenes tienen un ingreso económico de 500 a 1000 soles, de los cuales el 17% trabajan en una organización informal seguido de un 15,5% trabajan en una organización formal.



Finalmente, un 6,4% de los jóvenes tienen un ingreso económico mayor a 1500 soles, de los cuales 4,8% trabajan en una organización formal, seguido de un 1,6% trabajan en una organización informal.

Analizando los resultados de la tabla 13, se muestra que jóvenes en su mayoría optan por laborar en una organización informal, debido a la flexibilidad de los horarios y teniendo un ingreso económico menor así mismo hay jóvenes que trabajan en una organización formal con un sueldo promedio esto debido a que trabajan a medio tiempo.

Al respecto, Luna (2016) señala el ingreso personal se refiere a todas las ganancias que obtiene una persona en un año determinado e incluye varias fuentes de ingresos como sueldos, salarios, inversiones y los trabajos informales no tienen salarios fijos lo cual en nuestra investigación se asemeja con los resultados de este autor donde demostramos que el 17,1% jóvenes laboran en una organización informal, debido a la flexibilidad de los horarios y teniendo con un ingreso económico menor a 500 así mismo el 23,5% los jóvenes que trabajan en una organización formal con un sueldo promedio de 500 -1000 esto debido a que trabajan a medio tiempo.

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,012 <sup>a</sup>	3	,000
Razón de verosimilitud	19,940	3	,000
Asociación lineal por lineal	7,845	1	,005
N de casos válidos	187		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,84.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable ingreso económico personal y su influencia tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del

chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 19,012 determinado con tres de grado (3) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 7,8147. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,000 que es menor que 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el ingreso económico personal influye significativamente en tipo de organización donde trabajan beneficiarios del programa jóvenes productivo.

**Tabla 14.**

*Influencia de ingreso económico personal en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Ingreso económico personal	Años de experiencia trabajados				Total	
	Menos de un año	1-2 años	3-4 años	Más de 4		
Menor a 500	N	30	9	1	1	41
	%	16,0%	4,8%	0,5%	0,5%	21,9%
500 – 1000	N	29	22	15	7	73
	%	15,5%	11,8%	8,0%	3,7%	39,0%
1000 – 1500	N	17	24	14	6	61
	%	9,1%	12,8%	7,5%	3,2%	32,6%
Mayor a 1500	N	1	0	0	11	12
	%	0,5%	0,0%	0,0%	5,9%	6,4%
Total	N	77	55	30	25	187
	%	41,2%	29,4%	16,0%	13,4%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 14 se muestra la influencia de ingreso económico personal como uno de los factores económicos que influye en la inserción laboral bajo la dimensión en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 21,9% de los jóvenes tienen menor a 500 soles de ingreso económico de los cuales el 16,0% tienden a tener menos de un 1 de experiencia laboral, seguido de un 4,8% tienen de 1 a 2 años de experiencia laboral, así mismo



el 0,5% tienen de 3 a 4 años de experiencia laboral y un 0,5% tienen más de 4 años de experiencia laboral.

Por otro lado, se muestra un 39,0% de los jóvenes tienen un ingreso económico de 500 a 1000 soles, de los cuales el 15,5% tienen menos de 1 año de experiencia laboral seguido de un 11,8% tienen de 1 a 2 años de experiencia laboral, así mismo el 8,0% tienen entre 3 a 4 años de experiencia laboral y un 3,7% tienen más de 4 años de experiencia laboral

Así mismo se muestra un 32,6% de los jóvenes tienen un ingreso económico de 1000 a 1500 soles, de los cuales 12,8% tienen de 1 a 2 años de experiencia laboral, seguido de un 9,1% tienen menos de 1 año de experiencia laboral, así mismo el 7,5 % tienen entre 3 a 4 años de experiencia laboral y un 3,2% tienen más de 4 años de experiencia laboral.

Finalmente, un 6,4% de los jóvenes tienen un ingreso económico mayor a 1500 soles, de los cuales 5,9% tienen más de 4 años de experiencia laboral, seguido de un 0,5% tienen menos de 1 año de experiencia laboral.

