

Facultad de Filosofía, Educación y Ciencias Humanas

**“INSERCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR DE LOS EGRESADOS DE LA
CARRERA DE PRODUCCIÓN AGROPECUARIA DEL CEFOP LA LIBERTAD; UNIDAD
OPERATIVA VIRU, 2015”**

Tesis para optar el título de Licenciado en Educación primaria

Presenta el bachiller

ALCIDES CLYVER CAIRAMPOMA MALPICA

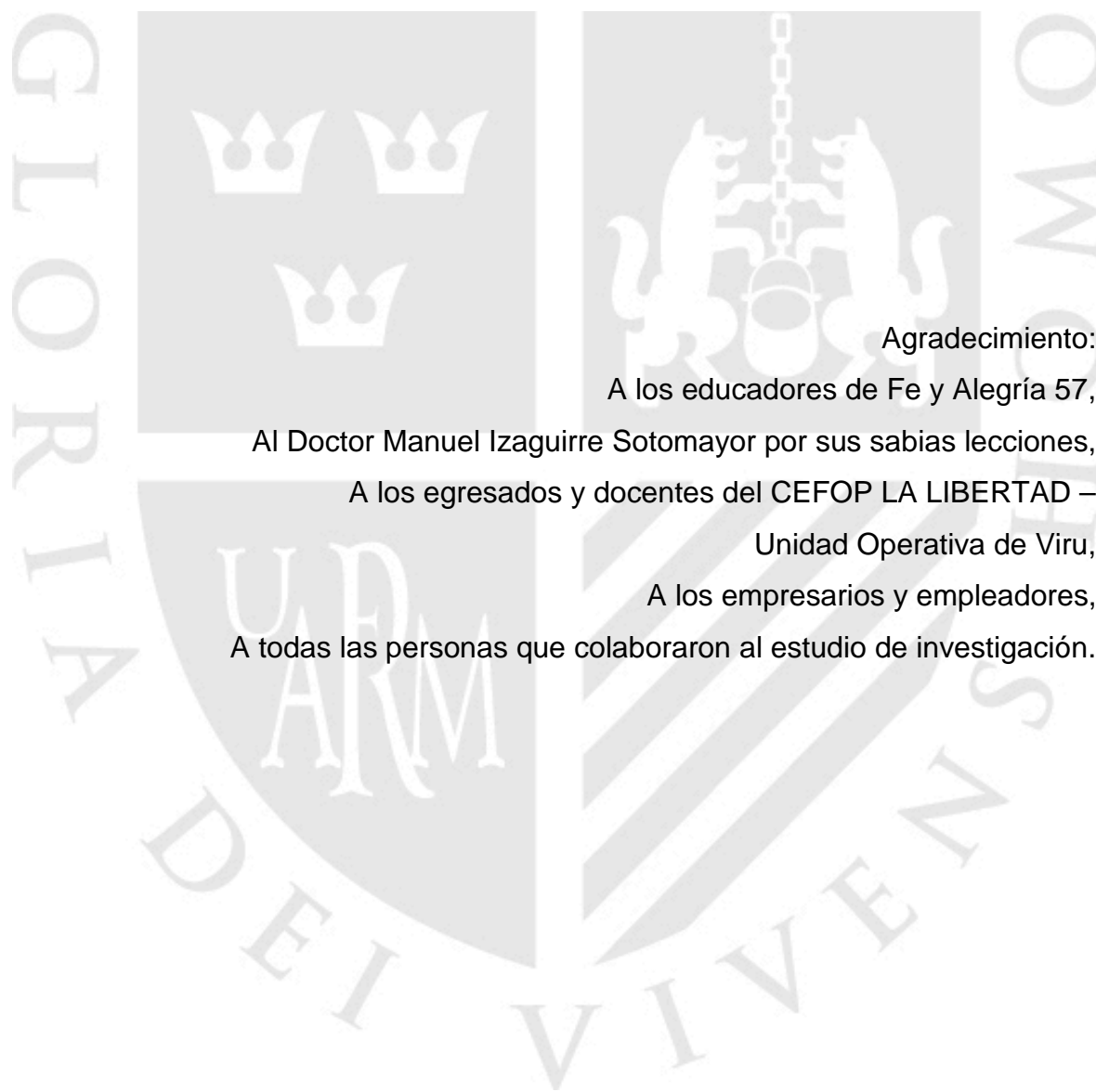
2016

Presidente : Rafael Fernández Hart S.J.
Asesor : Manuel Hernán Izaguirre Sotomayor
Lector : Rafael Egúsqiza Loayza

LIMA – PERU.



