



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

ESTUDIO DE INSERCIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA DUAL DE LA CARRERA DE
MECÁNICO DE MANTENIMIENTO
DURANTE LOS AÑOS 2015-2017 DEL
SENATI ZONAL LORETO EN LA CIUDAD
DE IQUITOS.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN DOCENCIA PROFESIONAL
TECNOLÓGICA

GRIMALDO GRANDEZ MARIN

LIMA-PERU

2019

Asesor

Mg. SANTISTEBAN MATTO, Huber Santos

JURADO DE TESIS

Dr. CUENCA PAREJA, Ricardo David

PRESIDENTE

Mg. CARDENAS MUÑOZ, Manuel

VOCAL

Dr. CHARRE MONTOYA, Alejandro

SECRETARIO

Dedicatoria

A mi Padre (Muyayito)

A mi Madre (Mima), mis hermanas Margolita, Doris, Carola, Maybi y Maribel

A mi esposa Verónica y mi hijo Aaron

Agradecimiento

A mi asesor Mg. SANTISTEBAN MATTO, Huber Santos, por su apoyo incondicional y valioso para la culminación de esta tesis

A todos los mis alumnos egresados de los años 2015 a 2017 de la carrera de mecánico de mantenimiento de la Zonal Loreto por su colaboración para el desarrollo de esta tesis.

A mi querida Institución SENATI, por el apoyo para lograr la maestría

INDICE

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1 Planteamiento de la investigación	2
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación	8
CAPÍTULO II	10
2. Marco teórico	10
2.1. Antecedentes del problema de investigación	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales	10
2.1.2. Antecedentes Nacionales	16
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Inserción laboral	21
2.2.2. Seguimiento a egresados	27
2.2.3. Perfil de la población.	29
2.2.4. Perfil ocupacional.....	30
2.2.5. Empleabilidad	32
2.2.6. Formación Profesional	34
2.2.7. Cualificación	35
CAPÍTULO III.....	37
3. Metodología de la investigación	37
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación	37
3.2. Diseño de la Investigación	38
3.3. Población	39
3.4. Definición y Operacionalización de la variable	42
3.5. Técnicas e instrumentos	44
3.6. Validez del instrumento.....	46

3.7. Consideraciones éticas	49
3.8. Plan de análisis o tratamiento de los datos	50
CAPÍTULO IV	52
4. Análisis y resultados	52
4.1. Análisis de la inserción en la dimensión Perfil del egresado	52
4.1.1. Datos sociodemográficos	52
4.1.2. Formación profesional y otros estudios	56
4.1.3. Situación Laboral	60
4.2. Análisis de la inserción en la dimensión Pertinencia	68
4.2.1. Conocimientos	68
4.2.2. Características	73
4.2.3. Necesidades.....	74
4.2.4. Expectativas	77
4.3. Análisis de la inserción en la dimensión Empleabilidad.....	78
4.3.1. Encontrar	78
4.3.2. Conservar	80
4.3.3. Cambiar	82
4.3.4. Progresar	83
CAPÍTULO V.....	88
5. Discusión.....	88
CAPÍTULO VI	97
6. Conclusiones	97
CAPÍTULO VII.....	100
7. Recomendaciones	100
CAPITULO VIII.....	101
8. Referencias.....	101
9. Anexos	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Jóvenes egresados en los años 2015, 2016 y Julio de 2017	39
Tabla 2 Valores de nivel de confianza Z.....	41
Tabla 3 Forma de recopilación de datos	51
Tabla 4 Edad de los egresados al momento de la encuesta.....	52
Tabla 5 Género.....	53
Tabla 6 Lugar en donde se encuentran actualmente los egresados.....	54
Tabla 7 Condición de financiamiento de los estudios durante la formación	55
Tabla 8 Tiempo que estudió la carrera.....	56
Tabla 9 Egresados motivados en crear su empresa.....	56
Tabla 10 Causa por el cual el egresado no puede crear su empresa	58
Tabla 11 Tipo de empresas de práctica en la que el egresado realizó su formación	59
Tabla 12 Egresados con título	60
Tabla 13 Situación laboral actual de los egresados.....	60
Tabla 14 Lugar en donde se encuentra el egresado actualmente	61
Tabla 15 Tipo de empresa en la que trabaja el egresado actualmente	63
Tabla 16 Grado de satisfacción con el puesto que ocupa actualmente	63
Tabla 17 Tamaño de empresa según el número de trabajadores.....	65
Tabla 18 Puesto que ocupa el egresado en su centro de trabajo actual.....	65
Tabla 19 Motivos por lo que los egresados recomiendan estudiar en el Senati... 73	
Tabla 20 Opinión de los egresados sobre los equipos y máquinas de enseñanza 74	
Tabla 21 Número de egresados que participaron en cursos de perfeccionamiento desde que concluyó su formación hasta la actualidad.....	74
Tabla 22 Cursos de perfeccionamiento requerido por los egresados	75
Tabla 23 Egresados que trabajan en la profesión que han estudiado	77
Tabla 24 Lo que hizo el egresado al culminar su formación.	78
Tabla 25 Tiempo en el que el egresado continuó trabajando en la empresa de práctica	79
Tabla 26 Egresados que pasaron situación de desempleo.....	80
Tabla 27 Tiempo en el que el egresado estuvo desempleado desde que concluyó su formación hasta la actualidad	81
Tabla 28 Grado de satisfacción con la remuneración mensual que percibe actualmente el egresado	84
Tabla 29 Factor decisivo por el cual el egresado obtuvo el trabajo actual	85
Tabla 30 Egresados con contrato de trabajo actual.....	86
Tabla 31 Horas semanales de los egresados que trabajan en la profesión que han estudiado.	86

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Egresados que trabajaron en su propia empresa	57
Gráfico 2. Deseos de participar en cursos de perfeccionamiento	59
Gráfico 3. Porcentajes parciales según condición laboral y lugar de trabajo.....	62
Gráfico 4. Tamaño de empresa en el que trabaja el egresado actualmente.....	64
Gráfico 5. Puesto que ocupa el egresado en su centro de trabajo actual.....	67
Gráfico 6. Destrezas que el egresado adquirió más en el Senati.....	68
Gráfico 7. Destrezas que el egresado adquirió más en las empresas de prácticas	69
Gráfico 8. Aplicación en la actividad actual de los conocimientos teóricos aprendidos durante la formación en el Senati	70
Gráfico 9. Aplicación en la actividad actual de las destrezas adquiridas durante la formación en el Senati.....	71
Gráfico 10. Aplicación en la actividad actual de las destrezas adquiridas durante la formación en las empresas de prácticas	72
Gráfico 11. Egresados que pasaron situación de desempleo.....	80
Gráfico 12. Número de empresas en la que trabajó el egresado desde que terminó su formación.....	82
Gráfico 13. Salario mensual que percibe el egresado	83

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 <i>Operacionalización de la variable “Inserción laboral”</i>	43
Cuadro 2 Perfil ocupacional del egresado de la carrera de mecánico de mantenimiento.....	67

RESUMEN

En este estudio se describe la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de mantenimiento en los años 2015, 2016 y primer semestre del 2017 del SENATI Zonal Loreto en la ciudad de Iquitos. Por ello, el estudio toma como estrategia el seguimiento a los egresados para recopilar información de su trayectoria respecto a su inserción laboral y ver cuán pertinente ha sido su formación profesional. Asimismo, el objetivo del estudio fue describir la situación de la inserción laboral de los egresados en tres aspectos como Perfil del egresado, Pertinencia y Empleabilidad.

Por otro lado, con los datos obtenidos se ha logrado establecer posibles deficiencias en el programa de formación, impartida por el Senati Loreto, haciendo posible la incorporando de nuevas competencias que exige el actual mercado laboral.

La investigación es del tipo descriptivo - cuantitativo, con diseño no experimental y transeccional, donde se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento un cuestionario de 45 preguntas y para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS 21.

La muestra de estudio estuvo conformada por 149 egresados quienes fueron contactados a través de la red social Facebook y el desarrollo de la encuesta se realizó de manera física, por WhatsApp y por comunicación telefónica. Para concluir, el estudio confirma que la situación laboral de los egresados es positiva ya que el 82,6% de los egresados trabaja actualmente.

PALABRAS CLAVES: Inserción laboral, Seguimiento, Egresados

ABSTRACT

In this study the situation of the labor insertion of the graduates of the Dual program of the Maintenance mechanic career in the years 2015, 2016 and first semester of 2017 of the SENATI Zonal Loreto in the city of Iquitos is described. For this reason, the study takes as a strategy the follow-up to the graduates to gather information of their trajectory regarding their labor insertion and to see how pertinent their professional training has been. Likewise, the objective of the study was to describe the situation of the labor insertion of the graduates in three aspects such as Graduate Profile, Relevance and Employability.

On the other hand, with the data obtained it has been possible to establish possible deficiencies in the training program, given by the Senati Loreto, making possible the incorporation of new competencies demanded by the current labor market.

The research is of the descriptive - quantitative type, with a non - experimental and transectional design, where the survey was used as a data collection technique and as a tool a questionnaire of 45 questions and for the processing of the data the statistical package SPSS 21 was used.

The study sample consisted of 149 graduates who were contacted through the social network Facebook and the survey was carried out physically, by WhatsApp and by telephone. To conclude, the study confirms that the employment situation of the graduates is positive since 82.6% of the graduates are currently working.

KEYWORDS: Job placement, Tracking, Graduates

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior tecnológica afrontan grandes retos al realizar la formación profesional de sus alumnos ya que en el mercado laboral se presenta con mayores tecnologías.

Es así que, los institutos y universidades se han visto en la necesidad de ver la manera como pueden hacer que sus programas de formación sean los más adecuados para que sus egresados puedan insertarse fácilmente en el mercado laboral y de acuerdo a la carrera que estudian.

Por ello, los institutos y universidades consideran que la información que está en los egresados, es decir, realizar estudios sobre la situación en que se encuentran sus egresados.

Por otra parte, en el SENATI la formación profesional es respaldada por la formación en empresa llamada “Practica en Empresa” en donde ya el estudiante a partir del segundo semestre de estudios realiza trabajos reales y observa procesos reales. Se hace necesario entonces conocer si las destrezas adquiridas son suficientes y que aseguren que el egresado pueda conseguir fácilmente y desempeñarse en un puesto de trabajo en el mercado laboral actual.

Por ello, es necesario conocer cuan efectiva y necesaria ha sido su formación para las actividades laborales que realiza.

CAPÍTULO I

Planteamiento de la investigación

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente el mercado laboral se hace más exigente con el avance de la tecnología, surgen nuevos puestos de trabajo que requieren aprendizajes nuevos, por ello las universidades e institutos de educación superior se han volcado a considerar estudios sobre la situación laboral de sus egresados para obtener información estadística actual, que permita buscar estrategias para favorecer la inserción laboral de sus egresados. De hecho, son muchos los organismos internacionales que en los últimos años han examinado los problemas de la inserción laboral de los jóvenes para buscar maneras de mejorarla. (Weller, J. 2007).

En este contexto, el seguimiento a los egresados sobre su inserción laboral es necesaria e importante porque permite vincular la formación profesional y mercado laboral mejorando la empleabilidad de la gran cantidad de jóvenes que culminan sus estudios y que aspiran tener un puesto de trabajo. Es así que los directivos de las instituciones pueden analizar, según los resultados obtenidos, la pertinencia y “empleabilidad” de los programas académicos ofrecidos (Jaramillo, Giraldo y Ortiz, 2006. p. 114)

Es necesario señalar que el egresado tiene una larga trayectoria hasta lograr su inserción laboral que no empieza cuando egresa. Así lo indica Vega (2007) cuando

dice que “la inserción laboral se entiende como un itinerario que comienza en la formación, que pasa por la consecución de un trabajo, que ha de continuar con el mantenimiento del mismo y que finalmente continua con la posterior búsqueda de empleo en periodos de inactividad laboral” (p. 206)

En efecto, la formación profesional en los institutos es el inicio hacia la inserción laboral, es por ello que, en el marco de mejorar la calidad educativa, el 2 de noviembre del 2016 entra en vigencia la ley N°30512 Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes, indicando “que las instituciones de educación superior deben realizar acciones de seguimiento a sus egresados para contar con información sobre su inserción y trayectoria laboral” (Artículo 41).

Pues bien, la Dirección Zonal Loreto con su Centro de Formación Profesional CFP Iquitos, es una Institución de Formación Profesional, que considera desarrollar carreras de acuerdo a las necesidades del mercado laboral contribuyendo a la generación del potencial humano técnico y a mejorar su empleabilidad (Acuerdo N° 094-2017 adoptado por el Consejo Nacional, en su sesión de fecha 10-07-2017).

Es así que, en el CFP Iquitos se oferta la carrera de mecánico de mantenimiento perteneciente a la familia ocupacional de metal mecánica, cuya duración es de seis semestres con 4578 horas de formación, a la fecha es una de las carreras más solicitadas por los jóvenes en el departamento de Loreto. Actualmente no existe estudio sobre inserción laboral de los egresados de la carrera de mecánico

de mantenimiento de la modalidad Dual, en consecuencia, este estudio es el primero. Además, El SENATI Loreto a través de su administración realiza una encuesta, en donde se recaba la opinión del empresario sobre el desempeño laboral del egresado mediante una encuesta compuesta por un cuestionario de 14 preguntas en las cuales se preguntan sobre los conocimientos tecnológicos y habilidades prácticas, interés de perfeccionamiento, si es comunicativo y trabaja en equipo, si se adapta a los cambios tecnológicos, así como si cumple normas de seguridad y medio ambiente. Al respecto, se muestra algunos resultados de esta encuesta de opinión del empresario sobre el desempeño laboral de los egresados de mecánico de mantenimiento del SENATI. Cada pregunta tuvo una valoración del 1 al 5 siendo el 1 la calificación más baja.

En el año 2015, 11 empresarios encuestados calificaron al egresado con 4 (43,31%) y con 5 (39,37%)

En el año 2016, 12 empresarios encuestados calificaron al egresado con 4 (42,86%) y el con 5 (48,12%)

En el año 2017, 14 empresarios encuestados calificaron al egresado con 4 (48,39%) y el con 5 (50,00%)

En el año 2018, 10 empresarios encuestados calificaron al egresado con 4 (36,43%) y el con 5 (42,14%)

El mencionado estudio buscó información sobre la situación actual de 235 jóvenes que egresaron en los años 2015, 2016 y primer semestre de año 2017. Todos los egresados tienen el nivel de profesional técnico y con título a nombre de la Nación. El perfil del egresado de la carrera de mecánico de mantenimiento le da un amplio panorama de oportunidades de insertarse laboralmente en muchas empresas como agrícolas, alimenticias, manufactureras etc. Pero necesitamos conocer cuan efectiva y necesaria ha sido su formación para las actividades laborales que realiza.

Es así que, Weller (citado por Pelayo, 2012) indica que uno de los problemas que se pueden generar en la inserción laboral es el desfase entre los perfiles de la educación y de la demanda laboral.

Debo indicar que las prácticas en empresa realizadas por los jóvenes a partir del tercer semestre de la formación profesional (Modalidad Dual) corresponde a un empleo habitual de una persona, que cumplirá tareas en su puesto de trabajo (Teoría y práctica de la formación Profesional, p. 17)

Bajo este contexto, debo indicar con la experiencia de varios años en el Senati supervisando parte de proceso de formación de los jóvenes en la empresa de práctica, he podido comprobar que hay limitaciones con el cumplimiento del Programa específico de aprendizaje (PEA) que es la guía para la realización de tareas requeridas según el periodo de formación, pues el perfil del egresado requiere el cumplimiento de PEA en las empresas de práctica.

Entendiendo que existen diferentes problemas que tiene el joven en integrarse al mundo laboral y que las empresas utilizan diversos criterios de selección, es importante conocer la trayectoria de los egresados de la carrera de mecánico de mantenimiento de la zonal Loreto en un contexto nacional. Por el cual planteamos a manera de pregunta.

¿Cuál es la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del SENATI ZONAL LORETO?

1.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión del perfil del egresado?

2. ¿Cuál es la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión de pertinencia?

3. ¿Cuál es la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión de empleabilidad?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Describir la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto

1.3.2. Objetivos específicos

1. Describir la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión del perfil del egresado.

2. Describir la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión de pertinencia.

3. Describir la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión de empleabilidad.

1.4. Justificación

Toda institución educativa tiene como carta de presentación a sus egresados, porque ellos tienen que demostrar que las competencias técnicas adquiridas durante su proceso de formación le sirven en solucionar problemas y al mismo tiempo lograr un desarrollo y satisfacción en el puesto de trabajo.

Por ello, esta investigación busca contribuir con información referente al proceso de inserción laboral de los egresados de la carrera de mantenimiento, teniendo como población los jóvenes que egresaron en los años 2015, 2016 y el primer periodo del año 2017. Los datos recopilados en este estudio son importantes para llegar a conclusiones y recomendaciones que ayuden a mejorar la calidad y pertinencia de la formación profesional, así como buscar estrategias que permitan el apoyo a egresados para lograr su plena inserción laboral.

Esta investigación se justifica porque a la fecha no se ha realizado estudio sobre egresados en la Zonal Loreto. Es así que este estudio toma importancia porque nos permite conocer la situación real de nuestros egresados en una de las carreras más importantes y de gran aceptación en la ciudad de Iquitos.

Asimismo, este estudio no solo permite describir situaciones laborales de los que están trabajando en la ciudad de Iquitos, sino también de aquellos que están en diferentes ciudades recopilando la información un contexto Nacional.

Este estudio, crea un precedente para empezar a fortalecer la empleabilidad de los egresados mediante el seguimiento a los egresados de todas las carreras que se ofrecen en la Zonal Loreto.

La información de los puestos de trabajo en los que se encuentran los egresados de la carrera de mecánico de mantenimiento, permiten conocer cursos de perfeccionamiento que necesitan durante la formación profesional, es por ello que se justifica este estudio porque beneficia a los jóvenes incluir temas de actualidad en el currículo de la formación profesional.

Este estudio se justifica ya que considero que es un aporte importante para el Senati Loreto ya que es una fuente de información real de la situación laboral de los egresados de la carrera de mecánico de mantenimiento y que las autoridades puedan utilizar esta información para mejorar el perfil del egresado, pertinencia y empleabilidad. Es decir, mejorar la inserción laboral de los jóvenes.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema de investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En Colombia, el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) realizó un estudio *Seguimiento a las condiciones de empleabilidad y desempeño laboral de los egresados del SENA*, indicando que es parte de una estrategia institucional para acopiar y analizar información que permita establecer el estado y evolución de los egresados. Tuvo como objetivo diseñar e implementar un sistema de seguimiento, que les ayude a evaluar los efectos de la formación profesional sobre la empleabilidad y pertinencia de la formación recibida asociados a los perfiles de los egresados. El estudio consideró una muestra de egresados entre el segundo semestre de 2013 y primer semestre de 2014, todos con titulación en algunos niveles de formación: auxiliar, técnico, técnico profesional y auxiliar.

El propósito del estudio fue la actualización de sus bases de datos con el fin de contar con un canal de comunicación actual, que verifique la existencia del egresado y la ubicación de este, luego esta base de datos fue utilizada en las diferentes regiones para efectuar las encuestas de seguimiento.

Este estudio presentó dentro de su diseño un modelo de medición del seguimiento a sus egresados donde establece cuatro factores de análisis: el Perfil del egresado, empleabilidad, desempeño y pertinencia.

Del mismo modo Carrillo y Ballesteros (2015) mediante su trabajo de grado *Estudio de seguimiento a egresados de la escuela de ingeniería mecánica de la Universidad Industrial de Santander*, busca perfeccionar los estudios de seguimiento a sus egresados con el propósito de analizar la pertinencia de su programa académico y fortalecer la relación con empresas. Asimismo, dentro de sus objetivos señala diseñar instrumentos que midan la calidad y pertinencia del programa académico.

Este estudio realizado es del tipo longitudinal con análisis cuantitativo y cualitativo. La muestra fue de 200 para egresados y 10 para empleadores. Asimismo, este estudio se realiza en tres momentos 1 año atrás, 3 años atrás y con más de 3 años atrás a partir del momento de su investigación. Cabe señalar que los autores consideran temas importantes del estudio tales como el perfil del egresado, donde se considera, antecedentes académicos, datos demográficos y estudios realizados.

Dentro de las conclusiones los autores determinan que la población de estudio tiende a migrar dentro del ámbito nacional, el prestigio que tiene la universidad es un criterio que influye en la inserción laboral, la experiencia laboral ayuda en la consecución del empleo en cuanto a las entrevistas, También concluyen que es necesario reforzar las competencias relacionados con la administración.

Sánchez y López (2008), En su proyecto de investigación *Estudio de inserción y desempeño laboral de los graduados del programa de ingeniería*

industrial, 2002 – 2008 de la Universidad Industrial de Santander. Explican que su estudio se llevó a cabo en dos fases, una con los graduados y la otra con los empleadores cuyo objetivo principal es de estudiar el proceso de inserción y desempeño laboral de sus egresados; esto les permitió determinar la pertinencia del programa de formación, analizando la información brindada por el graduado de sus experiencias relacionadas con el ingreso al mercado laboral. Asimismo, los autores señalan que los resultados obtenidos de este estudio sirven para establecer mejoras del programa de estudios con el propósito de implementar un sistema de calidad de la educación.

En este estudio se utilizó una investigación concluyente descriptiva de diseño transversal; la muestra involucró a 110 egresados; se emplearon cuatro cuestionarios diseñados para cuatro momentos, momento de grado, primer, tercer y quinto año después de recibir el título.

El estudio presenta varios datos como el criterio para la selección de personal que se refiere a la experiencia laboral y el desempeño laboral como aspectos importantes.

También este estudio llega a alguna conclusión;

- El total de los graduados recomendaría a un graduado para un empleo
- El 86,4% de los graduados laboran y el 10% está en busca de empleo por razones de no encontrar un trabajo apropiado acorde a su formación y por falta de experiencia.

- El 96% de los graduados de ingeniería Industrial considera que lo que ha estudiado se relaciona con el trabajo desempeñado, esto indica que el graduado tendrá mayores posibilidades de vinculación y ascenso.
- Los recién egresados realizan actividades adicionales para estar más capacitados, esto porque tienen poca experiencia, además esta actividad le da ventaja de vinculación laboral.
-

Segundo (2009). En su tesis *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura*. Indica que el objetivo principal de su investigación es aportar evidencia empírica que ayude a evaluar el efecto del crecimiento de instituciones superiores en la inserción laboral.

Se empleó un cuestionario aplicado por medio electrónico y también por encuestadores a jóvenes egresados dos años después de haberse graduado.

También el autor analiza dos indicadores que le permitirán medir la inserción laboral de los egresados: el tiempo para hallar empleo y los ingresos, además de otros indicadores que considera necesario el autor.

Asimismo, el autor en su investigación realizó un estudio sobre las características sociodemográficas de los egresados, considerando el sexo del egresado, esto para ver si la incorporación de los egresados en el mercado laboral se diferencia por esta característica. También consideró la edad del egresado ya que,

a una menor edad al egresar por parte de las mujeres, puede influir en su inserción laboral.

