



Universidad Nacional de Cajamarca

**“Norte de la Universidad Peruana”**

Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

*Av. Atahualpa N° 1050- Ciudad Universitaria -  
Cajamarca Edificio 10 - Telefax – 076 - 365849*



## **Tesis:**

**IMPACTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL VIRTUAL  
“JÓVENES PRODUCTIVOS”, EN LA INSERCIÓN LABORAL, UNIDAD  
ZONAL PIURA, 2020**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
SOCIOLOGÍA**

## **Autor:**

Bach. Leonidas Cotrina Calua

## **Asesor:**

M.Cs. Juan Romelio Mendoza Sánchez

**CAJAMARCA – PERÚ  
2021**

## **DEDICATORIA**

La presente investigación va dedicada principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los más grandes anhelos deseado por muchos años.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, por su constante amor, paciencia y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Así también agradecer a mi alma mater la UNC por brindarme el privilegio de ser parte de la misma.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice general .....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN.....	11
Capítulo I: Información general.....	14
1 Planteamiento del Problema.....	1
Formulación del problema .....	17
Justificación .....	17
Objetivos.....	18
Limitaciones .....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
Antecedente Teóricos.....	19
Bases teóricas .....	24
Bases conceptuales .....	27
Marco normativo.....	28
Posición teórica del investigador .....	35
CAPÍTULO III: Hipótesis y operacionalización de variables .....	36
CAPÍTULO IV: Metodología de la investigación.....	38
Nivel de Investigación.....	38
Diseño de Investigación.....	38
Unidad de análisis .....	39
Unidad de observación.....	39
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	40
Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	44
CAPÍTULO V: Aspectos sociodemográficos .....	45
características socioeconómicas .....	46
CAPÍTULO VI: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	57
Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	57

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
Conclusiones.....	60
Recomendaciones.....	61
REFERENCIAS.....	62
APENDICE Y ANEXOS.....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Operacionalización de variables.....	37
Tabla 2:	Análisis de fiabilidad de las variables.....	42
Tabla 3:	Rango de niveles de impacto.....	43
Tabla 4:	Categorías de los niveles.....	43
Tabla 5:	Relación de Impacto del programa “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral.....	55
Tabla 6:	Relación de Impacto del programa “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales .....	55
Tabla 7:	Relación de Impacto del programa “Jóvenes Productivos” en la adquisición de habilidades personales .....	56
Tabla 8:	Sexo.....	64
Tabla 9:	Considera que la capacitación recibida motivo a cumplir con sus expectativas cognitivas.....	64
Tabla 10:	Considera que el Programa jóvenes productivos desarrollo su atención en función a sus necesidades de aprendizaje.....	64
Tabla 11:	Considera que la capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, dando solución a sus problemas cognitivos. ....	65
Tabla 12:	Considera que el programa intervino en el desarrollo de sus objetivos laborales.....	65
Tabla 13:	Considera que Programa jóvenes productivos desarrollo talleres brindando las herramientas necesarias de negociación en un puesto laboral.....	65
Tabla 14:	Considera que la capacitación recibida desarrollo talleres con la finalidad de cubrir el perfil del mercado laboral.....	66
Tabla 15:	Considera que presenta dominio en el puesto de trabajo al cual postula.....	66
Tabla 16:	Considera que presenta las habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula. ....	66
Tabla 17:	Considera que está capacitado para ejercer trabajos bajo presión.....	67

Tabla 18:	Considera que las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral.....	67
Tabla 19:	Considera que la capacitación recibida permite su inserción laboral.....	67
Tabla 20:	Considera que la capacitación recibida apertura oportunidades laborales.....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Ubicación de Piura dentro del mapa del Perú.....	45
Figura 2:	Sexo.....	48
Figura 3:	Considera que la capacitación recibida motivo a cumplir con sus expectativas cognitivas.....	49
Figura 4:	Considera que el Programa jóvenes productivos desarrollo su atención en función a sus necesidades de aprendizaje.....	49
Figura 5:	Considera que la capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, dando solución a sus problemas cognitivos. ....	50
Figura 6:	Considera que el programa intervino en el desarrollo de sus objetivos laborales.....	50
Figura 7:	Considera que Programa jóvenes productivos desarrollo talleres brindando las herramientas necesarias de negociación en un puesto laboral.....	51
Figura 8:	Considera que la capacitación recibida desarrollo talleres con la finalidad de cubrir el perfil del mercado laboral.....	51
Figura 9:	Considera que presenta dominio en el puesto de trabajo al cual postula.....	52
Figura 10:	Considera que presenta las habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula. ....	52
Figura 11:	Considera que está capacitado para ejercer trabajos bajo presión.....	53
Figura 12:	Considera que las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral.....	53
Figura 13:	Considera que la capacitación recibida permite su inserción laboral.....	54
Figura 14:	Considera que la capacitación recibida apertura oportunidades laborales.....	54

## RESUMEN

La presente investigación titulada Impacto del programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos”, en la inserción laboral, unidad zonal Piura, 2020, tuvo como objetivo general determinar el impacto del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral en jóvenes beneficiarios de la unidad zonal Piura, 2020. En cuanto a la metodología empleada, la investigación presenta un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con una profundidad de nivel descriptivo- correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 100 beneficiarios del Programa “Jóvenes Productivos” de la unidad zonal de Piura. La técnica de muestreo utilizado fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra seleccionada fue de 80 beneficiarios. La técnica y el instrumento de recolección de datos, fue la encuesta y el cuestionario con preguntas cerradas del tipo escala de Likert. Para validar el instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos y el alfa de Cronbach. La investigación se basó en las teorías del aprendizaje experiencial sustentada por Kurt Lewin, teoría humanista de Abran Maslow, teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas interaccionismo simbólico de Herbert Mead. La investigación concluye existe un fuerte impacto y relación significativa entre el programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios de la unidad zonal Piura, durante el año 2020.

**Palabras Clave:** Programa Social; inserción laboral; Habilidad; Competencia.

## ABSTRACT

The present research entitled Impact of the “Young Productive” virtual job training program on labor insertion, Piura zonal unit, 2020, had as a general objective to determine the impact of the “Young Productive” job training program in virtual environments on labor insertion in young beneficiaries of the Piura zonal unit, 2020. Regarding the methodology used, the research presents a quantitative approach, of a basic type, with a depth of descriptive-correlational level, with a non-experimental and cross-sectional design. The study population consisted of 100 beneficiaries of the “Young Productive” Program of the Piura zonal unit. The sampling technique used was simple random probability sampling. The selected sample consisted of 80 beneficiaries. The data collection technique and instrument was the survey and the questionnaire with closed questions of the Likert scale type. To validate the instrument, the expert judgment technique and Cronbach's alpha were used. The research was based on the theories of experiential learning supported by Kurt Lewin, Abran Maslow's humanist theory, Jürgen Habermas's theory of communicative action, Herbert Mead's symbolic interactionism. The research concludes that there is a strong impact and significant relationship between the virtual job training program "Young Productive" in the labor insertion of the young beneficiaries of the Piura zonal unit, during the year 2020.

**Keywords:** Social Program; labor insertion; Ability; Competence.

## INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas el desempleo viene siendo uno de los grandes desafíos de las sociedades modernas, con disímiles tonalidades y particularidades según las épocas, en las que viven las personas en las cuales se ha evidenciado situaciones problemáticas referente al empleo lo cual se presenta de una manera precaria o temporal, con escasas o nulas perspectivas de obtener un trabajo por tiempo indeterminado. Lo cual se puede corroborar con lo mencionado por la OIT, quien indica que el número de contratos temporales para los trabajadores jóvenes casi se ha duplicado desde el inicio de la crisis económica de los años 90 en adelante, a partir de lo cual el incremento del trabajo temporal ha sido particularmente significativo en los países latinoamericanos constatamos que los trabajadores temporales o los contratos temporales son muy frecuentes entre los jóvenes, más que entre la población adulta. Hasta 70% de los jóvenes trabaja con contratos temporales, en comparación con el 20% de los adultos. Problemática que aumenta aún más cuando se trata de mujeres jóvenes.

En el Perú, uno de los problemas más álgidos también viene hacer el desempleo, especialmente en jóvenes, lo cual se corrobora a partir de la cifra obtenida en Lima Metropolitana, donde cerca de 10 millones de personas jóvenes no pueden acceder a un puesto laboral permanente, esto se da básicamente, porque, éstos no tienen las competencias y la experiencia necesaria que el mercado solicita, lo que aumenta considerablemente la poca inserción laboral, es por ese motivo, que el programa nacional de empleo juvenil “Jóvenes Productivos”, programa social del ministerio de trabajo y promoción del empleo, viene promoviendo el empleo mediante la capacitación laboral a jóvenes de diversos lugares del país.

En cuanto al ámbito de estudio como es la unidad zonal de Piura, el programa “Jóvenes Productivos”, actualmente viene desarrollando capacitaciones que buscan promover la actualización y desarrollo profesional técnico para potenciar las capacidades de los jóvenes, con la firme convicción de que estos encuentren un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del dialogo social y, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano joven. Es por ello que esta investigación está orientada a determinar el impacto del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, en la inserción laboral de la unidad zonal Piura. En cuando a la estructura la investigación presenta los siguientes capítulos:

El primer capítulo trata sobre la información general de la tesis, planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, objetivos y limitaciones. En el segundo capítulo contiene los antecedentes, fundamentos teóricos que se han tomado en cuenta para esta investigación, marco normativo, marco conceptual, definición de términos básicos, y la posición teórica del investigador. En el tercer capítulo se encuentra la hipótesis y operacionalización de las variables. En el cuarto capítulo se describe el método, las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección y procesamiento de datos. En el quinto capítulo se muestra los aspectos sociodemográficos del ámbito de estudio. En el sexto capítulo encontramos los resultados, mediante el análisis descriptivo e inferencial de la investigación, contrastando con la hipótesis formulada, para finalizar con rediscusión de resultados, conclusiones, recomendaciones referencia bibliográfica y anexos.

**El autor**

# CAPÍTULO I

## INFORMACIÓN GENERAL DE LA TESIS

### 1. Información general

#### 1.1. Título:

Impacto del programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos”, en la inserción laboral, unidad zonal Piura, 2020

#### 1.2. Tesista:

Bach. Leónidas Cotrina Calua

#### 1.3. Asesor:

M.Cs. Soc. Juan Romelio Mendoza Sánchez

#### 1.4. Institución

Programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos”

#### 1.5. Fecha de inicio y terminación

Inicio: Agosto del 2020

Terminación: Agosto del 2021

## 2. Planteamiento del problema

El escenario laboral de los jóvenes, se presenta sin duda, como una de las fuertes preocupaciones a nivel global, a tal punto que la depreciación de este indicador es una meta consistente para la reducción de la pobreza. Considerando que solamente en nuestro continente hay 10 millones de jóvenes desempleados; al mismo tiempo existen 22 millones que no estudian ni trabajan y más de 30 millones que trabajan de una manera informal.

Ante ello en el mundo actual hablar de capacitación laboral es hablar de la forma mediante la cual se busca mejorar el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio de la sociedad desarrollando en las personas competencias y actitudes con valores para enfrentar el presente y el futuro con éxito; es por ello que actualmente la capacitación virtual consta de un aprendizaje interactivo en el cual, el contenido permanece disponible en la red y proporciona una gran cantidad de información automática que le permite a la persona realizar actividades en línea en cualquier momento para aumentar sus conocimientos y habilidades previas. Por tal razón últimamente se han desarrollado múltiples plataformas virtuales bajo el concepto de entornos virtuales de capacitación laboral, pero es necesario aclarar que no todas lo realizan de forma correcta, por eso es que existe actualmente una preocupación manifiesta puesto que durante los últimos tiempos se vienen cuestionando los resultados de los métodos de capacitación utilizados respecto a su idoneidad con las demandas de la sociedad de la información y del conocimiento en el contexto de la transformación cultural y digital que lo amerita. La Organización Internacional del Trabajo (2019), nos manifiesta que a nivel mundial encontramos más de 64 millones de jóvenes sin un puesto laboral y 145 millones de jóvenes que viven en pobreza extrema, por lo que, el empleo juvenil sigue siendo un reto mundial, donde las capacitaciones virtuales deberían ser desarrolladas con mucho empeño y responsabilidad social.

Entretanto a nivel de Latinoamérica la OIT, nos menciona que el desempleo juvenil se elevó a 18.3% en los últimos 3 meses. Asimismo, refiere que las limitaciones en el mercado laboral son una característica de los países Latinoamericanos, existiendo aproximadamente diez millones de jóvenes que no consiguen trabajo habiéndolo buscado permanentemente, más aún si no tienen ningún tipo capacitación u oficio, por lo que, es necesario abordar estas necesidades con capacitación en entornos virtual para generar mayores oportunidades de empleo, siendo allí donde los programas de capacitaciones virtuales debe ser un instrumento a emplear con el fin de mejorar los conocimientos básicos y/o lograr el perfeccionamiento de habilidades específicas en nuestro valioso capital humano juvenil, logrando así el desempeño exitoso en algún puesto laboral.

