



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



FACTORES SOCIALES QUE INFLUYEN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL JÓVENES PRODUCTIVOS

JULIACA, 2019

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. SORAYMA MAMANI ESCALANTE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2021



DEDICATORIA

A Dios, por su infinito amor que se reflejan en las bendiciones que cada día me da, por darme la vida y amarme a pesar de mis defectos.

A mis padres Zenón y Rosa por darme sus ánimos, consejos y apoyo incondicional.

A mi esposo Javier por ser una fortaleza para mí, y mis querida hijas Sophye, Danna y Franshesca por enseñarme a no rendirme y darme motivos de superación.

Sorayma Mamani E.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Altiplano, a la Facultad de Trabajo Social por acogerme y brindarme una formación íntegra como persona y profesional, ayudándome a desenvolverme en varios ámbitos de mi vida.

Al Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos por brindarme las facilidades de contactar con los jóvenes beneficiarios y darme la información necesaria para la realización del presente estudio.

A la Dra. Vivian Rene Valderrama Zea quien por su dirección y asesoramiento me ayudó y guio con sus conocimientos y por ser mi modelo de motivación para amar esta profesión de Trabajo Social.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL4	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	
RESUMEN	8
ABSTRACT	9

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Pregunta General	11
1.2.2. Preguntas Específicas	11
1.3. Hipótesis de la Investigación	11
1.3.1. Hipótesis general	11
1.3.2. Hipótesis específicas	12
1.4. Justificación del Estudio	12
1.5. Objetivos de la investigación	14
1.5.1. Objetivo general	14
1.5.2. Objetivos específicos	14

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación	15
2.1.1. Antecedentes internacionales	15
2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.2. Marco teórico	21
2.2.1. Modelos teóricos de Empleabilidad	21
2.3. Marco conceptual	24
2.3.1. Juventud	24
2.3.2. Empleabilidad	25
2.3.3. Factores sociales y su influencia en la empleabilidad	26



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación geográfica del estudio.....	34
3.2. Periodo de duración del estudio.....	36
3.3. Procedencia de Material utilizado	36
3.4. Población y Muestra del estudio.....	36
3.4.1. Población.....	36
3.4.2. Muestra.....	38
3.5. Diseño Estadístico	38
3.6. Procedimiento	39
3.6.1. Tipo de investigación.....	41
3.6.2. Diseño de investigación	42
3.6.3. Método de investigación	43
3.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.7. Variables	45

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Factores personales con inserción laboral	46
4.2. Factores sociofamiliares con Condición laboral.....	63
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES.....	81
VII. REFERENCIAS.....	83
ANEXOS.....	88

ÁREA : Desarrollo humano y calidad de vida

TEMA: Problemas y políticas sociales

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 08 de noviembre de 2021.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución y Población beneficiaria según Sexo.....	36
Tabla 2	Distribución y Población beneficiaria según Edad	37
Tabla 3	Distribución y Población Beneficiaria según Lugar de Procedencia	37
Tabla 4	Actitud de Afrontamiento de Problemas según Condición Laboral	46
Tabla 5	Actividad Principal realizada antes de Ingresar al Programa Jóvenes Productivo según Periodo de Permanencia en Último Trabajo	49
Tabla 6	Manejo de Habilidades Comunicativas según Condición Laboral	50
Tabla 7	Actitud de Adaptabilidad Laboral	52
Tabla 8	Principal Motivo Laboral de Deserción Laboral según Sexo	54
Tabla 9	Principal Motivo Personal de Deserción Laboral según Proyecto Laboral a Futuro	56
Tabla 10	Percepción de Responsabilidad Atribuida al Programa Jóvenes Productivos Frente a la Inserción Laboral del Joven Según Edad	58
Tabla 11	Factores personales según condicion laboral	60
Tabla 12	Prueba de Correlación de Spearman entre Actitudes y Habilidades y Condición Laboral	62
Tabla 13	Apoyo Económico Recibido en la Familia	63
Tabla 14	Apoyo Moral Recibido en la Familia	64
Tabla 15:	Consejos recibidos en la familia puestos en práctica en el entorno laboral ...	65
Tabla 16	Consejos de Familia sobre formas adecuadas de Búsqueda de Empleo según Formas de Búsqueda de Empleo del Joven	67
Tabla 17	Tiempo Compartido en Intereses Comunes con Entorno Amical (Estudios y Proyecto de Vida).....	70
Tabla 18	Influencia de amigos ante la toma de decisiones	71
Tabla 19	Factores Sociofamiliares según Condición Laboral.....	73
Tabla 20	Prueba de Correlación de Spearman entre Factores Sociofamiliares y Condición Laboral.....	75
Tabla 21	Factores Sociales según Condición Laboral.....	76
Tabla 22	Prueba de Correlación de Spearman entre Factores Sociales y Condición Laboral.....	78



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PEA: Población económicamente activa

PEI: Población económicamente inactiva

PNEJJP: Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

MINEDU: Ministerio de Educación

MIDIS: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

MINSA: Ministerio de Salud

ABE: Asesoría para la Búsqueda de Empleo



RESUMEN

La presente investigación titulada “Factores Sociales que influyen en la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos Juliaca- 2019” tuvo como objetivo Determinar cómo los factores sociales influyen en la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos y como hipótesis: Los factores sociales se relacionan significativamente influyendo en el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” Juliaca 2019. Esta investigación se estableció dentro del paradigma cuantitativo. Que correspondiente a la investigación correlacional causal, el método utilizado fue hipotético deductivo que pertenece con un diseño no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario estructurado, la población total es de 103 jóvenes y se trabajó con todo el universo constituido por jóvenes provenientes de la zona urbana y rural de la provincia de San Román. Para el procesamiento de datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS, permitiendo explicar la relación de factores sociales y empleabilidad, validándose la hipótesis a través de la correlación de Spearman. Los resultados que se obtuvieron son: Los factores personales y sociofamiliares del joven influyen significativamente en su empleabilidad con una correlación altamente significativo de 0.755, como el valor de sig. (bilateral) 0.00 es < que 0.05 afirmando a que la prueba es significativa entre variables factores sociales y empleabilidad.

Palabras Clave: Factores sociales, empleabilidad, inserción laboral, búsqueda de empleo



ABSTRACT

The present research entitled "Social Factors that influence the employability of the beneficiaries of the National Productive Youth Employment Program Juliaca-2019" aimed to determine how social factors influence the employability of the beneficiaries of the National Productive Youth Employment Program and as a hypothesis: The social factors are significantly related influencing the level of employability of the beneficiaries of the National Youth Employment Program "Young Productive" Juliaca 2019. This research was established within the quantitative paradigm. That corresponding to causal correlational research, the method used was hypothetical deductive that belongs to a non-experimental design, the technique used was the survey and the instrument is the structured questionnaire, the total population is 103 young people and the entire universe was worked on made up of young people from urban and rural areas of the province of San Román. For data processing, it was carried out using the SPSS statistical program, allowing to explain the relationship of social factors and employability, validating the hypothesis through Spearman's correlation. The results obtained are: The personal and socio-family factors of the young person significantly influence their employability with a highly significant correlation of 0.755, as the value of sig (bilateral) 0.00 is <than 0.05, stating that the test is significant between factor variables social and employability.

Keywords: Social factors, employability, labor insertion, job search



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Uno de los ejes fundamentales para la lucha contra la pobreza, es el empleo juvenil, situación que nuestro país ha tomado muy en cuenta desde gobiernos pasados con políticas nacionales de empleo, implementados para mejorar la empleabilidad, así acceder a empleos dignos por ende mejorar la calidad de vida, y contribuir al desarrollo sostenible. Sin embargo, el acceso a un empleo digno que conlleve a una estabilidad económica, con beneficios de ley y otros, en nuestro país se ve limitada por la falta de experiencia, bajos niveles de formación, etc., que se convierten en obstáculos que tiene que afrontar el joven. Situación difícil más aún con la situación de pobreza y extrema pobreza que padecen los jóvenes entrevistados, quienes ante las necesidades se exponen a empleos informales que no hace más que menoscabar el recurso humano valioso que poseen. Éste que adecuadamente canalizado hace del joven un activo deseable, más empleable para empresas formales que requieren personal. Sin embargo contar con un nivel adecuado de empleabilidad conlleva a la revisión de varios factores involucrados desde la revisión de modelos teóricos que ayuden a comprender mejor el acceso al mercado laboral, la labor del estado peruano a través de políticas nacionales de empleo, pero sobre todo en una visión integrada que abarque aspectos internos e íntimos del joven como la exploración personal y de su entorno tanto familiar como amical aspectos que contribuirán en la motivación e impulso de entrar al mercado laboral formal.

En esa medida la información obtenida servirá para hallar debilidades y tomar acciones que favorezcan la empleabilidad que son valoradas en el mercado de trabajo, pues aún quedan espacios de análisis y reflexión que den nuevas formas o estrategias de



intervención que garanticen la eficacia del programa nacional de empleo juvenil "Jóvenes Productivos" el cual no sólo busca la inclusión de los jóvenes vulnerables, discriminados por su condición de etnia, género y/o discapacidad sino, también, busca la "inclusión laboral" de los jóvenes de zonas rurales y urbanos y permitan al beneficiario mejorar las posibilidades de encontrar un empleo y de mantenerlo en el tiempo o lograr uno mejor.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta General

- ¿Cómo los factores sociales se relacionan influyendo en la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019?

1.2.2. Preguntas Específicas

- ¿De qué manera los factores personales como las actitudes y habilidades para el trabajo están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019?
- ¿Cómo los factores sociofamiliares están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019?

1.3. Hipótesis de la Investigación

1.3.1. Hipótesis general

- Los factores sociales se relacionan significativamente influyendo en el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos- Juliaca 2019.



1.3.2. Hipótesis específicas

- Los factores personales como las actitudes y habilidades para el trabajo están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.
- Los factores sociofamiliares están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.

1.4. Justificación del Estudio

El trabajo de investigación se desarrolla en torno a la problemática del empleo juvenil el cual, según la Encuesta Nacional de Hogares del 2016, a nivel nacional, la población joven de 14 a 29 años representa el 37,2% del total de la población en edad de trabajar. En el Área Urbana, su representatividad es del 37,0% y en el Área Rural, de 38,2%. Los jóvenes en la Región Puno cuyas edades oscilan entre 14 a 29 años no se eximen de confrontar esta realidad donde el 50,4% (192 512) representa a jóvenes que solo trabajan, 19,8% (75 649) solo estudian, estudian y trabajan 12,9% (49 254) y no estudia ni trabaja representa un 17,0% (64 840), así mismo de aquellos jóvenes que trabajan están inmersos dentro de la tasa de empleo informal que asciende a 94,7% según el Panorama laboral a nivel Región Puno 2016, (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017), y es que una de las limitaciones que afronta el joven para acceder a un sistema laboral formal, está asociado a su perfil personal que incorpora así mismo y a su entorno sociofamiliar, al margen de los problemas como acceso limitado a la educación, falta de experiencia y subempleo juvenil. En esa medida el programa nacional de empleo juvenil Jóvenes Productivos, implementado desde el 2015 ha ido desarrollando Programas de capacitación por competencias, brindando Certificación e Intermediación laboral (Vinculación con empleadores) a Jóvenes de 18 a 29 años (jóvenes del ámbito



urbano – rural en situación de pobreza, pobreza extrema). En esa medida el programa, enfocado en el cumplimiento de sus objetivos se riga a los mismos facilitando el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal, sin embargo, se han presentado casos de deserción por parte de los beneficiarios en el proceso de intermediación laboral. Frente a esta situación, la respuesta podría recaer sobre las empresas empleadoras, sin embargo esta situación se presenta antes de la inserción laboral o apenas unos meses después de haber sido insertado a la empresa, a esto se debe considerar que la situación laboral de los jóvenes se suma su falta de experiencia que crea desconfianza en los empleadores tanto en su desempeño como en su actuar ético y compromiso con la empresa, es cierto que algunas empresas exigen conocimientos básicos en el joven, sin embargo estudios demuestran que éstas valoran la responsabilidad, compromiso, honestidad y predisposición del joven, quien muchas veces al encontrarse laborando ya en la empresa decide renunciar, no logrando en su mayoría los tres meses que se requieren para gozar de los beneficios laborales, perjudicando a la empresa y la imagen del programa quienes solicitan oportunidades laborales para sus beneficiarios a empresas formales y estas ante estas experiencias prefieren no brindar sus vacantes. Por lo mismo posteriormente trae consecuencias cuando egresan del programa, ya que muchos de ellos no encuentran empleo o están subempleados lo que en el joven se genere sentimientos de frustración y desánimo ante la búsqueda activa de un empleo, en tanto un nivel bajo de empleabilidad. Poner en estudio esta situación conlleva a revisar aspectos propios y del entorno del joven que dificultan o favorecen el proceso de inserción laboral en el mercado laboral formal. Para determinar los mismos se simplifican en dos ámbitos, internos es decir intrínsecos al joven y aquellos externos relacionados al entorno del joven, como son: las condiciones sociofamiliares ya que por la edad (18- 29 años) de los usuarios aún están ligados a ciertos patrones y conductas del seno familiar e inciden en la toma de decisiones y/o también lo



que representa la necesidad de trabajar en aquellos jóvenes que ya son padres. Así mismo la significancia que tiene las relaciones amicales en las decisiones laborales del joven.

Dentro de este contexto, se enmarca como necesaria y de utilidad la presente investigación; como agente que contribuye a entender estos procesos de cambio y de nuevas dinámicas sociales que afectan a los individuos en su forma de enfrentar el mundo tanto en una dimensión personal como social, es por ello que se desarrolla en torno a los factores sociales que influyen en la empleabilidad del joven beneficiario del Programa nacional de empleo juvenil Jóvenes Productivos en la ciudad de Juliaca.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

- Determinar cómo los factores sociales se relacionan influyendo en la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar cuáles son los factores personales como actitudes y habilidades para el trabajo que están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos – Juliaca 2019.
- Analizar los factores sociofamiliares que están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

El tema de Factores sociales y Empleabilidad se ha manejado desde diversos aspectos que a continuación:

Formichella & London (2005) en su investigación “*Reflexiones acerca de la noción de Empleabilidad*”. Por medio del presente trabajo se ha intentado explicar el concepto de empleabilidad y su importancia en el orden social. El mismo aparece como un concepto más amplio que el utilizado habitualmente para estudiar la relación de las características de la fuerza laboral con el mercado de trabajo (capital humano). Se ha descrito su estrecha vinculación con la educación, en todos sus sentidos, y con el desempleo. Se ha explicado por medio de qué vías la educación puede contribuir a aumentar la empleabilidad de los individuos y cómo la mayor empleabilidad puede favorecer a aminorar, aunque no a solucionar, el problema del desempleo.

Un punto importante que se deriva de los dos últimos mencionados tiene que ver con la equidad social. La existencia de desigualdad en las oportunidades de un grupo de individuos de ser empleables, caracterizada por la menor probabilidad que tienen los más pobres de crecer en un entorno favorable para la adquisición de competencias de empleabilidad y las menores posibilidades de acceder a un nivel educativo alto, parecen perpetuar y acentuar las desigualdades sociales en el tiempo.



En vista a lo anterior se planteó el posible rol que tendrían los diferentes actores sociales ante el fenómeno de la empleabilidad. Mientras los propios individuos son responsables de tener la voluntad de adquirir cualidades de empleabilidad, las empresas tienen un rol social en generar condiciones de empleabilidad, y a la vez necesitan empleados que dispongan de esas características. Y por último el Estado, que tiene el papel de captar las externalidades positivas de una sociedad con cualidades de empleabilidad, y de tratar de corregir las externalidades negativas que surgen de la exclusión y la inequidad ligadas a esta idea (Formichella & London, 2005, pág. 20).