Al respecto, Curi, (2016) Los jóvenes son considerados como mano de obra barata, con baja calificación, inexperiencia lo cual conduce a una baja valoración en el mercado laboral, que conduce a trabajos de baja calificación, con derechos recortados por desconocimiento, y en una situación de informalidad, lo cual en nuestra investigación se asemeja con los resultados de este autor donde demostramos que los jóvenes con 16,0% cuentan de un año de experiencia con un menor ingreso económico, debido a que son jóvenes que están empezando en el campo laboral y es por ello por lo que tienen una mano de obra barata es decir que trabajan con un sueldo mínimo, el 5,9 tiene como más de 4 años de experiencia, con un ingreso económico cómodo.

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91,795 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	70,021	9	,000
Asociación lineal por lineal	38,451	1	,000
N de casos válidos	187		

a. 4 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,60.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable ingreso económico personal y su influencia en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 91,795 determinado con nueve de grado (9) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 16,9190. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,000 que es menor que 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el ingreso económico personal influye significativamente en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivo.

**Tabla 15.**

*Influencia del apoyo económico familiar en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Apoyo económico familiar	Tipo de Organización donde trabaja		Total	
	Formal	Informal		
Si	N	30	51	81
	%	16,0%	27,3%	43,3%
No	N	61	45	106
	%	32,6%	24,1%	56,7%
Total	N	91	96	187
	%	48,7%	51,3%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”

En la tabla 15 se muestra la influencia del apoyo económico familiar como uno de los factores económicos que influye en la inserción laboral bajo la



dimensión en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 43,3% de los jóvenes si cuentan con el apoyo económico de sus familiares, de los cuales el 27,3% tienden a trabajar en una organización informal y un 16,0% tienden a trabajar en un campo laboral formal.

Por otro lado, se muestra un 56,7% de los jóvenes que no cuentan con el apoyo económico de sus familiares, de los cuales el 32,6% trabajan en una organización formal y el 24,1% trabajan en una organización informal.

Analizando los resultados de la tabla 15, se muestra que jóvenes que cuentan con el apoyo económico familiar trabajan en una organización informal debido a las pocas responsabilidades que ellos tienen y los jóvenes que no cuentan con el apoyo económico trabajan en una organización formal debido a que ellos cuentan con una carga familiar y buscan trabajos formales.

Al respecto, Tristan & Vasquez (2018) la desigualdad de oportunidades, la mala calidad de la educación y los bajos niveles de aprendizaje, pero también se identificaron importantes barreras para la participación laboral de los jóvenes, falta de habilidades sociales, preparación y atención inadecuadas. Asimismo apoyo emocional y económico es importante para un buen desempeño laboral lo cual en nuestra investigación se asemeja con los resultados de este autor donde demostramos que 16,0% de los jóvenes beneficiarios trabajan en una organización formal de los cuales si reciben un apoyo económico familiar la familia proporciona bienestar, el 32,6% de los jóvenes beneficiarios trabajan en una organización informal de los cuales no reciben apoyo económico familiar son ellos quienes al no recibir el apoyo económico familiar se insertan a organizaciones informales.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,731 <sup>a</sup>	1	,005
Razón de verosimilitud	7,798	1	,005
Asociación lineal por lineal	7,690	1	,006
N de casos válidos	187		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,83.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable apoyo económico familiar y su influencia en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 7,731 determinado con un grado (1) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 3,8415. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,05 que es igual al 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el apoyo económico familiar influye significativamente en el tipo de organización donde trabajan los beneficiarios del programa jóvenes productivo.

**Tabla 16.**

*Influencia del apoyo económico familiar en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos*

Apoyo económico familiar		Años de experiencia trabajados				Total
		Menos de un año	1-2 años	3-4 años	Más de 4	
Si	N	44	19	13	5	81
	%	23,5%	10,2%	7,0%	2,7%	43,3%
No	N	33	36	17	20	106
	%	17,6%	19,3%	9,1%	10,7%	56,7%
Total	N	77	55	30	25	187
	%	41,2%	29,4%	16,0%	13,4%	100,0%

**Fuente:** Encuesta realizada a los beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”



En la tabla 16 se muestra la influencia del apoyo económico familiar como uno de los factores económicos que influye en la inserción laboral bajo la dimensión en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, donde el 43,3% de los jóvenes si cuentan con el apoyo económico de sus familiares, de los cuales el 23,5% tienden a tener menos de un 1 de experiencia laboral, seguido de un 10,2% tienen de 1 a 2 años de experiencia laboral, así mismo el 7,0% tienen de 3 a 4 años de experiencia laboral y un 2,7% tienen más de 4 años de experiencia laboral.