La investigación concluye que el tiempo que tardaron los egresados en encontrar empleo después de egresar se ha incrementado, pero se tiene que 58.8% se encuentra laborando al egresar. En cuanto al salario se incrementó de egresados que ganan más, mientras que decreció la cantidad de egresados que ganan menos.

dentro de las características laborales hay más empleados que desempleados, el grado de satisfacción con el empleo que cuentan es mucha 66%, regular 29,6% y poca 4,4%.

Gómez y Sandoval (2017) Realizan la investigación Estudio de seguimiento a egresados de la Escuela de ingeniería metalúrgica y Ciencia de los materiales de la Universidad Industrial de Santander. Con el propósito de una comunicación permanente entre el egresado y el organismo que realiza el seguimiento, para conocer su trayectoria profesional y el grado de satisfacción de los estudios recibidos. El objetivo fue evaluar la calidad y pertinencia del programa de estudios.

El estudio consideró como temas principales:

Perfil del egresado. Requerimiento de conocer el perfil de quien se desea analizar la información (Incluye datos sociodemográficos, antecedentes educativos, otros estudios realizados, financiamiento de estudios)

Situación en el mercado laboral. Se analiza el primer empleo, situación laboral actual, coherencia entre su formación y tipo de empleo.

Relación con la institución de egreso. Tiene que ver con la satisfacción de la formación recibida y las condiciones de estudio.

El estudio es del tipo exploratorio y descriptivo. El tamaño de la muestra fue 126 egresados y 10 empleadores y utilizo como instrumento la encuesta. La investigación presenta las siguientes conclusiones.

A continuación, este estudio nos presenta estas conclusiones:

La encuesta aplicada a los egresados facilita importante datos sociodemográficos, trayectoria académica, trayectoria laboral, situación actual, satisfacción profesional y pertinencia educativa.

El uso de la comunicación telefónica permitió perfeccionar la base de datos.

La mayor parte de la población se encuentra dentro del país.

Hay una tendencia fuerte de los egresados en trabajar en empresas privadas.

La principal dificultad para conseguir empleo es que carecen de experiencia necesaria con un porcentaje de 50%, también el 22% indica que no hay trabajo y un 22% no encuentra trabajo en lo que ha estudiado.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Rojas (2014) en su tesis *Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la universidad nacional de san Cristóbal de huamanga: cohorte: 1998-2003*. Tuvo como objetivo analizar como el desempeño académico, competencias y características personales, influyen en la inserción laboral. La investigación es del tipo aplicado descriptivo y de nivel explicativo correlacional. La muestra fue aleatoria de 57 egresados bachilleres y titulados a los cuales se aplicó el instrumento como la encuesta directa mediante cuestionarios de preguntas.

El estudio analizó las trayectorias académicas de sus estudiantes egresados y su transición al mercado laboral, donde el autor utiliza modelos econométricos que representan la relación entre dos o más variables mediante cálculos estadístico o matemáticos. A continuación, indico algunas conclusiones sobre características personales y la inserción laboral a las que llego el estudio.

- los varones requieren un mayor lapso de tiempo para insertarse al mercado laboral que las mujeres egresadas, aunque la diferencia es no significativa.
- Los varones han desempeñado un mayor número de empleos a diferencia de las mujeres.
- El tiempo de permanencia en el actual empleo es mayor en los varones que las mujeres egresada.
- Cuanta más edad tenga el egresado, este requiere más tiempo para incorporarse al mercado laboral

- El número de empleos desempeñados en el mercado laboral por los egresados, depende positivamente de su edad.
- A mayor edad del egresado implica una mayor permanencia en su actual empleo.
- Las características personales influyen en la inserción laboral, el tiempo de acceso laboral también depende del género y la edad.

En resumen, el estudio concluye que las características personales, las competencias académicas, competencias laborales y el desempeño académico influyen en la inserción laboral.

Meneses (2017). *Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010-2015*. Señala en su estudio los siguientes objetivos: Describir el nivel de desempleo juvenil. Describir el nivel de inadecuación juvenil. Describir el nivel de duración del desempleo juvenil.

El autor define empleabilidad como habilidad de la persona que tiene para encontrar y conservar un empleo de trabajo decente presentando como dimensiones de análisis la duración de desempleo, desempleo, e inadecuación ocupacional.

El tipo de estudio es básico y cuantitativo y descriptivo que le permitió presentar resultados de los indicadores de las dimensiones consideradas por el autor.

Asimismo, la investigación corresponde a un diseño longitudinal con datos tomados desde el año 2010 al 2015. El autor utilizó un instrumento del INEI que es la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) que permite desarrollar indicadores de la evolución del empleo y la muestra fue de 19 200 viviendas de Lima metropolitana.

Mediante los resultados de la investigación se concluyó:

- Considerando que el desempleo Nacional es de 3.5% concluye el estudio que el desempleo juvenil es alto (6.9%).
- Los trabajadores no cuentan con las habilidades necesarias para el trabajo, esto puede determinar la condición de actividad ocupada de los trabajadores.
- La duración del desempleo de los jóvenes fue de 2,6 semanas en promedio, pero al 2015 se redujo a 2,2 semanas en promedio.
- Fomentar en los programas de empleabilidad y bolsas de trabajo el género y sensibilizar a los empleadores en la igualdad de oportunidades para jóvenes hombres y mujeres.

Sáenz (2012) en su estudio “Formación técnica - empresarial y la inserción laboral de los egresados del centro técnico productivo Teófilo Méndez Ramos de Huaraz, 2012”. Tuvo como objetivo investigar y analizar dificultades de inserción al mercado laboral turístico, de los licenciados en turismo. En ella desarrolla ampliamente dos variables importante Formación técnica empresarial y la inserción laboral.

El tipo de investigación fue aplicativo descriptivo de diseño no experimental y transeccional, la población la constituyeron 134 egresados de cinco carreras técnicas, la muestra fue calculada por la fórmula correspondiente a una población finita.

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

Luego del cual se obtuvo 100 egresados.

Asimismo, la investigación utilizó para la recolección de datos encuestas con su respectivo cuestionario. Cabe señalar que la autora consideró importante tener información sobre temas empresariales a los docentes y a los estudiantes sobre temas de emprendimiento, cadenas productivas y otros más.

La investigación arrojó algunas conclusiones como:

- La formación técnica–empresarial se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados.
- El contenido impartido a los alumnos en cursos de formación técnica–empresarial del CETPRO no corresponde con la realidad laboral del entorno externo.

Hippel (2001) realizó un estudio del “*Grado de Ocupación de los Egresados del Aprendizaje Dual del SENATI*”. Tuvo como objetivo efectuar una evaluación del grado de inserción laboral de los egresados del Programa de Aprendizaje Dual.

La finalidad de este estudio fue recopilar información del estado laboral de los egresados del Senati y muestra interés de saber si los conocimientos y habilidades, así como las actitudes adquiridas en la formación las practican en las empresas.

La técnica empleada en este estudio es la entrevista oral; se desarrolló un cuestionario que se optimizó y se adaptó para su uso en Perú. Este instrumento fue terminado en la Sede Nacional del SENATI contando con la participación de sus representantes.

El cuestionario utilizado en esta investigación presentó la siguiente estructura.

- Formación Profesional realizada en el SENATI
- Puesto de trabajo actual o último puesto de trabajo
- Período entre la finalización de la formación en el SENATI y la actualidad
- Utilidad de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional
- Creación de una empresa propia
- Actividades de perfeccionamiento profesional
- Otra formación profesional / Estudios Superiores antes o después de la formación en el SENATI
- Datos demográficos

La muestra en este estudio fue de 90 egresados elegidos por sondeo al azar de tres familias ocupacionales: metalmecánica, electrotecnia y mecánica automotriz.

Asimismo, en esta investigación se recopiló los datos con entrevistas por teléfono y personales.

Este estudio concluye con algunos resultados siguientes:

- Es necesario volver a preguntar a los mismos egresados en un tiempo de medio año para ver comparaciones, igualmente hacer el estudio de seguimientos en otras sedes
- El 70% de los egresados siguen trabajando en su especialidad.
- El 82% estuvieron durante su formación en una empresa patrocinadora; los demás realizaron su formación sólo en empresas de formación práctica.
- Debe haber más información, promoción publicidad y oferta de cursos, también sería deseable para la Bolsa de Trabajo y para el CENTROPYME.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Inserción laboral

La inserción laboral se describe como la aspiración que tiene la mayoría de jóvenes y es el elemento clave para pasar a la vida adulta y establecer la independencia económica (Weller, 2007)

Inserción laboral es una acción de incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. (Rojas, Ñ .2014. p.40).

La inserción laboral indica Vega (2007) se trata de un proceso a lo largo de la historia vital de la persona y se entiende “como un itinerario que se inicia en la formación profesional, luego por la consecución de un trabajo, el cual hay que mantenerlo” (p. 206).

En esta línea, los estudiantes del SENATI cumplen con el PEA (Programa específico de aprendizaje) durante su formación. El PEA es la relación de una serie de tareas que el estudiante debe ejecutar en la empresa donde realiza su formación práctica en empresa.

En este proceso se considera el concepto de “transición” como un proceso de inserción social y profesional, es decir la transición a la vida adulta tiene que ver con varios factores sociales y económicos (dimensión social) y la transición a la vida activa hace alusión al paso de la escuela al trabajo que culmina con la inserción laboral y el consiguiente desempeño de una profesión. La inserción es el acceso al empleo y será llamada una *inserción laboral plena* si el trabajo es estable y en concordancia con la formación adquirida. Aquí se tienen dos conceptos, una llamada *inserción profesional* que es el conjunto de procesos que le permiten al individuo estar estable en su actividad profesional adquiriendo experiencias y conocimientos para desarrollar su trabajo. En cambio, la llamada *Inserción laboral*

son trayectorias de trabajos no continuos donde el individuo no puede acumular conocimientos ni experiencias que facilite su inserción laboral plena. (Martínez 2000).

Además, en este proceso interactúan elementos de empleabilidad (formación académica) y elementos de ocupabilidad (demanda del mercado laboral) para lograr una inserción a una vacante (Pelayo. 2012. P 18).

Todos estos itinerarios por lo que el individuo recorre durante su transición a la vida activa, es decir, la trayectoria hacia la inserción laboral tiene una gran cantidad de hechos y circunstancias que se pueden explicar con varias teorías (Martínez 2000).

Entre las teorías sobre la inserción laboral y que son más conocidas destacan las siguientes:

Teoría del capital humano

Se entiende por capital humano a aquel factor de producción que depende de la formación del trabajador de sus conocimientos, habilidades, capacidades, salud o valores. Según Becker (citado por Herazo, Ospina y Ramirez, 2013) el mayor activo de las sociedades del conocimiento lo constituye el capital humano conformado por el conocimiento, las capacidades de los integrantes de una institución, su salud y la calidad de su performance diario, y ello es sumamente

importante por cuanto repercute en la productividad de las economías modernas y que tiene como soporte la creación, difusión y uso inteligente del saber.

La teoría del capital humano concibe el trabajo como un aspecto básico para la producción de bienes y servicios que se concreta a través de la distribución de las fuerzas productivas. Esta visión asume que el trabajo no debería ser de ningún modo homogéneo y es que el sistema económico requiere de la versatilidad de la fuerza productiva y por ello valora los aportes productivos diferenciados de las personas.

La teoría del capital humano desde sus inicios hasta la actualidad fue y es una perspectiva teórica que prevalece en el marco de la globalización y que asume que la educación es un componente valioso de inversión dirigido a mejorar el desempeño del trabajador. El empleo de las palabras tales como ‘capital’ e ‘inversión’ en el terreno educativo y relacionado con el desarrollo de determinadas competencias es opuesto a los términos ‘consumo’ y ‘gasto’. La noción de capital humano es dinámica y reúne diversas componentes de gestión tales como “a) el potencial de capital humano, b) la adquisición de capital humano, c) la disponibilidad de dicho capital y d) el uso efectivo de este.” (Ruggeri y Yu citados por Hernández y Sandoval (2018, p. 138).

Asimismo, França y Conceição (2011) indican que de acuerdo con la teoría del capital humano un trabajador con una escolaridad elevada tiene mayor participación en el mercado de trabajo y puede tener mayores remuneraciones.

La teoría del capital humano considera que existe diferencia de salarios porque los trabajadores tienen habilidades y capacidades diferentes. Es así que se espera que un aumento de la escolaridad del trabajador refleje mayor productividad y remuneración.

Teoría del credencialismo

Este enfoque consiste competir por puestos de trabajo mostrando credenciales adquiridos en la experiencia laboral (prácticas en empresa) y en el sistema educativo (Títulos). El quien posea mayores credenciales pueden acceder a un puesto de trabajo (Martínez 2000)

Según Figuera (1999). El credencialismo presenta postulados que explican la inserción profesional:

- El desconocimiento del rendimiento y calidad de la persona durante el proceso de selección, ya que no se confía en una relación causal entre titulación y producción.
- Utilización de la credencial educativa como “Filtro” o “Cribado” como medio para distinguir los mejores individuos para ser formados y cualificados dentro de las empresas, donde aprenden las destrezas cognitivas para el desempeño profesional.
- En la expansión educativa de las universidad e institutos ofertan formación de postgrado no porque así lo exige la demanda del mercado de trabajo en cuanto a cualificación, sino por competir entre los individuos para alcanzar el estatus social.

Teoría de correspondencia

Esta teoría dice que el entorno familiar y clase social son factores de éxito escolar y laboral, es decir existe una correspondencia entre lo aprendido en la escuela con actitudes en la producción como obediencia y sumisión. La clase social es clave para el tipo de educación, el tipo de trabajo y nivel ocupacional (Martínez 2000).

Del Mercado Dual de trabajo

Piore (como se citó en Martínez 2000) indica que hay dos segmentos en el cual se divide el mercado de trabajo: El primario con trabajos bien remunerados y el secundario con trabajos mal pagados. En este mismo aspecto Cuadros y Jiménez (2004) también indican que:

El sector primario se caracteriza porque en él las ocupaciones son de mejor calidad, expresada en términos de remuneraciones, estabilidad en el empleo, oportunidades y condiciones de trabajo. Por el contrario, las ocupaciones del sector secundario tienden a ser de menor calidad, con bajas remuneraciones, pocas posibilidades de promoción, precarias condiciones laborales y escasa estabilidad (p. 10).

Bajo este contexto del mercado de trabajo, los trabajadores son ubicados de acuerdo a sus conocimiento, habilidades o cualificaciones en cualquier segmento.

Teoría cognitiva (Teoría de base individual)

Martínez (2009) Indica que estas teorías “consideran al sujeto como agente de su propia inserción laboral” (p.461). Dentro de este enfoque de base individual tenemos que los factores socio-económicos influyen en este proceso de inserción, pero no son determinantes (Figuera 1994).

Según Weller (2007) dice que la segmentación socioeconómica que existe, es un elemento que complica la inserción laboral de los jóvenes, porque sus perspectivas laborales están determinadas por el entorno familiar; el poco acceso a la educación de calidad, las relaciones sociales, la cooperación, el capital cultural son aspectos individuales de cada persona.

2.2.2. Seguimiento a egresados

El término estudios de seguimiento (follow-up) apunta a que los encuestados son antiguos estudiantes de los que se ha realizado un seguimiento después de titularse (Vidal 2003 p. 20). Es decir, se debe realizar un “primer estudio tres años después de haber obtenido el título y posteriormente, cinco años después, con el fin de comparar la evolución en las carreras profesionales” (Jaramillo, Giraldo y Ortiz, 2006, p. 3). Al respecto Ramírez y Reséndiz (2017) señala también que se debe “realizar un seguimiento continuo que permita no solo conocer la situación de los

egresados en un momento determinado de tiempo, sino comparar su evolución de acuerdo a su perfil académico y la situación del mercado laboral” (p. 102).

Así mismo “el seguimiento a egresado ha de ser completo. Caracterizar al estudiante que ingresa, hacer seguimiento durante los estudios y al egresado” (Aldana, Morales, Sabogal y Ospina, 2008, 62).

En esa misma línea Ávila y Aguirre (2005) señalan que el seguimiento a los egresados además de investigar el grado y tipo de inserción laboral, se debe investigar: conocimientos y capacidades adquiridos por los egresados, perfiles profesionales reales de los egresados, las capacidades y perfiles demandados por los empleadores y valoración de los egresados sobre su formación.

Complementando en esa misma línea Schomburg (2004) afirma que el seguimiento es una forma de estudio empírico que permite obtener información acerca de la ubicación de los graduados, del salario, sector económico, títulos de los empleos, jornada de trabajo, duración de la búsqueda del primer empleo y métodos de búsqueda de trabajo que son relevantes para que las instituciones de educación superior conozcan: información del mercado de trabajo; donde están ubicados sus graduados, el proceso de transición de la educación superior al empleo.

El mercado laboral requiere de profesionales que tengan los conocimiento y competencias técnicas suficientes para afrontar en el puesto de trabajo problemas y

solucionarlos, al respecto Ramírez, Reséndiz y Reséndiz (2017) señala que “el seguimiento a egresados es un puente necesario entre las Instituciones de Educación Superior y el mercado laboral. (p. 101). Es decir, las instituciones emplean el seguimiento a egresados como una estrategia para recabar información de la situación en la que se encuentran sus egresados; estos datos sirven para realizar ajustes si es necesario a los programas de formación que brindan.

2.2.3. Perfil de la población.

Martínez y Carmona (2010) señalan que:

El perfil del nuevo trabajador o trabajadora supone cualidades personales como la flexibilidad, la polivalencia, la innovación, la autonomía, la responsabilidad, la honradez, el trabajo en equipo, la creatividad, etc. Estas competencias, radicadas en la personalidad, son las que la educación ha de proporcionar al capital humano de las organizaciones (p.119).

Ante las demandas del mercado laboral se exigen trabajadores preparados (cualificados) que cumplan cierto perfil que exige el empresario en la vacante (puesto de trabajo) que requiere contratar.

Figuera (1994) Define tres tipos de perfil:

a) Tipo puro o Estudiante –Estudiante. Es el estudiante tradicional a tiempo completo, con ciertos trabajos que no se considera como la transición al mercado laboral ya que esta inserción se inicia al término de su trayectoria académica.

b) Tipo Mixto o Estudiante-trabajador. Es aquel que estudia y trabaja, es el inicio de la trayectoria profesional por que el trabajo que realiza es parte de su formación.

c) Tipo puro profesional. Es el que trabaja y se da tiempo para estudiar de tal manera que su estudio pueda relacionarse con su trabajo para ampliar su formación o realizar un cambio en su trayectoria profesional.

2.2.4. Perfil ocupacional

La formación y la experiencia laboral dotan al individuo de recursos ocupacionales y pueda conseguir un buen puesto de trabajo (Teoría de la competencia por los puestos de trabajo). Es sencillo afirmar que cada puesto de trabajo requiere de un perfil ocupacional definido. Hawes (2005) concibe el perfil profesional con el conjunto de rasgos y capacidades de un sujeto que recién recibe su título o grado.

Hawes también define una estructura del perfil profesional que se compone de dominios de competencias y que estos dominios están formados por competencia en diferentes áreas; Cognitivas, procedimentales e interpersonales. También en la estructura este autor señala que, una competencia la conforman capacidades como cognitivas, procedimentales, actitudinales e interpersonales.

El Senati en su manual “Determinación de necesidades de Formación profesional”, indica que, el Perfil Ocupacional es la expresión analítica de la

descripción del trabajo que se realiza en una ocupación, es decir la descripción de las tareas inherentes a la ocupación y define el nivel y competencia exigida a una persona para el ejercicio eficiente del puesto de trabajo.

Atendiendo a las teorías, el Senati elabora los perfiles ocupacionales de las distintas carreras que ofrece. Este empieza con la determinación de las áreas de responsabilidad y tareas mediante el análisis ocupacional participativo (AOP) y elabora una Matriz Ocupacional; con la información se revisa y se analiza las competencias y se formula el perfil ocupacional de manera estructurada agrupándolas en tres grandes grupos como, competencia técnica, competencia metódica y competencia personal social. “En el SENATI se asume la concepción de la educación como toda actividad intencional y sistemática de aprendizaje dirigida a potenciar o acrecentar las aptitudes y capacidades del ser humano, y se aplica el enfoque de formación profesional basada en competencias” (SENATI, Metodología aplicada a la Formación Profesional, p. 9).

Complementando, se define competencia técnica como los conocimientos cognitivos y psicomotóricos de un puesto de trabajo determinado. También la competencia metodológica como la capacidad de aplicar un procedimiento adecuado a la solución de tareas planteadas y la competencia personal-social a la actuación auto reflexiva propia, comunicación y cooperación con los demás (SENATI, Teoría y práctica de la formación profesional).

En la línea de enfoque por competencias (Michavila, Martínez, Martín, García y Cruz, 2018) concluyen que la competencia se entiende como una combinación entre conocimientos, habilidades, capacidades, aptitudes y otras características personales. Este enfoque ha sido adoptado por gran parte de los proyectos y estudios dedicados a analizar la empleabilidad (p.24).

En esta misma línea Alex (citado por Figuera 1994) establece dos elementos: “La competencia técnica y la competencia social. Es decir, abarca el conjunto de conocimientos y capacidades, incluido los modelos de comportamiento y las habilidades, que se adquieren durante los procesos de socialización y educación de los individuos (p. 93).

2.2.5. Empleabilidad

Según Suárez (2016) la empleabilidad se puede definir desde dos perspectivas. Primera, desde una perspectiva general, son las variables que permiten explicar el empleo o desempleo de una persona. Segunda, desde una perspectiva individual, es el conjunto de competencias que tiene una persona que le puede facilitar el acceso a un empleo y mantenerlo.

En esa misma perspectiva individual Campos (2003) indica que “la empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan

a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en el”.

En tanto (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró 2007) indica que la capacidad para obtener un trabajo “no sólo depende de las características del individuo y de su preparación para desempeñar una variedad de funciones, sino que está también relacionada con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral” (p.7).

En esta dirección Rentería y Malvezzi (2008) concluyen que la empleabilidad tiene una dualidad; tener competencia de moverse en el mercado de trabajo de manera que pueda satisfacer su supervivencia y la otra relacionada con “la realización del trabajador fundamentado en estrategias relacionales y metacognitivas-privilegiadas por los mercados de trabajo como capital social e intelectual (p. 323).

Es así que “la empleabilidad pasa a ser una responsabilidad compartida por los poderes públicos, los empleadores y empresas y la persona asalariada (De Grip, Van y Sanders, 2004, p. 247).

Se observa que la empleabilidad entonces no se refiere sólo a la competencia ocupacional de un individuo, si no, es mucho más amplio es así que Michavila *et al.* (2018) hace mención que los autores señalan entre los resultados u objetivos de empleabilidad, “la capacidad de obtener un empleo inicial (tras el periodo

educativo), sino que también se refieren a la capacidad de mantenerlo, de obtener un nuevo empleo si es necesario, y de ocupar puestos diversos y poder desarrollar funciones distintas” (p. 24). Esto lleva a incluir aspectos relacionados con las condiciones y características del trabajo, como el ajuste entre la formación recibida y los requisitos de las empresas, la satisfacción, la remuneración, el éxito y el desarrollo profesional, el cumplimiento de las expectativas, y el desarrollo personal.