Estos autores acentúan la educación como uno de los pilares de la empleabilidad, más aún resaltan las desigualdades sociales en cuanto al acceso de oportunidades laborales sobre todo en cuanto a jóvenes con escasos recursos para poder mejorar sus competencias, otro de los puntos fundamentales que también nos señalan es el papel del Estado como agente involucrado de velar por los jóvenes reconociéndolos como elemento importante dentro de la sociedad, teniendo en cuenta que el empleo juvenil es un tema público que concierne a varios actores. Los resultados de este estudio contrastan con el marco teórico que más adelante se presenta, donde la persona en este caso el joven, está sujeto al medio que lo rodea.

García (2005) en su investigación “*Formación por competencias: Factor clave de Empleabilidad.*” En su investigación la autora nos señala las características del nuevo mercado de trabajo tal como son: Globalización, Flexibilidad, Nuevas formas de empleo, Segmentación de mercado de trabajo, cambio en la noción del puesto de trabajo y cambios en la estructura empresarial; a su vez en su estudio la Empleabilidad que cita según la OIT se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presentan, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en



la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Ante esta conceptualización y tras las características del nuevo mercado de trabajo indicadas, es evidente que el sistema educativo tradicional se ha quedado obsoleto. El actual mercado de trabajo requiere un tipo de enseñanza más dinámico, que los prepare en base a las necesidades reales del actual mercado laboral. La autora también señala asimismo se deduce que la empleabilidad es responsabilidad de todos, no obstante, es la persona la principal protagonista de su proceso evolutivo en función a su situación laboral. Las consecuencias en todo caso de su actitud respecto al concepto, van a repercutir en el propio individuo, siendo de su capacidad optar por mantener una actitud pasiva hacia su adaptación e incurrir al desempleo, o por el contrario ser proactivo respecto a su empleabilidad, teniendo en consecuencia mayor posibilidad de entrada y mantenimiento en el mercado de trabajo.

Como se aprecia aquí la autora hace mención a las nuevas dinámicas del mercado de trabajo, centrandó al joven en este caso como principal protagonista resaltando las actitudes del mismo para formar su empleabilidad sin dejar de lado el papel de la familia y el medio social.

Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiro (2007) en su investigación titulada *“La Empleabilidad y la Iniciativa Personal como antecedentes de la Satisfacción Laboral”* Hablar de empleabilidad implica tomar en cuenta varios aspectos objetivos y subjetivos que la persona debe tener en cuenta, de éste último aspecto los autores hacen hincapié a la iniciativa personal, considerando aspectos propios de la personalidad del individuo como principal actor de los resultados logrados para su empleabilidad, acentuando la proactividad. Específicamente en los resultados muestran que la empleabilidad y la iniciativa personal contribuyen de forma acumulativa a predecir la satisfacción laboral. Estos resultados tienen claras implicaciones teóricas y prácticas en un contexto en el que



la flexibilidad laboral plantea unas relaciones empleador- empleado y requiere nuevas estrategias de gestión de la carrera por parte del trabajador.

Enríquez & Rentería (2006) en su investigación “*Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados*” quienes sostienen que los jóvenes enfrentan problemas y desafíos ante el mercado del trabajo, tal como siguen a continuación:

- Darse cuenta de la existencia del desempleo y aceptar que existen otras formas de trabajar (emprendimiento).
- Desarrollar estrategias para saber aprovechar nuevas oportunidades de ingresar o mantenerse en el mercado laboral (relacionado a habilidades de búsqueda de empleo).
- Ser consciente que el aprender, es la única clave que permite adaptarse a la realidad.
- Aprender a trabajar en red, para que de esta manera uno se pueda comunicar y conocer el mercado laboral y las oportunidades existentes.
- Conocer la competencia.
- Promover la equidad y reciprocidad en las relaciones laborales.

Esta serie de situaciones permiten apreciar que existe una necesidad evidente de estar aptos para cambios e innovación. Puesto que ser innovador es también tener disposición para a aprender continuamente y a renovar el conocimiento.

La búsqueda de empleo en nuestra actualidad es relativo al de otros años, es decir que encontrar trabajo por ello el acceso al mercado de trabajo laboral caracterizado por la flexibilización, la polivalencia además de la informalidad laboral es considerado por el



autor como un desafío continuo del joven a la cual tendrá que confrontar con actitudes de predisposición y adaptabilidad en el trabajo.

Martinez Rodriguez (2009) en su investigación *“El proceso de inserción laboral: Implicancias educativas para mejora de la empleabilidad”*. Donde destacó dentro del proceso de inserción laboral la importancia de los “Factores personales”. Los resultados indican que el empresario granadino valora por encima de las habilidades laborales y los conocimientos teóricos- técnicos que puedan poseer los aspirantes a un puesto de trabajo, sus cualidades personales que hacen del trabajador alguien en quien confiar y tiene la capacidad de adaptarse a la cultura de la empresa. Dentro de los aspectos personales, los empleadores conceden mayor importancia a los valores morales, sociales, e individuales, que a los intelectuales. Esto pone manifiesto que, para el empresario granadino encuestado, el hecho de que una persona sea honrada, responsable, fiel (a las normas y cultura de la empresa) y obediente (no entendida como sumisión, sino en el sentido de saber escuchar y seguir las recomendaciones de los empresarios para el bien común de la empresa); tienen más peso que el conocimiento y el saber, que puedan tener los futuros trabajadores.

De este estudio podemos enfatizar que el autor presenta las cualidades y actitudes personales que más aprecian los empleadores, de las cuales destacan aquellas propias del joven más que intelectuales están aquellas que se desarrollan a través de los años en ámbitos formales y no formales de la que destaca la familia y el medio que rodea al joven, es decir los valores que enmarcan su actuar.



2.1.2. Antecedentes nacionales

Atoche Francia (2017) en su investigación de tesis *“Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, de la provincia de Arequipa 2015”*, tiene como objetivo conocer las limitantes que existen para que los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos de la Provincia de Arequipa no encuentren empleo o estén subempleados. A fin de diseñar políticas de mejora con una perspectiva desde el campo de la Gerencia Social, el estudio cualitativo ha indagado en las condiciones familiares y sociales que traen los beneficiarios, la suficiencia del programa, las estrategias que desarrolla para adecuarse al público objetivo y las que implementa para realizar el seguimiento a los egresados. Las conclusiones confirman que los jóvenes no cuentan con el apoyo económico y emocional de su familia, aspecto muy necesario para que el ser humano pueda desarrollar sus capacidades, la capacitación técnica recibida no es suficiente, pues la mayoría de los jóvenes tiene dificultad para competir con éxito al postular y evidencian incapacidad para mantenerse en el empleo y cumplir con las exigencias de los puestos en que son colocados.

Rubin Robles (2016) en su investigación de tesis *“Impacto del Programa Nacional de empleo juvenil Jóvenes Productivos en la Empleabilidad de los beneficiarios de la ciudad Huánuco, periodo 2015”*, en la cual verificó la incidencia del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” en sus intervenciones en la región Huánuco, ECAP “Aparicio Pomares”, donde se desarrollaron diferentes talleres cuyo objetivo fue capacitarlos técnicamente y desarrollar sus habilidades de empleabilidad de empleabilidad.

Estudio que determinó que existe una relación significativa positiva entre la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las



competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015, se infiere por ello que las capacidades de empleabilidad de los beneficiarios se han incrementado. Entre las recomendaciones están: Diseñar las intervenciones del programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes productivos”, en la región Huánuco, con un enfoque más acentuado en las capacidades lógico-matemáticas y lingüísticas, habilidades básicas que un beneficiario debe incrementar para mejorar sus niveles de empleabilidad.

Así mismo capacitar a los facilitadores para que incidan en que el beneficiario no solo adquiera competencias técnicas y cognoscitivas sino también actitudinales (Fluidez, flexibilidad, autoestima tolerancia), pues las empresas hoy contratan por este tipo de competencias a su personal.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Modelos teóricos de Empleabilidad

El término empleabilidad proviene de la palabra inglesa employability, que fue constructo de a partir de: “employ”, que es empleo y “hability” habilidad o capacidad. Existen diferentes teorías sobre todo desde la perspectiva económica que explican la empleabilidad, donde Arbaiza Fermini (2010) nos señala que la Teoría de Weber plantea que la clase social es un determinante de la posición que una persona tiene en el mercado de trabajo, esto es decir que la empleabilidad era concebida como un fenómeno social y no individual. En la Teoría Institucionalista se plantea que los mercados van imponiendo perfiles de formación y desempeño que para el que busca empleo puede representar un obstáculo, en esta perspectiva el mercado es quien define si el postulante posee un comportamiento ideal.



Como se puede apreciar la existencia de diversas teorías que aproximan el entendimiento de la empleabilidad es extensa, sin embargo se pone en manifiesto que la perspectiva económica es insuficiente para dar respuesta a este complejo proceso en nuestra actualidad puesto que también es importante considerar factores personales y sociales que cobran mayor interés en los empleadores.

Desde esta óptica se puede mencionar que la Teoría del Capital Humano que sostiene que la educación contribuye al aumento de ciertas destrezas que desarrollan la productividad del trabajador, resaltando de esta teoría autores como Gary Becker citado por Formichella & London (2005) él hace un planteo similar al expresar que “la productividad de los individuos no depende solo de sus aptitudes, sino también de su motivación” (pág. 5). Por lo que vamos acercándonos a estos aspectos personales, subjetivos de la persona, pero remarcando la relación de educación y productividad fundamentándose en la posibilidad de elevar la productividad mediante el conocimiento, aproximándose al concepto de empleabilidad, pues como señala, a mayor productividad mayor será su capacidad de conservar un empleo o elegir uno mejor.

Sin embargo la educación como tal abarca varios aspectos dentro y fuera del parámetro formal, la educación formal, el mismo que incluye el sistema educativo regular dividido entre las etapas de la persona, sino que también está la educación no formal el cual circunscribe las enseñanzas familiares y/o el medio social de la persona a lo largo de su vida. Es por ello que la socialización será parte fundamental de este proceso a esto según Berger & Luckman (1984) los individuos se socializan primero experimentando en sus primeros años de vida esto en contacto con su familia y segundo cuando el niño entra en contacto con otras personas involucrándose en instituciones sociales, en cada espacio va encontrando porciones de realidad, empieza a ampliar su visión de la vida (págs. 164-



185). La educación en este sentido va en medida de cómo la persona se ira formando a los largo de su vida como lo señala el siguiente autor:

No será igual el comportamiento de un individuo que, en su proceso de de socialización no ha recibido ningún ejemplo ni estímulo relacionado con las cualidades deseables para ser empleable, al de aquel individuo que sí ha podido observar y aprender actitudes en este sentido, por ello aparece como sumamente relevante el entorno del individuo, especialmente el entorno familiar sin restarle importancia al ambito escolar (Formichella & London, 2005, pág. 6).

Entonces la empleabilidad forma parte de la educación y no debe ser considerada sólo desde un punto de vista laboral que implica a personas en edad de trabajar, sino que abarca edades tempranas del ser humano y que si es desarrollado en el transcurso de su vida de forma adecuada en todos los espacios mencionados favorecerá su porvenir laboral.

En ese sentido según CINTERFORT-OIT (2005) citado en Formichella & London (2005) señala que formar para la empleabilidad implica educar a los individuos para que “aprendan a aprender de manera permanente a hacer y a ser” (...) El aprender *a hacer* se relaciona con la obtención de habilidades técnicas, mientras que el aprender *a ser* se vincula con el desarrollo de habilidades personales, tales como autoestima, responsabilidad, sociabilidad, valores, capacidad de escuchar, comunicarse y relacionarse con los demás y otros (pág. 10). Lo que el autor refiere que dentro del proceso de socialización la familia y el medio social estan fuertemente unidos a la educación y por ende a la empleabilidad.

En este orden tambien se consideran aquellas Teorías de Base Individual donde es el propio sujeto el agente de su proceso de inserción laboral. Así dentro de los cuales



están las Teorías Cognitivas donde Vigotsky acentúa que la conducta humana es el resultado de los estímulos que recibe del medio (...) teniendo en cuenta la importancia de la socialización como algo externo o fuera del individuo donde los recursos internos son los que explican la conducta (...) Piaget otorga importancia a la interacción sujeto – medio como forma de explicar sus conductas. Este enfoque considera que los individuos han de pasar por una serie de etapas (búsqueda, formación, rotación interna/ externa) donde adquieren cualificaciones que les llevarán a la inserción laboral plena. Los diferentes estadios son producto de la interacción de factores individuales y sociales, aunque, en última instancia, el individuo adopta posiciones fundamentales en su desarrollo (Martinez, 2009, pág. 461). Es un conjunto de teorías que adoptan un punto de vista psicosocial que explican los procesos de inserción laboral teniendo en cuenta las variables sociales e individuales a los cuales se les da la “perspectiva multidisciplinar” al “implicar aspectos sociales e individuales” a la hora de explicar los logros laborales (Modelos Integrales). Se debe reconocer que, a pesar del avance en estos nuevos modelos, aún no hay estudios y/o autores concretos al respecto con la empleabilidad como las teorías económicas, pero que si nos aportan una nueva visión social para comprender la problemática del empleo juvenil.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Juventud

Según la Ley N° 27802, Ley del Consejo Nacional de la Juventud, Artículo I del Título Preliminar: Se considera joven a la etapa del ser humano donde se inicia la madurez física, psicológica y social con una valoración y reconocimiento; con un modo de pensar, sentir y actuar; con una propia expresión de vida, valores y creencias, base de la definitiva construcción de su identidad y personalidad hacia un proyecto de vida. Teniendo como base esta premisa no obstante la noción de ser joven abarca diversas formas de abórdalo,



partiendo que las características de las cuales refiere anteriormente serán diferentes para cada caso como por ejemplo el estrato social, el ámbito en el que vive, entorno familiar, etc. Para abordar el tema de la juventud, primero se debe enmarcar el intervalo que lo caracteriza:

El Estado Peruano reconoce como jóvenes a quienes se encuentran entre los 15 y 29 años. De acuerdo con ello, se puede clasificar a las juventudes según rangos etarios quinquenales: de 15 a 19 años, de 20 a 24 años, y de 25 a 29 años, lo cual permitirá hacer visibles las necesidades, demandas y expectativas según cada quinquenio. Por ejemplo, la edad de 15 a 19 años incluye la etapa adolescente, en su gran mayoría en etapa escolar; quienes están en el rango etario de 20 a 24 años bien pueden encontrarse realizando estudios superiores o teniendo sus primeras experiencias laborales; quienes están en la edad de entre 25 a 29 años muchas veces están en el proceso de lograr una mayor autonomía personal y buscan una inserción estable en el mercado laboral Ministerio de Educación (2021). Sin embargo para este orden quizás esquematizado la realidad no siempre sigue éste precepto, factores económicos y sociales juegan un papel importante dentro del desarrollo del joven, tales como el acceso a una adecuada educación superior, que conlleve a la posterior su inserción laboral y la independencia familiar. Para el joven esta etapa es decisiva y podría determinar el éxito de la transición para ser adulto.

2.3.2. Empleabilidad

Según Groot & Maassen van den Brink (2000) por una parte los individuos son los responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que ellos mismos toman; por otro lado las organizaciones y las instituciones representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable, siendo además responsables de crear, regular y gestionar las condiciones para que se produzca el proceso de socialización.



Para Rentarúa & Andrade (2007) la empleabilidad constituye una competencia de los individuos que se construye socialmente, por una parte los individuos son los responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que ellos mismos toman; por otro lado las organizaciones y las instituciones representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable, siendo además responsables de crear, regular y gestionar las condiciones para que se produzca el proceso de socialización.