En Perú, uno de los segmentos demográficos más afectados durante las últimas décadas han sido los jóvenes, cuyas edades oscilan entre los 18 y 25 años de edad. Estos jóvenes no sólo afrontan altas tasas de desempleo, sino también las más altas tasas de subempleo por ingresos, ante ello es que durante la última década se viene implementando programas sociales de capacitaciones laborales tanto presenciales como virtuales, las cuales obviamente son un tanto novedosas surgiendo a partir de la necesidad de los jóvenes para la inserción laboral. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), indica que en el Perú existen cerca de 32 millones de habitantes, los cuales, aproximadamente 16 millones pertenecen a la población económicamente activa (PEA), en tanto 6 millones 536 mil se encuentran en condición de inactivos, siendo afectado la población juvenil. Por otro lado, se tiene un 20.9% de los jóvenes que ni trabajan ni estudian (NINI). Esta situación es compleja, lo que constituye al país un reto de mejorar la empleabilidad de los jóvenes, la misma que debe ser atendida de inmediato para garantizar la estabilidad laboral y social.

En nuestro ámbito de estudio como es el programa de capacitación “Jóvenes Productivos”, de la ciudad de es necesario indicar que actualmente viene pasando por una etapa en donde los dispositivos electrónicos que facilitan la comunicación y el intercambio de información para las capacitaciones laborales viene rompiendo con barreras de tipo espacial, temporal, cultural y social, lo cual surgió especialmente a raíz de la pandemia Covid 19, donde a partir de allí se manifestó claramente que la inclusión de nuevas metodologías en ambientes virtuales llevan a los jóvenes a ser partícipes de su propio aprendizaje de una manera cooperativa e interactiva, dinamizando los cambios tecnológicos e innovadores. Estas capacitaciones en entornos virtuales se lograron gracias a convenios que tiene el Programa Jóvenes Productivos con Centros de estudios superiores y Centro de Educación Técnica Productiva (CETPROs). Las capacitaciones estuvieron dirigidas a cursos de cajeros, teleoperadores, atención al cliente, prevencioncitas, asesor comercial, asistente de cocina/panadería, entre otros; con el objetivo de promover la empleabilidad y ocupabilidad de los jóvenes en base a la capacitación virtual.

Estos programas dictan dos modelos de cursos, el primero dura de 2 a 3 meses, mientras que el segundo conocido como dual que dura entre 4 y 5 meses e incluye la etapa presencial en la organización, quiere decir el joven aprenden mientras realiza sus labores. El Programa Jóvenes Productivos establece una serie de procesos, tales como: Primero identificación de la demanda, segundo la focalización, tercero la convocatoria de las entidades capacitadoras, cuarto implementación del curso de capacitación, finalmente la inserción laboral. Además, el programa también realiza esfuerzos para capacitar a los jóvenes en habilidades blandas, ya que las empresas están en la búsqueda de trabajadores que tengan una adecuada actitud para el trabajo, por lo que la presente investigación buscara determinar el impacto de capacitación laboral del programa en los jóvenes en la inserción laboral.

### **3. Formulación del problema**

#### **3.1. Problema General**

¿Cuál es el impacto del Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, en la inserción laboral de la unidad zonal Piura, ¿2020?

#### **3.2. Problemas Específicos**

PE1. ¿Cuál es el impacto de la intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, en la adquisición de competencias laborales de la unidad zonal Piura, 2020?

PE2. ¿Cuál es el impacto de la intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, en la adquisición de habilidades personales pro-empleo de la unidad zonal Piura, 2020?

### **4. Justificación**

Luego de haber investigado en profundidad la existencia de estudios retrospectivos para la elaboración de un marco teórico y fenomenológico sobre el programa de capacitación laboral virtual y la inserción laboral, la presente investigación se justifica en la medida que alcanzará a obtener información de suma importancia sobre el impacto del programa de capacitación laboral en entornos virtuales en la inserción laboral con el propósito de acrecentar conocimientos, de acuerdo a los resultados que se obtengan se tomarán medidas correctivas para resolver casos que van produciéndose actualmente. También las teorías e información obtenida se plasmarán a los indicadores de evaluación, y se dará algunas recomendaciones para la mejora del programa juvenil, a la vez se conocerá el comportamiento de la capacitación en entornos virtuales en la inserción laboral de nuestros jóvenes.

En cuanto al aspecto práctico esta investigación tiene una justificación puesto que ayudará a mejorar las actividades relacionadas a la capacitación virtual, así como también a diseñar mejor las capacitaciones a partir de la percepción sobre las variables de investigación que tienen los beneficiarios del Programa de la unidad zonal Piura, 2020.

Así también esta investigación brinda ordenamientos metodológicos a través de la identificación del diseño y los instrumentos de valoración, los cuales, luego de ser validados tendrán que servir para posteriores investigaciones con otras variables o contexto. Además, dichos instrumentos serán confiables para recolectar la información para el estudio.

## **5. Objetivo general**

Determinar el impacto del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral en jóvenes beneficiarios de la unidad zonal Piura, 2020.

### **5.1. Objetivos Específicos**

OE1. Determinar el impacto de la intervención del Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la unidad zonal Piura 2020.

OE2. Determinar el impacto de la intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” en la adquisición de habilidades personales pro-empleo de los beneficiarios de la unidad zonal Piura 2020.

## **6. Limitaciones de la investigación**

En cuanto a las limitaciones presentadas durante el desarrollo de esta investigación fue principalmente lo concerniente a la ubicación de los colaboradores, puesto que al momento de aplicar el instrumento de recolección de datos fue difícil de ubicarles, ya, que es de conocimiento público que durante los primeros meses del año 2021 nos encontrábamos en cuarentena por la pandemia de Covid 19, existiendo por esta razón ciertas restricciones para aplicar el instrumento así como también para dedicarse a tiempo completo a la investigación. Por lo que, para contrarrestar esta limitación se tuvo que estructurar un cronograma y horarios de trabajo, fijándose días y horas exclusivas para la ubicación de los colaboradores y dedicación al trabajo de investigación. Esta programación, dio como resultado la inversión de mayor tiempo de lo previsto, pero culminándose con bastante éxito.

Otra limitación encontrada fue también la poca existencia de bibliografía especializada en medios electrónicos sobre la inserción laboral de jóvenes.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1. Antecedentes de la investigación**

En el desarrollo de este apartado, presentaremos en forma lacónica estudios de investigación bibliográfica retrospectiva desarrollada por investigadores referente al impacto del programa “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral entendiendo como inserción laboral al trabajo plasmado mediante el derecho inalienable y vital para la supervivencia de las personas, y para el acceso de manera equitativa a puestos de trabajo, el cual es concebido como la fuente de acceso para una vida digna de las personas, es por ello la importancia de su acceso a todas las personas sin ningún tipo de discriminación. Entre los antecedentes más importantes encontrados en los diversos repositorios y motores de búsqueda tenemos:

##### **1.1. Antecedentes internacionales**

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), en su tesis sobre plantearon como objetivo evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas. Para lo cual emplearon el diseño de investigación experimental transeccional de tipo descriptivo donde realizaron un análisis mediante una encuesta longitudinal de empresas caracterizando la realidad empresarial según sector económico y tamaño de la empresa además de identificaron factores del desarrollo empresarial. La muestra estuvo conformada por empresas formales que desarrollan actividad productiva, comercial o de servicio. Los instrumentos utilizados para analizar la data fue la correspondencia de puntaje de propensión, correspondencia de vecino más cercano y correspondencia exacta aproximada. Los resultados indicaron que existe una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que realizaron capacitación y las que no lo hicieron, sin embargo, tal diferencia no fue significativa.

En tanto Padilla (2017), en su tesis sobre la inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de la Universidad de Guadalajara. Se plantearon como objetivo identificar los factores que favorecen la inserción exitosa al ámbito laboral. Dicha investigación fue cualitativa, donde aplicaron una entrevista realizada 98 egresados y 50 empleados. Concluyendo que los egresados mostraban una estabilidad en el trabajo, por lo que no se puede inferir que la colocación en el mercado laboral dependa únicamente de la capacitación laboral, pero sí se presentaba como un complemento con la experiencia laboral. Asimismo, las entrevistas arrojan información que indica que los capacitados se desempeñan en un espacio donde utilizan sus conocimientos adquiridos en la universidad, pero al mismo tiempo, la gran parte de ellos ya contaba con el empleo antes que se capacitaran en la universidad. Y poco más de la mitad de los entrevistados ha ascendido en su puesto al obtener capacitaciones constantes.

## **1.2. Antecedentes Nacionales**

Castañeda (2018), en la investigación sobre la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, la metodología empleada fue de tipo descriptiva correlacional, y obtuvo como resultado que un 70.9% de los jóvenes egresados mostraron un nivel eficiente a la capacitación asimismo a la implementación de capacitación, de ellos se tuvo que el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes fue explicado por el 90.6% por las capacitaciones en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, Concluyendo de esta manera que el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes fue explicado por el 89.9% del diseño de la capacitación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana.

Cappillo (2017) en la investigación Capacitación y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016, tesis de la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo era encontrar la relación entre la capacitación y la inserción Laborales en el Programa Jóvenes Productivos en la Sede Lima. Tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y transversal; la población fue de 250 beneficiarios y muestra 152, el muestreo probabilístico aleatorio simple. Concluyó que existe relación directa y moderada entre la capacitación laboral y la inserción laboral en los jóvenes del programa; por otro lado, se encontró relación directa y moderada entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral, además existe relación directa y moderada entre la evaluación de las competencias de los jóvenes con la inserción laboral luego de la participación en el Programa Jóvenes Productivos. Por otro lado, los jóvenes encuestados manifestaron que la capacitación labora tuvo un nivel adecuado.

Reto (2016), en su tesis a cerca del proceso de capacitación técnico laboral del programa nacional de empleo juvenil jóvenes a la obra, desarrollada en la Universidad del Pacifico. Se planteó como objetivo identificar el alcance de la gestión por procesos en la capacitación técnica laboral del programa. Dicha tesis fue desarrollada valiéndose del enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo. Concluyendo que dentro del perfeccionamiento del programa no se verifico que la capacitación técnica sea relevante para la inserción laboral; lo cual se intuye que se debe principalmente a que no se cuenta con un mapa de procesos, no existe un registro que explique detalladamente como debe operacionalizarse cada capacitación dentro del programa; asimismo se identificó la existencia de mucha rotación de personal que capacita. Por otro lado, el seguimiento de procesos de capacitación no estaría 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 traslación de personal.

Rubín (2015), realizó la investigación sobre el impacto del programa Nacional de empleo juvenil “Jóvenes Productivos” en la Empleabilidad de los beneficiarios de la ciudad Huánuco, Dicha investigación fue de tipo básica descriptiva, mediante la cual se determinó que existe una relación significativa positiva entre la “Impacto del programa Nacional de empleo juvenil “Jóvenes Productivos” en la Empleabilidad de los beneficiarios de la ciudad Huánuco, periodo 2015”, obteniendo como resultado que las capacidades de empleabilidad de los beneficiarios se han incrementado a partir de la intervención del programa. Por ello se concluye que el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la variable adquisición de competencias laborales presentan una correlación positiva de 77%.

### **1.3. Antecedentes locales, regionales**

Jaime (2016), en el estudio sobre la evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Pro Joven, para la Inserción Laboral de Jóvenes en de la unidad zonal Piura. Llego a determinar que las estrategias de selección de las Entidades de Capacitación por parte del Programa están en función a la infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales en cantidad y calidad, así como también con el cumplimiento de los términos de referencia establecidos. Los resultados obtenidos en las entrevistas y encuestas realizadas a los directivos, beneficiarios y docentes se concluyen que las capacitaciones han cumplido favorablemente con las exigencias del programa en: infraestructura, espacios de laboratorios y talleres de práctica, sin embargo, existió deficiencia en la capacidad de gestión de los directivos para la inserción laboral.

## **2. Bases Teóricas**

La existencia de una diversidad de programas sociales de capacitación laboral responde a la multiplicidad de fenómenos sociales que conmueven a la sociedad en la cual nos desarrollamos. La aparición de nuevos conceptos como entornos virtuales, capacitación en línea, sistemas de interacción educativa, ámbito interactivo, etc. tienen que ver con las bases epistemológicas en las teorías del aprendizaje experiencial, teoría humanista, acción comunicativa e Interaccionismo Simbólico, las cuales servirán de base para el desarrollo de la presente investigación.