Por otro lado, se muestra un 56,7% de los jóvenes que no cuentan con el apoyo económico de sus familiares, de los cuales el 19,3% tienen a tener de 1 a 2 años de experiencia laboral seguido de un 17,6% tienen menos de 1 año de experiencia laboral, así mismo el 10,7% tienen más de 4 años de experiencia laboral y un 9,1% tienen entre 3 a 4 años de experiencia laboral.

Al respecto, Atoche (2017) determine su investigación que el 76,19% de los jóvenes entrevistados no contaban con el apoyo económico de sus padres y solo el 23,81% de los jóvenes contaba con el apoyo económico de sus padres, lo similar sucede en nuestra investigación donde los jóvenes que cuenta con el apoyo económico de sus familiares tienden a tener las necesidades básicas cubiertas es por ello que el 23,5% tiene menor a un año experiencia laboral pero los jóvenes que no cuentan con el apoyo económico de sus familiares el 10,7% tienden a tener mayor a 4 años experiencia laboral uno debido a que desde muy jóvenes se pone a trabajar para poder cubrir sus necesidades básicas, así mismo que desde muy jóvenes forman un hogar y por la responsabilidad tienden a trabajar.



### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,254 <sup>a</sup>	3	,004
Razón de verosimilitud	13,738	3	,003
Asociación lineal por lineal	9,734	1	,002
N de casos válidos	187		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,83.

De acuerdo con las pruebas de hipótesis para la variable apoyo económico familiar y su influencia en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivos, se realizó mediante la prueba del chi cuadrado de Pearson, donde el valor del chi cuadrado calculado es igual a 13,254 determinado con tres grados (3) de libertad y una significancia al 0,05 que es menor al chi cuadrado tabulado igual a 7,8147. Además, se muestra un valor P o significación asintótica igual a 0,004 que es menor al 0,05, cuyos valores cumplen con las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que el apoyo económico familiar influye significativamente en los años de experiencia de los beneficiarios del programa jóvenes productivo. Al respecto, Atoche (2017) determine su investigación que el 76,19% de los jóvenes entrevistados no contaban con el apoyo económico de sus padres y solo el 23,81% de los jóvenes contaba con el apoyo económico de sus padres, lo similar sucede en nuestra investigación donde el 59,7% de los jóvenes no cuenta con un apoyo económico familiar.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Los factores socioeconómicos influyen significativamente ( $p < 0,05$ ) en la inserción laboral; donde se considera que la falta de recursos económicos dificulta a la inserción laboral ya que la economía es indispensable para lograr una calidad de vida así mismo el factor social facilita una adecuada inserción muchos de los jóvenes que viven en hogares con poca comunicación afecta directamente a su desempeño en la búsqueda de un trabajo adecuado, factores socioeconómicos

**SEGUNDO:** Los factores sociales influyen de manera directa ( $p < 0,05$ ) en la inserción laboral de los jóvenes beneficiario donde el género masculino con un 38,0% de 67,4% de participación logran trabajar en organizaciones formales, los convivientes con 23,5% de 38,0% quienes logran ingresar a trabajos más estables debido a la responsabilidad y presión familiar que tienen, así mismo son ellos quienes tienen mayor años de experiencia laboral con un 38,0%, los jóvenes beneficiarios de 22 a 25 años con 42,8% de lo cual el 22,5% trabajan en organizaciones formales porque es la edad donde su fuerza laboral se desempeña mayormente así mismo el 20,3% trabajan en organizaciones informales debido a que son jóvenes con ideologías de independización. Las horas impartidas del programa JP tiene una influencia en el aprendizaje en los beneficiarios así mismo en el proceso de su inserción el 48,7% trabajan en una organización formal y el 51,3% trabaja en una organización informal, el nivel educativo influye en la inserción laboral con un 21,9% con estudios superiores incompletos lograron insertarse a una organización formal y 16,0% de los jóvenes beneficiarios con secundaria



completa lograron insertarse a una organización laboral formal y el 10,7% con estudios primarios lograron insertarse a una organización formal. Los jóvenes que tienen carga familiar logran trabajar en organizaciones formales debido a la responsabilidad y presión familiar que tienen el 21,9% de jóvenes que tienen carga familiar de 1 a 2 trabajan en una organización formal así mismo son ellos quienes tienen mayor experiencia laboral con un 34,8%. La comunicación de los jóvenes asertiva con sus familiares un 22,5% trabajan en una organización informal, un 21,9% tiene una comunicación pasiva con sus familiares trabajan en una organización formal debido a que sus familiares son tolerantes, y el 12,8% de los jóvenes tienen una comunicación familiar mala y trabajan en una organización informal.