Para el MTPE (2015) señala a la empleabilidad como la capacidad de acceder, crear y gestionar un empleo, conservarlo o transitar hacia otro sin mayor dificultad permitiendo a la persona garantizar su propia estabilidad socioeconómica dentro del mercado laboral.

2.3.3. Factores sociales y su influencia en la empleabilidad

Se define a los factores como el conjunto de elementos condicionantes que contribuyan a lograr un resultado. En el marco del tema abordado los autores Linares, Córdoba y Zacaes citado en (Carranza, 2018), existen indicadores de empleabilidad los cuales se estructuran en torno a tres eje, factores individuales, características personales y factores externos (pág. 27).

A continuación, se presentan los indicadores de la empleabilidad, donde la categoría de circunstancias socio-familiares son las que inciden sobre la capacidad de inserción del profesional al mundo laboral. Asimismo, los factores externos como todos aquellos indicadores del mercado laboral que influyen de una u otra manera en la empleabilidad y los factores que inciden en la oportunidad de ser empleado. (Linares, Córdoba, & Zacaes, 2015, pág. 87)



1. Circunstancias socio –familiares: Responsabilidad y cuidados familiares, cultura de trabajo y acceso a los recursos.
2. Factores externos: factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, otros de políticas de empleo.
3. Factores personales: Características sociodemográficas, atributos personales, cualidades personales, habilidades y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral.

Conceptos operativos utilizados: Según Tristán & Vásquez (2015) nos muestra los siguientes:

- Inserción laboral: Es el proceso mediante el cual el joven ha sido contratado por la empresa como un trabajador formal. El cual está sustentado por el registro de planilla electrónica, contrato de trabajo, constancia laboral y boleta de pago.
- Intermediación laboral: Proceso donde se busca vincular a jóvenes beneficiarios del programa, con potenciales empleadores que requieren personal capacitado, con el objetivo de lograr la inserción laboral.
- Deserción laboral: Para fines de este estudio el concepto más adecuado se denominará “Deserción en intermediación laboral”, puesto que el joven abandonó antes o durante el proceso de intermediación laboral, es decir sin antes lograr un puesto en el mercado laboral.



2.3.3.1. Factores personales

Según nos señala Formichella & London (2005) la capacidad de empleabilidad de un individuo cualquiera está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad emocional o la capacidad de relacionarse. FUNDIPE (2006) divide las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

2.3.2.1.1. Actitudes de la persona

Engloba aquellas actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad para dar el primer paso. De acuerdo a una encuesta realizada por FUNDIPE a los empresarios, la mayoría de éstos respondió que la condición primordial para emplear a una persona es que demuestre una actitud de que desea avanzar e invertir en su autodesarrollo, es decir que tenga voluntad.

2.3.2.1.2. Seguridad y competencia emocional

Se refiere especialmente a la capacidad del empleado para interactuar con los demás.

2.3.2.1.3. Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas

Se refiere a las capacidades de comunicación, de análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico. Así mismo está relacionado con el estilo de afrontamiento de problemas:



- **Estrategias de afrontamiento de problemas**

En la investigación realizada por Palacio & Romero (2009), los investigadores retoman una definición de los estilos de afrontamiento propuesta inicialmente por Lázarus & Folkman (1986) definiéndolos como las acciones y pensamientos que realiza el individuo para responder las exigencias tanto internas como externas.

Por su parte González, Montoya, Casullo, & Verdú (2002) consideran que la implementación de estrategias de afrontamiento prepara para tolerar, evitar o disminuir las consecuencias producidas por un evento estresante. En sentido inverso, las investigaciones señalan que la incapacidad para enfrentar los problemas mencionados es probable que conduzca a los jóvenes a experimentar malestar a través de síntomas psicósomáticos que de acuerdo a la literatura estarían también asociados a una tendencia pesimista de la vida (Martínez, Reyes, García, & González, 2006).

Teniendo en cuenta que los estilos de afrontamiento que son aquellas predisposiciones personales para hacer frente a diversas las situaciones que tenga el joven determinando su presente y futuro, podemos diferenciar tres estrategias de afrontamiento: en donde los autores Solis Manrique & Anthony, (2006) señalan dos estilos de afrontamiento, considerados como productivos o funcionales, uno de ellos denominado “Resolver el problema”, que refleja la tendencia a abordar las dificultades de forma directa, el otro “Referencia hacia los otros” que implica compartir las preocupaciones con los demás y buscar soporte en ellos y por último el Afrontamiento No productivo, y es disfuncional ya que las estrategias



pertenecientes a este no permiten encontrar una solución a los problemas, orientándose más bien a la evitación.

- **Resolver el problema.** - Concentrarse en resolver el problema, esforzarse y tener éxito, invertir en amigos íntimos, buscar pertenencia, fijarse en lo positivo.
- **Referencia a otros.** - Cuyas estrategias son buscar apoyo social, acción social, buscar apoyo espiritual, y/o ayuda profesional.
- **Afrontamiento no productivo.** – Cuya estrategia es preocuparse, hacerse ilusiones, falta de afrontamiento, ignorar el problema, reducción de la tensión, reservarlo para sí y auto inculparse.

2.3.2.1.4. Conocimiento del entorno

Tiene que ver con las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

2.3.2.2. Factores sociofamiliares

La familia y su rol en el desarrollo del joven

Para Berniell & Dolores de la Mata (2016) la familia es la institución más importante en la formación de habilidades de un individuo. Son las familias las que toman las decisiones más cruciales sobre la vida de los niños y niñas, desde su concepción y hasta cuando los jóvenes terminan su ciclo de educación básica. Estas decisiones van desde el cuidado prenatal de la mujer embarazada hasta la elección de escuelas e incluso universidades de los hijos, pasando por decisiones de atención preescolar, dedicación de tiempo a los hijos en el hogar y fuera de él, inversiones monetarias orientadas al aprendizaje, lugar de residencia, decisiones de recreación y entretenimiento, decisiones



sobre la estructura familiar, y elección de esquemas de disciplina y ambiente de convivencia en la casa. También en este período, y en particular antes de los cinco años de edad, ya emergen grandes diferencias de desarrollo entre niños en hogares con diferentes niveles socioeconómicos. Este factor impacta directamente en la posterior formación de habilidades. En algunos casos estas brechas son muy importantes e implican rezagos para los niños de hogares más pobres que son difíciles de eliminar más adelante. La principal razón que explica esta diferencia es que, en los hogares más pobres, al enfrentar muchas restricciones y sufrir serias privaciones, se invierte menos en los hijos: menos tiempo de calidad, menos inversiones monetarias, y mayores dificultades para mantener la convivencia familiar.

Al respecto Alvarez Hernández (2016) manifiesta que el diario vivir familiar comprende la interrelación y transformación que se opera en el seno de la familia a través de sus relaciones o actividades sociales, expresándose por efecto de estas importantes funciones, asociadas también a diversos vínculos y relaciones extrafamiliares. Con esto el autor nos manifiesta la importancia de la interrelación de las personas dentro de la familia, pues forma parte básica para el desarrollo de los individuos la conexión que se establece por el cotidiano y es en él donde la familia establece sus funciones. Entre estas importantes funciones Castro, Castillo, Núñez, & Padrón (2005), destaca: la biosocial, la económica, la espiritual - cultural y la educativa.

- **Función económica:** la caracteriza históricamente como célula básica de la sociedad. Los especialistas agrupan en esta función las actividades relacionadas con la reposición de la fuerza de trabajo de sus integrantes; el presupuesto de gastos de la familia en base a sus ingresos; las tareas domésticas relacionadas con el abastecimiento, el consumo, la satisfacción de una serie de necesidades materiales individuales, entre otras. Las relaciones



familiares que se establecen y los roles hogareños que se desempeñan en la realización de estas tareas son esenciales para caracterizar a la familia.

- **Función biosocial:** se encarga de la reproducción de la especie humana a través de relaciones afectivas, sexuales y de procreación. En ella se crean las condiciones para el desarrollo físico, psicológico y social de sus integrantes.
- **Función espiritual cultural:** se refiere a la satisfacción de las necesidades culturales de sus miembros, la superación y esparcimiento cultural y muy especialmente a la educación de los hijos. Es la responsable de la transmisión de valores, pautas de comportamiento, a la vez que brinda protección, satisfacción y contención emocional.
- **La función educativa:** se produce través de las otras funciones enumeradas hasta aquí; y se manifiesta lo que se ha llamado el doble carácter de estas funciones, es decir, satisfacen diversas necesidades de los miembros, pero a la vez, educan a la descendencia. Por ejemplo, enseñan a los hijos cómo satisfacer dichas necesidades materiales en estrecha interdependencia humana.

A partir de la definición de familia y la concepción de función familiar asumida, el autor resume que, la influencia educativa de la familia, como función familiar, se expresa en las actividades reales de esta familia y en las relaciones concretas que se establecen entre sus miembros, asociadas también a diversos vínculos y relaciones extrafamiliares, produciéndose a través de las demás funciones familiares. Ello se manifiesta en lo que se ha llamado el doble carácter de las funciones, es decir, satisfacen diversas necesidades de los miembros, pero a la vez educan.



2.3.2.3. Relaciones amicales

Según Berniell & Dolores de la Mata (2016) con el correr de los años, la acumulación de habilidades cognitivas, socioemocionales y físicas pasa a depender en buena parte del comportamiento del propio niño o joven, en la medida en que ellos van ganando independencia en sus acciones. El comportamiento individual, a su vez, está influenciado tanto por las oportunidades de acceso a entornos físicos específicos como por la interacción cotidiana con el entorno social. En efecto, las personas definen su identidad a partir de la socialización en distintos escenarios y su comportamiento depende en buena medida de las comparaciones con aquellos que están física o socialmente cerca, en particular con pares que son percibidos como líderes. Este mecanismo de identidad y preferencias complementa al de costos e incentivos para explicar la relación entre el entorno y la formación de habilidades, sobre todo cuando se trata del entorno social o de la influencia de pares.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación geográfica del estudio

El presente estudio se realizó con jóvenes beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos Unidad Zonal Puno la cual se encuentra en las instalaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno. Específicamente con jóvenes del área urbano y rural de la provincia de San Román, en el departamento de Puno. El PNEJJP es un programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal. Financiado la capacitación técnica y de competencias básicas de los beneficiarios, fomentando la intermediación para la inserción laboral formal de los jóvenes. Con este programa no solo busca capacitarlos, sino también insertarlos al mercado y generar emprendimiento para el desarrollo de un trabajo digno e independiente (Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, 2021).

Conforme al Decreto Supremo N° 027- 2007- PCM en materia de juventud: Promover planes, programas y proyectos de capacitación para el trabajo, liderazgo, actitudes solidarias y emprendedoras, que contribuyan a la empleabilidad de la juventud (Diario Oficial El Peruano, 2007).

En esta línea están las Acciones Estratégicas Institucionales AEI priorizadas por Objetivo Estratégico Institucional OEI del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2020) situado en su Plan Operativo Institucional – POI 2020:

Objetivo Estratégico Institucional	Acciones Estratégicas Institucionales
---	--



Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo	Intermediación laboral acorde a la demanda del mercado laboral para los jóvenes.
	Fortalecer capacidades de los Gobiernos Regionales para fomentar la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes.
	Orientación e información para la construcción de trayectorias formativas laborales pertinentes dirigida a jóvenes.
	Asistencia técnica integral para la inserción laboral y autoempleo de los jóvenes en el mercado de trabajo.
	Certificación oficial de competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Fuente: MTPE, Portal del Estado Peruano (<https://www.gob.pe/mtpe>)

Misión:

“Promover 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”.

Visión:

“Ciudadanía altamente empleable, protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales y armoniosas y de responsabilidad social.”



3.2. Periodo de duración del estudio

La elaboración y ejecución tuvo una duración de 12 meses desde la aprobación del proyecto de tesis comprendido desde los meses de enero a diciembre del 2019.

3.3. Procedencia de Material utilizado

La procedencia del material utilizado, es decir el material de escritorio para todo el proceso de la investigación es propio, así como también el financiamiento es por parte de la ejecutora de la tesis.

3.4. Población y Muestra del estudio

3.4.1. Población

La población de esta investigación está conformada por un total de 103 jóvenes beneficiarios a la que se destinan los esfuerzos y actividades del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivo. Se trata de la población meta donde lo principal que tienen en común algún atributo, carencia o potencialidad que precisamente el programa trata de modificar o desarrollar. A continuación, se presenta la Tabla 1 donde se aprecia:

Tabla 1: Distribución y población beneficiaria según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	53	51.5
Femenino	50	48.5
Total	103	100

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

La presente tabla muestra la distribución de la población de jóvenes beneficiarios según sexo, donde el 51,5% de encuestados son mujeres y el 48,5% del total son varones.

Destacando la presencia femenina por ocupar y asumir el rol productivo muy importante en nuestra actualidad.

Tabla 2: Distribución y Población beneficiaria según rango por edad

Rango por Edad	Frecuencia	Porcentaje
26 a 29 años	23	22.3
23 a 25 años	27	26.2
18 a 22 años	53	51.5
Total	103	100

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

La presente tabla 2 muestra a la vez las edades por las cuales oscilan los jóvenes beneficiarios del programa, donde el 51,5% de encuestados están entre las edades de 18 a 22 años de edad; 26,2% oscilan entre 23 a 25 años y 22,3% fluctúan entre de 26 a 29 años de edad. Como se sabe este rango de edades son las que el Programa atiende jóvenes de entre 18 a 29 años con educación básica (secundaria completa) con escasos recursos económicos, es decir, jóvenes desempleados y jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema.

Tabla 3: Distribución y Población Beneficiaria según Lugar de Procedencia

Lugar de Procedencia	Frecuencia	Porcentaje
Rural	38	36.9
Urbano	65	63.1
Total	103	100

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En este mismo ámbito se consideran a aquellos jóvenes en situación de vulnerabilidad los que se encuentran en zonas rurales, la presente tabla 3, Distribución y Población beneficiaria según Edad nos muestra que el 36,9% del total provenientes del



ámbito rural y 63,1% pertenecientes al ámbito urbano de la Provincia de San Román Juliaca.

3.4.2. Muestra

Para el presente estudio se optó trabajar con todo el universo de la población 103 jóvenes que representan el 100%, considerándose como muestra censal de acuerdo con Ramírez (1997) citado en (Ramírez, 2018) que establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. Con relación a esto McGuigan (1996) refiere que “si una población es pequeña, talves sea posible observar a todos los individuos además estudiar adecuadamente toda una población es preferible a estudiar solo una muestra de ella”.

Población de jóvenes que iniciaron capacitación en el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos durante el periodo del mes de abril del 2019, distribuidos en diversos cursos tales como: Asesor de ventas, Preventor de seguridad y Ayudante de reparto, pertenecientes a la unidad zonal Puno, modalidad regular, Convenio N° 024-2018.

3.5. Diseño Estadístico

El presente estudio de investigación está sujeto al diseño no experimental puesto que no se manipulo deliberadamente las variables, así como tampoco provocar variar intencionalmente las variables independientes; en tal sentido se observaron los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. Se realizó con la aplicación del paquete estadístico SPSS.

Una vez recogidos los datos, se procedió a describirlos y a resumirlos, esto se efectúa mediante descripciones tablas estadísticas descriptivos y descripciones



(promedios, medidas de variabilidad, forma de la descripción, medida de la relación entre variable).