### **2.1. Teoría del Aprendizaje Experiencial de Lewin**

Kurt Lewin, se centra en el desarrollo de la personalidad y las condiciones de crecimiento existencial, basándose en los datos provenientes de la experiencia de los individuos, entendiéndolo como un ser que existe, deviene, surge y experimenta. Ante ello es necesario partir mencionando que hoy en día ser un joven desempleado y vivir en una localidad comunal del sector popular y no tener una formación laboral de calidad conlleva a no poder insertarnos en el ámbito laboral, es por ello que Lewin teoriza el enfoque fenomenológico o existencial a partir de aprendizaje “auténtico” es decir el que provoca cambios en la conducta, en las actitudes y en la personalidad del sujeto a partir de un contacto real son los aprendizajes que conciernen a la existencia del sujeto, de manera que sea él quien decide resolver y aprender, mediante las prácticas experienciales los seres humanos tienen un deseo natural por aprender, el aprendizaje se hace significativo cuando el tema es relevante para el aprendiz, el aprendizaje se mejora con una reducción de amenazas externas, el aprendizaje participativo es más efectivo que el pasivo y los participantes toman la responsabilidad de su propio aprendizaje.

## **2.2. Teoría humanista de Maslow**

Abraham Maslow fue quien sostiene a la teoría humanista, el cual se basa en los algunos aspectos del hombre, y tiene en cuenta a la ética, la conciencia, los valores espirituales, y sobre todo considera que el hombre es un ser creativo, que tiene libertad y es consciente de lo que hace. Esta teoría es ampliada por Carl Rogers, que menciona que el aprendizaje debe ser importante para las personas. Afirma, que el intelecto de las personas es el que contribuye con el aprendizaje, y esto también se da por la parte emotiva del estudiante, quien siente las ganas y deseos de aprender. (Vásquez citado en Mayurí 2008, p.20).

De otro lado, la teoría humanista se puede ver como la que se encarga de generar aprendizaje y formas en el individuo para organizar sus esfuerzos en aumentar conocimiento y así pueda ser insertado laboralmente. Una de las variantes de esta teoría, es el aprendizaje significativo, el cual se encarga de que la persona se involucre en lo que hace, generando que gane experiencia y conocimiento, para que con eso logre cambiar su personalidad, y pueda ser una persona que tenga valores y pueda ser insertado laboralmente

## **2.3. Teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas:**

Esta teoría nos plantea dos tipos de racionalidad que actualmente sigue vigente la primera viene hacer la racionalidad sustantiva concerniente al mundo de la vida, el cual representa una apariencia interna como el punto de vida de los seres humanos que habitan en tres mundos: Objetivo, social y subjetivo, encontrándose vinculados hacia un ámbito superior que comprende el conjunto de situaciones de la realidad que cada uno actúa sobre una determinada sociedad y el otro tipo es la racionalidad formal del sistema representa por la perspectiva externa.

A partir de la acción comunicativa se puede entrar al mundo de la vida y al mundo de la sociedad, donde el mundo de la vida estaría compuesto por aspectos relacionados con la cultura, y sus diferentes cambios por los cuales atraviesa la sociedad y la personalidad donde cada individuo ejerce una influencia sobre la acción sobre cómo se van estableciendo pautas determinadas en las interacciones sociales. Así tenemos, que en la sociedad tradicional el marco de las comunicaciones se legitimaría mediante interpretaciones existentes presencialmente de la realidad en su conjunto. La acción instrumental se mantendría subordinada a las tradiciones legitimantes.

No obstante, la sociedad capitalista se encuentra ante el problema de lograr un nuevo marco institucional, es decir, un nuevo conjunto de normas y cambios en función a la virtualidad. Donde se busca el entendimiento de acuerdo con el saber compartido, confianza y de la concordancia de unos con otros. Una persona ha de hacer entender, decir algo, hacerlo con credibilidad y respetando normas comunicativas vigentes. Puesto que la socialización hoy en día estaría condicionada por la acción comunicativa virtual que conformarían la Recepción e Integración en función a los nuevos entornos virtuales.

#### **2.4. Teoría del interaccionismo simbólico de Herbert Mead**

La teoría del Interaccionismo simbólico nos dice que en el proceso de interacción entre el individuo y el entorno social son de gran importancia los símbolos, sobre todo el lenguaje, gracias a la interiorización del lenguaje los individuos obtienen la capacidad de abstracción y de acción intencional. El aprendizaje de los roles es muy importante para el desarrollo de la personalidad. En el proceso de socialización el individuo aprende a ver en las demás personas no solo

a otros hombres en concreto sino al otro generalizado, solo cuando la persona se puede orientar con este otro generalizado, en el que se concentra los valores y las normas generales de la sociedad. Pueden considerarse que están socializadas.

En el transcurso del aprendizaje de roles se configura el “sí mismo” de las personas. Mientras las personas adoptan roles de otros, puede contemplarse ella misma. El “sí mismo” se divide en un “yo” y en un “mí”, el “mí” establece las instancias de control de la personalidad relacionadas con las normas sociales y el “yo” es el componente de espontaneidad. La cual hoy en día está relacionada a los entornos virtuales.

## **2.5. Teoría del trabajo de Karl Marx**

Según Marx el trabajo es la actividad que realiza el hombre para producir sus medios de subsistencia el cual abarca no sólo como producción instrumental de valores de uso, sino también, como medio social y de autorrealización personal; así las tres dimensiones presentes en esta actividad serian: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva. Por tal razón incluimos a esta teoría en la presente investigación puesto que el trabajo que realizan los jóvenes integrantes del programa está centrado en las actividades de construcción, transporte, pesca, industria, comercio, servicios, orientados a la satisfacen de necesidades humanas; identificando de esta manera el valor de uso y cualidades que coinciden con las dimensiones de la teoría Marxista. Al mismo tiempo que se considera al trabajo, como fuente de valor, con diferentes usos los cuales encierran proporciones diferentes de trabajo y naturaleza; pero este último elemento tiene que estar siempre presente.

### **3. Base conceptual**

#### **3.1. Programa de capacitación laboral “Jóvenes Productivos”**

El programa de capacitación laboral “Jóvenes Productivos” es un programa nacional que está orientado a jóvenes provenientes de diversos hogares de bajos ingresos, con bajo nivel de instrucción, o nula experiencia laboral que se encuentren desempleados o subempleados, particularmente. Tomando en consideración que la capacitación es totalmente gratuita. Además, los beneficiarios reciben por parte del programa social un estipendio mensual para gastos de movilidad y alimentación y cobertura de seguro médico durante la fase de práctica laboral. En el caso de mujeres con hijos otorga un subsidio adicional por cada niño menor de cinco años. Mediante procesos periódicos de licitación pública, el programa social “Jóvenes Productivos” selecciona y contrata los cursos de entre las ofertas presentadas por las "Entidades de Capacitación", que pueden ser públicas o privadas, inscritas en un registro de entidades precalificadas. La selección de cursos de capacitación laboral se establece en función de criterios de calidad técnica. Los cursos de capacitación comprenden dos fases: una de formación técnica a desarrollarse en las entidades de capacitación laboral y otra de práctica laboral a realizarse en empresa. La fase de formación técnica tiene una duración promedio de tres meses con un equivalente de 120 a 300 horas con una asistencia diaria o ínter diaria, buscando desarrollar habilidades y destrezas vinculadas a los aspectos técnicos del oficio, así como el reforzamiento de los hábitos, valores y actitudes indispensables para el trabajo.

## **A. Marco normativo**

- a. Constitución Política del Perú En el Perú:** La cual en su, artículo 2° numeral 15 dice: “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente”. Por lo tanto, el trabajo es una condición fundamental para la existencia de todo ser humano, asegura el empleo pleno y trabajo decente.
  
- b. Plan Bicentenario al 2021:** Donde se establece en el objetivo 4 que las condiciones indispensables para la reducción del subempleo y el desempleo. Asimismo, permite orientar hacia dónde se quiere ir, lo que se espera lograr hasta el año 2021. Precisamente, en el Eje Estratégico 4 se refiere a la economía, la competitividad y el empleo; en ese punto se orienta a la reducción del desempleo y subempleo, en esta línea de acción se establece los objetivos de intervención del programa social en estudio.
  
- c. Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales:** La cual en su contenido contempla los tipos de modalidades formativas, los derechos y beneficios y los centros de formación. Dentro de esta ley se encuentra la línea de acción del programa en estudio, que es la capacitación laboral juvenil.

### **3.2. Capacitación laboral**

“La capacitación viene hacer el proceso mediante el cual se desarrollan diversas cualidades en el capital humano, preparándolos para que sean más fructíferos y aporten mejor al beneficio de los objetivos de la organización. La intención de la capacitación es hacer caer la balanza en los comportamientos de los individuos para acrecentar su productividad en su trabajo.” (Chiavenato, 2009, p.371).

Para Robbins y Judge (2013) la capacitación laboral debe iniciar desde la instrucción de los colaboradores en aptitudes elementales hasta cursos avanzados, desarrollando: Aptitudes básicas como la enseñanza de aspectos elementales como uso de tecnología y programas computacionales. Aptitudes técnicas; concerniente a la ampliación y mejora de la utilización de herramientas básicas y manejo de diseños estructurales de su empresa. Aptitudes interpersonales; está relacionada con la capacitación dirigida ya que los trabajadores generalmente forman parte de una unidad de trabajo y su empeño depende de cierto grado de capacidad para interactuar con eficiencia con sus compañeros de trabajo. Aptitudes para resolver problemas; que vienen hacer capacitaciones en donde se incluyen actividades para agudizar su capacidad lógica, deductiva y pueda tener la habilidad para encontrar causas, desarrollar y analizar alternativas y seleccionar soluciones.

### **3.2.1. Capacitación laboral virtual**

Chiavenato (2009), nos menciona que la capacitación virtual viene a ser un proceso continuo compuesto por etapas de: diagnóstico; diseño; ejecución y evaluación con el propósito de desarrollar competencias en los colaboradores para aumentar su efectividad laboral, creatividad e innovación y se desarrolla mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación " (p.387).

a. Diagnóstico: En esta primera etapa se realiza un inventario de necesidades de capacitación en entornos virtuales que exige el programa en función a la satisfacción de los mercados externos e internos, así como los efectos de la organización.

b. Diseño: Está basado en la capacitación para atender las parquedades identificadas en la primera etapa. Chiavenato (2009), señala que el programa de capacitación es la segunda etapa del proceso de capacitación virtual que está referida a la planeación de acciones de capacitación basadas en un determinado objetivo. Un programa de capacitación supone definir elementos primordiales como quién debe capacitar, cómo capacitar, sobre que capacitar, donde, cuando y para qué capacitar (p. 380).

c. Ejecución o implantación: Consiste en ejecutar todas aquellas acciones planificadas en el proyecto de capacitación.

d. Evaluación: Esta etapa implica revisar supervisar y controlar los resultados obtenidos de la capacitación para elaborar acciones correctivas.

### **3.2.2. Ventajas de la Capacitación laboral virtual**

a. Es desarrollada desde plataformas virtuales con una óptica estratégica vinculada a resultados, por lo general tiende hacer activa y con la posibilidad de retroalimentar inmediatamente.

b. La capacitación laboral virtual permite estar actualizados, acumular, distribuir y cooperar en el contenido de la información en tiempo real y en cualquier lugar.

c. Presenta muchas posibilidades de herramientas digitales como: web page, aplicaciones, redes sociales, Apps, etc. para poder conceder el material al capacitado. Los capacitados pueden acceder a ellos a través de su PC, laptop, móviles, tabletas electrónicas.

d. Nos brinda una cobertura de forma amplia y creativa con aspectos técnicos, pedagógicos.

### **3.2.3. Desventajas de la Capacitación laboral virtual**

- a. Elaborar los materiales en línea es complicado y costoso porque debe prepararse al ritmo de aprendizaje del capacitado.
- b. Los capacitados pierden interacción social cara a cara, puesto que este tipo de capacitaciones son más susceptibles a distracciones.
- c. Puede existir mayor riesgo en el capacitado en lo concerniente al nivel de compromiso con sus aprendizajes.

### **A.1 Dimensiones de la capacitación laboral virtual**

**a. Desarrollo cognitivo.** Según Ordoñez y Tinajero (2005), lo definen como “un proceso por medio del cual el individuo organiza mentalmente la información que recibe a través de los sistemas senso-perceptuales, para resolver situaciones nuevas en base a experiencias pasadas”. En este sentido es menester señalar los factores del proceso cognitivo vendrían a ser la combinación de cuatro áreas llamadas maduración, experiencia, interacción social y equilibrio. La maduración y herencia son inherente al ser humano, ya que está predeterminado genéticamente, el desarrollo es irreversible; las experiencias activas provocadas por la asimilación y la acomodación. La interacción social es el intercambio de ideas y conductas que tiene el individuo con otras personas y el equilibrio, en la regulación y control de los puntos anteriores.