2.2.6. Formación Profesional

El concepto de formación profesional surge cuando la educación es orientada a formar a las personas para el desempeño de un trabajo. Es decir, que la formación profesional proporciona una serie de conocimientos, habilidades y capacidades al estudiante para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo, esto a partir de la vinculación que existe entre la formación y el mercado laboral. Las teorías que establecen esta vinculación entre el mercado de trabajo y la educación superior es la del capital humano; esta teoría considera que, para lograr la inserción en el mercado laboral, se tiene que invertir en la educación (Escalona, 2006, P. 21).

Pineda (como se citó en Martínez y Carmona, 2010) señala que “la formación debe huir del rol de proveedora de cursos estándar, y adquirir una nueva función de consultoría interna, para así potenciar el desarrollo del capital humano mediante la introducción de estrategias innovadoras que se adaptan a las nuevas exigencias” (p. 119).

Estas estrategias para potenciar los conocimientos se dan en los procesos de enseñanza- aprendizaje. Es así que INET (2001) indica que “la Formación Profesional está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación socio-laboral” (p. 5). Asimismo, indica que la pertinencia, en términos de responder a demandas actuales y potenciales de áreas ocupacionales definidas en términos de familias profesionales es uno de los principios que fundamentan la formación profesional.

2.2.7. Cualificación

Los conocimientos, competencias, habilidades, capacidades, y comportamientos que se adquieren durante los procesos de socialización y de educación se llama cualificación. Se llama *Cualificación laboral*, al conjunto de unidades de competencia integradas en el ámbito de una función productiva y *Cualificación educativa*. Es un conjunto estructurado de competencias, que pueden ser adquiridas mediante formación, experiencia o una combinación de ambas. (Fernández, 2012).

Cabe señalar que el mercado laboral ante los constantes cambios debido a la globalización y avances tecnológicos, hace que esta inclusión cada vez se torne más difícil. Es así que Suárez (2016) indica que, “se hace referencia a un mercado laboral global, en el que no existen las fronteras y desde el cual se reclaman

trabajadores con un elevado nivel de capacidades y habilidades, capaces de solucionar problemas y adaptarse rápidamente, poseer habilidades interpersonales, tener flexibilidad laboral” (p. 68)

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo y Nivel de la Investigación

El estudio es del tipo cuantitativo y nivel descriptivo, ya que se describe la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto.

Es así que Alfaro (2012) afirma que los estudios descriptivos “miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis” (p. 20).

El estudio descriptivo permite determinar cómo se encuentran los egresados de la carrera de mecánico de mantenimiento en el aspecto laboral.

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que estos estudios “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (p. 92).

El estudio de investigación es descriptivo, el objetivo es llegar a conocer la situación de inserción laboral de los egresados de la carrera de mantenimiento a

través de la descripción exacta de sus actividades actuales, por lo tanto, no formulo hipótesis.

Si bien Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que las “hipótesis se utilizan a veces en estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar”. También comenta que no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis (p. 108).

En ese sentido Creswell (2014) nos dice que “para eliminar la redundancia, escriba solo preguntas de investigación o hipótesis, no ambas”. También Niño (2011) dice que si bien las hipótesis aportan en una investigación estas no son necesarias en investigaciones descriptivas “(p. 58). Es así que formulo las preguntas ante el problema planteado en el capítulo I.

Asimismo, la investigación es cuantitativo ya que para su desarrollo se siguió una secuencia de inicio a fin, tal como indica Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos” (p. 4).

3.2. Diseño de la Investigación

Se utilizó un diseño de investigación no experimental, transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que la Investigación no experimental son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152) Es decir, hay una realidad actual en donde los egresados se encuentran y recabamos información tal cual es su situación exacta.

La investigación por ser cuantitativa nos permitió adoptar un diseño transversal, ya que la información de datos proporcionados por los egresados de la carrera de mecánico de mantenimiento se recolecto en un solo momentos y único tiempo.

3.3. Población

La investigación tuvo en principio indagar sobre la situación de inserción laboral de 235 jóvenes del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de que egresaron en el año 2015, año 2016 y Julio 2017 del Senati Zonal Loreto (Tabla 1)

Tabla 1

Jóvenes egresados en los años 2015, 2016 y Julio de 2017

Año de egreso	Egresados
2015	78
2016	94
2017 (julio)	63
Total	235

Fuente. Elaboración propia con datos Senati

Ante la imposibilidad de tener información de la ubicación de los 235 egresados se considera establecer una muestra no probabilística que Gómez (2012) Indica como “un tipo de muestreo donde existe una marcada influencia del investigador, para seleccionar la muestra de manera directa, o bien intencionalmente; de este modo, no todos los elementos que son parte de la población pueden ser parte de la muestra, por lo que es un tipo de muestreo no muy riguroso ni científico” (p. 35). Al respecto Niño (2011) dice “entendemos por muestreo una técnica por medio de la cual se determina o calcula la muestra de una población” (p. 56).

Sáenz (2012) en su estudio del tipo descriptivo, de diseño no experimental y transeccional titulado “Formación técnica - empresarial y la inserción laboral de los egresados del centro técnico productivo Teófilo Méndez Ramos de Huaraz, 2012”. Utilizó la fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot p \cdot q} \quad \text{para el cálculo de su muestra donde:}$$

N = tamaño de la población

Z =Parámetro que depende del nivel de confianza

e = Error estimado

p = Probabilidad que ocurra el evento

q =Probabilidad de que no ocurra el evento

n = Tamaño de la muestra requerida para el estudio

Para el presente estudio aplicamos la fórmula con los siguientes datos:

Población es $N = 235$ egresados

Nivel de confianza de 95%. De la tabla 2 tenemos el valor de $Z = 1,96$.

Asimismo, consideramos que los valores de $p = q = 0,5$ con un error de $e = 0,05$.

Tabla 2

Valores de nivel de confianza Z

Nivel de confianza	Z
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Fuente. Excel de Fernando Bomba. YouTube 19 de marzo 2018

Reemplazando en la fórmula, obtenemos que la muestra es de 147 egresados, es decir se necesitó contar con información de 147 egresados como mínimo para que esta muestra sea representativa.

3.4. Definición y Operacionalización de la variable

Basándonos en el estudio realizado por el Servicio Nacional de adiestramiento. SENA (2014) donde establece un modelo de medición del seguimiento, cuya estructura plantea en su diseño factores o dimensiones de análisis como perfil del egresado, empleabilidad y pertinencia.

Se estableció para cada dimensión sub-dimensiones los indicadores para cada Sub-dimensión. Es así que este modelo apoya al presente estudio en la construcción de la estructura de la operacionalización de la variable en donde podemos comprobar que los indicadores coinciden con los ítems del cuestionario utilizado.

Asimismo, recurrimos al “manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados” elaborado por la Red GRADUA2 y la Asociación Columbus en el año 2006 que nos ayuda a incluir algunos indicadores de las dimensiones establecidas anteriormente.

Este estudio se apoya para establecer las sub-dimensiones de la empleabilidad en la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos N° 195 (2004) que indica que el término empleabilidad se refiere al aprovechamiento de las competencias o cualificaciones con miras a encontrar y conservar un trabajo, progresar en la empresa o al cambiar de empleo adaptándose a las nuevas tecnologías.

Cuadro 1

Operacionalización de la variable “Inserción laboral”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES			
Inserción Laboral	<p><u>Inserción laboral</u></p> <p>Inserción Laboral es una acción de incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. (Rojas, N. 2014, p.40)</p>	<p>Es el proceso de incorporación al ámbito laboral por medio del cual el egresado inicia el ejercicio de una actividad estable, que le permiten la acumulación de experiencias especializada en un área acorde a su formación. (Arana, N. 2011, p. 98)</p>	Perfil del egresado	Socio Demográfica	<ul style="list-style-type: none"> -Edad de los egresados al momento de la encuesta -Género -Lugar en donde se encuentran actualmente los egresados -Condición de financiamiento de los estudios durante la formación 			
				Formación Profesional y otros estudios	<ul style="list-style-type: none"> -Tiempo que duró su formación -Egresados motivados en crear su empresa -Egresados que trabajaron en su propia empresa -Causa por el cual el egresado no puede crear su empresa -Deseos de participar en cursos de perfeccionamiento - Tipo de empresas de práctica en la que el egresado realizó su formación profesional -Título 			
				Situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Lugar en donde se encuentra el egresado actualmente -Situación laboral actual de los egresados -Grado de satisfacción con el puesto que ocupa actualmente -Tamaño de empresa en el que trabaja el egresado actualmente -Puesto que ocupa el egresado en su centro de trabajo actual 			
			Pertinencia	<p>Cualidades de un programa que respondan a lo urgente y estratégico, en las demandas de calificaciones, respondiendo a problemas de índole productivo y social, para lo que se consideran las dimensiones del entorno y del sujeto (SENA)</p>	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> -Destrezas que el egresado adquirió más en el Senati -Destrezas que el egresado adquirió más en las empresas de prácticas -Aplicación en la actividad actual de los conocimientos aprendidos durante la formación en el Senati -Aplicación en la actividad actual de las destrezas adquiridas durante la formación en el Senati -Aplicación en la actividad actual de las destrezas adquiridas durante la formación en las empresas de prácticas 		
						Características	<ul style="list-style-type: none"> -Motivos por lo que los egresados recomiendan estudiar en el Senati 	
						Necesidades	<ul style="list-style-type: none"> -Número de egresados que participación en cursos de perfeccionamiento desde que concluyó su formación hasta la actualidad -Cursos de perfeccionamiento requerido por los egresados 	
			Empleabilidad	<p>Competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (SENA)</p>	Progresar	Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> -Egresados que trabajan en la profesión que han estudiado 	
						Encontrar	<ul style="list-style-type: none"> -Lo que hizo el egresado al culminar su formación -Tiempo en el que el egresado continuó trabajando en la empresa de práctica 	
						Conservar	<ul style="list-style-type: none"> -Egresados que pasaron situación de desempleo -Tiempo en el que el egresado estuvo desempleado desde que concluyó su formación hasta la actualidad 	
						Cambiar	<ul style="list-style-type: none"> -Número de empresas en la que trabajó el egresado desde que terminó su formación. 	
								<ul style="list-style-type: none"> -Salario mensual que percibe el egresado -Grado de satisfacción con la remuneración mensual que percibe actualmente el egresado -Factor decisivo por el cual el egresado obtuvo el trabajo actual -Egresados con contrato de trabajo actual -Horas laboradas por semana

3.5. Técnicas e instrumentos

En este trabajo de investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos por que nos “permite recoger datos según un protocolo establecido, seleccionando la información de interés, procedente de la realidad, mediante preguntas en forma de cuestionario (su instrumento de recogida de datos)” (Kuznik, Hurtado y Espinal 2010, p.317) Estos datos recogidos nos dan a conocer sobre la situación de la inserción laboral de 149 egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de mantenimiento del Senati Zonal Loreto.

En referencia a la muestra (Kuznik *et al.* 2010) señala que la encuesta “es la más adecuada para los estudios que tienen por objetivo recoger información extensiva de grandes poblaciones, donde se busca la representatividad estadística y el tratamiento matemático de datos” (p. 137).

Hernández *et al.* (2014) indica que “los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo” (p. 217) Es así que la técnica se llama encuesta y el instrumento es la herramienta que, mediante la aplicación de cuestionarios, técnicamente diseñados para tal fin se puede identificar opiniones, apreciaciones, actitudes o experiencia (Niño, 2011).

Este trabajo es una investigación cuantitativa como señalamos anteriormente y este tipo investigación se basa en técnicas estructuradas ya que busca la medición de variables establecidas por lo cual se tiene que hacer referencia a el cuestionario estructurado (López y Sandoval, 2016).

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es un cuestionario que se basa en un instrumento utilizado en el “Estudio de seguimiento de los egresados del aprendizaje dual del Senati-Perú” realizado por Aiga Von Hippel, estudio que se detalló ampliamente en los antecedentes de esta investigación. El cuestionario consiste en 45 preguntas entre predeterminadas y preguntas abiertas.

La estructura del cuestionario considera 8 campos que son los siguientes:

- I. Formación Profesional realizada en el SENATI
- II. Puesto de trabajo actual o último puesto de trabajo
- III. Período entre la finalización de la formación en el SENATI y la actualidad
- IV. Utilidad de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional
- V. Trabajo independiente / Creación de una empresa propia
- VI. Actividades de perfeccionamiento profesional
- VII. Otra formación profesional / Estudios Superiores antes o después de la formación en el SENATI
- VIII. Datos demográficos

Esta estructura contiene todos los indicadores señalados en el cuadro de operacionalización de la variable, es así que se mantuvo esta estructura al momento de ejecutar la encuesta, para mantener solo una secuencia de itinerario de vida del egresado.

3.6. Validez del instrumento

El cuestionario utilizado cuenta en su estructura con 45 preguntas agrupadas en 8 campos de manera estructurada con preguntas predeterminadas (llamadas preguntas cerradas) y preguntas abiertas. El objetivo del cuestionario es medir la variable inserción laboral de los egresados de la carrera de mecánico de mantenimiento en tres aspectos o dimensiones: Perfil del egresado, pertinencia y empleabilidad. En ese sentido se afirma que “debe haber un acuerdo entre los objetivos de investigación y los del cuestionario. Se dice que existe validez cuando los datos obtenidos miden o representan lo que realmente se quiere medir” (López y Sandoval, 2016, párr. 3).

En ese mismo sentido, la validez de un cuestionario depende de que las preguntas representan indicadores válidos de las dimensiones elaboradas (Figuera, 1994).

De acuerdo a lo anterior, se estima una validez de contenido para el instrumento y se hace necesaria el juicio de expertos para la validación del cuestionario (Escobar y Cuervo, 2008).

Ante esto, Escobar y Cuervo (2008) nos explica que “el juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Para su validez el instrumento se sometió a un juicio de expertos, “los expertos son personas cuya especialización, experiencia profesional, académica o investigativa relacionada al tema de investigación, les permite valorar, de contenido y de forma, cada uno de los ítems incluidos en la herramienta” (Soriano, 2014, p.25).

En este caso se ha considerado como jueces expertos a profesionales del área de mecánico de mantenimiento y profesionales conocedores en el ámbito de la educación, cuya tarea fue realizar un juicio crítico de las preguntas o ítems establecidas en el cuestionario mediante una ficha llamada “Certificado de validez de contenido” Se les pidió valorar pertinencia, relevancia y claridad con respecto al estudio realizado (Anexo 5).

Relación de expertos que validaron el instrumento:

Nombres y apellidos	Record Académico y Laboral
Tec. Orlando Velásquez Barrera	Profesional titulado en Mecánico de máquinas herramientas con más de 20 años el Senati, calificado en procesos de formación profesional técnica- pedagógica por una universidad alemana, actualmente es instructor de la carrera de mecánico de mantenimiento.
Dra. Susy Dávila Panduro	Con Doctorado en educación y Maestría en Gestión empresarial, actualmente Docente de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana
Eco. Luis Alfonso Rodríguez del águila	Economista por la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Experiencia en Educación técnica superior, determinación de necesidades de capacitación, implementación de talleres y seguimiento

	de actividades de capacitación profesional. Especialista Técnico Pedagógico en Senati.
Lic. Hugo Henry Ruiz Vásquez	Lic. En Administración, Título de abogado y Magister en Gestión empresarial. Diez años como Gestor empresarial en el Senati.
Dra. Heydi Mariel Paredes Isuiza	Doctorado en Educación, docente en Universidades Nacionales y Privadas, actualmente trabaja en Senati.

“Para estimar la confiabilidad de un juicio de expertos, es necesario conocer el grado de acuerdo entre ellos, ya que un juicio incluye elementos subjetivos” Aiken (como se citó en Escobar y Cuervo,2008).

En ese aspecto Merino y Livia (2009) indica que se han descrito muchas formas de análisis para la validez de contenido, pero existe un método sencillo y es el cálculo del coeficiente V de Aiken. Asimismo, explican que:

Este coeficiente es una de las técnicas para cuantificar la validez de contenido o relevancia del ítem respecto a un dominio de contenido en N jueces, cuya magnitud va desde 0.00 hasta 1.00; el valor 1.00 es la mayor magnitud posible que indica un perfecto acuerdo entre los jueces respecto a la mayor puntuación de validez de los contenidos evaluados (p.169).

Al respecto, esto concuerda con la valoración establecida en el certificado de validez de contenido que se utilizó, donde un ítem es valorado con 0 si es “No” y 1 si es “SI” para cada uno del aspecto de su pertinencia, relevancia y claridad.

Escurra (1988) plantea la fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

S = la surnatoria de valores asignadas por los jueces a un ítem

n = Número de jueces

c = 2, Número de valores de la escala de valoración 0 y 1

Debido al particular caso del estudio presentado con egresados no ubicables fácilmente por diferentes razones laborales, no se ha podido aplicar un método de fiabilidad del instrumento.

3.7. Consideraciones éticas

La investigación se llevó a cabo dentro del respeto a las personas que participaron sin ninguna discriminación en cuanto a sexo o raza, conscientes de que los investigados son seres humanos, y que a través de ellos y con su consentimiento informado obtuvimos información que permite solucionar el problema planteado.

Así mismo, se guardó la confidencialidad de cada una de los egresados los cuales no serán afectados económicamente en ningún aspecto.

También se mantuvo el respeto a los procedimientos establecidos por la Universidad Peruana Cayetano Heredia y el Servicio de Adiestramiento en trabajo Industrial (SENATI)

3.8. Plan de análisis o tratamiento de los datos

El presente estudio de investigación cuantitativa, recopiló la información de 149 egresados de la carrera de mecánico de mantenimiento. Se obtuvo, a través de la asistente académica la relación de egresados entre los años 2015 y 2017 (hasta Julio) sumando en total 235 egresados (Tabla 1).

Mediante la búsqueda de algunos archivos se pudo obtener algunos números telefónicos de egresados a los cuales se contactó y se les envió el cuestionario a través de sus correos electrónicos, no obtuvimos respuesta por este medio. También se ubicó a los egresados por medio de las redes sociales como el Facebook, dejando mensajes para obtener su número telefónico el que requirió constante y larga espera.

Cabe mencionar que no se obtuvo ningún dato sobre las situación y ubicación del egresado a través de la bolsa de trabajo, con lo cual se comprueba que no se ha realizados trabajos de seguimiento a egresados.

Finalmente se pudo recopilar datos de manera física, vía WhatsApp, por comunicación telefónica tal como se muestra en la tabla.

Tabla 3

Forma de recopilación de datos

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De manera física	22	14,8	14,8
Por WhatsApp	7	4,7	19,5
Por comunicación telefónica	120	80,5	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS 21 (Statistical Package for Social Sciences) en el cual se generó una matriz de datos con las respuestas de los egresados a las preguntas del cuestionario.

De la matriz de datos y a través del programa SPSS 21 se obtienen tablas de distribución de frecuencias, histogramas, gráficos de sectores y gráficos de barras que nos permitieron interpretar y analizar estos resultados.

CAPÍTULO IV

Análisis y resultados

En este análisis y resultados los datos están agrupados según las dimensiones establecidas: Perfil del egresado, Pertinencia y Empleabilidad.

4.1. Análisis de la inserción en la dimensión Perfil del egresado

Los estudios de seguimiento a egresados consideran que dentro del perfil debemos considerar información sociodemográfica tal como edad, género y estado civil (Red GRADUA2, p. 25).

4.1.1. Datos sociodemográficos

Tabla 4

Edad de los egresados al momento de la encuesta

Años	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20	3	2,0	2,0
21	14	9,4	11,4
22	22	14,8	26,2
23	34	22,8	49,0
24	24	16,1	65,1
25	19	12,8	77,9
26	15	10,1	87,9
27	8	5,4	93,3
28	3	2,0	95,3
29	5	3,4	98,7
30	2	1,3	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Se observa que el promedio de edades de los egresados al momento de la encuesta es de 24 años, cabe señalar que esta encuesta se llevó a cabo en la quincena de enero del 2019. El menor de los egresados cuenta con 20 años y el mayor con 30 años, además el 22,8 % de ellos tiene 23 años de edad. Esta edad temprana puede determinar que el egresado logre la inserción laboral plena o alcance un máximo ingreso salarial al terminar su vida laboral.

Tabla 5

Género

Género	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	147	98,7	98,7
Femenino	2	1,3	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Se observa que el mas del 98% de egresados de la carrera son varones, solo el 1.3% de la población son mujeres. Esto demuestra que se tiene una percepción de que la carrera de mecánico de mantenimiento es una carrera dura y no conveniente para las mujeres. Por otro lado, esta percepción no es del todo válida por que en muchas promociones anteriores hubo jóvenes mujeres que terminaron con éxito esta carrera.

Tabla 6

Lugar en donde se encuentran actualmente los egresados

	Frecuencia	Porcentaje
Total	149	100,0
Iquitos	69	46,3
Lima	53	35,6
Trompeteros	3	2,0
Yurimaguas	3	2,0
Ancash	2	1,3
Indiana	2	1,3
Nauta	2	1,3
Saramuro	2	1,3
Arequipa	1	0,7
Bajo Amazonas	1	0,7
Contamana	1	0,7
Iñapari	1	0,7
Lurín	1	0,7
Moquegua	1	0,7
Nazca	1	0,7
Padrecocha	1	0,7
Pucallpa	1	0,7
Requena	1	0,7
Tarapoto	1	0,7
Trujillo	1	0,7
Varillal	1	0,7

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Tenemos que el 46,3% de los egresados se encuentran la ciudad de Iquitos, por tanto, el 53,7% se encuentra fuera de la ciudad. Esto indica que la mayoría de egresados busca trabajo fuera, estando la mayor parte de ellos en la ciudad de Lima, es decir el 35,6% de los egresados

Tabla 7

Condición de financiamiento de los estudios durante la formación

Condición	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Becado	29	19,5	19,5
Pagante	120	80,5	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

De la tabla se observa que 80,5% de egresados ha pagado sus cuotas mensuales durante su formación y el 19,5 % ha estudiado con una beca integral dirigida jóvenes de bajos recursos y la promueve PRONABEC. Los jóvenes pueden estudiar y ser partícipe de una beca para las diferentes carreras que ofrece el SENATI.

Los becados quienes tiene beneficios de alimentación, vivienda, laptop y uniformes, por tanto, tienen mayor sustento económico, ante los que tienen que pagar la cuota mensual que mayormente es sustentada por los padres.

Esto dato “es importante porque nos da un panorama sobre quienes tienen una mayor propensión a trabajar, quienes son autosuficiente tendrán más necesidad de trabajar dado que de lo contrario no podrían estudiar o pagar sus gastos personales” (Segundo,2009, p.83).

4.1.2. Formación profesional y otros estudios

Tabla 8

Tiempo que estudió la carrera

Años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3,0	134	89,9	89,9	89,9
3,5	6	4,0	4,0	94,0
4,0	8	5,4	5,4	99,3
6,0	1	,7	,7	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Se observa que el 89,9 % de los egresados terminó su formación profesional en tres años, esto indica que no tuvieron inconvenientes durante sus estudios ya que la carrera de mecánico de mantenimiento tiene una duración de tres años.