**TERCERO:** Los factores económicos influyen significativamente donde que el 17,1% de los jóvenes laboran en una organización informal, debido a la flexibilidad de los horarios y teniendo como ingreso económico menor a 500, así mismo el 23,5% los jóvenes que trabajan en una organización formal con un sueldo promedio de 500 -1000 esto debido a que trabajan a medio tiempo y un 15,5% labora en una organización formal con un ingreso económico de 1000 – 1500 los jóvenes con 16,0% cuentan de un año de experiencia con un menor ingreso económico, debido a que son jóvenes que están empezando en el campo laboral y es por ello por lo que tienen una mano de obra barata es decir que trabajan con un sueldo mínimo, el 5,9 tiene como más de 4 años de experiencia, con un ingreso económico mayor a 1500, que 16,0% de los jóvenes beneficiarios trabajan en una organización formal de los cuales si reciben un apoyo económico familiar, el 32,6% de los jóvenes beneficiarios trabajan en una organización informal de los cuales



no reciben apoyo económico familiar, jóvenes que cuenta con el apoyo económico de sus familiares tienden a tener las necesidades básicas cubiertas es por ello que el 23,5% tiene menor a un año experiencia laboral, el 10,7% tienden a tener mayor a 4 años experiencia laboral uno debido a que desde muy jóvenes se pone a trabajar para poder cubrir sus necesidades básicas.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Al estado peruano, ampliar su cobertura en diferentes regiones de nuestro país, brindando mayor atención y acompañamiento en el cumplimiento de todos los objetivos del programa.

**SEGUNDO:** Al programa “Jóvenes productivos” a poder mejorar estrategias de inserción laboral en las Organizaciones formales para lo cual deberá capacitar a los jóvenes con mano de obra calificada y cursos adicionales de oratoria, puesto que muchos de los jóvenes tienen miedo a hablar y expresarse lo que son al momento de las entrevistas laborales.

- Al programa “Jóvenes productivos” a talleres profesionales de capacitación a los jóvenes con las empresas que buscan empleados con la finalidad de ver la realidad y los requisitos para poder insertarse en su labor de manera eficiente.

**TERCERO:** A la comunidad científica a investigar los factores económicos influyentes a la inserción laboral y éstos cómo se mueven bajo la teoría de necesidades de Maslow y las otras teorías sobre la construcción social.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, V. G. (2015). *Los menores de edad y su situación laboral*.
- Atoche Francia, M. (2017). *Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la Provincia de Arequipa, año 2015*. Arequipa.
- Avolio, B. (2018). *Género y Política de Recursos Humanos: Calidad de Empleo de las Mujeres*. Lima.
- Baumrind, D. (1991). *Influencia de los estilos de comportamiento de los padres sobre los adolescentes*. 56-95.
- BID. (2015). *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Bisquerra. (1992). *Insercion laboral y empleabilidad*.
- Camargo, H. D. (2005). *Funcionarios publicos evolucion y prospectiva*.
- Chacaltana, J., Saavedra, J., & Burga, C. (2004). *Insercion Laboral de los Jovenes en el Peru*. Lima: PUCP-CISEPA.
- Chiavenato, I. (2019). *La capacitacion y el proceso educativo*.
- Curi, P. P. (2016). *El trabajo decente, hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos*. lima.
- Espinoza Callata, A. E., & Ore Almora, E. L. (2017). *Factores socioeconomicos que influyen en la calidad de vida de los jovenes venezolanos inmigrantes de 18 - 25 años*. Lima.
- Figuroa, A. G. (2015). *Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género*. *relady*, 15.