3.6. Procedimiento

Para Lopez, Avello, Palmero, Sánchez, & Quintana (2019) el cuestionario es un instrumento para la recogida de información, diseñado para cuantificarla y universalizarla. Por esta razón, el momento de la validación tiene gran importancia, pues los resultados que se obtienen de su aplicación, pueden falsear la investigación, y con ello, acarrear consecuencias fatales en estudios robustos, en el orden social, constructivo, vida de un paciente, entre otros. En ese sentido según estos autores el procedimiento para la validación del instrumento de recolección de datos como es el cuestionario, se da en los siguientes niveles:

Validez de contenido: Momento antes de la ejecución, donde se elabora los ítems y posterior juicio, revisión y análisis de contenido de los mismos, que fue realizado con la asesora de tesis, en base a dicha revisión se procede al criterio de la correlación de variables, aprobándose para su posterior ejecución. En el momento de la recolección de datos, cabe señalar que, posteriormente a la aplicación del instrumento se contó con el Reporte virtual de talleres ABE (Asesoría para la Búsqueda de Empleo) – Unidad Zonal Puno 2019, base de datos que consigna indicadores “Condición laboral” de jóvenes beneficiarios del programa la misma que fue proporcionada por la Lic. Gleny Gliceth Vásquez Jarita, Vinculador Empresarial de la Unidad Zonal Puno del Programa Jóvenes Productivos.

Confiabilidad: consecutivamente se procede al análisis estadístico para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la



magnitud en que los ítems del instrumento están correlacionados, para lo cual se utilizó el Alfa de Cronbach.

El análisis de la confiabilidad del instrumento de evaluación utilizando Alfa de Cronbach

Para determinar si el cuestionario utilizado al realizar la investigación del tipo social se utiliza el Alfa de Cronbach es un coeficiente usado para saber cuál es la fiabilidad de una escala o test de preguntas en un cuestionario. Para Silvia y otros (2015) es considerado como un estimador de consistencia interna para medidas psicológicas, uno de los índices estadísticos más utilizados (...) este coeficiente tiene propiedades deseables en relación a otros índices utilizados para el análisis de confiabilidad, tales como; facilidad de cálculo y su aplicación en casi todos los programas estadísticos, entre otros.

Al valor de Alfa puede asumir valores entre 0 y 1. Valores cercanos a 1 son mejores, pues indican mayor consistencia interna. Por convención y para fines prácticos, valores de Alfa iguales o mayores a 0.7 se consideran aceptables, mayores a 0.8 son buenos, y mayores a 0.9 son excelentes. Por otro lado, valores por debajo de 0.5 y cercanos a 0 indican que una escala tiene una pobre confiabilidad.

Caso de estudio

Originalmente la base de datos consta de la siguiente estructura, número total de preguntas 61 preguntas que a la vez de distribuyen así:

- Preguntas del 1 a los 4 aspectos generales
- Preguntas del 5 a las 53 preguntas de respuestas personales sociofamiliares al estilo escala de Likert
- Preguntas del 54 a las 61 preguntas varios referentes a empleabilidad

Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicado a las preguntas con escala de Likert, se ha realizado la encuesta a 103 personas.

Resumen de procesamiento de casos

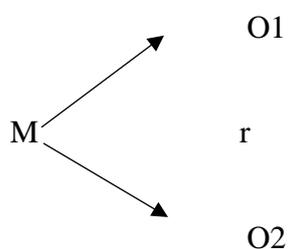
		N	%
Casos	Válido	103	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	103	100.0

El análisis de confiabilidad de la encuesta es de 0.819 lo que significa que el instrumento utilizado, el cuestionario aplicado es fiable y permite realizar una investigación sólida.

3.6.1. Tipo de investigación

El presente estudio responde al tipo de investigación no experimental, transeccional, correlacional en la cual el objetivo central es determinar la relación que existe entre las variables, en este caso en específico, determinar la relación que existe entre Factores Sociales y Empleabilidad; en ese sentido se mide el grado de relación entre estas dos variables.

El diseño de investigación no experimental tiene la siguiente estructura:



Donde:

M: Muestra



O1: Variable 1

O2: Variable 2

r: Relación entre las variables de estudio

3.6.2. Diseño de investigación

Para la presente se utilizó el diseño de investigación de tipo no experimental, correlacional. La misma que busca conocer la relación entre dos conceptos o variables en un contexto determinado, que no buscan establecer relaciones causales, más bien busca establecer asociaciones, el grado de relación de una o más variables. De acuerdo con Salkind (1998) citado en Bernal (2003) “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que sea la causa de la otra” (pag. 147) En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en otro. En este marco se estudiarán las relaciones entre factores sociales y empleabilidad.

De igual modo se dice no experimental puesto que se observaron las situaciones existentes en el Programa Nacional Jóvenes Productivos en la ciudad de Juliaca; las cuales no fueron provocadas intencionalmente y correlacional porque se determinó la relación entre las variables de Factores sociales y Empleabilidad.



3.6.3. Método de investigación

La presente investigación se realizará mediante el método hipotético deductivo desde el enfoque cuantitativo, el mismo que enfatizó la relación entre variables, a partir de las hipótesis se llegó a una lógica deductiva o conclusión, el mismo que se desarrolló a través del paradigma cuantitativo

3.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.4.1 Técnicas

- **Encuesta:** Esta técnica de investigación se utilizó para la primera fase de recolección de datos, donde permitió obtener información cuantitativa de primera mano de la población estudiada, jóvenes beneficiarios.
- **Revisión Bibliográfica:** Que consiste en la búsqueda y recolección de información en textos, artículos científicos, sitios web, entre otros, concernientes al tema abordado, siendo base fundamental para el tipo de investigación cuantitativa.

3.6.4.2 Instrumentos

- **Cuestionario:** El cuestionario de tipo Likert, se utilizó para medir la variable de factores sociales y variable empleabilidad, para recolectar datos a partir de su diseño que generen datos necesarios para obtener los objetivos propuestos de la presente investigación. Las variables utilizadas para el presente estudio tienen como indicadores: Aspectos personales, aspectos sociofamiliares y empleabilidad.
- **Criterios de calificación del cuestionario:** Estos criterios permiten medir el nivel de desarrollo de las dos variables utilizadas y los indicadores donde a continuación la escala de valoración es la siguiente:



- a. Se identifica si la afirmación presentada en el cuadro cumple con los ítems:
Nunca, a veces, siempre o casi siempre. Si las acciones presentadas se realizan en “a veces”, es decir de forma esporádica en este caso, marcamos esta alternativa.
- b. A cada respuesta se debe determinar el puntaje respectivo y posteriormente sumar:
 - En el caso en que la respuesta es “Nunca”, se asigna el 1;
 - En el caso en que la respuesta es “Casi nunca”, se asigna el 2
 - En el caso en que es “a veces”, se asigna el 3;
 - En el caso que la respuesta fuese “Casi siempre”, asignar 4.
 - Y en las respuestas “Siempre”, es un 5.

Prueba de Hipótesis

La interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis general está en función de la contrastación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se ha utilizado la prueba Rho de Spearman a un nivel de significación del 0,05. A continuación se muestra el proceso de la prueba de hipótesis:

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente-escala:

VALOR	SIGNIFICADO
0 – 0,25	Escasa o nula
0,26-0,50	Débil



0,51- 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00	Entre fuerte y perfecta 5

Para el contraste de hipótesis un nivel de significancia (Sig.), $\alpha < 0,05$; se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman:

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo en el programa estadístico SPSS.

3.7. Variables

Independiente: Factores sociales.

Dependiente: Empleabilidad.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados a los que se arribó con la presentación de tablas estadísticas, los que fueron obtenidos a partir de la aplicación del instrumento (cuestionario) y que a través de los datos nos demuestra la comprobación de las hipótesis planteadas.

4.1. Factores personales con inserción laboral

Tabla 4: Actitud de afrontamiento de problemas según condición laboral

		Condición laboral			Total
		Deserción en intermedia ción laboral	En proceso de intermediación laboral	Insertado en el mercado laboral	
Afrontamiento de Problemas (Agrupada)	Bajo	0 0,0%	2 1,9%	15 14,6%	17 16,5%
	Medio	22 21,4%	33 32,0%	18 17,5%	73 70,9%
	Alto	12 11,7%	1 1,0%	0 0,0%	13 12,6%
Total		34 33,0%	36 35,0%	33 32,0%	103 100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

La Tabla 4, evidencia los resultados de la relación entre actitudes de afrontamiento de problemas según condición laboral de jóvenes beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos de la ciudad de Juliaca, observando que en mayor cantidad el 70,9 % de los encuestados presentan un nivel medio de afrontamiento de problemas; y 16,5% en menor cantidad muestran un bajo nivel de afrontamiento de problemas. Es necesario tener en cuenta que el nivel de afrontamiento de problemas esta



referido a cómo el joven asume las circunstancias difíciles de su vida cotidiana a fines productivos, es decir usarlos como medios de continuo aprendizaje frente dificultades como por ejemplo la capacidad de superar la frustración que genera el no ser apto en determinada empresa en una entrevista personal, situación que se da continuamente en el proceso de intermediación laboral, que por un lado la constante competencia inclusive con sus mismos compañeros son aspectos que están fuera de su control en el aspecto externo e interno con aspectos relacionados a la formación del joven a lo largo de vida, en el manejo de emociones.

Las investigaciones señalan que la incapacidad para enfrentar los problemas o asumirlos de forma negativa da la probabilidad que conduzcan a los jóvenes a experimentar malestar a través de síntomas psicosomáticos que de acuerdo a la literatura estarían también asociados a una tendencia pesimista de la vida (Martínez, Reyes, García, & González, 2006). En base a lo dicho aquellos que presentan bajo nivel de afrontamiento de problemas podríamos asegurar sus pocas posibilidades de mejorar su empleabilidad pues afecta la autoestima del joven por tanto la visión negativa que tiene de su entorno condiciona sus oportunidades futuras como en lo que cree de su propio valor y conservar esa imagen positiva de sí mismo. Lo que en el caso de joven afecta su confianza ante las adversidades que implica cualquier proceso de competencia laboral, y rendirse ante las primeras posibilidades de intermediación.

En esa medida el estilo de afrontamiento que son aquellas predisposiciones personales para hacer frente a diversas situaciones que tenga el joven determinando su presente y futuro, está relacionado como nos señalan Solis Manrique & Anthony (2006) a dos estilos, considerados como productivos o funcionales, uno de ellos denominado “Resolver el problema”, que refleja la tendencia a abordar las dificultades de forma directa, el otro “Referencia hacia los otros” que implica compartir las preocupaciones con



los demás y buscar soporte en ellos, con relación a la respuesta de los encuestados, se presenta un nivel medio, que en cierta medida cuentan con el soporte del medio familiar, sin embargo ante la presión, descuido o indiferencia de ésta hay jóvenes que prefieren buscarlo en el grupo de pares; y por último el Afrontamiento No productivo, y es disfuncional ya que las estrategias pertenecientes a este no permiten encontrar una solución a los problemas, orientándose más bien a la evitación, en las que se encuentran los encuestados en menor proporción, constituyéndose en un problema recurrente para el programa Jóvenes Productivos que busca la inclusión social de estos jóvenes a través de la capacitación laboral recibida incluirlos al mercado laboral formal con capacidades y habilidades, no obstante éste último grupo, trae consigo dos situaciones para éstos jóvenes, por un lado, que se les hace más difícil poder desarrollar habilidades socioemocionales más aun en corto tiempo que dura la permanencia de capacitación laboral del programa y por el otro lado será dificultad para una adecuada inserción laboral esto corroborando con el 33,0% de jóvenes que desertó en la fase de intermediación laboral. En ese sentido la importancia de abordar primeramente el tema de los aspectos personales del joven en sí, como son las actitudes aquellas relacionadas a la responsabilidad, más que aquella que permite cuantificar su compromiso con la empresa desarrollándose con eficiencia y eficacia está primero la responsabilidad de sí mismo. Esto tiene sentido en la actualidad, hay empresas que valoran y demandan más habilidades socioemocionales. Estas habilidades se relacionan con la personalidad y la capacidad de regulación emocional, tanto de las propias emociones como de las de otras personas (Berniell & Dolores de la Mata, 2016). Incluyen, entre otras, la perseverancia, el autocontrol, la confianza en los otros y en uno mismo, la autoestima, la resiliencia, la empatía y la tolerancia hacia opiniones distintas (Heckman & Kautz, 2013).

Tabla 5: Actividad principal antes de ingresar al programa Jóvenes Productivos según periodo de permanencia en último trabajo

		Permanencia en último trabajo					Total
		No trabajó	Menos de 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 a 1 año	De 1 año a más	
Actividad que realizaba antes de ingresar al programa Jóvenes Productivo	Estudiar	4	3	3	0	0	10
		3,9%	2,9%	2,9%	0,0%	0,0%	9,7%
	Trabajar	0	15	15	11	13	54
		0,0%	14,6%	14,6%	10,7%	12,6%	52,4%
	Estudiar y trabajar	0	3	4	5	3	15
		0,0%	2,9%	3,9%	4,9%	2,9%	14,6%
	No estudiaba ni trabajaba	19	2	0	3	0	24
		18,4%	1,9%	0,0%	2,9%	0,0%	23,3%
Total		23	23	22	19	16	103
		22,3%	22,3%	21,4%	18,4%	15,5%	100,0 %

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la Tabla 5, se presenta la relación existente entre actividad principal antes realizada y periodo de permanencia en su último trabajo donde el 52,4% de los encuestados afirman que la actividad que realizaba antes de ingresar al programa era trabajar; el 9,7% manifiestan que se dedicaban a estudiar; 14,6% se dedicaban a ambas actividades como son estudiar y trabajar. Así también se aprecia que el 22,3% trabajó menos de 3 meses en su último empleo; en menor proporción 15,5% indican que trabajaron de un año a más en su último empleo.

En base a los resultados muchos de los jóvenes encuestados que afirmaron trabajar, este “trabajo” está sujeto a lo informal y/o familiar. Es esa medida, la precaria informalidad, con remuneración exigua e inestable o solo temporal aunado a la falta de experiencia u oficio que respalde un mejor empleo de acceso al mercado de trabajo formal

son condiciones que generan en la joven inseguridad haciendo que busque otras opciones de empleo abandonando en corto tiempo el que tenían.

Sin embargo, esta situación nos da una imagen a primera vista que los jóvenes no muestran algún interés o compromiso en el trabajo y por ende abandonarlo, no obstante este ir y venir de empleo informal a otro corre el peligro de estar en menor búsqueda del empleo adecuado, formal que si le otorgue la protección social que la población adulta, pues a diferencia de ésta última no cuentan con un contrato de trabajo, acarreando bajos niveles de compromiso laboral en el joven, quien por otro lado al insertarse al mercado laboral formal incentivado por el Programa Jóvenes Productivos muchas veces falla y lo abandona.

Tabla 6: Manejo de habilidades comunicativas según condición laboral

		Condición laboral			Total
		Deserción en intermediación laboral	En proceso de intermediación laboral	Insertado en el mercado laboral	
Habilidades comunicativas	Bajo	29	0	0	29
		28,2%	0,0%	0,0%	28,2%
	Medio	5	17	6	28
		4,9%	16,5%	5,8%	27,2%
	Alto	0	19	27	46
		0,0%	18,4%	26,2%	44,7%
Total		34	36	33	103
		33,0%	35,0%	32,0%	100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la Tabla 6, manifiestan en un 44,7% un nivel alto de manejo de habilidades comunicativas; en la cual afirman su conocimiento básico de redacción de informes,



capacidad de expresar ideas, participación voluntaria, así como actitud empática y cordial en el entorno laboral.