Tabla 9

Egresados motivados en crear su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	131	87,9	97,8	97,8
No	3	2,0	2,2	100,0
Total	134	89,9	100,0	
Ya tuvieron empresa	15	10,1		
Total	149	100,0		

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Del 90 % del total de egresados, el 97,8% de los egresados está motivado en crear su propia empresa. El 2,2% no le interesa crear una empresa y el 10,1% del total de egresados ya tuvieron su empresa propia.

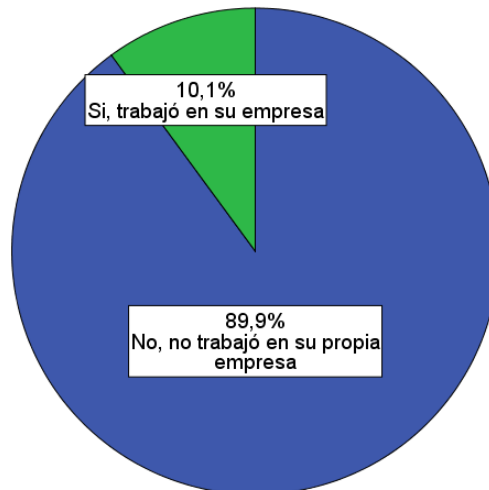


Gráfico 1. Egresados que trabajaron en su propia empresa

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 10,1% indica que trabajo en su propia empresa y el 89,9% no ha trabajado en su propia empresa.

Diversas son razones que llevaron a los egresados a tener que dejar de trabajar en su propia empresa como la falta de recursos económicos, no ser conocido en el mercado también es lo que manifiestan los egresados. Además de la falta de tiempo y por motivos de viaje, se presenta la falta de demanda en los trabajos.

Tabla 10

Causa por el cual el egresado no puede crear su empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Económico	91	61,1	69,5	69,5
Falta de información sobre creación de empresas	4	2,7	3,1	72,5
Falta más experiencia	10	6,7	7,6	80,2
No tengo necesidad ahora	2	1,3	1,5	81,7
Po el trabajo	1	,7	,8	82,4
Por estudios	2	1,3	1,5	84,0
Tiempo	20	13,4	15,3	99,2
Un local	1	,7	,8	100,0
Total	131	87,9	100,0	
Ya tuvieron empresa propia o no quieren tenerla.	18	12,1		
Total	149	100,0		

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Del 87,9% que desean tener una empresa propia, el 69,5% tiene como principal obstáculo el económico, el 15,3% dice que les falta el tiempo necesario, el 7,6% indica que todavía no tiene la experiencia necesaria laboral y 3,1% por la falta de conocimientos en la formación y creación de empresas.

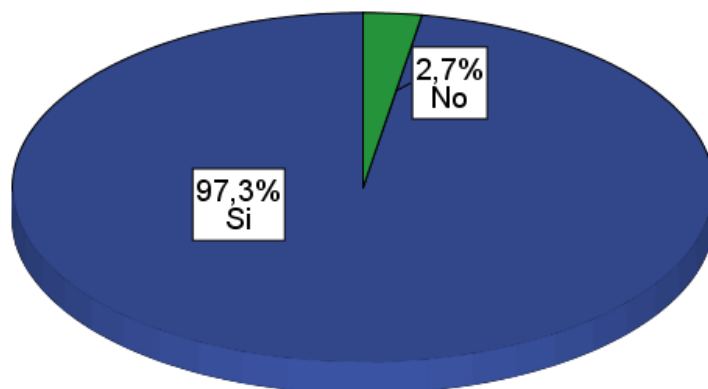


Gráfico 2. Deseos de participar en cursos de perfeccionamiento

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 97,3% de egresados esta dispuestos a recibir cursos de perfeccionamiento que le ayude a mejorar el desarrollo de sus actividades laborales, para ello estaría dispuesto a recibir capacitaciones que les sirva mejorar su labor.

Tabla 11

Tipo de empresas de práctica en la que el egresado realizó su formación

Tipo de Empresa de prácticas	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Patrocinadora	10	6,7	6,7
No patrocinadora	139	93,3	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Se observa que el 90% de egresados, durante su formación profesional, realizaron sus prácticas de taller en empresas no patrocinadoras, siendo la mayoría talleres pequeños.

Tabla 12

Egresados con título

Titulados y no titulados				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	117	78,5	78,5	78,5
No	32	21,5	21,5	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

4.1.3. Situación Laboral

Tabla 13

Situación laboral actual de los egresados

Condición	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Trabaja	123	82,6	82,6
Desempleado	17	11,4	94,0
Estudia	9	6,0	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 82,6 % se encuentra trabajando actualmente ya sea en la ciudad de Iquitos o fuera de la ciudad, ya que el mercado laboral en la ciudad de Iquitos da pocas oportunidades de acceder a un puesto de trabajo. El 11,4% se encuentra desempleado en la actualidad y el 9% está estudiando.

Tabla 14

Lugar en donde se encuentra el egresado actualmente

Lugar	Condición laboral			Total
	Trabaja	Desempleado	Estudia	
Ancash	2 1,6%	0 0,0%	0 0,0%	2 1,3%
Arequipa	1 0,8%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%
Iquitos	45 36,6%	16 94,1%	8 88,9%	69 46,3%
Lima	52 42,3%	1 5,9%	0 0,0%	53 35,6%
Lurín	1 0,8%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%
Moquegua	1 0,8%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%
Nazca	1 0,8%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%
Otros	19 15,4%	0 0,0%	1 11,1%	20 13,4%
Trujillo	1 0,8%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%
Total	123 100,0%	17 100,0%	9 100,0%	149 100,0%

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Del total de egresados que trabajan 42,3% se encuentran en la ciudad de Lima, en tanto el 36,6% se encuentra en la ciudad de Iquitos, es decir la mayoría de egresados tuvo que ir fuera de la ciudad de Iquitos para conseguir trabajo. De los desempleados el 94,1% en su mayoría se encuentran aun en la ciudad de Iquitos, mientras que el 5,9% no consigue trabajo en Lima. También el 88,9% de los egresados que estudian, no han salido de la ciudad. Un solo 11,1% del total de egresados que estudian, lo hacen en otra ciudad.

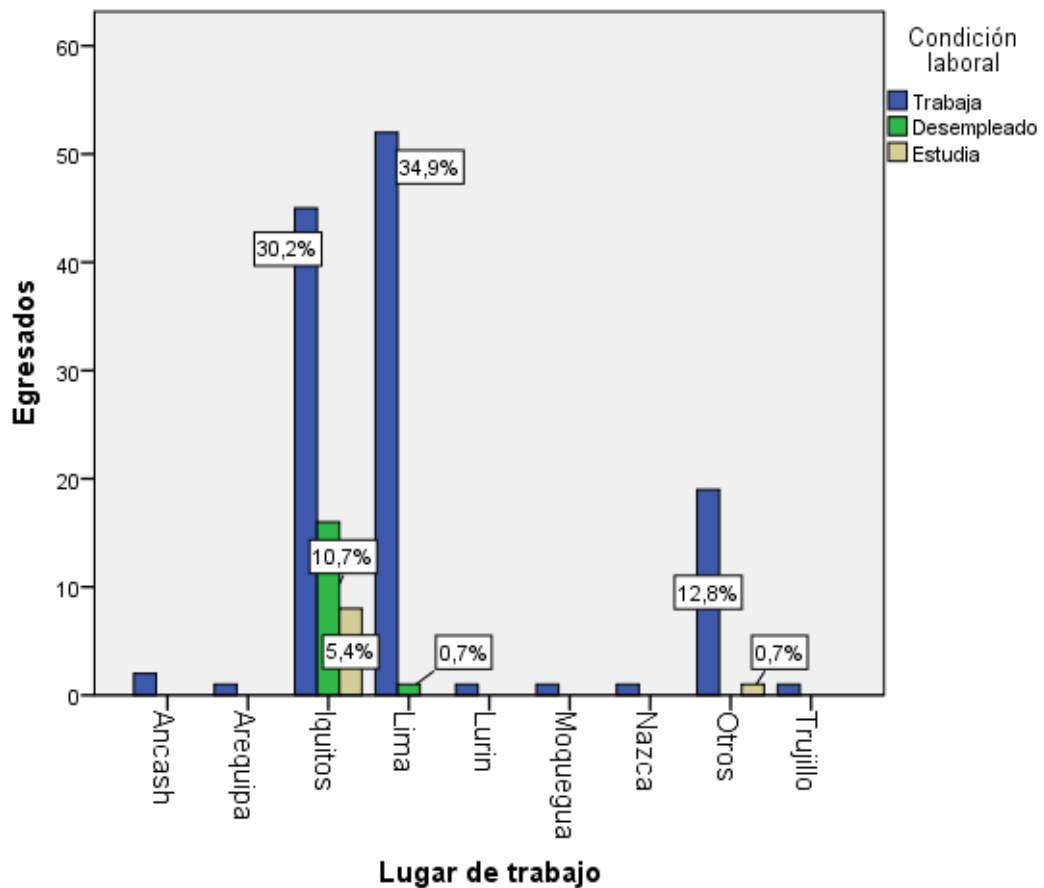


Gráfico 3. Porcentajes parciales según condición laboral y lugar de trabajo

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Observamos del gráfico 13 que, en la ciudad de Iquitos, de los 46,3% del total de egresados, se tiene en términos porcentuales 30,2% trabaja, 10,7% está desempleado y 5,4% estudia. En la ciudad de Lima esta el 36,5% del total de egresados, de estos el 34,9% trabaja, el 0,7% está desempleado y ninguno estudia.

Tabla 15

Tipo de empresa en la que trabaja el egresado actualmente

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empresa privada	116	94,3	94,3
Empresa pública	7	5,7	100,0
Total	123	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

De la tabla 15, el 94,3% de los egresados que trabajan lo hacen en empresas privadas

Tabla 16

Grado de satisfacción con el puesto que ocupa actualmente

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy satisfecho	37	30,1	30,1
Satisfecho	79	64,2	94,3
Insatisfecho	7	5,7	100,0
Total	123	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 64,2% se encuentra satisfecho con el puesto que ocupa. Además, el 30,1% dice estar muy satisfecho en el puesto.

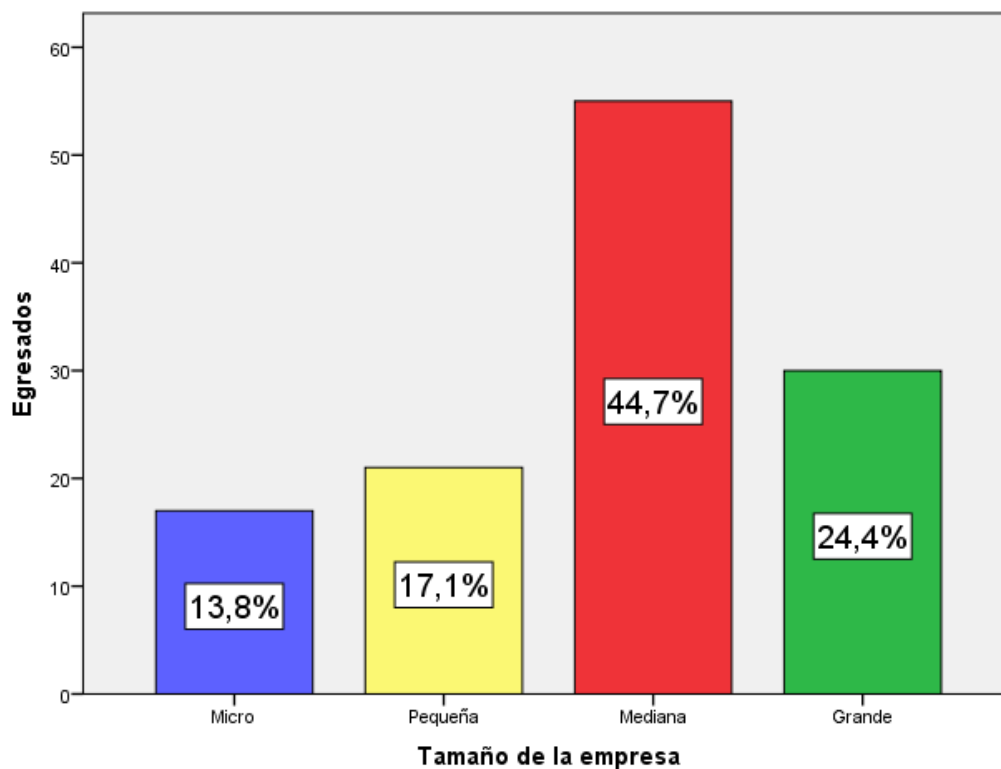


Gráfico 4. Tamaño de empresa en el que trabaja el egresado actualmente

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

“El tamaño de la empresa afecta de manera positiva, si laboran en una empresa grande aumentan las probabilidades de contar con un empleo con un salario superior” (Ramirez, 2009, p.115). El 44,7% de los egresados que trabajan actualmente ocupan un puesto en una empresa mediana, con el cual aumenta la probabilidad de que reciban un salario, seguido del 24,4% que ven realizado sus expectativas de estar en una empresa grande y con un buen salario.

La clasificación de las empresas se considera como sigue:

Tabla 17

Tamaño de empresa según el número de trabajadores

Número de trabajadores	Tamaño de empresa
1-10	Micro
11-49	Pequeña
50-250	Mediana
251 a mas	Grande

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 18

Puesto que ocupa el egresado en su centro de trabajo actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agricultor	1	,7	,8	,8
Almacenero	1	,7	,8	1,6
Analista de créditos	1	,7	,8	2,4
Armador de estructuras	2	1,3	1,6	4,1
Asistente de inspector	1	,7	,8	4,9
Ayudante	4	2,7	3,3	8,1
Ayudante eléctrico	1	,7	,8	8,9
Ayudante mecánico	8	5,4	6,5	15,4
Docente	1	,7	,8	16,3
Encargado de vuelo	1	,7	,8	17,1
Esmerilador	1	,7	,8	17,9
Financista	1	,7	,8	18,7
Jefe de cuadrilla	1	,7	,8	19,5
Mecánico de parque telefónico	1	,7	,8	20,3
Montajista	4	2,7	3,3	23,6
Notificador	1	,7	,8	24,4
Oficial soldador	3	2,0	2,4	26,8
Operario de máquinas	16	10,7	13,0	39,8
Operario esmerilador	1	,7	,8	40,7
Policía	1	,7	,8	41,5
Programador de tornos CNC	1	,7	,8	42,3
Repartidor	1	,7	,8	43,1
Secretaria	1	,7	,8	43,9
Sin puesto	1	,7	,8	44,7

Soldador	9	6,0	7,3	52,0
Soldador MAG	1	,7	,8	52,8
Técnico	1	,7	,8	53,7
Técnico en refrigeración	1	,7	,8	54,5
Técnico en telecomunicación	1	,7	,8	55,3
Técnico mecánico	33	22,1	26,8	82,1
Técnico operario	17	11,4	13,8	95,9
Técnico Reefer	1	,7	,8	96,7
Tornero	3	2,0	2,4	99,2
Tramitador	1	,7	,8	100,0
Total	123	82,6	100,0	
Sin puesto	26	17,4		
Total	149	100,0		

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

La tabla presenta los diferentes puestos de trabajo en los que se desempeñan los egresados, observando que la mayoría trabaja como “técnico mecánico” y representa el 26,8% de los egresados que trabajan actualmente. El puesto de “Técnico operario” y “Operario de máquinas” la ocupan el 13,8% y 13% respectivamente, cabe señalar que ambos puestos tienen actividades diferentes. En menor porcentaje, se encuentran los que trabajan como “Ayudante mecánico”, es decir el 6,5% de los egresados que actualmente trabajan.

El puesto de “Soldador” es ocupado por el 7,3% de egresados, y el puesto de “Oficial soldador” por el 2,4%, esto representa un porcentaje bajo ante las destrezas más aprendidas en la formación que representan el 36,2% del total de egresados, es decir la mayoría de egresados aprendió más a soldar en su formación, pero, pocos ocupan ese puesto en la actualidad.

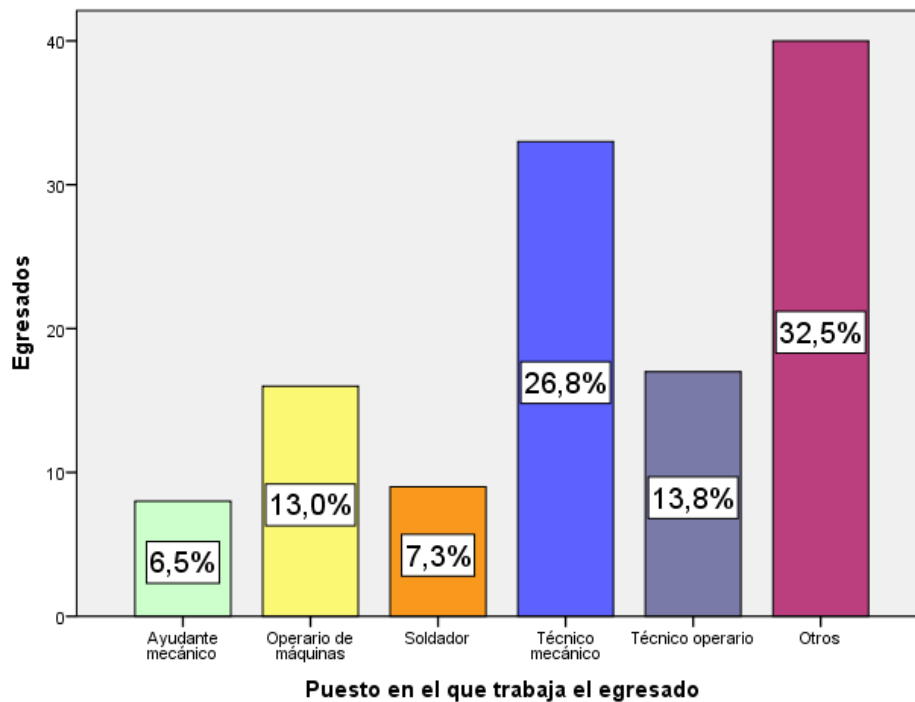


Gráfico 5. Puesto que ocupa el egresado en su centro de trabajo actual

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Cuadro 2

Perfil ocupacional del egresado de la carrera de mecánico de mantenimiento

Carrera	Competencias
Perfil ocupacional del egresado de la carrera de Mecánico de Mantenimiento	El mecánico de Mantenimiento es un profesional técnico formado para mantener, operar y poner en funcionamiento las máquinas, equipos e instalaciones industriales, aplicando las normas y especificaciones técnicas, ajusta, monta y repara los elementos y mecanismos estropeados o desgastados de las máquinas o equipos, sean de funcionamiento mecánico, electromecánico, hidráulico, neumático o electroneumático.

Fuente: *Senati. Perfil ocupacional*

En el cuadro 2 se indica las principales competencias laborales que debe tener el egresado de la carrera de mecánico de mantenimiento.

4.2. Análisis de la inserción en la dimensión Pertinencia

4.2.1. Conocimientos

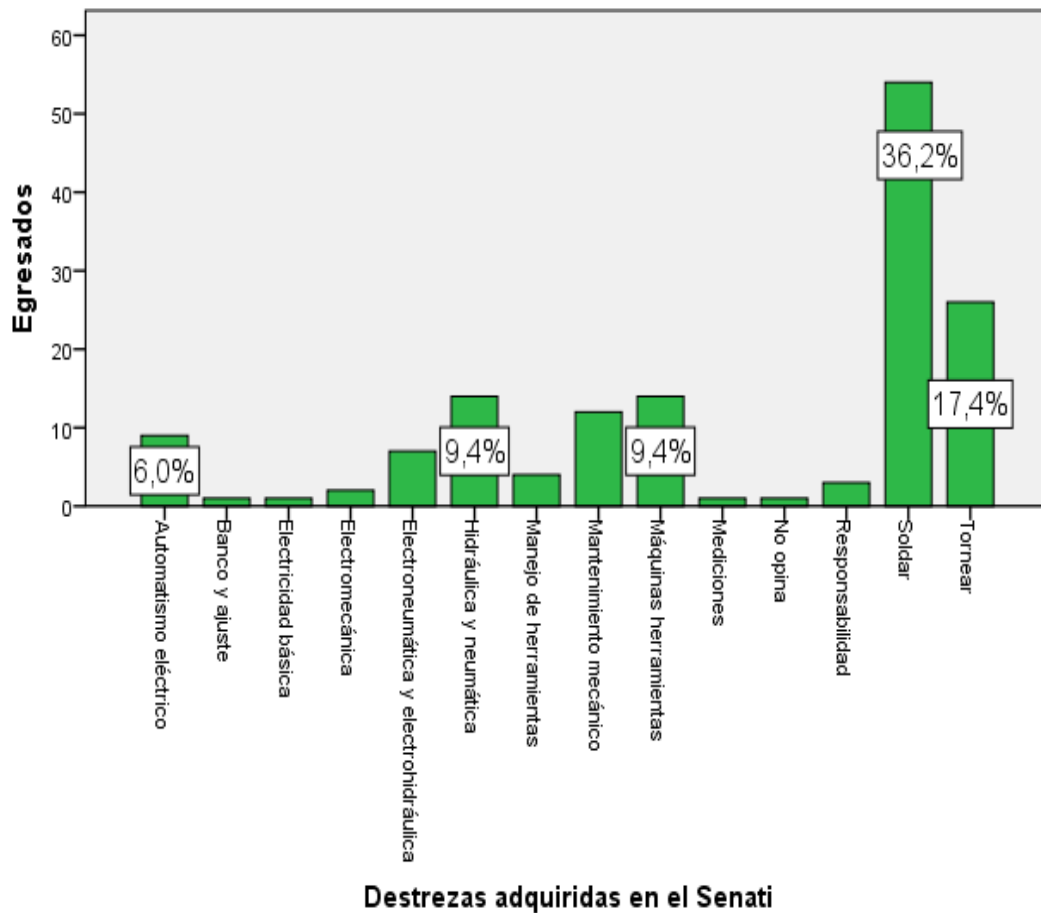


Gráfico 6. Destrezas que el egresado adquirió más en el Senati

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Del gráfico 6, podemos observar que la mayoría de los egresados adquieren más destrezas en las actividades de soldar y tornear, teniendo un 36,2% y 17,4% del total de egresados respectivamente. Así mismo el 9,4% aprende máquinas herramientas, es decir puede manejar el torno, fresadora, cepilladura. Muy pocos

aprenden lo que corresponde a la parte eléctrica, porque el alumno durante la formación no le da la importancia debida, considerando que la carrera de mecánica solamente es soldar y torneear.