- García Moreno Martínez Martín, J. M. (1996). *Emancipación, transición a la edad adulta e integración social. Contradicciones en los jóvenes en la España del Siglo XXI*.
- Gómez, T. C. (2016). *Análisis social latinoamericano*. Lima.
- González. (2013). *Tipo de familia homoparental*.
- Grudemi. (2018). En *Economía y organización formal*.
- Grudemi. (2018). Organización Económica informal.
- Gutierrez, A. (2016). *Apoyo económico familiar y bienestar social*. Junin.
- Hegel. (2009). *Filosofía Real*.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Batista Lucio, M. (2001). *Metodología de la investigación*. Mexico : Editorial Mc Graw Hill.
- Hernandez-Sampieri, H., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera Edición ed.). (S. d. Interamericana Editores, Ed.) Mexico: Mc Graw Hill Education.  
<https://doi.org/ISBN: 978-1-4562-6096-5>
- Ibarra. (2010). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*.
- Ibarrola, M. (2004). *Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social*. Buenos Aires: RedEtis (IPE-IDES).
- INEI. (2017). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*.
- INEI. (2019). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*.
- JP. (2019). *Jóvenes Productivos*. Puno.
- Jürgen, W. (2013). *La problemática inserción*. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas .



- Landa, A. (2012). *Programas sociales del Perú*. Recuperado el 01 de Junio de 2019, de:  
<https://es.slideshare.net/AlessalandaM/programas-sociales-del-per>.
- Lopez, I. (2017). *Factores que influyen en la percepción de la carga familiar*.
- Lopez, L., & Velez, R. (2013). *Estudios Sobre Desarrollo Humano*. Recuperado el 06 de mayo de 2019, de:  
[http://www.miaulavirtual.com.mx/madres\\_solteras/archivos\\_pdf/desarrollohumano\\_PNUD/Cuadernos2013-1.pdf](http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras/archivos_pdf/desarrollohumano_PNUD/Cuadernos2013-1.pdf).
- Luna, w. (2016). *factores de ingresos economicos*. Lima.
- Marin, O. (2015). *Ordenanza municipal N° 13-2015: Plkan estrategico institucional 2015-2018.-Munisanroman*:  
[http://munisanroman.gob.pe/portal/sites/default/files/PDFs-2020/PLAN%20ESTRATEGICO%20INSTITUCIONAL%20PEI%20-%202015%20A%202018\\_0\\_0.pdf](http://munisanroman.gob.pe/portal/sites/default/files/PDFs-2020/PLAN%20ESTRATEGICO%20INSTITUCIONAL%20PEI%20-%202015%20A%202018_0_0.pdf)
- Martinez, E. M. (2016). *la difencia de los estados civiles de las personas* .
- Maslow, A. (2009). *La teoría de las necesidades humanas* .
- MEF. (2017). *Política Económica y Social*. Recuperado el 16 de mayo de 2019, de Ministerio de Economía y Finanzas:: <https://www.mef.gob.pe/es/politica-y-social-sp-2822>.
- Montané. (1993). *Empleabilidad e intervencion* .
- MTPE. (2018). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.
- OIT. (2015). *Organización Internacional del Trabajo*.
- Ortiz, E. (15 de Diciembre de 2017). *Crisis mundial de desempleo juvenil: el gran reto de nuestro tiempo [junto al cambio climático. America Latina: recuperado de:*  
<https://www.equaltimes.org/crisis-mundial-de-desempleo?lang=es#.YNoywOhKjIX>.



- Orurillo. (2019). *Municipalidad Distrital de Orurillo*.
- Peru, L. S. (2015). *La secretaria nacional de la juventud del Peru*.
- Peru, S. N. (2015). *Secretaría Nacional de la Juventud del Perú*.
- Plejánov, G. (2017). *Sobre el factor economico: A cien años de la revolución proletaria de 1917*. Valencia. <https://www.marxists.org/espanol/plejanov/1897/1897-1898-factoreconomico.pdf>
- Puno. (2019). *Macro Region Sur- Municipalidad Distrtal de Puno*.
- Quintero, A. (2007). *Trabajo social y procesos familiares*. Buenos Aires : Lumen Hvmantas.
- Reto Quintanilla, Á. F. (2016). *El proceso de capacitación técnico laboral del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes a la Obra*. lima.
- Rodriguez, c. E. (2010). *Adolescencia y Familia*. Peru.
- Rojas, L. L., & Bernachea, E. S. (2010). *El empleo informal y su influencia en el producto interno bruto en el Perú 2010-2017*. Peru.
- Romero. (2004). <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>.
- Rosas, N. A. (13 de octubre de 2018). como es la situacion laboral actualmente. *Inf mercado*.
- Sarramona, L. J. (2016). *Factores e indicadores de calidad en la educacion*. Lima.
- Smith, A. (2019). *La teoría del valor del trabajo*.
- Torio lopez, s., Peña Calvo, J., & Inda Caro, M. (2010). *Estilos de educacion Familiar*. España.
- Tristan Varela, A. M., & Vasquez Vela, M. A. (2018). *Deserción laboral de beneficiarios del programa jóvenes a la obra: el caso de la empresa textiles camones, distrito de Puente Piedra*. Lima.