Así mismo se observa en el cruce de variables que esta habilidad incide en el proceso de inserción del joven donde el 28,2% que se encuentran en un bajo nivel de habilidades comunicativas coincide con jóvenes que desertaron al proceso de inserción laboral que se brinda en el Programa, en este caso se demuestra que sin desarrollo de manejo de habilidades comunicativas se dificulta el proceso de inserción, remarcando esta situación sobre todo en jóvenes provenientes regiones como la nuestra, de la sierra peruana, pues el joven a veces por miedo o vergüenza a los demás prefiere permanecer en su zona de confort limitando su potencial, a diferencia de aquellos que en un 26,2% con nivel alto de habilidades comunicativas, lograron la insertarse laboralmente, es decir lograron un puesto laboral.

Las habilidades comunicativas son importantes y tienen que ver con la calidad de servicio que el joven puede ofrecer a clientes de la empresa y a su mismo entorno laboral, al respecto Martínez Rodríguez (2009) recalca que el proceso de inserción laboral está condicionado por una multitud de variables, de ahí la necesidad de incorporar un enfoque integral. Es por ello que las características requeridas para un puesto de trabajo entre el perfil y características del puesto, así mismo la mejora de la empleabilidad la marca la adquisición y puesta en práctica de competencias profesionales aunadas de factores personales como la motivación, empatía, atención y escucha al cliente, y de valores morales y sociales tales como la honradez, la responsabilidad, tolerancia, convivencia o la colaboración. Demostrando que la comunicación no pasa por un mero intercambio de mensajes de individuos, mas bien por un proceso de interacción continua entre personas, de quienes buscan y quienes ofrecen y brindan un servicio.

Tabla 7: Actitud de Adaptabilidad Laboral

Válido	N°	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	30	29,1	29,1	29,1
Medio	31	30,1	30,1	59,2
Alto	42	40,8	40,8	100,0
Total	103	100,0	100,0	

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

Los continuos cambios en la actualidad muestran la realidad que debe asumir el joven en el ámbito laboral pues asistimos a la flexibilización del trabajo, donde la existencia de la estabilidad laboral es casi nula, es decir que, el empleo al cual el joven se inserte será solo temporal, a mediano o largo plazo, en cierta medida no garantiza nada estable, sin embargo al ser empresas formales y en según el desempeño del joven, esta experiencia se constituye en referencia básica de su trabajo en la formalidad, es por ello que una actitud fundamental para la empleabilidad de hoy es la adaptabilidad, ya que la capacidad de lograr un empleo, conservarlo y lograr uno mejor esta arraigado a la empleabilidad, en la Tabla 7, se presenta el nivel de actitud de adaptabilidad laboral del joven encuestado donde el 40,8% presentan un nivel de adaptabilidad alto; 30,1% se encuentra en nivel medio y el 29,1% se ubican en un nivel bajo de adaptabilidad. Así mismo el nivel de adaptabilidad para el presente estudio está considerado desde el proceso de intermediación laboral, donde aquellos jóvenes con alto nivel empleabilidad aseguraron que proveen tener un conocimiento previo del entorno laboral antes de una entrevista laboral, se informan sobre la naturaleza de la empresa y su forma de trabajo, tienen disponibilidad de asumir instrucciones e informarse más de lo que el empleador espera de ellos, así como capacidad de escuchar, y aprendizaje ante las críticas.



Estos datos nos revelan la relación con el conocimiento del mercado de trabajo actual, en el que se puede notar que entre los jóvenes entrevistados con bajos niveles de adaptabilidad se da un desconocimiento de la realidad laboral que se van a encontrar, así como de lo que esa realidad les va a exigir, una desventaja de empleabilidad entre aquellos que tratan de informarse sobre la empresa con la que se van a entrevistar y de aquellos que no se preparan en esta fase. Esta ventaja comparativa que brinda la actitud de adaptabilidad, hace posible más oportunidades en el medio laboral.

Para definirlo Fugate, Kinichi, & Ashfort (2004) identifican y relacionan en esta dimensión, esto es con la adaptabilidad: el *optimismo*, que permite visualizar muchas oportunidades laborales, *la disposición* para aprender o capacidad de aprendizaje, que incrementa la capacidad de adaptación a los cambios y la disposición de recursos para conseguir esa adaptación, *la flexibilidad*, que permite una actitud de apertura hacia el cambio y finalmente, *el autocontrol, la autoeficacia y la autoconfianza*. Es decir, una persona es adaptable siempre que tenga la capacidad de accionar todas sus características personales, de forma integrada y combinada, para dar respuesta a las exigencias de un contexto. Así mismo, esa capacidad va a predisponer a la persona positivamente respecto a la empleabilidad, en la medida que posea las características personales y/o individuales para ser empleable.

Tabla 8: Principal motivo laboral de deserción laboral según sexo

Motivo laboral de Deserción Laboral	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Inconvenientes con el horario	11 10,7%	19 18,4%	30 29,1%
Baja remuneración	16 15,5%	9 8,7%	25 24,3%
Inadecuado ambiente laboral	12 11,7%	5 4,9%	17 16,5%
Ninguna	11 10,7%	20 19,4%	31 30,1%
Total	50 48,5%	53 51,5%	103 100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la Tabla 8, los resultados evidencian de la relación entre principal motivo laboral de deserción laboral según sexo, de jóvenes beneficiarios del programa Jóvenes Productivos de la ciudad de Juliaca, un 30,1% manifiestan no tener ningún motivo laboral para dejar el trabajo al cual fueren insertados por el programa, un 29,1% manifiesta que dejaría el empleo por inconvenientes con el horario, dado que en muchas de estas empresas el horario es rotativo, dificultando sobre todo a la población femenina 18,4% a diferencia de la población masculina 10,7%, en este aspecto se puede afirmar que la disponibilidad de tiempo es variada y limitada más a mujeres que a varones, esto sobre todo pues al tomar en cuenta las condiciones de escasos recursos económicos de las familias de donde provienen estos jóvenes acentuando al caso de las mujeres quienes asumen desde muy pequeñas labores domésticas y de cuidado familiar.

Así mismo el 24,3% refiere que dejaría el trabajo por baja remuneración, manifestándose esta situación más en varones con 15,5% que en mujeres 8,7%. Así



también 16,5% manifiestan que por motivos de inadecuado ambiente laboral dejarían el empleo donde fueron insertados, sobre todo un ambiente laboral hostil o donde no se sienten cómodos en el mismo centro de labor, de estos casos 11,7% responde a varones y 4,9 % a mujeres, siendo éstas últimas con más capacidad de sobrellevar un ambiente que les exija y adaptarse mejor que la población masculina, por otro lado este factor también puede ser atribuible a la edad donde, en la primera experiencia de trabajo formal, el joven no puede manejar el estrés y la presión de sus empleadores, quienes exigirán los resultados deseados para la empresa, sin tomar en cuenta que quizá no estuvieron preparados psicológicamente para soportar un ritmo laboral intenso y de responsabilidad que exige, por lo que podemos señalar el desconocimiento por parte del joven acerca del mercado laboral formal, al parecer los estatutos reglamentarios que las empresas formales contienen atemorizan en muchos casos a los jóvenes quienes se sienten amenazados en su libertad, propias de su edad y prefieren seguir laborando en el ámbito informal, donde quizá el trabajo no sea menos fuerte pero flexible para los intereses del joven, en este caso puede abandonarlo cuando él quiera incluso sin dar explicaciones. Es por ello que en conjunto cualquiera sea los motivos laborales mencionados, se suma las malas prácticas del trabajo informal que genera desconfianza en las relaciones laborales, traduciéndose en jóvenes con poco compromiso con la empresa y a los mismos empleadores quienes consideran un riesgo para su empresa considerarlos.

En referencia a riesgos para la empleabilidad en una empresa señala (Rubio, 2014), gerente general de Consultora de Recursos Humanos ER Ronald: *Los empleadores se tornan cautelosos en invertir en jóvenes de los niveles C-D, pues tienen temor que vayan a desertar al año o año y medio. Estos jóvenes quieren tener capacitación, pero no tienen estabilidad laboral y al final pueden llevarse los nuevos conocimientos y destrezas a otra empresa que podría ser la competencia.* Al respecto esta

situación es corroborada por el vinculador empresarial del programa Jóvenes Productivos quien tiene contacto directo con las empresas, las que refieren su desconfianza a los beneficiarios del programa.

Tabla 9: Principal motivo personal de deserción laboral según proyecto laboral a futuro

Motivo personal de Deserción Laboral	Proyecto laboral a futuro				Total
	Seguir trabajando	Seguir estudiando o algo a fin	Seguir otra carrera no a fin	Aún no lo pensé	
Cuidar hijos y pareja	3 2,9%	1 1,0%	0 0,0%	0 0,0%	4 3,9%
Seguir estudiando	10 9,7%	35 34,0%	6 5,8%	1 1,0%	52 50,5%
Aspiraciones laborales	9 8,7%	14 13,6%	9 8,7%	0 0,0%	32 31,1%
Ninguna	3 2,9%	9 8,7%	1 1,0%	2 1,9%	15 14,6%
Total	25 24,3%	59 57,3%	16 15,5%	3 2,9%	103 100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la Tabla 9, se aprecia a partir de los resultados obtenidos aplicados a jóvenes beneficiarios del programa Jóvenes Productivos de los cuales el 50,5% manifiestan que, si tuvieran que dejar el trabajo al cual fueron insertados el principal motivo personal sería Seguir estudiando, y el 3,9% manifestaron que el motivo personal que los haría decidir dejar el trabajo al cual fueron insertados sería por cuidar a hijos y pareja.

En cuanto a cómo se proyectan a futuro ante su inserción laboral la mayor cantidad el 57,3% manifiesta que le gustaría seguir estudiando algo afín al oficio que aprendió en el programa. Los resultados obtenidos permiten establecer que la realidad laboral que



estos jóvenes se plantean está directamente vinculada con la capacitación laboral que están cursando, sobre todo teniendo en cuenta que la formación posee un papel relevante en relación con la exclusión sociolaboral de ésta población vulnerable, si se consideran la inversión dedicada en adquirir y desarrollar competencias que permitan la adaptación del joven a la vida profesional, garantizando su desarrollo personal y social. Entonces se puede afirmar que, a una mejor visión del proyecto laboral del joven, éste tendrá más fijo su futuro laboral.

Así mismo el 2,9% manifestó que aún no pensaron en una proyección a futuro en cuanto a su vida laboral. Esta situación trae consigo dos casos a considerar que a pesar de tratarse de jóvenes, en muchos casos indecisos, y con escasa información sobre el mercado laboral se debe considerar también posibles errores de focalización con presencia de un significativo grupo de jóvenes que afectan directamente al trabajo realizado por el programa, puesto que se presentan casos en los que jóvenes participantes del programa que si cuentan con los recursos económicos apropiados para seguir estudios superiores, no están interesados aún en insertarse al mercado laboral por lo tanto no tienen una visión laboral ante su inserción pues ésta no es su prioridad, dándose casos de infiltración.

Por otro lado 3,9% está para aquellos jóvenes encuestados que donde los problemas relacionados a la precaria economía familiar solo los hace pensar en el momento del día a día, la sobrevivencia familiar, así en el caso de las jóvenes mujeres que al combinar su actividad laboral con las domesticas, pues el cuidado de hijos, padres u otros familiares, el desgaste y falta de tiempo para seguir correctamente un proceso formativo es dificultoso para la dimensión formativa y por tanto abandonar la posibilidad de proyectarse un empleo laboral formal con estudios que le permitan superarse. En ese sentido la empleabilidad está relacionada a la disponibilidad del joven, puesto que a

mayor sea ésta, mayores serán sus posibilidades de encontrar un empleo y conservarlo, por el contrario, cuando las limitaciones superan sus posibilidades de seguir estudiando se restringe esta disponibilidad y se convierten en un serio obstáculo contra la inserción laboral.

Tabla 10: Percepción de responsabilidad atribuida al programa Jóvenes productivos frente a la inserción laboral del joven según edad

Percepción de responsabilidad atribuida al Programa frente a la Inserción laboral	Edad			Total
	de 18 a 22 años	de 23 a 25 años	de 26 a 29 años	
Si	32	12	6	50
	31,1%	11,7%	5,8%	48,5%
No	21	15	17	53
	20,4%	14,6%	16,5%	51,5%
Total	53	27	23	103
	51,5%	26,2%	22,3%	100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la Tabla 10, se muestran los resultados de la percepción de responsabilidad atribuida al programa Jóvenes Productivos frente a la inserción laboral del joven según Edad, en la cual el 51,5% de los encuestados consideran que el programa Jóvenes Productivos No es único responsable para su inserción laboral, y un 48,5% Si consideran que el programa es el único responsable para su inserción laboral.

Así mismo se observa que la mayor cantidad de jóvenes, el 51,5% oscila en edades de 18 a 22 años mientras que en menor cantidad 22,3% oscila entre 26 a 29 años. Los resultados nos muestran que la edad del joven es un factor en la percepción de responsabilidades de su inserción laboral, pues a edades más tempranas mayor es la dependencia hacia el programa, claro está que para ello es importante considerar la confianza que estos jóvenes tienen acerca de la institución como tal, para poder acceder



a un empleo, y es por ello que el programa Jóvenes Productivos trabaja para poder insertarlos y tengan más oportunidades laborales, sin embargo esto puede ser confundido a una situación de asistencialismo sobre todo por aquellos más jóvenes, quienes por su falta de experiencia suelen dejar toda la responsabilidad al vinculador empresarial del programa, quien al llamarlos para las entrevistas de trabajo tiene que lidiar con diversas actitudes del joven, como la impuntualidad o la falta de compromiso para llegar a las entrevistas, acarreando desconfianza en los empleadores, en esa medida la voluntad del joven se denota conducida más por el ente (el programa) que lo ayuda, que por sus ganas de querer trabajar. En esta medida a su vez cabe valorar la actitud de aquellos beneficiarios que consideran que la inserción laboral no depende solo del programa sino que asumen su propio futuro con responsabilidad y voluntad es decir con proactividad, esto se ve desde el proceso de focalización que realiza el programa, donde son los mismos jóvenes quienes tienen ese interés de mejorar su nivel de empleabilidad y se inscriben al programa, a diferencia de aquellos que accedieron por presión de los padres y/o familiares quienes ante la preocupación de la desocupación de los hijos los inscriben. A todo esto, Rodríguez (2009) nos señala que la empleabilidad real dependerá antes que nada de cuan fuerte sea su decisión de buscar y conseguir empleo.

Objetivo específico 1:

- Determinar cuáles son los factores personales como actitudes y habilidades para el trabajo que están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos – Juliaca 2019.

Tabla 11: Factores personales según condición laboral

Actitudes y habilidades (Agrupada)	Condición laboral			Total
	Deserción en intermediación laboral	En proceso de intermediación laboral	Insertado en el mercado laboral	
Bajo	30 29,1%	0 0,0%	0 0,0%	30 29,1%
Regular	4 3,9%	7 6,8%	1 1,0%	12 11,7%
Alto	0 0,0%	29 28,2%	32 31,1%	61 59,2%
Total	34 33,0%	36 35,0%	33 32,0%	103 100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la Tabla 11, nos muestra los resultados de la relación entre factores personales de actitudes y habilidades según condición laboral así el 59,2%, muestran un nivel alto de actitudes y habilidades resaltando la capacidad de afrontamiento de problemas, habilidades comunicativas, adaptabilidad laboral, responsabilidad de su empleabilidad. Por otro lado 29,1%, que se encuentran en un bajo nivel de actitudes y habilidades, es decir no hay una adecuada actitud de afrontamiento ante los problemas, se hace difícil las habilidades comunicativas con el entorno laboral, muestran poco interés, falta de compromiso e iniciativa para adaptarse al ambiente laboral, así como la baja responsabilidad de su propia inserción laboral.