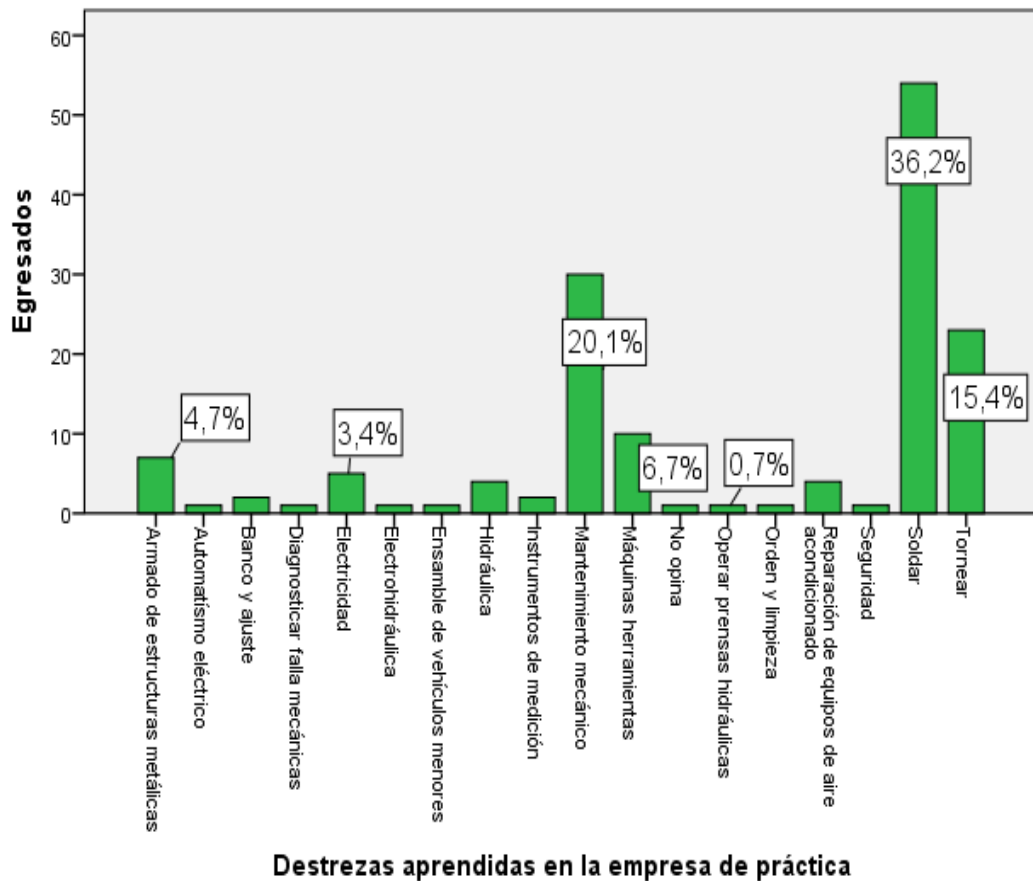


Gráfico 7. Destrezas que el egresado adquirió más en las empresas de prácticas

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 36,2% de egresados aprende más a soldar en sus empresas de práctica, cabe señalar en esta parte del análisis, que esto se debe a que en gran mayoría estas empresas de práctica son talleres de servicio en soldadura, tornos y reparaciones

diversa. Por tanto, se tiene que el 20,1% de los egresados aprende mantenimiento mecánico y el 15,4% de los egresados aprende a tornear.

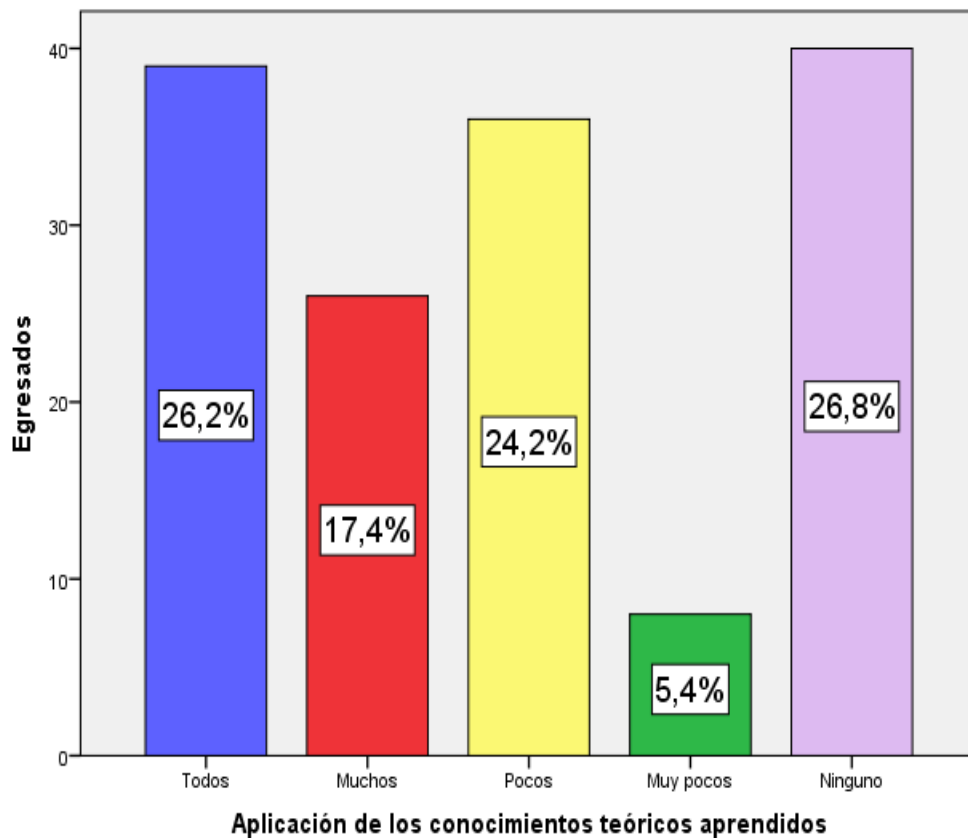


Gráfico 8. Aplicación en la actividad actual de los conocimientos teóricos aprendidos durante la formación en el Senati

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Los conocimientos teóricos son aprovechados por el 26,2% de los egresados, al igual que el 26,8 no aplica ninguno. En este caso el 24,2% aplica poco los conocimientos.

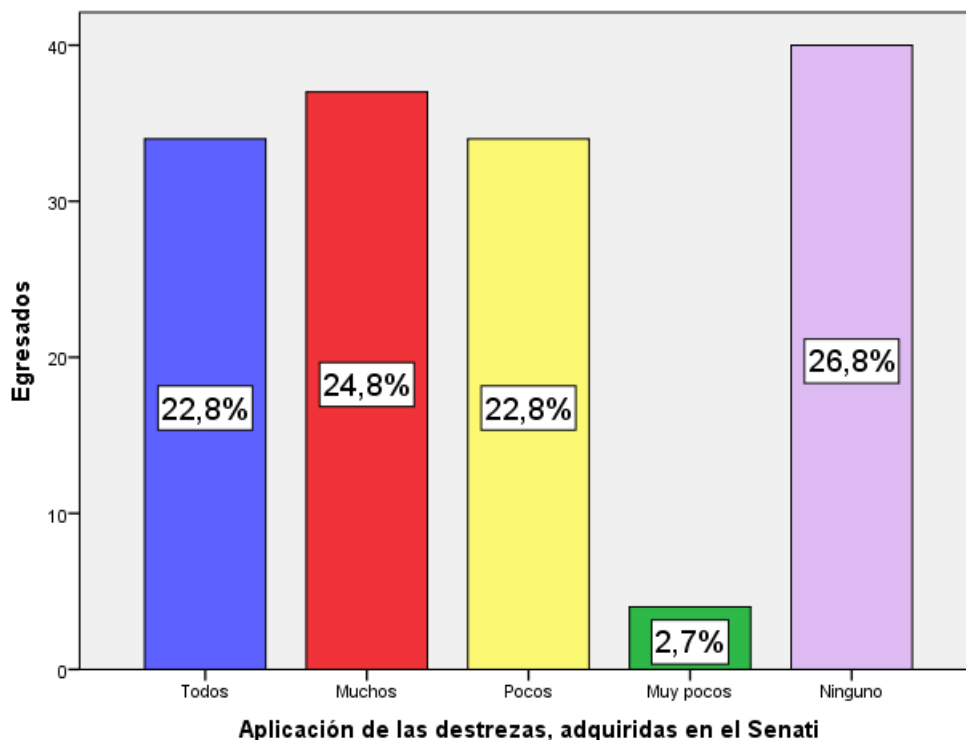


Gráfico 9. Aplicación en la actividad actual de las destrezas adquiridas durante la formación en el Senati

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Se encuentra en el gráfico 3, que el 24.8% responden que aplican muchos sus habilidades. Entre los que responden todos y pocos representan el 22,8% y hay una parte que no aplica nada de lo aprendido y que representa el 26,8%, esto tal vez porque el trabajo actual no está relacionado con la carrera o porque el egresado continúa estudiando o está desempleado.

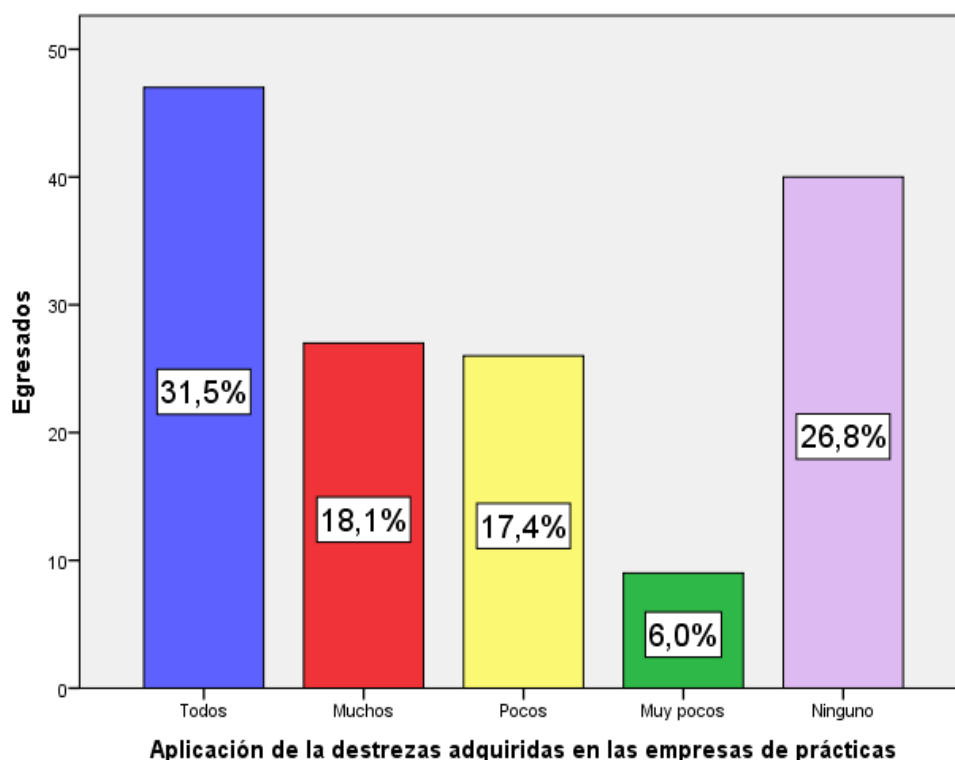


Gráfico 10. Aplicación en la actividad actual de las destrezas adquiridas durante la formación en las empresas de prácticas

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Se tiene que el 31,5% de los egresados aplica todas las habilidades adquiridas en las empresas donde realizó sus prácticas de taller, esto era de esperarse ya que la formación dual contempla que el 80% de la formación se realice en empresas y solo el 20% de la formación se realice en el centro de formación. Además, se tiene que entre los que aplican muchos y pocos están casi por el mismo porcentaje con 18,1% y 17,4% respectivamente. También en este caso notamos que el 26,8% no aplica ninguna habilidad en su trabajo actual.

4.2.2. Características

Tabla 19

Motivos por lo que los egresados recomiendan estudiar en el Senati

	Frecuencia	Porcentaje
Por el prestigio que tiene la institución	34	22,8
Buena formación práctica	32	21,5
Por la buena enseñanza	21	14,1
Se puede encontrar trabajo	18	12,1
Las empresas requieren personal que estudió en el Senati	10	6,7
Las carreras técnicas tienen demanda laboral	9	6,0
Tiene buenos instructores	9	6,0
Se puede trabajar mientras estudias	5	3,4
Inculcan valores	4	2,7
Por la tecnología que tiene	2	1,3
Forman profesionales competentes	1	,7
No lo recomendaría	1	,7
No opina	1	,7
Por el buen material didáctico	1	,7
Por el título	1	,7
Total	149	100

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Un 22,8% los egresados recomiendan estudiar en el Senati por el buen prestigio que tiene, el 21,5% indica por la buena formación práctica y el 14,1% por la buena enseñanza. Un 12,1% indica que es posible encontrar trabajo, seguido de que las empresas requieren personal que estudió en el Senati con 6,7%. También tenemos que el 6% de los egresados opina que la carrera tiene demanda laboral y un 6% que el Senati tiene buenos Instructores.

Tabla 20

Opinión de los egresados sobre los equipos y máquinas de enseñanza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Actualizar equipos y máquinas	19	12,8	12,8
Cambiar equipos y máquinas	8	5,4	18,1
Ninguna	93	62,4	80,5
Pocos equipos y máquinas	29	19,5	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

4.2.3. Necesidades

Tabla 21

Número de egresados que participaron en cursos de perfeccionamiento desde que concluyó su formación hasta la actualidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	70	47,0	47,0
No	79	53,0	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Se evidencia que la mayoría de los egresados no realizan cursos de perfeccionamiento, esto porque muchos de ellos trabajan fuera de la ciudad y el tiempo no les permite, es así que el 53% de egresados aún no lleva cursos de capacitación. El 47% de egresados señala que sí ha llevado cursos de capacitación.

Tabla 22

Cursos de perfeccionamiento requerido por los egresados

	¿Te serviría de ayuda participar en un curso de perfeccionamiento?		Total
	Si	No	
Administración	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Automatismos eléctricos	3 2,1%	0 0,0%	3 2,0%
Automatización Industrial	2 1,4%	0 0,0%	2 1,3%
Bombas de inyección diesel	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Calidad	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Charlas sobre la ISO 45001	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Complementación al título de técnico en ingeniería	4 2,8%	0 0,0%	4 2,7%
Computación	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Conocimiento de materiales	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Curso de Alemán	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Curso de AutoCAD	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Curso de calidad	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Curso de refrigeración	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Curso empresarial	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Curso para realización de proyectos	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Curso sobre trabajos en caliente/ Calderos	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Elaboración y lectura de planos	3 2,1%	0 0,0%	3 2,0%
Electricidad industrial	10 6,9%	0 0,0%	10 6,7%
Electrificación en alta tensión	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Electrónica industrial	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Escaneo para detección de fallas	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Formación y creación de empresas	5 3,4%	0 0,0%	5 3,4%
Gestión empresarial	4 2,8%	0 0,0%	4 2,7%
Grupos electrógenos	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Homologación en soldadura	18 12,4%	0 0,0%	18 12,1%
Inglés	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Liderazgo	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%

Manejo de software de máquinas industriales	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Mantenimiento de aire acondicionado	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Mantenimiento de electrobombas	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Mantenimiento de maquinaria pesada	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Mantenimiento de sistemas de abastecimiento de agua	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Mantenimiento mecánico	4 2,8%	0 0,0%	4 2,7%
Mantenimiento predictivo	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Maquinaria pesada	5 3,4%	0 0,0%	5 3,4%
Maquinas herramientas	2 1,4%	0 0,0%	2 1,3%
Máquinas herramientas	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Mediciones y cálculos matemáticos	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Motores petroleros	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Motores diesel	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Motores industriales	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Neumática	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Ninguno	0 0,0%	3 75,0%	3 2,0%
No sabe	5 3,4%	1 25,0%	6 4,0%
Orientación sobre PYME	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
PLC	9 6,2%	0 0,0%	9 6,0%
Programación de cadwork	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Programar CNC	2 1,4%	0 0,0%	2 1,3%
Refrigeración	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Reparación de motores CAT	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Reparación y mantenimiento de motores diesel	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Seguridad	15 10,3%	0 0,0%	15 10,1%
Sistemas hidráulicos	13 9,0%	0 0,0%	13 8,7%
Sistemas neumáticos	2 1,4%	0 0,0%	2 1,3%
Soldadura MIG MAG	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Tornos CNC	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Válvulas hidráulicas	1 0,7%	0 0,0%	1 0,7%
Total	145 100,0%	4 100,0%	149 100,0%

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Los egresados desean recibir cursos de perfeccionamiento, tal es el caso de ampliar sus conocimientos en soldadura, 12,4% quieren homologarse, 10,3% consideran contar con un certificado en Seguridad, el 9% considera que la hidráulica es importante, 6,9% considera que desea aprender electricidad y con 6,2% entrar a la automatización con PLC (Control Lógico Programable).

4.2.4. Expectativas

Tabla 23

Egresados que trabajan en la profesión que han estudiado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	109	73,2	88,6	88,6
No	14	9,4	11,4	100,0
Total	123	82,6	100,0	
No trabajan	26	17,4		
Total	149	100,0		

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

De los 123 egresados que actualmente cuentan con un puesto de trabajo 109 de ellos trabajan en la profesión que han estudiado representando esto el 88,6%, 14 de los egresados trabaja en otra profesión distinta.

4.3. Análisis de la inserción en la dimensión Empleabilidad

4.3.1. Encontrar

Tabla 24

Lo que hizo el egresado al culminar su formación.

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Trabajar en una empresa	50	33,6	33,6
Estuve desempleado	5	3,4	36,9
Realicé mi servicio militar	1	,7	37,6
Trabajos varios	10	6,7	44,3
Buscar trabajo	48	32,2	76,5
Continué en la empresa de práctica	32	21,5	98,0
Postular a la policía	1	,7	98,7
Seguí estudiando	2	1,3	100,0
Total	149	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 33,6% de los egresados consiguen trabajo inmediatamente culminado su formación, este valor corresponde a 50 egresados, es decir 1 de cada 3 sujetos consigue trabajo inmediatamente. El 32,2% se dedica a buscar trabajo ya sea en la ciudad de Iquitos o en otra ciudad. También 32 egresados que representan el 21,5% continuaron trabajando en la misma empresa de práctica donde realizaron su formación durante el último periodo de estudios. Con un menor porcentaje el 6,7% de egresados optaron por realizar trabajos varios y el 3,4% estuvo desempleado.

Tabla 25

Tiempo en el que el egresado continuó trabajando en la empresa de práctica

Meses	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	2	1,3	6,3	6,3
3	3	2,0	9,4	15,6
5	2	1,3	6,3	21,9
6	11	7,4	34,4	56,3
7	1	,7	3,1	59,4
8	2	1,3	6,3	65,6
12	5	3,4	15,6	81,3
18	2	1,3	6,3	87,5
21	1	,7	3,1	90,6
24	2	1,3	6,3	96,9
36	1	,7	3,1	100,0
Total	32	21,5	100,0	
No trabajaron en la empresa de práctica	117	78,5		
Total	149	100,0		

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Los egresados que siguieron trabajando en la empresa de práctica representa el 21,5% del total de egresados, así mismo el 34,4% de estos egresados estuvieron durante 6 meses. También 3 de los 36 egresados se mantuvieron durante casi 2 años y 1 de los 36 durante 3 años.

4.3.2. Conservar

Tabla 26

Egresados que pasaron situación de desempleo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	107	71,8	71,8	71,8
No	42	28,2	28,2	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

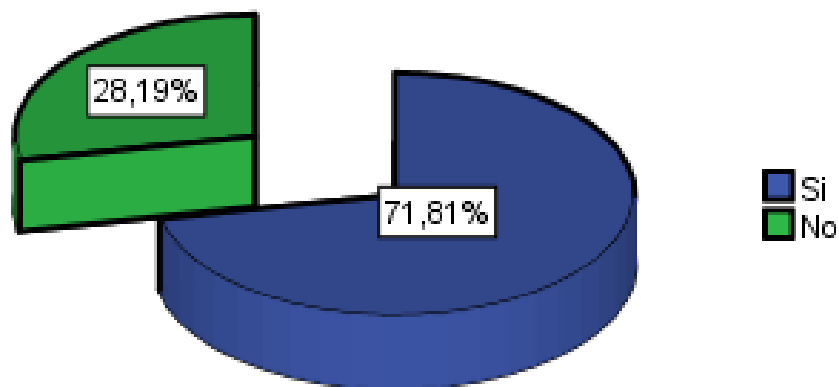


Gráfico 11. Egresados que pasaron situación de desempleo

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 71,8% de egresados pasaron situación de desempleo, desde que culminaron su formación, esto tal vez se debe a la situación económica que está atravesando la ciudad de Iquitos con la poca acogida de personal de las empresas dedicadas al rubro petrolero.

Tabla 27

Tiempo en el que el egresado estuvo desempleado desde que concluyó su formación hasta la actualidad

Meses	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	16	10,7	15,0	15,0
2	28	18,8	26,2	41,1
3	19	12,8	17,8	58,9
4	7	4,7	6,5	65,4
5	6	4,0	5,6	71,0
6	13	8,7	12,1	83,2
7	3	2,0	2,8	86,0
8	3	2,0	2,8	88,8
10	1	,7	,9	89,7
12	7	4,7	6,5	96,3
18	2	1,3	1,9	98,1
24	2	1,3	1,9	100,0
Total	107	71,8	100,0	
Con trabajo	42	28,2		
Total	149	100,0		

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

De la tabla, 42 egresados no pasaron situación de desempleo y de los 107 egresados restantes el 26,2% de todos estos, han estado 2 meses sin empleo. También se observa que los que han estado sin empleo durante más de 1 año son el 4% de los 107 que en algún momento han estado sin trabajo.

4.3.3. Cambiar

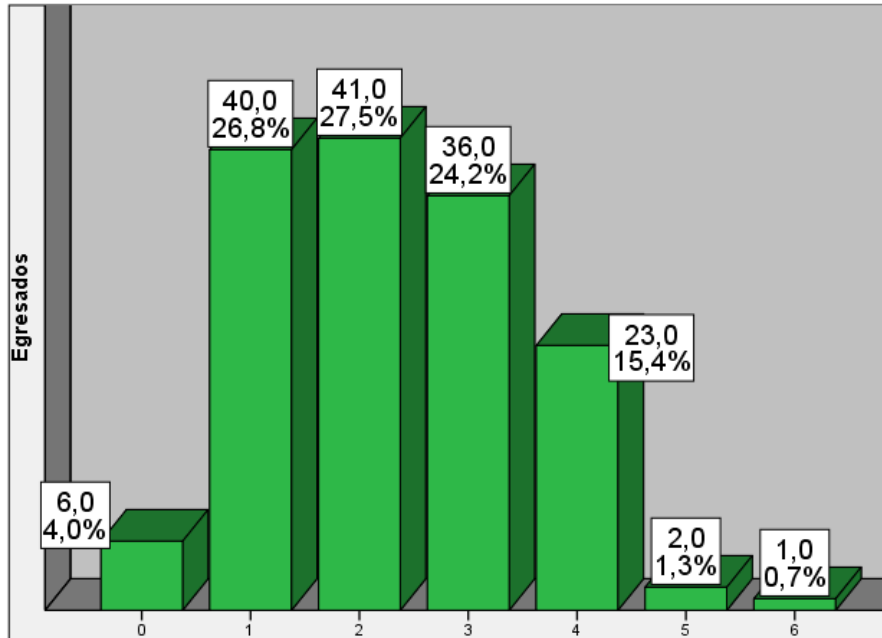


Gráfico 12. Número de empresas en la que trabajó el egresado desde que terminó su formación.

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 27,5% de egresados trabajó en 2 empresas a la fecha desde que culminó sus estudios. Seguidamente el 26,8% de los egresados se mantiene en una sola empresa. Además, el 24,2% estuvo en 3 empresas. Muy por debajo, notamos que el 2% de egresados estuvieron en más de 5 empresas.

4.3.4. Progresar

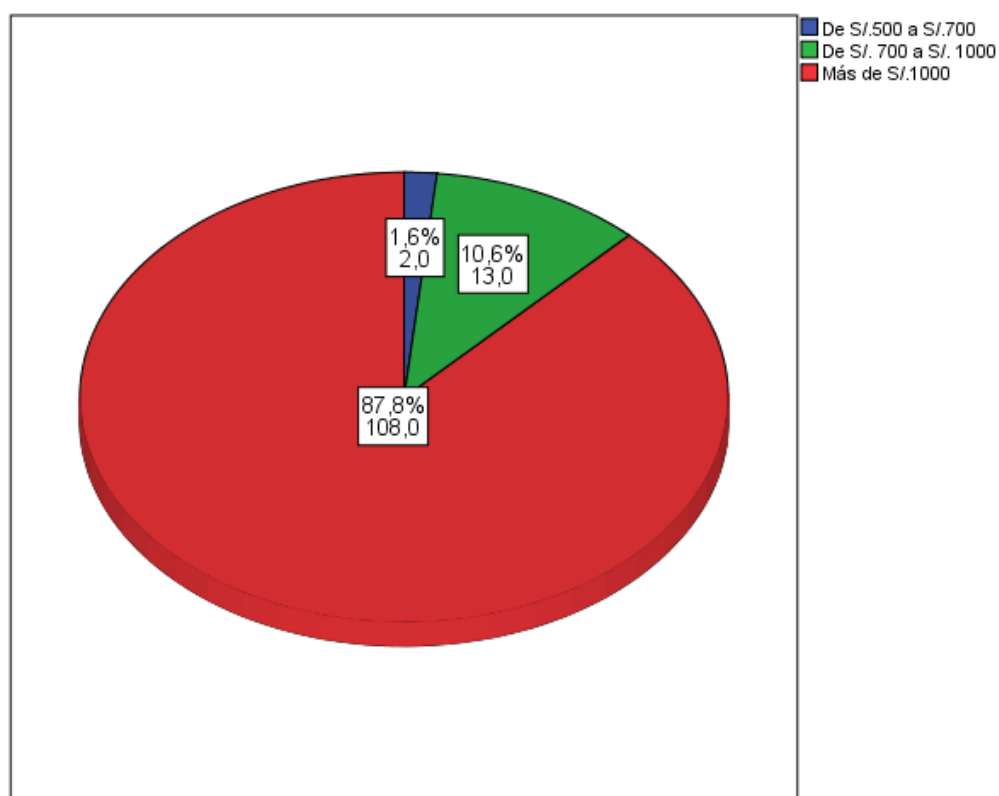


Gráfico 13. Salario mensual que percibe el egresado

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

En el gráfico 9, el 87,8% de los egresados que trabajan tiene ingresos por más de S/, 1000 nuevos soles. Seguidamente de los que ganan aproximadamente el sueldo mínimo que constituyen el 10,6% de los egresados que trabajan, y menos de S/. 700 soles solo el 2% de los egresados que trabajan.

Tabla 28

Grado de satisfacción con la remuneración mensual que percibe actualmente el egresado

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy satisfecho	9	7,3	7,3
Satisfecho	98	79,7	87,0
Insatisfecho	16	13,0	100,0
Total	123	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 79,7% de los egresados que trabajan señala que se siente satisfecho con la remuneración que recibe actualmente en su trabajo. Un 13% de los egresados que trabajan se encuentra insatisfecho con lo que gana.

Tabla 29

Factor decisivo por el cual el egresado obtuvo el trabajo actual

Factor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Capacidad para el trabajo	25	16,8	20,3	20,3
Otros conocimientos	5	3,4	4,1	24,4
Por concurso	10	6,7	8,1	32,5
Por el título	8	5,4	6,5	39,0
Por experiencia de trabajo	29	19,5	23,6	62,6
Por la carrera	7	4,7	5,7	68,3
Por necesidad	5	3,4	4,1	72,4
Por recomendación	9	6,0	7,3	79,7
Por ser egresado del Senati	17	11,4	13,8	93,5
Responsabilidad y puntualidad	8	5,4	6,5	100,0
Total	123	82,6	100,0	
Estudiantes y desempleados	26	17,4		
Total	149	100,0		

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

Actualmente 123 egresados cuentan con trabajo, que representa el 82,6% del total de egresados, dentro de estos, se tiene que la mayoría de egresados consigue su puesto de trabajo en base a la experiencia que tiene y que representa el 23,6%. También el 20,3% consigue el puesto por la capacidad de trabajo, seguido del 13,8% que asegura que el puesto de trabajo obtenido fue por ser egresado del Senati. Al parecer el título no es decisivo para la obtención del trabajo, porque, solo representa el 6,5% de los egresados.

Tabla 30

Egresados con contrato de trabajo actual

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	95	77,2	77,2
No	28	22,8	100,0
Total	123	100,0	

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

De los 123 egresados que actualmente cuentan con un puesto de trabajo, el 77,2 % de ellos tiene contrato laboral con su empresa, mientras que el 22,8% no cuenta con un contrato laboral.

Tabla 31

Horas semanales de los egresados que trabajan en la profesión que han estudiado.

Número de horas semanales	Trabajo en la profesión aprendida		Total
	Si	No	
20	1 0,9%	1 7,1%	2 1,6%
30	0 0,0%	1 7,1%	1 0,8%
40	2 1,8%	0 0,0%	2 1,6%
44	2 1,8%	0 0,0%	2 1,6%
45	2 1,8%	0 0,0%	2 1,6%
46	1 0,9%	0 0,0%	1 0,8%
48	77	12	89

	70,6%	85,7%	72,4%
50	2	0	2
	1,8%	0,0%	1,6%
51	1	0	1
	0,9%	0,0%	0,8%
54	1	0	1
	0,9%	0,0%	0,8%
56	5	0	5
	4,6%	0,0%	4,1%
58	2	0	2
	1,8%	0,0%	1,6%
60	6	0	6
	5,5%	0,0%	4,9%
63	1	0	1
	0,9%	0,0%	0,8%
68	1	0	1
	0,9%	0,0%	0,8%
70	1	0	1
	0,9%	0,0%	0,8%
72	3	0	3
	2,8%	0,0%	2,4%
77	1	0	1
	0,9%	0,0%	0,8%
Total	109	14	123
	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente. Elaboración propia. Datos proporcionados por egresados.

El 72,4 % de los egresados que trabajan, tienen un horario de trabajo que cubre las 48 horas, esto facilita que el egresado tenga un espacio de tiempo para realizar algunos estudios de perfeccionamiento y afianzar sus conocimientos para lograr la inserción laboral plena.

CAPÍTULO V

Discusión

La presente investigación describe la situación de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Mecánico de Mantenimiento y según la literatura estudiada, la inserción laboral se puede evaluar en tres dimensiones como el perfil del egresado, la pertinencia de la formación profesional y la empleabilidad los cuales serán motivo de discusión en el presente capítulo. En este punto se concuerda con Sánchez y López (2008), donde señalan que los resultados de su investigación sirven para establecer mejoras del programa de estudios con el propósito de implementar un sistema de calidad de la educación.

Los datos obtenidos sobre la inserción laboral en la dimensión de Perfil del egresado, están agrupados en tres sub-dimensiones: Datos sociodemográficos, Formación Profesional y la Situación laboral.

En el análisis de los datos sociodemográficos tenemos que la edad promedio al momento de que se efectuó la encuesta a los egresados fue de 24 años, considerando la fecha de la encuesta fue la primera semana de enero del 2019 entonces deducimos que los jóvenes al egresar tenían entre 17 y 20 años, edades correspondientes a una población activa que busca empleo y que tiene posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, además los datos indican que el 98,7 % de los que terminaron la carrera de mecánico de mantenimiento son varones, pero esto no necesariamente indica que las mujeres no puedan ejercer esta carrera, si no

va por el lado de fomentar a los jóvenes la importancia de esta carrera al momento de ofertar estas carreras, esto también señala Meneses (2017) en el que concluye que se debe fomentar en los programas de empleabilidad y bolsas de trabajo el género y sensibilizar a los empleadores en la igualdad de oportunidades para jóvenes hombres y mujeres.

Asimismo, de los resultados el 46,3% de los egresados están trabajando en la ciudad de Iquitos y el 53,7% se encuentra fuera de la ciudad, evidenciando que los egresados migran en busca de trabajo. El 19,5 % realizó sus estudios apoyado por una beca de estudios el cual constituye una fuente de financiamiento, pero esto demuestra que la mayoría tuvo que solventar el pago de la formación a través de familiares o por sí mismos.

Esto concuerda con Gómez y Sandoval (2017) quien hace referencia al Perfil del egresado como tema principal en el seguimiento egresados y que éste perfil debe incluir necesariamente datos sociodemográficos y fuentes de financiamiento.

Los datos sobre la formación profesional señalan que el 90% de los egresados ha terminado la carrera de mecánico de mantenimiento en el tiempo requerido de tres años, lo cual indica una formación exitosa de su trayectoria académica de los jóvenes. Los datos también indican que el 93,3% hizo parte de su formación en empresas de práctica. Es decir, la realizó en talleres de prácticas. Lo cual es contrario a los datos obtenidos en el estudio de Hippel (2001). en el que 82% hizo su formación en una empresa patrocinadora.

Por otro lado, todos los jóvenes que terminaron con éxito la carrera mecánica de mantenimiento están facultados para la recepción de la credencial del título a nombre de la nación como Técnico Profesional, pero solamente el 78,5 % realiza el trámite administrativo para obtener esta credencial. Esta falta de credencial según las teorías antes descritas en las bases teóricas implica menos posibilidades de inserción laboral.

Los datos sobre la situación laboral de los egresados afirman que el 82,6% están trabajando. Se afirma una situación poco favorable de obtener un puesto de trabajo en la ciudad de Iquitos y el egresado busca otros mercados de trabajo. La discusión está, si estos egresados trabajan en la profesión que han estudiado o si estos que trabajan están en puestos inadecuados en donde no consiguen tener experiencias y conocimiento. También hay un número considerable de un 11,4% que al momento de la encuesta se encuentra desempleado, pero en busca de empleo.

Por otro lado, la busca de empleo obliga a los egresados a salir de la ciudad de Iquitos, es así que los datos nos dan que en la ciudad de Lima se encuentra el 42,3% de los egresados que trabajan. Asimismo, no todos migran, porque el 36,6% de los egresados que trabajan se quedó trabajado en Iquitos. Otro dato importante es que en la ciudad de Iquitos se encuentra la mayoría de los desocupados que alcanzan el 10,7% de los que trabajan. En este punto Carrillo y Ballesteros (2015) indica en una de sus conclusiones que la población de estudio tiende a migrar dentro del ámbito nacional.

Por otro lado, el 94,3 % de los egresados que trabajan, lo hacen en empresas privadas, pocas empresas públicas acogen a los egresados. En cuanto a este punto concordamos con Gómez y Sandoval (2017) cuando señala que existe una fuerte tendencia a trabajar en empresas privadas.

Por otro lado, el 44,7% de los egresados que trabajan actualmente ocupan un puesto en una empresa mediana y el 24,4% de los egresados que trabajan están en una empresa grande. También el 64,2% de los egresados que trabajan se encuentra satisfecho con el puesto que ocupa. La mayoría de estos puestos que ocupan los egresados tienen que ver con la carrera estudiada, es así que el 26,8% de los egresados que trabajan tienen el puesto de técnico mecánico, el 13.8% el de técnico operario y 13% el de operario de máquinas.

Con toda la información dada hasta ahora sobre la dimensión del perfil podemos establecer la concordancia con Gómez y Sandoval (2017) que concluye que la encuesta aplicada a los egresados facilita importante información sobre datos sociodemográficos, trayectoria laboral y profesional, así como su situación ocupacional.

Con respecto al análisis de datos de la inserción laboral en la dimensión Pertinencia tenemos que la discusión está en principio, los conocimientos y destrezas adquiridas en su formación y la aplicación de estas cualificaciones en el puesto de trabajo. Luego tenemos las características que tiene que ver con el entorno en el que el egresado realizó sus estudios y por último el aspecto de las expectativas.

Los conocimientos o cualificaciones que adquiere el egresado del programa Dual de la carrera de mecánico de manteniendo en el proceso de su formación se dan en dos espacios; en Centro CFP y en talleres o empresas de prácticas por lo que las Destrezas que el egresado adquiere más en el Senati son de acuerdo a las bases teóricas cualificaciones educativas, es así que el 36,2% de los egresados aprendió más a soldar seguido del 17,4% de los egresados que aprendieron a Tornear.

Asimismo, las destrezas que el egresado adquirió en las empresas de prácticas, por ser parte de su formación, reportan similar porcentaje; 36,2 % de los egresados aprendieron más a soldar, el 20,1% de los egresados aprendieron mantenimiento mecánico y el 15,4% de los egresados a tornear.

Por otro lado, observamos si estas destrezas y conocimientos que se adquieren en el Senati se utilizan en los puestos de trabajo. La teoría del capital humano explica el papel importante que tiene la cualificación adquirida (habilidades y conocimientos) en los procesos productivos y el logro de una posición profesional. La aplicación en la actividad actual de las destrezas y conocimientos adquiridas durante la formación en el Senati indican esa correspondencia nivel educativo-trabajo. De los datos el 26,2% de los egresados aplica todos los conocimientos teóricos y el 17,4% de los egresados dicen que aplican mucho sus conocimientos teóricos. Esto indica que menos del 50% de los egresados aplica estos conocimientos y más de 50% de los egresados no lo aplican.

También tenemos que la aplicación de las destrezas adquiridas en el Senati el 22.8 % de los egresados dice que se aplican todo y el 24,8% de los egresados dice mucho. De la misma manera la aplicación en las actividades actuales de las destrezas aprendidas en la empresa de práctica es como sigue: El 31% de los egresados dicen que aplican todos y muchos el 18,1%.de los egresados.

El egresado evalúa el aspecto de las características, es decir, si su entorno laboral en el que se encuentra actualmente corresponde al entorno en el que recibió su formación y también aspectos de ella, por ello el egresado tiene motivos por el cual recomienda estudiar en el Senati: El 22,8 % del total de egresados recomienda estudiar por el prestigio que tiene la institución y por la buena formación el 21, 5%. del total de egresados. Otros egresados que representan el 14,1% del total de egresados recomienda estudiar en el Senati por la buena enseñanza que se imparte y el 12,1 % del total de egresados indica que por haber estudiado en el Senati pudo encontrar trabajo.

Asimismo, el 62,4% del total de egresados no tiene ninguna opinión acerca de los equipos en donde realizaron sus seminarios de práctica, pero, 19,5 % del total de egresados dice que había muy pocos equipos y máquinas por el cual era un problema realizar las prácticas. También la institución debe estar acorde con las nuevas tecnologías, pero un 18,1% del total de egresados manifiesta que falta actualizar máquinas y cambiar las que están actualmente.

Sobre los cursos de perfeccionamiento o capacitaciones realizadas por los egresados después de culminadas los estudios tenemos que, el 53% del total de egresados no ha realizado cursos de perfeccionamiento mientras que el 47% del total de egresados si estudiaron cursos que en definitiva ayudaron en la vinculación con el mercado laboral. En ese sentido concuerda con una de las conclusiones que indica Sánchez y López (2008) donde señala que los recién egresados realizan actividades adicionales para estar más capacitados, tener ventaja de vinculación laboral.

Por otro lado, los cursos de perfeccionamiento requerido por los egresados sobresalen: Homologación de soldadura (12,4%), Seguridad (10,3%), Sistemas hidráulicos (9%), Electricidad Industrial (6.9%), PLC (6,2%), Maquinaria pesada (3,4%), Formación y creación de empresas (3,4%), Complementación al título de técnico en ingeniería (2,8%), Gestión empresarial (2.8%), Mantenimiento mecánico (2,8%), Elaboración y lectura de planos (2,1%), Programar CNC (1,4%).

Tenemos también las expectativas de los egresados de que su formación ha sido la adecuada, así lo indica el resultado que muestra que el 88,6% de los egresados que trabajan están en puestos relacionadas a su carrera estudiada.

Con respecto al análisis de datos de la inserción laboral en la dimensión de Empleabilidad tenemos en primer lugar la discusión sobre el aspecto o sub-dimensión encontrar, es decir, lo que hizo el egresado al culminar su formación o el tiempo en el que el egresado continuó trabajando en la empresa de práctica.

El 33,6% del total de egresados encuentra trabajo inmediatamente una vez culminado sus estudios, mientras que el 21,5% del total de egresados continuó trabajando en la empresa de práctica por un tiempo determinado de 6 meses en su mayoría, habiendo también algunos que trabajaron más de 2 años. Con estos datos podemos decir que al momento de egresar el 55.1% del total de egresados se encuentra trabajando al momento de egresar, esto concuerda con Segundo (2009) que en una de sus conclusiones que el 58,8 % se encuentra laborando al egresar. Sobre esto el SENA (Servicio Nacional de adiestramiento) indica que este aspecto de encontrar y ubicarse laboralmente es importante evaluar.

En segundo lugar, tenemos la sub-dimensión conservar que es valuado por el total del tiempo laborado, mantener el puesto de trabajo es complicado para los jóvenes, siempre están de empresa en empresa así lo demuestra los datos, el 71,8 % del total de egresados pasaron situación de desempleo en su mayoría de 1 a 3 meses. Esto nos indica que los tiempos de empleo son mayores para la mayoría de los egresados. En este punto Meneses (2017) concluye en su tesis que la duración del desempleo es de 2,2 semanas.

En tercer lugar, tenemos el aspecto o sub-dimensión cambiar de la dimensión empleabilidad, que en el análisis de los datos tenemos que el 27,5 % del total de egresados trabajo en 2 empresa, el 26,8 % en 1 empresa y el 24,2 % en 3 empresas.

En cuarto lugar, tenemos datos que miden la empleabilidad en el aspecto de progreso del egresado que puede verse con los ingresos mensuales que percibe el

egresado, es así que tenemos que el 87,8 % del total de egresados que trabajan tiene ingresos por más de S/,1000 nuevos soles y el 79,7% de los egresados que trabajan se encuentra satisfecho con la remuneración mensual que percibe actualmente en la empresa donde trabaja.

Asimismo, el 23,6% de los egresados que trabajan señala que el factor decisivo por el cual el egresado obtuvo el puesto actual fue su experiencia laboral y el 16,8% de los egresados que trabajan lo obtuvo por su capacidad de trabajo, en estos dos aspectos debe considerarse que los jóvenes desde su formación tienen contacto con las empresas ya que realizan sus prácticas en talleres o empresas del medio local .En menor proporción, el 13,8 % de los egresados que trabajan indica que lo obtuvieron por ser egresado del Senati, manifestando que el prestigio de la institución no ayudaron en su inserción laboral, sino fueron sus capacidades y experiencias adquiridas. En este punto Carrillo y Ballesteros (2015) concluye que prestigio que tiene la institución es un criterio de selección que influye en la inserción laboral.

Por otro lado, el 77,2% de los egresados que trabajan cuenta con un contrato actual y de los que trabajan en la profesión estudiada el 70,6% tienen una carga de trabajo de 48 horas.

CAPÍTULO VI

Conclusiones

Se concluye que la situación laboral de los egresados es positiva ya que el 82,6% de los egresados trabaja actualmente, es decir los egresados de la carrera de mecánico de mantenimiento acceden de manera fácil al mercado laboral.

Según los resultados obtenidos en cuanto a la situación de la inserción laboral en la dimensión perfil del egresado se concluye que esta aporta importante información como los datos sociodemográficos que concluyen que la carrera de mecánico de mantenimiento es requerida en su mayoría por jóvenes varones, así lo indican los resultados en donde el 98,7% de los egresados que terminaron la carrera son varones y sus edades eran entre 17 y 20 años de edad.

Además, Podemos concluir que no es grande la diferencia en cuanto a los que se van fuera y los que se quedan en la ciudad de Iquitos, ya que los resultados señalan que el 53,7% de los egresados migra a diferentes ciudades o regiones del país y el 46,3% de los egresados está en la ciudad de Iquitos.

El 87,9 % de los egresados están motivados en formar su empresa, esto indica el alto emprendimiento que tienen los jóvenes, pero no cumplen sus sueños de tener por factores económicos.

En cuanto a la Formación profesional, el 90% de los jóvenes que egresaron de la carrera de mecánico de mantenimiento terminaron su formación profesional después de tres años de estudio, concluyendo que su trayectoria académica fue exitosa.

Los datos confirman que el 93,3% del total de egresados ha realizado su formación profesional en empresas de práctica, por lo cual concluimos no hay una participación activa de los egresados en las empresas patrocinadoras al Senati.

También concluimos, la obtención del título (credencial) no es recibida por todos al momento del egreso ya que solo el 78,5 % de los egresados realizan los trámites administrativos.

Los egresados de la carrera de mantenimiento en su proceso de inserción laboral migran a otras ciudades, especialmente a la ciudad de Lima donde actualmente se encuentra el 42,3% de los egresados que trabajan, mientras que 36,6% de los egresados que trabajan no han salido de la ciudad de Iquitos.

Los egresados lograron insertarse en el mercado laboral ocupando puestos en empresas grandes y medianas. Asimismo, el 64% de egresados que trabajan se encuentran satisfechos con el puesto que ocupa, podemos señalar que los trabajos que realizan los egresados tiene base en los temas que estudiaron, esto también es señal del vínculo que existe entre la formación y el mercado laboral.

Según los resultados obtenidos en cuanto a la situación de la inserción laboral en la dimensión pertinencia, tenemos que los egresados aprenden más a tornear y soldar dejando de lado otras competencias técnicas. Asimismo, la aplicación de las destrezas y conocimientos en sus puestos de trabajo, la mitad de egresados responde entre “Todos” y “muchos” y la otra mitad entre “Pocos” –“muy pocos” y “ninguno”.

Para el 62,4% de los egresados el entorno en donde desarrolló la carrera de mecánico de mantenimiento estuvo acorde a su requerimiento, pues para este grupo las máquinas y equipos de enseñanza están bien. Lo que no sucede con el grupo restante que pide actualizar y cambiar los equipos y máquinas de enseñanza.

La formación profesional es pertinente ya que el 88,6% de los egresados que trabaja, lo hace en la profesión que ha estudiado.

Según los resultados obtenidos en cuanto a la situación de la inserción laboral en la dimensión empleabilidad, existe un 55,1 % del total de egresados que trabaja al terminar sus estudios.

Por otro lado, concluimos que la mayoría de los egresados han pasado por situaciones de desempleo, teniendo largos periodo de desempleo acumulado desde que terminaron sus estudios que llegan de 1- 3 meses (42,2%), de 4-6 meses (17,4%) y 7-8 meses (12%).

Concluimos que la inserción laboral en el aspecto progresar está representada por el 65% del total de egresados ya que estos están trabajando y se sienten satisfechos con la remuneración mensual y cuentan con un contrato de trabajo.

CAPÍTULO VII

Recomendaciones

El Senati Loreto, como institución tecnológica, es la más representativa en la ciudad de Iquitos, contando con carreras que el mercado laboral demanda. En la enseñanza los Instructores, hacen grandes esfuerzos por formar jóvenes con las competencias deseadas, pero por ello, el equipamiento y materiales se deben actualizar.

Los egresados requieren de curso de perfeccionamiento actualizados para cumplir su inserción laboral, por tanto, el currículo de mecánica de mantenimiento puede tomar esos cursos requeridos para una mejora de la formación profesional.

Es necesario buscar formas o estrategias que permitan cumplir el plan específico de aprendizaje (PEA) en las empresas de práctica, por ello, se debe afianzar más la relación Senati – Empresa en la Región.

Se debe establecer un sistema informático que permita la recopilación de datos de nuestros egresados.

Que la orientación sea integrada en el desarrollo de la formación profesional para que el alumno conozca el entorno laboral y de la importancia de adquirir todas las competencias que la carrera de mecánico de mantenimiento le ofrece.

CAPITULO VIII

Referencias

- Altuve, E., y Serrano, C. (1999). *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral*. (Tesis de grado) Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3777.pdf>
- Arana, N. (2011). *La inteligencia emocional de los alumnos de LRC de la escuela Sto Tomás*. (Tesis de maestría). Recuperado de https://es.slideshare.net/MA_MTeresa/tesis-13342977
- Ávila, M., y Aguirre, C. (2005). *El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente*. REIFOP. Zaragoza, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217017156006.pdf>
- Calleja, J. J. (12 de 06 de 2018). *¿Como se puede incorporar la orientación en la formación profesional?* Obtenido de Educaweb: <https://www.educaweb.com/noticia/2018/06/12/como-se-puede-incorporar-orientacion-formacion-profesional-18499/>
- Campos, G. (2003). *Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa*. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/3003/3905>
- Campos, M. (2010). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de magisterio de educación física de la universidad de Sevilla*. Recuperado de <http://fondosdigitales.us.es/tesis/tesis/1347/estudio-sobre-la-insercion-laboral-de-los-egresados-de-magisterio-de-educacion-fisica-de-la-universidad-de-sevilla/>

Carrillo, P y Ballesteros, T. (2015) *Estudio de seguimiento a egresados de la escuela de ingeniería mecánica de la Universidad Industrial de Santander.*

Recuperado de

<http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2015/159175.pdf>

CEPAL (2011). *Notas de población 93.* Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12891/np93107134_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chacaltana, J. (2006). *Empleos para los jóvenes.* Recuperado de

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1296/S2006350_es.pdf;jsessionid=73016A7A00641CEDF997BE31FB6BF6AE?sequence=1

Cuadros y Jiménez (2004). *Inserción laboral desventajosa y desigualdades de cobertura previsional: la situación de las mujeres.* CEPAL. Recuperado de.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5122/S04262_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Grip, A., Van, J., y Sanders, J. (2004). *Índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo.* Recuperado de

<https://core.ac.uk/download/pdf/6818915.pdf>

Domingos, A., Capó J. y Lombillo, I. (2015). *Metodología de seguimiento de graduados del Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul.* Revista Cubana de Educación Superior. p. 155-65. Recuperado de

<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v34n3/rces12315.pdf>

Escalona, L. (2006). *Formación Profesional y Mercado Laboral. México. Ira Edición.* Recuperado de

http://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/L92/1/formacion_profesional_mercado_laboral.pdf

Escurre, L.(1988). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Revista de Psicología, [S.l.], v. 6, n. 1-2, p. 103-111.* Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>

Fernández, N. (2012). *Cualificación de la educación universitaria en el Perú.* Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/93/TD%20CE%20F42%202012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, J y Sandoval, Y (2017) *Estudio de seguimiento a egresados de la escuela de Ingeniería Metalúrgica y Ciencia de los Materiales de la Universidad Industrial de Santander.* Recuperado de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2017/166027.pdf>

Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación.* Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Guzmán, C & Vara, A. (2006). *La Formación profesional y la demanda laboral: El caso de los relacionadores industriales de Lima.* Revista CULTURA. Asociación de docentes de la Universidad San Martín de Porres. P 341. Recuperado de http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_20_1_la-formacion-profesional-y-la-demanda-laboral-el-caso-de-los-relacionadores-industriales-de-lima.pdf

Hawes, G. (2005). *Construcción de un perfil profesional.* Recuperado de http://www.pregrado.otalca.cl/docs/pdf/documentos_interes/Construcci%C3%B3n%20Perfil%20Profesional.pdf

- Hippel, A. (2001). *Grado de ocupación de los egresados del aprendizaje Dual del SENATI*. Recuperado de http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/Peru_seguimiento_a_egr_dual_senati.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*, México. Ed. Mc Graw Hill. Interamericana editores, S.A. de C.V. Sexta edición.
- Instituto Peruano de economía. (2015). *Índice de competitividad regional*. Recuperado de http://www.ipe.org.pe/sites/default/files/u3/incore_2015_-_loreto.pdf
- Jaramillo, A., Giraldo, A., y Ortiz, J. (2006) *Estudios sobre egresados La experiencia de la Universidad EAFIT*. *Revista Universidad EAFIT Vol. 42. No. 141. 2006*. Recuperado de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/832/2006_04_Alberto_Jaramillo.pdf;jsessionid=B1ADF097D6F7710F7A482E245D53D2FD?sequence=1
- López, N. y Sandoval, I. (2016). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/176>
- Martínez, F. (2009) *El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/38820704.pdf>
- Meneses, A. (2017). *Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6637/Meneses_CAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Merino, C. y Livia, J. (2009). *Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken*.

Recuperado de

<https://revistas.um.es/analesps/article/view/71631/69111>

Michavila, F., Martínez, J., Martín, M., García, F. y Cruz, J. (2018).

Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU.

Recuperado de

<http://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181912139/18534>

MINEDUCACIÓN. (2017). *Seguimiento a egresados, información para la pertinencia*. Centro Virtual de Noticias. Colombia. Recuperado de

www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-136997.html

Ministerio de Educación. (2017). *Ley de institutos y escuelas de educación superior y la carrera pública de sus docentes*. Recuperado de

http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/proyecto_de_ley_institutos_escuelas.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007). *Boletín de estadísticas ocupacionales en Iquitos 2007*. Recuperado de

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/beo/beo2007_iquitos.pdf

Nicuesa, M. (5 de abril de 2016). *Empresariados. Obtenido de Cuatro tipos de empresas según su tamaño*. Recuperado de

<https://empresariados.com/cuatro-tipos-de-empresa-segun-su-tamano/>

Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Recuperado de

<http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>

OIT. *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (número 195)*. Recuperado de:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

OIT/CINTERFOR. (2009). *Evaluación del impacto de la formación profesional industrial realizada por el Senati en el Perú*. Guía para la evaluación de impacto de la formación. Recuperado de

http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/Peru_Evaluacion_impacto_FP_-_SENATI.pdf

Pelayo, M. (2012). *Capital Social y competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción Laboral*. Recuperado de

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/insercion-laboral.html>

Pronabec. (4 de Noviembre de 2018). Obtenido de gob.pe:

<https://www.gob.pe/474-postular-a-beca-18>

Pulupa, W. (2015). *Sistema de seguimiento de egresados y de inserción laboral para la facultad de ingeniería ciencias físicas y matemática de la universidad central del Ecuador*. Recuperado de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4313/1/T-UCE-0011-168.pdf>

Ramírez, M., Reséndiz, M., y Reséndiz, M. E. (2017) *Metodología de seguimiento de egresados para fortalecer la vinculación de la universidad con la sociedad*. Revista Global de Negocios. Vol 5. Recuperado de

<ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v5n3.../RGN-V5N3-2017-8.pdf>

- Ramirez, M. S. (2009). *Inserción al mercado laboral de los profesionales de la UACJ desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura (tesis de grado)*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- REACU. (2012). *Propuestas de indicadores de inserción laboral*. Recuperado de http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/ACPUA/Documentos/Arreas_Prospectiva/120321%20Indicadores%20IL%20REACU%20FINAL.pdf
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/319>
- Rojas Abad, Ñ. (2014). *Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga: Cohorte :1998-2003*. Obtenido de UNSCH. Recuperado de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1386>
- Sáenz, P. (2012) “*Formación técnica - empresarial y la inserción laboral de los egresados del centro técnico productivo Teófilo Méndez Ramos de Huaraz, 2012*”. Recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2082/T033_42334147_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schomburg, H. (2004). *Manual para estudios de Seguimientos de Graduados Universitarios*. Recuperado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-136797_pdf.
- SENA. (2014). *Seguimiento a las condiciones de empleabilidad y desempeño de los egresados del Sena*. Colombia. Recuperado de http://www.sena.edu.co/esco/transparencia/pe/result_indic_progr_agrup_boliv.pdf
- SENATI. (2017). *Reglamento del Sistema de Formación Profesional*. Recuperado de

file:///F:/PERIODO%202017/Documentacion%202017/Documentación%20SIG/Estatutos%20y%20reglamento/Reglamento_sistema_de_formacion_profesional_SENATI.pdf

Segundo, M. (2009). *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura* (tesis de grado). Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México.

Soriano, A. (2014). *Diseño y validación de instrumentos de medición*. Recuperado de http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion_dialogos14.pdf

Suarez, B. (2016). *Empleabilidad: análisis del concepto*. Recuperado de <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>

Vega, F. (2007). *Nuevos enfoques de inserción laboral. La experiencia en el barrio de la Mina Salud y drogas, vol. 7, núm. 1, 2007, pp. 205-213*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/839/83970114.pdf>

Vidal, J (2003). *Método de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Javier_Vidal2/publication/267973325_Metodos_de_analisis_de_la_insercion_laboral_de_los_universitarios/links/546338200cf2837efdb044e7/Metodos-de-analisis-de-la-insercion-laboral-de-los-universitarios.pdf

Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5391/1/S0312870_es.pdf

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos	Metodología	Población
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto</p>	<p>Tipo y nivel de la investigación El estudio es del tipo cuantitativo y nivel descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación: La investigación es no experimental, transeccional</p> <p>Técnica: Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos</p> <p>Instrumentos: Cuestionario estructurado de 45 ítems</p>	<p>Población: 235 jóvenes egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento en los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto</p> <p>Muestra: 149 jóvenes egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento en los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto</p>
<p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivos específicos</p>		
<p>1. ¿Cuál es la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión del perfil del egresado?</p>	<p>1. Describir la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión del perfil del egresado.</p>		
<p>2. ¿Cuál es la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión de pertinencia?</p>	<p>2. Describir la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión de pertinencia.</p>		
<p>3. ¿Cuál es la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión de empleabilidad?</p>	<p>3. Describir la situación de la inserción laboral de los egresados del programa Dual de la carrera de Mecánico de Mantenimiento de los años 2015-2017 del Senati Zonal Loreto, en la dimensión de empleabilidad.</p>		

Anexo 2. Horas por curso de la carrera de mecánico de mantenimiento

Información básica

PROGRAMA: APRENDIZAJE DUAL
 CARRERA: MECÁNICO DE MANTENIMIENTO (MMAD)
 NIVEL: PROFESIONAL TÉCNICO
 GRADO: PROFESIONAL TÉCNICO

SEMESTRE	MATERIA	CURSO	TÍTULO DEL CURSO	DURACIÓN (HORAS)		TOTAL HORAS POR CURSO	TOTAL HORAS POR SEMESTRE	CRED.
				TALLER/ LABORATORIO	TECNOLOGIA/ TEORIA			
I ESTUDIOS GENERALES	SCIU	125	Matemática		84	84	630	4.0
	SCIU	126	Física y Química		63	63		3.0
	SCIU	124	Dibujo Técnico		63	63		3.0
	SPSU	828	Lenguaje y Comunicación		42	42		2.0
	SCOU	131	Inglés		252	252		12.0
	SINU	123	Informática Básica	42		42		2.0
	SPSU	829	Técnicas y Métodos de Aprendizaje Investigativo		42	42		2.0
	SPSU	753	Desarrollo Personal		21	21		1.0
	SPSU	754	Taller de Liderazgo y Desarrollo de la Inteligencia Emocional		21	21		1.0
II FORMACIÓN BÁSICA	MMAD	101	MECÁNICA DE BANCO Y AJUSTE	104	32	136	630	6.6
	MMAD	102	MANTENIMIENTO MECÁNICO I	54	18	72		3.4
	MMAD	103	AFILADO HERRAMIENTAS DE CORTE	38	13	51		2.4
	MMAD	104	ELECTRICIDAD DE MANTENIMIENTO	70	21	91		4.3
	MMAD	105	SOLDADURA DE MANTENIMIENTO	70	21	91		4.3
	SPSU	801	Técnicas de la Comunicación Oral		21	21		1.0
	SPSU	802/814	Técnicas de la Comunicación Escrita		21	21		1.0
	SPSU	701	Desarrollo Humano I	21		21		1.0
	SPSU	702	Desarrollo Humano II	21		21		1.0
	CGEU	101/111	Introducción a la Calidad Total		21	21		1.0
	CGEU	102/112	Herramientas de Calidad Total		21	21		1.0
	CGEU	163/164	Seguridad e Higiene Industrial		42	42		2.0
MMAD	503	Inglés Técnico		21	21	1.0		
III SEMESTRE	MMAD	301	Seminario de complementación práctica I	128		128	798	6.1
	MMAD	303	Máquinas Herramientas	440	102	542		19.3
	MMAD	304	Mantenimiento Preventivo	104	24	128		4.6
IV SEMESTRE	MMAD	401	Seminario de complementación práctica II	128		128	840	6.1
	MMAD	404	Automatismo Eléctrico y Electrónica Industrial	337	104	441		14.8
	MMAD	405	Mantenimiento Mecánico II (Reparaciones Electromecánicas)	207	64	271		9.1
V SEMESTRE	MMAD	501	Seminario de complementación práctica III	128		128	840	6.1
	MMAD	504	Ajuste, montaje, verificación y control de máquinas/mecanismos	233	63	296		9.8
	MMAD	505	Mantenimiento y reparación de máquinas/equipos hidráulicos neumáticos	311	84	395		13.1
	CGEU	121/125	Mejora de Métodos en el Trabajo I		21	21		1.0
VI SEMESTRE	MMAD	601	Seminario de complementación práctica IV	128		128	840	6.1
	MMAD	604	Mandos Neumáticos, Hidráulicos, Electroneumáticos y Electrohidráulicos	336	91	427		14.1
	MMAD	605	Mantenimiento Predictivo y TPM	78	21	99		3.3
	MMAD	606	Gestión y Administración del Mantenimiento	130	35	165		5.5
	CGEU	122	Mejora de Métodos en el Trabajo II		21	21		1.0
						Total	4578	180.0

NOTA: En los cursos transversales, por ejemplo SPSU 802/814, el primer código (SPSU-802) corresponde a la Modalidad Presencial y el segundo código (SPSU-814) a la Modalidad Virtual.

Anexo 3. Corrección del cuestionario

I. Formación Profesional realizada en el SENATI

Pregunta Inicial	Pregunta final
<p>3. ¿En qué Centro del SENATI / unidad operativa realizaste tu formación?</p> <p>_____</p>	<p>3. ¿Realizaste tu formación en la CFP IQUITOS, Ubicada en Av. ¿De la Benemérita Guardia civil 1752?</p> <p><input type="checkbox"/> Si</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
<p>4. ¿Has realizado tu formación en una Empresa Patrocinadora (con Contrato de Aprendizaje) o en una Empresa de formación Práctica (Convenio de Práctica) y en cuántas?</p> <p><input type="checkbox"/> Ha realizado su formación en una empresa de formación práctica.</p> <p><input type="checkbox"/> Ha realizado su formación en una empresa patrocinadora y en una empresa de formación práctica.</p>	<p>4. ¿Has realizado tu formación en una Empresa Patrocinadora (con Contrato de Aprendizaje) o en una Empresa de formación Práctica (Convenio de Práctica)?</p> <p><input type="checkbox"/> Ha realizado su formación en una empresa de formación práctica.</p> <p><input type="checkbox"/> Ha realizado su formación en una empresa</p>
<p>5. En caso de que quieras recomendar a alguno de tus amigos una formación en el SENATI, ¿Qué argumentos le darías para explicarle por qué sería importante una formación en el SENATI?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>5. En caso de que quieras recomendar a alguno de tus amigos estudiar en el SENATI, ¿Qué argumentos le darías para explicarle por qué sería importante estudiar en el SENATI?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

II. Puesto de trabajo actual o último puesto de trabajo

Pregunta Inicial	Pregunta final
<p>1. ¿Qué actividad estás realizando en estos momentos? ¿Ruego dime la respuesta correcta?:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>1a. En caso de que estés desempleado, ¿por qué saliste de la empresa?</p>	<p>1. ¿Qué actividad estás realizando en estos momentos?</p> <p>_____</p> <p>1a. En caso de que estés desempleado, ¿por qué saliste de la empresa?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>_____</p> <p>—</p>	
<p>3. ¿Estás (estuviste) trabajando en la profesión que has aprendido?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, está (estuvo) trabajando en la profesión que ha aprendido.</p> <p><input type="checkbox"/> No, está (estuvo) trabajando en una profesión que no es la que aprendió -> ¿Has trabajado en algún momento en tu profesión (antes)? _____</p>	<p>3. ¿Estás (estuviste) trabajando en la profesión que has aprendido?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, estoy (estuve) trabajando en la profesión que ha aprendido.</p> <p><input type="checkbox"/> No, estoy (estuve) trabajando en una profesión que no es la que aprendió ¿Has trabajado en algún momento en tu profesión (antes)? _____</p>
<p>4. En caso de que estés trabajando actualmente en una empresa, ruego llena los siguientes datos sobre la empresa y tu (último) puesto de trabajo:</p> <p>Nombre de la empresa:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Ramo / qué hace la empresa:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Qué es el número total de trabajadores:</p> <p>_____</p> <p>Desde cuándo trabajas en la empresa:</p> <p>_____</p> <p>—</p> <p>Trabaja de (nombre exacto de la profesión (supervisor, maestro, t. operario, ayudante)</p> <p>_____</p> <p>Cuántas horas semanales trabajas</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>4. En caso de que estés trabajando actualmente en una empresa, ruego llena los siguientes datos sobre la empresa y tu (último) puesto de trabajo:</p> <p>Nombre de la empresa:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Ramo / qué hace la empresa:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>¿Cuál es el número total de trabajadores?:</p> <p>_____</p> <p>¿Desde cuándo trabajas en la empresa?:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Trabaja de (nombre exacto de la profesión (supervisor, maestro, t. operario, ayudante)</p> <p>_____</p> <p>¿Cuántas horas semanales trabajas?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>Cuál es el salario (ingreso) mensual promedio que percibes:</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de S/. 500</p> <p><input type="checkbox"/> de 500 a 700</p> <p><input type="checkbox"/> de 700 a 1000</p> <p><input type="checkbox"/> más de 1000</p>	<p>¿Cuál es el salario (ingreso) mensual promedio que percibes?:</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de S/. 500</p> <p><input type="checkbox"/> de 500 a 700</p> <p><input type="checkbox"/> de 700 a 1000</p> <p><input type="checkbox"/> más de 1000</p>																																																												
<p>5. ¿A cuántas estimas que debe de alcanzar tu salario mínimo para cubrir tus necesidades básicas?</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de S/. 500</p> <p><input type="checkbox"/> de 500 a 700</p> <p><input type="checkbox"/> de 700 a 1000</p> <p><input type="checkbox"/> más de 1000</p>	<p>5. ¿A cuánto estimas que debe de alcanzar tu salario mínimo para cubrir tus necesidades básicas?</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de S/. 500</p> <p><input type="checkbox"/> de 500 a 700</p> <p><input type="checkbox"/> de 700 a 1000</p> <p><input type="checkbox"/> más de 1000</p>																																																												
<p>10. ¿Consideras que hubieses obtenido tu (último) puesto de trabajo actual, aunque no hubieras realizado previamente una formación profesional en el SENATI?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p>Si <input type="checkbox"/></p>	<p>10. ¿Consideras que hubieses obtenido tu (último) puesto de trabajo actual, aunque no hubieras estudiado una formación profesional en el SENATI?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>																																																												
<p>11. Si analizas tu (última) actividad profesional actual, ¿Cuál es tu grado de satisfacción en los aspectos siguientes y en términos generales con tu actividad profesional?</p> <table border="1" data-bbox="316 1361 831 1868"> <thead> <tr> <th></th> <th>Muy satisfecho</th> <th>Satisfecho</th> <th>Insatisfecho</th> <th>Muy insatisfecho</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Esfuerzo físico</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Salario/Remuneración</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Contenido del trabajo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Posición en la empresa</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>En términos generales se siente con su (último) trabajo actual...</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Salario/Remuneración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Contenido del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Posición en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En términos generales se siente con su (último) trabajo actual...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>11. Si analizas tu (última) actividad profesional actual, ¿Cuál es tu grado de satisfacción en los aspectos siguientes y en términos generales con tu actividad profesional?</p> <table border="1" data-bbox="847 1397 1323 1957"> <thead> <tr> <th></th> <th>Muy satisfecho</th> <th>Satisfecho</th> <th>Insatisfecho</th> <th>Muy insatisfecho</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Esfuerzo físico</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Salario/Remuneración</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Tareas y actividades laborales</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Posición en la empresa</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>En términos generales se siente con su (último) trabajo actual...</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Salario/Remuneración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tareas y actividades laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Posición en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En términos generales se siente con su (último) trabajo actual...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho																																																									
Esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
Salario/Remuneración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
Contenido del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
Posición en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
En términos generales se siente con su (último) trabajo actual...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho																																																									
Esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
Salario/Remuneración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
Tareas y actividades laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
Posición en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									
En términos generales se siente con su (último) trabajo actual...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																									

III. Período entre la finalización de la formación en el SENATI y la actualidad

Pregunta Inicial	Pregunta final
<p>2. Una vez concluida tu formación, ¿Cuánto tiempo trabajaste en la empresa donde realizaste tu formación?</p> <p>_____</p> <p>meses</p>	<p>2. Una vez concluida tu formación, ¿Cuánto tiempo trabajaste en la empresa donde realizaste tu formación?</p> <p>Indica el tiempo mayor</p> <p>_____ meses</p>
<p>4. Desde que concluiste tu formación en el SENATI, ¿Pasaste en varias ocasiones o temporalmente por situaciones de desempleo?</p> <p>No <input type="checkbox"/></p> <p>Sí <input type="checkbox"/></p>	<p>4. Desde que concluiste tu formación en el SENATI, ¿Pasaste por situaciones de desempleo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>

IV. Utilidad de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional

Pregunta Inicial	Pregunta final
<p>2. De las destrezas y conocimientos que has adquirido durante tu formación profesional, ¿Cuáles te resultan especialmente útiles en tu (última) actividad actual?, ¿Qué es lo que has aprendido especialmente bien en el Centro de Formación? Aprendido en el centro del SENATI:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Aprendido en la empresa de formación específica:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>2. De las destrezas y conocimientos que has adquirido durante tu formación profesional, ¿Cuáles te resultan especialmente útiles en tu actividad actual?, ¿Qué es lo que has aprendido especialmente bien en el Centro de Formación? En SENATI:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>En la empresa de formación específica:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. En tu opinión, ¿qué áreas deberán fortalecerse más en la formación?</p> <p>_____</p>	<p>4. En tu opinión, ¿Qué tareas deberán fortalecerse más en la formación?</p> <p>_____</p>

Anexo 4. Encuesta final para egresados

CUESTIONARIO A EGRESADOS

Toda institución educativa tiene como carta de presentación a sus egresados, por ello el programa de formación profesional tiene que ser pertinente con lo que la sociedad y las empresas requieren. Es por ello que su participación es importante a fin de obtener información que permita a la institución realizar ajustes para mejorar las competencias

La información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto el investigador, manejará la información obtenida y codificará las encuestas y los resultados que se obtengan de la encuesta, se dará a la institución donde usted estudió.

I. Formación Profesional realizada en el SENATI

1. ¿Cómo se denomina exactamente la ocupación en que fuiste formado?

2. ¿Cuándo iniciaste tu formación en el SENATI y cuándo la finalizaste?

Inicio : _____ (mes, año)

Finalización: _____ (mes, año)

3. ¿Realizaste tu formación en la CFP IQUITOS, Ubicada en Av. ¿De la Benemérita Guardia civil 1752?

Si No

4. ¿Has realizado tu formación en una Empresa Patrocinadora (con Contrato de Aprendizaje) o en una Empresa de formación Práctica (Convenio de Práctica)?

Ha realizado su formación en una empresa de formación práctica.

Ha realizado su formación en una empresa

5. En caso de que quieras recomendar a alguno de tus amigos estudiar en el SENATI, ¿Qué argumentos le darías para explicarle por qué sería importante estudiar en el SENATI?

II. Puesto de trabajo actual o último puesto de trabajo

1. ¿Qué actividad estás realizando en estos momentos?

1a. En caso de que estés desempleado, ¿Por qué saliste de la empresa?

2. ¿Trabajas (trabajaste) a través de una empresa de servicios ("Servis")?

Sí

No

3. ¿Estás (estuviste) trabajando en la profesión que has aprendido?

Sí, estoy (estuve) trabajando en la profesión que ha aprendido.

No, estoy (estuve) trabajando en una profesión que no es la que aprendió ¿Has trabajado en algún momento en tu profesión (antes)? _____

4. En caso de que estés trabajando actualmente en una empresa, ruego llena los siguientes datos sobre la empresa y tu (último) puesto de trabajo:

- Nombre de la empresa:

- Ramo / qué hace la empresa:

- ¿Cuál es el número total de trabajadores?:

- ¿Desde cuándo trabajas en la empresa?:

- Trabaja de (nombre exacto de la profesión):

(Supervisor, maestro, t. operario, ayudante...)

- ¿Cuántas horas semanales trabajas?

- ¿Cuál es el salario (ingreso) mensual promedio que percibes?:

Menos de S/. 500

de 500 a 700

de 700 a 1000

más de 1000

5. ¿A cuánto estimas que debe de alcanzar tu salario mínimo para cubrir tus necesidades básicas?

Menos de S/. 500

de 500 a 700

de 700 a 1000

más de 1000

6. ¿Tienes (tuviste) un contrato de trabajo?

No

Sí

6a. ¿Recibes (recibiste) algunos beneficios sociales (seguros sociales)?

No

Sí

7. En la actualidad, ¿Cuáles son (fueron) las cinco tareas que con más frecuencia realizas (realizaste) en tu trabajo? Descríbelas brevemente:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

8. En tu opinión, ¿Cuál fue el factor decisivo para que te den tu trabajo actual?

9. El cargo que desempeñas (desempeñaste), ¿Podría ejercerla otra persona que haya realizado otra formación profesional o que tenga un nivel de cualificación inferior?

- Sí, con otra formación en otra profesión.
- Sí, con un nivel de cualificación inferior.
- No

10. ¿Consideras que hubieses obtenido tu (último) puesto de trabajo actual, aunque no hubieras estudiado una formación profesional en el SENATI?

- Sí No

11. Si analizas tu (última) actividad profesional actual, ¿Cuál es tu grado de satisfacción en los aspectos siguientes y en términos generales con tu actividad profesional?

	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salario/Remuneración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tareas y actividades laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posición en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales como se siente con su (último) trabajo actual...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Período entre la finalización de la formación en el SENATI y la actualidad

1. ¿Qué hiciste al concluir tu formación? (por ejemplo, trabajaste en empresas, ayudaste a la familia, estuviste desempleado, buscaste trabajo, has estudiado cursos de perfeccionamiento profesional, realizaste servicio militar, etc.) Te rogamos que expliques lo que hiciste durante ese tiempo y describe brevemente la actividad realizada:

Desde que concluyó su formación se dedicó a:	En el período de tiempo que va desde hasta (¿Cuándo?)	Breve descripción de la actividad

2. Una vez concluida tu formación, ¿Cuánto tiempo trabajaste en la empresa donde realizaste tu formación?

Indica el tiempo mayor

_____ meses

3. Desde que terminaste tu formación profesional, ¿En cuántas empresas has trabajado? En

_____ empresas

4. Desde que concluiste tu formación en el SENATI, ¿Pasaste por situaciones de desempleo?

Sí

No

5. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿Cuántas veces estuviste en situación de desempleo desde que concluiste la formación? _____ veces

6. Si sumas todos los períodos de desempleo, ¿Cuánto tiempo estuviste desempleado desde que concluiste la formación? _____ meses

IV. Utilidad de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional

1. De las destrezas y conocimientos adquiridos durante tu formación profesional, ¿Cuáles puedes utilizar todavía en tu actividad actual?

	Todos	Más bien muchos	Más bien pocos	Muy pocos
Conocimientos adquiridos en el SENATI - Destrezas prácticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos teóricos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos adquiridos en la empresa de formación específica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. De las destrezas y conocimientos que has adquirido durante tu formación profesional, ¿Cuáles te resultan especialmente útiles en tu actividad actual?, ¿Qué es lo que has aprendido especialmente bien en el Centro de Formación?

En SENATI:

En la empresa de formación específica

3. ¿Qué otras destrezas y conocimientos que necesitas para el ejercicio de tu actividad actual, no lo aprendiste durante tu formación profesional?

4. En tu opinión, ¿Qué tareas deberán fortalecerse más en la formación?

5. ¿Piensas que deberían impartirse más conocimientos en materia de Economía de Empresa y/o Gestión Empresarial?

No

Sí, los siguientes:

6. ¿En qué áreas introducirías cambios en la formación del SENATI? Rogamos marca tu respuesta y describe brevemente lo que cambiarías concretamente:

En estas áreas cambiaría...

los siguientes cambios:

<input type="checkbox"/>	Condiciones de ingreso	
<input type="checkbox"/>	Estructura del curso de formación	
<input type="checkbox"/>	Duración de la formación	
<input type="checkbox"/>	Administración	
<input type="checkbox"/>	Métodos de enseñanza	
<input type="checkbox"/>	Material didáctico	
<input type="checkbox"/>	Equipamiento técnico	
<input type="checkbox"/>	Exámenes	
<input type="checkbox"/>	Actividades extracurriculares	
<input type="checkbox"/>	Instructores	
<input type="checkbox"/>	Monitores	

V. Trabajo independiente / Creación de una propia empresa

1. Una vez concluida tu formación en el SENATI, ¿Trabajaste en algún momento en tu propia empresa?

No, no trabajó en su propia empresa

Sí, trabajó en su propia empresa

2. Si has respondido afirmativamente a la pregunta anterior: ¿Estás trabajando actualmente en tu propia empresa?

No, no está trabajando en su propia empresa

Sí, está trabajando en su propia empresa

3. Si has respondido negativamente a la pregunta anterior, ¿Por qué has dejado de trabajar en tu propia empresa?

4. Si todavía no tienes tu propia empresa, ¿Te gustaría crearla?

Sí

No

5. En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, ¿Cuáles son los obstáculos que te impiden realizar tu deseo?

6. Independientemente de si ya tienes tu propia empresa o te gustaría crearla, ¿Desearías recibir ayuda externa, por ejemplo, del SENATI?

Sí

No

7. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿Qué tipo de ayuda habría de ser?

8. ¿Conoces el CENTROPYME del SENATI?

Sí

No

VI. Actividades de perfeccionamiento profesional

1. Una vez concluida tu formación, ¿Has participado en actividades de perfeccionamiento profesional? En caso afirmativo, enumera los cursos en los que has participado (rogamos menciona el lugar, el tema y el período).

No

Sí:

2. ¿Te serviría de ayuda participar en un curso de perfeccionamiento?

Sí

No

3. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior, ¿Qué tema de perfeccionamiento sería para tí de interés profesional?

4. ¿Tienes información sobre las posibilidades de perfeccionamiento profesional que ofrece el SENATI?

Sí

No

5. ¿Desearías recibir permanentemente información del SENATI?

Sí, (a qué dirección se enviaría la información...)

No

VII. Otra formación profesional/ Estudios Superiores antes o después de formación en el SENATI

1. ¿Has realizado antes o después de tu formación en el SENATI otra formación o Estudios Superiores?

No

Sí: ¿Donde? (Institución):

¿Cuándo? (Período):

VIII. Para finalizar, algunos datos demográficos

1. Edad: _____ años

2. Género:

Masculino

Femenino

3. Vives... - Rogamos marca el casillero correspondiente:

Sólo/a

con tu esposa/o

con tus padres

otras personas:

A continuación, puedes expresar tus sugerencias, recomendaciones, comentarios, críticas, deseos, etc. ...

Anexo 5. Carta enviada a los jueces para la validez del instrumento

CARTA DIRIGIDA A LOS JUECES

Dr.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle saludos cordiales y asimismo solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para revalidar el instrumento denominado ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE LOS EGRESADOS DEL APRENDIZAJE DUAL DEL SENATI-PERU. Este instrumento fue optimizado y adaptado para su uso en el Perú y aplicado el año 2001 por Aiga von Hippel de la Universidad “Ludwig – Maximilian” de Múnich para evaluar el GRADO DE OCUPACIÓN DE LOS EGRESADOS DEL APRENDIZAJE DUAL DEL SENATI (Se adjunta información). La fiabilidad/validez de este cuestionario ha sido realizada con una muestra de 90 egresados,

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados y/o profesionales de connotada experiencia para poder garantizar la calidad teórica y metodológica del instrumento en mención, es que he recurrido a usted para que verifique la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems de acuerdo a la coyuntura actual

El expediente de validación que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de Operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Ejemplar de instrumento completo.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Grimaldo Grandez Marin

D.N.I. [REDACTED]

Anexo 6. Certificado utilizado para la validez del

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Por favor, en el casillero correspondiente marque si está usted de acuerdo con la formulación del ítem teniendo en consideración su pertinencia, relevancia y corrección gramatical. En el caso de no estar de acuerdo, por favor anote en el casillero correspondiente las razones que hacen que esté en desacuerdo. Mucho se le agradecerá, que en el casillero correspondiente ofrezca las sugerencias del caso para “salvar” o mejorar el ítem.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	• Formación Profesional realizada en el SENATI							
1	1. ¿Cómo se denomina exactamente la ocupación en que fuiste formado?							
2	2. ¿Cuándo iniciaste tu formación en el SENATI y cuándo la finalizaste? Inicio: _____ (mes, año) Finalización: _____ (mes, año)							
3	3. ¿En qué Centro del SENATI / unidad operativa realizaste tu formación?							
4	4. ¿Has realizado tu formación en una Empresa Patrocinadora (con Contrato de Aprendizaje) o en una Empresa de formación Práctica (Convenio de Práctica) y en cuántas? <input type="checkbox"/> Ha realizado su formación en una empresa de formación práctica.							

	<input type="checkbox"/> Ha realizado su formación en una empresa patrocinadora y en una empresa de formación práctica.						
5	5. En caso de que quieras recomendar a alguno de tus amigos una formación en el SENATI, ¿Qué argumentos le darías para explicarle por qué sería importante una formación en el SENATI? _____						
		Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³			
	II. Puesto de trabajo actual o último puesto de trabajo	No	Si	No	Si	No	
6	1. ¿Qué actividad estás realizando en estos momentos? ¿Ruego dime la respuesta correcta? _____ 1a. En caso de que estés desempleado, ¿por qué saliste de la empresa? _____						
7	2. ¿Trabajas (trabajaste) a través de una empresa de servicios ("Servis")? No <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/>						
8	3. ¿Estás (estuviste) trabajando en la profesión que has aprendido? <input type="checkbox"/> Sí, está (estuvo) trabajando en la profesión que ha aprendido. <input type="checkbox"/> No, está (estuvo) trabajando en una profesión que no es la que aprendió -> ¿Has trabajado en algún momento en tu profesión (antes)? _____						

9	<p>4. En caso de que estés trabajando actualmente en una empresa, ruego llena los siguientes datos sobre la empresa y tu (último) puesto de trabajo:</p> <p>Nombre de la empresa: _____</p> <p>Ramo / qué hace la empresa: _____</p> <p>Qué es el número total de trabajadores: _____</p> <p>Desde cuándo trabajas en la empresa: _____</p> <p>Trabaja de (nombre exacto de la profesión (supervisor, maestro, t. operario, ayudante) _____</p> <p>Cuántas horas semanales trabajas _____</p> <p>Cuál es el salario (ingreso) mensual promedio que percibes:</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de S/. 500 de 500 a 700 <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> de 700 a 1000 más de 1000 <input type="checkbox"/></p>								
10	<p>5. ¿A cuántas estimas que debe de alcanzar tu salario mínimo para cubrir tus necesidades básicas?</p> <p><input type="checkbox"/> Menos de S/. 500 de 500 a 700 <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> de 700 a 1000 más de 1000 <input type="checkbox"/></p>								
11	<p>6. ¿Tienes (tuviste) un contrato de trabajo?</p>								

	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí 6a. ¿Recibes (recibiste) algunos beneficios sociales (seguros sociales)? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí							
12	7. En la actualidad, ¿cuáles son (fueron) las cinco tareas que con más frecuencia realizas (realizaste) en tu trabajo? Descríbelas brevemente: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____							
13	8. En tu opinión, ¿cuál fue el factor decisivo para que te den tu trabajo actual? _____							
14	9. El cargo que desempeñas (desempeñaste), ¿podría ejercerla otra persona que haya realizado otra formación profesional o que tenga un nivel de cualificación inferior? <input type="checkbox"/> Sí, con otra formación en otra profesión. <input type="checkbox"/> Sí, con un nivel de cualificación inferior. <input type="checkbox"/> No							
15	10. ¿Consideras que hubieses obtenido tu (último) puesto de trabajo actual, aunque no hubieras realizado previamente una formación profesional en el SENATI? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí							

16

11. Si analizas tu (última) actividad profesional actual, ¿cuál es tu grado de satisfacción en los aspectos siguientes y en términos generales con tu actividad profesional?

	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Esfuerzo físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salario/Remuneración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contenido del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posición en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales se siente con su (último) trabajo actual...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³															
		Si	No	Si	No	Si	No														
III. Período entre la finalización de la formación en el SENATI y la actualidad																					
17	<p>1. ¿Qué hiciste al concluir tu formación? (por ejemplo trabajaste en empresas, ayudaste a la familia, estuviste desempleado, buscaste trabajo, realizaste cursos de perfeccionamiento profesional, realizaste servicio militar, etc.) Te rogamos que explica lo que hiciste durante ese tiempo y describe brevemente la actividad realizada:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Desde que concluyó su formación se dedicó a:</th> <th>En el período de tiempo que va desde ... hasta (cuándo?)</th> <th>Breve descripción de la actividad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Desde que concluyó su formación se dedicó a:	En el período de tiempo que va desde ... hasta (cuándo?)	Breve descripción de la actividad																	
Desde que concluyó su formación se dedicó a:	En el período de tiempo que va desde ... hasta (cuándo?)	Breve descripción de la actividad																			
18	<p>2. Una vez concluida tu formación, ¿Cuánto tiempo trabajaste en la empresa donde realizaste tu formación? _____ meses</p>																				
19	<p>3. Desde que terminaste tu formación profesional, ¿En cuántas empresas has trabajado? En _____ empresas</p>																				
20																					

	<p>4. Desde que concluiste tu formación en el SENATI, ¿Pasaste en varias ocasiones o temporalmente por situaciones de desempleo?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>						
21	<p>5. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿Cuántas veces estuviste en situación de desempleo desde que concluiste la formación?</p> <p>_____ veces</p>						
22	<p>6. Si sumas todos los períodos de desempleo, ¿Cuánto tiempo estuviste desempleado desde que concluiste la formación?</p> <p>_____ meses</p>						
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
	IV. Utilidad de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional	Si	No	Si	No	Si	No
23	<p>1. De las destrezas y conocimientos adquiridos durante tu formación profesional, ¿cuáles puedes utilizar todavía en tu actividad actual?</p>						

	Todos	Más bien muchos	Más bien pocos	Muy pocos
Conocimientos adquiridos en el SENATI - Destrezas prácticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos teóricos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimientos adquiridos en la empresa de formación específica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24

2. De las destrezas y conocimientos que has adquirido durante tu formación profesional, ¿Cuáles te resultan especialmente útiles en tu (última) actividad actual?, ¿Qué es lo que has aprendido especialmente bien en el Centro de Formación? Aprendido en el centro del SENATI:

Aprendido en la empresa de formación específica:

25	<p>3. ¿Qué otras destrezas y conocimientos que necesitas para el ejercicio de tu actividad actual, no lo aprendiste durante tu formación profesional?</p> <p>_____</p>							
26	<p>1. En tu opinión, ¿qué áreas deberán fortalecerse más en la formación?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>							
27	<p>5. ¿Piensas que deberían impartirse más conocimientos en materia de Economía de Empresa y/o Gestión Empresarial?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, los siguientes:</p> <p>_____</p>							

6. ¿En qué áreas introducirías cambios en la formación del SENATI? Rogamos marca tu respuesta y describe brevemente lo que cambiarías concretamente:

En estas áreas cambiaría... los siguientes cambios:

<input type="checkbox"/>	Condiciones de ingreso	
<input type="checkbox"/>	Estructura del curso de formación	
<input type="checkbox"/>	Duración de la formación	
<input type="checkbox"/>	Administración	
<input type="checkbox"/>	Métodos de enseñanza	
<input type="checkbox"/>	Material didáctico	
<input type="checkbox"/>	Equipamiento técnico	
<input type="checkbox"/>	Exámenes	
<input type="checkbox"/>	Actividades extracurriculares	
<input type="checkbox"/>	Instructores	
<input type="checkbox"/>	Monitores	

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
V. Trabajo independiente / Creación de una propia empresa		Si	No	Si	No	Si	No	
29	<p>1. Una vez concluida tu formación en el SENATI, ¿trabajaste en algún momento en tu propia empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> No, no trabajó en su propia empresa</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, trabajó en su propia empresa</p>							
30	<p>2. Si has respondido afirmativamente a la pregunta anterior: ¿estás trabajando actualmente en tu propia empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> No, no está trabajando en su propia empresa</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, está trabajando en su propia empresa</p>							
31	<p>3. Si has respondido negativamente a la pregunta anterior, ¿por qué has dejado de trabajar en tu propia empresa?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>							

32	<p>4. Si todavía no tienes tu propia empresa, ¿Te gustaría crearla?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>								
33	<p>5. En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, ¿Cuáles son los obstáculos que te impiden realizar tu deseo?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>								
34	<p>6. Independientemente de si ya tienes tu propia empresa o te gustaría crearla, ¿Desearías recibir ayuda externa, por ejemplo, del SENATI?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>								
35	<p>7. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿Qué tipo de ayuda habría de ser?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>								

36	8. ¿Conoces el CENTROPYME del SENATI? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí							
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		
	VI. Actividades de perfeccionamiento profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
37	1. Una vez concluida tu formación, ¿Has participado en actividades de perfeccionamiento profesional? En caso afirmativo, enumera los cursos en los que has participado (rogamos menciona el lugar y el tema y el período). <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí: _____							
38	2. ¿Te serviría de ayuda participar en un curso de perfeccionamiento? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí							
39								

	<p>3. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior, ¿Qué tema de perfeccionamiento sería para tí de interés profesional?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>							
40	<p>4. ¿Tienes información sobre las posibilidades de perfeccionamiento profesional que ofrece el SENATI?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p>							
41	<p>5. ¿Desearías recibir permanentemente información del SENATI?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, (a qué dirección se enviaría la información...)</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>							

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
VII. Otra formación profesional/ Estudios Superiores antes o después de la formación en el SENATI		Si	No	Si	No	Si	No
42	<p>1. ¿Has realizado antes o después de tu formación en el SENATI otra formación o Estudios Superiores?</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Sí: ¿Donde? (Institución): _____</p> <p>¿Cuándo? (Período): _____</p>						
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
VIII. Para finalizar, algunos datos demográficos		Si	No	Si	No	Si	No
43	1. Edad: _____ años						
44	<p>2. Género:</p> <p><input type="checkbox"/> masculino <input type="checkbox"/> femenino</p>						
45							

3. Vives... - Rogamos marca el casillero correspondiente:

sólo/a

con tu esposa/o

con tus padres

Otras personas: _____

A continuación, puedes expresar tus sugerencias,
recomendaciones, comentarios, críticas, deseos, etc. ...

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN

Precisar si existe suficiencia en la cantidad de ítems para evaluar el **Estudio de inserción y desempeño laboral de los egresados del Programa Dual de la carrera de mecánico de mantenimiento durante los años 2015-2017 del SENATI Zonal Loreto en la ciudad de Iquitos**

.....
.....
.....

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable []
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Nombres y Apellidos del Juez Validador.

.....

DNI:.....

Especialidad del validador:

.....

..... dedel 2018

.....

Firma del Experto Informante

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

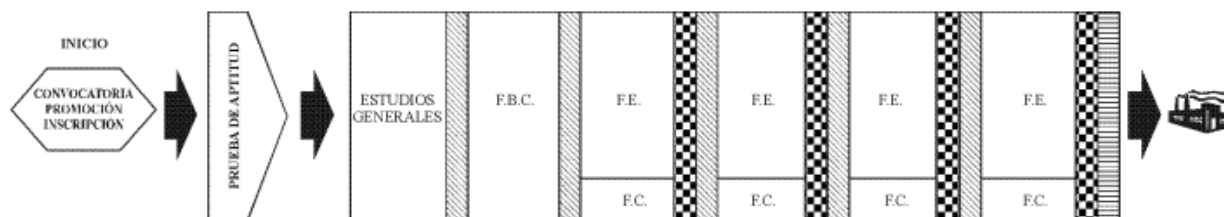
Anexo 7. Esquema operativo del programa de aprendizaje dual



ESQUEMA OPERATIVO DEL PROGRAMA DE APRENDIZAJE DUAL

OCUPACIÓN: MECÁNICO DE MANTENIMIENTO

NIVEL PROFESIONAL TÉCNICO



SEMANAS	20	1	20	1	16	4	1	16	4	1	16	4	1	16	4	1	
SEMESTRE (HORAS)	I (630)		II (630)		III (798)			IV (840)			V (840)			VI (840)			4 578 hrs.
ETAPAS	Estudios Generales		Form. Básica		Formación Específica												

Leyenda:

F.B.C.	Formación Básica en Centro		Seminario de Complementación práctica
F.E.	Formación en Empresa		Evaluación Semestral
F.C.	Formación en Centro		PRUEBA FINAL (Ocupacional)