**b. Desarrollo de competencias transversales.** según la Organización Internacional del Trabajo (2015), consiste en profundizar la formación de los futuros trabajadores por que se refiere a mejorar el compromiso entre sus competencias y los requerimientos del mercado laboral el cual cada vez requiere un mayor nivel de flexibilidad y capacidad de adaptar los conocimientos al ámbito de laboral y las necesidades y problemas que este

requiera. El desarrollo de competencias transversales en el trabajo actualmente es de suma importancia por su vinculación al contexto socio-laboral. La introducción de estas competencias en el ámbito laboral es irregular y compleja. El teletrabajo, interacción social, compromiso ético-social y control emocional son, entre otras, competencias clave de los colaboradores modernos.

### **3.3. Inserción laboral**

Bisquerra (1992) citado en Pelayo (2012) menciona que la inserción laboral: “Es un proceso en el que intervienen factores para su realización, desde las características que presentan los colaboradores y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p. 18).

Por tanto podemos inferir que la inserción laboral vendría hacer un procedimiento holístico que se realiza cuando las dimensiones de adquisición de competencias y habilidades laborales se desarrollan como parte de la capacitación, el ámbito socioeducativo, puesto que las competencias laborales y las habilidades Pro-empleo; se asocian y ajustan con la inserción laboral de acuerdo a la coyuntura política, cambios demográficos, demanda del mercado laboral y la política laboral, entre otros para generar una inserción a un puesto de trabajo.

#### **A. Dimensiones de la inserción laboral**

**a. Competencias laborales.** Según Perrenound (2004), nos dice que las competencias laborales es el conjunto de aptitudes, habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos que deberían presentar los trabajadores con la finalidad de congregar en una misma dirección para hacer o intervenir en un asunto laboral determinado. En un principio se consideraba a las competencias laborales como

parte de lo que todo currículo formativo debería promover en los capacitados. La secretaría de Educación Pública (2008), señala que “Una competencia laboral es un saber hacer (habilidades) con saber (conocimiento), así como la valoración de las consecuencias del impacto de ese hacer (valores y actitudes). En otras palabras, la manifestación de una competencia revela la puesta en juego de conocimientos, actitudes y valores para el logro de propósitos en un contexto dado” (pp. 37-38).

**b. Competencias Pro Empleo.** Según Pimienta (2011), nos menciona que son las características subyacentes de un trabajador que están causalmente relacionadas con el logro de su rendimiento laboral efectivo, lo cual debe de ser entendido como las, destrezas, habilidades y otras características requeridas para el desempeño efectivo del buen trabajo, el cual debería desarrollarse con originalidad, independencia y sensibilidad a las nuevas oportunidades laborales. Dicho de otra forma, las competencias Pro Empleo con atributos que permiten actuar de manera efectiva. Confluyen una combinación de destrezas destinadas a tener una buena interrelación; es decir, saber escuchar, dialogar, comunicarse, liderar, estimular, delegar, analizar, juzgar, negociar y arribar a acuerdos.

#### **4. Definición de conceptos claves**

- a. . Beneficiario:** hace referencia a una persona que resulta favorecida por algo, puede ser un sustento generalizado y Focalizado mediante políticas Sociales a los estratos sociales más bajos en los cuales se busca aliviar la pobreza (Alayón, 2000, p, 23)
- b. Capacitación de habilidades:** Es el fortalecimiento en toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. (Fernández 2012, p, 29)

- c. Talleres de capacitación:** Son mecanismos adecuados para poner en práctica los conocimientos aprendidos en los negocios, en las relaciones internacionales, laborales, etc.; pero también en la vida diaria de las personas. (Meza, 2015, p, 35)
  
- d. Trabajo en equipo:** Es la acción individual dirigida, que trata de conseguir objetivos compartidos, con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo es decir se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común. (Fernández,2012, p, 129)
  
- e. Producción de estrategias:** es una estrategia funcional, que debe derivarse de la estrategia empresarial y/o de negocio, siendo coherente con ella, así como con las restantes estrategias funcionales y dar como resultado, un patrón consistente en la toma de decisiones. (Fernández,2012, p, 137)
  
- f. Empleabilidad:** Diario Gestión (2018); refiere: La empleabilidad es “el potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella. Capacidad de sintonizar con el mercado de trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo”

## **5. Posición teórica de investigador**

Entre la segunda mitad del siglo XX y la década del año 60 se presenta el surgimiento y desarrollo de las instituciones de formación y capacitación, las cuales tenían a su cargo el diseño y ejecución de las políticas de capacitación, ante este escenario surgen los programas de capacitación juvenil para la inserción laboral en los diferentes departamentos de nuestro país considerándose como fruto de varias décadas de evolución, en las cuales se ha visto influenciado por disímiles tendencias del mundo laboral, y las innovaciones tecnológicas. Desde este punto de vista las políticas públicas de lucha contra

la pobreza, fueron ejecutadas mediante los programas sociales como estrategias del gobierno para aliviar una situación de carencia particular o fortalecer capacidades clave sobre una población determinada. Como estrategia de fortalecimiento de capacidades los gobiernos promueven, por ejemplo, la acumulación de capital humano, de modo que los ciudadanos mejoren su desempeño económico y social en el camino concurrido por las políticas públicas de formación laboral se identifican períodos donde las dinámicas dieron forma a una particular organización político e institucional en el campo laboral, ante ello y luego de revisar diversos estudios retrospectivos referentes al tema de investigación la posición teórica del investigador está orientada a la teoría de Kurt Lewin , quien menciona que el desarrollo de la personalidad y las condiciones de crecimiento existencial que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías. Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos, por lo cual la inserción laboral en general, ha sido objeto de interés y de estudio en los últimos años. Este interés se ha generado en paralelo a la creciente dificultad de su logro, principalmente de los jóvenes.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

El programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, impacta favorablemente en la inserción laboral de la unidad zonal Piura, 2020

##### **3.1.1. Hipótesis Específicas**

- a. La intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, impacta positivamente en la adquisición de competencias laborales de la unidad zonal Piura, 2020
  
- b. La intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, impacta positivamente en la adquisición de habilidades personales pro-  
empleo de la unidad zonal Piura, 2020

##### **3.1.2. Operacionalización de variables.**

**Tabla 1***Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
<b>Variable X</b> Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”  <b>Definición:</b> Es un programa nacional que está orientado a jóvenes provenientes de diversos hogares de bajos ingresos, con bajo nivel de instrucción, o nula experiencia laboral que se encuentren desempleados o subempleados.	Intervención en el desarrollo cognitivo	Desarrolla la motivación	1	<b>Ordinal:</b> 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		de Desarrolla la atención	2	
		Soluciona problemas laborales	3	
	Intervención en las competencias transversales	Desarrolla talleres laborales	4	
		Desarrolla talleres de negociación	5	
		Desarrolla talleres de mercado laboral	6	
<b>Variable Y</b> Inserción laboral  <b>Definición:</b> Proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan los colaboradores y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.	Adquisición de competencias laborales	Dominio de la ocupación	7	<b>Ordinal:</b> 1 = Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Desarrollo de habilidades comunicacionales	8	
		Adaptación al trabajo por producción	9	
	Adquisición de habilidades Pro-Empleo	Originalidad productiva	10	
		Independencia laboral	11	
		Adaptabilidad a las oportunidades	12	

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. Nivel de investigación**

La presente investigación según la finalidad que persigue es de tipo básica, la cual según Escudero y Cortez (2017) señalan que también se la conoce como investigación pura o teórica, se caracteriza por presentar fundamentos teóricos, sin tomar en cuenta los fines prácticos, y es destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento; orientado a profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos. Sus resultados y conclusiones representan el grado de conocimientos averiguados" (p.144).

Según su nivel de conocimiento esta investigación es correlacional la cual, según Hernández, et al (2014) indica que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

#### **4.2. Diseño de estudio**

El diseño correspondiente a la presente investigación es no experimental de corte transversal: “No experimental, debido a que la investigación se lleva a cabo sin manipular las variables. En este diseño, la población muestral que corresponde a los jóvenes beneficiarios del programa de capacitación laboral en ambientes virtuales “Jóvenes Productivos”, es observada en su ambiente natural y en su realidad y no se somete a ninguna manipulación” (Valderrama, 2002, p.178).

Es de corte trasversal debido a que se relaciona en base a datos en un solo momento, en un único tiempo. Además, tiene como propósito describir variables y analizar su relación con las dimensiones. (Hernández, 2010, p 125).

### **4.3. Unidad de análisis y de observación**

#### **4.3.1. Unidad de análisis:**

La unidad de análisis, para el presente estudio estará constituida por cada uno de los beneficiarios del programa de capacitación laboral en ambientes virtuales “Jóvenes Productivos” de la inserción laboral, unidad zonal Piura, 2020.

#### **4.3.2. Unidad de observación:**

La unidad de observación, para el presente estudio estará constituida el programa de capacitación laboral en ambientes virtuales “Jóvenes Productivos” de la unidad zonal Piura en un espacio de tiempo correspondiente al año 2020.

### **4.4. Universo de estudio, selección y tamaño de muestra**

#### **4.4.1. Población de estudio**

Según Carrasco (2009), menciona que la población es un conjunto de elementos llámese personas, objetos, sistemas, etc., finitos e infinitos delimitados dentro de un contexto espacial, temporal u otros. Por lo cual para la presente investigación se consideró 100 beneficiarios del programa “Jóvenes Productivos”.

#### **4.4.2. Muestra**

Oseda (2011), menciona que la muestra es una parte representativa de la población o un subconjunto de esta, aquella parte que posee las relevantes y principales características de la población que se necesita para desarrollar la investigación. Por tanto, el presente estudio por contar con una población finita es que acudimos a emplear la fórmula para muestrear poblaciones finitas obteniendo como resultado 80 beneficiarios del programa de capacitación laboral en ambientes virtuales “Jóvenes Productivos”, que detallamos a continuación:

$$n = \frac{z^2 pq N}{(N - 1)e^2 + z^2 pq}$$

**Dónde:**

n = Tamaño de la muestra

Z = 95 % (Z = 1.96)

p = 80 % (p = 0.90)

q = 20 % (q = 0.10)

N = 173

e = 5% (e = 0.05)

$$n = \frac{z^2 pq N}{(N-1)e^2 + z^2 pq} = \frac{1.96^2 * 0.80 * 0.20 * 300}{173 + 1.96^2 * 0.80 * 0.20} \quad n = 80$$

## 4.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

### 4.5.1. Técnica

Pérez (2007), afirma que una técnica: "se fundamenta en un conjunto de preguntas que se prescriben al investigado cuya declaración constituye la información ineludible para el investigador, del mismo que responde a los objetivos de la investigación" (p. 72).

Por lo tanto, la técnica que se aplicará para el recojo de datos en la presente investigación será la encuesta. La cual servirá para analizar el impacto del programa "Jóvenes Productivos" mediante la intervención en el desarrollo cognitivo e intervención en competencias transversales de los beneficiarios y así determinar de qué manera impacta en la inserción laboral de los beneficiarios tomando en consideración la de adquisición de competencias laborales y adquisición de habilidades Pro- empleo, en determinada población mediante métodos estadísticos.

### 4.5.2. Instrumento

Según Malhotra (2004), un instrumento en una investigación es: "Un acumulado formal de interrogaciones para obtener información, por lo general es sólo un elemento

de un paquete de Registro fotográfico y documentario recopilación de datos que también puede incorporar procedimientos de trabajo de campo. (p. 280)

Por lo tal razón para la investigación se considerará como instrumento el cuestionario considerando su ficha técnica con las siguientes características:

#### **5.5.2.1. Ficha técnica:**

- 1. Instrumento:** cuestionario
- 2. Autor:** Leonidas Cotrina Calua
- 3. Año:** 2020
- 4. Significación:** el cuestionario está constituido por 4 dimensiones de las cuales las dos primeras (intervención en desarrollo cognitivo e intervención en competencias transversales), las cuales corresponden a la variable: Programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos” y las dos siguientes (adquisición de competencias laborales y adquisición de habilidades Pro-empleo), las cuales corresponden a la variable: Inserción laboral.
- 5. Extensión:** el instrumento consta de 12 preguntas
- 6. Administración:** responsable de la investigación
- 7. Ámbito de aplicación:** Programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos”
- 8. Duración:** El tiempo de duración para el desarrollo del cuestionario es de aproximadamente 15 minutos.
- 9. Puntuación:** se considerará la escala Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

### 5.5.2.2. Validez

Bernal (2010) la validez de un instrumento “tiene que ver con la medición del cuestionario y cuán bien lo hace” (p. 302). Es por eso, que para la presente investigación se utilizara el juicio de tres expertos, para dar validez a los instrumentos de recolección de datos, considerando la validez de contenido, de criterio y de constructo. Para la validez de los jueces se utilizó un formato, que considera 3 criterios fundamentales en el proceso de la investigación: claridad, pertinencia, y relevancia, por cuanto el resultado señala aplicable.