En el cruce de variables con la condición laboral del joven a partir de la intermediación laboral dada por el programa, se puede apreciar que aquellos jóvenes con alto nivel de actitudes y habilidades orientadas a la empleabilidad un 31,1% se encuentran ya insertados en una empresa formal; así como 28,2% en el mismo nivel, se encuentra en la fase de intermediado lo que indica que a pesar de no haber logrado aún un empleo estos jóvenes tienen un aspecto valorativo para la empleabilidad que es la perseverancia.

Por otro lado, aquellos jóvenes que muestran un nivel bajo de actitudes y habilidades para el trabajo como es el 29,1% esta enfáticamente relacionada con la deserción laboral del joven, esto nos indica que a menor desarrollo de estos factores personales menos será la posibilidad de mejorar su nivel de empleabilidad.

Prueba de hipótesis específica 1

- Los factores personales como los actitudes y habilidades para el trabajo están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.



Tabla 12: Prueba de Correlación de Spearman entre Actitudes y Habilidades y Condición Laboral

		Prueba de Correlación		
			Condición laboral	Actitudes habilidades (Agrupada)
Rho de Spearman	Condición laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	103
	Actitudes y habilidades (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	103	

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

Altamente significativo con una correlación fuerte de 0.841, como el valor de sig. (bilateral) 0.00 es < que 0.05 afirmamos que existe significancia estadística, es decir se demuestra que la prueba es significativa, aceptando la hipótesis de investigación donde: los factores personales como los actitudes y habilidades influyen en la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.

4.2. Factores sociofamiliares con Condición laboral

Tabla 13: Apoyo económico recibido en la familia

Válido	N°	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	13	12,6	12,6	12,6
Casi nunca	23	22,3	22,3	35,0
Algunas Veces	38	36,9	36,9	71,8
Casi siempre	18	17,5	17,5	89,3
Siempre	11	10,7	10,7	100,0
Total	103	100,0	100,0	

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la Tabla 13, los resultados evidencian respecto al apoyo económico recibido en la familia en un 36,9% manifiestan que Algunas veces pueden contar con el apoyo económico de su familia; el 12,6% y 22,3% indican que nunca y casi nunca cuentan con el apoyo económico de algún familiar que apoye en su formación.

Según la revisión de literatura la familia es la primera fuente de socialización de las personas, donde satisfacen sus necesidades de bienestar y desarrollo por ello el sentido primordial debe ser de mutuo apoyo moral y material de sus integrantes, en ese sentido el entorno familiar juega un rol importante en las decisiones del joven, ya que debe brindar el soporte en la difícil transición de dependencia, hacia su fase de independencia económica, es decir la vida adulta, que en este caso es forzada por carencias y vulnerabilidad presentes en su realidad, más aun teniendo en cuenta que los entrevistados provienen de familias de escasos recursos económicos en situación de pobreza y extrema pobreza. Esto se puede constatar dado la dependencia económica de estos jóvenes con sus familias que es mínima pero aun presente, lo que conlleva al joven a la búsqueda de empleo, para solventar gastos propios. Por otro lado, están 10,7% y 17,5 % de jóvenes que manifestaron que siempre y casi siempre pueden contar con el apoyo económico de sus familias, podría deducirse sobre todo el caso de jóvenes provenientes de familias con negocios familiares

de quienes podría asegurarse que no contemplaría como población objetivo al no encontrarse como población vulnerable.

Tabla 14: Apoyo moral recibido en la familia

Válido	N°	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	10,7	10,7	10,7
Casi nunca	10	9,7	9,7	20,4
Algunas Veces	34	33,0	33,0	53,4
Casi siempre	18	17,5	17,5	70,9
Siempre	30	29,1	29,1	100,0
Total	103	100,0	100,0	

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 14 se evidencia que el apoyo moral recibido en la familia representa un 33,0% quienes manifiesta que solo algunas veces cuentan con el apoyo moral recibido en su familia, el 29,1% refieren que siempre sienten el apoyo moral en su familia y en menor cantidad el 10,7% y 9,7% manifiestan que nunca y casi nunca cuentan con el apoyo moral de su familia. Dentro del ámbito laboral al cual se está abordando en el presente estudio la percepción del joven acerca del rol afectivo que recibe en su familia es decir la sensación de “sentirse bien”, comprendido, escuchado o sienta que es considerado en sus opiniones y sus aprendizajes, de aquellos que consideran no recibir apoyo moral de sus familias está presente la idea de que el joven representa una preocupación y en muchos casos un problema para la familia en cuanto a su porvenir, dándole un sensación de desvalorización de su autonomía. Por el otro lado el 29,1% de aquellos que manifiestan que siempre pueden contar con el apoyo familiar, la situación laboral del joven se analiza como una fase menos prejuiciosa, y tanto éste como su familia lo afrontan como una oportunidad más para formarse, seguir mejorando sus habilidades y formación. En este sentido los jóvenes con redes familiares estables que, a pesar de las carencias económicas,

les apoyan y sostienen en su proceso de incorporación al mercado de trabajo se podría conjeturar que estarían en mejor condición para el desarrollo de su empleabilidad, a diferencia del caso de los primeros y últimos que inmersos en débiles lazos familiares, tendrán mayores dificultades para adquirir más cualidades deseables de la empleabilidad como la seguridad de sí mismo a nivel personal.

Para Berniell & Dolores de la Mata (2016) más allá de las actividades específicas durante el tiempo que padres e hijos pasan juntos, este tiempo compartido es también la oportunidad de construir y consolidar relaciones fuertes y de confianza con los hijos. Estas relaciones basadas en la confianza, el apoyo y la guía continua son el fundamento para la autoestima y las relaciones interpersonales sólidas. Los padres además pueden reconocer el temperamento de sus hijos, identificar fortalezas para construir sobre ellas e identificar retos para crear ambientes y estrategias de apoyo. En cierta medida el soporte emocional que brinda la familia es fundamental para el joven.

Tabla 15: Consejos recibidos en la familia puestos en práctica en el entorno laboral

Válido	N°	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	17,5	17,5	17,5
Casi nunca	10	9,7	9,7	27,2
Algunas Veces	34	33,0	33,0	60,2
Casi siempre	23	22,3	22,3	82,5
Siempre	18	17,5	17,5	100,0
Total	103	100,0	100,0	

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

La familia en su rol educativo es el espacio íntimo donde se transmiten conocimientos vividos únicos que parten de la experiencia, en primer lugar, de los padres o adultos responsables dándose una especie de Cultura de trabajo, como se dijo éstos a través de su experiencia, y valores orientan las decisiones y actuar del joven. En la



presente tabla 15 se observa Consejos recibidos en la familia puestos en práctica en el entorno laboral donde el 33,0% de los encuestados afirma que sólo Algunas veces recibieron por parte de algún familiar consejo sobre como desenvolverse en un trabajo y que el joven haya puesto en práctica y en menor número el 9,7% expresan que casi nunca recibieron de parte de su familia algún consejo que puedan poner en práctica. Los datos hallados demuestran la precariedad y la dificultad que atraviesan las familias debido a que los padres dedican mayor tiempo a sus actividades de generación de ingresos u otros asuntos, descuidando este rol educativo que en la medida que éste se da de forma adecuada o no, influyendo en el futuro del joven dada la probabilidad de continuidad del círculo vicioso de la pobreza pues al no contar con una adecuado consejo frente a las vicisitudes del trabajo el joven tiende a buscarlos en otros espacios, cayendo muchas veces en malas decisiones. A pesar que los entrevistados refirieron contar con el apoyo moral de su familia, la indiferencia, el desconocimiento del tema o el temor de ser rechazados por sus propios hijos, hace que muchos padres no cuenten sus experiencias laborales a sus hijos privándolos de una riqueza que fortalecería los vínculos familiares, evidenciando el insuficiente tiempo de calidad de padres a hijos, pues estos espacios de aprendizaje del joven y su familia no está marcado en una sola etapa específicamente, sino que conlleva una constante y permanente en la vida del joven y esto implica varios espacios en los que involucra a la familia, al respecto Formichella & London (2005) nos señala que no será igual el comportamiento de un individuo que, en su proceso de socialización no ha recibido ningún ejemplo ni estímulo relacionado con las cualidades deseables para ser empleable, al de aquel individuo que sí ha podido observar y aprender actitudes, en este sentido, por ello aparece como sumamente relevante el entorno del individuo, especialmente el entorno familiar. Por eso que el espacio familiar es para el joven la primera instancia educativa donde adquiere pautas de comportamiento y

valores, en ese entender los consejos recibidos de la familia y puestos en práctica fomentan actitudes favorables para la construcción de su empleabilidad.

Un medio importante según Carrillo Picazzo (2009) para los padres es el diálogo, el cual ha de ser rico en contenido e información. Los padres para educar a sus hijos necesitan además de amor, dedicación, interés y cultura.

Tabla 16: Consejos de familia sobre formas adecuadas de búsqueda de empleo según formas de búsqueda de empleo del joven

Consejos recibidos en la familia sobre formas adecuadas de búsqueda de empleo	Formas de búsqueda de empleo del joven				Total
	Personas que me ayudan	Atento a los anuncios	Me registro en una agencia de empleo	No hago nada	
Nunca	1 1,0%	6 5,8%	2 1,9%	3 2,9%	12 11,7%
Casi nunca	6 5,8%	10 9,7%	0 0,0%	2 1,9%	18 17,5%
Algunas Veces	6 5,8%	19 18,4%	0 0,0%	9 8,7%	34 33,0%
Casi siempre	8 7,8%	14 13,6%	0 0,0%	4 3,9%	26 25,2%
Siempre	4 3,9%	8 7,8%	0 0,0%	1 1,0%	13 12,6%
Total	25 24,3%	57 55,3%	2 1,9%	19 18,4%	103 100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la presente Tabla 16, Consejos de familia sobre formas adecuadas de búsqueda de empleo según Formas de búsqueda de empleo del joven, el 33,0% indican que sólo Algunas veces recibieron consejos en la familia sobre formas adecuadas de búsqueda de empleo; el 11,7% refiere que nunca recibió de su familia consejo sobre formas adecuadas de búsqueda de empleo. Lo que podría indicar que en este caso la familia estaría



descuidando uno de los aspectos importantes del joven como es el acompañamiento hacia la vida adulta responsable, la información adecuada de búsqueda de empleo, llega a ser lo de menos, como algo secundario, como dando a entender la poca importancia del cómo logre el empleo, más bien que lo obtenga.

Para Franco & Ñopo (2018) la familia cumple un rol crucial en el acceso a información pertinente y adecuada para desarrollar un sentido de pertenencia y bienestar es por ello que la familia funciona como un soporte. Esta afirmación nos hace apreciar el rol educativo y formativo que cumple la familia para con el joven, que en el tránsito de su desarrollo las manifestaciones se dan en el cotidiano diario y el sentido de pertenencia que logre en ésta se exteriorizara también como ciudadano. El estudio de Balarin, Alcazar, Rodríguez, & Glave (2017) muestra diferencias en la transición de los jóvenes pobres que viven con sus familiares en el mismo barrio versus los que no lo hacen. Los familiares y los contactos permiten un acceso al mercado laboral. Los jóvenes pobres entrevistados de ese estudio mencionaban que las conexiones son fundamentales para conseguir trabajo y para enterarse sobre los programas de inserción laboral y educativa de las municipalidades. Sin embargo en el estudio presente los resultados nos revelan la escasa información que la familia maneja corroborando en el actuar del joven por las formas que adopta para la búsqueda de empleo, como se ve el 55,3%, refieren que para buscar empleo están atentos a los anuncios, que normalmente se publican en zonas céntricas de la ciudad pero que sin duda pertenecen a negocios informales; Por otro lado sólo el 1,9% de encuestados asevera que sí se inscribió en una agencia de empleo del estado para una mejor búsqueda de empleo.

Hablar de búsqueda de empleo implica varios procesos que con el tiempo y la experiencia se van perfeccionando concerniente a pasos que al inicio uno debe estar atento a seguir, actitudes de proactividad una de ellas que se debe asumir, recursos (acceso a



internet y otros) y estrategias (conocimiento de fuentes de información adecuada, redes de contacto y otros) que pueden ser utilizadas por el joven para lograr la inserción laboral, esto comprende conocerse a nivel personal y laboral, también los recursos públicos de búsqueda de empleo (Bolsa de trabajo de Centros de Empleo), incluso poder acceder a sus otros servicios como Servicio de Orientación Vocacional y Asesoría para la Búsqueda de Empleo, que según el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, brinda estrategias básicas y técnicas que permitan afrontar exitosamente un proceso de evaluación personal, esto implica la preparación del joven en presentar su hoja de vida o currículum vitae, cómo afrontar una entrevista personal, desarrollo de capacidades para mantenerse motivado y no caer en la frustración cuando los resultados no son favorables, considerar la formación actual para poder orientarla a la superación personal y demás aspectos que contribuyan a la obtención del empleo.

Ciertamente, cuanto más activa y organizada sea la búsqueda, más probabilidad existirá de encontrar trabajo. En ese sentido los jóvenes del presente estudio están más propensos al mercado informal por la débil información brindada en el hogar, su forma de buscar empleo y por el desconocimiento y desvinculación de las actividades de apoyo de las instituciones públicas, como el acceso a un Centro de Empleo que se ofrecen en el Ministerio de Trabajo. De la misma forma, Jaramillo & Jauregui (2011) refieren que la población proveniente de sectores de bajos ingresos son las que presentan mayores dificultades para la inserción al mercado de trabajo formal debido básicamente a las fallas en el acceso y la información sobre opciones de información del mercado de trabajo técnico y profesional y de las perspectivas laborales.

Tabla 17: Tiempo compartido en intereses comunes con entorno amical (estudios y proyecto de vida)

Válido	Nº	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	13,6	13,6	13,6
Casi nunca	27	26,2	26,2	39,8
Algunas Veces	32	31,1	31,1	70,9
Casi siempre	20	19,4	19,4	90,3
Siempre	10	9,7	9,7	100,0
Total	103	100,0	100,0	

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 17, se muestra el tiempo compartido en intereses comunes con el entorno amical el 31,1% de encuestados manifiesta que solo algunas veces comparten tiempo e intereses comunes con su entorno amical en cuanto a proyecto de vida y estudios; Por otro lado, el 9,7% refiere que siempre entablan estos temas con los amigos. Al respecto los autores Acosta & Hernández (2004) señalan como otro ejemplo de factor sociofamiliar, la relación que se mantiene con los amigos, en donde se puede encontrar al grupo de apoyo y pertenencia ante momentos difíciles. La evidencia de escasa información en el ámbito familiar, los grupos de pares son los que comparten e intercambian información y experiencias acerca de cómo acceder a un empleo.

El papel que juegan los grupos de pares es decir el entorno amical para el desarrollo emocional, cognitivo y social de las personas es vital, y esto está presente desde el proceso de su desarrollo. Actualmente se destaca que estas experiencias vividas entorno a los amigos hacen una contribución significativa junto con la familia del joven debido a que el grupo de pares favorece el desarrollo de las habilidades cognitivas, de comportamiento y sociales mediante experiencias directas y representativas teniendo en cuenta que la comprensión es mutua de los sentimientos pues comparten las mismas

preocupaciones por su futuro y cuestiones personales, por lo cual los vínculos se vuelven más cercanos y recíprocos (Franco & Ñopo, 2018). Esto sobre todo con aquellos jóvenes que comparten los mismos intereses comunes pues se da un marco de referencia e identificación de lo que se proyectan a futuro. Por otro lado, con 13,6% se da la situación donde el grupo amical no comparte la misma visión y que por el contrario se torna un espacio diferente, donde muchas veces el grupo va en dirección contraria al proceso de madurez del joven, pero que a pesar de ello éste se siente parte del grupo, causando problemas en ocasiones en cuanto a sus responsabilidades.

Tabla 18: Influencia de amigos ante la toma de decisiones

Válido	N°	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	16,5	16,5	16,5
Casi nunca	25	24,3	24,3	40,8
Algunas Veces	30	29,1	29,1	69,9
Casi siempre	21	20,4	20,4	90,3
Siempre	10	9,7	9,7	100,0
Total	103	100,0	100,0	

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la presente Tabla 18, los resultados de la influencia de amigos ante la toma de decisiones 29,1% manifiestan que solo Algunas veces sienten la influencia de sus amigos en las decisiones que toman; el 9,7% del total refiere estar siempre bajo la influencia de sus amigos, es decir que siempre consultan con sus amigos antes de tomar alguna decisión. Si en cuanto a los resultados nos abocamos en primera instancia el joven no siente la influencia de sus pares más sí lo considera como una red de contacto para el acceso a un empleo, de alguna forma son los amigos quienes se prestan de modelo indirectamente a seguir por el joven.

Es aquí, en esta etapa, donde los jóvenes comienzan a reflexionar sobre sus proyectos de vida, es en esta etapa donde le exigen a la familia mayor libertad en la toma



de decisiones, se afianzan más aún con su grupo de amigos y deciden como manejar sus vidas. Se puede constatar a partir de los resultados que estas amistades están presentes en el joven y que de alguna forma le asisten en su vida laboral.

Según Berniell & Dolores de la Mata (2016) en su estudio empírico de los efectos de pares presenta tres desafíos principales: El primero es la dificultad de tener acceso a información sobre las redes de pares que son relevantes según el comportamiento que se quiera estudiar, es decir no podrá estimarse los efectos de los pares, si no se pueden identificar; el segundo es el hecho de que, en la práctica, las redes de pares se forman porque las personas con intereses, comportamientos y características similares tienden a juntarse. Esto hace que los comportamientos de una persona y sus pares sean parecidos independientemente de que los pares influyan o no en las decisiones de ese individuo denominándose selección. El tercero es el hecho de que, así como los pares afectan el comportamiento de un miembro del grupo, esta persona también puede tener influencia sobre las acciones de sus pares. Esta circularidad, cuyo nombre técnico es reflexión, dificulta el cálculo de la influencia de los pares sobre una persona sin que este esté contaminado por la influencia de esta persona sobre ellos.

Objetivo específico 2:

Analizar los factores sociofamiliares que están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.

Tabla 19: Factores sociofamiliares según condición laboral

Factores sociofamiliares (Agrupada)	Condición laboral			Total
	Deserción en intermediación laboral	En proceso de intermediación laboral	Insertado en el mercado laboral	
Bajo	24	0	0	24
	23,3%	0,0%	0,0%	23,3%
Regular	10	29	23	62
	9,7%	28,2%	22,3%	60,2%
Alto	0	7	10	17
	0,0%	6,8%	9,7%	16,5%
Total	34	36	33	103
	33,0%	35,0%	32,0%	100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la Tabla 19, los resultados la relación entre Factores sociofamiliares según condición laboral donde el 60,2%, muestra que la familia y los amigos tiene un regular nivel de influencia; el 16,5% se encuentran en un alto nivel de influencia de familia y amigos en cuanto al apoyo recibido económicamente para su formación, apoyo moral en el sentido que los jóvenes se sienten escuchados, comprendidos donde saben que sus familias están pendiente de él y sus aprendizajes, así como los consejos recibidos en la familia con respecto a riesgos laborales y búsqueda de empleo que el joven pone en práctica de forma regular; así mismo el entorno amical de intereses compartidos en común tal como proyecto de vida, estudios y otros, se da de forma constructiva, así como el nivel



de influencia de los amigos también se refleja en la toma de decisiones basadas en la consulta con ellos.

La constante competencia para acceder a un puesto laboral nos lleva a pensar en el nivel de empleabilidad que se ve determinada por las fortalezas y debilidades que lleva consigo el joven, es por ello la necesidad de que cuente con todos los recursos que constituye el apoyo y conocimiento empírico que le otorga la experiencia de los padres, así como contar con el compañerismo en vistas a formar una red confiable de contactos, o ante el fracaso de no lograr un empleo el apoyo mutuo que brinda un entorno amical saludable, son elementos que complementan una adecuada construcción de la empleabilidad del joven. Esta aseveración se comprueba en el cruce de variables con la condición laboral del joven frente a la intermediación laboral que le brinda el programa nacional de empleo juvenil Jóvenes Productivos, donde la tabla nos muestra que el 9,7% de jóvenes encuestados cuentan con un nivel alto de influencia positiva sociofamiliar así mismo se encuentran insertados, lo que indica que el joven al contar con el apoyo y/o acompañamiento de su familia y la adecuada compañía de sus amigos influye positivamente en su condición laboral puesto que si lograron insertarse en el mercado laboral es decir que el joven ha sido contratado por una empresa como un trabajador formal.



Prueba de hipótesis específica 2:

- Los factores sociofamiliares están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.

Tabla 20: Prueba de Correlación de Spearman entre Factores Sociofamiliares y Condición Laboral

		Correlaciones		
			condición laboral	Factores Sociofamiliares (Agrupada)
Rho de Spearman	Condición laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Factores Sociofamiliares (Agrupada)	N	103	103
		Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

En la presente tabla 20 de correlación se aprecia altamente significativo con una correlación moderada de 0.66, como el valor de sig.(bilateral) 0.00 es < que 0.05 afirmamos que existe significancia estadística es decir se demuestra que la prueba es significativa entre variables Socio familiar con condición laboral, aceptando la segunda hipótesis específica de investigación donde: los factores sociofamiliares influyen la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.

4.3. Factores sociales con empleabilidad

Objetivo General:

Determinar cómo los factores sociales se relacionan influyendo en la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019.

Tabla 21: Factores Sociales según Condición Laboral

Factores sociales (Agrupada)	Condición laboral			Total
	Deserción en intermediación laboral	En proceso de intermediación laboral	Insertado en el mercado laboral	
Bajo	29	0	0	29
	28,2%	0,0%	0,0%	28,2%
Regular	5	27	17	49
	4,9%	26,2%	16,5%	47,6%
Alto	0	9	16	25
	0,0%	8,7%	15,5%	24,3%
Total	34	36	33	103
	33,0%	35,0%	32,0%	100,0%

FUENTE: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En la presente Tabla 21, los resultados demuestran la relación entre Factores Sociales y Condición Laboral donde del 47,6% que indican factores sociales positivos con nivel regular asistiendo con 16,5%, en su inserción laboral tendiente a una empleabilidad regular; 24,3% de los encuestados con alto nivel en relación de los factores sociales favoreciendo en su condición laboral en un 15,5% como insertado, tendiente a la construcción de una empleabilidad adecuada; por otro lado 28,2% de los encuestados presentan bajos niveles de factores sociales positivos incidiendo en su condición laboral por ende a su empleabilidad por la deserción en el proceso de intermediación laboral.



Analizando esta situación se da la primera división relevante entorno a empleabilidad, con indicador de condición laboral y se da entre la población económicamente activa (PEA) y la población económicamente inactiva (PEI) manifestándose en aquellos que desertaron, también denominada no PEA. La PEA incluye a los individuos en edad de trabajar empleados que representa a aquellos jóvenes insertados en el mercado laboral o desempleados que buscan activamente un empleo, aquellos que se encuentran en situación de intermediados. La PEI, por el contrario, incluye a los individuos en edad de trabajar que están desempleados y que no buscan un empleo (Franco & Ñopo, 2018), a pesar de los esfuerzos denodados por el programa para poder insertarlos y esto expuesto a su vez en el cruce de variables de la misma tabla, 28,2% del total de jóvenes mostraron un nivel bajo de factores sociales en relación a su empleabilidad y se encuentra en condición de desertor, estos últimos no forman parte del mercado laboral porque no quieren trabajar (inactivos plenos) o porque quieren hacerlo pero no buscan activamente empleo y en el peor de los casos declinar en la informalidad laboral. Cabe señalar que el joven que se encuentra en esta condición, abandonó el proceso de intermediación laboral brindada por el programa, sin dar razones en muchos casos, según como señala el vinculador empresarial del programa nacional de empleo juvenil Jóvenes Productivos. Esto en comparación de aquellos jóvenes, 15,5% de encuestados que muestran en sus resultados alto niveles de relación entre factores sociales y empleabilidad reflejándose en su condición laboral de insertados. Lo que nos lleva a deducir que los factores sociales tanto personales como del entorno familiar y amical del joven, se relacionan entre sí, significativamente influyendo en el nivel de empleabilidad del joven, dado este último indicador medido por la condición laboral del joven beneficiario.

Prueba de hipótesis general

Los factores sociales se relacionan significativamente influyendo en el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos- Juliaca 2019.

Tabla 22: Prueba de Correlación de Spearman entre Factores Sociales y Condición Laboral

		Correlaciones		
			Condición laboral	Factores sociales (Agrupada)
Rho de Spearman	Condición laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Factores Sociales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

En la presente tabla 22 de correlación se aprecia altamente significativo con una correlación fuerte moderada de 0.755, como el valor de sig.(bilateral) 0.00 es < que 0.05 afirmamos que existe significancia estadística es decir se demuestra que la prueba es significativa entre variables factores sociales con condición laboral, aceptando la hipótesis general de investigación donde: los factores sociales se relacionan significativamente influyendo en el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos- Juliaca 2019.



V. CONCLUSIONES

PRIMERO: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Programa Jóvenes Productivos impulsa como política el empleo juvenil, tendiente a Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo como responsabilidad central, el que una vez asumido es condicionado por su realidad compleja a nivel personal y entorno socio familiar que influyen significativamente en su empleabilidad, beneficiándolo cuando logra insertarse en un 15,5% o aún en proceso de intermediación 26,2%; o dificultando este proceso, cuando el joven decide abandonar el proceso de su inserción laboral 28,2%, demostrándose la validez de la hipótesis general con correlación Spearman fuerte moderada de 0.755.

SEGUNDO: El proceso de inserción laboral, implica una serie de momentos y pasos que se implementan en la intermediación laboral, a nivel personal implica un conjunto de factores personales para mejorar su empleabilidad halladas en actitudes como: afrontamiento de problemas, en cuanto al manejo de emociones (responsabilidad, superar la frustración, ser proactivo y la motivación del deseo de trabajar,); compromiso, lealtad con la empresa y habilidades: comunicativas que permitan interactuar, y conlleven a la adaptabilidad y predisposición en complemento con las formativas con un claro proyecto laboral a futuro, manifestándose en su condición laboral a insertado representado por un 31,1%; No obstante, están aquellas que dificultan este proceso, como actitudes con bajas expectativas según los empleadores por malas prácticas en la informalidad, desinformación del mercado de trabajo formal y casos de infiltración, por consecuente deserción en la intermediación laboral 29,1% incidiendo en la empleabilidad del joven beneficiario. Se señala la relación de factores personales y condición laboral demostrando que la prueba es significativa con una correlación fuerte de 0.841.



TERCERO: La empleabilidad es un constructo que se desarrolla a lo largo de la vida, siendo la familia el primer espacio de aprendizaje y de socialización cumple roles para el desarrollo de sus miembros, sin embargo, las precarias condiciones económicas de las familias limitan una formación adecuada para el joven, aunado al frágil apoyo moral, escasa y débil cultura de trabajo, que deriva en empleos informales, siguiendo la misma línea de pobreza de los padres. En paralelo, el grupo de pares constituye un espacio de sentido de pertenencia, llenando vacíos de la familia, más no siempre comparte las mismas perspectivas de vida, sino que van contrarios al proyecto de vida del joven, este entorno socio familiar va en relación a deserción en el proceso de intermediación laboral 23,3%. No obstante, cuando el ambiente familiar y amical se torna positivo, la relación con estos factores tiende a complementar la construcción de una adecuada empleabilidad esto reflejada en 9,7% de insertados. Se evidencia la relación entre las variables estudiadas, la que se demuestra altamente significativo con una correlación fuerte moderada de 0.66.



VI. RECOMENDACIONES

- Al Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, al área de Focalización a mejorar el proceso de selección, para lo cual se recomienda desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo impulsar convenios interinstitucionales incorporando estrategias de articulación con instituciones tales como MIMP, MINEDU, MIDIS, MINSA y otros, concentrando esfuerzos en jóvenes con distintos intereses y necesidades que realmente estén interesados en insertarse en el mercado laboral formal.
- En ese sentido al Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos debe considerar en el área de Capacitación dos aspectos esenciales para una construcción sólida de la empleabilidad, por un lado, que se incluya temas concernientes a las dimensiones personales integrando el desarrollo de cualidades socioemocionales, actitudes y habilidades en el trabajo poniendo énfasis al inicio de la formación técnica laboral del programa. Por otro lado, el involucramiento de las familias es fundamental para lo cual se recomienda brindar a las mismas, temas relacionados a la importancia del acompañamiento familiar en la transición del joven a la vida adulta, lo que implica su incorporación laboral, considerando las experiencias propias de los padres orientando y propiciando el apoyo y confianza del joven.
- En cuanto a la eficacia de los resultados, se recomienda que conjuntamente a las evaluaciones dadas, se implemente un área de Sistematización social la cual incluyan la experiencias, testimonios y seguimiento de los actores principales, que permita la expresión de historias de jóvenes de éxito y que coadyuven al logro de objetivos del programa Jóvenes Productivos.



- Desde el Trabajo social la intervención social está orientada en la implementación de políticas sociales que contribuyan al bienestar social promoviendo la construcción de ciudadanía vinculada a la empleabilidad en el reconocimiento de sujetos consientes de sus derechos y deberes, capaces de responsabilizarse por su vida personal y laboral frente a la sociedad que le proporcione oportunidades de desarrollo personal donde despliegue su potencial mejorando su calidad de vida. Por ello se propone la importancia de la intervención profesional con relación a la inversión de capacidades que tenga por finalidad el logro de buenos funcionamientos en una perspectiva de realización personal y social, estableciendo relaciones consigo mismo, con los demás y el entorno, por tanto este abordaje de esta problemática está ligada a nuestra práctica profesional, en esa medida la focalización de beneficiarios, capacitación, seguimiento y sistematización está en relación a la articulación de los actores involucrados como son estado, entorno sociofamiliar y el joven como principal actor social.
- A la Universidad Nacional del Altiplano a nivel de pre grado y post grado continuar en la realización de investigaciones similares, que puedan explicar la problemática del empleo juvenil desde diversos enfoques integrales que convergen cotidianamente los jóvenes de nuestro país, que a su vez permitirán formular políticas y acciones que contribuyan al cambio reduciendo la deserción e informalidad laboral.



VII. REFERENCIAS

- Acosta, R., & Hernández, J. (2004). *La autoestima en la educación*. Chile: Universidad de Tarapacá.
- Alvarez, J. (20 de setiembre de 2016). *La influencia de la familia en la formación*. Obtenido de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/857>
- Arbaiza, L. (2010). *Compartamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Atoche, M. (2017). *Factores limitantes del empleo para los jóvenes egresados del programa nacional de empleo juvenil Jóvenes Productivos, provincia de Arequipa 2015 (Tesis para optar el grado académico de magister en gerencia social mención Gerencia programas de desarrollo)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Balarin, M., Alcazar, L., Rodríguez, M., & Glave, C. (2017). *Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima. Documentos de investigación*. Lima: GRADE.
- Berger, P., & Luckman, T. (1984). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bernal, C. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Pearson.
- Berniell, L., & Dolores de la Mata, R. B.-O. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y la vida laboral. Reporte de Economía y Desarrollo*. Bogotá: Corporación Andina de Fomento.
- Carranza, S. A. (2018). *Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo - sede Huamachuco periodo 2015 - 2016*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.