Dedicado a:
Juan Pabel, Rosa Isabel, Francisco Javier y Elsa Gabriela,
Mis amados hijos,
ellos iluminan y dan sentido a mi vida



Agradecimiento:

A los educadores de Fe y Alegría 57,

Al Doctor Manuel Izaguirre Sotomayor por sus sabias lecciones,

A los egresados y docentes del CEFOP LA LIBERTAD –

Unidad Operativa de Viru,

A los empresarios y empleadores,

A todas las personas que colaboraron al estudio de investigación.

RESUMEN

El objetivo general del presente estudio, es identificar el nivel de inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el nivel de la satisfacción del empleador, para lo cual se requirió un tipo de investigación No experimental/descriptivo, porque se miden y describen las variables tal y como se presentan en la realidad. La muestra en estudio comprende a los egresados de los años 2012, 2013 y 2014 y a sus respectivos empleadores.

Entre los principales resultados del estudio, se puede mencionar:

1. El nivel de inserción laboral de los egresados es bueno: El 90.1% presenta empleo formal (tiene contrato de trabajo, la remuneración que percibe es igual o mayor a la remuneración mínima vital, trabaja 48 horas semanales, y tiene beneficios sociales) y pertinente (trabaja dentro del ámbito de su carrera). Adicionalmente se puede indicar que el 86% de los egresados se encuentra trabajando, el 81.6% logra insertarse dentro el primer mes de haber egresado.
2. El nivel de satisfacción de los empleadores respecto a las competencias (básicas, genéricas y específicas) en general es bueno alcanzando el 96.7%: El 87.1% de los empleadores están satisfechos por las competencias básicas que presentan los egresados, el 96.8% por las competencias genéricas y el 100% por las competencias específicas.
3. Las principales competencias demandadas por los empresarios que deben ser mejoradas se encuentran: Competencias básicas: trabajo bajo presión, innovación, comunicación, ética, toma de decisiones y reforzar cálculos matemáticos y capacidad para su interpretación. Competencias genéricas: capacidad de organización, confianza en sí mismo y liderazgo. Competencias específicas: capacitación en sistemas de riego, procedimientos de formación de una cuarentena y análisis fisio-fenológico, conocimiento de procedimientos de GLOBAL GAP.

Descriptores: Nivel de Inserción laboral, Nivel de satisfacción del empleador.

ABSTRACT

The overall objective of this study is to identify the level of employment of graduates in the career of Agricultural Production in the operating unit of “CEFOP La Libertad” in Viru and the level of employer’s satisfaction. For this study is a certain type of research required: No experimental /descriptive, because they measure and describe the variables as presented in reality. The level of study that reached this research is descriptive. The study samples include graduates of the years 2012, 2013 and 2014 and their respective employers.

Among the main results of the study, it can be mentioned:

1. The level of employability of graduates is good: 90.1% of graduates are formal employed (work under contract, the remuneration received is equal or greater than the minimum living wage, working 48 hours a week and have social benefits) and are active in their field of study (works within the scope of his career). Additionally you can specify that 86% of graduates are working and 81.6% will get a job within the first month after their graduation.
2. The level of satisfaction of employers regarding skills (basic, generic and specific) in general is good, reaching 96.7%: 87.1% of employers have good satisfaction with basic skills, 96.8% for generic skills and 100% for specific skills.
3. Among the main skills demanded by employers that should be improved are:
 - a. Basic skills: work under pressure, innovation, communication, ethics, decision making and improve their ability in mathematical calculations and their capacity of interpretation.
 - b. Generic competences: organizational skills, self-confidence and leadership.
 - c. Specific skills: training in irrigation systems, training procedures of quarantine and physio-phenological analysis, and knowledge of GLOBAL GAP procedures.

Descriptors: employability level and employer’s satisfaction level.