### 5.5.2.3. Confiabilidad

Bernal (2010) señala que la confiabilidad es: “la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 302). En tanto para el presente estudio para determinar la fiabilidad se ha considerado el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual mostramos a continuación:

**Tabla 2**

*Resultados del análisis de fiabilidad de las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”	0,978	6
Inserción laboral	0,976	6

En la tabla anterior podemos evidenciar que luego de efectuar el cálculo del Alfa de Cronbach a través del software estadístico SPSS en su versión IBM 25.0, para lo cual anticipadamente se realizó la prueba piloto del instrumento escogiendo al azar 20 beneficiarios, se demostró que el instrumento es

confiable, con resultados de 0.978 y 0.976 según el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

**Tabla 1**

*Rango de niveles de impacto*

<b>Intervalo</b>	<b>Rango</b>
1 – 20	Bajo
21 – 40	Medio
41 – 60	Alto

**Fuente:** niveles de impacto Bernal (2010)

**Tabla 2**

*Categorías de los niveles*

<b>Nivel alto</b>	<p>Este nivel significa que existe impacto fuerte y efectivo del programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral el cual es el esperado; es decir que en una proyección a futuro los jóvenes tengan esta llegar a ser líderes de las respectivas áreas donde laboran.</p> <p>Este nivel significa que existe un impacto moderado del programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral es decir todavía se presenta como un punto de partida para iniciar un trabajo exitoso.</p>
<b>Nivel medio</b>	<p>Este nivel significa que existe un impacto débil del programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral, lo que puede describirse como una falta de conocimiento, compromiso y capacitación a nivel organizativo por parte de algunos colaboradores.</p>

**Fuente:** Barómetro de puntuación Bernal (2010)

#### **4.6. Procesamiento y Análisis de Resultados**

Para el desarrollo de esta sección se utilizará paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences, en su versión IBM 25.0, acompañando con la utilización de la estadística descriptiva en base a las frecuencias de las variables, dimensiones y tabla cruzada, asimismo utilizaremos la estadística inferencial para la prueba de hipótesis a través de la regresión logística ordinal.

#### **4.7. Aspectos éticos**

Durante la elaboración del informe de investigación se respetará las referencias a través de la distribución de citas tomando en cuenta las consideraciones éticas y cumpliendo con la propiedad intelectual, los derechos de autor y la calidad de los datos obtenidos en la encuesta, ninguno de ellos se modificará a consideración o aprovechamiento del investigador.

## CAPÍTULO V

### ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA REGIÓN PIURA

#### 5.1. Antecedentes

El departamento de Piura está ubicado en la parte nor occidental de nuestro país, tiene una superficie de 35 892 km<sup>2</sup>, ocupando el 3,1 por ciento del territorio nacional. Políticamente está dividido en 8 provincias y 64 distritos, siendo su capital la ciudad de Piura, en esta región se asentaron diversas culturas como Vicus y Chavin, más adelante la zona fue influenciada por la cultura Moche. Fue fundada el 30 de marzo en 1861, más adelante se nombra a la provincia de Piura como su capital. En relación a la densidad poblacional se puede observar que la provincia de Piura presenta la densidad demográfica más alta de todo el departamento, en ella confluyen los habitantes del territorio departamental producto del fenómeno migratorio. Asimismo, se observa que los distritos con mayores concentraciones poblacionales son: Piura (660.02 Hab/km<sup>2</sup>), Bellavista (9933.0 Hab/km<sup>2</sup>), Sullana (278.7 Hab/Km<sup>2</sup>) Bellavista la Unión (253.19 Hab/km<sup>2</sup>) y La Arena (207.59 Hab/km<sup>2</sup>).

#### 5.1.1. Ubicación geográfica

**Figura 1:** Ubicación de Piura dentro del mapa del Perú



El departamento de Piura se encuentra ubicado en la zona noroeste entre las coordenadas de 4°5' a 6° 22' latitud sur y 79° 00' a 81° 7' longitud oeste. Tiene una superficie de 35 892 km<sup>2</sup>, la cual ocupa el 3% del territorio nacional. Los límites de Piura son por el norte Tumbes y Ecuador, por el este con Cajamarca y Ecuador, por el sur con Lambayeque y por el oeste con el Océano Pacífico. La capital del departamento es Piura.

## **5.1.2. Características socioeconómicas**

### **5.1.2.1. Población**

Según los datos poblacionales del INEI, Piura cuenta con una población de 1 784 551 habitantes 6% del total nacional, siendo la segunda región más poblada del país, después de Lima. Su última tasa de crecimiento intercensal es del 1,3 por ciento anual. Casi las tres cuartas partes de su población es urbana y, según género, la distribución es equilibrada.

### **5.1.2.2. Actividad productiva**

Piura representa el 3,6 por ciento de la producción agropecuaria nacional. La superficie agrícola departamental da cuenta del 4,5 por ciento del área agrícola total en el país. En la región se dispone de 244 mil hectáreas de tierras de alta calidad. Asimismo, Piura es una de las regiones con mayor infraestructura de riego en el país, al disponer de una capacidad de almacenamiento de agua de más de 760 millones de metros cúbicos en sus dos represas principales (Pochos y San Lorenzo). Entre los cultivos principales destacan el arroz, algodón, maíz amarillo duro, mango, limón y plátano. Asimismo, los cultivos emergentes de mayor potencialidad futura son la uva, caña para etanol, páprika y palto.

### **5.1.2.3. Índice de pobreza**

Piura es una región pobre dado que más de la mitad de su población se encuentra en situación de pobreza, proporción mayor al promedio nacional, y la pobreza extrema viene alcanzando un 13,1 por ciento de su población. En términos absolutos, aproximadamente 881 mil habitantes de Piura son considerados pobres y 214 mil, pobres extremos, de un total de 1,6 millones de habitantes.

### **5.1.2.4. Población económicamente activa**

Según la información obtenida del INEI, la población económica activa (PEA) en la Región Piura, es de 560 234 personas. La población que tiene alguna ocupación alcanza al 93.89%.

### **5.1.2.5. Población económicamente no activa**

El desempleo en el departamento de Piura es del 6.11%. La población ocupada por estructura de mercado es 40.8% compuesta de trabajadores independientes.

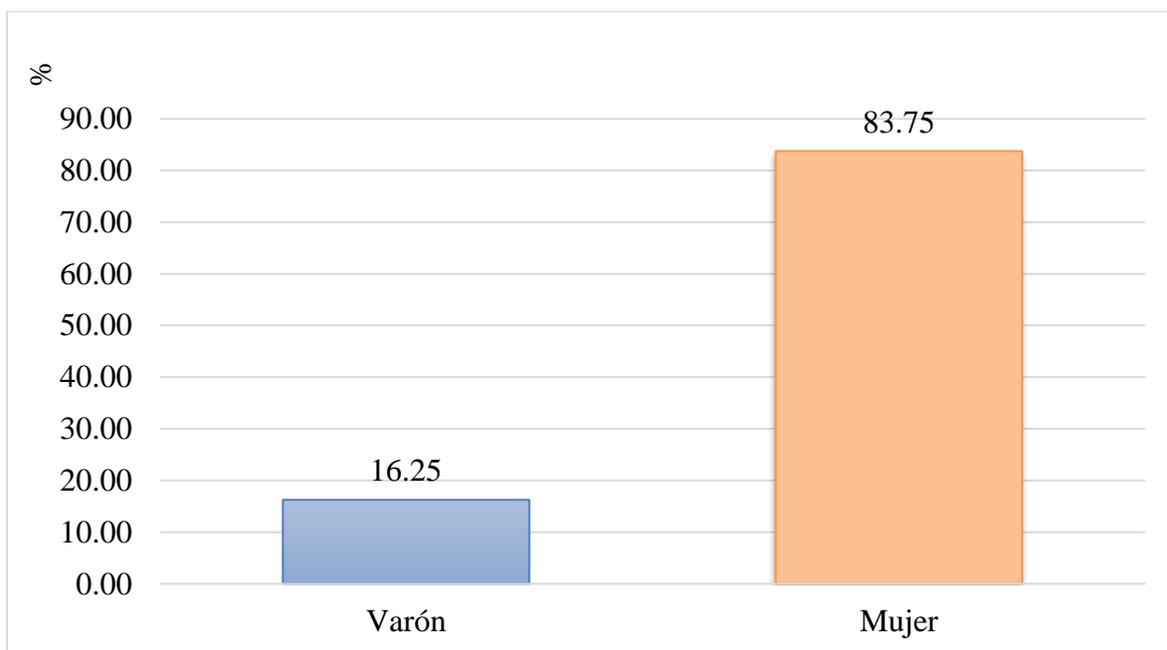
## CAPÍTULO VI RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados que se muestran a continuación, fueron obtenidos y analizados en función a los objetivos e hipótesis planteadas en esta investigación; utilizando para ello la estadística descriptiva e inferencial. Esto con el propósito de determinar el impacto del programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos”, en la inserción laboral de la unidad zonal Piura, 2020. Para recabar y analizar la información pertinente, se aplicó un cuestionario, que se recogió los datos relacionados con la variable y dimensiones. La presentación y análisis de los resultados se muestran en las figuras siguientes:

### 6.1. Análisis descriptivo

**Figura 2**

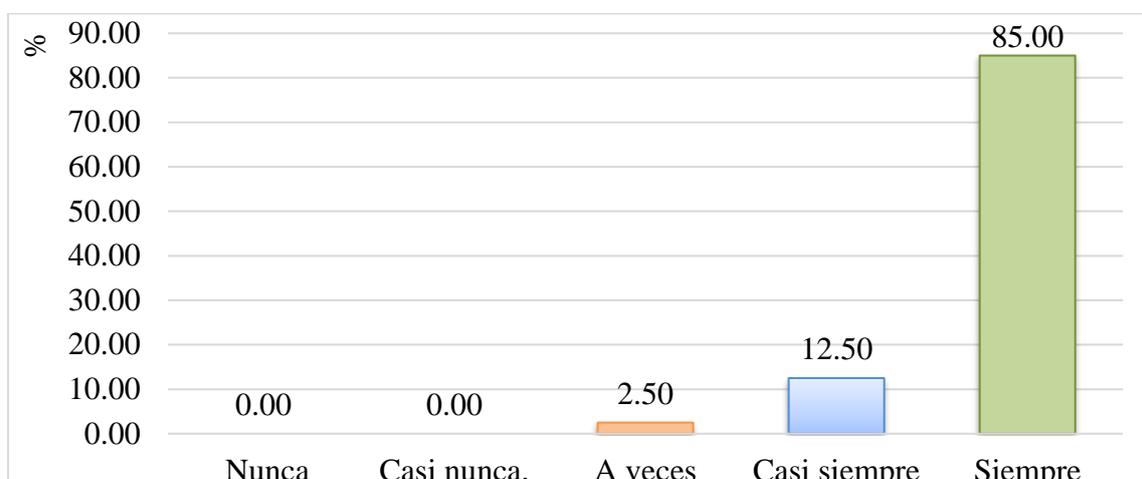
*Sexo de la población beneficiaria*



Según la figura del total de jóvenes beneficiarios del programa capacitación laboral en ambientes virtuales “Jóvenes Productivos” el 83.75% son mujeres, mientras que el 16.25% son varones.

**Figura 3**

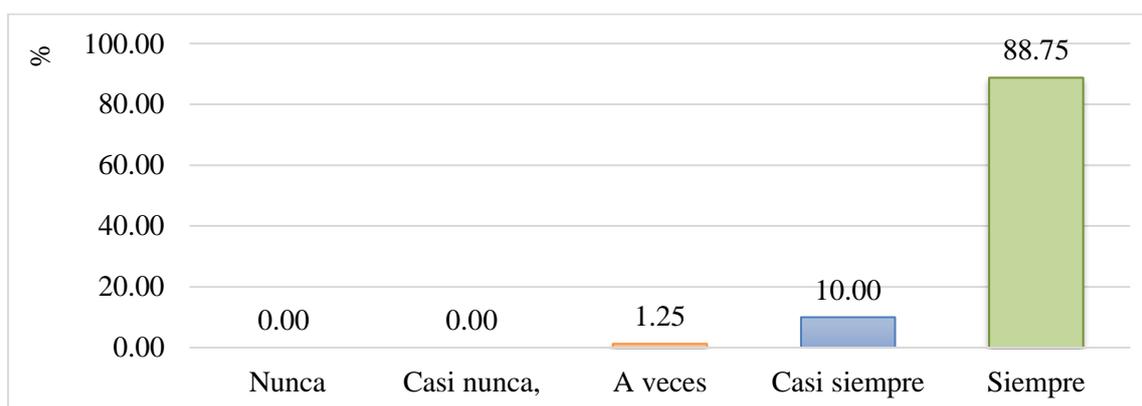
*Considera que la capacitación recibida motivo a cumplir con sus expectativas cognitivas*



Según la figura el 85% de los beneficiarios del programa considera que la capacitación recibida “siempre” motivo a cumplir con sus expectativas cognitivas, en tanto el 12.50 % de los jóvenes afirma que “Casi siempre” y un 2.50% manifiesta que “a veces”.