Vargas, C. (2010). *Estereotipos de género en el campo laboral*.

Vilca, M. (2019). Participacion Ciudadana [Grabado por R. O. Azul]. Puno, Puno, Peru.

Zepita. (2019). , Municipalidad Distrital de Zepita.

Zorrila Mejia, D. C. (2019). *Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los microemprendimientos juveniles en el distrito de San Juan de Lurigancho: Proyecto Jóvenes Pilas del Programa de Empleo Juvenil del INPET (2007-2009)*. Lima.



## ANEXOS

**Anexo A. Matriz de operacionalización de variables**

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
Factores sociales	Familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genero</li> <li>• Estado civil</li> <li>• Edad</li> <li>• Horas capacitación</li> <li>• Nivel educativo</li> <li>• Carga familiar</li> <li>• Comunicación familiar</li> </ul>	<p>Femenino y Masculino</p> <p>Soltero, casado, viudo y divorciado</p> <p>Numero</p> <p>Bueno-Regular-Malo</p> <p>Primaria completa-Secundaria completa-superior incompleto</p> <p>Números</p> <p>Asertiva -Pasiva -Conflictiva</p>
		Situación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia laboral</li> <li>• Experiencia en número de organizaciones</li> </ul>





**5. ¿Con las horas de capacitación que el programa impartió logro un aprendizaje en la especialización?**

- a) Bueno
- b) Malo
- c) Regular

**6. ¿Por quienes está compuesta su familia? Marca con las personas que vive en su hogar**

- a) Padres y hermanos
- b) Padres, hermanos, tíos y abuelos
- c) Solo padre o madre y hermanos
- d) Tíos, primos, abuelos y hermano

**7. ¿Cuántas personas están a su cargo?**

- a) Ninguno
- b) 1 a 2
- c) 3 a 4
- d) 5 a más

**8. ¿Cuál es el estilo de comunicación que tiene con su familia?**

- a) Asertiva (buena)
- b) Pasiva (regular)
- c) Conflictiva (mala)

## **1.2. Económico**

**9. ¿Cuál es su ingreso económico mensual de su hogar? (Tú y tu familiar)**

- a) Mayor a 500
- b) 500 - 1000
- c) 1000 - 1500
- d) Mayor a 1500

**10. ¿Recibes el apoyo económico por tu familia?**

- a) Si
- b) No

## **II. INSERCIÓN LABORAL**

### **2.1. Organización**

**11. ¿en qué tipo de organización trabaja o trabajo?**

- a) Formal
- b) Informal



## 2.2.Experiencia laboral

### 12. ¿Cuántos años de experiencia trabajada tiene?

- a) Menos de un año
- b) 1-2 años
- c) 3-4 años
- d) más de 4 años



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo BETY HARITZA CRUZ RIQUELME  
identificado con DNI 71980667 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

SOCIOLOGIA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

"FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE  
BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS PUNO, 2019."

"Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 05 de MAYO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Luzbelia Danyi Espinosa Coronel  
identificado con DNI 71520125 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

SOCIOLOGIA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

" FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL  
DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JUVENES PRODUCTIVOS PUNO, 2019."

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 05 de Mayo del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo BETH MARITZA CRUZ RIQUELME  
identificado con DNI 71980667 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
SOCIOLOGIA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

" FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS PUNO 2019"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 05 de MAYO del 20 23

FIRMA (obligatoria)



Huella



## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo LUZBELIA DAYSI ESPINOZA CORONEL

, identificado con DNI 71520125 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
SOCIOLOGIA

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  Título Profesional denominado:

"FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INTERVIENEN EN LA INSECCIÓN LABORAL DE BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS PUNO, 2019"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 05 de MAYO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella