



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS:

DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL “CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE” DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, DEPARTAMENTO DEL CUSCO, 2018-2019.

PRESENTADO POR:

Bach. Mariel Gabriela Muñiz Apaza

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ECONOMISTA

ASESORA:

Dra. Soledad Urrutia Mellado

CUSCO – PERÚ

2020



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, señores miembros del jurado.

De conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional Economía, pongo a su consideración el Plan de Tesis titulada:

DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL “CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE” DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, DEPARTAMENTO DEL CUSCO, 2018-2019.

Teniendo como objetivo optar al título profesional de Economista.

Esta investigación estudia el problema de la inserción laboral ya que es un tema muy relevante hoy en día no solo para la Provincia y Departamento del Cusco sino también a nivel nacional e internacional ya que afecta a toda la población en su conjunto. Es así que se plantea el presente tema de investigación para poder contribuir a la búsqueda de alternativas de solución frente a los problemas y dificultades de la inserción laboral.



AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer:

A la Universidad Andina del Cusco, mi centro de estudios superiores, a la Escuela Profesional de Economía, por formar parte de una etapa muy importante en mi vida en donde pude crecer profesionalmente.

A toda la plana docente de la Escuela Profesional de Economía, por brindarme conocimientos de calidad enriqueciéndome profesionalmente.

A mi asesora la Dra. Soledad Urrutia Mellado, por su permanente apoyo en la realización de la tesis, encaminándome durante todo el proceso para lograr mi objetivo.

A mis dictaminantes la Mgt. Vianey Bellota Cavanaugh y la Mgt. Bertha Huamán Pérez por esclarecer siempre mis dudas en el desarrollo de la presente tesis.

A Dios y a la virgen de Guadalupe por darme sabiduría y fuerza para cumplir mis metas.

Especialmente a mi madre Cira Aida Luz Apaza Olivera, por enseñarme a ser perseverante, por mostrarme el camino correcto con el ejemplo de lucha, por ser el mejor modelo de madre y darme fortaleza en todo momento.

A cada uno de ellos agradecerles de corazón.



DEDICATORIA

*A la virgen de Guadalupe y a dios por darme
perseverancia para cumplir mis objetivos.*

*A mi madre Cira Aida Luz Apaza Olivera, quien
es el principal cimientto para cumplir mis
objetivos, a mi padre y a cada una de mis
hermanas por darme fuerzas para seguir
adelante.*

*En especial a Sebastián Alejandro La Torre
Muñiz, mi aliento a seguir y a nunca rendirme
y a mi compañero de vida Darwin La Torre
Esquivel por apoyarme siempre.*

Mariel Gabriela Muñiz Apaza



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
AGRADECIMIENTOS	3
DEDICATORIA	4
RESUMEN	15
ABSTRACT	16
LISTA DE ABREVIATURAS	17
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	18
1.1 Planteamiento del problema	18
1.2 Formulación del problema	24
1.2.1 Problema General	24
1.2.2 Problemas Específicos	24
1.3 Objetivos	24
1.3.1 Objetivo General.....	24
1.3.2 Objetivos Específicos	25
1.4 Justificación de la investigación.....	25
1.4.1 Relevancia Social	25
1.4.2 Implicancias Prácticas	26
1.4.3 Valor Teórico.....	26
1.4.4 Utilidad Metodológica.....	26
1.4.5 Viabilidad	27
1.5 Delimitación de la investigación	27
1.5.1 Delimitación Temporal.....	27
1.5.2 Delimitación Espacial.....	27
1.5.3 Delimitación Conceptual	28
CAPÍTULO II.....	28
MARCO TEÓRICO	28
2.1 Antecedentes de la investigación.....	28
2.1.1 Antecedentes internacionales	28
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	32
2.1.3 Antecedentes locales.....	35
2.2 Bases legales	36



2.2.1	Ley General del Trabajo Ley N° 29497	36
2.2.2	Ley General de Educación Técnico-Productiva N° 28044.....	37
2.3	Bases teóricas	38
2.3.1	Teoría de las capacidades de AMARTYA SEN.....	38
2.3.2	Teoría Keynesiana del mercado de trabajo de John Maynard Keynes.....	39
2.3.3	Teoría clásica del mercado de trabajo de Adam Smith	40
2.3.4	Teoría de capital humano de Gary Becker -1983	40
2.3.5	Teoría del credencialismo de Collins - 1986.....	41
2.3.6	Teoría de la educación de Jon Dewey -1962.....	43
2.4	Marco conceptual	43
2.4.1	Inserción laboral	43
2.4.2	Competencias	44
2.4.3	Competencias académicas	44
2.4.4	Competencias laborales	44
2.4.5	Características demográficas	45
2.4.6	Mercado de trabajo	45
2.4.7	Empleo.....	46
2.4.8	Desempleo	46
2.4.9	Jornada laboral.....	46
2.4.10	Educación	47
2.4.11	Calidad Académica.....	47
2.4.12	Calidad Profesional	47
2.5	Hipótesis.....	48
2.5.1	Hipótesis General	48
2.5.2	Hipótesis Específicas	48
2.6	Variables de estudio	48
2.6.1	Variable dependiente	48
2.6.2	Variable independiente	48
2.6.3	Conceptualización de variables	49
2.6.4	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	51
3	CAPÍTULO III	52
	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	52



3.1	MARCO METODOLÓGICO	52
3.1.1	Tipo de investigación	52
3.1.2	Enfoque de la investigación	52
3.1.3	Diseño de la investigación.....	52
3.1.4	Alcance de la investigación.....	52
3.2	Población y muestra de la investigación	53
3.2.1	Población	53
3.2.2	Muestra	53
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.3.1	Técnicas	54
	CAPÍTULO IV	55
	ANÁLISIS Y CARACTERIZACIÓN DE LA PROVINCIA DEL CUSCO Y LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE “CEDNA”	55
4.1	ASPECTOS GEOGRÁFICOS	55
	UBICACIÓN GEOGRÁFICA	55
4.2	ASPECTO DEMOGRÁFICO	57
4.2.1	CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS	57
4.2.2	EL ÁREA DE RESIDENCIA DE LA PROVINCIA DEL CUSCO	58
4.3	ASPECTO ECONÓMICO	60
4.3.1	BASE PRODUCTIVA DE LA PROVINCIA DE CUSCO.....	60
4.3.2	POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET).....	61
4.3.3	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA).....	64
4.4	ASPECTOS SOCIALES	65
4.4.1	EDUCACIÓN	65
4.4.2	EDUCACION SUPERIOR TÉCNICA.....	67
4.4.3	POBREZA.....	68
4.5	CARACTERIZACIÓN DEL ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE	70
4.5.2	Visión y Misión del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente	73
4.5.3	ORGANIZACIÓN DE LA ONG	73
4.5.4	ESTRUCTURA DE LOS CURSOS	80



CAPÍTULO V	88
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	88
5.1 INFORMACIÓN GENERAL SOCIOECONÓMICA DE LOS EGRESADOS DE LA ONG CEDNA.....	88
5.2 INSERCIÓN LABORAL.....	106
5.3 COMPETENCIA ACADÉMICA	113
5.4 COMPETENCIA LABORAL.....	121
5.5 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS.....	132
5.6 PONDERACIÓN DE VARIABLES	137
5.6.1 INSERCIÓN LABORAL.....	137
5.6.2 COMPETENCIA ACADÉMICA	139
5.6.3 COMPETENCIA LABORAL.....	141
5.6.4 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS.....	143
CAPÍTULO VI: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	145
6.1 PRUEBA ESTADÍSTICA DE LA INVESTIGACIÓN	145
6.1.1 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	145
6.1.1.1 COMPETENCIA ACADÉMICA E INSERCIÓN LABORAL.....	145
6.1.1.2 COMPETENCIA LABORAL E INSERCIÓN LABORAL	146
6.1.1.3 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS E INSERCIÓN LABORAL	148
CAPÍTULO VII: DISCUSION DE RESULTADOS	150
7.1 DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS.....	150
7.2 COMPARACIÓN CRÍTICA CON LA LITERATURA EXISTENTE.....	151
7.3 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	156
7.4 CONCLUSIONES	157
BIBLIOGRAFÍA.....	160
APÉNDICE.....	165



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variable	51
Tabla 2: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
Tabla 3: Población de la Provincia del Cusco - 2017	57
Tabla 4: PBI por Sector Económico de la Provincia del Cusco - 2015	60
Tabla 5: (PET) Población en Edad de Trabajar de la Provincia de Cusco - 2017	62
Tabla 6: Tasa Bruta de Actividad económica de la provincia de Cusco y distritos-2013	64
Tabla 7: Nivel educativo alcanzado de la provincia del Cusco-2017	66
Tabla 8: Pobreza y Pobreza extrema en la Provincia del Cusco-2009	69
Tabla 9: Fases del Proyecto de Capacitación Técnica.....	78
Tabla 10: Segmentación de alumnos del Proyecto Técnico de Inserción Laboral 2018-2019	82
Tabla 11: Identificación de empresas para Insercion Laboral - 2019	87
Tabla 12: Edad y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019	88
Tabla 13: Zona de procedencia y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019	89
Tabla 14: Estado civil y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019.....	91
Tabla 15: Grado de instrucción y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019	92
Tabla 16: Situación laboral y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019	94
Tabla 17: Tiempo en conseguir un trabajo de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019	95
Tabla 18: Sector productivo de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019	97



Tabla 19: Rubro y Sector productivo de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019	98
Tabla 20: Salario promedio de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019.....	102
Tabla 21: Permanencia en el trabajo y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019	103
Tabla 22: Edad y situación laboral de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019.....	105
Tabla 23: La capacitación recibida en CEDNA le ha permitido insertarse en el mercado de trabajo 2018-2019.....	106
Tabla 24: Mejoraron sus oportunidades laborales después de adquirir las competencias en CEDNA 2018-2019	108
Tabla 25: Ha buscado un empleo relacionado a la capacitación que recibió 2018-2019 ...	109
Tabla 26: Trabajaría en algún empleo que tuviera que ver con su formación técnica 2018-2019	110
Tabla 27: Cree que es importante que CEDNA cuente con convenios para insertarte laboralmente al mercado de trabajo 2018-2019	112
Tabla 28: Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le han permitido desempeñarse en el mercado de trabajo 2018-2019	113
Tabla 29: Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le permitieron emprender e innovar su negocio 2018-2019	115
Tabla 30: Los conocimientos prácticos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado de trabajo 2018-2019	116
Tabla 31: Los conocimientos teóricos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado laboral 2018-2019	117
Tabla 32: Cuenta con las aptitudes académicas para el buen desempeño laboral durante su trabajo 2018-2019.....	119



Tabla 33: La calidad de enseñanza de CEDNA se ajusta al perfil del empleado que solicita el mercado laboral 2018-2019.....	120
Tabla 34: Tiene las competencias laborales para que se inserte al mercado laboral 2018-2019.....	121
Tabla 35: Tiene predisposición en la creatividad e innovación en su desempeño laboral 2018-2019.....	123
Tabla 36: En el desarrollo de su trabajo aplica las habilidades blandas 2018-2019.....	124
Tabla 37: Tiene disposición de trabajar en equipo 2018-2019.....	125
Tabla 38: Tiene la habilidad para desarrollar la capacidad de análisis en su 2018-2019 ...	127
Tabla 39: Cumple con los objetivos en la entrega de su trabajo para mejorar su productividad 2018-2019.....	128
Tabla 40: Su experiencia laboral le ha facilitado el ingreso al mercado laboral 2018-2019.....	130
Tabla 41: El salario que percibe actualmente satisface sus necesidades 2018-2019.....	131
Tabla 42: Tuvo dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral 2018-2019.....	132
Tabla 43: Considera que existen trabajos específicos para un rango determinado de edad 2018-2019.....	134
Tabla 44: Cree que el género influye en la búsqueda de empleo 2018-2019.....	135
Tabla 45: Cree que existe una brecha salarial de acuerdo con el género 2018-2019.....	136
Tabla 46: Competencia académica e inserción laboral.....	146
Tabla 47: Competencia laboral e inserción laboral	147
Tabla 48: Características demográficas e Inserción laboral	148
Tabla 49: Hipótesis general	149
Tabla 51: Comparación crítica con la literatura existente.....	151



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Tasa de Desempleo Urbano en el Cusco, 2010-2018.....	19
Figura 2: Ubicación Geográfica de la Región del Cusco.....	55
Figura 3: Mapa Político de la Provincia del Cusco	56
Figura 4: Población de la Provincia del Cusco 2017	58
Figura 5: PBI por Sector Económico de la Provincia del Cusco año 2015	61
Figura 6:(PET) Población en Edad de Trabajar de la Provincia de Cusco 2017	62
Figura 7: Tasa Bruta de Actividad económica de la provincia de Cusco y distritos -2013..	65
Figura 8: Nivel educativo alcanzado de la Provincia del Cusco-2017	66
Figura 9.-: Pobreza y Pobreza extrema en la Provincia del Cusco-2009.....	70
Figura 10: Localización del Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.	70
Figura 11: Organigrama Estructural de CEDNA.....	74
Figura 12: Fases del Proyecto de Capacitación Laboral.....	77
Figura 13: Edad y género de los egresados de la ONG CEDNA	88
Figura 14: Zona de procedencia y género de los egresados de la ONG CEDNA	90
Figura 15: Estado civil y género de los egresados de la ONG CEDNA.....	91
Figura 16: Grado de instrucción y género de los egresados de la ONG CEDNA	93
Figura 17: Situación laboral y género de los egresados de la ONG CEDNA	94
Figura 18: Tiempo en conseguir un trabajo y género de los egresados del CEDNA.	96
Figura 19: Sector productivo de los egresados de la ONG CEDNA	97
Figura 20: Rubro y Sector productivo de los egresados de la ONG CEDNA	99
Figura 21: Salario promedio y género de los egresados de la ONG CEDNA.....	102



Figura 22: Permanencia en el trabajo y género de los egresados de la ONG CEDNA	104
Figura 23: Edad y situación laboral de los egresados de la ONG CEDNA.....	105
Figura 24: La capacitación recibida en CEDNA le ha permitido insertarse en el mercado de trabajo	107
Figura 25: Mejoraron sus oportunidades laborales después de adquirir las competencias en CEDNA.	108
Figura 26: Ha buscado un empleo relacionado a la capacitación que recibió	109
Figura 27: Trabajaría en algún empleo que tuviera que ver con su formación técnica.	111
Figura 28: Cree que es importante que CEDNA cuente con convenios para insertarte laboralmente al mercado de trabajo.....	112
Figura 29: Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le han permitido desempeñarse en el mercado de trabajo.	114
Figura 30: Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le permitieron emprender e innovar su negocio.....	115
Figura 31: Los conocimientos prácticos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado de trabajo.....	116
Figura 32: Los conocimientos teóricos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado laboral.	118
Figura 33: Cuenta con las aptitudes académicas para el buen desempeño laboral durante su trabajo.	119
Figura 34: La calidad de enseñanza de CEDNA se ajusta al perfil del empleado que solicita el mercado laboral.	120
Figura 35: Tiene las competencias laborales para que se inserte al mercado laboral.....	122



Figura 36: Tiene predisposición en la creatividad e innovación en su desempeño laboral.	123
Figura 37: En el desarrollo de su trabajo aplica las habilidades blandas.	124
Figura 38: Tiene disposición de trabajar en equipo.	126
Figura 39: Tiene la habilidad para desarrollar la capacidad de análisis en su trabajo.	127
Figura 40: Cumple con los objetivos en la entrega de su trabajo para mejorar su productividad	129
Figura 41: Su experiencia laboral le ha facilitado el ingreso al mercado laboral.	130
Figura 42: El salario que percibe actualmente satisface sus necesidades.	131
Figura 43: Tuvo dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral.	133
Figura 44: Considera que existen trabajos específicos para un rango determinado de edad	134
Figura 45: Cree que el género influye en la búsqueda de empleo.	135
Figura 46: Cree que existe una brecha salarial de acuerdo al género.	137
Figura 47: Inserción laboral	138
Figura 48: Competencia académica	140
Figura 49: Competencia laboral	142
Figura 50: Características demográficas	144



RESUMEN

La presente investigación titulada: “Determinantes de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la provincia del Cusco, departamento del Cusco, 2018-2019” fué realizada con el fin de establecer los aspectos determinantes para que una persona se inserte laboralmente en el mercado de trabajo. Se planteó como objetivo general: Identificar los determinantes que influyen en la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco. Teniendo como hipótesis general: La inserción laboral está determinada por las competencias académicas, competencias laborales y las características demográficas de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente”.

En la investigación se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo con diseño no experimental para los años 2018 y 2019. Para ello se trabajó con una muestra de 108 alumnos egresados de la ONG CEDNA. Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron ratificar nuestra hipótesis general planteada, el cual menciona que la inserción laboral está determinada por las competencias académicas en un 63,9%, las competencias laborales en un 62% y las características demográficas en 53,7% de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente

Palabras claves: Inserción laboral, competencia académica, competencia laboral, características demográficas, mercado de trabajo, género, empleabilidad, Ocupabilidad, desempleo, educación.



ABSTRACT

The present investigation titled: "Determinants of the labor insertion of the graduates of the Non-Governmental Organization: Center for the Development of the Child and the Adolescent" of the province of Cusco, department of Cusco, 2018-2019 "was carried out in order to establish the determining aspects for a person to enter the labor market. The general objective was: Identify the determinants that influence the labor insertion of graduates of the Non-Governmental Organization "Center for the Development of Children and Adolescents" of the Province of Cusco. Taking as a general hypothesis: Labor insertion is determined by academic skills, job skills and demographic characteristics of the graduates of the Non-Governmental Organization "Center for the Development of Children and Adolescents."

The research used a quantitative approach methodology with a non-experimental design for the years 2018 and 2019. For this, we worked with a sample of 108 students who graduated from the NGO CEDNA. The results obtained in this research allowed us to ratify our general hypothesis, which mentions that job placement is determined by academic skills in 63.9%, job skills in 62% and demographic characteristics in 53.7% of the graduates of the Non-Governmental Organization: "Center for Child and Adolescent Development.

Keywords: Job insertion, academic competence, labor competence, demographic characteristics, labor market, gender, employability, employability, unemployment, education.



LISTA DE ABREVIATURAS

INEI: Instituto de Estadística e Informática

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PEA: Población Económicamente Activa

PET: Población en Edad de Trabajar

ONG: Organización No Gubernamental

CEDNA: Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente

MTPE: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

ENAHU: Encuesta Nacional de Hogares



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para el 2017 América Latina alcanzó una población de 1'010 684 161 personas de las cuales 236 229 820 (23 %) son jóvenes y la tasa de desempleo en el 2017 alcanzó un 8,1% en el 2018 un 8% y en el 2019 es de 8,1%. Cabe resaltar que según la OIT uno de cada cinco jóvenes latinos no encuentra trabajo. La OIT en el 2018 determinó los países con mayor desempleo, y son Brasil encabezando la lista con 12,2% seguida de Colombia con 10,8% Uruguay con 9,3% Paraguay con 8,4% Argentina con 8% y Perú encontrándose en el sexto lugar con 8,1%.

La inserción laboral viene a ser un aspecto que involucra al sistema productivo de un país, se basa en las competencias y capacidades que recibe una persona para acceder a un empleo en el mercado de trabajo, considerando que un trabajo permite a la persona tener un ingreso económico (salario) permanente o eventual. En el Perú, la inserción laboral es un problema que viene afectando a la población juvenil. Según el Censo Nacional del INEI - 2017 la población llegó a 31 237 385 personas. De este total, 8 440 802 personas están entre los 15 y 29 años, es decir la población joven representa el 26,5 % de la población total. La tasa de desempleo en el 2017 fue de 10,6% para el 2018 alcanzó a 13,6 % y para el 2019 llegó a 13,1%.

Para el 2017 según el INEI a nivel nacional las ciudades con mayor índice de desempleo son Arequipa y Piura teniendo 5,3 % seguida de La Libertad con 4,9 %, Lima con 4,6 % y Cusco con 4,5 % de desempleo. En el Departamento del Cusco la tasa de desempleo desde el 2010 ha ido incrementando la tasa más alta fue en el 2013 con 6,9%, en el 2015 alcanza la tasa más baja con 2,7% y para el 2018 se incrementa en 3,5% alcanzando una tasa de 6,2%.

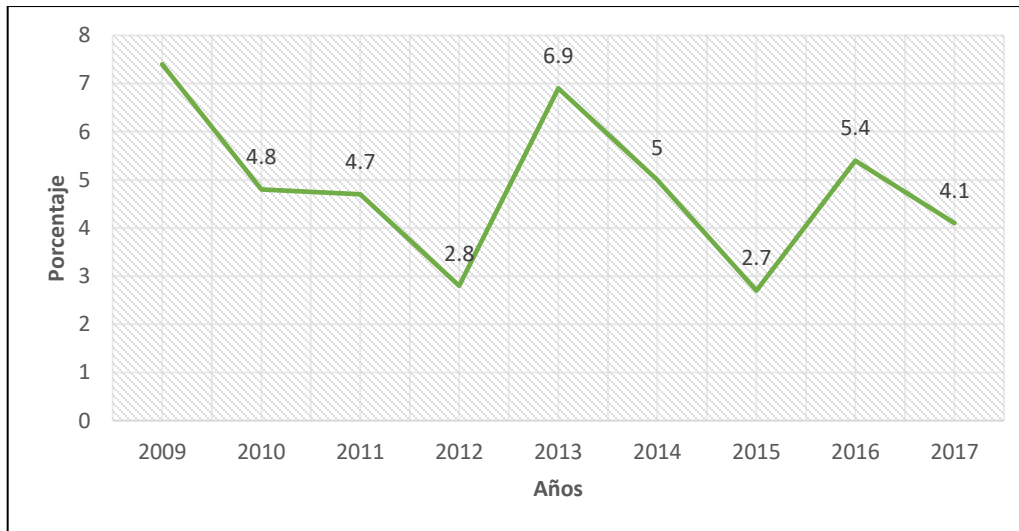


Figura 1: Tasa de Desempleo Urbano en el Cusco, 2010-2018

Fuente: INEI- ENAHO, 2010-2018

Elaboración propia

En el 2016 según el ENAHO en la Provincia Cusco la Población en Edad de Trabajar (PET) femenina estuvo conformada por 479 821 mujeres, de las cuales 358 832 mujeres pertenecieron a la PEA ocupada; monto que representa el 74,8% de la PET (MTPE,2017). Respecto a la composición de la oferta laboral femenina de la PEA, el 96,7% estuvo conformada por la PEA ocupada; es decir; 347 056 mujeres estuvieron laborando en el mercado de trabajo de Cusco. Mientras que el 3,3% de la PEA femenina estuvo en condición de desempleada. En el Cusco el mercado laboral es cada vez es más exigente incrementándose la cantidad de jóvenes que no se insertan laboralmente con éxito, esto se debe a que estos no cuentan con las competencias requeridas en el mercado laboral.

Los empresarios buscan a trabajadores con competencias calificadas para desenvolverse en el mercado laboral, para ello es necesario que la población juvenil que no puede acceder a estudios universitarios sea beneficiaria capacitándose en una formación de corto plazo (carreras técnicas), adquiriendo así competencias académicas para interactuar exitosamente en el lugar de trabajo. Así como también competencias laborales ya que no basta con



capacitarse sino es indispensable tener experiencia laboral ya que influirá positivamente en el tiempo de búsqueda de trabajo. A ello se suma las características demográficas (edad, género y estado civil) que actúa como determinante para que una población sea insertada en el mercado laboral.

La formación técnica es crucial para determinar qué tan exitosa será la inserción laboral, sin embargo, la formación que se imparte en el Perú es muy heterogénea debido a las restricciones financieras de las familias pobres.

Los jóvenes que provienen de familias pobres se ven excluidos a acceder a una formación adecuada y son estos los más afectados, es por eso que cobra especial importancia la ayuda que brindan las organizaciones no gubernamentales. Según Barros (1997) indica que las ONG'S están al servicio de los grupos marginados dentro de una perspectiva de transformación social. Priorizando el desarrollo de los desfavorecidos.

En la ciudad del Cusco en el año 2005 se da inicio a la apertura de la Organización No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente a través de una alianza estratégica entre Holanda y Perú con el objetivo de dar inicio a los programas sociales de capacitación técnica e inserción laboral, en vista de las altas tasas de desempleo en la ciudad del Cusco.

El Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y Adolescente” es una organización que tiene como función, desarrollar las competencias académicas y competencias laborales de los jóvenes y madres de familia con escasos recursos económicos que se encuentren en situación de pobreza y extrema pobreza para finalmente acceder a un empleo dependiente o emprender un pequeño negocio. Teniendo como único fin lograr una



buen la calidad de vida de dichos beneficiarios convirtiéndolos en personas de bien, que favorecerán a la construcción de una sociedad apacible, de igualdad social y de convivencia armoniosa mediante la capacitación de cursos técnicos.

Cada ciclo tiene una duración de tres meses, se realizan dos ciclos por año (marzo a mayo y Setiembre a noviembre) cada ciclo se apertura con 40 alumnos y se tiene como rango de edades entre 15 a 50 años para la inscripción a los cursos, el único requisito es que la persona se encuentre en un estado vulnerable de pobreza y desee superarse. Como por ejemplo que no hayan culminado sus estudios secundarios o no tengan las posibilidades de capacitarse en un instituto o universidad, logrando así captar al público objetivo.

El Centro para el Desarrollo del Niño y Adolescente, antes de dar inicio al proyecto llevó a cabo una investigación de mercado que se adopte a las necesidades de la oferta laboral con un procedimiento adecuado de selección para llegar a la convicción de los beneficiarios de los cursos ofrecidos. Estos cursos se orientan a desarrollar las competencias académicas y laborales teniendo en cuenta cuatro cursos de especialidad son: Bar y Comedor, Auxiliar de Cocina, Repostería y Housekeeping. Se desarrolla también cursos teóricos que favorecen a la formación de habilidades para el buen desempeño laboral, y son: Desarrollo Personal (autoestima, liderazgo, resolución de conflictos y plan de vida), Gestión Empresarial, Inglés técnico. El Centro para el Desarrollo del Niño y Adolescente, brinda estos cursos para el apoyo y asesoramiento personalizado a sus beneficiarios, para que puedan emprender sus propios negocios o insertarse dependientemente.

La ONG CEDNA brinda el apoyo institucional mediante convenios con diferentes empresas de la ciudad para que los beneficiarios puedan conseguir un trabajo de forma rápida.



Mejorando la actitud de los jóvenes y madres, esto viene a ser un factor clave para lograr un buen desempeño en sus puestos de trabajo.

Existe una alianza con el Ministerio de Educación Cusco para obtener los certificados de los cursos, en donde CEDNA es reconocida como una organización de calidad para la capacitación e inserción de jóvenes y madres en el mercado laboral. Siendo así que al culminar el curso se le otorga el certificado a nombre de la Ugel Cusco, de esa forma puedan desempeñarse laboralmente en empresas que los contraten y puedan satisfacer sus necesidades.

Al iniciar el ciclo el alumno del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente”, pasa por la línea base en donde describe su situación actual económica y laboral, una vez que el alumno finalice el ciclo y sea contratado en una empresa estos resultados se contrastan con la ficha de ingreso. Siendo así que las competencias académicas en el que se ha especializado (carreras técnicas) le ayuda a obtener mejores ingresos del que tenía al ingresar a CEDNA, mejorando consecutivamente en las competencias laborales, logrando desenvolverse eficazmente en el trabajo y logrando mejorar sus condiciones de vida que tenía antes de ingresar a CEDNA.

El Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y Adolescente” manifiesta una problemática en la inserción laboral puesto que algunos alumnos egresados que son contratados en las empresas muestran bajo rendimiento en el desenvolvimiento de trabajo lo que provoca la deserción de los mismos. Estas dificultades están relacionadas a las variables de la investigación, como, por ejemplo: la actitud en el desempeño laboral, los



métodos de enseñanza, el rendimiento académico, la búsqueda de empleo, la empleabilidad, género, estado civil, la edad, entre otros.

Es por ello que en la presente investigación estudiaremos las determinantes de la inserción laboral del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y Adolescente” teniendo como variables específicas las competencias académicas, competencias laborales y las características demográficas que actuarán como determinantes de la inserción laboral.

Diversos estudios basados en la teoría del capital humano muestran que las competencias académicas y laborales proporcionan un conjunto de habilidades para la producción de bienes y servicios, logrando aumentar la productividad y los ingresos de los individuos, Así mismo las características demográficas como es el género, estado civil y edad; actúan como determinantes del problema planteado.

En Saavedra (1997) y en Chacaltana se ha mostrado que la inversión que realizan las organizaciones e instituciones que promueve el estado, no aseguran a todos los jóvenes una mayor empleabilidad en el Mercado de trabajo, a los que, si logran acceder a él y culminar todas las etapas previstas para su inserción, les genera un beneficio permanente en términos de ingresos, respecto de otros jóvenes con características similares que no han recibido entrenamiento ocupacional.



1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

P.G: ¿Cuáles son los determinantes de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, ¿2018-2019?

1.2.2 Problemas Específicos

P.E.1: ¿En qué medida las competencias académicas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, ¿2018-2019?

P.E.2: ¿En qué medida las competencias laborales determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, ¿2018-2019?

P.E.3: ¿En qué medida las características demográficas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, ¿2018-2019?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

O.G: Identificar los determinantes que influyen en la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.



1.3.2 Objetivos Específicos

O.E.1: Determinar en qué medida las competencias académicas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.

O.E.2: Determinar en qué medida las competencias laborales determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.

O.E.3: Determinar en qué medida las características demográficas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Relevancia Social

El presente estudio tiene relevancia social, pues su contenido y resultado generará mayor expectativa ante la problemática de la inserción laboral de los jóvenes y madres de familia del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia y departamento del Cusco por lo que permitirá mejorar la calidad de vida de los beneficiarios del proyecto, en especial para las poblaciones vulnerables de escasos recursos económicos.



1.4.2 Implicancias Prácticas

Desde el punto de vista práctico se identificará los determinantes de la inserción laboral del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente en la provincia del Cusco, departamento del Cusco.

De la misma forma, permitirá determinar las relaciones entre las variables dependientes e independientes a través del análisis de datos, mostrando la situación real del problema planteado que servirá como herramienta de referencia para investigaciones futuras relacionadas con el tema.

1.4.3 Valor Teórico

La presente investigación brindará mayores alcances teóricos, se hará uso de la teoría de las capacidades de Amartya Sen, la teoría clásica del empleo, teoría del capital humano de Gary Becker, teoría del credencialismo de Collins, la teoría de la oferta y demanda de trabajo. Explicando así el objeto de estudio el cual mediante la recopilación de fuentes pueda servir más adelante como antecedente de próximas investigaciones. Siendo así que sus resultados servirán para conocer los determinantes de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.

1.4.4 Utilidad Metodológica

Desde el punto de vista metodológico resulta relevante la formulación de un modelo de investigación y de análisis que permita el estudio de las variables de la inserción laboral, ello se justifica a partir de la participación de las competencias académicas, competencias laborales y las características demográficas. Específicamente, a partir de este trabajo se busca validar una investigación estructurada que permita sistematizar la información respecto a las



determinantes de la inserción laboral del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.

1.4.5 Viabilidad

Esta investigación es viable porque la información obtenida es verídica y proviene de una fuente directa, como es el Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente”, los resultados se obtendrán mediante la realización de encuestas, como datos verídicos para la presente investigación.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación Temporal

La presente investigación se realizará para el período de los años 2018 a 2019, ya que durante ese lapso de tiempo el Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente, da inicio al proyecto de capacitación técnica para lo cual se hará uso de la base de datos disponibles durante ese tiempo.

1.5.2 Delimitación Espacial

Esta investigación se realizará en la provincia del Cusco, departamento del Cusco, analizando las siguientes variables específicas: competencias académicas, competencias laborales y las características demográficas que explicarán la inserción laboral de los egresados de la Organización No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente”.



1.5.3 Delimitación Conceptual

La investigación se basa bajo los conceptos fundamentales de la inserción laboral, competencias, mercado de trabajo, empleo, desempleo, jornada laboral y educación para poder explicar los determinantes de la inserción laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Los siguientes antecedentes mencionados son estudios que se realizaron en diferentes territorios tanto urbanos como rurales, siendo así que cada investigación realizada se basa en su propia realidad.

Estos antecedentes servirán de base para desarrollar el estudio de las determinantes de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y del Adolescente, en el período 2018-2019

2.1.1 Antecedentes internacionales

Ibarra, S. (2008). **Inserción laboral y Empleabilidad en el Mercado de Trabajo en servicios sociales a la comunidad año 2006.**

La presente tesis de investigación se centra en explorar y describir los procesos de la inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo que han desarrollado las trabajadoras en el del Programa de Servicios Comunitarios en Santiago de Chile en el 2006.

La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de carácter exploratorio–descriptivo. El diseño de investigación fue transversal. La población de estudio es la totalidad de las



Trabajadoras Comunitarias que participaron del ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios. Desde la perspectiva de esta investigación se asume que la problemática de la inserción laboral gira en torno a la relación que se establece entre los activos de las Trabajadoras Comunitarias (entendidos como aquellos recursos de las trabajadoras y sus hogares que les permiten el aprovechamiento de las oportunidades de empleo) y el funcionamiento del mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad (entendido como una estructura de oportunidades para acceder al bienestar social). En el marco de esta relación las estrategias que se desarrollan a partir del diseño, implementación y ejecución del Programa de Servicios Comunitarios ejercen un rol de mediación al generar y fortalecer las competencias de empleabilidad de las trabajadoras y dar sustentabilidad a los empleos generados en este incipiente mercado laboral.

El resultado general indica que un 19,3% de las trabajadoras que participaron en el ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios se habían logrado insertar laboralmente. Otro resultado muestra que el 14,2% de las entrevistadas señalan que el aspecto que más facilitó su inserción laboral fueron las relaciones sociales y contactos que generó a raíz de su participación en el Programa.

Esta investigación es importante para nuestro estudio ya que el aporte de las conclusiones nos ayuda a tomar en cuenta que las relaciones sociales y los contactos con empresas son factores determinantes para la inserción laboral.



(García , 2015) **Análisis de los determinantes de la empleabilidad de estudiantes de la carrera de economía de UCSG, período 2010-2015.**

Esta investigación hace referencia a los estudiantes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en donde los jóvenes buscan oportunidades laborales en un mundo tan competitivo con falta de acceso a oportunidades laborales, causando desaliento a los jóvenes estudiantes quienes terminaron de estudiar y ansian conseguir su primer empleo.

El autor de la investigación usa como bases teóricas el capital humano, las teorías cognitivas, los modelos integrales y las teorías de base marxista; dichas teorías desde su perspectiva proponen varios enfoques acerca de la empleabilidad de la inserción laboral. El objetivo de la investigación es analizar los determinantes de la empleabilidad de los graduados de dicha universidad que por distintos factores no logran conseguir un empleo, entre los factores que considera el autor son la experiencia laboral, el grado de educación, género, raza y la escolaridad de los padres influyendo directamente en la probabilidad de tener éxito en el mercado de trabajo.

El autor llega a la conclusión que existe una mayor participación de las mujeres en el ámbito de la universidad que los varones, incrementándose en un 2% del 2010 al 2014, para el caso de la experiencia laboral resulta que los jóvenes de dicha universidad no tienen experiencia laboral, considerándose así un factor clave en una determinante de la inserción laboral.

Esta investigación hace énfasis sobre la experiencia laboral es así que nos ayuda a definir los determinantes de la inserción laboral tal como se detalla en las conclusiones.



Schkolnik, M (2005). **Caracterización de la Inserción Laboral de los jóvenes en América Latina.**

En el presente ensayo se analiza empíricamente las características de dos variables indispensables para el desarrollo de una plena inserción laboral como es la educación y el empleo, ambas variables constituyen canales masivos de movilidad e integración social en las culturas latinoamericanas.

Se analiza 16 países mediante encuestas a sus hogares en relación de tres aspectos. En primer lugar, la forma que asume la transición de los jóvenes entre sus estudios y el mercado del trabajo, en segundo lugar, la dinámica a la que se enfrentan los jóvenes una vez que han ingresado al mercado del trabajo y la posibilidad de inserción laboral o de permanecer desempleado, así como las características de los desocupados y ocupados.

La autora concluye que para una adecuada inserción laboral requiere aprendizaje a lo largo de la vida y de un proceso de capacitación propiamente laboral. La escasez de oferta de capacitación técnica sistemática, enlazada a la producción moderna es una de las características de los países latinoamericanos. Así como la escasez de técnicos en la pirámide educacional, propiamente tal, en relación con la cantidad de profesionales que se forma cada año. Este artículo es relevante para el tema de investigación ya que el autor considera que la capacitación es necesaria para que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral.

Weller,J (2007). **La Inserción Laboral de los Jovenes: Características, tensiones y desafíos.**

En el presente artículo se examina las circunstancias, orígenes y consecuencias a cerca de la inserción laboral, el autor detalla la información estadística sobre las variables laborales



juveniles muestra que la situación laboral de los jóvenes empeoró en términos absolutos, en sintonía con el deterioro de los mercados laborales.

El artículo identifica una serie de tensiones entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo, para mejorar la inserción laboral según este estudio es indispensable la empleabilidad, equidad de género, espíritu emprendedor y creación de empleo.

El autor concluye que para mejorar la inserción laboral de los jóvenes es necesario establecer un círculo virtuoso en donde se destacan las condiciones macroeconómicas que estimulan el crecimiento económico y por ende la demanda laboral, una nueva institucionalidad del mercado de trabajo y un reforzamiento del capital humano, social y cultural de los jóvenes, sobre todo de aquellos en situación de desventaja.

Esta investigación es importante ya que nos ayuda a establecer los indicadores de este estudio como la empleabilidad, el género, etc. Para identificar la relación que existe entre las determinantes y la inserción laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Hurtado, J. (2019). **Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.**

Este estudio de tesis hace referencia a la educación superior técnica en nuestro país, conformada por todos aquellos jóvenes de bajos recursos económicos que no han formado plenamente todas sus capacidades y competencias, considerando que nuestra sociedad es altamente competitiva donde las organizaciones requieren de empleados con un nivel de formación y especialización en el trabajo. Teniendo como objetivo determinar el factor



predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes del instituto público Oyón. La metodología usada se sustenta en el paradigma positivista, teniendo un enfoque cuantitativo de tipo sustantivo, de diseño no experimental. Según el autor concluye que las habilidades blandas es el principal factor determinante para la inserción laboral de los estudiantes del instituto Oyón. Esta investigación es importante ya que nos ayuda a establecer que las habilidades blandas es un factor importante para la inserción laboral de los egresados de la organización en estudio.

Bustamante, Y. (2019). **Factores que determinan la Inserción Laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque, 2018.**

Este estudio de tesis se realiza para la ciudad de Lambayeque Perú en la cual busca establecer los factores determinantes para medir el nivel de inserción laboral de los becarios de Beca 18, con el fin de obtener instrumentos para elevar el nivel de empleabilidad y puedan tener mejor calidad de vida, en este caso se toma el año de análisis el 2018.

La población que se utiliza para medir la inserción laboral son los alumnos becarios del programa Beca 18 en el departamento de Lambayeque, el número total de becarios del 2018 son 216 personas de las cuales la muestra poblacional estará constituida por los 138 becarios. El autor concluye que la oferta laboral es un factor muy importante ya que sin ella las competencias de los becarios podrían ser desperdiciadas en puestos que serían adecuados. El apoyo institucional también es significativo para elevar la expectativa y motivación en la búsqueda de empleo. Esta investigación es relevante ya que nos ayuda a establecer nuestra matriz de operacionalización.



Ricalde, L (2014). **La capacitación laboral y la Inserción Laboral en el programa vamos Perú Región Ancash 2013.**

En esta tesis de investigación busca la relación entre la capacitación laboral realizada por el programa vamos Perú y la inserción laboral en la región de Ancash en el año 2013.

La población presente está constituida por los 250 beneficiarios del programa Vamos Perú de la Región Ancash. En donde se obtuvo una muestra de 152 casos.

El autor concluye que la capacitación laboral tiene una relación directa con la inserción laboral ya que en el año 2013 en el programa vamos Perú recibieron los beneficiarios la capacitación por parte del estado en donde hubo una inserción laboral del 80 % de personas del programa Vamos Perú. Esta investigación es relevante ya que nos ayuda a definir los indicadores de nuestras variables de estudio.

Ríos , E (2018). **La capacitación técnica y la inserción laboral de los jóvenes con escasos recursos de la Provincia de Huaraz. Caso: Programa de jóvenes a la obra 2014.**

Esta investigación consiste en determinar la relación que existe entre la capacitación técnica y la inserción laboral de los jóvenes con escasos recursos de la Provincia de Huaraz. La población estuvo conformada por 401 jóvenes de 15 a 29 años y la muestra por 74 jóvenes.

El autor concluye que existe relación directa y significativa entre las variables capacitación técnica y la inserción laboral de los jóvenes de escasos recursos de la ciudad de Huaraz.

Así como también cada una de las dimensiones: participación, responsabilidad, espíritu crítico, gestión cooperativa y capacidad de aprendizaje, tienen relación directa con la variable inserción laboral.



2.1.3 Antecedentes locales

Yarin, Y (2016). **Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016.**

En la presente tesis de investigación el autor analiza si las estrategias y políticas influyen significativamente en la inserción laboral de las personas discapacitadas en el gobierno regional de Cusco, teniendo como variable dependiente e independiente a las estrategias y políticas, y la inserción laboral respectivamente.

La importancia de las políticas de empleo con respecto a los trabajadores con discapacidad es que se aplique el principio de igualdad de trato en el sistema de trabajo.

El enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo mixto ya que tiene variables con características cualitativas, el tipo de investigación es descriptiva – correlacional, basándose en un estudio de experimentación educacional, de diseño no experimental.

El resultado de la investigación fue que la variable de estrategias y políticas tiene un nivel de correlación positiva de 0,92 puntos por lo que se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna, siendo así que existe una relación estadísticamente significativa de las estrategias políticas en la inserción laboral en personas discapacitadas en el gobierno regional Cusco. Esta investigación es relevante ya que nos orienta para establecer la matriz de operacionalización y así definir nuestras dimensiones para nuestras variables de estudio.

Álvarez, W (2017). **Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016.**

En la presente investigación el autor considera que la sensibilidad pública refleja el respeto y la inclusión a la discapacidad ya que nuestra constitución involucra derecho de igualdad



que significa no discriminar a las personas discapacitadas específicamente en el ámbito laboral.

En esta investigación se promueve la integración y la protección social de las personas que poseen algún tipo de discapacidad; siendo así que nos involucramos en el acceso de estos seres a la posibilidad de elegir cuando se adoptan decisiones relacionadas al bienestar, medios de vida, participación civil y política.

En la investigación el autor concluye que a las personas discapacitadas en las Instituciones públicas locales no se les da la apertura de incluirse en el campo laboral y no se les brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales. Esto es provocado por la mala percepción que tienen las personas que llegan a ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, haciéndolos sentir incapaces e hiriendo su susceptibilidad hacia los que si la poseen; observándolos de forma diferente.

Esta investigación es relevante ya que nos ayuda a definir nuestras teorías en base a las variables de estudio para determinar la inserción laboral de los egresados de la ONG CEDNA.

2.2 Bases legales

2.2.1 Ley General del Trabajo Ley N° 29497

La ley general del trabajo está conformada por todos los derechos y obligaciones de las personas que laboran en una entidad pública o privada, gracias a esta Ley General del Trabajador estamos sujetos a la defensa de cualquier vulneración de nuestros derechos.

En el mercado de trabajo intervienen dos partes, la primera que es el empleador y la segunda el trabajador, el primero se caracteriza porque realiza un trabajo más intelectual y el Segundo



realiza trabajos manuales. Una vez que el trabajador ha sido contratado ya sea de forma verbal y escrita, puede existir contrato por medio legal, de esta forma también los contratos pueden ser individuales y colectivos dependiendo a lo pactado por el empleador.

Dichos contratos son pactados por un tiempo determinado, en caso de que el trabajador es retirado arbitrariamente está en todo su derecho de hacer cumplir la mencionada ley, pidiendo una indemnización al empleador, si fuera el caso de que el trabajador cese de su cargo tiene el derecho de recibir su salario con el goce de beneficios por ley que le corresponde.

2.2.2 Ley General de Educación Técnico-Productiva N° 28044

La Educación Técnico-Productiva es una modalidad que articula las dos etapas del Sistema Educativo, orientada a la adquisición de competencias laborales y de emprendimiento en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo, con énfasis en las necesidades productivas a nivel regional y local. Está destinada a personas que buscan una inserción en el mercado laboral incluidas las personas con discapacidad y estudiantes de Educación Básica.

La Educación Técnico – Productiva se articula con la Educación Básica, Educación Comunitaria y Educación Superior Tecnológica, permitiendo a los y las estudiantes convalidar las competencias adquiridas y lograr la progresión en su trayectoria formativa”.



2.3 Bases teóricas

2.3.1 Teoría de las capacidades de AMARTYA SEN

Sen formula el enfoque de las capacidades en un marco evaluativo y crítico sobre el bienestar y la libertad individual, analizando problemas sociales que afectan el bienestar humano tales como la pobreza, la desigualdad, calidad de vida y la carencia de desarrollo humano. Permitiendo brindar un enfoque a estos problemas examinando los límites de una sociedad libre.

Amartya Sen no toma en cuenta el grado de satisfacción de las personas o la cantidad de recursos con que cuentan las personas para llevar un tipo de vida u otra, sino por lo que los individuos son capaces de hacer o ser, por sus capacidades que le permiten realizar actos productivos.

Para Sen las capacidades es el conjunto de vectores que reflejan la libertad del individuo con el objetivo de alcanzar lo que valora, como es la habilidad para estar bien, tener una buena salud, etc.

La teoría de las capacidades busca reflejar todas las oportunidades verdaderas que posee una persona por ejemplo; se da el caso de dos personas pueden tener oportunidades diferentes pese a tener el mismo conjunto de bienes; pero una de las personas es discapacitada así que hace menos que la otra persona que no lo es, teniendo exactamente los mismos bienes que la otra que no es discapacitada; en tal caso la persona discapacitada no puede ser tratada con las mismas ventajas que la otra persona ya que hace menos, pero usa todas sus capacidades para lograr lo que se propone. Sen hace referencia a las oportunidades reales que una persona tiene y no los medios en los que tiene control.



2.3.2 Teoría Keynesiana del mercado de trabajo de John Maynard Keynes

El modelo neoclásico considera que los recursos humanos en un mercado de competencia dependerán de la interacción entre la oferta y la demanda, de donde se tiene el nivel de empleo y salario de equilibrio. El factor humano no se tiene presente, con excepción del reconocimiento de que existen costes fijos de empleo producto de la selección, reclutamiento y formación específica para desarrollar el trabajo.

La oferta viene determinada por la elección que hace el trabajador entre el ocio y la renta que cuando la oferta supera a la demanda, los empleadores ofrecen salarios más bajos y elevan los niveles de cualificación exigidos. A la inversa ocurre cuando la demanda es superior a la oferta, alterando la conducta de búsqueda de los trabajadores y empleadores recibe por trabajar. Definiéndose así, a mayor renta más productividad.

Este modelo considera al trabajo como una mercancía y se olvida de su carácter social, siendo necesario distinguir entre fuerza de trabajo y trabajo. Por esto, a la capacidad humana para trabajar Marx (2000) la denominó fuerza de trabajo a diferencia de cualquier otra forma de trabajo no humana, ya sea natural o fabricada por el hombre. Los trabajadores venden su fuerza de trabajo a través de un contrato, pero los empleadores no compran trabajo, sino fuerza de trabajo que es capaz de realizar una vasta gama de actividades productivas debido a que el hombre posee comprensión que ha sido desarrollada social y culturalmente.

Esta teoría sustenta a la variable de la competencia laboral en donde el alumno una vez que termina la capacitación de los cursos tiene como objetivo vender su fuerza de trabajo en el mercado laboral por lo que genera gran competitividad entre ellos.

A ello se ve reflejado la oferta y demanda, cuando la oferta está por encima de la demanda los empleadores pagan con salarios bajos y el nivel de selección se cuantifica, es ahí donde



se ve los indicadores de la variable (competencia laboral) como el tiempo mínimo en que demoró el trabajador en conseguir un trabajo o si permanecerán en dicho trabajo.

2.3.3 Teoría clásica del mercado de trabajo de Adam Smith

Adam Smith es el máximo representante de la Economía Clásica, esta teoría se puede definir como el resultado de varias escuelas del pensamiento económico. Ambos economistas se basan en una economía más capitalista.

Smith hace la crítica al mercantilismo basándose en un mercado de competencia perfecta, en donde manifiesta que el estado no debería intervenir en ninguna decisión. Indicando que se solucionaría con la “mano invisible” teniendo que auto regularse para tener el bienestar de toda la población. También indicó que para lograr un crecimiento económico tiene que ser a través de la división del trabajo, así cada persona se especializaría en un trabajo determinado, de esa forma se lograría la reducción de los costos de producción. (Froyen, 1997)

2.3.4 Teoría de capital humano de Gary Becker -1983

Según (Becker, 1983) analiza el papel de la educación, la adherencia de habilidades y el conocimiento que se desarrollan en los procesos de desarrollo económico. La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundan en beneficios directos y de oportunidad. Esta Teoría, de origen neoclásico, considera a la educación como una inversión en donde los individuos realizan de forma racional, porque esperan obtener recompensas en el futuro. La educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual. El status ocupacional y los ingresos están determinados por la inversión en educación, por tanto, la cantidad y tipo de educación permite acceder a los mejores



trabajos. El hecho de que los individuos inviertan en educación y otros no se explica por la impaciencia temporal por rentabilizar de forma inmediata su trabajo, sin cuestionarse las actitudes, expectativas y oportunidades, producto del origen social del individuo y de su socialización.

Esta Teoría no se preocupa por los factores sociales que afectan a la elección del trabajador. El paro responde a motivos individuales, en concreto a la falta de inversión en educación y formación. El mercado de trabajo es fluido y competitivo, y el nivel de empleo responde a los cambios de salarios y productividad.

La teoría del Capital Humano se apoya en la variable de la competencia académica ya que el individuo al capacitarse está invirtiendo para su recompensa en el futuro, eso quiere decir mientras esté capacitado está apto para entrar a un trabajo y competir frente a otros individuos demostrando su permanencia en el mercado laboral.

2.3.5 Teoría del credencialismo de Collins - 1986

Se le conoce también como teoría de la selección, nos indica que las cualidades de los trabajadores no son observables a priori, por lo que las credenciales académicas se usan como sustituto de las cualidades que serían deseables por los empleadores, prediciendo un determinado desempeño laboral de cada trabajador.

Además (Collins, 1986) hace famoso el término credencialismo, negando que la educación incremente la productividad en el trabajo, ya que la formación profesional se tiene mediante la experiencia profesional. Siendo así que los (títulos, masters, etc) son la base para tener el logro laboral.



La utilización de estas credenciales como indicativos de las habilidades potenciales que tiene cada trabajador se debe a que los empleadores han aprendido que dentro del propio sistema educativo hay una concordancia entre los atributos exigidos para un determinado nivel de la pirámide educativa y los logros académicos.

Spence y Arow en el año 1973 fueron los primeros en darle una definición al término credencialismo en el sentido de “utilizar las credenciales académicas como indicativos de la capacidad productiva de los trabajadores “

En el año de 1975 Stiglitz teniendo como base la definición de los dos autores anteriores, desarrolla una teoría en la que argumenta como las economías con información imperfecta acerca de las capacidades de los individuos tenían un comportamiento muy diferenciado de aquellas otras economías en donde existía información perfecta.

Se entiende bajo esta teoría que la educación actúa como filtro, separando los más aptos de los menos aptos, es decir de aquellos trabajadores que tienen alguna capacitación u estudio prevalecen y los que no tienen ningún tipo de conocimiento están descartados.

Esto conlleva a que en el mercado de trabajo los individuos hayan adoptado por incrementar su nivel educativo con el único fin de aportar unas credenciales más validas que contribuirán a incrementar la probabilidad de ser contratado

La teoría del Credencialismo sustenta la variable de las competencias académicas ya que esta permitirá la contribución de conocimientos para que los alumnos de la Organización No Gubernamental CEDNA puedan utilizar las credenciales académicas para mejorar su capacidad productiva en los centros de trabajo.



2.3.6 Teoría de la educación de Jon Dewey -1962

Según la teoría Deweyana la educación es un proceso para formar disposiciones intelectuales y emocionales con respecto a la naturaleza de los hombres. La educación es el desarrollo en los jóvenes de las disposiciones y actitudes que son necesarias para la vida diaria, la educación tiene un carácter biosocial, es la reconstrucción y la reorganización de la experiencia y la capacitación para continuar experimentando (Dewey, 1962).

La relación entre la educación y la experiencia están en una frase resumida de Lincoln que Dewey aplica: “La educación es la experiencia, en la experiencia y por la experiencia; la experiencia aplicada adecuadamente a la educación elimina la vieja antinomia entre disciplina e interés, ya que ambas son aspectos correlativos de la actividad teleológica.

Esta teoría respalda a la variable de la competencia académica en donde se menciona que la educación es la base para que los jóvenes puedan desarrollarse y lograr actitudes y competencias que son indispensables para mejorar la calidad de vida.

2.4 Marco conceptual

2.4.1 Inserción laboral

Inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la Ocupabilidad. (Pelayo, pág 69)

Tipos de inserción

- **Empleabilidad.**- Es la probabilidad de inserción laboral con las características que presentan las personas que buscan una vacante, también se describe como la



“oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y su trayectoria profesional” Hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo. (Suarez, 2016)

- **Ocupabilidad.** - Es la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral.

2.4.2 Competencias

Según (Alvarez, Y, 2008, págs. 109-125) la define a la competencia como “un conjunto de características subyacentes – habilidades, capacidades, inteligencias – susceptibles de ser desarrolladas mediante experiencias de aprendizaje, la formación a nivel educativo, la capacitación o el desarrollo a nivel laboral”.

2.4.3 Competencias académicas

Según (Charria & Sarsosa, 2011) Están relacionadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación y desarrollo de la persona y se clasifica en habilidades básicas como: capacidad lectora, capacidad de entender y razonar, autoestima, liderazgo y la sociabilidad. Desarrollando potencialmente las capacidades del sujeto a partir de lo aprendido.

2.4.4 Competencias laborales

Para lograr buen desempeño en el trabajo no basta tener las competencias profesionales, se requiere también tener un aprendizaje por experiencia de trabajo, según (Charria & Sarsosa, 2011) la competencia laboral es la “construcción social de aprendizajes significativos para el



desempeño productivo en una situación real de trabajo” p.55. Siendo así que los profesionales exitosos no solo tienen títulos universitarios sino también experiencia práctica.

2.4.5 Características demográficas

Es el conjunto de características que posee un individuo, según el (INEI, 2016) considera al género y a la edad como las dos características demográficas más importantes en la composición de las poblaciones, considerando así en esta investigación al género y edad.

2.4.6 Mercado de trabajo

Para el economista (Mankiw, 2012) el mercado es un grupo de compradores y vendedores de un bien o servicio en particular, el mercado es la organización en la que se manejan los productos, bienes y servicios para ser entregados a personas o instituciones que estén dispuestas a entregar a cambio dinero o algún medio de pago.

Este concepto nos permite acercarnos a la definición de mercado de trabajo como la confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo, cabe mencionar que son aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellas personas que pueden ocupar dichos puestos. Dadas sus características especiales, el mercado laboral suele estar regulado por el Estado a través de herramientas tales como el derecho laboral, los convenios colectivos y los contratos.

Las personas que no están en las mismas condiciones para trabajar no pueden desempeñar su trabajo en óptimas condiciones en consecuencia el personal que sea capacitado óptimamente producirá mayor utilidad para la empresa porque responde a los niveles de producción esperados, pero en condiciones que la empresa permita desarrollar el potencial y la experiencia del empleado es por eso que exige el empleado es que cumplan con las condiciones necesarias para poder desempeñar su trabajo eficientemente y así pueda la empresa obtener una utilidad marginal óptima.



2.4.7 Empleo

Es toda actividad donde un individuo es contratado para poder realizar una serie de labores determinadas, a cambio del trabajo ejecutado recibe un sueldo. (MTPE, Glosario de términos de temas de empleo MTP, 2018)

2.4.8 Desempleo

El término desempleo se refiere la falta de trabajo, incluye a todas las personas por encima de una determinada edad, que en el período de referencia estaban sin trabajo, es decir no trabajaban por cuenta ajena ni por cuenta propia. Luego vienen los que estaban disponibles para trabajar en la actualidad, es decir disponible para trabajar por cuenta propia y por último los que estaban buscando trabajo, es decir, actuando para encontrarlo.

La condición de desempleo queda definida por tres dimensiones esenciales: la de no trabajar, la de estar disponible para aceptar un empleo, y la de esforzarse por buscarlo.

Se plantea el problema de la “voluntariedad o involuntariedad del desempleo desde la óptica del sujeto interesado. Sin embargo, la misma cuestión puede ser vista desde la óptica del Sistema económico, existe desempleo involuntario cuando la demanda de trabajo es escasa, al margen de la disponibilidad de los trabajadores, es decir, cuando por motivos estructurales, el Sistema económico no es capaz de ofrecer empleo a la fuerza de trabajo disponible”.

(Plugliese, 2000)

2.4.9 Jornada laboral

La jornada de trabajo hace referencia al tiempo invertido en desempeñar ciertas actividades laborales, de la cual proviene un sueldo o salario establecido por las horas acumuladas bien sea semanal, quincenal o mensual.



Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) las horas de trabajo de trabajo que constituyen una jornada laboral están establecidas hasta 40 horas semanales. El horario asignado debe ser respetado por ambas partes según se haya establecido en el contrato.

2.4.10 Educación

Es un proceso a través del cual, los individuos adquieren conocimientos, ya sea habilidades, creencias, valores o hábitos, de parte de otros quienes son los responsables de transmitirselos, utilizando para ello distintos métodos, como por ejemplo, mediante discusiones, narraciones de historias. Según Delors señala que entre “los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” (Delors, 1996) La educación busca ser un estímulo, una acción compartida entre los diferentes agentes educativos y la sociedad en su conjunto. (MINEDU, 2008)

2.4.11 Calidad Académica

La calidad académica es un compromiso de todos hacia el desarrollo de un proyecto educativo integral, que responda a los múltiples factores que intervienen en el ideal de persona al que se apunta.

2.4.12 Calidad Profesional

La calidad profesional abarca la adaptación de los centros a las exigencias de las necesidades de las personas, tiempos y lugares, la incorporación de técnicas y métodos provenientes del avance científico y la actualización, teórica y práctica, de todos los profesionales.



2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

HG. -La inserción laboral está determinada por las competencias académicas, competencias laborales y las características demográficas de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, período 2018- 2019.

2.5.2 Hipótesis Específicas

HE1.-Las competencias académicas determinan de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

HE2.-Las competencias laborales determinan de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

HE3.-Las características demográficas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

2.6 Variables de estudio

2.6.1 Variable dependiente

✓ Inserción laboral

2.6.2 Variable independiente

✓ Competencias Académicas.

✓ Competencias Laborales.

✓ Características Demográficas



2.6.3 Conceptualización de variables

Inserción laboral. - Es un proceso integral en el intervienen distintos factores para su realización, desde características, oportunidades laborales originándose un encuentro entre la empleabilidad y la Ocupabilidad. La inserción laboral se basa en fomentar puestos de trabajo, mediante el desarrollo de programas de formación y orientación laboral. (Mamani, 2016)

Competencias Académicas. - Según (Charria & Sarsosa, 2011) Están relacionadas a conocimientos fundamentales que se adquieren en la formación y desarrollo de la persona y se clasifica en habilidades básicas como: capacidad lectora, capacidad de entender y razonar, autoestima, liderazgo y la sociabilidad. Desarrollando potencialmente las capacidades del sujeto a partir de lo aprendido.

Competencias Laborales. - Para lograr buen desempeño en el trabajo no basta tener las competencias profesionales, se requiere también tener un aprendizaje por experiencia de trabajo, según (Charria & Sarsosa, 2011) la competencia laboral es la “construcción social de aprendizajes significativos para el desempeño productivo en una situación real de trabajo” p.55. Siendo así que los profesionales exitosos no solo tienen títulos universitarios sino también experiencia práctica.

Características demográficas. - Es el conjunto de características que posee un individuo, según el (INEI, 2016) considera al género y a la edad como las dos características demográficas más importantes en la composición de las poblaciones, considerando así en esta investigación al género, edad y estado civil.



Empleabilidad. - Hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo. (Suarez, 2016)

Se afirma también que es la probabilidad de inserción laboral con las características que presentan las personas que buscan una vacante, también se describe como la “oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y su trayectoria profesional” (Pelayo, P. 2012)

Ocupabilidad, es la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. (Pelayo, P. 2012)

Empleo. - Es toda actividad donde un individuo es contratado para poder realizar una serie de labores determinadas, a cambio del trabajo ejecutado recibe un sueldo. (MTPE, Glosario de términos de temas de empleo MTP, 2018)

Rendimiento académico. - Según (Edel Navarro, 2003) el rendimiento académico es la capacidad cognitiva que le permite al alumno demostrar un conocimiento en área y está vinculado a la aptitud.

Experiencia laboral. - Son habilidades adquiridas y capacidades aprendidas de un individuo durante varios años, que lo convierten en acreedor de la especialización del trabajo. En la actualidad existen trabajadores competentes, pero sin estudios formales como también personas con estudios y sin experiencia, ello les convierte en trabajadores no aptos por parte de los empleadores, ya que los prefieren con más años de trabajo. La experiencia está relacionada positivamente con el tiempo de trabajo empleado en una labor específica. (Cardona, Vásquez, & Brito, 2012)

Género. - Es una forma de denotar las construcciones culturales, la creación social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres.



2.6.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1: Operacionalización de variable

	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Dependiente	Inserción Laboral	Es la construcción social de aprendizajes significativos para el desempeño productivo en una situación real de trabajo (entrar en un trabajo, mantenerse en él y progresar).	Es la medición cuantitativa de los factores que constituyen la inserción laboral.	Empleo	-Tiempo en conseguir un trabajo (%). -Porcentaje de alumnos que se insertaron laboralmente. -Convenios con empresas.
Variables Independientes	Competencias académicas	Son conocimientos que se adquieren en la formación y desarrollo de la persona y se clasifica en habilidades básicas como: capacidad lectora, capacidad de entender y razonar, etc.	Es la medición cuantitativa de los conocimientos que han adquirido los egresados.	Educación	-Importancia de los cursos prácticos. -Importancia de los cursos teóricos. -Aptitud académica.
	Competencias Laborales	Es la probabilidad de inserción laboral con las características que presentan las personas que buscan una vacante, también se describe como la “oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y su trayectoria profesional”	Es la medición cuantitativa de las competencias laborales que tienen los egresados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.	Empleabilidad	-Habilidades blandas. -Actitud laboral. -Porcentaje de alumnos con experiencia laboral.
	Características Demográficas	Es el conjunto de datos que posee un grupo de personas, considerando así en esta investigación al género, edad y estado civil.	Es la medición de las características de un grupo de personas.	Social-Demográfico	-Edad -Género

Fuente: Elaboración propia.



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 MARCO METODOLÓGICO

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada ya que según Carrasco (2009) “la investigación se caracteriza por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir en un determinado sector de la realidad.

3.1.2 Enfoque de la investigación

Para lograr los objetivos de la investigación se planteó un enfoque de investigación cuantitativo, ya que se usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y decisiones racionales al momento de analizar las determinantes de la inserción laboral. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

3.1.3 Diseño de la investigación

En esta investigación el diseño es no experimental; ya que no se manipulará las variables independientes. En este caso el período de análisis de la incidencia de las variables para la presente investigación será para el año 2018-2019.

3.1.4 Alcance de la investigación

La investigación es descriptiva, explicativa; es explicativa ya que los determinantes de la inserción laboral (competencias académicas, competencias laborales, características individuales) van a explicar el problema de la investigación. Viene a ser descriptiva ya que pretende especificar las propiedades, características de grupos que se sometan a un análisis. (Hernández -Sampieri & Mendoza, 2018)



3.2 Población y muestra de la investigación

3.2.1 Población

Según (Arias, 2010), “La población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Siendo así que queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p. 81).

3.2.2 Muestra

La muestra es un subgrupo de la población según (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 104).

La muestra poblacional estará constituida por 108 egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

Para la selección de la muestra se utilizó el Muestreo Probabilístico Aleatorio Simple de una población finita. La fórmula para calcular es:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (n - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (150 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 108$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z=1.96: Distribución Normal Estándar (para 95% de margen de confiabilidad)

P = 0.5: Probabilidad de ocurrencia de los casos

q = 0.5: Probabilidad de no ocurrencia de los casos

E = 0.05: Error de estimación de la medida de la muestra respecto a la población

N = Total de la población (150 egresados)

n = **108 egresados.**



3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

En la presente investigación se hará uso de las siguientes técnicas e instrumentos para la recolección de información de datos, determinando la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2019.

Tabla 2: Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuestas. - La encuesta es una técnica que se toma en cuenta en la investigación formulando una serie de preguntas relacionadas a cada variable de investigación	Cuestionario. -Se hace uso en las siguientes técnicas:
PROCESAMIENTO DE DATOS	
Obtención de la información. - Se obtuvo la información de la muestra en base a los datos de la ONG CEDNA.	
Análisis de la información. -Se realizó la sintetización de datos mediante el programa estadístico SPSS 18.	
Análisis de hipótesis. -Se realiza el análisis de los resultados, se da también la aceptación o rechazo de la hipótesis.	
Análisis de conclusiones y Recomendaciones. -Se plantea las conclusiones y recomendaciones.	

Fuente: Elaboración propia



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y CARACTERIZACIÓN DE LA PROVINCIA DEL CUSCO Y LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE “CEDNA”

4.1 ASPECTOS GEOGRÁFICOS

UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La Región del Cusco está ubicada en la zona central interandina, en el sur - este de la sierra peruana, en la parte occidental del Valle del Río Huatanay. La capital político - administrativa es la ciudad del distrito del Cusco.



Figura 2: Ubicación Geográfica de la Región del Cusco
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática

La provincia del Cusco tiene 13 provincias y son: Acomayo, Anta, Calca, Cusco, Canchis, Canas, Chumbivilcas, Espinar, La Convención, Puno, Paucartambo, Quispicanchis, Urubamba.

Limites:

- Por el Norte: Provincias de Urubamba y calca.
- Por el Sur: Provincia de Paruro.
- Por el Este: Provincia de Quispicanchis.
- Por el Oeste: Provincia de Anta

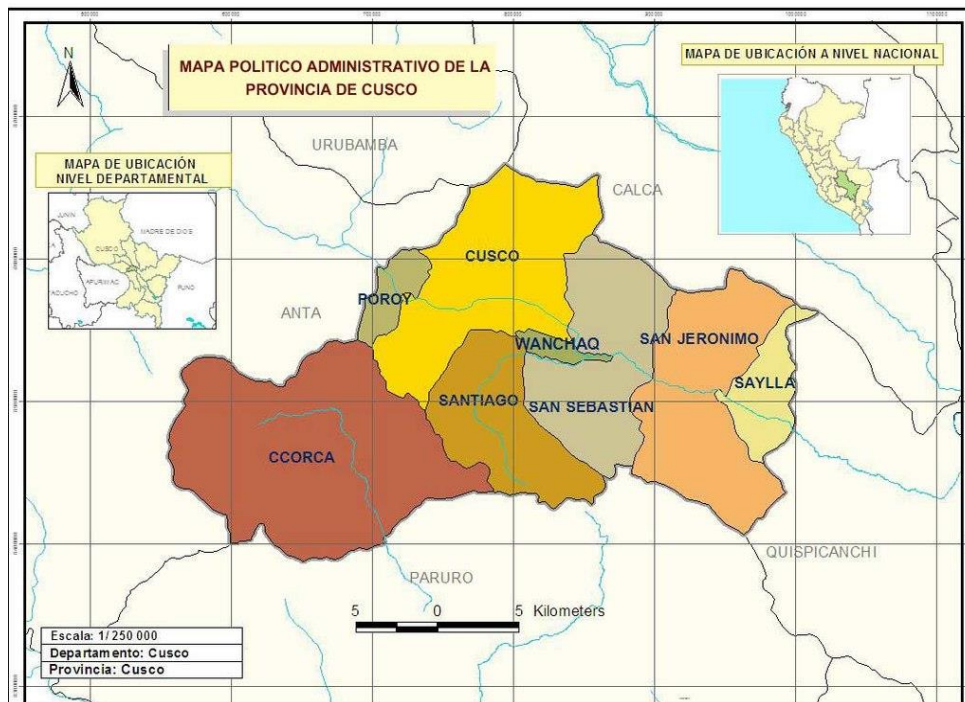


Figura 3: Mapa Político de la Provincia del Cusco
Fuente: Sistema de Información Ambiental Regional



4.2 ASPECTO DEMOGRÁFICO

4.2.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

En la tabla 3 se observa que según el censo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el 2017, la provincia del alcanzó una población de 1 205 527 habitantes. A nivel de provincias, Cusco fue la que concentro mayor población y representa el 37,1%, seguido de La Convención con 12,2%. Las provincias con menor índice de población son Acomayo con 1,9%, Paruro con 2,1 % y Canas con 2,7%.

Tabla 3: Población de la Provincia del Cusco - 2017

PROVINCIA	%POBLACIÓN	POBLACIÓN
Cusco	37,1	447 588
La Convención	12,2	147 148
Canchis	7,9	95 774
Quispicanchis	7,2	87 430
Chumbivilcas	5,48	66 410
Calca	5,21	63 155
Urubamba	5,01	60 739
Espinar	4,75	57 582
Anta	4,64	56 206
Paucartambo	3,51	42 504
Canas	2,7	32 484
Paruro	2,1	25 567
Acomayo	1,9	22 940
TOTAL	100 %	1 205 527

Fuente: - INEI Resultados de los Censos Nacionales 2017 XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

Según la figura 7 las provincias con menor tasa poblacional están representadas por el 15,6% del total de la población entre ellas están las provincias de Anta, Paucartambo, Canas, Paruro y Acomayo.

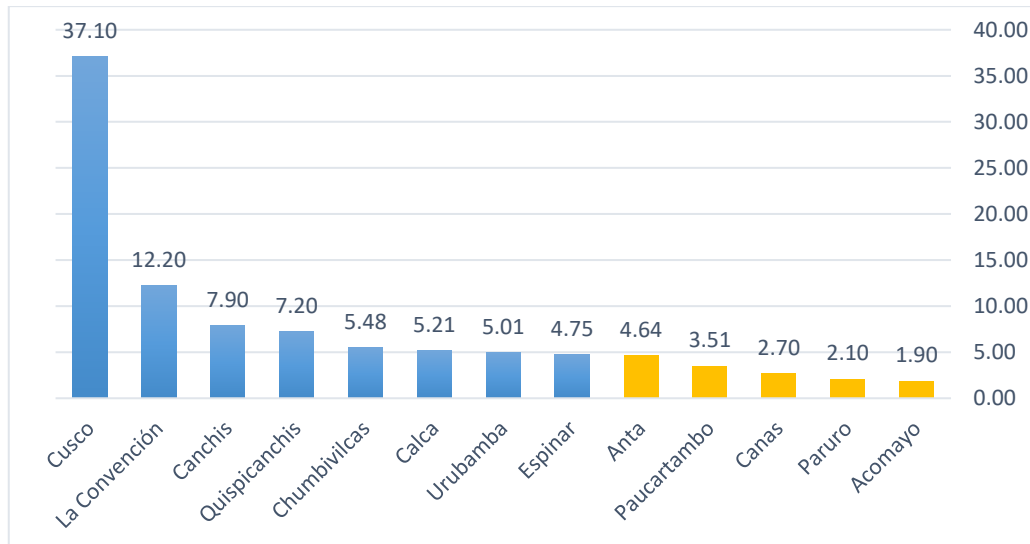


Figura 4: Población de la Provincia del Cusco 2017

4.2.2 EL ÁREA DE RESIDENCIA DE LA PROVINCIA DEL CUSCO

4.2.2.1 POBLACIÓN URBANA Y RURAL

En la tabla 5 se evidencia que en la provincia de Cusco se concentra la mayor tasa poblacional urbana representada con el 59,2% seguida de la provincia de Canchis con 8,2% y las provincias que concentran la menor población urbana es Canas y Paucartambo con 0,5% . Por otro lado la provincia con mayor tasa poblacional rural es la provincia de La Convención representada con un 19,0% seguida de la provincia de Cumbivilcas con 10,7% y la provincia de Quispicanchis con 10,4%. Manifestandose las provincias con menor tasa de población rural como son Acomayo y Cusco con 2,7 % y 3,1% respectivamnete.

Tabla 4: Población de la Provincia del Cusco según el Área de Residencia-2017

Provincia	Urbano	%	Rural	%
Cusco	432 662	59,2	14 926	3,1
Acomayo	10 384	1,4	12 556	2,7
Anta	16 907	2,3	39 299	8,3
Calca	28 308	3,9	34 847	7,4
Canas	3 870	0,5	28 614	6,0



Provincia	Urbano	%	Rural	%
Canchis	59 677	8,2	36 097	7,6
Chumbivilcas	15 794	2,2	50 616	10,7
Espinar	33 241	4,5	24 341	5,1
La Convención	57 019	7,8	90 129	19,0
Paruro	-	-	25 567	5,4
Paucartambo	3 990	0,5	38 514	8,1
Quispicanchis	38 049	5,2	49 381	10,4
Urubamba	31 351	4,3	29 388	6,2
Total	731 252	100,0	474 275	100,0

Fuente: Censo INEI 2017
Elaboración Propia.

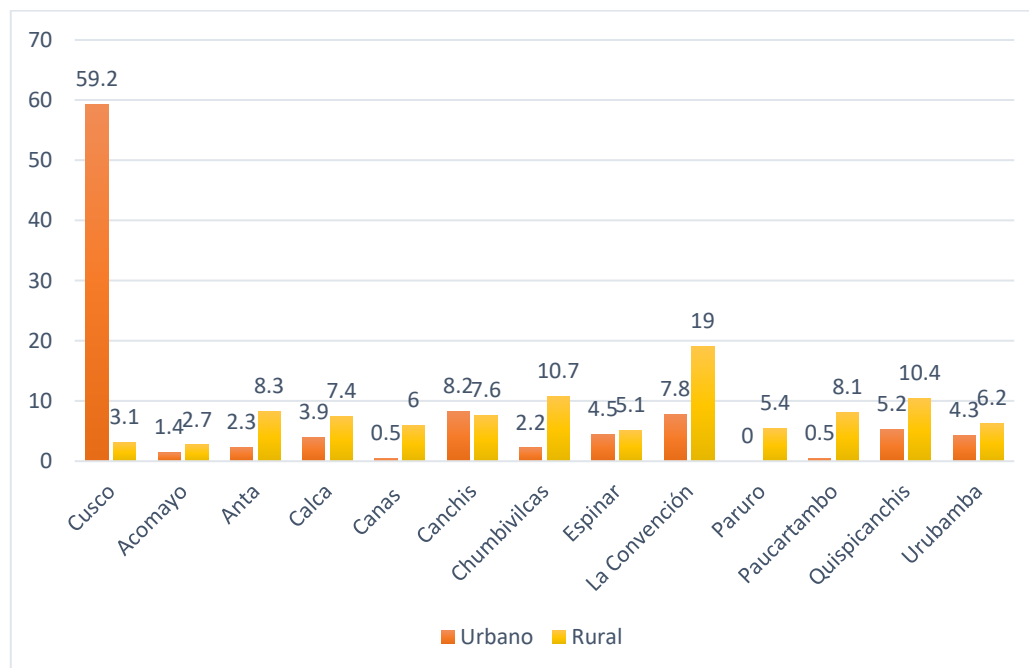


Figura 5: Población de la Provincia del Cusco según el Área de Residencia-2017
Elaboración Propia.



4.3 ASPECTO ECONÓMICO

4.3.1 BASE PRODUCTIVA DE LA PROVINCIA DE CUSCO

La base productiva de la Provincia del Cusco esta relacionada a la estructura productiva a nivel provincial del PBI.

La provincia del Cusco esta activada economicamente por la generación de bienes y servicios finales del sector terciario en un proporción de 65,5% del total del PBI provincial, este sector esta conformado por el comercio teniendo la mayor tasa con un 18,9% seguido de otros servicios con 19,7%, donde el transporte y las actividades de turismo aportan 9,3% y 8,3% respectivamente.

En el caso del sector secundario aporta un total de 30,6% del PBI provincial, esta conformado por el sector construcción que abarca el 15,8% seguido del sector construcción con una tasa de 12,2% y el sector mínimo es el de agua y electricidad con 2,58%. Por otro lado en el caso del sector primario aporta el 34% convirtiendose en la principal actividad y la que genera más divisas para la región y también para el país. Cabe destacar que el sector primario contiene la extracción de minería, petróleo, gas, minerales entre otros.

Tabla 5: PBI por Sector Económico de la Provincia del Cusco - 2015

S. Primario		S. Secundario		S. Terciario	
Actividad extractiva	34%	Industria	15.80%	Comercio	18.90%
		Electricidad	2.58%	Hoteles y restaurantes	8.30%
		Construcción	12.20%	Transporte	9.30%
				Administración Pública	9.30%
				Otros servicios	19.70%
Total	34%		30.60%		65.50%

Fuente: Plan de Desarrollo Provincial Concertado Cusco al 2021.

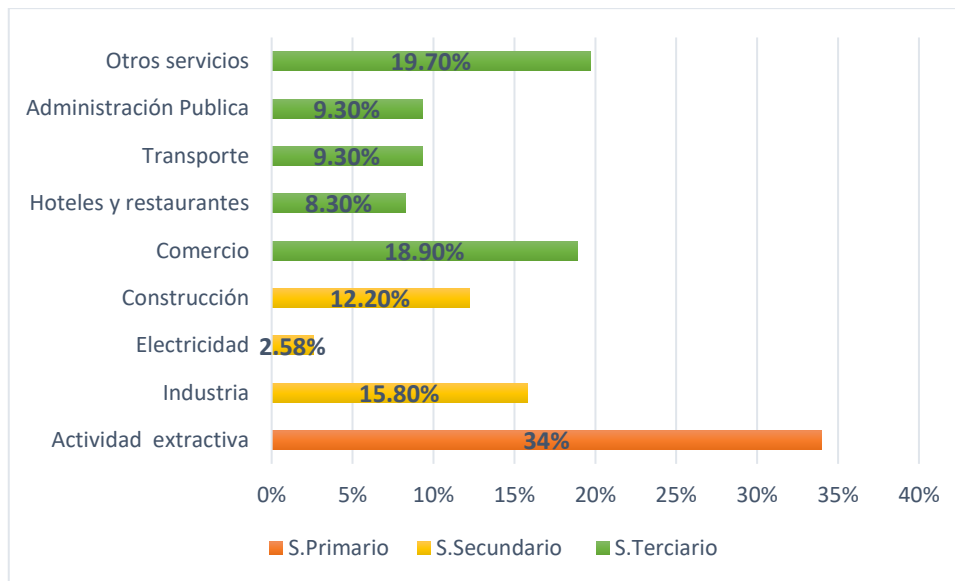


Figura 6: PBI por Sector Económico de la Provincia del Cusco año 2015

4.3.2 POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

La población en edad de trabajar son todas aquellas personas que están activas en ejercer funciones productivas, según la (OIT) organización internacional del trabajo, en América Latina se ha definido a la población en edad de trabajar según las características del mercado, en el caso de Perú se definió la edad mínima de 14 años de edad.

En el departamento del Cusco de acuerdo al Censo registrado en el 2017 por el INEI, la población en edad de trabajar de 14 años a más fueron 902 198 personas teniendo un porcentaje promedio de (74,8%).

Las provincias con mayor tasa que superan el porcentaje promedio del departamento de Cusco, son Urubamba con (75,1), La Convención con (75,2%), Canchis con (75,3%) y Cusco (77,4). Por otro lado Paucartambo con (67,6%) y Quispicanchi con (69,3%) representan a las provincias con la tasa mínima en participación de población en edad de trabajar.



Tabla 6: (PET) Población en Edad de Trabajar de la Provincia de Cusco - 2017

Provincia	Población censada		Población en Edad de Trabajar (PET)	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	1 205 527	100	902 198	74,8
Cusco	447 588	37,2	346 344	77,4
Acomayo	22 940	1,9	16 587	72,3
Anta	56 206	4,7	42 055	74,8
Calca	63 155	5,2	46 182	73,1
Canas	32 484	2,7	24 011	73,9
Canchis	95 774	7,9	72 108	75,3
Chumbivilcas	66 410	5,5	48 060	72,4
Espinar	57 582	4,8	42 423	73,7
La Convención	147 148	12,2	110 611	75,2
Paruro	25 567	2,1	18 941	74,1
Paucartambo	42 504	3,5	28 718	67,6
Quispicanchis	87 430	7,3	60 565	69,3
Urubamba	60 739	5,0	45 593	75,1

Fuente: CENSO INEI – 2017

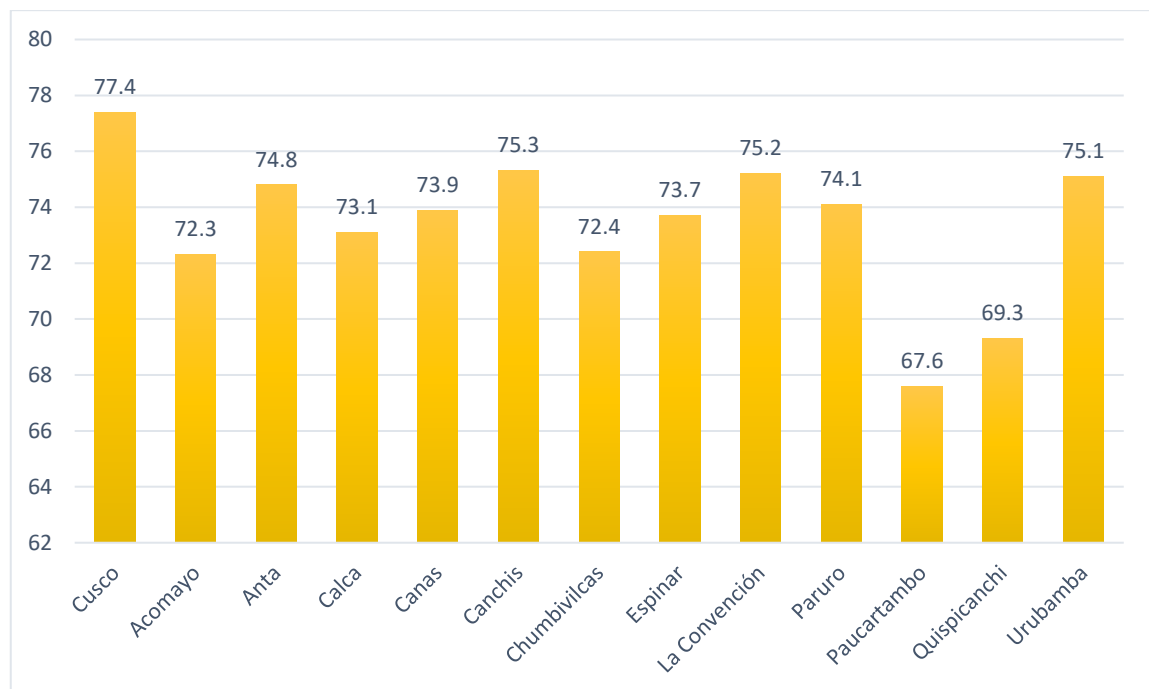


Figura 7:(PET) Población en Edad de Trabajar de la Provincia de Cusco 2017

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET) JOVEN, SEGÚN SEXO Y SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD-2017

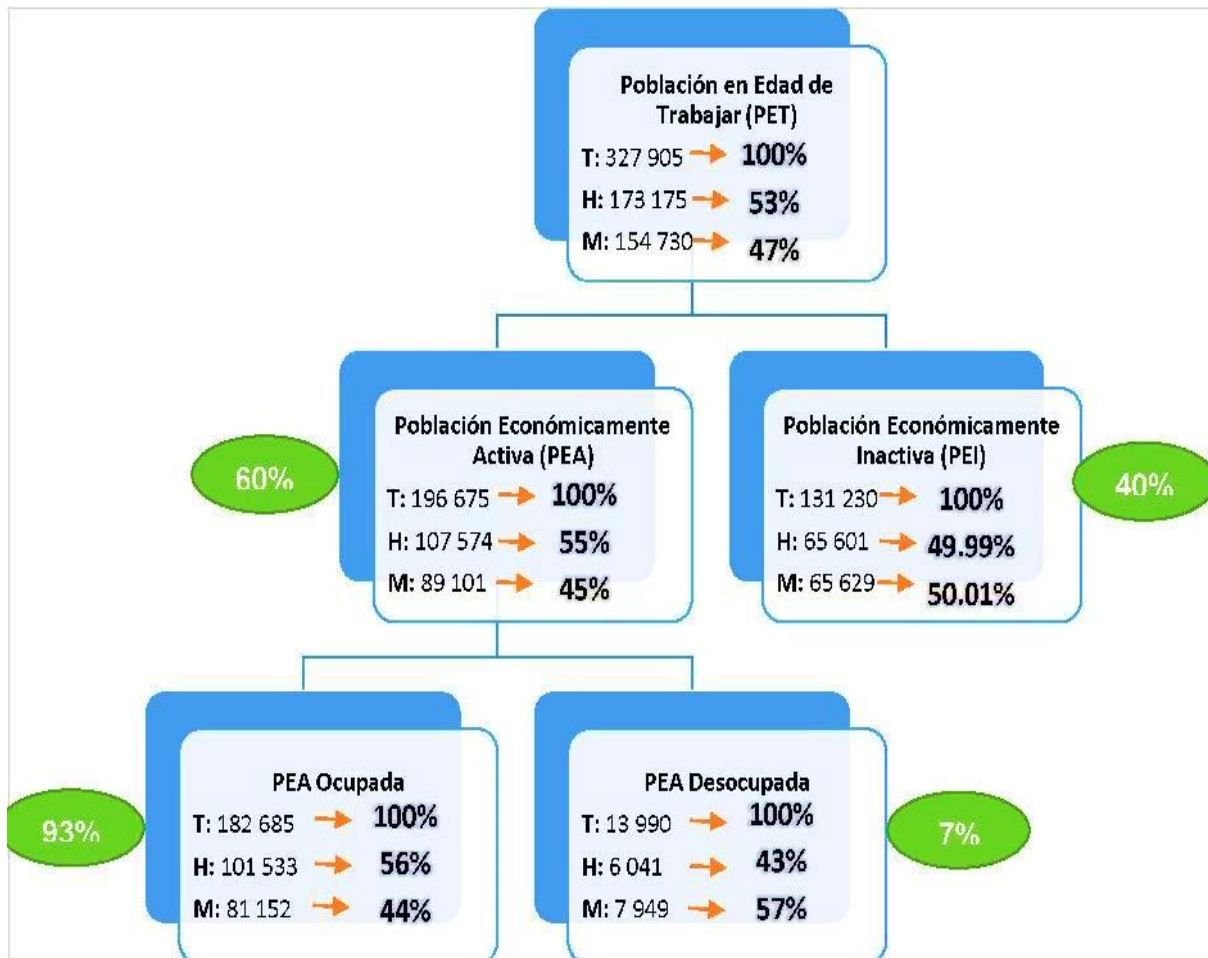


Figura 8: Cusco, población en edad de trabajar (PET) joven, según sexo y según condición de actividad, 2017
Fuente: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Cusco

Por otro lado, haciendo el análisis por sexo, la población masculina representa una mayor proporción de la PET, PEA y PEA ocupada en comparación de la población femenina, la cual está concentrada en la PEI y PEA desocupada, es decir no forman parte del mercado laboral, esta situación evidencia que las mujeres aún no tienen la misma participación que los hombres en el mercado laboral, entre las causas es la igualdad de oportunidades.



4.3.3 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)

En la tabla 6 se muestra la población económicamente activa de la provincia de Cusco, donde se aprecia que a partir de 14 años a más se encuentran trabajando activamente y/o se encuentran buscando activamente un trabajo, pero tenían trabajo durante la semana que se realizó la encuesta. Por lo que resulta preguntarse ¿Qué proporción de la población total está comprometida con la producción de la riqueza provincial? El indicador más próximo a esta respuesta es la Tasa Bruta de Participación Total. En la provincia del Cusco, sólo el 49% está comprometida en la producción de bienes y servicios transables en la economía. Un 51% de la población está al margen de la generación de riqueza, aproximadamente 169 mil individuos, siendo inaudito en un territorio donde la pobreza es un rasgo característico.

Tabla 7: Tasa Bruta de Actividad económica de la provincia de Cusco y distritos-2013

Provincia/ Distritos	Población Total 6 y más años	PEA Total 6 y más años	TBA
Provincia Cusco	329333	160409	48.7
Distrito Cusco	98361	47619	48.4
Distrito Ccorca	1990	912	45.8
Distrito Poroy	3825	1631	42.6
Distrito San Jerónimo	28013	12993	46.4
Distrito San Sebastián	66436	31725	47.8
Distrito Santiago	74030	37046	50.0
Distrito Saylla	2585	1141	44.1
Distrito Wanchaq	54093	27342	50.5

Fuente: INEI -www.inei.gob.pe -Plan de Desarrollo Concertado al 2021.

De la siguiente figura se observa que el distrito con mayor tasa de fuerza de trabajo es el distrito de Wanchaq con 14% seguido del distrito de Cusco, Santiago y San Sebastian todos ellos con 13%, mientras que los distritos de Saylla, San Jeronimo, Ccorca registran



un 12% de la tasa bruta de actividad y el distrito que menor tasa bruta de actividad es el distrito de Poroy con 11%.

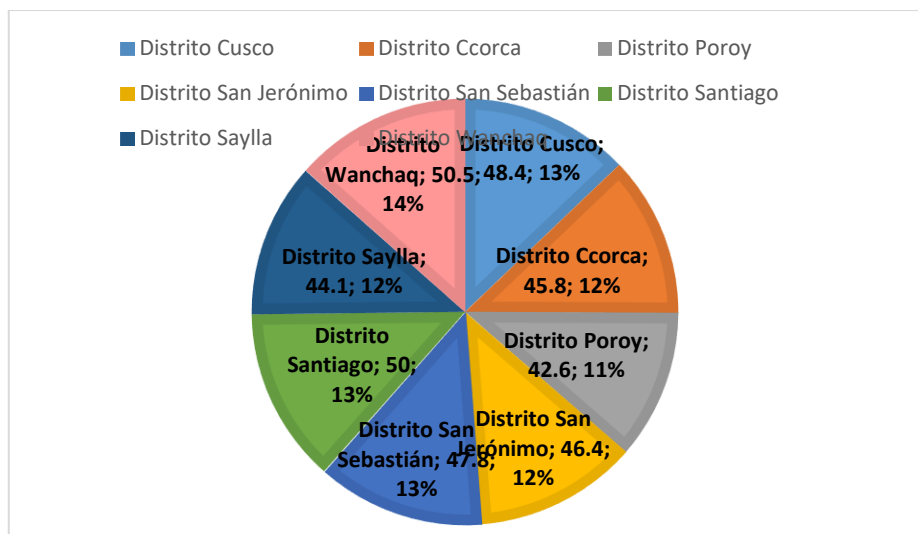


Figura 9: Tasa Bruta de Actividad económica de la provincia de Cusco y distritos -2013

4.4 ASPECTOS SOCIALES

4.4.1 EDUCACIÓN

En el departamento del Cusco para el 2017, la Provincia que tiene un mayor porcentaje en educación superior es la provincia del Cusco con (47,7%), seguida de la provincia de Urubamba y Canchis, mientras tanto la provincia con menor grado alcanzado de estudio es Paruro con (7,2%). La provincia de La Convención alcanzó el más alto porcentaje en educación secundaria con (44,7%) mientras Paucartambo tiene el menor porcentaje con (32,4%). En educación primaria la provincia de Paucartambo tiene el mayor porcentaje con (35,3%) mientras que la provincia de Acomayo obtiene el menor porcentaje con (33,7%)

Se puede concluir que la provincia de Paucartambo alcanza el mayor porcentaje en la población que no tiene ningún grado de estudio con (22,9%) y por lo contrario esta la provincia del Cusco que posee el menor índice de población sin nivel de estudio con (2,5%).

Tabla 8: Nivel educativo alcanzado de la provincia del Cusco-2017

Provincia	Sin nivel	Inicial	Primaria	Secundaria	Superior	Doctorado
Cusco	2,5	0,1	10,1	36,6	47,7	3,0
Acomayo	17,6	0,3	33,7	34,2	14,0	0,2
Anta	12,8	0,2	25,7	43,9	17,1	0,3
Calca	14,9	0,6	28,2	38,1	17,6	0,6
Canas	17,3	0,3	32,0	38,1	12,2	0,1
Canchis	11,0	0,3	23,6	35,9	28,3	0,9
Chumbivilcas	19,9	0,4	31,3	35,9	12,1	0,4
Espinar	9,9	0,2	28,3	39,2	21,8	0,6
La Convención	10,1	0,2	25,8	44,7	18,8	0,4
Paruro	21,9	0,4	35,2	35,0	7,3	0,2
Paucartambo	22,9	1,1	35,3	32,4	8,0	0,3
Quispicanchis	16,2	0,5	30,3	38,1	14,6	0,3
Urubamba	8,6	0,3	21,2	40,4	28,7	0,8

Fuente: CENSO INEI – 2017

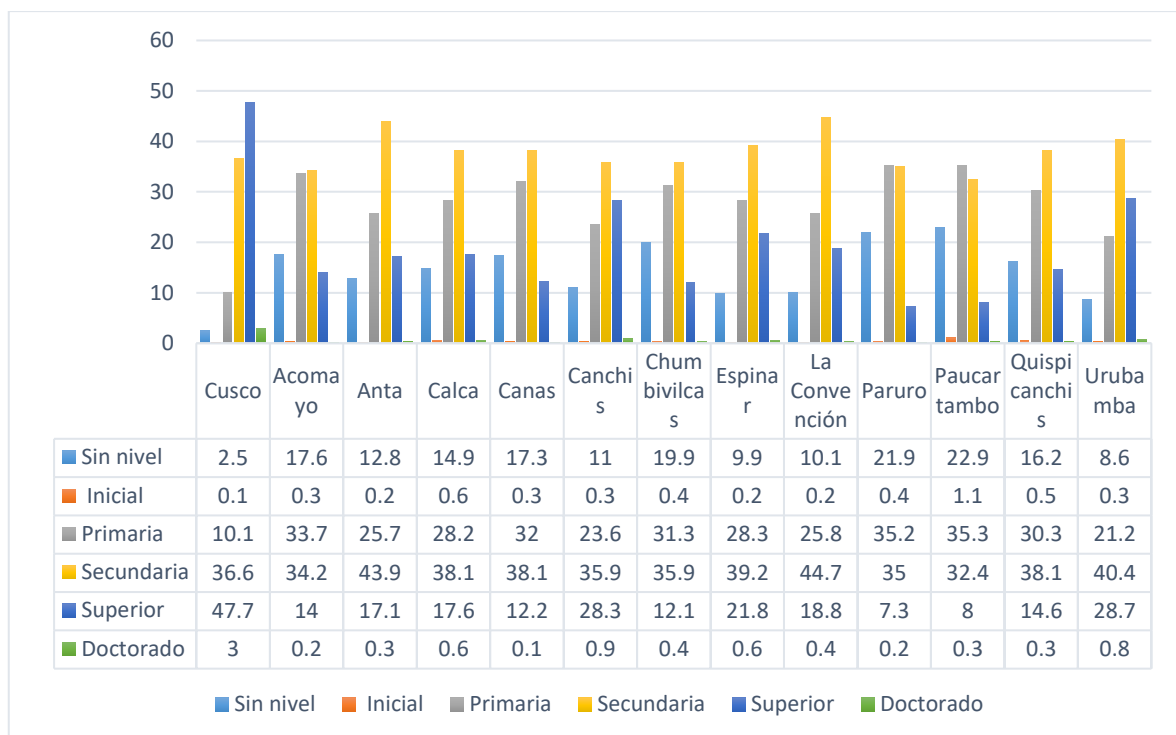


Figura 10: Nivel educativo alcanzado de la Provincia del Cusco-2017



4.4.2 EDUCACION SUPERIOR TÉCNICA

La educación superior técnica forma personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral nacional y global. Para el 2017 se cuenta con 10 institutos de educación superior pedagógica pública que alberga a 2,789 jóvenes y 10 institutos pedagógicos privados con 1,627 jóvenes; 04 instituciones de educación superior artística de gestión pública albergando a 903 jóvenes; en educación superior tecnológica se cuenta con 12 instituciones de gestión pública con 4,973 jóvenes y 32 instituciones tecnológicas privadas con 17,027 jóvenes y finalmente existen 33 CETPROS de gestión pública con 3,934 jóvenes y 75 CETPROS privados con 6,437 jóvenes.

Así mismo, entre los institutos de gestión privada que tienen mayor demanda de alumnos figuran Khipu, Antonio Lorena, Canchis y SENCICO y dentro de los institutos de gestión pública están Túpac Amaru y La Salle ubicados en la ciudad de Cusco y a nivel de provincias Vilcanota ubicado en la ciudad de Sicuani que tiene mayor demanda de alumnos.

En la provincia del Cusco la educación técnico productiva tiene un total de 11 068 personas que estan matriculadas del total de estas el 35% pertenecen a institutos publicos y el 65% a instituciones privadas, mientras que el 99% son personas que pertenecen al ambito urbano y el 1% al ambito rural.

Tabla 9: Educación Técnico-Productiva

EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA		
PUBLICA	3820	35%
PRIVADA	7248	65%
URBANA	10906	99%
RURAL	162	1%
TOTAL	11068	2.80%

Fuente: Ministerio de Educación 2017

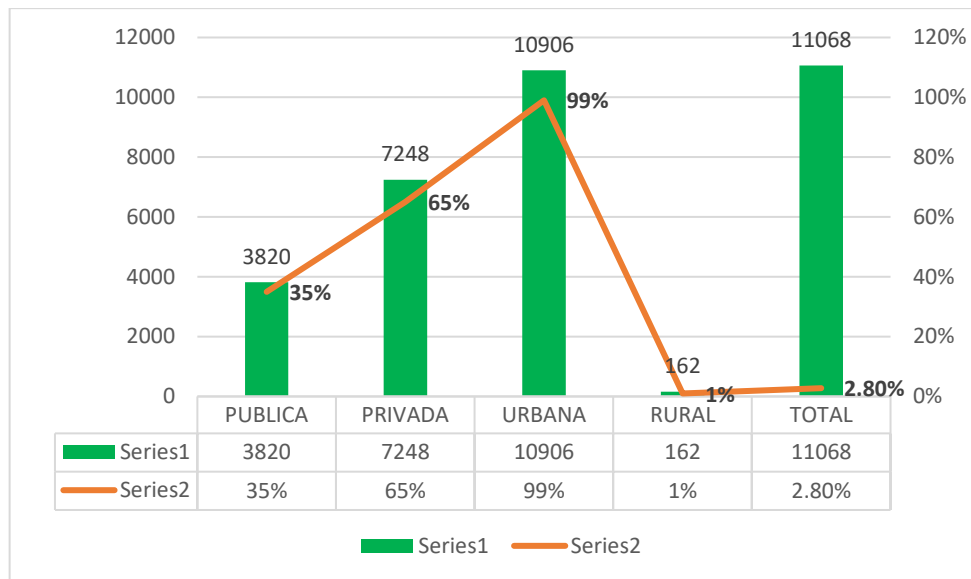


Figura 11: Educación Técnico-Productiva.

4.4.3 POBREZA

La pobreza y extrema pobreza en la provincia del Cusco es un problema económico social generado por la falta de oportunidades de trabajo. La pobreza es cuando una persona tiene al menos una carencia social de los seis indicadores de rezago como acceso a la educación, acceso al servicio de salud, acceso a la seguridad social, acceso a una vivienda, servicios básicos de vivienda y acceso a la alimentación. La pobreza extrema es cuando una persona tiene tres o más carencias de los seis indicadores mencionados anteriormente encontrándose por debajo de la línea del bienestar mínimo.

A nivel distrital la tasa de pobreza se concentra en el distrito de Ccorca con una tasa del 86%. Por otro lado el distrito de Poroy tiene una pobreza del 38,9% seguido del distrito de Saylla con 34,6%, el distrito de San Jeronimo con 33,3%, el distrito de Santiago con 30,1%, mientras que el distrito de San Sebastián tiene un 25,7%, el dsistrito de Cusco se muestra con una tasa del 24,7% y el distrito que menor tasa de pobreza tiene es Wanchaq con un 4,8%.

Por otro lado la extrema pobreza se concentra también en el distrito de Ccorca con un 53%, disminuyendo a 7,3% la extrema pobreza en el distrito de Saylla seguido del distrito



de San Jerónimo con un 5,8%, el distrito de Cusco con un 4,7% y el distrito de San Sebastian con un 4,2%, mientras tanto las menores tasas de extrema pobreza se ven reflejados en los distritos de Santiago y Wanchaq con un 3,3% y 0,3% respectivamnete.

Por tanto el distrito que concentra mayor tasa de pobreza y extrema pobreza es Ccorca siendo el más afectado a nivel provincial y el distrito con menor tasa de vulnerabilidad es Wanchaq.

Tabla 10: Pobreza y Pobreza extrema en la Provincia del Cusco-2009

Aspecto Social	Pobreza (%)	Pobreza Extrema (%)
Provincia del Cusco	24.7	4.1
Distrito Cusco	25.5	4.7
Distrito Ccorca	85.9	52.5
Distrito Poroy	38.7	10
Distrito San Jerónimo	33.3	5.8
Distrito San Sebastián	25.7	4.2
Distrito Santiago	30.1	3.3
Distrito Saylla	34.6	7.3
Distrito Wanchaq	4.8	0.3

Fuente: INEI Pobreza Distrital 2009- Censo Nacional de Población y Vivienda 2007 – Plan de Desarrollo Provincial Concertado al 2021.

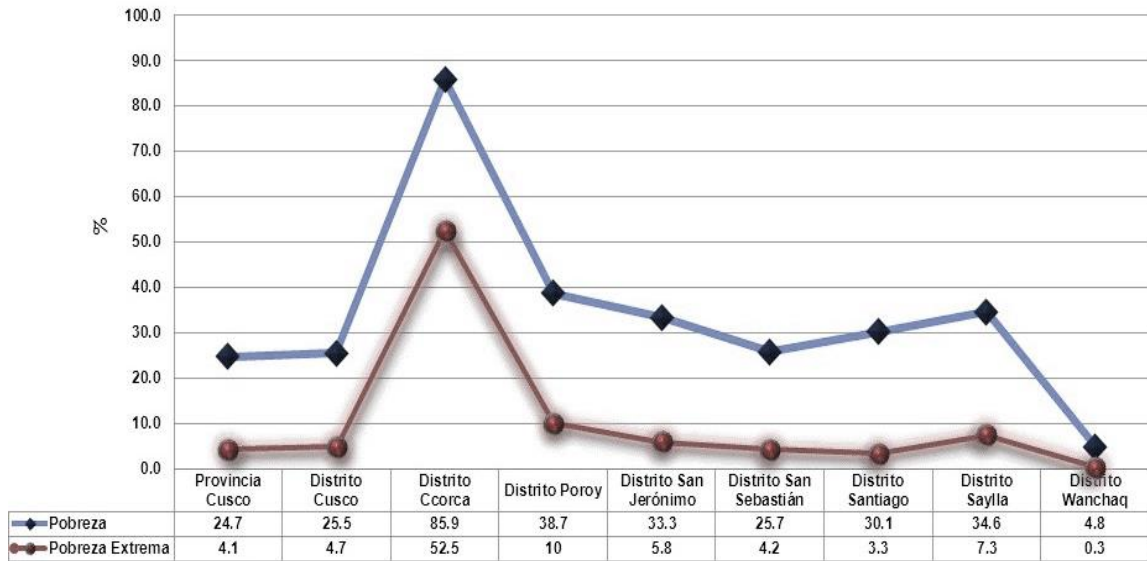


Figura 12.-: Pobreza y Pobreza extrema en la Provincia del Cusco-2009

Fuente: INEI Pobreza Distrital 2009- Censo Nacional de Población y Vivienda 2007 – Plan de Desarrollo Provincial Concertado al 2021.

4.5 CARACTERIZACIÓN DEL ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL

CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE.

4.5.1 ASPECTOS GENERALES

- INSTITUCION.

Centro para el Desarrollo del niño y del Adolescente – CEDNA

- DIRECCION.

AV. Luis Uzátegui Nro. J-16 Urb. Amadeo Repetto (Cusco - Cusco – Santiago)

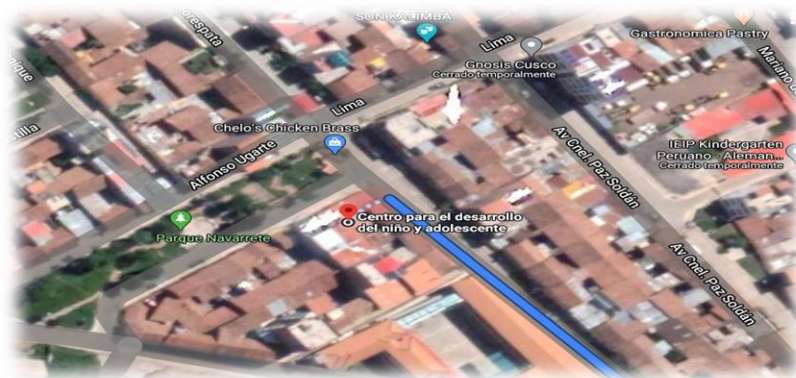


Figura 13: Localización del Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.
Elaboración propia.



RESEÑA HISTORICA

El año 2002 marca el inicio de nuestra ONG CEDNA, a través de la alianza estratégica entre Cora Staats, de nacionalidad Holandesa y el Economista Peruano Alberto Carpio, con el propósito de crear una sociedad civil justa. En los años siguientes, se da la formalización legal de nuestra ONG CEDNA y las primeras acciones para la formulación y ejecución de proyectos sociales.

Inicialmente Jos, Tiny y Paula, los primeros directores de la Fundación Holandesa Vilcabamba, formaron parte de la historia de CEDNA. Bajo sus auspicios en el año 2005, se ejecutó el primer proyecto de CEDNA, “Miski Wawa”, proyecto de nutrición infantil. Más tarde, la Fundación Vilcabamba contó con nuevo personal, que no sólo se encargó de recaudar fondos para la financiación de proyectos sociales CEDNA sino también el de incluir consultores y expertos para el desarrollo de proyectos en Perú.

Las primeras experiencias proporcionaron valiosos conocimientos para el desarrollo de nuestros proyectos, en la actualidad la estructura de la organización ha sufrido variaciones desde entonces, y todo ello con la finalidad de mejorar nuestros procesos, eficacia e idoneidad de nuestros Proyectos sociales.

Después del primer proyecto, se lograron recaudar más fondos y se inicia el proyecto capacitación Yachay, con el propósito de capacitar a jóvenes de la zona noroccidental de la ciudad del Cusco en el ejercicio de una profesión técnica acorde a la demanda de las empresas locales.

El período comprendido entre finales del año 2005 y 2007 se considera un período de gran impulso; los proyectos Miski Wawa y Yachay tuvieron grandes resultados y se pudo conseguir mayores recursos económicos que permitió a beneficiar mayor cantidad de beneficiarios.



En el año 2009, se realizó cambio de la junta de la Fundación Vilcabamba, marcando el inicio de una nueva era que se puede considerar la madurez y el inicio de la consolidación de CEDNA. Nuevos personales externos de diversos campos de conocimiento ayudaron a la organización a crecer profesionalmente. Se han incluido auditorías anuales, sistemas de control financieros actualizados, y evaluación de impacto del proyecto seis meses después de haber culminado el proyecto, con el objetivo de medir el impacto y realizar ajustes necesarios en la formulación del siguiente proyecto en caso sea necesaria.

Los proyectos sociales pasan de ser Proyectos Sociales a Programas con metodologías validadas y mayor duración. El programa de salud por 3 años y el programa de Emprendimiento e inserción laboral por 2 años, en el marco de políticas públicas dadas por el gobierno peruano, especialmente referido a la disminución de la desnutrición y anemia; así como el emprendimiento.

Además, se ha implementado nuevas metodologías como: concursos para llegar a más participación del público objetivo, redes empresariales para los pequeños productores en zonas rurales para ofrecerles las mejores posibilidades de comercializar sus productos.

Dentro sus estratégicas institucionales, CEDNA dará mayor esfuerzo para el logro de la auto sostenibilidad mediante la implementación de mecanismos de captación de aportes locales con organizaciones públicos y privados, con el único propósito el de generar recursos propios y máyor auto sostenibilidad para el desarrollo de nuestros proyectos. La organización no gubernamental CEDNA está en proceso de reconversión para convertirse en CETPRO ya que actualmente la Ugel Cusco se encarga de visar los certificados para obtener validez en el mercado laboral.



4.5.2 Visión y Misión del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.

4.5.2.1 Misión

Promocionar un entorno de vida saludable de las familias, así como la promoción de competencias y habilidades de pequeños empresarios, madres y jóvenes orientadas al desarrollo personal y la independencia económica de poblaciones interesadas en la región Cusco.

4.5.2.2 Visión

Apoyemos a mejorar la prosperidad y bienestar de los cusqueños que más lo necesiten.

4.5.3 ORGANIZACIÓN DE LA ONG

4.5.3.1 CONSTITUCION DE LA ASOCIACION CIVIL CEDNA

La Asociación Civil CEDNA “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente”, organización sin fines de lucro fue establecida por acta notarial de 25 de Julio del 2003, con personería jurídica regida por su estatuto, con sede en Cusco, Perú, e inscrito en los Registros Públicos con ficha Registral N°: 11019639

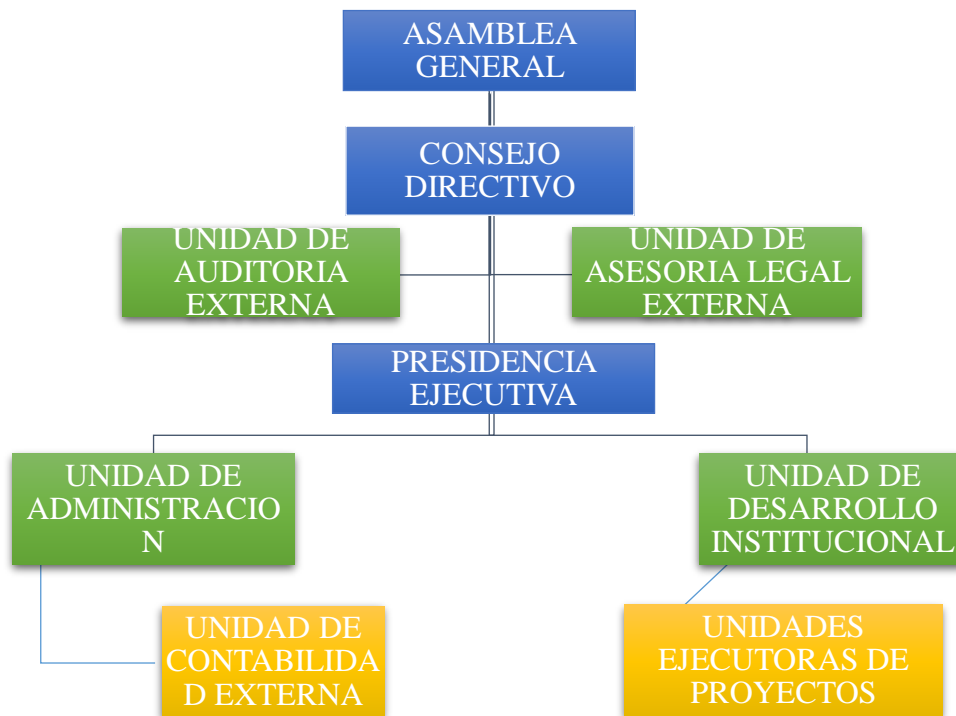


Figura 14: Organigrama Estructural de CEDNA
Fuente: Plan Estratégico 2017 – 2021” CEDNA”

4.5.3.2 Descripción de los proyectos del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.

4.5.3.2.1 Proyecto de Capacitación Técnica

- Duración del Proyecto

Ejecución 01 agosto 2018 – 31 marzo 2020

A.- ESTRATEGIAS Y METODOLOGIAS

- Estudio de Mercado

Antes del inicio del proyecto, se llevará a cabo una investigación de mercado que se adaptará a las necesidades de la oferta laboral con procedimientos adecuados de selección, promoción y motivación para llegar a la convicción de los beneficiarios de los cursos ofrecidos.



- Cooperación con empresas y organizaciones

Importante en el proyecto es la cooperación con organizaciones y empresas. Se concluyen convenios con los municipios para la capacitación e inserción laboral de los alumnos del curso y la mejora de su propia empresa. Además, hay convenios con empresas_

Durante muchos años hay con el Ministerio de Educación una alianza para obtener certificados para los cursos, por lo que CEDNA es reconocida como una organización de calidad para la capacitación e inserción de jóvenes y madres en el mercado laboral.

B.-HABILIDADES Y COMPETENCIAS PARA INSERCIÓN LABORAL

Cada vez son más los jóvenes que salen al mercado laboral, ya que, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ellos tienen tres veces más probabilidades que los adultos de quedar desempleados. Las empresas o empleadores buscan a la hora de contratar un personal que estos tengan habilidades y competencias entre ellos:

1. Razonamiento. Las compañías quieren a alguien con razonamiento crítico, que pueda identificar las debilidades y las fortalezas de cualquier propuesta que les formulen.
2. Actitudes. Se quiere a una persona que sepa solucionar los problemas cuando se presentan y de forma rápida, es decir, que no pierda tiempo divagando.
3. Comprensivo. Un buen trabajador es aquel que sabe escuchar a los demás, ya sea su jefe, clientes o sus compañeros. Tómese su tiempo para comprender lo que plantean, y si tiene alguna duda, haga las preguntas correspondientes. También se destaca en una compañía a un trabajador que tenga empatía, es decir, que pueda ponerse en el lugar del otro en diversas situaciones.
4. Tecnología. Es fundamental que tenga manejo de la computación, aunque sea



básico, para que sea valorado en cualquier puesto al que postule.

5. Conocimiento. Hay empresas que valoran el manejo de temas relacionados con las matemáticas como aritmética, álgebra, cálculo y estadística.

6. Ventas. A pesar de que la empresa no se dedique a la comercialización de productos, es necesario que los colaboradores conozcan cómo manejar la imagen empresarial y de qué manera pueden posicionar en el mercado el servicio que brindan.

7. Convencimiento. Los negocios valoran a alguien que sea persuasivo y que tenga la capacidad para comunicar sus ideas.

8. Idiomas. Si tiene un buen manejo del inglés, es probable que gane puntos extras al momento de la elección de los candidatos a un determinado puesto.

C- VENTAJAS DEL PROYECTO DE CAPACITACION

- Se logrará mejorar las habilidades y competencias.
- Se logrará mayor inserción laboral debido a las alanzas con la empresa empleadoras.
- Habrá un mejor seguimiento y monitoreo de los alumnos.
- Incremento de emprendedores con negocios propios que ayudaran a la inserción laboral y a la formación de alianzas entre ellos.
- Alto grado de convencimiento sobre su nivel técnico de las capacitaciones y sobre su cultura empresarial.
- Conocimientos compartidos: generación de espacios colectivos de aprendizaje e innovación.

D.- FASES DEL PROYECTO DE CAPACITACION

El proyecto tiene 5 fases:

- 1) Identificación y Planificación; (02 Meses)
- 2) Difusión y Promoción; (1 meses)
- 3) Desarrollo del Curso; (03 meses)
- 4) Insercion laboral y emprendimiento/ mejoramiento de negocios, seguimiento y monitoreo.
- 5) Sistematizacion de resultados (01 mes)

A continuación, se muestra gráficamente las fases del Proyectos:

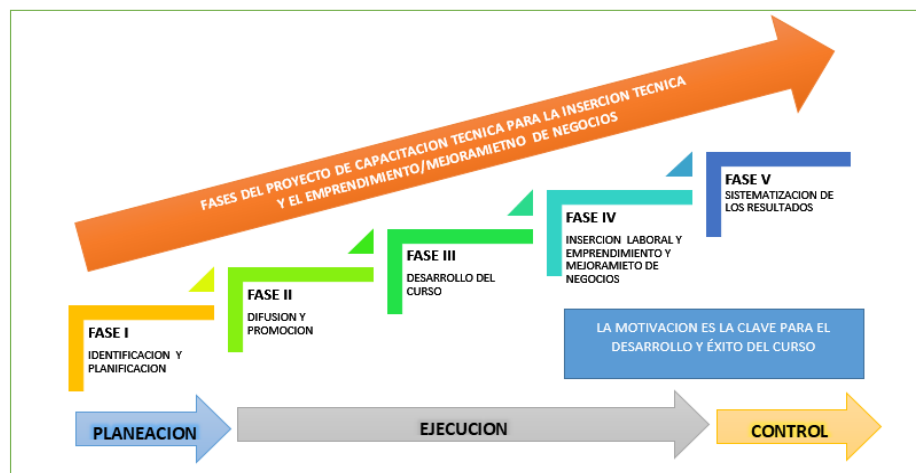


Figura 15: Fases del Proyecto de Capacitación Laboral
Fuente : ONG CEDNA



E.- DESCRIPCIÓN FASES DEL PROYECTO DE CAPACITACION TECNICA

Tabla 11: Fases del Proyecto de Capación Técnica

Fase de la capacitación en cursos técnicos	Descripción
Fase 1: Identificación y Planificación (02 meses)	En esta fase se realiza el sondeo de Mercado, Alianzas estratégicas, la planificación la identificación de grupos objetivo.
Fase 2: Fase de Difusión y Promoción (01 mes)	Convocatoria masiva mediante publicidad por radio y televisión, volantes, redes sociales, ferias, visitas a comunidades y municipalidades.
Fase 3: Desarrollo del Curso (03 meses)	<p>En esta etapa se brinda los cursos de capacitación técnica con duración 3 meses con un total de 81 horas (incl. modulos) y los cursos técnicos que se dictan son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repostería • Auxiliar de cocina • Housekeeping • Bar y comedor <p>Los cursos varían dependiendo a la demanda del Mercado.</p> <p>Contenido de los cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres Motivacionales • Desarrollo personal • Marketing y Gestión Empresarial • Inglés técnico • Experiencias exitosas y pasantías <p>Competencias Adquiridas:</p>



	<ul style="list-style-type: none">• Prácticas laborales a alumnos que buscan la inserción laboral.• Gestión de Negocios a alumnos que buscan el emprendimiento/mejoramiento del Negocio.
Fase 4: Inserción laboral y emprendimiento/mejoramiento de negocios, seguimiento y monitoreo. (03 meses)	<p>En esta Fase se trabaja:</p> <ul style="list-style-type: none">• La Inserción Laboral en las empresas Aliadas.• El Asesoramiento personalizado para el emprendimiento/mejoramiento del negocio de Alumnos.• Seguimiento y monitoreo de los jóvenes y madres de escasos recursos (visitas a empresas donde los alumnos son insertados, visitas a empresas de los alumnos y/o asesoría en CEDNA).
Fase 5: Sistematización de los resultados del proyecto (01 mes)	<p>En esta Fase se realizarán sistematización de los resultados del curso y las lecciones aprendidas en el sistema de registración de los alumnos.</p>

Fuente: Elaboración propia.

- **Grupo objetivo: 10 grupos de 13 personas y 2 grupos de 10 personas: total 150 personas.**

Durante el proyecto de capacitación 150 jóvenes y madres con escasos recursos en situación de pobreza y extrema pobreza desarrollan sus competencias laborales y sociales, para acceder a un empleo dependiente o iniciar/mejorar un pequeño negocio, con un total de **150 jóvenes y madres capacitadas**, que concluye con éxito su estudio para insertarse laboralmente en el mercado de trabajo.



4.5.4 ESTRUCTURA DE LOS CURSOS

-Formación técnica. - El curso se orientará a desarrollar habilidades en temas de especialidad de acuerdo con la especialidad como: *Auxiliar de cocina básica, Repostería, Housekeeping, Recepción bar y comedor*, con una duración de **81 horas**, **27** sesiones de clases.

-Desarrollo Personal. - Mediante el curso de desarrollo personal (autoestima, liderazgo, resolución de conflictos, plan de vida), mejoramos las actitudes de los jóvenes y madres, factor clave para lograr un buen desempeño en sus puestos de trabajo, con un total de 18 horas.

-Marketing y Gestión Empresarial. - Mediante la capacitación en temas de elaboración de: CVs, entrevista personal, búsqueda de empleo, actitud en el puesto de trabajo, pretendemos mejorar el nivel de empleabilidad, con un total de 18 horas.

Mediante el curso de Gestión Empresarial se pretende sensibilizar al beneficiario para crear su propio negocio. La transferencia de conocimiento de la cultura empresarial del proyecto es un aspecto importante, dentro de su formación, con un total de 10 horas, de acuerdo al tipo de curso.

También se hacen un plan de negocios para los alumnos que quieren empezar o mejorar su propio negocio.

-Ingles técnico

Mediante el curso de inglés técnico jóvenes y madres aprenderán temas específicos de inglés dependiendo del tipo de curso que estén desarrollando, factor clave para lograr un buen desempeño en sus puestos de trabajo en el sector turístico, con un total de 18 horas.



-Talleres Motivacionales. - Mediante este taller los beneficiarios tendrán la participación de un empresario exitoso que ayudara en la motivación y en el empoderamiento, con un total de 9 horas.

4.5.5 SEGMENTACIÓN DE ALUMNOS POR CURSOS

En la tabla 10 se observa la segmentación de los alumnos desde el período 2018-II se llevó a cabo (agosto, setiembre y octubre) al 2019-I en los meses (febrero, marzo y abril) y en el 2019-II (junio, julio y agosto) , durante el inicio de los cursos se realiza la segmentación de los alumnos por cada ciclo, siendo así que cada alumno designa en que rubro desea especializarse para posteriormente insertarse en el mercado laboral o emprender su propio negocio así como también hay personas que ya tienen su negocio en este caso realizan el curso para poder mejorar su negocio propio.

En esta investigación se trabaja en base a tres períodos cada período tiene cuatro grupos, por grupo se incluye a 13 alumnos, haciendo una población de 150 egresados y una **muestra** en base a **108** egresados.



Tabla 12: Segmentación de alumnos del Proyecto Técnico de Inserción Laboral 2018-2019

		PROYECTO CAPACITACION TECNICA PARA INSERCIÓN LABORAL Y DESARROLLO DE EMPRENDIMIENTOS										
				2018 II			2019 I			2019 II		
				I PERÍODO			II PERÍODO			III PERÍODO		
		Fecha	INDICADORES	8	9	10	2	3	4	6	7	8
Mes	Agos	Sep		Oct	Feb	Mar	Abr	Jun	Jul	Agos		
PRIMER PERIODO	GRUPO 1 Repostería											
	Ejecución Curso		1	1	1							
	Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	11			11							
	Alumnos interesados en emprender sus negocios.	1			1							
	Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	1			1							
	Total de alumnos	13			13							
	GRUPO 2 Auxiliar de Cocina											
	Ejecución Curso		1	1	1							
	Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	10			10							
	Alumnos interesados en emprender sus negocios.	2			2							
	Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	1			1							
	Total de alumnos	13			13							



SEGUNDO PERIODO	GRUPO 3 Housekeeping										
	Ejecución Curso		1	1	1						
	Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	10			10						
	Alumnos interesados en emprender sus negocios.	-			-						
	Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	-			-						
	Total de alumnos	10									
	GRUPO 4 Bar y Comedor										
	Ejecución Curso		1	1	1						
	Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	13			13						
	Alumnos interesados en emprender sus negocios.	-			-						
	Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	-			-						
	Total de alumnos	13									
	Clausuras primeros 4 grupos	1			1						
	GRUPO 5 Repostería										
	Ejecución Curso					1	1	1			
	Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	10						10			
	Alumnos interesados en emprender sus negocios.	3						3			
	Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	-						-			
	Total de alumnos.	13						13			



GRUPO 6 Auxiliar de Cocina										
Ejecución Curso					1	1	1			
Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	12						12			
Alumnos interesados en emprender sus negocios.	1						1			
Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	-						-			
Total de alumnos.	13						13			
GRUPO 7 Housekeeping										
Ejecución Curso					1	1	1			
Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	10						10			
Alumnos interesados en emprender sus negocios.	-						-			
Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	-						-			
Total de alumnos.	10						10			
GRUPO 8 Bar y comedor										
Ejecución Curso					1	1	1			
Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	13						13			
Alumnos interesados en emprender sus negocios.	-						-			
Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	-						-			



TERCER PERIODO	Total de alumnos.	13									
	Clausura segundo 4 grupos	1					1				
	GRUPO 9 Repostería										
	Ejecución Curso							1	1	1	
	Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	10								10	
	Alumnos interesados en emprender sus negocios.	2								2	
	Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	1								1	
	Total de alumnos.	13								13	
	GRUPO 10 Auxiliar de Cocina										
	Ejecución Curso							1	1	1	
	Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	9								9	
	Alumnos interesados en emprender sus negocios.	3								3	
	Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	1								1	
	Total de alumnos.	13								13	
	GRUPO 11 Housekeeping										
	Ejecución Curso								1	1	1
	Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	13									13
	Alumnos interesados en emprender sus negocios.	-									-



Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	-										-
Total de alumnos.	13										13
GRUPO 12 Bar y Comedor											
Ejecución Curso								1	1		1
Alumnos interesados en insertarse en un trabajo dependiente.	12										12
Alumnos interesados en emprender sus negocios.	1										1
Alumnos interesados en mejorar sus negocios.	-										-
Total de alumnos.	13										13
Clausura tercera de Cursos técnicos	1										1
Total alumnos de 3 períodos	150										

Fuente:Elaboración propia.



Para la inserción laboral de los alumnos el Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente se tiene convenios para que una vez culminado el curso de capacitación el alumno pueda insertarse en las empresas con las que tiene convenio con la institución y de esa forma desempeñarse haciendo uso de sus conocimientos adquiridos en CEDNA. Hasta el año 2019 CEDNA cuenta con un convenio de 15 empresas con las cuales se firmó una alianza estratégica con los empleadores y la directora de la ONG para dar paso al desarrollo de actividades con los alumnos egresados.

Tabla 13: Identificación de empresas para Inserción Laboral - 2019

Empresas	Contacto Principal	Dirección
• La Cusqueñita- Picantería restaurant	Sr. Jaime Moscoso Perea	Calle centenario N°800
• Tambo Hotel	Porfirio Urquiza Vásquez	Ayacucho N° 233
• Hotel De La Villa Hermosa	Gustavo Hermosa Muñiz	Av. Pardo 1079
• Hotel Ruinas	Marcia Cuba Velázquez	Calle Ruinas 472
• Hotelera Peruana SAC (Tierra Viva)	Sergio Espinoza Miranda	Calle tigre N°129
• El Molino Restaurant	Miguel Carzas Zúñiga	Calle procuradores N°123
• Los Sabores del Inka	Robinson Velásquez Valencia	Santa Catalina N°160
• Casa Andina Clasicc	Juan Estosa	Santa Catalina Angosta N°149
• Hotel Club Cusco	Demesia Espinoza Gonzales	Tomasa Tito Condemayta N°903
• La Organika	Wilbert Rosales	Calle Suecia N° 455
• Café Restobar Macchiato	Carla La Torre Delgado	Heladeros N°123
• La quinta	Carlos Monteagudo Gonzales	Av. Tullumayu 874
• Café D Wasi	John Carrasco Cárdenas	Calle Heladeros 160
• Tunupa	María Guzmán Hidalgo	Portal Confiturias 233
• Misky Cusco	Patricia Kross Rodríguez	Parque industrial C-11

Fuente : Organización No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente 2019.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1 INFORMACIÓN GENERAL SOCIOECONÓMICA DE LOS EGRESADOS DE LA ONG CEDNA

Tabla 14: Edad y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Edad	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
15 – 20	6	5,6%	9	8,3%	15	13,9%
21 - 25	13	12,0%	16	14,8%	29	26,9%
26 – 30	3	2,8%	16	14,8%	19	17,6%
31 – 35	5	4,6%	19	17,6%	24	22,2%
36 a más	1	0,9%	20	18,5%	21	19,4%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

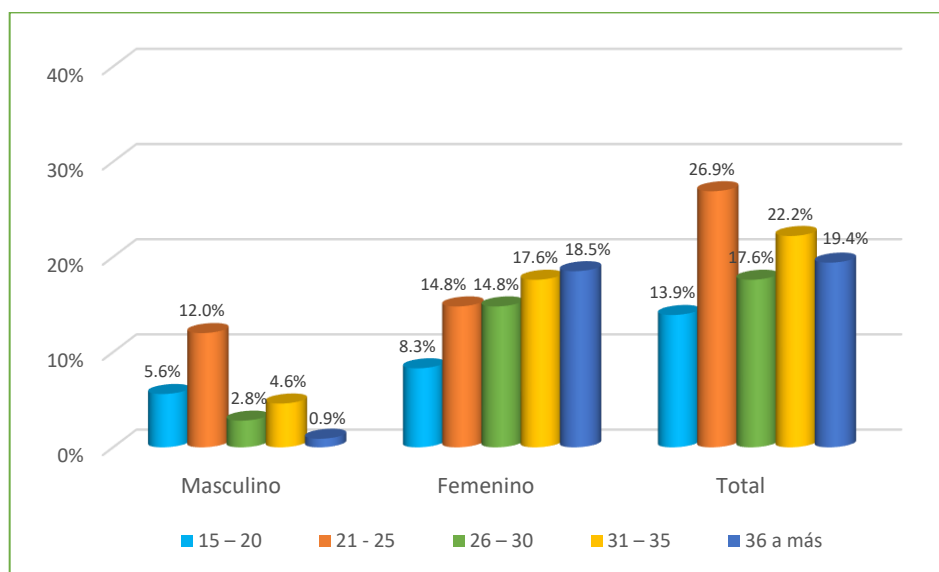


Figura 16: Edad y género de los egresados de la ONG CEDNA



En tabla 12 y la figura 13 se observa que el 13,9% son jóvenes entre los 15 a 20 años de los cuáles el género femenino tiene una diferencia con respecto al masculino en 2,7 %. El 26,9% están entre las edades de 21 a 25 años en donde el 14,8% son mujeres y el 12% varones existiendo una diferencia de 2,8% más en mujeres. Entre las edades de 26 a 30 años hay 17,6% jóvenes de los cuales hay una mayoría de mujeres con 14,8%, frente al 2,8% que son varones, teniendo las mujeres una diferencia de 12% frente a los varones. El 22,2% corresponde a los encuestados entre las edades de 31 a 35 años en donde la diferencia de mujeres es un 13% en relación a los varones. El 19,4% de los encuestados son de 36 años a más de las cuales las mujeres abarcan un 17,6% más que los varones.

Se concluye que se presenta una mayoría del género femenino, a partir de la edad de 26 años a más las mujeres tuvieron más predisposición de capacitarse en el organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente, teniendo las mujeres una diferencia de 12% frente a los varones incrementándose sucesivamente hasta un 17,6% para la edad de 36 años a más.

Tabla 15: Zona de procedencia y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Zona de procedencia	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
Urbana	20	18,5%	67	62,0%	87	80,6%
Rural	8	7,4%	13	12,0%	21	19,4%
Total	28	25,9%	80	74%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

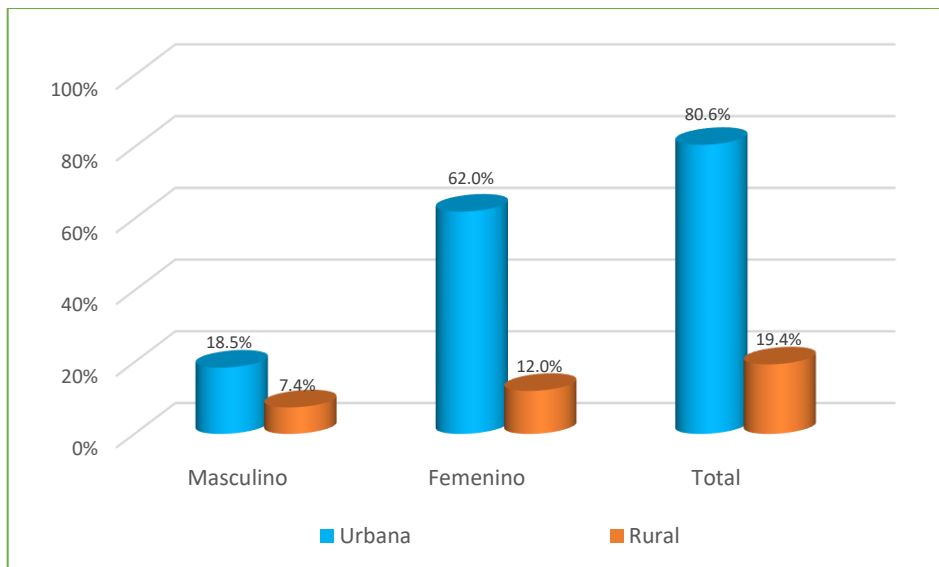


Figura 17: Zona de procedencia y género de los egresados de la ONG CEDNA

En la tabla 13 y la figura 14 se observa que el 80,6% de encuestados pertenecen a la zona urbana de los cuales el 62% son mujeres frente al 18,5% de encuestados que son varones pertenecientes al área urbana. El 19,4% de los encuestados son del área rural, teniendo a las mujeres con un 12% de encuestados, frente a los varones que tienen un 7,4 %.

Se concluye que de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente, se presenta mayor cantidad de mujeres (74,1%) que se capacitaron y pertenecen a la zona urbana (80,6%).

Tabla 16: Estado civil y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Estado civil	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
Soltero (a)	18	16,7%	44	40,7%	62	57,4%
Casado (a)	0	0,0%	17	15,7%	17	15,7%
Conviviente	10	9,3%	17	15,7%	27	25,0%
Viudo (a)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Divorciado (a)	0	0,0%	2	1,9%	2	1,9%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

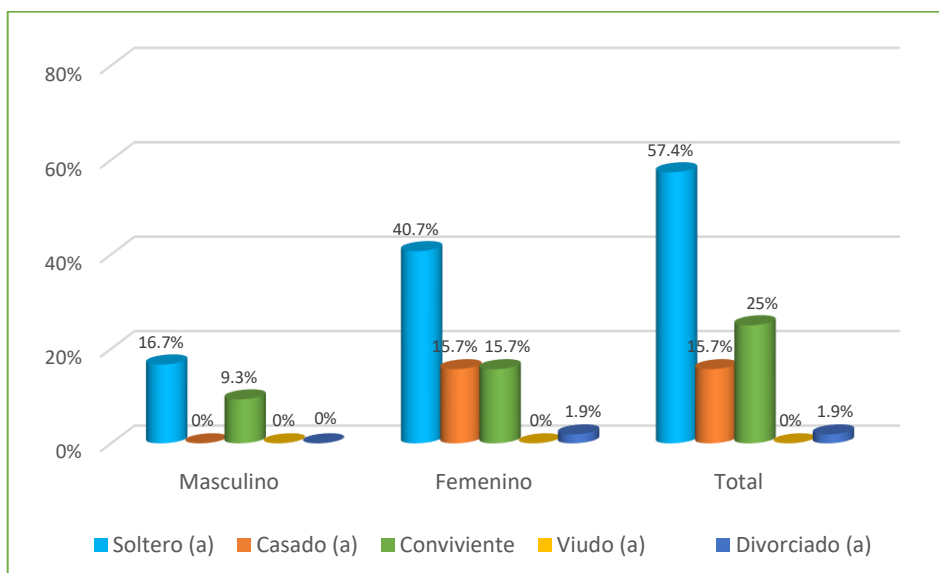


Figura 18: Estado civil y género de los egresados de la ONG CEDNA

En la tabla 14 y la figura 15 se aprecia que el 57,4% de los encuestados son solteros de los cuales el 40,7% son mujeres frente al 16,7% de varones. El 15,7% de los encuestados son casados teniendo en su totalidad a las mujeres. El 25% de los encuestados son convivientes



teniendo un el 15,7% de mujeres y un 9,3% de varones. El 1,9% de los encuestados están divorciados pertenecientes en su totalidad a las mujeres.

Se puede concluir de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente, se presenta una mayor cantidad de mujeres solteras (57,4%) que fueron capacitadas.

Tabla 17: Grado de instrucción y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Grado de instrucción	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
Primaria incompleta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Primaria Completa	0	0,0%	2	1,9%	2	1,9%
Secundaria Incompleta	2	1,9%	1	0,9%	3	2,8%
Secundaria Completa	15	13,9%	33	30,6%	48	44,4%
Superior no universitario Incompleto	6	5,6%	15	13,9%	21	19,4%
Superior no universitario Completo	3	2,8%	15	13,9%	18	16,7%
Superior universitario Incompleto	2	1,9%	6	5,6%	8	7,4%
Superior universitario Completo	0	0,0%	8	7,4%	8	7,4%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

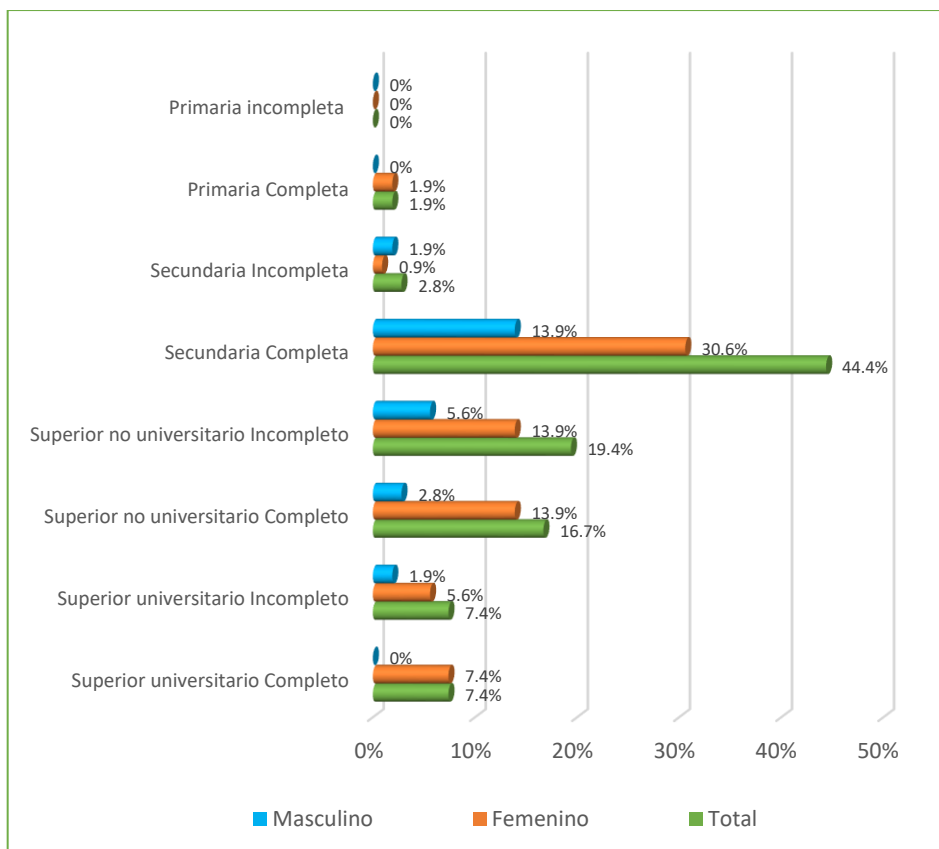


Figura 19: Grado de instrucción y género de los egresados de la ONG CEDNA

En la tabla 15 y la figura 16 se puede apreciar el grado de instrucción de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente, en donde el 1,9% de encuestadas tienen secundaria completa y todas estas son mujeres. El 2,8% de encuestados tienen secundaria incompleta de las cuales el 1,9% son varones y el 0,9% son mujeres. El 44,4% de encuestados tienen secundaria completa de los cuales el 13,9% son varones y el 30,6% son mujeres. El 19,4% de encuestados tiene superior no universitario incompleto teniendo al 5,6% de varones y al 13,9% de mujeres. El 16,7% de encuestados alcanzó a tener superior no universitario completo entre estos el 2,8% son varones y el 13,9% son mujeres. El 7,4% de los encuestados tiene superior universitario incompleto de las cuales



el 1,9% son varones y el 5,6% son mujeres. De la misma manera el 7,4% de encuestados alcanzó a tener superior universitario completo de los cuales todas son mujeres.

Se puede c el Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.

Tabla 18: Situación laboral y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Situación laboral	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
Trabajador dependiente	23	21,3%	51	47,2%	74	68,5%
Trabajador independiente	5	4,6%	29	26,9%	34	31,5%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

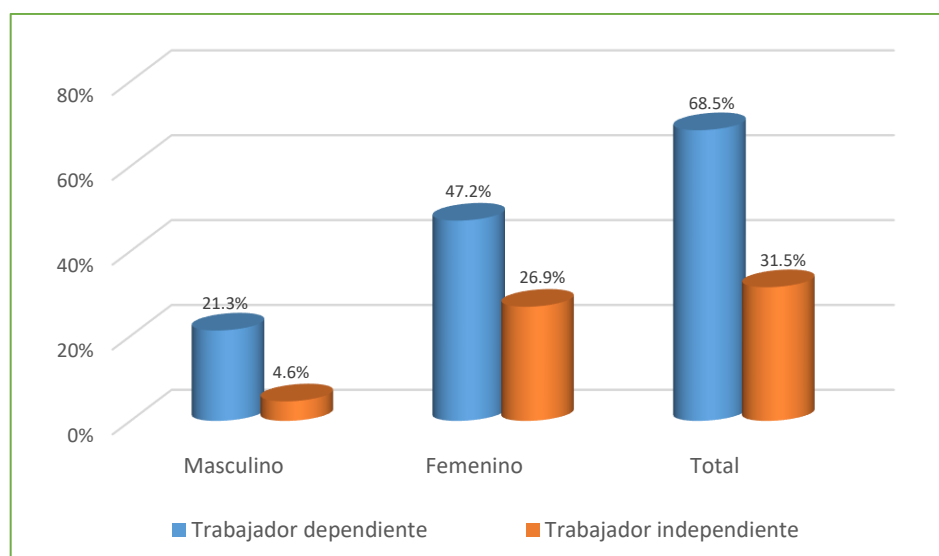


Figura 20: Situación laboral y género de los egresados de la ONG CEDNA



En la tabla 16 y la figura 17 se puede observar la situación laboral de los encuestados según género el 68.5% de los encuestados son trabajadores dependientes de los cuales el 21,3% son varones y el 47,2% son mujeres, existiendo una diferencia por parte de las mujeres de 25,9%. Por otro lado, el 31,5% de encuestados son trabajadores independientes entre ellos el 4,6% son varones y el 26,9% son mujeres.

Se concluye que de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente, existe una gran mayoría de mujeres que son trabajadoras dependientes (47,2%) en donde están sujetas a un empleador desempeñándose en restaurantes, comercios, hoteles, etc.

Tabla 19: Tiempo en conseguir un trabajo de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Tiempo en conseguir un trabajo	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
1mes a 3 meses	17	15,7%	57	52,8%	74	68,5%
4meses a 6 meses	10	9,3%	19	17,6%	29	26,9%
7meses a 9 meses	0	0,0%	2	1,9%	2	1,9%
Más de 10 meses	1	0,9%	2	1,9%	3	2,8%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

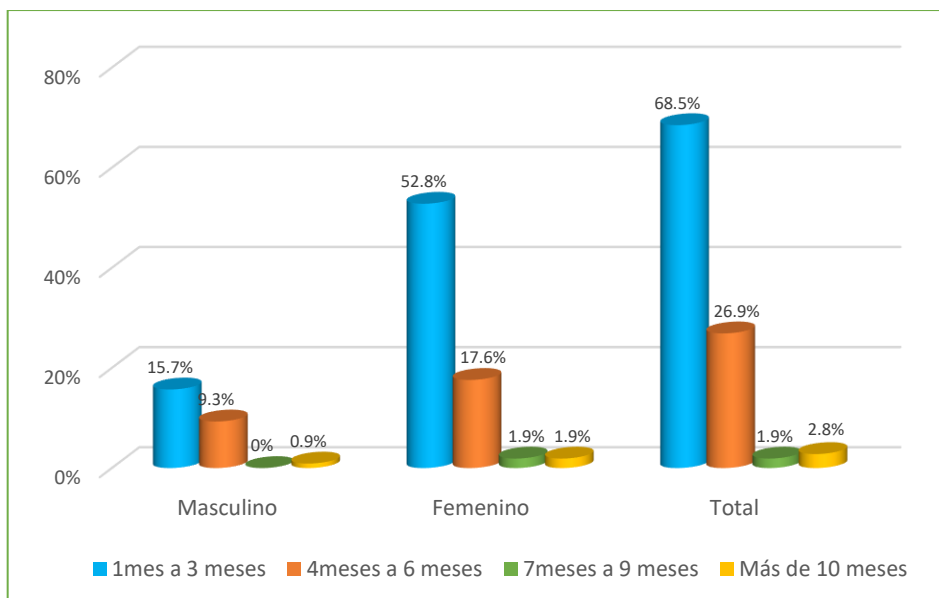


Figura 21: Tiempo en conseguir un trabajo y género de los egresados del CEDNA.

En la tabla 17 y la figura 18 se analiza el tiempo en conseguir un trabajo según el género en donde el 68,5% de los encuestados consiguió un trabajo en 1 a 3 meses de los cuales el 15,7% son varones y el 52,8% son mujeres. Por otro lado, el 26,9% de los encuestados consiguió un trabajo entre 4 a 6 meses en donde el 9,3% son varones y el 17,6% son mujeres. El 1,9% consiguió un trabajo entre 7 a 9 meses de los cuales todas son mujeres. El 2,8% consiguieron un trabajo entre más de 10 meses en donde el 0,9% son varones y el 1,9% son mujeres.

Se concluye que de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente, la gran mayoría afirma que el tiempo en conseguir un trabajo fue de 1 a 3 meses de las cuales el 52,8% son mujeres y el 15,7% son varones. Por otro lado, existe una relación directa con el tiempo en conseguir un trabajo y la dificultad de insertarse laboralmente, siendo el caso de: a mayor tiempo en conseguir un trabajo mayor dificultad en insertarse laboralmente. De la figura anterior se observa que el 4,7% de los encuestados tuvieron dificultades al insertarse en el mercado laboral, considerándose que el tiempo en

conseguir un trabajo fue de 7 a 10 meses a más en insertarse laboralmente. Además, se afirma que 103 egresados que fueron encuestados consiguieron trabajo dentro de 1 a 6 meses.

Tabla 20: Sector productivo de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Sector productivo	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
Terciario	27	25,0%	74	68,5%	101	93,5%
Secundario	1	0,9%	0	0,0%	1	0,9%
Primario	0	0,0%	6	5,6%	6	5,6%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

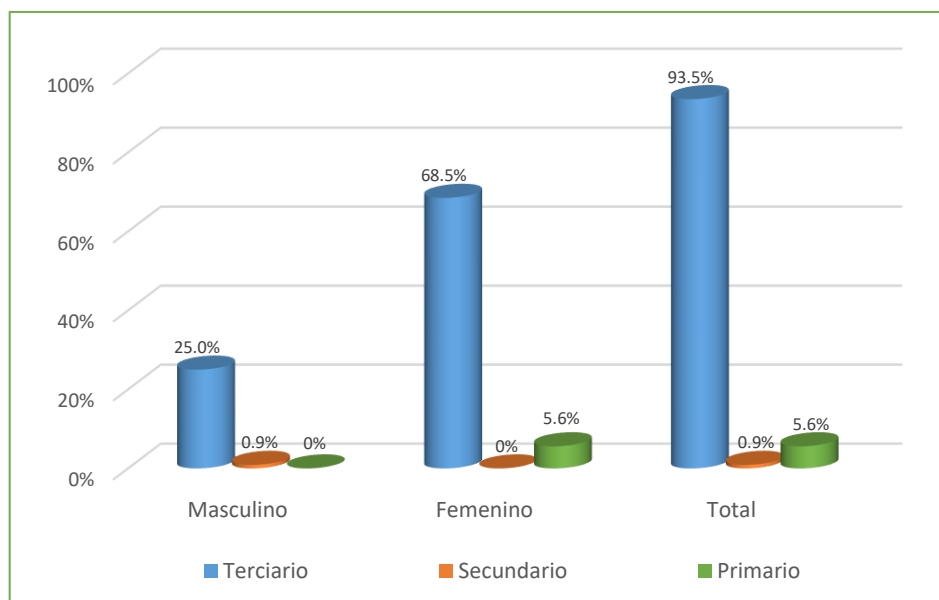


Figura 22: Sector productivo de los egresados de la ONG CEDNA

En la tabla 18 y la figura 19 se observa que el 93,5% de los encuestados pertenecen al sector terciario de los cuales el 25% son varones y el 68,5% son mujeres. El 0,9% de encuestados



pertenece al sector secundario siendo el único varón. Por otro lado, el 5,6% de los encuestados son del sector primario en donde todas son mujeres en este sector.

Se concluye de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente, que en su mayoría son mujeres que pertenecen al sector terciario (68,5%) desempeñándose en actividades no productivas relacionadas al servicio.

Tabla 21: Rubro y Sector productivo de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Sector productivo	Rubro	Sexo				Total	
		Masculino		Femenino		f	%
		f	%	f	%		
Terciario	Restaurante	6	5,6%	19	17,6%	25	23,1%
	Hotel	4	3,7%	10	9,3%	14	13,0%
	Hogar	0	0,0%	6	5,6%	6	5,6%
	Bar	4	3,7%	4	3,7%	8	7,4%
	Transporte	5	4,6%	2	1,9%	7	6,5%
	Electricidad	1	0,9%	0	0,0%	1	0,9%
	Pastelería	2	1,9%	9	8,3%	11	10,2%
	Comercio al por menor	4	3,7%	19	17,6%	23	21,3%
	Comercio al por mayor	1	0,9%	4	3,7%	5	4,6%
	Total	27	25,0%	74	68,5%	101	93,5%
Secundario	Construcción	1	0,9%	0	0,0%	1	0,9%
	Total	1	0,9%	0	0,0%	1	0,9%
Primario	Agricultura	0	0,0%	1	0,9%	1	0,9%
	Ganadería	0	0,0%	5	4,6%	5	4,6%
	Total	0	0,0%	6	5,6%	6	5,6%
TOTAL		28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

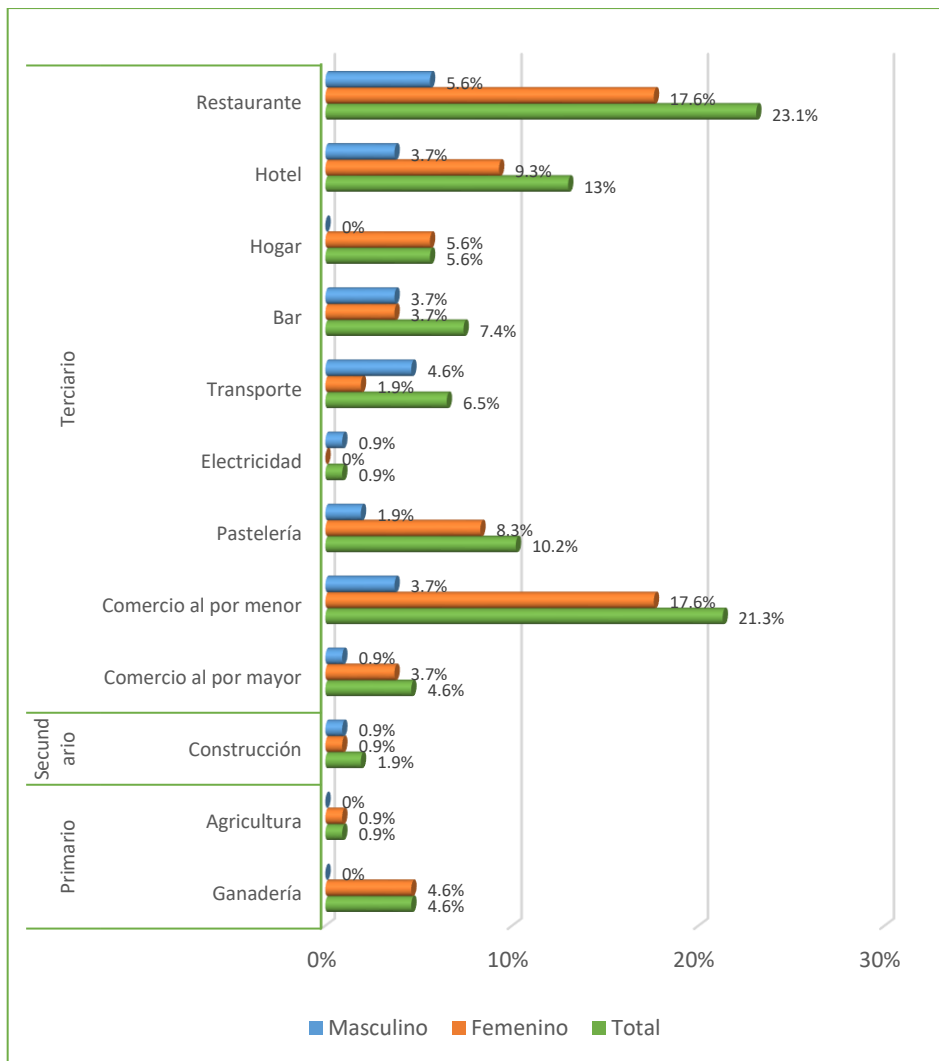


Figura 23: Rubro y Sector productivo de los egresados de la ONG CEDNA

En la tabla 19 y la figura 20 se observa que en el sector productivo terciario predomina el rubro de restaurantes con 23,1%, de los cuales el 5,6% son varones y el 17,6% son mujeres; seguido del rubro hotelero con 13% entre ellos el 3,7% son varones y el 9,3% son mujeres; por otro lado en el rubro hogar 5,6% de los cuales todas son mujeres; en el caso del rubro de bar hay 7,4% entre ellos la mitad son varones y la mitad son mujeres, para el caso del rubro de transportes del 6,5% el 4,6% son varones y el 1,9% son mujeres.



En el caso del rubro de electricidad el 0.9% está conformado por un varón. Por otro lado, el 10,2% está dirigido a la pastelería en donde el 1,9% son varones y el 8,3% son mujeres. Para el comercio al menor hay un total de 21,3% de encuestados de los cuales el 3,7% son varones y el 17,6% son mujeres. En el caso del comercio al por menor el total es 4,6% entre ellos el 0.95 es varón y el 3,7% son mujeres.

Para el caso del sector productivo secundario se observa en la figura que el rubro de construcción es 0.9% conformado por un varón.

Para el caso de sector productivo primario en el rubro de agricultura tiene 0.9% conformado por una mujer. Por otro lado, el rubro de ganadería tiene un 4,6% conformado por mujeres.

Se puede concluir que del sector terciario el rubro en la mayor participación tiene las mujeres es en el de restaurantes con un seguido del

Se concluye que el sector más predominante es el terciario y el rubro en el que más ocupación tiene son restaurantes y el comercio al por menor con un 23,1% y 21,3% respectivamente en donde las mujeres abarcan mayoría de la población.



Tabla 22: Salario antes de recibir las capacitaciones en la ONG CEDNA 2018-2019

Salario promedio	Género				Total	
	Masculino		Femenino			
	f	%	f	%	f	%
Entre s/. 300 y s/.600	12	4,6%	35	11,1%	47	43,5%
Entre s/.601 y s/.900	7	6,5%	25	23,1%	32	29,6%
Entre s/.901 y s/1200	5	11,1%	12	25,9%	17	15,7%
Más de s/.1200	4	3,7%	8	13,9%	12	11,1%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

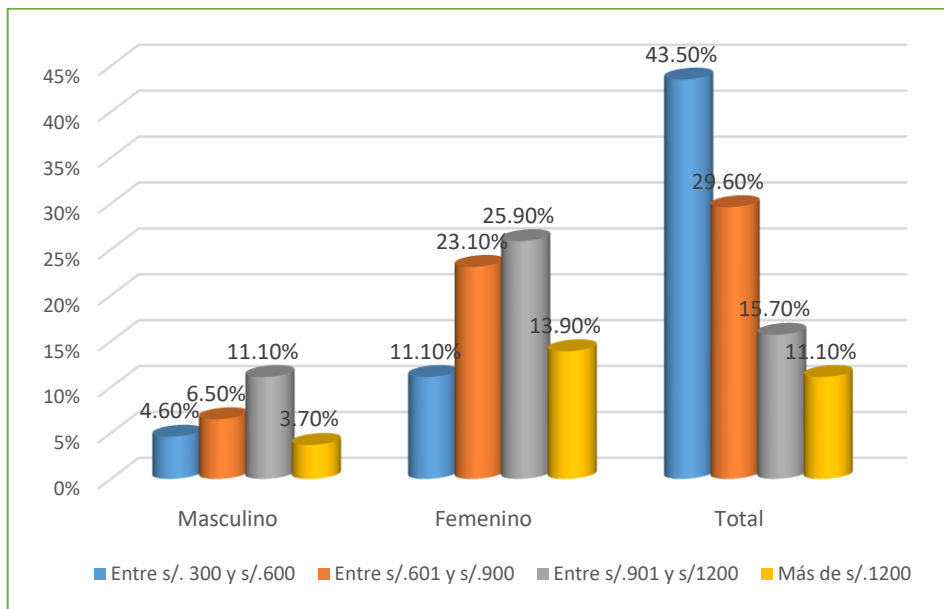


Figura 24: Salario antes de recibir las capacitaciones en la ONG CEDNA 2018-2019



De la tabla 21 y figura 23 se aprecia que el 43,5% de los encuestados percibían un salario de 300 a 600 soles, el 29,6% indica que recibió un salario de 601 a 900 soles, por otro lado el 15,7% de encuestados indica que recibió un salario de 901 a 1200 soles y el 11,1% de encuestados indica que recibieron entre más de 1200 soles. Se puede concluir que de los encuestados en gran mayoría recibían antes de entrar a la capacitación de CEDNA entre 300 a 600 soles.

Tabla 23: Salario promedio de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Salario promedio	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
Entre s/. 300 y s/.600	5	4,6%	12	11,1%	17	15,7%
Entre s/.601 y s/.900	7	6,5%	25	23,1%	32	29,6%
Entre s/.901 y s/1200	12	11,1%	28	25,9%	40	37,0%
Más de s/.1200	4	3,7%	15	13,9%	19	17,6%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

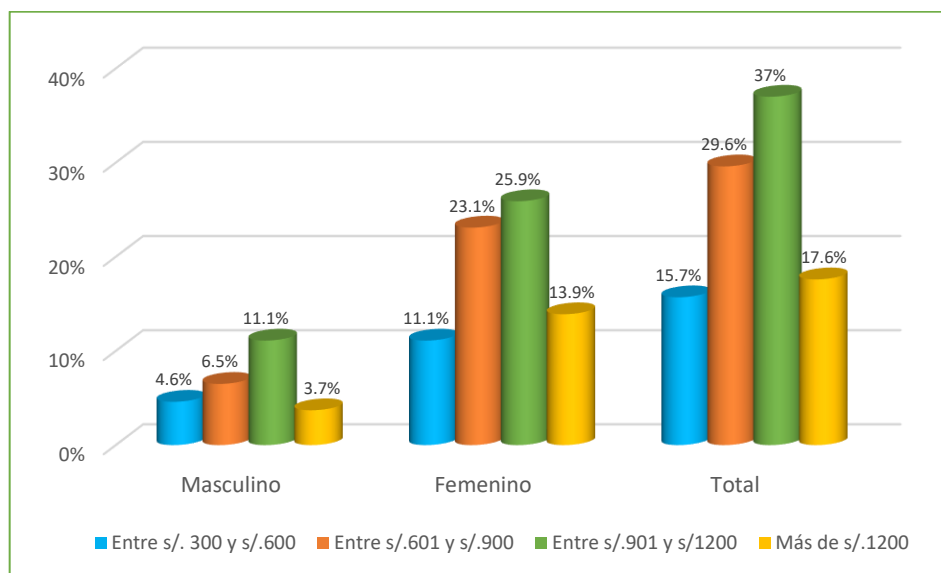


Figura 25: Salario promedio y género de los egresados de la ONG CEDNA



En la tabla 22 y la figura 24 se aprecia que el 15,7% de los encuestados tienen un salario promedio de s/.300 y s/.600 en donde el 4,6% son varones y el 11,1% son mujeres. Mientras que el 29,6% de los encuestados perciben el salario entre s/.601 y s/.900 de los cuales el 6,5% son varones y el 23,1% son mujeres. El 37% de encuestados recibe un salario promedio entre s/.901 y s/1200 de los cuales el 11,1% son varones y el 25,9% son mujeres. Por otro lado, el 17,6% de los encuestados tienen un salario promedio entre más de s/.1200 entre ellos el 3,7% son varones y el 13,9% son mujeres.

Se concluye que de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente, el salario promedio que perciben en su mayoría las mujeres está entre s/.601 a s/.1200 representando con un 66,6% de egresados.

Tabla 24: Permanencia en el trabajo y género de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Permanencia en el trabajo	Género				Total	
	Masculino		Femenino		f	%
	f	%	f	%		
1 a 3 meses	2	1,9%	9	8,3%	11	10,2%
4 a 7 meses	7	6,5%	13	12,0%	20	18,5%
8 a 11 meses	14	13,0%	28	25,9%	42	38,9%
1 año a más	5	4,6%	30	27,8%	35	32,4%
Total	28	25,9%	80	74,1%	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

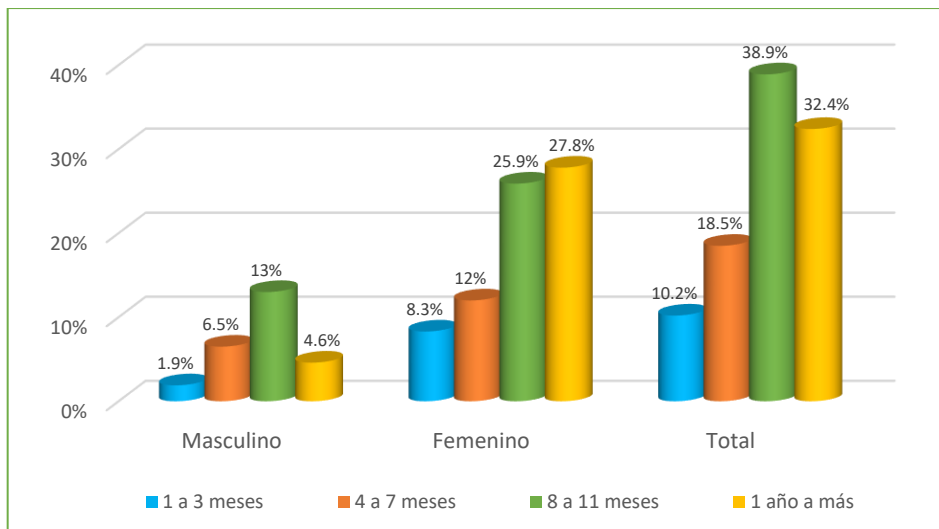


Figura 26: Permanencia en el trabajo y género de los egresados de la ONG CEDNA

En la tabla 23 y la figura 25 se observa la permanencia de trabajo según el género de las cuales el 10,2% de los encuestados permaneció en el trabajo de 1 a 3 meses entre ellos el 1,9% son varones y el 8,3% son mujeres. Mientras que el 18,5% de encuestados permaneció en el trabajo de 4 a 7 meses de los cuales el 6,5% son varones y el 12% son mujeres. De 8 a 11 meses permanecieron en el trabajo un 38,9% de los cuales el 13% son varones y el 25,9% son mujeres. Por otro lado, la permanencia de trabajo de 1 año a más es de 32,4% entre ellos 4,6% son varones y el 27,8% son mujeres.

Se puede concluir que de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente el 71,3% tiene una permanencia en el trabajo de 8 meses a más y por su gran mayoría predominan las mujeres.

Se puede concluir que la mayor parte de encuestados de los egresados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente permanecen en su trabajo entre 8 a 11 meses.



Tabla 25: Edad y situación laboral de los egresados de la ONG CEDNA 2018-2019

Edad	Situación laboral				Total	
	Trabajador Dependiente		Trabajador Independiente			
	f	%	f	%	f	%
15 - 20 años	14	13.0%	1	0.9%	15	13.9%
21 - 25 años	24	22.2%	5	5%	29	26.9%
26 a 30 años	14	13%	5	4.6%	19	17.6%
31 - 35 años	14	13.0%	10	9.3%	24	22.2%
36 a más años	8	7.4%	13	12.0%	21	19.4%
Total	74	68.6%	34	31.4%	108	100.0%

Fuente: Elaboración propia

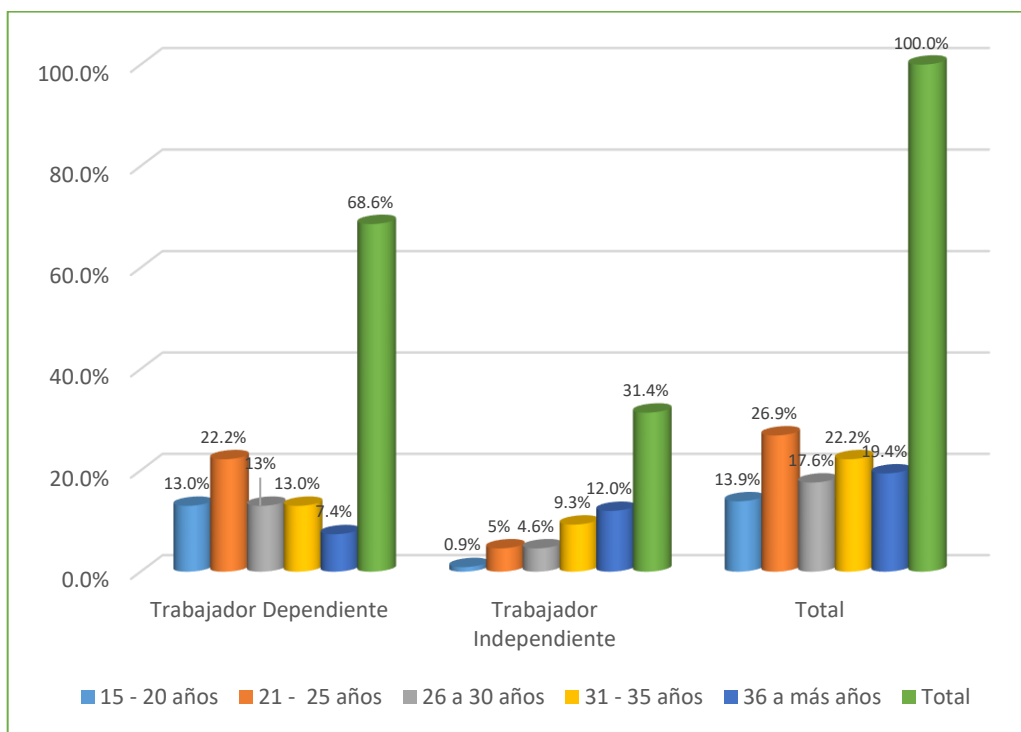


Figura 27: Edad y situación laboral de los egresados de la ONG CEDNA



En la tabla 24 y la figura 26 se observa la edad y la situación laboral de los egresados de la organización no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente evidenciándose que a partir de los 15 a 20 años el 13% de encuestados son trabajadores dependientes y el 0,9% de encuestados son trabajadores independientes. Del grupo de encuestados de 21 a 25 años el 22,2% son trabajadores dependientes y el 5% trabajadores independientes, por otro lado, el grupo de 26 a 30 años el 13% son trabajadores dependientes y el 4,6% son trabajadores independientes. Del grupo de 31 a 35 años el 13% son trabajadores dependientes y el 9,3% trabajadores independientes. Finalmente, del grupo de edad de 36 a más años el 7,4% son trabajadores dependientes y el 12% trabajadores independientes.

Se concluye de la tabla 30 que la gran mayoría de encuestados son trabajadores dependientes teniendo el 68.6% y la gran parte de este grupo son jóvenes de 21 a 25 años de edad teniendo un 26,9%.

5.2 INSERCIÓN LABORAL

Tabla 26: *La capacitación recibida en CEDNA le ha permitido insertarse en el mercado de trabajo 2018-2019*

	f	%
Nunca	5	4,6%
Pocas veces	4	3,7%
A veces	30	27,8%
Muchas veces	48	44,4%
Siempre	21	19,4%
Total	108	100,0%

Fuente: *Elaboración propia*

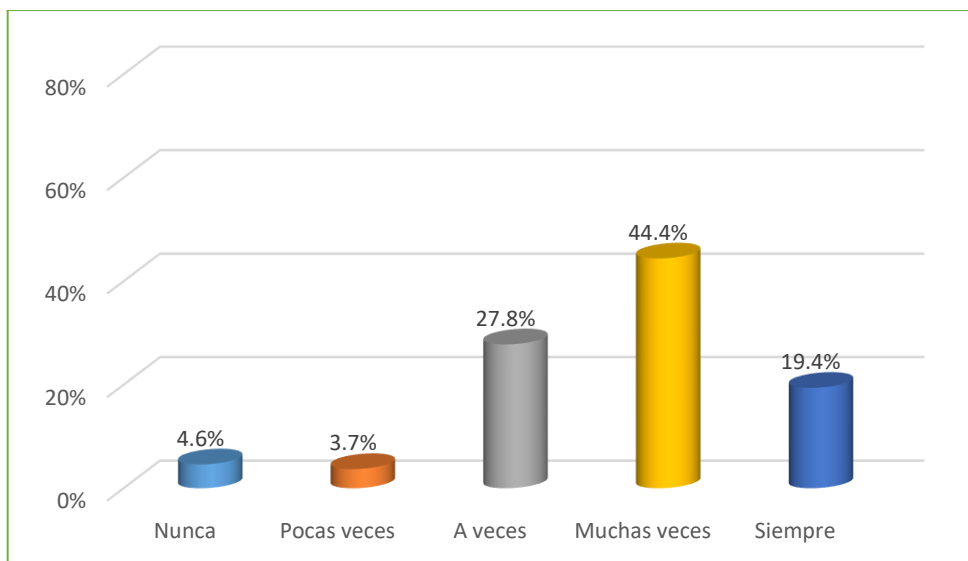


Figura 28: La capacitación recibida en CEDNA le ha permitido insertarse en el mercado de trabajo

En la tabla 25 y la figura 27 se puede apreciar que el 19,4% de los encuestados respondieron que siempre la capacitación de CEDNA le permitió insertarse en el mercado de trabajo. El 44,4% respondieron que muchas veces la capacitación de CEDNA le permitió insertarse en el mercado de trabajo, el 27,8% de encuestados respondieron a veces. El 3,7% de los encuestados afirmaron que pocas veces y el 4,6% afirmaron que la capacitación recibida en CEDNA no les ayudo a insertarse en el mercado de trabajo.

Se puede concluir que de la población encuestada el 44,4% y el 19,4% que hacen un total de 63,8% (69 egresados) fueron insertados laboralmente por CEDNA por otro lado el 27,8% y el 3,7% de encuestados haciendo un total de 31,5% (34 egresados) lograron insertarse laboralmente por cuenta propia, gracias a las capacitaciones de CEDNA. Mientras que el 4,6% (5 egresados) no se insertaron al mercado de trabajo.

Tabla 27: Mejoraron sus oportunidades laborales después de adquirir las competencias

en CEDNA 2018-2019

	f	%
Nunca	0	0,0%
Pocas veces	17	15,7%
A veces	28	25,9%
Muchas veces	44	40,7%
Siempre	19	17,6%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

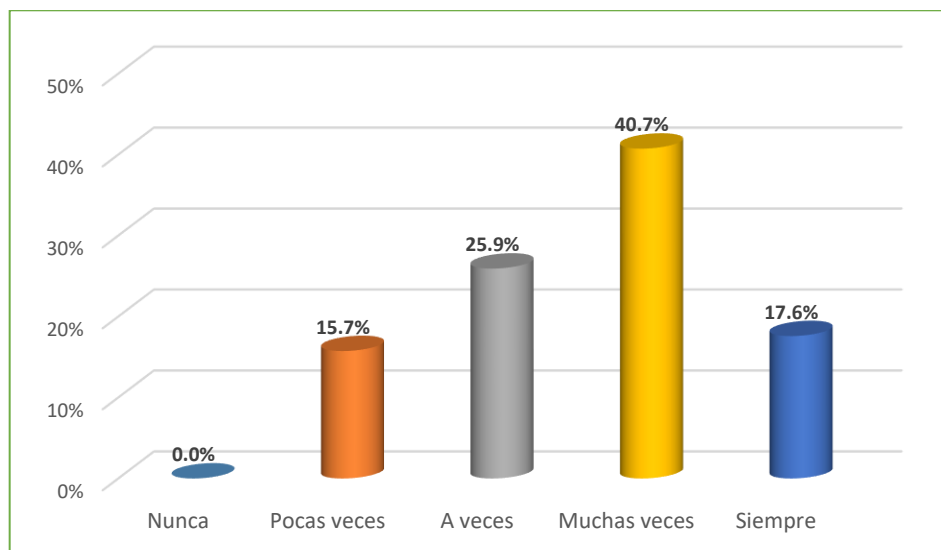


Figura 29: Mejoraron sus oportunidades laborales después de adquirir las competencias en CEDNA.

En la tabla 26 y la figura 28, se puede observar que el 17,6% de los encuestados respondieron que siempre, mejoraron sus oportunidades laborales después de adquirir las competencias adquiridas en CEDNA. El 40,7% de los encuestados responden que muchas veces mejoraron sus oportunidades laborales. El 25,9% de encuestados respondieron a veces y el 15,7% de encuestados respondieron pocas veces.



Se puede concluir que de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente la gran mayoría afirmaron que muchas veces las competencias de CEDNA les ayudaron a mejorar sus oportunidades laborales.

Tabla 28: *Ha buscado un empleo relacionado a la capacitación que recibió 2018-2019*

	f	%
Nunca	7	6,5%
Pocas veces	17	15,7%
A veces	40	37,0%
Muchas veces	24	22,2%
Siempre	20	18,5%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

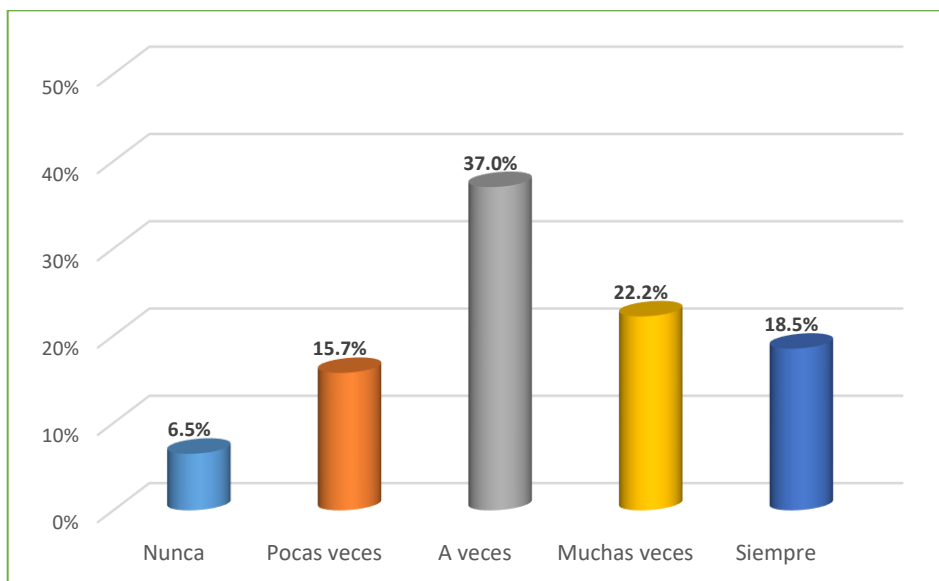


Figura 30: Ha buscado un empleo relacionado a la capacitación que recibió



En la tabla 27 y la figura 29 se aprecia que el 18,5% de encuestados respondieron que siempre han buscado un empleo relacionado a la capacitación que recibieron. El 22,2% de encuestados respondieron que muchas veces han buscado un empleo relacionado a la capacitación que recibieron. El 37% de encuestados respondieron que a veces han buscado un empleo relacionado a la capacitación que recibieron. Por otro lado 15,7% de encuestados respondieron pocas veces y el 6,5% respondieron nunca.

Se concluye que la mayor parte de encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente a veces buscaron un empleo relacionado a la capacitación que recibieron.

Tabla 29: Trabajaría en algún empleo que tuviera que ver con su formación técnica

2018-2019

	f	%
Nunca	1	0,9%
Pocas veces	14	13,0%
A veces	20	18,5%
Muchas veces	40	37,0%
Siempre	33	30,6%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

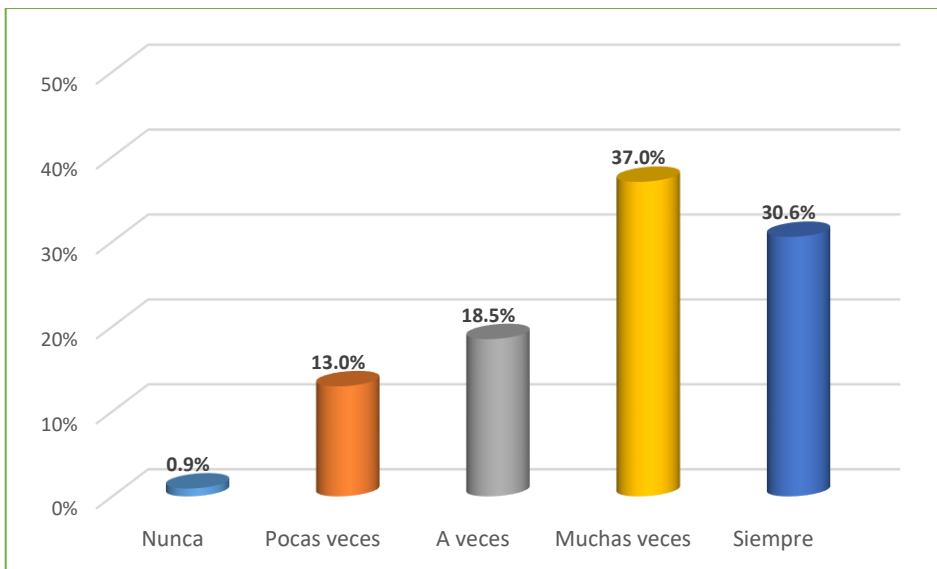


Figura 31: Trabajaría en algún empleo que tuviera que ver con su formación técnica.

En la tabla 28 y la figura 30 se observa que el 30,6% de encuestados afirmaron que siempre escogieron un empleo relacionado a su formación técnica. El 37% afirmaron que muchas veces trabajarían en un empleo relacionado a su formación técnica. El 18,5% de encuestados respondió a veces. El 13% de encuestados respondió que pocas veces y el 0,9% respondieron nunca.

Se concluye que la mayor parte de encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente respondieron que muchas veces trabajarían en un empleo relacionado a su formación técnica.



Tabla 30: Cree que es importante que CEDNA cuente con convenios para insertarte laboralmente al mercado de trabajo 2018-2019

	f	%
Nunca	0	0,0%
Pocas veces	12	11,1%
A veces	8	7,4%
Muchas veces	20	18,5%
Siempre	68	63,0%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

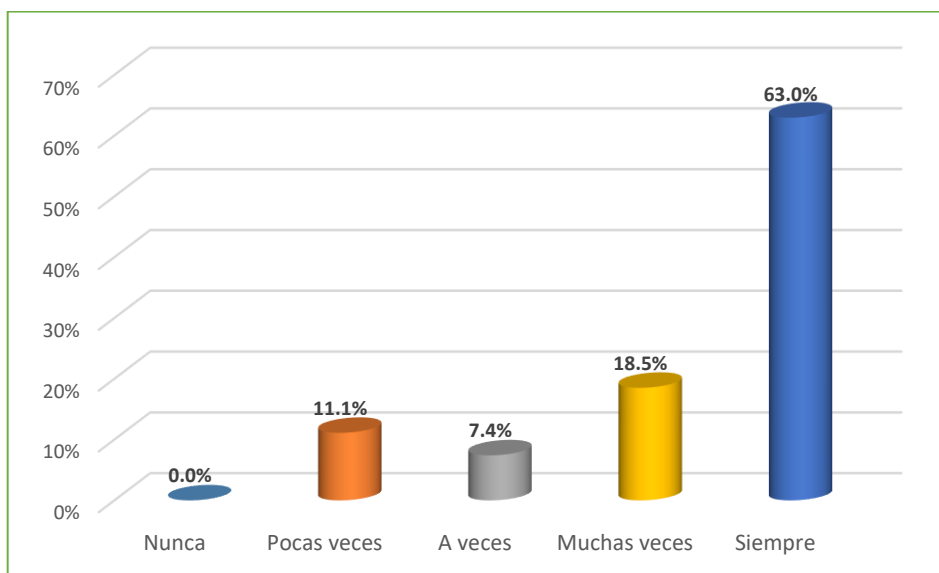


Figura 32: Cree que es importante que CEDNA cuente con convenios para insertarte laboralmente al mercado de trabajo.



En la tabla 29 y la figura 31, se observa que el 63% de encuestados indicaron que siempre es importante que CEDNA cuente con convenios para insertarte laboralmente al mercado de trabajo. El 18,5% de encuestados respondieron muchas veces. El 7,4% de encuestados respondieron a veces. Mientras que el 11,1% de encuestados indicaron que pocas veces. Se concluye que la mayor parte de encuestados indicaron que, siempre es importante que CEDNA cuente con convenios para insertarte laboralmente al mercado de trabajo.

5.3 COMPETENCIA ACADÉMICA

Tabla 31: *Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le han permitido desempeñarse en el mercado de trabajo 2018-2019*

	f	%
Nunca	0	0,0%
Pocas veces	9	8,3%
A veces	14	13,0%
Muchas veces	44	40,7%
Siempre	41	38,0%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

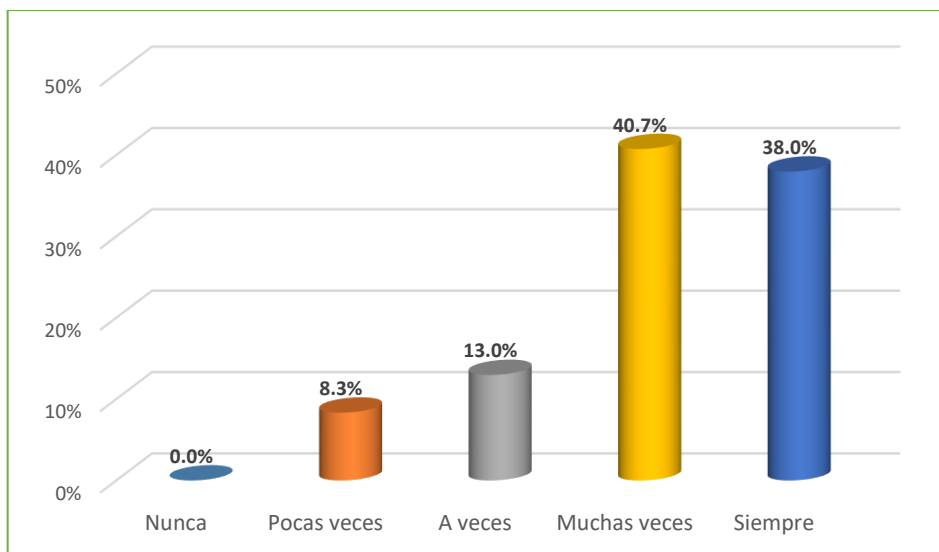


Figura 33: Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le han permitido desempeñarse en el mercado de trabajo.

En la tabla 30 y la figura 32 se observa que el 38% de los encuestados consideran que siempre las competencias académicas de CEDNA le permiten desempeñarse en el mercado de trabajo. El 40,7% de encuestados indica que muchas veces y el 13% responde a veces. El 8.3% de los encuestados responden que pocas veces las competencias académicas de CEDNA le permiten desempeñarse en el mercado de trabajo.

Se concluye que la mayor parte de los encuestados considera que muchas veces es importante tomar en cuenta las competencias académicas adquiridas en CEDNA ya que los ayuda a desempeñarse en el mercado de trabajo.

Tabla 32: Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le permitieron emprender e innovar su negocio 2018-2019

	f	%
Nunca	17	15,7%
Pocas veces	21	19,4%
A veces	23	21,3%
Muchas veces	23	21,3%
Siempre	24	22,2%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

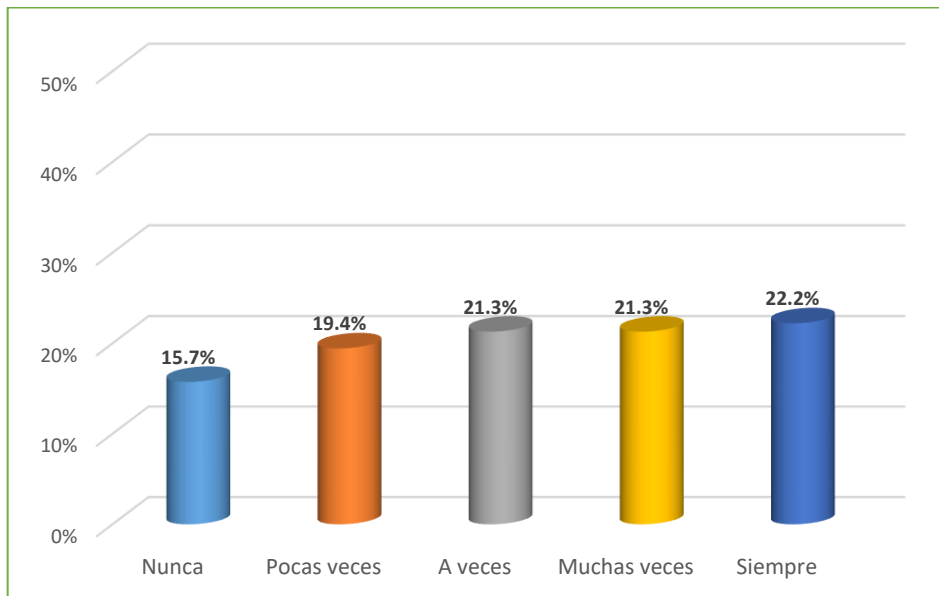


Figura 34: Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le permitieron emprender e innovar su negocio.

En la tabla 31 y la figura 33 se observa que el 22,2% de los encuestados responden que siempre las competencias académicas adquiridas en CEDNA le permitieron emprender e innovar su negocio. El 21,3% de encuestados responden muchas veces. El 21,3% responden a veces. Mientras que el 19,4% de encuestados responden pocas veces y el 15,7% responde nunca.



Se concluye que la gran mayoría de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente consideran entre a veces y muchas veces que las competencias académicas adquiridas en CEDNA le permitieron emprender e innovar su negocio.

Tabla 33: *Los conocimientos prácticos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado de trabajo 2018-2019*

	f	%
Nunca	3	2,8%
Pocas veces	12	11,1%
A veces	24	22,2%
Muchas veces	35	32,4%
Siempre	34	31,5%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

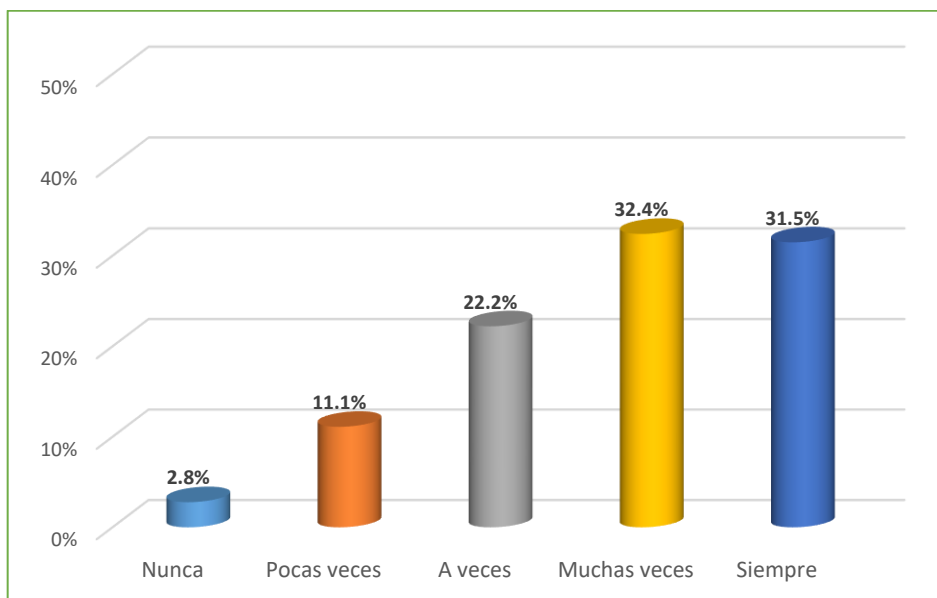


Figura 35: Los conocimientos prácticos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado de trabajo.



En la tabla 32 y la figura 34 se observa que el 31,5% de encuestados responde que siempre los conocimientos prácticos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado de trabajo. El 32,4% de encuestados responden muchas veces y el 22,2% de los encuestados responden a veces. Por otro lado, el 11,1% de encuestados responde pocas veces y el 2,8% afirma que nunca los conocimientos prácticos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado de trabajo.

Se concluye que la gran mayoría de encuestados afirman que muchas veces los conocimientos prácticos adquiridos les facilitaron para desempeñarse en el mercado de trabajo.

Tabla 34: Los conocimientos teóricos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado laboral 2018-2019

	f	%
Nunca	0	0,0%
Pocas veces	16	14,8%
A veces	22	20,4%
Muchas veces	34	31,5%
Siempre	36	33,3%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

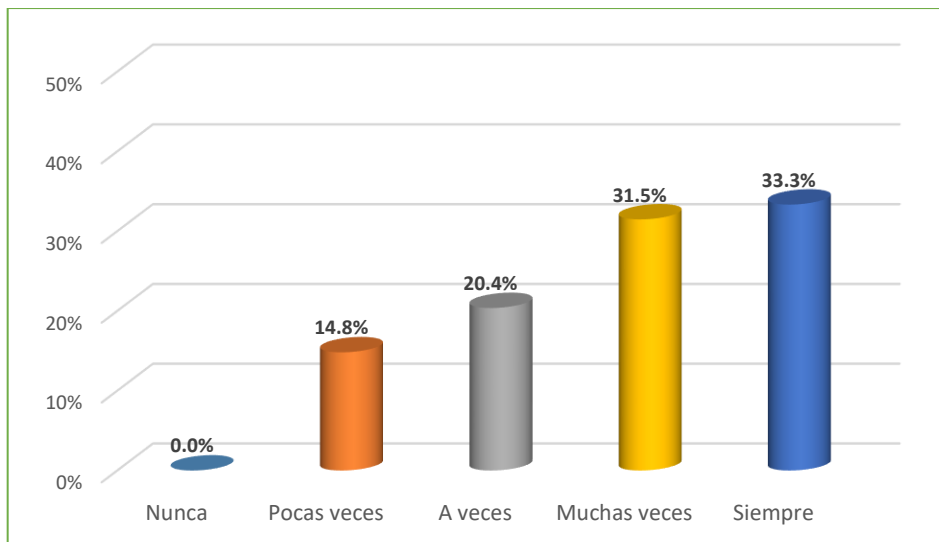


Figura 36: Los conocimientos teóricos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado laboral.

En la tabla 33 y la figura 35 se afirma que el 33,3% de los encuestados afirman que siempre los conocimientos teóricos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado laboral. El 31,5% de encuestados respondieron muchas veces y el 20,4% respondieron a veces. Mientras tanto el 14,8% de los encuestados afirman que pocas los conocimientos teóricos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado laboral.

Se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados respondieron que los conocimientos teóricos son importantes para desempeñarse en el mercado laboral.

Tabla 35: Cuenta con las aptitudes académicas para el buen desempeño laboral durante su trabajo 2018-2019

	f	%
Nunca	0	0,0%
Pocas veces	12	11,1%
A veces	15	13,9%
Muchas veces	27	25,0%
Siempre	54	50,0%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

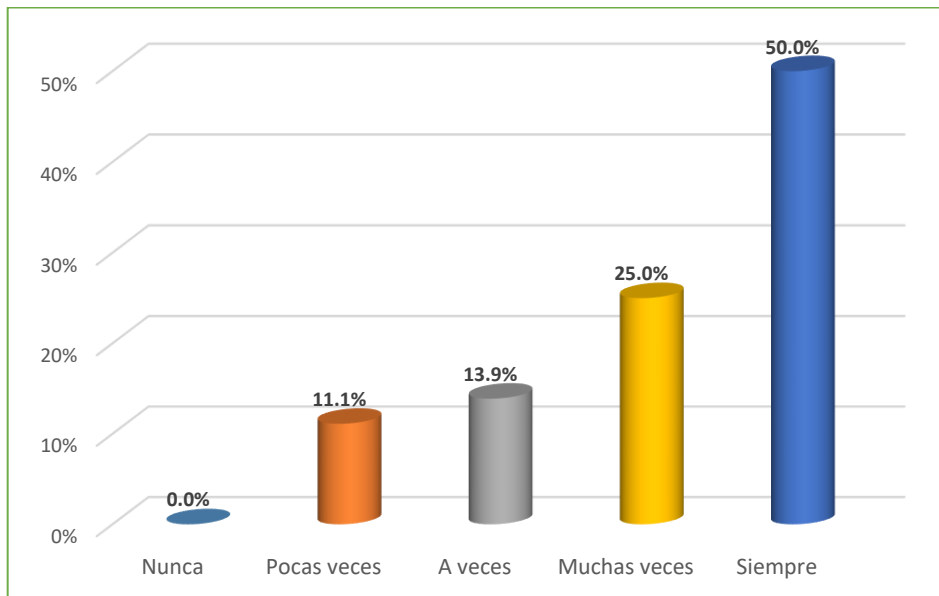


Figura 37: Cuenta con las aptitudes académicas para el buen desempeño laboral durante su trabajo.

En la tabla 34 la figura 36 se observa que el 50% de los encuestados respondieron que siempre cuentan con las aptitudes académicas para el buen desempeño laboral, mientras que el 25% de encuestados indicaron que muchas veces, el 13,9% respondieron a veces y el 11,1% respondieron que pocas veces cuentan con las aptitudes académicas para desempeñarse laboralmente.



Se concluye que gran parte de encuestados cuentan con las aptitudes académicas para desempeñarse laboralmente durante su trabajo y gracias a ello puedan mantenerse por buen tiempo en el puesto de trabajo.

Tabla 36: La calidad de enseñanza de CEDNA se ajusta al perfil del empleado que solicita el mercado laboral 2018-2019.

	f	%
Nunca	0	0,0%
Pocas veces	9	8,3%
A veces	16	14,8%
Muchas veces	21	19,4%
Siempre	62	57,4%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

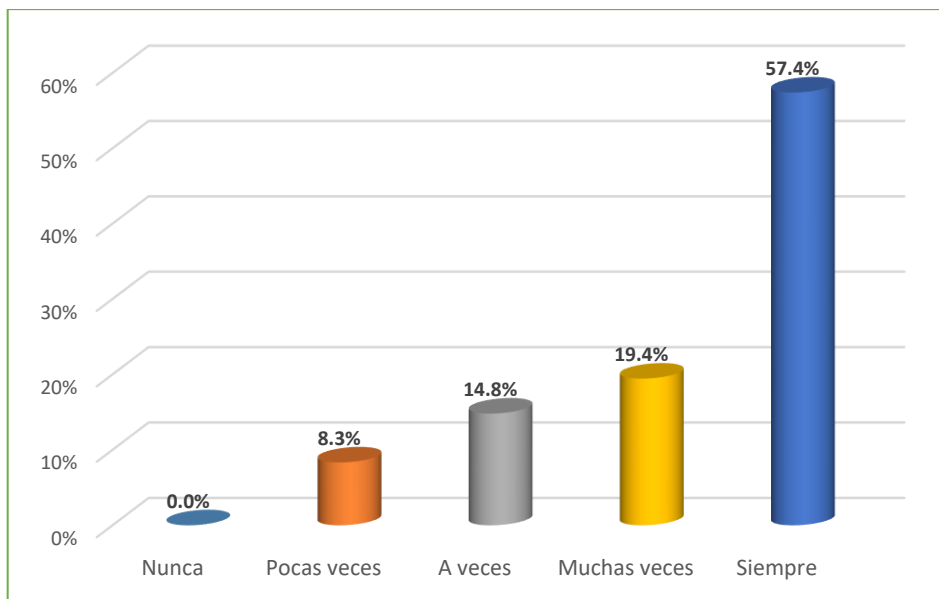


Figura 38: La calidad de enseñanza de CEDNA se ajusta al perfil del empleado que solicita el mercado laboral.



En la tabla 35 y la figura 37 se observa que el 57,4% de los encuestados respondieron que siempre la calidad de enseñanza de CEDNA se ajusta al perfil del empleado que solicita el mercado laboral, el 19,4% indicaron que muchas, el 14,8% respondieron a veces, mientras que el 8,3% respondieron que pocas veces la calidad de enseñanza se ajusta al perfil que requiere el mercado laboral.

Se puede concluir que más de la mitad de los encuestados respondieron que la calidad de enseñanza de CEDNA si se ajusta al perfil que necesita el mercado laboral de tal forma ayuda a los alumnos a insertarse con más facilidad.

5.4 COMPETENCIA LABORAL

Tabla 37: Tiene las competencias laborales para que se inserte al mercado laboral 2018-2019.

	f	%
Nunca	1	0,9%
Pocas veces	8	7,4%
A veces	22	20,4%
Muchas veces	62	57,4%
Siempre	15	13,9%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

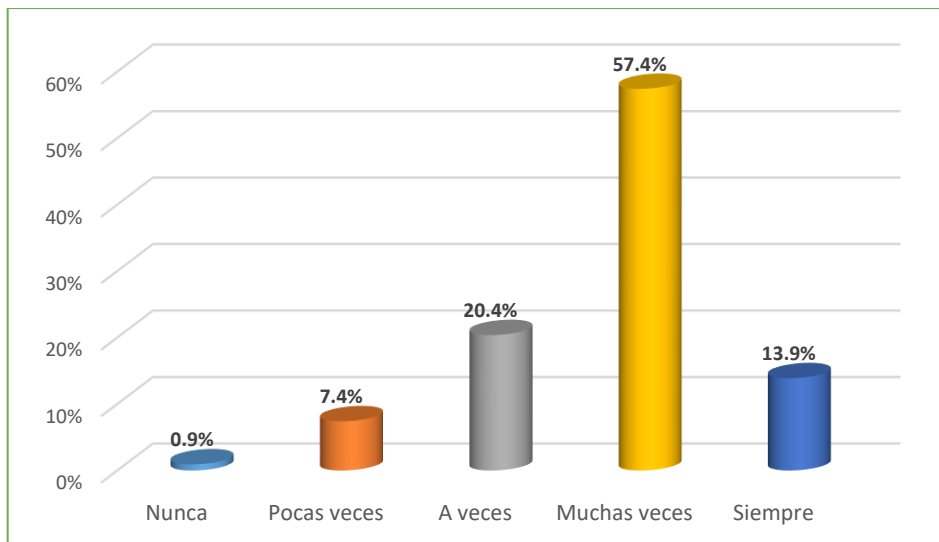


Figura 39: Tiene las competencias laborales para que se inserte al mercado laboral

En la tabla 36 y la figura 38 se puede apreciar que el 13,9% de los encuestados siempre tienen las competencias laborales para insertarse al mercado laboral, el 57,4% de encuestados responde que muchas veces tienen las competencias laborales para insertarse al mercado laboral. Mientras que el 20,4% de los encuestados respondieron a veces; el 7,4% de encuestados respondieron pocas veces y por último el 0,9% de los encuestados indicaron que no tienen las competencias laborales para insertarse al mercado laboral.

Concluyéndose así que la mayor parte de los encuestados indicaron que muchas veces tienen las competencias laborales para que se inserten al mercado laboral.

Tabla 38: Tiene predisposición en la creatividad e innovación en su desempeño laboral 2018-2019.

	f	%
Nunca	0	0,0%
Pocas veces	9	8,3%
A veces	34	31,5%
Muchas veces	44	40,7%
Siempre	21	19,4%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

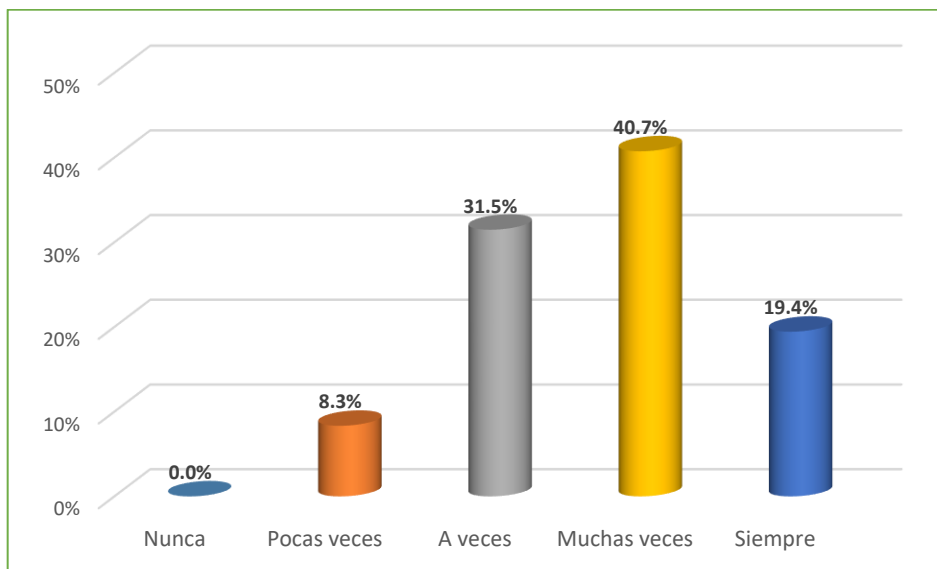


Figura 40: Tiene predisposición en la creatividad e innovación en su desempeño laboral.

En la tabla 37 y la figura 39 se observa que el 19,4% de los encuestados siempre tienen predisposición en la creatividad e innovación en su desempeño laboral. El 40,7% de encuestados afirmaron muchas veces tener predisposición en la creatividad e innovación en su desempeño laboral. Mientras tanto el 31,5% de encuestados respondieron a veces y el 8,3% pocas veces.

Se concluye que la gran mayoría de encuestados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente muchas veces considera tener predisposición en la creatividad e innovación en su desempeño laboral.

Tabla 39: En el desarrollo de su trabajo aplica las habilidades blandas 2018-2019

	f	%
Nunca	1	0,9%
Pocas veces	12	11,1%
A veces	18	16,7%
Muchas veces	31	28,7%
Siempre	46	42,6%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

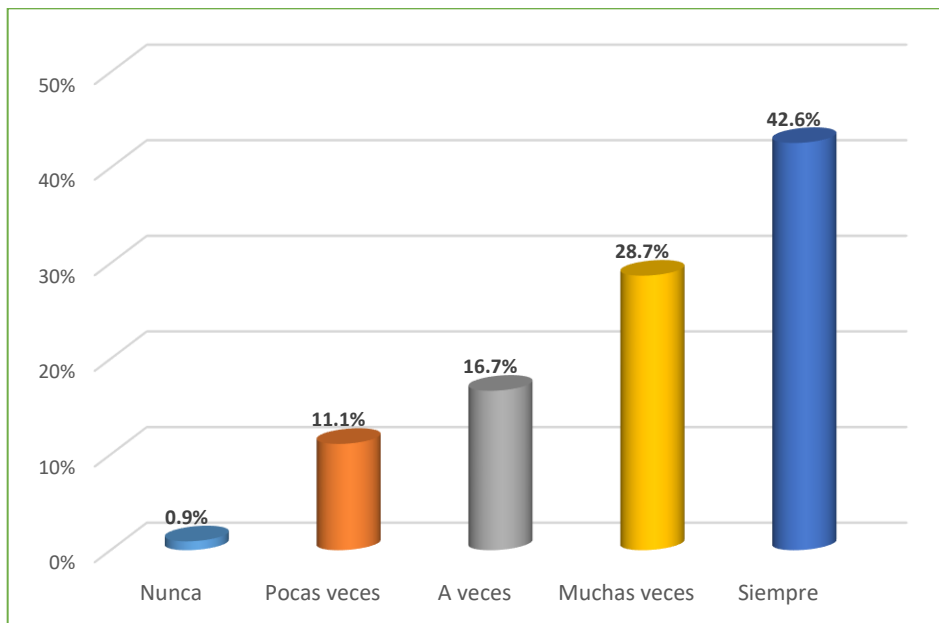


Figura 41: En el desarrollo de su trabajo aplica las habilidades blandas.



En la tabla 38 y la figura 40 se aprecia que el 42,6% de los encuestados respondieron que en su trabajo siempre aplican las habilidades blandas, mientras que el 28,7% de encuestados respondieron que muchas veces en su trabajo aplican las habilidades blandas. El 16,7% de encuestados respondieron a veces, el 11,1% respondieron pocas veces y el 0,9% afirman que nunca aplican las habilidades blandas durante el desarrollo de su trabajo.

Se concluye que la mayoría de los encuestados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente siempre aplica las habilidades blandas durante el desarrollo de su trabajo.

Tabla 40: Tiene disposición de trabajar en equipo 2018-2019

	f	%
Nunca	1	0,9%
Pocas veces	10	9,3%
A veces	28	25,9%
Muchas veces	25	23,1%
Siempre	44	40,7%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

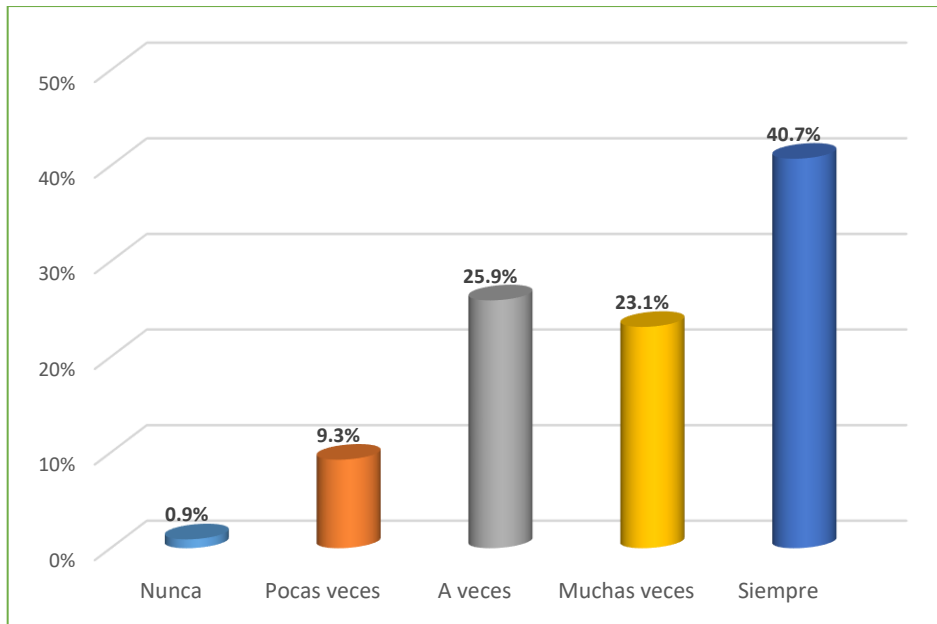


Figura 42: Tiene disposición de trabajar en equipo.

En la tabla 39 y la figura 41 se manifiesta que el 40,7% de los encuestados siempre tiene disposición de trabajar en equipo, el 23,1% responde que muchas veces tiene disposición de trabajar en equipo y el 25,9% respondieron a veces. Por otro lado, el 9,3% de encuestados indicaron que pocas veces que pocas veces tienen y el 0,9% indicaron no tener disposición de trabajar en equipo

Concluyendo así que la mayoría de los encuestados del Organismo No Gubernamental Centro para el Niño y el Adolescente siempre tienen disposición de trabajar en equipo.

Tabla 41: Tiene la habilidad para desarrollar la capacidad de análisis en su 2018-2019

	f	%
Nunca	0	0,0%
Pocas veces	13	12,0%
A veces	19	17,6%
Muchas veces	36	33,3%
Siempre	40	37,0%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

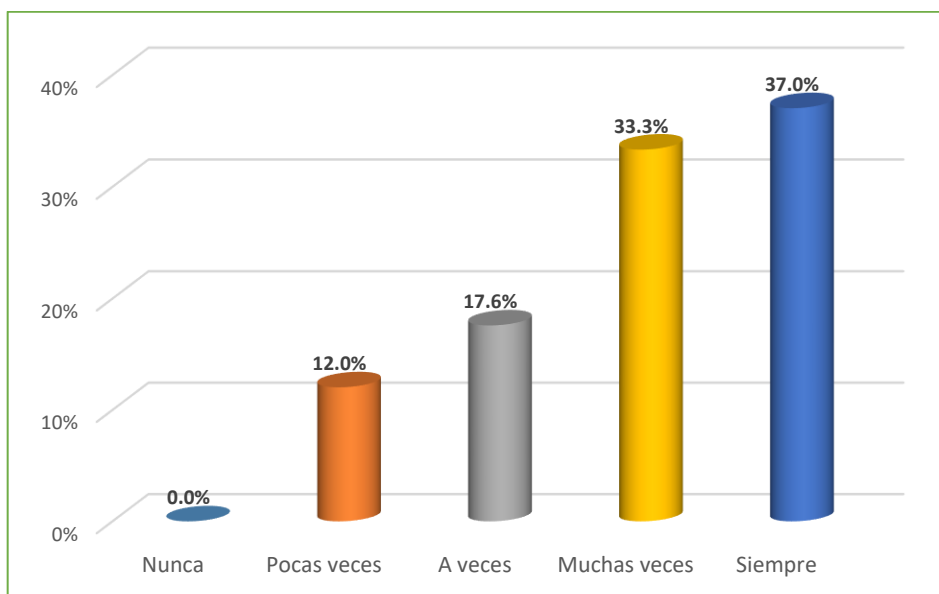


Figura 43: Tiene la habilidad para desarrollar la capacidad de análisis en su trabajo.

En la tabla 40 y la figura 42 puede apreciar que el 37% de los encuestados siempre tienen la habilidad para desarrollar la capacidad de análisis en su trabajo, mientras que el 33,3% de encuestados responde muchas veces y el 17,6% de los encuestados indican que a veces tienen la habilidad para desarrollar la capacidad de análisis en su trabajo.



Por otro lado, el 12% de encuestados manifiesta que pocas veces tienen la habilidad para desarrollar capacidad de análisis en su trabajo.

Concluyendo que la mayor parte de los encuestados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente consideran que siempre tienen la habilidad para desarrollar la capacidad de análisis en su trabajo.

Tabla 42: *Cumple con los objetivos en la entrega de su trabajo para mejorar su productividad 2018-2019.*

	f	%
Nunca	2	1,9%
Pocas veces	12	11,1%
A veces	16	14,8%
Muchas veces	39	36,1%
Siempre	39	36,1%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

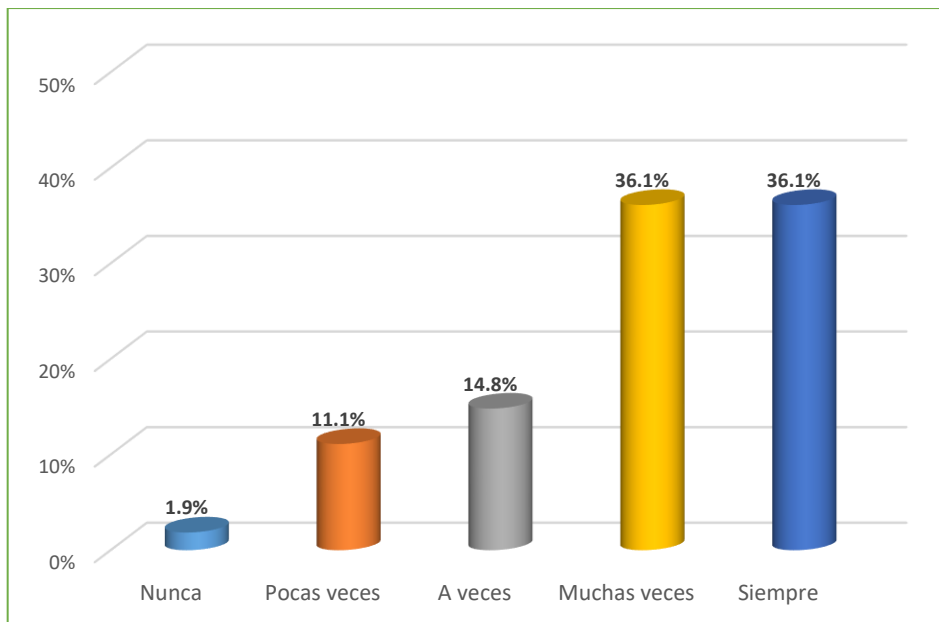


Figura 44: Cumple con los objetivos en la entrega de su trabajo para mejorar su productividad

En la tabla 41 y la figura 43 se observa que el 36,1% de los encuestados siempre cumplen con los objetivos en la entrega de su trabajo para mejorar su productividad, teniendo el mismo porcentaje otro grupo de encuestados que responden que muchas veces cumplen con los objetivos en la entrega de su trabajo y el 14,8% de encuestados responde a veces. Por otro lado, se observa que el 11,1% de encuestados respondieron que pocas veces cumplen con los con los objetivos en la entrega de su trabajo para mejorar su productividad.

Se concluye que hay dos grupos con el mismo porcentaje que siempre cumplen con los objetivos en la entrega de su trabajo para mejorar su productividad.

Tabla 43: Su experiencia laboral le ha facilitado el ingreso al mercado laboral 2018-2019.

	f	%
Nunca	5	4,6%
Pocas veces	17	15,7%
A veces	19	17,6%
Muchas veces	34	31,5%
Siempre	33	30,6%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

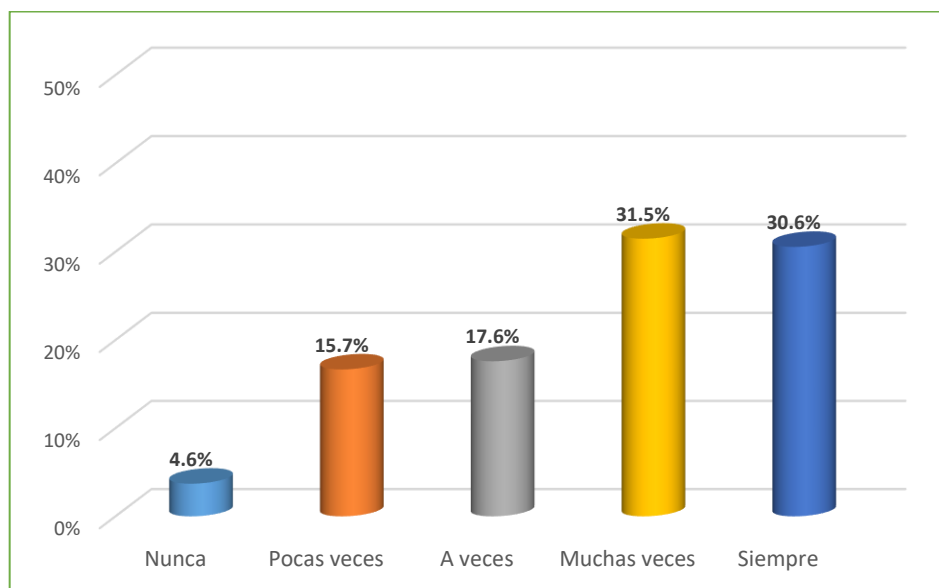


Figura 45: Su experiencia laboral le ha facilitado el ingreso al mercado laboral.

En la tabla 42 y la figura 44 se observa que el 30,6% de los encuestados afirman que siempre la experiencia laboral les ha facilitado el ingreso al mercado laboral, el 31,5% de encuestados respondieron que muchas veces su experiencia laboral les ha ayudado en el ingreso al mercado laboral, por otro lado, el 17,6% de los encuestados respondieron a veces, el 15,7% responde pocas veces y el 4.6% de los encuestados indicaron que no tuvieron experiencia laboral es por ello que no pudieron insertarse al mercado laboral.



Se concluye que de la población encuestada el 95,4% (103 encuestados) tienen experiencia laboral siendo así que a este grupo de egresados les ha facilitado el ingreso a otros trabajos.

Tabla 44: *El salario que percibe actualmente satisface sus necesidades 2018-2019.*

	f	%
Nunca	2	1,9%
Pocas veces	33	30,6%
A veces	34	31,5%
Muchas veces	32	29,6%
Siempre	7	6,5%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

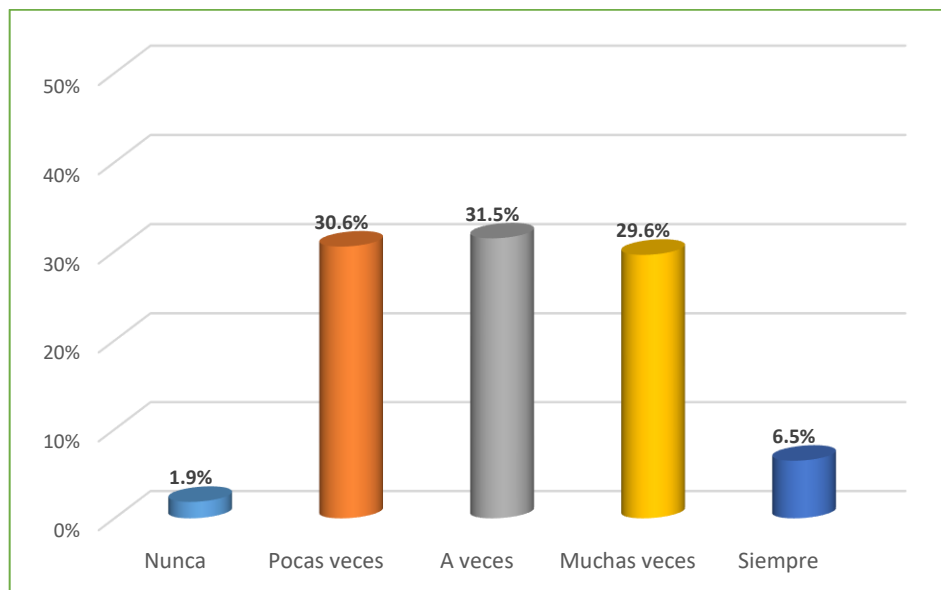


Figura 46: El salario que percibe actualmente satisface sus necesidades.

En la tabla 43 y la figura 45 se observa que el 6,5% de encuestados indicaron que siempre el salario que perciben satisface sus necesidades, el 29,6% de encuestados respondieron que muchas su salario satisface sus necesidades. Por otro lado, el 31,5% de encuestados indicaron



que a veces el salario que perciben satisface sus necesidades, mientras que el 30,6% de encuestados respondieron que pocas veces su salario satisface sus necesidades y el 1,9% de encuestados respondieron que el salario que reciben no satisface sus necesidades.

Se concluye así que gran parte de los encuestados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente, indicaron que a veces el salario que perciben satisface sus necesidades.

5.5 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Tabla 45: *Tuvo dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral 2018-2019*

	f	%
Nunca	7	6,5%
Pocas veces	17	15,7%
A veces	47	43,5%
Muchas veces	33	30,6%
Siempre	4	3,7%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia



Figura 47: Tuvo dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral.

En la tabla 44 y la figura 46 se puede observar que el 3,7% de los encuestados manifiestan que siempre tuvieron dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral. El 30,6% de los encuestados indicaron que muchas veces tuvieron dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral. El 43,5% de encuestados afirmaron que a veces suelen tener dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral. Por otro lado, el 15,7% de los encuestados respondieron que pocas veces tuvieron alguna dificultad con su edad al momento de insertarse en el mercado laboral y el 6,5% de encuestados respondieron que nunca han tenido dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral.

Se concluye que la mayor parte de encuestados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “a veces ha tenido dificultades con su edad al momento de insertarse al mercado laboral.

Tabla 46: Considera que existen trabajos específicos para un rango determinado de edad 2018-2019

	f	%
Nunca	3	2,8%
Pocas veces	10	9,3%
A veces	20	18,5%
Muchas veces	52	48,1%
Siempre	23	21,3%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

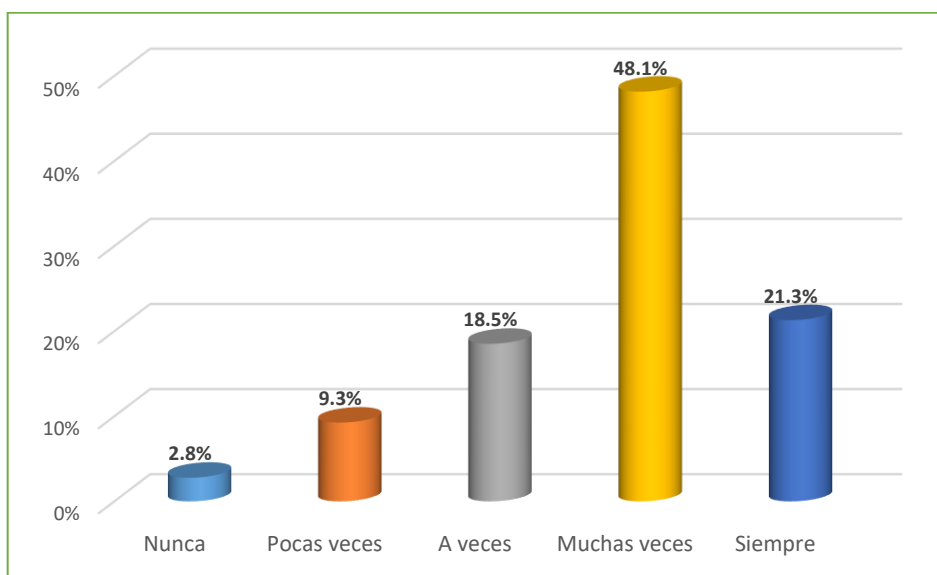


Figura 48: Considera que existen trabajos específicos para un rango determinado de edad

En la tabla 45 y la figura 47 se puede observar que el 21,3% de los encuestados siempre han considerado que existen trabajos específicos para un rango determinado de edad. El 48,1% de encuestados respondieron muchas veces. Por otro lado, el 18,5% de encuestados respondieron a veces y el 9,3% de encuestados indicaron que pocas veces consideran que



existen trabajos específicos para un rango de edad y el 2.8% de encuestados consideran que no existen trabajos específicos para un rango de edad.

Se puede concluir que la mayor parte de los encuestados consideran que muchas veces existen trabajos específicos para un rango determinado de edad.

Tabla 47: Cree que el género influye en la búsqueda de empleo 2018-2019.

	f	%
Nunca	6	5,6%
Pocas veces	15	13,9%
A veces	21	19,4%
Muchas veces	41	38,0%
Siempre	25	23,1%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

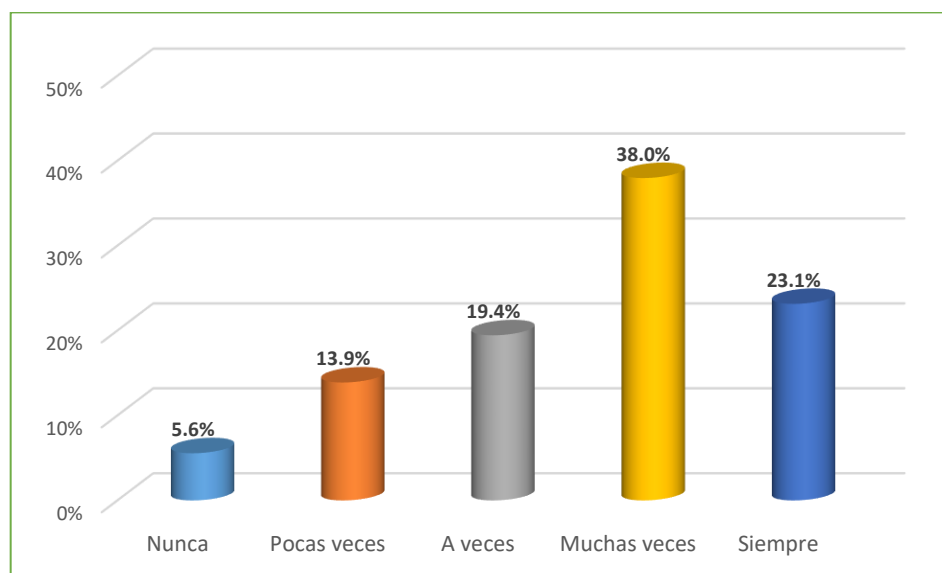


Figura 49: Cree que el género influye en la búsqueda de empleo.



En la tabla 46 y la figura 48 se puede apreciar que el 23,1% de los encuestados consideran que siempre el género influye en la búsqueda de empleo, el 38% de encuestados respondieron que a veces el género influye en la búsqueda de empleo. El 19,4% de encuestados consideran que pocas veces el género influye en la búsqueda de empleo. Por otro lado, el 13,9% de encuestados considera que el género influye pocas veces en la búsqueda de empleo y el 5,6% de encuestados manifiesta que el género nunca influye en la búsqueda de empleo.

Se concluye que la gran parte de encuestados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente considera que muchas veces el género influye en la búsqueda de empleo.

Tabla 48: *Cree que existe una brecha salarial de acuerdo con el género 2018-2019.*

	f	%
Nunca	6	5,6%
Pocas veces	17	15,7%
A veces	26	24,1%
Muchas veces	41	38,0%
Siempre	18	16,7%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

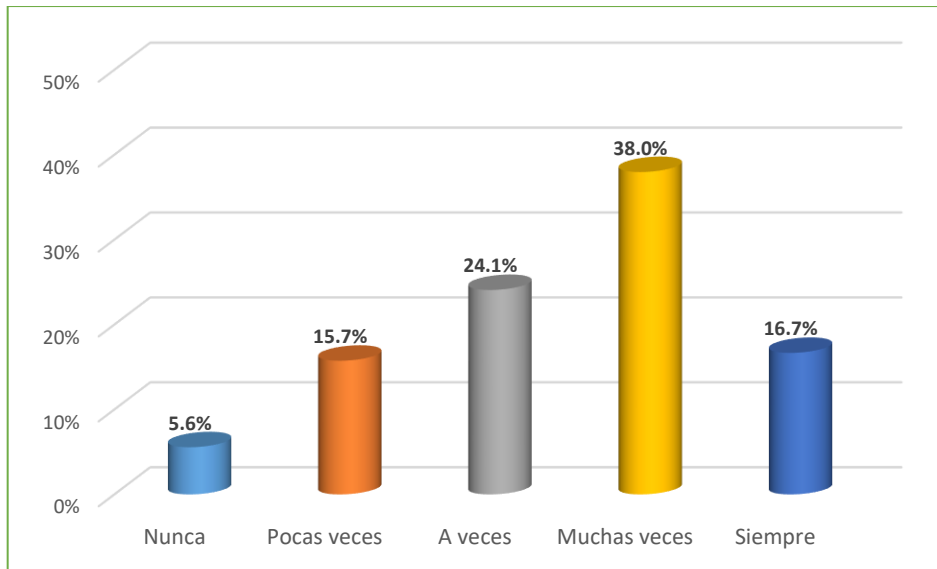


Figura 50: Cree que existe una brecha salarial de acuerdo al género.

En la tabla 47 y la figura 49 se puede apreciar que el 16,7% de los encuestados consideran que si existe una brecha salarial de acuerdo con el género. El 38% de encuestados respondieron que muchas veces existe una brecha salarial de acuerdo con el género. El 24,1% de encuestados respondieron que a veces existe una brecha salarial en cuanto al género, el 15,7% de encuestados consideran que pocas veces y el 5,6% de encuestados consideran que nunca han considerado una diferencia salarial en cuanto al género.

Se concluye que la gran mayoría de encuestados considera que muchas veces existe una brecha salarial de acuerdo con el género.

5.6 PONDERACIÓN DE VARIABLES

5.6.1 INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019, se consideró cinco preguntas, en donde se obtiene:



Suma mínima: 5

Suma máxima: 25

Rango de interpretación para la variable inserción laboral

Inserción laboral baja: 5 – 11

Inserción laboral media : 12 – 18

Inserción laboral alta: 19 – 25

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
BAJA							MEDIA							ALTA						

Tabla 49: Inserción laboral

	f	%
Baja	16	14,8%
Media	25	23,1%
Alta	67	62,0%
Total	108	100,0%

Fuente: Elaboración propia

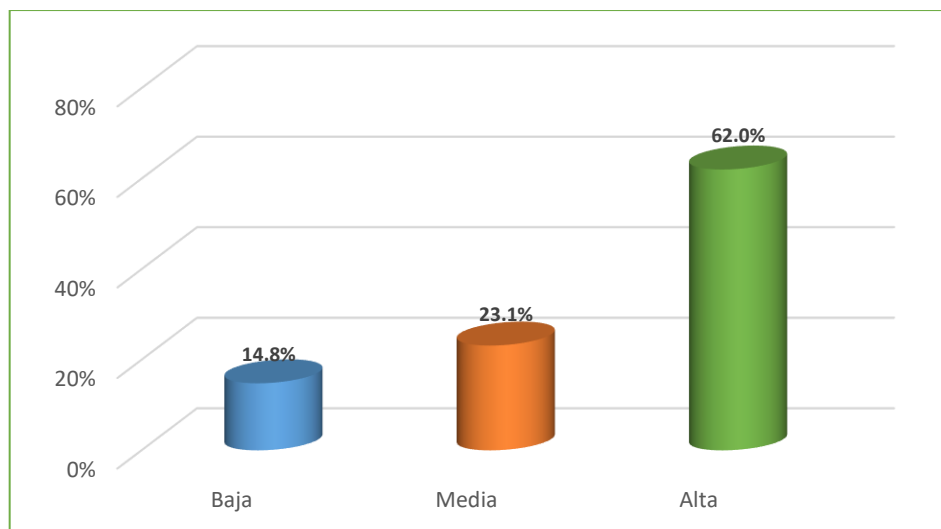


Figura 51: Inserción laboral



En la tabla 48 y la figura 50 se puede observar que la variable dependiente inserción laboral se divide en tres rangos en donde en la inserción laboral baja se aprecia 14,8%, en la inserción laboral media hay 23,1% y una inserción laboral alta 62%. Estos porcentajes son un promedio general de dicha variable dependiente correspondiente a los encuestados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.

Se concluye así que la gran mayoría de encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente afirmaron tener una inserción laboral alta.

5.6.2 COMPETENCIA ACADÉMICA

La competencia académica de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019, se consideró seis preguntas, en donde se obtiene:

Suma mínima: 6

Suma máxima: 30

Competencia académica baja: 6 – 13

Competencia académica media: 14 – 22

Competencia académica alta: 23 – 30

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
BAJA								MEDIA								ALTA								



Tabla 50: Competencia académica

	f	%
Baja	11	10,2%
Media	28	25,9%
Alta	69	63,9%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

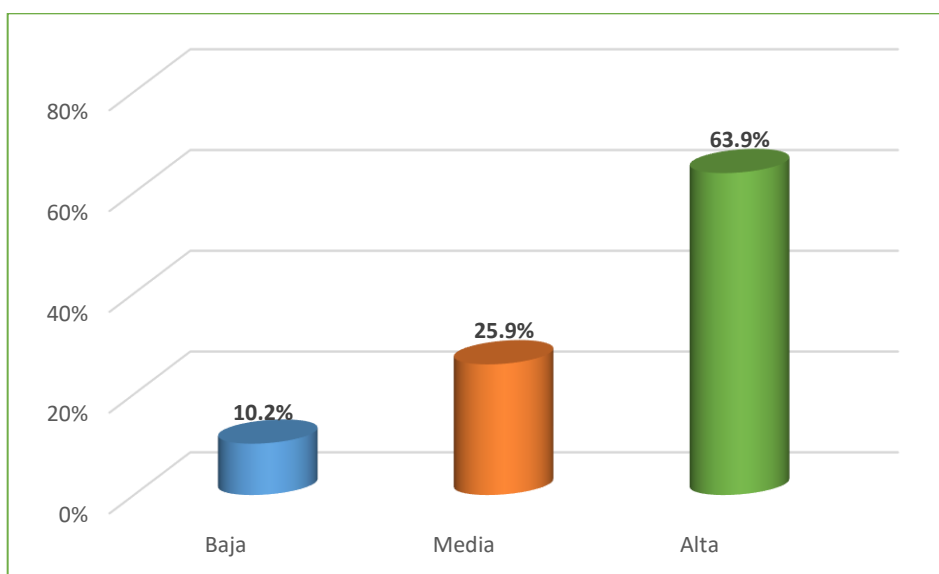


Figura 52: Competencia académica

En la tabla 49 y la figura 51 se observa que la variable independiente competencias académicas se divide en tres rangos; baja, media y alta en donde se saca un promedio general de la variable de los cuales el 10,2% corresponde a la competencia académica baja, el 25,9% corresponde a la competencia académica media y el 63,9% a la competencia académica alta que poseen los encuestados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.



Se puede concluir que la competencia académica que poseen los egresados que han sido encuestados, es alta, teniendo a una mayoría predominante del 63,9% de los encuestados de CEDNA.

5.6.3 COMPETENCIA LABORAL

La competencia laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019, se consideró ocho preguntas, en donde se obtiene:

Suma mínima: 8

Suma máxima: 40

Competencia laboral baja: 8 – 18

Competencia laboral media: 19 – 29

Competencia laboral alta: 30 – 40

8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
BAJA											MEDIA											ALTA										

Tabla 51: Competencia laboral

	f	%
Baja	14	13,0%
Media	27	25,0%
Alta	67	62,0%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

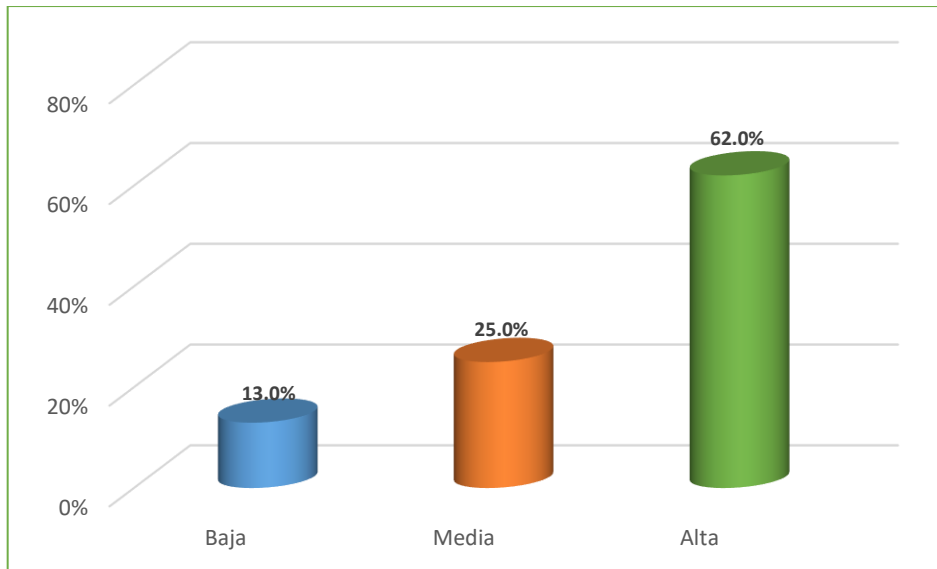


Figura 53: Competencia laboral

En la tabla 50 y la figura 52 se observa que la variable independiente competencia laboral se divide en tres rangos; baja, media y alta en donde se saca un promedio general de la variable de los cuales el 13% de los encuestados tiene una competencia laboral baja, el 25% de todos los encuestados tiene una competencia laboral media y el 62% de encuestados tiene una competencia laboral alta.

Se concluye que los encuestados que han egresados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente tienen una competencia laboral alta que los ayuda a tener predisposición en la creatividad de su trabajo, en el desarrollo de sus habilidades blandas, en la disposición de trabajar en equipo, en su capacidad de análisis, en la entrega de objetivos y en su experiencia laboral.



5.6.4 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Para describir las características demográficas de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019, se consideró cuatro preguntas, en donde se obtiene:

Suma mínima: 4

Suma máxima: 20

Características Demográficas baja: 4 – 9

Características Demográficas media: 10 – 14

Características Demográficas alta: 15 – 20

4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
BAJA						MEDIA					ALTA					

Tabla 52: *Características demográficas*

	f	%
Baja	15	13,9%
Media	35	32,4%
Alta	58	53,7%
Total	108	100%

Fuente: Elaboración propia

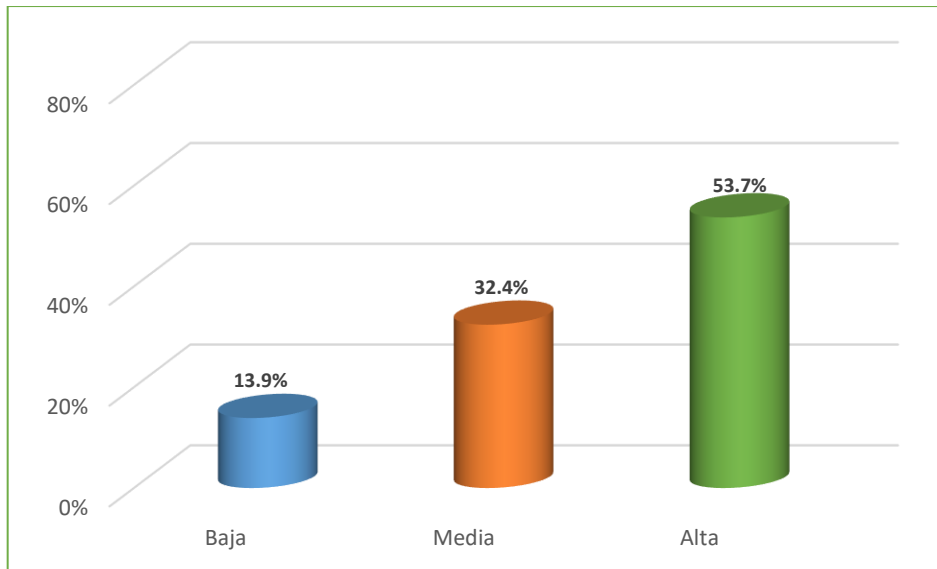


Figura 54: Características demográficas

En la tabla 51 y la figura 53 se observa que la variable independiente características demográficas se divide en tres rangos; baja, media y alta en donde se saca un promedio general de la variable de los cuales el 13,9% tiene característica demográfica baja, el 32,4% tiene característica demográfica media y el 53,7% tiene característica demográfica alta.

Se concluye que de los encuestados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente tienen la característica demográfica alta, quiere decir que consideran a la edad, género y la brecha salarial como influencia para insertarse al mercado laboral.



CAPÍTULO VI: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 PRUEBA ESTADÍSTICA DE LA INVESTIGACIÓN

6.1.1 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para validar las hipótesis en la presente investigación se utiliza la prueba estadística del chi cuadrado que consiste en comparar la distribución observada de los datos con una distribución esperada de los datos.

Para la toma de decisiones se considera:

H₀: Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

H_a: Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

6.1.1.1 COMPETENCIA ACADÉMICA E INSERCIÓN LABORAL

Hipótesis nula

H₀: Las competencias académicas NO determinan de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

Hipótesis alterna

H_a: Las competencias académicas SI determinan de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.



Tabla 53: Competencia académica e inserción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109,873 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	96,057	4	,000
Asociación lineal por lineal	73,986	1	,000
N de casos válidos	108		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,63.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente Chi - cuadrado entre la competencia académica y la inserción laboral de los egresados de CEDNA es, $p = 0.000 < 0.05$ por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmándose que, existe una relación directa entre la competencia académica y la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

6.1.1.2 COMPETENCIA LABORAL E INSERCIÓN LABORAL

Hipótesis nula

Ho: Las competencias laborales no determinan de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.



Hipótesis alterna

Ha: Las competencias laborales determinan de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

Tabla 54: Competencia laboral e inserción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	132,036 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	109,474	4	,000
Asociación lineal por lineal	79,206	1	,000
N de casos válidos	108		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,07.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente Chi - cuadrado entre la competencia laboral y la inserción laboral es, $p = 0.000 < 0.05$ por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmándose que, existe una relación directa entre la competencia laboral y la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.



6.1.1.3 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS E INSERCIÓN LABORAL

Hipótesis nula

H₀: Las características demográficas no determinan de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

Hipótesis alterna

H_a: Las características demográficas determinan de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

Tabla 55: Características demográficas e Inserción laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	77,539 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	67,305	4	,000
Asociación lineal por lineal	51,210	1	,000
N de casos válidos	108		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,22.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente Chi - cuadrado entre las características demográficas y la inserción laboral es, $p = 0.000 < 0.05$ por lo que se lo que se concluye que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmándose que, existe una relación directa entre las características



demográficas y la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.

Tabla 56: *Hipótesis general*

	Prueba Chi cuadrado
Competencia académica e inserción laboral	p = 0.000
Competencia laboral inserción laboral	p = 0.000
Características demográficas e Inserción laboral	p = 0.000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De las tablas 52,53 y 54 se observa que mediante la prueba Chi cuadrado, se **afirma** que la inserción laboral está determinada por las competencias académicas, competencias laborales y las características demográficas de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, período 2018- 2019, con $p < 0,05$ Tal como se muestra en la siguiente tabla.



CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS

La presente investigación busca establecer los “Determinantes la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente “de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019. Entre nuestros hallazgos más importantes se encuentra:

Que la variable competencia académica es influyente en la inserción laboral de los egresados de la ONG CEDNA ya que las aptitudes académicas, los conocimientos prácticos y teóricos vienen a ser importantes para el aprendizaje del alumno y posteriormente desarrollarse en el mercado de trabajo. A su vez la variable competencia laboral viene a ser determinante principal de la inserción laboral, siendo así que esta variable se manifiesta mediante las habilidades blandas y la experiencia laboral que posee el alumno. De la misma manera se puede observar que la variable independiente, características demográficas también es muy relevante ya que los egresados indican que la edad y el género son indicadores influyentes en la inserción laboral.



7.2 COMPARACIÓN CRÍTICA CON LA LITERATURA EXISTENTE

En el marco teórico de la investigación se recopilieron teorías que sirvieron de guía durante el desarrollo del trabajo de investigación, logrando formular las dimensiones y los indicadores. Los resultados de la investigación están relacionados con las teorías de los autores planteados, entre estos tenemos:

Tabla 57: Comparación crítica con la literatura existente.

<p>Teoría de las capacidades según AMARTYA SEN</p>	<p>Sen formula el enfoque de las capacidades en un marco evaluativo y crítico sobre el bienestar y la libertad individual, analizando problemas sociales que afectan el bienestar humano tales como la pobreza, la desigualdad, calidad de vida y la carencia de desarrollo humano. Permitiendo brindar un enfoque a estos problemas examinando los límites de una sociedad libre.</p> <p>Amartya Sen no toma en cuenta el grado de satisfacción de las personas o la cantidad de recursos con que cuentan las personas para llevar un tipo de vida u otra, sino por lo que los individuos son capaces de hacer o ser, por sus capacidades que le permiten realizar actos productivos.</p> <p>En el estudio realizado se analiza las competencias académicas y laborales que posee un estudiante para que sea insertado al mercado de trabajo.</p>
---	--



<p>Teoría clásica del mercado de trabajo de Adam Smith</p>	<p>Smith hace la crítica al mercantilismo basándose en un mercado de competencia perfecta, en donde manifiesta que el estado no debería intervenir en ninguna decisión. Indicando que se solucionaría con la “mano invisible” teniendo que auto regularse para tener el bienestar de toda la población. También indicó que para lograr un crecimiento económico tiene que ser a través de la división del trabajo, así cada persona se especializaría en un trabajo determinada, de esa forma se lograría la reducción de los costos de producción. (Froyen, 1997)</p> <p>En la investigación los estudiantes de CEDNA se especializan en un curso como puede ser repostería, auxiliar de cocina, housekeeping, bar y comedor para posteriormente ser insertados al mercado laboral en el rubro que se capacitaron.</p>
<p>Teoría de capital humano de Gary Becker</p>	<p>Becker analiza el papel de la educación, la adherencia de habilidades y el conocimiento que se desarrollan en los procesos de desarrollo económico. La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundante en beneficios directos y de oportunidad. Esta Teoría, de origen neoclásico, considera a la educación como una inversión en donde los individuos realizan de forma racional, porque esperan obtener recompensas</p>



	<p>en el futuro. La educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual.</p> <p>En la investigación se tiene como variable a las competencias académicas en donde es fundamental que el estudiante desarrolle habilidades básicas como: capacidad lectora, capacidad de entender y razonar, autoestima, liderazgo y la sociabilidad. Desarrollando potencialmente las capacidades del sujeto a partir de lo aprendido para que así pueda insertarse al mercado de trabajo teniendo más ventajas que otros candidatos para el puesto.</p>
<p>Antecedentes Internacionales</p> <p>Caracterización de la Inserción Laboral de los jóvenes en América Latina.</p> <p>Autor: Schkolnik, M.</p>	<p>La autora indica que para una adecuada inserción laboral requiere aprendizaje a lo largo de la vida y de un proceso de capacitación propiamente laboral. La escasez de oferta de capacitación técnica sistemática, enlazada a la producción moderna es una de las características de los países latinoamericanos. Así como la escasez de técnicos en la pirámide educacional, propiamente tal, en relación a la cantidad de profesionales que se forma cada año.</p> <p>En la investigación se estudia a la Organización No Gubernamental CEDNA, en donde brinda cursos a</p>



	<p>personas de bajos recursos económicos capacitándolos para que así los alumnos desarrollen capacidades académicas y laborales para que les sea más fácil insertarse al mundo laboral, en vista del alto desempleo que existe actualmente en nuestro medio.</p>
<p>Antecedentes nacionales</p> <p>Factores limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018.</p> <p>Autor: Hurtado, J.</p>	<p>El autor hace referencia a la educación superior técnica en nuestro país, conformada por todos aquellos jóvenes de bajos recursos económicos que no han formado plenamente todas sus capacidades y competencias, considerando que nuestra sociedad es altamente competitiva donde las organizaciones requieren de empleados con un nivel de formación y especialización en el trabajo. Teniendo como objetivo determinar el factor predominante que limita la inserción laboral de los estudiantes. Según el autor concluye que las habilidades blandas es el principal factor determinante para la inserción laboral de los estudiantes del instituto Oyón.</p> <p>En la investigación se llega a una conclusión que las competencias adquiridas durante el período de capacitación son muy importante ya que define las habilidades, capacidades, inteligencias que son susceptibles de ser desarrolladas mediante experiencias</p>



	<p>de aprendizaje, la formación a nivel educativo, la capacitación y el desarrollo a nivel laboral.</p>
<p>Antecedentes locales</p> <p>Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016.</p> <p>Autor: Yarin, Y</p>	<p>El autor analiza si las estrategias y políticas influyen significativamente en la inserción laboral de las personas discapacitadas en el gobierno regional de Cusco, teniendo como variable dependiente e independiente a las estrategias y políticas, y la inserción laboral respectivamente.</p> <p>La importancia de las políticas de empleo con respecto a los trabajadores con discapacidad es que se aplique el principio de igualdad de trato en el sistema de trabajo.</p> <p>Para el caso de la ONG CEDNA los cursos de capacitación están dirigidos a las personas de bajos recursos económicos, siendo así que se aplica el principio de igualdad dándoles una oportunidad de superarse para insertarse al mercado laboral, ya que en muchos casos sin la oportunidad que CEDNA les da, no sería posible emprender un negocio y posicionarse en el mundo laboral.</p>



7.3 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- ❖ La presente investigación tuvo limitaciones en cuanto a la obtención de información ya que por la coyuntura social de salud por la que está atravesando nuestra región, fue complicado tener el acceso a la base de datos de los alumnos egresados de CEDNA. Ello se ha superado de manera satisfactoria gracias al apoyo del personal administrativo de la organización no gubernamental.
- ❖ La investigación no se direccionó por el lado de la oferta en vista de la coyuntura social de salud en la que se vive en la región del Cusco.



7.4 CONCLUSIONES

C1: De la investigación realizada se concluye que los determinantes de la inserción laboral de los egresados del organismo no gubernamental centro para el desarrollo del niño y el adolescente de la provincia del Cusco, departamento del Cusco en el período 2018-2019, son las competencias académicas, las competencias laborales y las características demográficas tienen una relación significativa con la inserción laboral. Por otro lado se concluye que los egresados de la ONG CEDNA una vez culminado las capacitaciones tuvieron una inserción en el mercado de trabajo, desarrollando todas sus capacidades exitosamente en el lugar de trabajo.

C2: Las competencias académicas influyen significativamente en la inserción laboral. Conforme se evidencia en la tabla 36 y figura 38 se observa que en su totalidad los encuestados afirman que las competencias académicas permiten al egresado desempeñarse en el mercado de trabajo. En la tabla 50 y figura 52 se evidencia también que la competencia académica es alta teniendo un 63,9%. Afirmándose que los indicadores de esta variable como la aptitud académica y la importancia de los cursos prácticos y teóricos influyen en la inserción de los egresados de CEDNA. Afirmándose la hipótesis específica 1.

C3: Las competencias laborales influyen significativamente en la inserción laboral. Evidenciándose en la tabla 34 y figura 35, con un 57,4% en donde los encuestados afirman que tienen las competencias laborales para insertarse laboralmente. Se afirma también en la tabla 48 y figura 49 que los egresados de CEDNA tienen una competencia laboral alta determinada con el 62%. Afirmándose así que los indicadores de esta variable influyen positivamente en la inserción de los egresados. Afirmándose la hipótesis específica 2.



C4: 4: La variable características demográficas viene a ser un factor significativo en la inserción laboral en donde el género y la edad actúan como determinantes. Tal como se observa en la tabla N° 44 y figura N°46 determinado con un 43,5% de encuestados afirman que la edad influye significativamente. En la tabla 46 y figura 48 se afirma que el 38% de encuestados indican que el género influye en la inserción laboral. Por otro lado se concluye también que en su gran mayoría de los egresados pertenecen a la zona urbana. Afirmándose la hipótesis específica 3



RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda implementar un sistema de seguimiento a los egresados en su primer trabajo por si tuviera alguna falencia en el desarrollo de su labor.
- 2.-Se recomienda a la dirección de la ONG CEDNA, implantar una política de mejora en la educación técnica de los cursos, elevando las capacidades mediante actividades formativas con el objetivo de incrementar los niveles de inserción laboral y/o emprendimientos de negocios de los egresados de dicha organización. Se recomienda también actualizar los contenidos curriculares de las áreas desarrolladas en la organización.
- 3.- Se debe generar programas de capacitaciones en torno a la inserción laboral y al logro de emprendimientos con el Ministerio del Trabajo u otras organizaciones que les permitan fortalecer sus competencias laborales, habilidades y destrezas para que el egresado se desempeñe eficientemente en las labores encomendadas.
- 4.- Se recomienda a la organización que brinde capacitaciones dirigidas a personas con discapacidad para que puedan buscar oportunidades de trabajo, en vista del abandono del gobierno, capacitándolos en las diferentes competencias que les facilite su desempeño laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, H. (10 de julio de 2017). *Iberley*. Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/oferta-formativa-trabajadores-desempleados-2671>
- Alvarez, W. F. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016*. Cusco.
- Alvarez, Y. (2008). *De las Competencias de la educación superior a las competencias laborales*. *Gestión y Sociedad*, 109 -125.
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Blanco, J. (2005). *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos*.
- Buendía, E. (2018). *La educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO Parroquial Nuestra Señora de los Angeles-Rimac 2017*. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bustamante, Y. (2019). *Factores que determinan la inserción laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque, 2018*. Chiclayo - Perú.
- Cardona, M., Vásquez, J., & Brito, T. (2012). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín- Colombia: Dirección de investigación y docencia universitaria EAFIT.



Catalano, S. (2004). *Diseño Curricular Basado en Normas de Competencia Laboral – Conceptos y Orientaciones Metodológicas*. OIT-Cinterfor. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.

Charria, V., & Sarsosa, K. (2011). *Definición y clasificación teórica de las Competencias Académicas, profesionales y laborales*. Cali: Psicología desde el Caribe.

Collins, R. (1986). *The credential Society: Historical Sociology of education and stratification*. New York (USA): Academic Press.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Dewey, J. (1962). *Teoría de la Educación: Experimentalismo*. Madrid.

Edel Navarro, R. (2003). El Rendimiento Académico: Investigación y Desarrollo. *Red Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16.

Fernandez, M. (2008). *Dificultades en la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 19 años con estudios secundarios*. Argentina.

Freire, D. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Los Angeles.

Froyen, R. (1997). *Microeconomía, Teorías y Políticas*. McGraw-Hill Interamericana.



- Garcia , L. (2015). *Análisis de los determinantes de la empleabilidad de estudiantes de la carrera de Economía de la UCSG, período 2010-2015*. Guayaquil: Investigación de tesis, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Gonzales, C. (2012). *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?* Banco Interamericano De Desarrollo: Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social, Nota Técnica TN-305.
- Hernandez, R., Fernández, & Baptista. (2014).
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGrawHill.
- Ibarra, S. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*. Santiago de Chile.
- INEI. (2016). *Características Demográficas y de Salud*. Lima: Oficina de Impresiones de la Oficina Técnica de Administración del INEI.
- Mamani, M. (2016). *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad nacional de Moquegua 2012 al 2015*. Moquegua: Tesis de maestría.
- Mankiw, G. (2012). *Principios de Economía*. Cengage Learning.
- Marocho, M. (2018). *Factores que inciden en la calidad del empleo de los trabajadores del mercado laboral en el departamento de Cusco, período 2014-2015*. Cusco: Investigación de tesis, Universidad Andina del Cusco.



MINEDU. (2008). *Diseño Curricular Básico de la Educación Técnico Productiva*.

Lima: Primera edición.

MTPE. (2017). *Boletín Socio Económico Laboral*. Lima: OSEL, MTPE.

MTPE. (2018). *Glosario de términos de temas de empleo MTP*. Obtenido de

www.Ministeriodeltrabajo.gob.pe:

https://www.trabajo.gob.pe/migrante/pdf/glosario_terminos_V2.pdf

NICHOLSON, W. (2008). *Teoría Microeconómica Principios basicos y ampliaciones*.

Mexico: Cengage Learnig, 9vena edición.

Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid.

Pelayo , P. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores*

condicionantes para la inserción laboral. Nayarit Mexico.

Plugliese, E. (2000). Que es el desempleo. *Centro de Investigaciones Sociológicas.*,

59-63.

Reto, A. (2016). *Proceso de capacitación técnico laboral del programa Nacional de*

empleo juvenil jovenes a la obra. Lima.

Ricalde, L. (2014). *La capacitación laboral y la insercion laboral en el programa*

vamos Perú región Ancash 2013. Ancash.

Ríos , E. (2018). *La capacitacion ecnicas y la insercion laboral de los jovenes con*

escasos recirsos de la provincia de Huraz. Caso: Programa de jovenes a la

obra 2014. Ancash.



Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL Naciones Unidas.

Silvina, M. (2007). *La inserción laboral de os jóvenes en la Argentina en el contexto de crecimiento de la mpost- convertibilidad*. Mar de la Plata.

Suarez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84.

Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos*. Santiago de Chile: Revista de la CEPAL.

Y, A. (2008). *De las Competencias de la educación superior a las competencias laborales*. *Gestion y Sociedad*, 109-125.



APÉNDICE

Apéndice I: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V.D	Indicadores	Metodología
¿Cuáles son los determinantes de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019?	Identificar los determinantes que influyen en la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.	La inserción laboral está determinada por las competencias académicas, competencias laborales y características demográficas de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.	Inserción laboral	-Porcentaje de alumnos que tuvieron dificultades en insertarse. - Porcentaje de alumnos que se insertaron en el curso que se capacitaron. -Convenios con empresas.	Tipo de Investigación: Es aplicada. Enfoque de la Investigación: Cuantitativa. Diseño de la Investigación: El diseño es no experimental. Alcance de la investigación: Es descriptiva y explicativa.



Problema específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V.I	Indicadores	Población:
¿En qué medida las competencias académicas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019?	Determinar en qué medida las competencias académicas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019	Las competencias académicas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019	Competencias Académicas	-Rendimiento académico - Importancia de los cursos prácticos y teóricos -Aptitud académica.	La unidad de análisis será el Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.” La población objetivo está conformada por 150 egresados de la unidad de análisis.
¿En qué medida las competencias laborales determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019?	Determinar en qué medida las competencias laborales determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019	Las competencias laborales actúan como determinantes de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.	Competencias Laborales	-Habilidades blandas. -Actitud laboral. -Porcentaje de alumnos con experiencia laboral	Muestra: La encuesta se aplicará a 108 egresados nos del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.” Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuestas.
¿En qué medida las características demográficas determinan la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019?	Determinar en qué medida las características demográficas determinan la inserción laboral de los egresados en del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018- 2019.	Las características demográficas determinan significativamente la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental: “Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente” de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019.	Características demográficas	-Género -Edad	Instrumentos: Cuestionario. Procesamiento de datos: SPSS.

Elaboración propia.



Apéndice 2: Matriz Operacional

	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Dependiente	Inserción Laboral	Es la construcción social de aprendizajes significativos para el desempeño productivo en una situación real de trabajo (entrar en un trabajo, mantenerse en él y progresar).	Es la medición cuantitativa de los factores que constituyen la inserción laboral.	Empleo	-Tiempo en conseguir un trabajo (%). -Porcentaje de alumnos que se insertaron laboralmente. -Convenios con empresas.
Variables Independientes	Competencias académicas	Son conocimientos que se adquieren en la formación y desarrollo de la persona y se clasifica en habilidades básicas como: capacidad lectora, capacidad de entender y razonar, etc.	Es la medición cuantitativa de los conocimientos que han adquirido los egresados.	Educación	-Importancia de los cursos prácticos. -Importancia de los cursos teóricos. -Aptitud académica.
	Competencias Laborales	Es la probabilidad de inserción laboral con las características que presentan las personas que buscan una vacante, también se describe como la “oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y su trayectoria profesional”	Es la medición cuantitativa de las competencias laborales que tienen los egresados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente.	Empleabilidad	-Habilidades blandas. -Actitud laboral. -Porcentaje de alumnos con experiencia laboral.
	Características Demográficas	Es el conjunto de datos que posee un grupo de personas, considerando así en esta investigación al género, edad y estado civil.	Es la medición de las características de un grupo de personas.	Social-Demográfico	-Edad -Género

Elaboración propia.



Apéndice 3: Instrumento de recolección de datos

**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA
ENCUESTA**

La presente encuesta tiene como objetivo identificar cuáles son las “DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL “CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE” DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, DEPARTAMENTO DEL CUSCO, 2018-2019”, por lo que pedimos su colaboración en la realización de esta investigación y la respuesta a la encuesta.

I.- INFORMACIÓN GENERAL:

1.-Sexo:

a.- Masculino

b.- Femenino

2.-Edad:

a.-15– 20

b.-21 – 25

c.-26 – 30

d.-31 – 35

e.-36 a más

3.-Zona de procedencia:

a.- Urbana

b.- Rural

4.-Estado civil:

a.- Soltero (a)

b.- Casado (a)

c.- Conviviente

d.- Viudo (a)

7.-Cuanto tiempo le tomó en conseguir un trabajo después de la capacitación?

a.- 1mes a 3 meses

b.-4meses a 6 meses

c.-7meses a 9 meses

d.-Más de 10 meses

8.-A qué sector productivo se dedica:

a.- Terciario

b.-Secundario

c.- Primario

9.- A que rubro pertenece:

a.- Restaurante

b.- Hoteles

c.- Hogar

d.- Bar

e.- Transporte



e.- Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>	f.- Electricidad	<input type="checkbox"/>
5.-Grado de Instrucción:		g.-Pastelería	<input type="checkbox"/>
a.- Sin nivel	<input type="checkbox"/>	h.- Agricultura	<input type="checkbox"/>
b.- Primaria Completa	<input type="checkbox"/>	i.- Ganadería	<input type="checkbox"/>
c.- Primaria Incompleta	<input type="checkbox"/>	j.- Comercio al por menor	<input type="checkbox"/>
d.- Secundaria Incompleta	<input type="checkbox"/>	k.- Comercio al por mayor	<input type="checkbox"/>
e.- Secundaria Completa	<input type="checkbox"/>	l.- Construcción	<input type="checkbox"/>
f.-Superior no universitario Incompleto	<input type="checkbox"/>	10.-Salario promedio:	
g.-Superior no universitario Completo	<input type="checkbox"/>	a.- Entre s/. 300 y s/.600	<input type="checkbox"/>
h.-Superior universitario Incompleto	<input type="checkbox"/>	b.- Entre s/.601 y s/.900	<input type="checkbox"/>
I.-Superior universitario Completo	<input type="checkbox"/>	c.- Entre s/.901 y s/1200	<input type="checkbox"/>
		d.- Más de s/.1200	<input type="checkbox"/>

**II.- INFORMACIÓN
SOCIOECONÓMICA**

6.-Situación laboral:		11.-Permanencia de trabajo:	
a.- Trabajador dependiente	<input type="checkbox"/>	a.- 1 a 3 meses	<input type="checkbox"/>
b.-Trabajador independiente	<input type="checkbox"/>	b.- 4 a 7 meses	<input type="checkbox"/>
		c.- 8 a 11 meses	<input type="checkbox"/>
		d.- 1 año a más	<input type="checkbox"/>

III.-Marque con una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente: (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Muchas veces, (5) siempre

Nº	Descripción	1	2	3	4	5
Variable Dependiente						
Variable: Inserción Laboral, Dimensión: Empleo						
12.-	¿La capacitación recibida en CEDNA le ha permitido insertarse en el mercado de trabajo?					
13.-	¿Mejoraron sus oportunidades laborales después de adquirir las competencias en CEDNA?					
14.-	¿Ha buscado un empleo relacionado a la capacitación que recibió?					



15.-	¿Trabajaría en algún empleo que tuviera que ver con su formación técnica?					
16.-	¿Cree que es importante que CEDNA cuente con convenios para insertarte laboralmente al mercado de trabajo?					
N°	Descripción	1	2	3	4	5
Variable Independiente						
Variable: Competencias Académicas. Dimensión: Educación						
17.-	¿Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le han permitido desempeñarse en el mercado de trabajo?					
18.-	¿Las competencias académicas adquiridas en CEDNA le permitieron emprender e innovar su negocio?					
19.-	¿Los conocimientos prácticos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado de trabajo?					
20.-	¿Los conocimientos teóricos adquiridos le facilitaron para desempeñarse en el mercado laboral?					
21.-	¿Cuenta con las aptitudes académicas para el buen desempeño laboral durante su trabajo?					
22.-	¿La calidad de enseñanza de CEDNA se ajusta al perfil del empleado que solicita el mercado laboral?					
N°	Descripción	1	2	3	4	5
Variable Independiente						
Variable: Competencias Laborales. Dimensión: Empleabilidad						
23.-	¿Tiene las competencias laborales para que se inserte al mercado laboral?					
24.-	¿Tiene predisposición en la creatividad e innovación en su desempeño laboral?					
25.-	¿En el desarrollo de su trabajo aplica las habilidades blandas?					



26.-	¿Tiene disposición de trabajar en equipo?					
27.-	¿Tiene la habilidad para desarrollar la capacidad de análisis en su trabajo?					
28.-	¿Cumple con los objetivos en la entrega de su trabajo para mejorar su productividad?					
29.-	¿Su experiencia laboral le ha facilitado el ingreso al mercado laboral?					
30.-	¿El salario que percibe actualmente satisface sus necesidades?					
N°	Descripción	1	2	3	4	5
Variable Independiente						
Variable: Características Demográficas. Dimensión: Social – Demográfica						
31.-	¿Tuvo dificultades con su edad al insertarse al mercado laboral?					
32.-	¿Considera que existen trabajos específicos para un rango determinado de edad?					
33.-	¿Cree que el género influye en la búsqueda de empleo?					
34.-	¿Cree que existe una brecha salarial de acuerdo al género?					