**Figura 4**

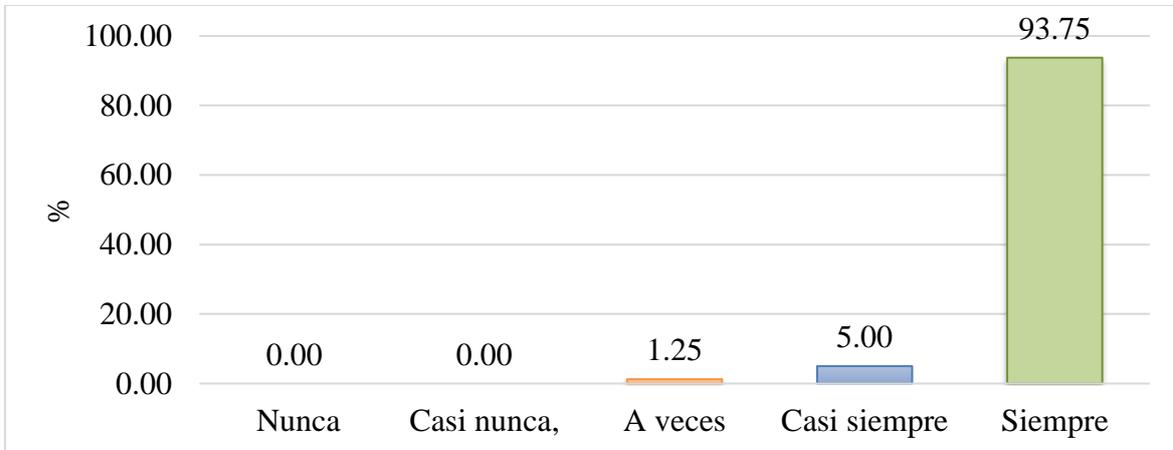
*Considera que el Programa jóvenes productivos desarrollo su atención en función a sus necesidades de aprendizaje*



De la figura, podemos observar que existe un grupo representativo equivalente al 88,75% y un 10% de los beneficiarios que consideran que el programa “siempre” y “casi siempre” respectivamente desarrolla su atención hacia los beneficiarios en función a sus necesidades de aprendizaje.

**Figura 5**

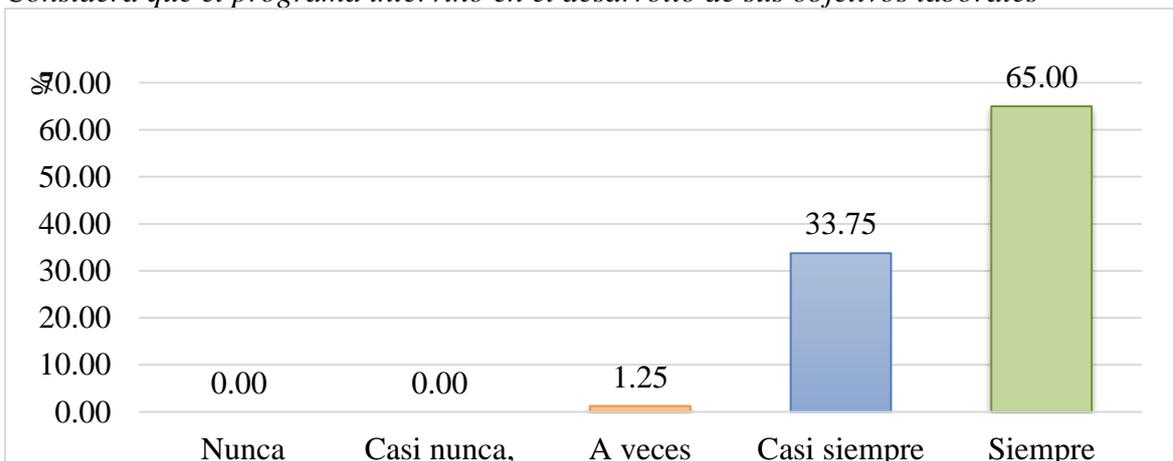
*Considera que la capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, dando solución a sus problemas cognitivos.*



De la figura, podemos observar que existe un grupo representativo equivalente al 93.75% y un 5% de los beneficiarios que consideran que gracias a las capacitaciones el programa “siempre” y “casi siempre” respectivamente les permitió dar solución a sus problemas cognitivos a través de la construcción y análisis de un FODA personal.

**Figura 6**

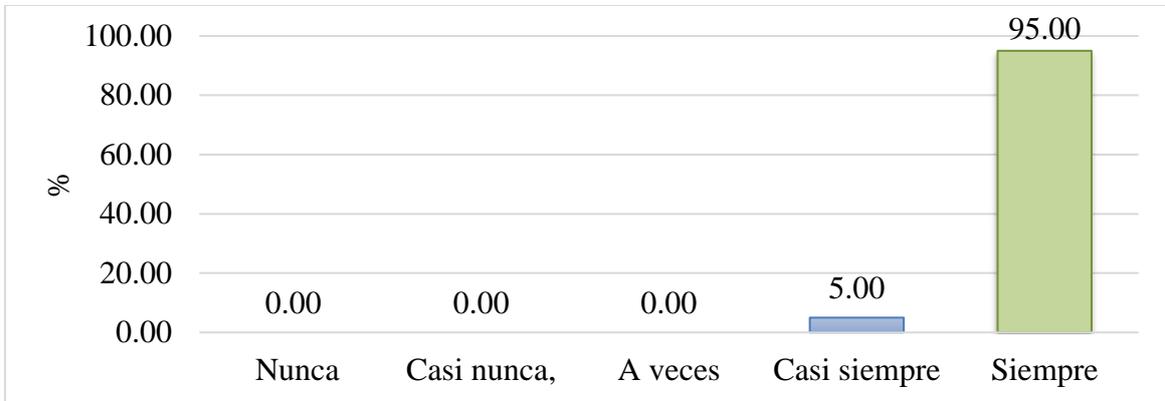
*Considera que el programa intervino en el desarrollo de sus objetivos laborales*



De la figura, podemos observar que existe un grupo representativo equivalente al 65% y que considera que el programa con sus talleres de capacitación “siempre” intervino en favor de sus objetivos laborales; así mismo el 33.75% considera que “casi siempre” y tan solo el 1.25% considera que a veces.

**Figura 7**

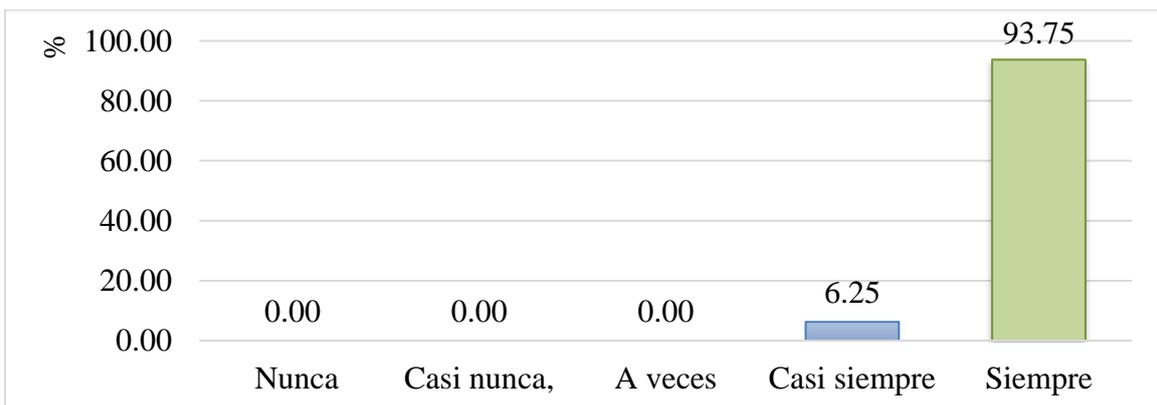
*Considera que Programa jóvenes productivos desarrollo talleres brindando las herramientas necesarias de negociación en un puesto laboral*



De la figura, podemos observar que existe un grupo representativo equivalente al 95% que considera que el programa en sus talleres de capacitación “siempre” brinda las herramientas necesarias de negociación que servirán para enriquecer las competencias transversales de los beneficiarios; así mismo el 5% considera que “casi siempre”.

**Figura 8**

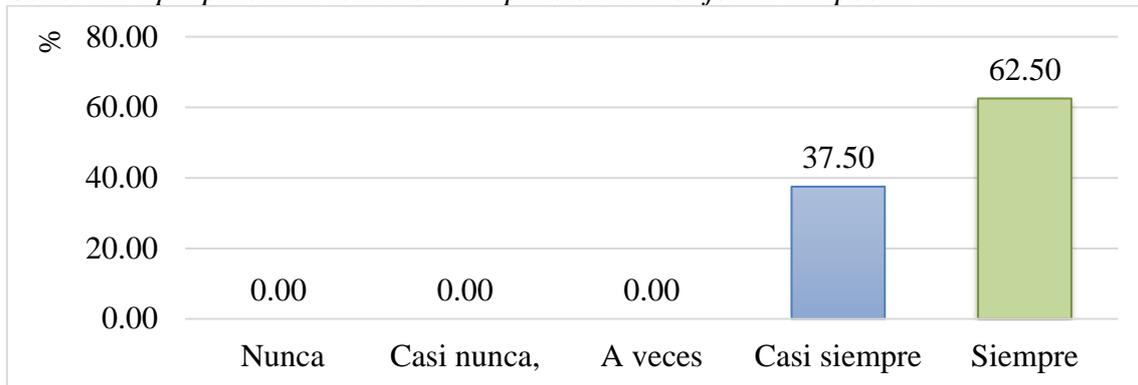
*Considera que la capacitación recibida desarrollo talleres con la finalidad de cubrir el perfil del mercado laboral*



De la figura, podemos observar que existe un grupo representativo equivalente al 93.75% que considera que los talleres brindados por parte del programa “siempre” estuvieron enfocados en el perfil actual del mercado laboral; así mismo el 6.25% considera que “casi siempre” fortaleciendo las competencias transversales de beneficiarios.

**Figura 9**

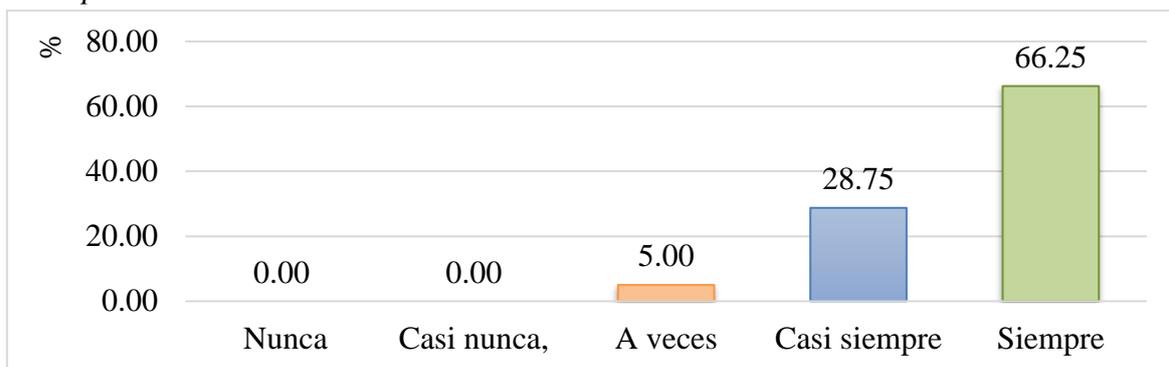
*Considera que presenta dominio en el puesto de trabajo al cual postula.*



De la figura, podemos observar que existe un grupo equivalente al 62.50% que considera que gracias al programa y sus talleres de capacitación “siempre” tienen dominio del puesto de trabajo al cual postulo; así mismo el 37.50% considera que “casi siempre” presenta dicho dominio, demostrando que el programa infiere de forma positiva en la adquisición de ciertas competencias laborales.

**Figura 10**

*Considera que presenta las habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula.*



De la figura, podemos observar que existe un grupo equivalente al 66.25% que considera que gracias al programa y sus talleres de capacitación “siempre” presenta las habilidades comunicacionales que el puesto de trabajo al cual postulo requiere; así mismo el 28.75% considera que “casi siempre, demostrando que el programa incide positivamente en el enriquecimiento de las competencias laborales de los beneficiarios.