- Carrillo, L. (2009). *Tesis docoral: La familia, la autoestima y el fracaso escolar del adolescente*. Granada: Universidad de Granada.
- Castro, P., Castillo, S., Núñez, E., & Padrón, A. e. (2005). *Familia y escuela, el trabajo con la familia en el sistema educativo*. España: La Habana Editorial Pueblo y Educación.
- CINTERFORT-OIT. (2005). *Educación y trabajo: Una relación incluyente e inquietante*.
Obtenido de
[www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_t
rab/ii_a.ht](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/silv/edu_t
rab/ii_a.ht)
- Diario Oficial El Peruano. (25 de marzo de 2007). Normas Legales. *Decreto Supremo N° 27 -007- PCM*. Lima.
- Enríquez, A., & Rentería, E. (2006). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados*. Bogotá: Universitas Psicológica Vol. 6 N°1.
- Formichella, M., & London, S. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. *Anales de la AAEP*, 1- 22.
- Franco, A., & Ñopo, H. (2018). *Avances de investigación. Ser joven en el Perú*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Fugate, M., Kinichi, A., & Ashfort, B. (2004). Empleabilidad: Un constructo psicosocial, sus dimensiones y aplicaciones. *Revista de comportamiento vocacional*, 65, 14-38.
- FUNDIPE. (17 de marzo de 2006). Obtenido de
<http://www.fundipe.es/Formatos%20PDF/INFORMEE%20Seguro.pdf>



- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiro, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- García, R. (2005). Formación por competencias: factor clave de empleabilidad. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 361-373.
- González, B., Montoya, C., Casullo, M., & Verdú, B. (2002). *Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes*. Obtenido de <http://es.scribd.com/document/353183380/Relacion-entre-estilos-y-estrategias-de-afrontamiento-y-bienestar-psicologico>
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Educación, formación y empleabilidad. *Applied Economics*, 573-581.
- Heckman, J., & Kautz, T. (2013). *Fomentar y medir habilidades: intervenciones que mejoran el carácter y la cognición*. Chicago: NBER Working.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007 - 2016*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/menurecursivo/publicacionesdigitales/est/.../libro.pdf>
- Jaramillo, F., & Jauregui, C. (2011). *Perú en el umbral de una nueva era. Lecciones y desafíos para consolidar el crecimiento económico a un desarrollo más incluyente. Notas de política*. Lima: Ministerio de Educación.
- Lázarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Linares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. (11 de 08 de 2015). *La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el país vasco: De la exclusión a la inserción socio laboral*. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4068207.pdf>



- Lopez, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (29 de 06 de 2019). *Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas*. Obtenido de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Martínez, A., Reyes, G., García, A., & González, J. (2006). *Optimismo/pesimismo disposicional y estrategias de afrontamiento*. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3177.pdf>
- Martínez, F. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 455- 471.
- McGuigan, F. (1996). *Psicología Experimental*. México: Mc Graw Hill Hispanoamerica.
- Ministerio de Educación. (2021). *Enfoque de juventudes*. Obtenido de <https://juventud.gob.pe/>
- MTPE. (2015). *Políticas Nacionales de Empleo*. Lima: I.G. Macole.
- Palacio, J., & Romero, F. (2009). *Características de los Estilos de Afrontamiento en Jóvenes Estudiantes de secundaria. Informes psicologicos*. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1214>
- Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos. (14 de enero de 2021). Obtenido de <https://www.gob.pe/4338-programa-nacional-de-empleo-juvenil-jovenes-productivos>
- Ramírez, A. (2018). *Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiante de la Especialidad Contabilidad- Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal Quillabamba Filial Pichari- Cusco, 2017*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Gúzman y Valle.
- Rentaria, E., & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, 130-155.



- Rodriguez, J. (2009). Indice de Empleabilidad de los jóvenes. *Empleabilidad de los Jovenes*, 1-57.
- Rubin, A. (2016). *Impacto del programa nacional de empleo juvenil "Jóvenes productivos" en la Empleabilidad de los beneficiarios de la ciudad de Huánuco, periodo 2015 (Tesis para optar el grado académico de magister en Gestión pública para el desarrollo social)*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Rubio, E. (1 de marzo de 2014). *Generacion y en el Perú: Riesgos para la Empleabilidad y proyecciones economicas*. Obtenido de <http://semanaeconomica.com/video/generacion-y-en-el-peru-riesgos-para-laempleabilidad-y-proyecciones-economicas/>
- Silvia, F., Goncalvez, E., Arancibia, B., Bento, G., Castro, T., & Hernández, S. (2015). Estimadores de consistencia interna en las investigaciones en salud: el uso del coeficiente alfa. *Perú Med Exp Salud Pública*, 32 (1): 129-38.
- Solis, C., & Anthony, V. (2006). Estilos y estrategias de afrontamiento en adolescentes. *Revista de Psiquiatria y Salud Mental Hermilio Valdizan*, 33-39.
- Tristán, A., & Vásquez, M. (2015). *Deserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes a la obra: el caso de la empresa textiles camones, distrito de Puente piedra*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú .



ANEXOS

Cuestionario de factores sociales que influyen en la empleabilidad

Estimado joven y/o señorita, este cuestionario busca conocer su opinión sobre algunos aspectos relacionados a su entorno socio familiar y su empleabilidad, la información recabada será confidencial y usada para fines de estudio.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con un “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su situación actual.

Gracias por su colaboración.

I. ASPECTOS GENERALES:

1. Edad

- a. 18 a 22 años
- b. 23 a 25 años
- c. 26 a 29 años

2. Sexo:

- a. Masculino
- b. Femenino

3. Estado Civil

- a. Soltero
- b. Conviviente
- c. Casado

4. Lugar de procedencia

- a. Urbano
- b. Rural

II. FACTORES SOCIALES

ESCALA DE ACTITUDES		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5.	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero					
6.	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente					
7.	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas					
8.	Pierdo la paciencia fácilmente					
9.	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo					
10.	Invierto gran parte del día pensando en lo malo que me puede pasar					



11.	Cuando pierdo una competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo					
12.	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo					
13.	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema					
14.	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista					
15.	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido					
16.	Normalmente confío más en mis opiniones que en las de los demás en una situación difícil dentro de mi trabajo					
17.	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo					
18.	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo aprovechando al 100% sus posibilidades					
19.	Frecuentemente me paralizó ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen					
20.	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas muy importantes o interesantes					
ESCALA DE HABILIDADES		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21.	Antes de una entrevista personal me informo sobre la empresa y su forma de trabajo					
22.	Escucho, acepto y aprendo de las críticas que me hagan					
23.	Estoy atento a las nuevas demandas y necesidades del trabajo					
24.	Normalmente los horarios rotativos no son problema puesto que dispongo de tiempo disponible					
25.	Estoy dispuesto a asumir instrucciones e informarme más de lo que esperan de mí.					
26.	Si desconozco algún tema no dudo en preguntar					
		Muy fácil	Fácil	Regular	Difícil	Muy difícil
27.	¿Escribir un informe con la estructura correcta y sin errores ortográficos me resulta?					
28.	¿Cuándo participa en un ambiente en público expresar sus ideas es?					
29.	En una reunión, cuando se le solicite leer informes en voz alta, ¿participar de forma voluntaria le resulta?					
30.	¿Comprender a las personas y ponerse en su lugar le resulta?					



31.	¿Hablar de forma abierta y cordial con personas que acaba de conocer le resulta?					
-----	--	--	--	--	--	--

ENTORNO SOCIOFAMILIAR		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
32.	Mi familia me hace sentir bien y están pendientes de mí.					
33.	Tienes a alguien en tu familia que respete tus decisiones u opiniones					
34.	Mi familia confía y está orgullosa de mí.					
35.	Se siente comprendido con sus familiares.					
36.	Sus familiares le escuchan cuando usted tiene problemas o preocupación.					
37.	Cuentas con alguien en tu familia que te compre o te dé dinero para todo lo que necesitas para tu formación.					
38.	Cuentas con alguien que te acompañe o esté pendiente de tus aprendizajes.					
39.	Cuentas con alguien que te prepare la comida si no puedes hacerlo.					
40.	Cuentas con el apoyo económico de alguien en caso de alguna emergencia.					
41.	Tienes algún familiar que te comprende y aconseje sobre como desenvolverte en un empleo y hayas puesto en practica					
42.	Tienes algún familiar que te aconseje sobre las formas adecuadas de búsqueda					
43.	Cuentas con alguien que te información adecuada y te ayude a entender dudas sobre el trabajo.					
44.	Cuentas con alguien con quien te acompañe a ver los avisos de empleos.					
45.	Cuentas con alguien que te ayude u oriente a descubrir que es lo que quieres para tu futuro.					
46.	Tienes a alguien en tu familia que te informe sobre los riesgos en el trabajo.					
47.	Consulta con mis amigos antes de tomar una decisión					
48.	Pasar tiempo libre (juegos, fiestas y otros) con mis amigos me hace feliz					
49.	Mis amigos me dan consejos cuando los necesito					
50.	En ocasiones creo que mis amigos pasan tiempo conmigo cuando necesitan algo de mi					
51.	Comparto tiempo e intereses comunes con mis amigos (estudios y proyecto de vida)					
52.	Sea cual fuere mis decisiones mis amigos me apoyan en todo					
53.	En ocasiones mi familia desapruaba el tiempo que paso con mis amigos					



III. EMPLEABILIDAD

54. ¿Cuál es la actividad que realizaba antes de ingresar al programa Jóvenes Productivos?:

- a. Estudiar
- b. Trabajar
- c. Estudiar y trabajar
- d. No estudiaba ni trabajaba

55. Si tu respuesta fue “trabajar” o “estudiar y trabajar”, ¿Cuánto tiempo duro el último trabajo que realizaste?

- a. Menos de 3 meses
- b. De 3 a 6 meses
- c. De 6 meses a 1 año
- d. De 1 año a más.

56. Para conseguir un trabajo yo:

- a. Cuento con personas que me ayudan a encontrar trabajo.
- b. Leo anuncios de requerimiento de personal, y estar al tanto de la demanda del mercado de trabajo (anuncios escritos y/o internet).
- c. Me inscribí en una agencia o bolsa de trabajo.
- d. Aun no realice ningún de los anteriores.

57. ¿La decisión que me motivo a participar en el programa Jóvenes productivos es:

- a. Interés propio
- b. Interés y decisión familiar

58. ¿Consideras que programa Jóvenes Productivos es único responsable para tu inserción laboral?

- a. Si
- b. No

59. ¿Cómo te proyectas a futuro, ante tu inserción laboral que el Programa Jóvenes Productivos te brinda?

- a. Seguir trabajando hasta estabilizarme económicamente
- b. Trabajar y estudiar alguna carrera (técnica o universitaria) relacionada al oficio que elegí.
- c. Trabajar y estudiar otra carrera (técnica o universitaria) no relacionada al oficio que elegí.
- d. Aun no lo pensé.

60. Si tuvieras que decidir dejar el trabajo al cual te insertaste ¿Cuál sería el principal motivo PERSONAL?

- a. Cuidado de hijos y/o pareja
- b. Seguimiento de estudios superiores
- c. Otras aspiraciones laborales
- d. Ninguna.



61. Si tuvieras que decidir dejar el trabajo al cual te insertaste ¿Cuál sería el principal motivo LABORAL?

- a. Inconvenientes con los horarios laborales
- b. Insatisfacción de la remuneración laboral
- c. Relaciones laborales inadecuadas
- d. Ninguna

Matriz de consistencia

TITULO: “Factores sociales que influyen en la Empleabilidad de los beneficiarios del programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes productivos- Juliaca 2019”

PROBLEMA	PREGUNTA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INDICES	CRITERIOS VALORACION	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Entre los beneficiarios del Programa Nacional “Jóvenes Productivos” se han presentado casos de deserción por parte de los beneficiarios en el proceso de intermediación laboral, a esto se debe considerar que la situación laboral de los jóvenes se suma su falta de experiencia que crea desconfianza en empleadores tanto en su desempeño como en su actuar ético y compromiso con la empresa generando problemas para su inserción laboral pues presentan	PREGUNTA GENERAL. PG: - ¿Cómo los factores sociales influyen en la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019? PREGUNTAS ESPECIFICAS: PE1: ¿De qué manera los factores personales como las actitudes y el trabajo influyen en la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes	OBJETIVO GENERAL OG: Determinar cómo los factores sociales influyen en la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019. OBJETIVOS ESPECIFICOS: OE1: - Determinar cuáles son los factores personales como actitudes y habilidades para el trabajo que están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019 OE2: - Analizar los factores sociofamiliares que están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes	HIPOTESIS GENERAL HG: Los factores sociales se relacionan significativamente influyendo en el nivel de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos- Juliaca 2019. HIPOTESIS ESPECIFICOS: HE1: -Los factores personales como los actitudes y habilidades para el trabajo están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaca 2019. HE2: - Los factores	INDEPENDIENTE Factores Sociales DEPENDIENTE Empleabilidad	Actitudes Habilidades Personales Entorno socio familiar Relaciones amicales	Responsabilidad de crecimiento-afrentamiento de problemas) Adaptabilidad Habilidades comunicativas Apoyo familiar (emocional, instrumental e informacional). Relaciones amicales Principal motivo de deserción laboral	Bajo Regular Alto Bajo Regular Alto Cuidado de hijos y/o pareja Seguimiento de estudios superiores Otras aspiraciones laborales Estudia Trabaja Estudia y trabaja No estudia ni trabaja Red de contactos Actualización de CV Lee continuamente anuncios de empleo	1. TIPO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo 2. DISEÑO METODOLÓGICO No experimental 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION Método Hipotético deductivo 4. POBLACION El trabajo de investigación son los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “jóvenes Productivos” constituida por Jóvenes de sexo masculino y femenino del ámbito urbano y rural que se encuentran situación de pobreza o extrema pobreza, con grado de instrucción secundaria completa, cuyas edades fluctúan entre los 18 a 29 años, pertenecientes a la provincia de San Román Juliaca. 5. MUESTRA Muestra censal que constituye con el total del universo que constituye el grupo del programa en el periodo 2019 el cual son un total de 103 jóvenes entre varones y mujeres. 6. TECNICAS Encuesta / Observación 7. INSTRUMENTOS

<p>probabilidad de abandonar el empleo en poco tiempo, lo que conlleva a revisar la importancia de la empleabilidad para una adecuada inserción laboral.</p>	<p>Productivos Juliaica 2019? PEI: ¿Cómo los factores sociofamiliares influyen en la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional Empleo Juvenil Jóvenes Productivos Juliaica 2019?</p>	<p>Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaica 2019.</p>	<p>sociofamiliares están relacionados con la condición laboral del joven beneficiario del Programa Nacional Empleo Juvenil Jóvenes Productivos - Juliaica 2019.</p>		<p>Motivo de participación al programa Estrategias de empleabilidad a futuro</p>	<p>Ha dejado sus datos en alguna Bolsa de Trabajo Proyecto de vida/ interés propio Interés y decisión familiar Acceso a cursos/capacitaciones Acceso a estudios superiores y/o técnicos relacionados al oficio. Acceso a estudios superiores y/o técnicos no relacionados al oficio.</p>	<p>Questionario de factores sociales Questionario de empleabilidad</p>
					<p>Motivos relacionados al trabajo Estabilidad económica. Horario Remuneración laboral Relaciones laborales</p>		
					<p>Principal motivo de abandono del lugar de trabajo Condición laboral</p>		
					<p>Insertado Intermediado Deserto</p>		