**Figura 11**

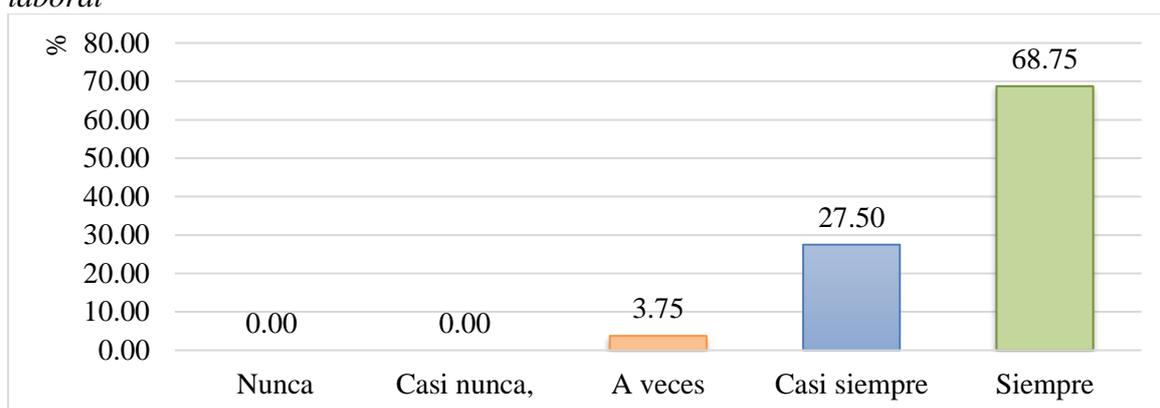
*Considera que está capacitado para ejercer trabajos bajo presión*



De la figura, podemos observar que existe un grupo equivalente al 96.25% considera que “siempre” está capacitado para ocupar puestos laborales bajo presión gracias a las capacitaciones que el programa brinda; así mismo el 5% y 3.75% considera que “a veces” y “casi siempre” respectivamente, demostrando que el programa contribuye con la adaptación al trabajo por producción de los beneficiarios.

**Figura 12**

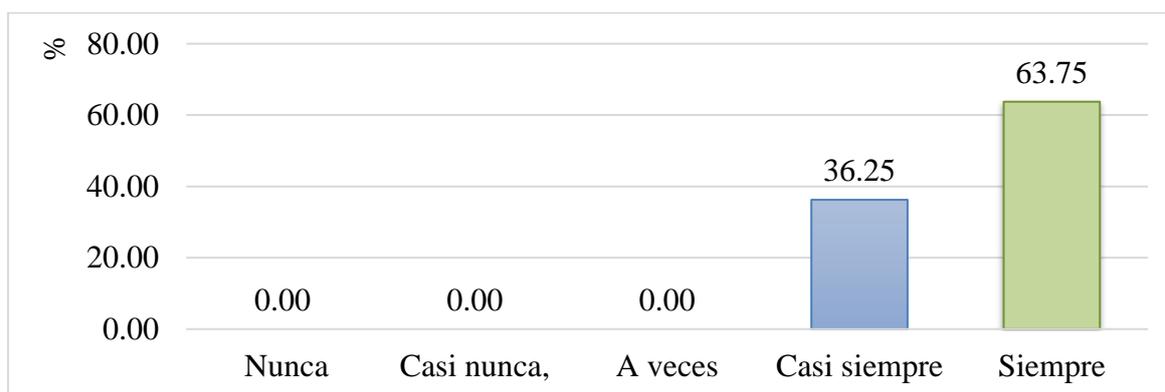
*Considera que las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral*



De la figura, podemos observar que existe un grupo correspondiente al 68.75% que considera que las características de sus trabajos “siempre” presentan originalidad en el mercado laboral; así mismo, el 27.50% y 3.75% considera que “casi siempre” y “a veces” respectivamente, demostrando que el programa contribuye con la adquisición de habilidades para el desenvolvimiento en sus centros de trabajo de los beneficiarios.

**Figura 13**

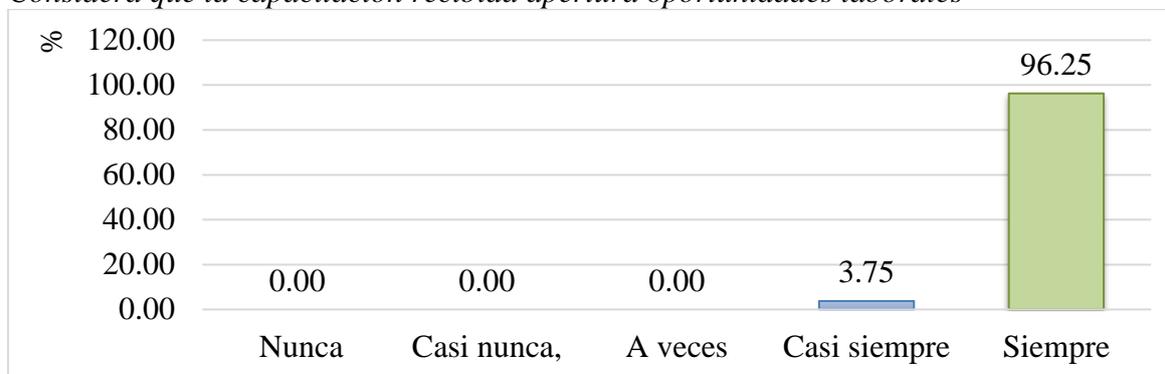
*Considera que la capacitación recibida permite su inserción laboral*



De la figura, podemos observar que existe un grupo correspondiente al 63.75% que considera que las capacitaciones por parte del programa “siempre” han contribuido para lograr su inserción en el mercado laboral; así mismo, el 36.25% considera que “casi siempre” han permitido su inserción, demostrando que el programa ha contribuido a tener una independencia en el campo laboral y en el puesto de trabajo que vienen los beneficiarios.

**Figura 14**

*Considera que la capacitación recibida apertura oportunidades laborales*



De la figura, podemos observar que existe un grupo correspondiente al 96.25% que considera que las capacitaciones por parte del programa “siempre” apertura oportunidades en el mercado laboral; así mismo, el 3.75% considera que “casi siempre” demostrando que el programa ha contribuido a tener una mayor oportunidad de conseguir un puesto de trabajo, ya que estas capacitaciones han ayudado a conseguir habilidades pro empleo a los beneficiarios.

## 6.2. Análisis inferencial

**Tabla 3**

*Relación de Impacto del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral en jóvenes beneficiarios de la unidad zonal Piura, 2020.*

		Programa de capacitación laboral	Inserción laboral
Programa de capacitación laboral.	Correlación de Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Inserción laboral	Correlación de Pearson	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Encuesta aplicada a 80 beneficiarios de ambos sexos del programa. (2020).

Los resultados determinan que el programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y la inserción laboral, poseen una correlación positiva moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,673$ . Además, se evidencia que la significancia bilateral ( $p = 0,000$ ) es menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, al ser el p-valor  $< 0,05$ ; se acepta la hipótesis.

**Tabla 4**

*Relación de Impacto del Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales*

		Programa de capacitación laboral	Competencias laborales
Programa de capacitación laboral	Correlación de Pearson	1	,891**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Competencias laborales	Correlación de Pearson	,891**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Encuesta aplicada a 80 beneficiarios de ambos sexos del programa. (2020).

Los resultados determinan que el programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y las Competencias laborales, tienen una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,891$ . También, se evidencia que la significancia bilateral ( $p = 0,000$ ) es menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, al ser el p-valor  $< 0,05$ ; se acepta la hipótesis específica 1.

**Tabla 5**

*Relación de impacto de la intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” en la adquisición de habilidades personales pro-empleo*

		Programa de capacitación laboral	Adquisición de habilidades personales
Programa de capacitación laboral	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Adquisición de habilidades personales	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

*Nota.* \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Encuesta aplicada a 80 beneficiarios de ambos sexos del programa. (2020).

Los resultados determinan que el programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y la Adquisición de habilidades personales Pro empleo, tienen una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,873$ . Asimismo, se evidencia que la significancia bilateral ( $p = 0,000$ ) es menor que el nivel de significancia. Por lo tanto, al ser el p-valor  $< 0,05$ ; se acepta la hipótesis específica número 2.

## **CAPÍTULO VII**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En este capítulo se realizó la confrontación de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación con las bases teóricas y los antecedentes, lo que permitió verificar el impacto del programa de capacitación laboral virtual “jóvenes productivos”, en la inserción laboral, unidad zonal Piura, 2020.

En relación a los resultados obtenidos en la presente investigación, mediante el instrumento aplicado a los beneficiarios del Programa de capacitación laboral Virtual “Jóvenes Productivos”, se tiene un 83.75% de beneficiarias mujeres, y un 16.25% de varones, de los cuales el 85% considera que la capacitación recibida tiende a cumplir con sus expectativas cognitivas, el 88,75% consideran que el programa desarrolla su atención hacia los beneficiarios en función a sus necesidades de aprendizaje, un 93.75% consideran que gracias a las capacitaciones vienen dando solución a sus problemas cognitivos a respecto al ámbito laboral, en tanto el 65% considera que el programa con sus talleres de capacitación intervino en favor de sus objetivos laborales, así también un 95% considera que el programa brindó las herramientas necesarias de negociación que servirán para enriquecer las competencias transversales, tenemos también a un 93.75% que considera que los talleres brindados por parte del programa estuvieron enfocados en el perfil actual del mercado laboral, en tanto un 62.50% considera que gracias al programa y sus talleres de capacitación tienen dominio del puesto de trabajo al cual postulan, así mismo el 66.25% considera que gracias al programa y sus talleres de capacitación presentan habilidades comunicacionales que el puesto de trabajo requiere, del mismo modo el 96.25% considera que está capacitado para ocupar puestos laborales bajo presión gracias a las capacitaciones que el programa brinda, mientras tanto el 68.75% considera que las características de sus

trabajos presentan originalidad en el mercado laboral; así mismo, el 27.50% considera que el programa contribuye con la adquisición de habilidades para el desenvolvimiento en sus centros de trabajo, así también tenemos a un 63.75% que considera que las capacitaciones por parte del programa han contribuido para lograr su inserción en el mercado laboral; así mismo, el 36.25% considera que el programa ha contribuido a tener una independencia en el campo laboral y en el puesto de trabajo y finalmente 96.25% considera que las capacitaciones por parte del programa apertura oportunidades en el mercado laboral. Estos resultados también sustentan que las variables son directamente proporcionales. Concordando de esta manera con la investigación de Padilla (2017), quien señala que los beneficiarios del programa presentan una estabilidad en el trabajo, por lo que se puede inferir que la reinserción laboral está asociada a la capacitación laboral, del mismo modo concordamos con Cappillo (2017) quien concluye que existe una relación alta entre la capacitación laboral y la inserción laboral en los jóvenes del programa. Así también los resultados de esta investigación concuerdan con Padilla (2017), quien señala en su investigación que la inserción laboral exitosa en el mercado depende de la capacitación que obtenga el colaborador, así también concordamos con Reto (2016), por cuanto menciona que la inserción laboral de los egresados del programa es considerada como alta y competitiva, al momento de desarrollar las competencias básicas, genéricas y específicas demuestran confianza en uno mismo, capacidad de aprender, trabajo en equipo, entre otros. Finalmente concordamos con Jaime (2016), quien señala que las capacitaciones son favorables con las exigencias del mercado, sin embargo, existió baja capacidad de gestión de los directivos para la inserción laboral. En cuanto al resultado obtenido en la hipótesis general se pudo determinar que el programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y la inserción laboral, poseen una correlación positiva moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,673$ , por lo tanto se aceptó la

hipótesis del investigador, del mismo modo ocurrió con la hipótesis específica 1 en la cual se pudo determinar que el programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y las Competencias laborales, tienen una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,891$ , finalmente en relación a la hipótesis específica 2, también se pudo determinar que el programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y la Adquisición de habilidades personales Pro empleo, tienen una correlación positiva alta debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,873$ . Por tal razón mencionamos que esta investigación se encuentra respaldada por teorías consistentes como son la teoría del aprendizaje experiencial de Kurt Lewin, teoría humanista de Abraham Maslow, Teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas y Teoría del interaccionismo simbólico de Herbert Mead, las cuales tienen que ver directamente con las bases epistemológicas de la investigación.

## CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general se concluye que existe un fuerte impacto y relación significativa entre el Programa de capacitación laboral virtual “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios de la unidad zonal Piura, durante el año 2020. Lo cual está en función al resultado correlación de Pearson.
2. En relación al objetivo específico uno se concluye que existe impacto fuerte y relación positiva en la intervención del Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la unidad zonal Piura 2020. Esto en base al resultado del índice de correlación de Pearson por lo que se evidencia el incremento de las competencias laborales de los beneficiarios, quienes lograron aumentar sus habilidades y competencias laborales.
3. En cuanto al objetivo numero dos se concluye que existe un impacto fuerte y relación positiva en la intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” en la adquisición de habilidades personales pro-empleo de los beneficiarios de la unidad zonal Piura 2020. Esto en base al resultado del índice de correlación de Pearson, por lo que se puede afirmar que la intervención del programa “Jóvenes Productivos” incidió en el incremento de las habilidades personales y factores actitudinales de los participantes que lograron incrementar competencias como trabajo.

## RECOMENDACIONES

1. Recomendar al comité de elaboración del plan de desarrollo considerar mejoras constantes de los procedimientos de intervención del programa para hacerlo menos burocráticos, a partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos del programa y cumplir con la finalidad para la cual fue creada, de acuerdo a la demanda de ofertas laborales y así mejorar la inserción laboral de los participantes.
2. Recomendar a los directivos del programa se continúe promoviendo el empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del diálogo social y, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, para ello debe iniciar una focalización en las zonas donde las familias en su gran mayoría son pobres para brindar oportunidades de superación a los jóvenes.
3. Recomendar que se tome en cuenta las reales necesidades de los beneficiarios de los talleres de capacitación, se haga un seguimiento de aquellos participantes que no asistan al taller o que lo hagan de manera no continua, y tomar estas experiencias para el diseño de futuras intervenciones.
4. Recomendar a las autoridades incidir en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales y de emprendimiento de los y las jóvenes de 15 a 29 años de edad en situación de pobreza, pobreza extrema, para ello contratar a docentes especializados en la formación técnica de jóvenes que no solo incrementen habilidades técnicas sino las ganas y el entusiasmo de salir adelante.

## REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México D.F.: Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill. Octava edición.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista L., P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw Hill.
- INE -Encuesta Permanente de Empleo. (2018). *Informe Técnico N° 06 Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana 2018*. Lima.
- Jaime, F. (2016). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil pro-joven para la inserción laboral de jóvenes entre 16 y 24 años en la ciudad de Piura*.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. México D.F.: Pearson educación.
- Meza, B. (2013). *Desarrollo de capacidades Humanas. Posibilidades y Limitaciones*, Editorial Universidad Santa María de Arequipa, 1ra Edición.
- Ordoñez, M., & Tinajero, A. (2005). *Estimulación temprana*. Madrid España: *Cultura*
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Técnico N°08 El Futuro del Trabajo que queremos*. América latina y el Caribe.

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015). Tendencias mundiales del empleo juvenil. *Promover la inversión en empleos decentes para los Jóvenes*. Ginebra: Autor. Recuperado de <https://goo.gl/JITvIS>
- Oseda, D. (2010) *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Ed. Pirámide.
- Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Guadalajara, México: Tesis de maestría de la Universidad de Guadalajara.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México D.F.: EUMED.
- Pérez, L. (2007). *Apuntes sobre la investigación cuantitativa y cualitativa. Cuadernos monográficos*. Carabobo, Venezuela: Educativos.
- Pimienta, J. (2011) *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias en educación superior*, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3601028>, ISSN: 0210-5934, Bordón, Revista de Pedagogía, 63 (1).
- Reto, Á. (2016). *El proceso de capacitación técnico laboral del programa nacional de empleo juvenil jóvenes a la obra*. Lima, Perú: Tesis de maestría de la Universidad del Pacífico.

## APÉNDICE 1

### Procesamiento del instrumento

**Tabla 8**

*Sexo*

	Frecuencia	Porcentaje
Varón	13	16.25
Mujer	67	83.75
Total	80	100.0

**Tabla 9**

*Considera que la capacitación recibida motivo a cumplir con sus expectativas cognitivas*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	2	2.50
Casi siempre	10	12.50
Siempre	68	85.00
Total	80	100

**Tabla 10**

*Considera que el Programa jóvenes productivos desarrollo su atención en función a sus necesidades de aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	1	1.25
Casi siempre	8	10.00
Siempre	71	88.75
Total	80	100.0

**Tabla 11**

*Considera que la capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, dando solución a sus problemas cognitivos.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	1	1.25
Casi siempre	4	5.00
Siempre	75	93.75
Total	80	100.0

**Tabla 12**

*Considera que el programa intervino en el desarrollo de sus objetivos laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	1	1.25
Casi siempre	27	33.75
Siempre	52	65.00
Total	80	100.0

**Tabla 13**

*Considera que Programa jóvenes productivos desarrollo talleres brindando las herramientas necesarias de negociación en un puesto laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	4	5.00
Siempre	76	95.00
Total	80	100.0

**Tabla 14**

*Considera que la capacitación recibida desarrollo talleres con la finalidad de cubrir el perfil del mercado laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	5	6.25
Siempre	75	93.75
Total	80	100.0

**Tabla 15**

*Considera que presenta dominio en el puesto de trabajo al cual postula.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	30	37.50
Siempre	50	62.50
Total	80	100.0

**Tabla 16**

*Considera que presenta las habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	4	5.00
Casi siempre	23	28.75
Siempre	53	66.25
Total	80	100.0

**Tabla 17***Considera que está capacitado para ejercer trabajos bajo presión*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	4	5.00
Casi siempre	3	3.75
Siempre	77	96.25
Total	80	100.0

**Tabla 18***Considera que las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	3	3.75
Casi siempre	22	27.50
Siempre	55	68.75
Total	80	100.0

**Tabla 19***Considera que la capacitación recibida permite su inserción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	29	36.25
Siempre	51	63.75
Total	80	100.0

**Tabla 20***Considera que la capacitación recibida apertura oportunidades laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.00
Casi nunca,	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	3	3.75
Siempre	77	96.25
Total	80	100.0

**APÉNDICE 2**  
**Instrumento**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA



**CUESTIONARIO**

<b>VARIABLE 01: CAPACITACIÓN LABORAL</b>							
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Intervención en el desarrollo cognitivo</b>	1	Considera que la capacitación recibida motivo a cumplir con sus expectativas cognitivas					
	2	Considera que el Programa jóvenes productivos desarrollo su atención en función a sus necesidades de aprendizaje					
	3	Considera que la capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, dando solución a sus problemas cognitivos.					
<b>Intervención en competencias transversales</b>	4	Considera que el programa intervino en el desarrollo de sus objetivos laborales					
	5	Considera que Programa jóvenes productivos desarrollo talleres brindando las herramientas necesarias de negociación en un puesto laboral					
	6	Considera que la capacitación recibida desarrollo talleres con la finalidad de cubrir el perfil del mercado laboral					
<b>VARIABLE 02: INSERCIÓN LABORAL</b>							
	7	Considera que presenta dominio en el puesto de trabajo al cual postula.					

<b>Adquisición de competencias laborales</b>	8	Considera que presenta las habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula					
	9	Considera que está capacitado para ejercer trabajos bajo presión					
<b>Adquisición de habilidades Pro-empleo</b>	10	Considera que las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral					
	11	Considera que la capacitación recibida permite su inserción laboral					
	12	Considera que la capacitación recibida apertura oportunidades laborales					

**Escala valorativa:**

1 = Nunca

2 = Casi nunca,

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

**PUNTAJE MÁXIMO: 60 puntos**

ANEXO 01  
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: IMPACTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL VIRTUAL “JÓVENES PRODUCTIVOS”, EN LA INSERCIÓN LABORAL, UNIDAD ZONAL PIURA, 2020							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACION MUESTRA	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO
<p><b>P. General:</b></p> <p>¿Cuál es el impacto del Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, en la inserción laboral de la unidad zonal Piura, 2020?</p> <p><b>P. Específicos:</b></p> <p>1-¿Cuál es el impacto de la intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, en la adquisición de competencias laborales de la unidad zonal Piura, 2020?</p> <p>2-¿Cuál es el impacto de la intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, en la adquisición de habilidades personales pro-empleo de la unidad zonal Piura, 2020?</p>	<p><b>O. General</b></p> <p>Determinar el impacto del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” en la inserción laboral en jóvenes beneficiarios de la unidad zonal Piura, 2020.</p> <p><b>O. Específicos</b></p> <p>1. Determinar el impacto de la intervención del Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” y la adquisición de competencias laborales de los beneficiarios de la unidad zonal Piura 2020.</p> <p>2. Determinar el impacto de la intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos” en la adquisición de habilidades personales pro-empleo de los beneficiarios de la unidad zonal Piura 2020.</p>	<p><b>H. General</b></p> <p>El programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, impacta favorablemente en la inserción laboral de la unidad zonal Piura, 2020</p> <p><b>H. Específicas</b></p> <p>a. La intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, impacta positivamente en la adquisición de competencias laborales de la unidad zonal Piura, 2020</p> <p>b. La intervención del programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”, impacta positivamente en la adquisición de habilidades personales pro-empleo de la unidad zonal Piura, 2020</p>	<p><b>V. independiente</b></p> <p>Programa de capacitación laboral en entornos virtuales “Jóvenes Productivos”</p> <p><b>V. dependiente</b></p> <p>Inserción laboral</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Se consideró 100 beneficiarios de ambos sexos.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>80 beneficiarios de ambos sexos</p>	<p><b>Enfoque de Inv.:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de inv. :</b></p> <p>Descriptiva-Correlacional</p> <p><b>Diseño de inv.:</b></p> <p>No experimental de corte transversal</p>	<p>Se considerará como instrumento el cuestionario</p> <p><b>Validez:</b></p> <p>Para la validez de los jueces se utilizó un formato, que considera 3 criterios fundamentales en el proceso de la investigación: claridad, pertinencia, y relevancia</p> <p><b>Confiabilidad:</b></p> <p>Presenta una confiabilidad de: 0.978 y 0.976 según el Coeficiente de Alfa de Cronbach.</p>	<p>Para el desarrollo de esta sección se utilizará paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences, en su versión IBM 25.0</p>

## ANEXO 02

### FICHA PARA VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

#### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir la calidad de un instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

**AUTOR:** Dr. Isaac Córdova Baldeón

#### REFERENCIA

1	Experto	CHUQUIRUNA CHÁVEZ GILMER
2	Cargo actual	DOCENTE
3	Grado académico	MAESTRO EN CIENCIAS
4	Institución donde labora	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
5	Instrumento	CUESTIONARIO
6	Lugar y fecha	17-02-2021

#### TABLA DE VALORACIÓN

N.º	INDICADORES	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Operacionalización de la variable		X				
02	Pertinencia de reactivos			X			
03	Suficiencia de reactivos para medir la variable		X				
04	Basado en aspectos teóricos de la variable		X				
05	Expresado en hechos perceptibles		X				
06	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
07	Formulado con lenguaje apropiado		X				
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología			X			
09	Secuencia lógica		X				
10	Calidad de instrucciones			X			
	TOTAL		28	12			

Coefficiente de valoración porcentual  $C = 40/50$

#### OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES: APLICABLE

  
-----  
Gilmer Chuquiruna Chávez

**FICHA DE VALIDACIÓN  
INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**

**INTRODUCCIÓN**

El presente instrumento pretende medir la calidad de un instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

**AUTOR:**

**REFERENCIA**

1	Experto	MENDOZA SANCHEZ JUAN ROMELIO
2	Especialidad	INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
3	Cargo actual	DOCENTE
4	Grado académico	DOCTOR EN CIENCIAS
5	Institución donde labora	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
6	Instrumento	CUESTIONARIO
7	Producciones	<a href="http://directorio.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do;jsessionid=d77e7c5ec99104121ba635f04d19?id_investigador=133808">http://directorio.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do;jsessionid=d77e7c5ec99104121ba635f04d19?id_investigador=133808</a>
8	Lugar y fecha	16-12-2021

**TABLA DE VALORACIÓN**

N.º	INDICADORES	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
01	Operacionalización de la variable		X				
02	Pertinencia de reactivos			X			
03	Suficiencia de reactivos para medir la variable			X			
04	Basado en aspectos teóricos de la variable		X				
05	Expresado en hechos perceptibles		X				
06	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
07	Formulado con lenguaje apropiado		X				
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología			X			
09	Secuencia lógica		X				
10	Calidad de instrucciones			X			
	TOTAL		24	12			

Coefficiente de valoración porcentual  $C = 36/50$

**OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES: APLICABLE**

  
 -----  
 Juan R, Mendoza Sanchez  
 DNI 43679106

## ANEXO 02

### Bases de datos del cuestionario

SEXO	CAPACITACIÓN LABORAL						INSERCIÓN LABORAL					
	Intervención en el desarrollo cognitivo			Intervención en competencias transversales			Adquisición de competencias laborales			Adquisición de habilidades Pro-empleo		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
1	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
1	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5
2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
2	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
2	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5
2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
2	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



**ANEXO 03**  
**PANEL FOTOGRÀFICO**