CONTENIDO

Dedicatoria	i
Agradecimientos	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Lista de Tablas	ix
Introducción	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	
1.1 Antecedentes	6
1.2 Fundamento teórico	11
1.2.1 Tendencias del empleo laboral juvenil	11
1.2.2 La formación profesional y el empleo	13
1.2.3 Las competencias profesionales como elemento de empleabilidad	15
1.2.3.1 Tipos de competencias profesionales	16
1.2.4 Inserción laboral	17
1.2.4.1 Teorías de la inserción laboral	18
1.2.4.2 Características de la inserción laboral	20
1.2.4.3 El seguimiento de egresados e inserción laboral	23
1.2.4.4 Importancia del seguimiento de egresados como política de gestión educativa	24
1.2.5 Satisfacción del cliente (empleadores)	27
1.2.5.1 La satisfacción del empleador como indicador de calidad educativa	28
1.2.5.2 Ventajas de la satisfacción del empleador	28
1.2.6 Fe y Alegría 57-CEFOP la libertad	29
1.2.6.1 Los pilares de la educación en Fe y Alegría	29

1.2.6.2	El modelo educativo de Fe y Alegría 57 – centros experimentales de formación profesional (CEFOP)	30
1.2.6.3	La carrera de producción agropecuaria, con énfasis en una agricultura para exportación	34
1.3	Marco conceptual	36
1.3.1	Inserción Laboral	36
1.3.2	Egresado	36
1.3.3	Empleo Formal	36
1.3.4	Competencias Demandadas	36
1.3.5	Empleabilidad	37
1.3.6	Satisfacción del empleador	37
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		
2.1	Planteamiento del problema.	38
2.2	Formulación del problema	44
2.3	Justificación e importancia de la investigación	45
2.4	Objetivos	47
2.4.1	Objetivo general	47
2.4.2	Objetivos específicos	47
2.5	Hipótesis y variables	48
2.5.1	Hipótesis general	48
2.5.2	Hipótesis específicas	48
2.5.3	Variables	49
2.6	Opciones metodológicas	49
2.6.1	Tipo de Investigación	49
2.6.2	Nivel de investigación	49
2.7	Procedimiento	50
2.7.1	Planteamiento del problema, justificación e importancia de la investigación	50
2.7.2	Desarrollo del marco teórico	50
2.7.3	Establecimiento de objetivos, tipo y nivel de investigación	51

2.7.4	Formulación de hipótesis y recolección de datos	51
2.7.5	Selección de la muestra	52
2.7.5.1	Universo	52
2.7.5.2	Población	54
2.7.5.2	Muestra	55
2.7.6	Trabajo de campo	56
2.7.7	Procesamiento y análisis de datos	56
2.8	Técnicas e instrumentos empleados	57
2.8.1	Técnicas	57
2.8.1.1	Técnica de recolección de datos	57
2.8.1.2	Técnica de análisis de datos	57
2.8.2	Instrumentos validados	58
2.9	Limitaciones	62
CAPÍTULO III: RESULTADOS		
3.1	Presentación de los resultados	63
3.1.1	Análisis descriptivo respecto al perfil del egresado	63
3.1.2	Análisis descriptivo respecto a la inserción laboral de los egresados	66
3.1.3	Análisis descriptivo respecto a las competencias para el trabajo	73
3.1.4	Análisis descriptivo para los desempleados	75
3.1.5	Análisis descriptivo de la satisfacción de los empleadores por las competencias básicas	78
3.1.6	Análisis descriptivo de la satisfacción de los empleadores por las competencias genéricas	80
3.1.7	Análisis descriptivo de la satisfacción de los empleadores por las competencias específicas	83
3.1.8	Contraste de hipótesis	85
3.2	Discusión de los resultados	97
3.2.1	Perfil de los egresados	97
3.2.2	Nivel de inserción laboral de los egresados	98

3.2.3 Nivel de satisfacción de los empleadores	100
3.2.4 Competencias demandadas por los empleadores	101
Conclusiones	103
Recomendaciones	105
Bibliografía	107
Anexo 1: Matriz de consistencia	xii
Anexo 2: Encuesta para egresados	xiv
Anexo 3: Encuesta para empleadores	xx
Anexo 4: Normativas Legales del Empleo Formal	xxviii



LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Egresados del CEFOP LA LIBERTAD – Unidad Operativa de Viru	54
Tabla 2	Tamaño de la Población por año de egreso y nivel de estudio	55
Tabla 3	Tamaño de la muestra por estratos	56
Tabla 4	Cuestionarios: Encuesta para jóvenes egresados	61
Tabla 5	Cuestionarios: Encuesta para empleadores	61
Tabla 6	Participación actual en la carrera de producción agropecuaria según género	63
Tabla 7	Número de egresados según año de egreso y género	64
Tabla 8	Edad promedio (años) de los egresados según sexo	64
Tabla 9	Documentos obtenidos al egresar de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP	65
Tabla 10	Razón principal por la que el egresado eligió estudiar la carrera de producción agropecuaria	65
Tabla 11	Condición actual de trabajo de los egresados	66
Tabla 12	Número de egresados de la carrera de producción agropecuaria según contrato de trabajo	66
Tabla 13	Número de egresados según pertinencia y tipo del empleo	67
Tabla 14	Remuneración mensual de los egresados en las empresas donde laboran	67
Tabla 15	Horas diarias de trabajo en las empresas donde laboran los egresados	68
Tabla 16	Días durante la semana que los egresados trabajan en las empresas	68
Tabla 17	Plazo contratación de los egresados en las empresas donde laboran	69
Tabla 18	Beneficios sociales de los egresados en las empresas donde laboran	69

Tabla 19	Cargo y/o actividad desempeñada por los egresados en las empresas donde laboran	70
Tabla 20	Condición de empleo de los egresados en las empresas donde laboran	71
Tabla 21	Actividad de las empresas donde laboran los egresados	71
Tabla 22	Sector de la empresa donde laboran los egresados	72
Tabla 23	Tamaño de la empresa donde laboran los egresados	72
Tabla 24	Antigüedad de los egresados en las empresas donde laboran	73
Tabla 25	Tiempo transcurrido desde que el egresado termina la carrera hasta encontrar el primer trabajo	73
Tabla 26	Utilidad de lo aprendido durante la formación del egresado en el desempeño de sus labores	74
Tabla 27	Deseo de los egresados por cambiar de empleo actual	74
Tabla 28	Motivos del egresado para cambiar de empleo actual	75
Tabla 29	Trabajo anterior de los egresados que actualmente se encuentran desempleados	75
Tabla 30	Razón por la que dejaron de laborar los egresados de la carrera de producción agropecuaria en las empresas	76
Tabla 31	Desempleados que buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas	76
Tabla 32	Razón principal por la que los desempleados no buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas	77
Tabla 33	Razón principal por la que los desempleados no pudieron encontrar trabajo cuando lo buscaron	77
Tabla 34	Nivel de Satisfacción de los empleadores por las competencias básicas de los egresados en el desempeño de sus labores	78
Tabla 35	Nivel de Satisfacción de los empleadores por cada una de las competencias básicas del egresado en el desempeño de sus labores	79
Tabla 36	Competencias básicas del egresado que a criterio del empleador necesitan ser mejoradas en el desempeño de sus labores	80

Tabla 37	Nivel de Satisfacción de los empleadores por las competencias genéricas de los egresados en el desempeño de sus labores	80
Tabla 38	Nivel de Satisfacción de los empleadores por cada una de las competencias genéricas del egresado en el desempeño de sus labores	81
Tabla 39	Competencias genéricas del egresado que a criterio del empleador necesitan ser mejoradas en el desempeño de sus labores	82
Tabla 40	Nivel de Satisfacción de los empleadores por las competencias específicas de los egresados en el desempeño de sus labores	83
Tabla 41	Nivel de Satisfacción de los empleadores por cada una de las competencias específicas del egresado en el desempeño de sus labores	84
Tabla 42	Competencias específicas del egresado que a criterio del empleador necesitan ser mejoradas en el desempeño de sus labores	85

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Inserción laboral y satisfacción del empleador de los egresados de la Carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad; Unidad Operativa Viru, 2015” tiene como punto de partida, el reconocimiento de la coyuntura socio económica del país, nuestra economía tiene una curva de crecimiento importante y se está integrando exitosamente en el mercado global, dando apertura a nuevas oportunidades. Sin embargo en la escala de competitividad y productividad está detrás de otros países de la región; la escala de competitividad considera doce variables para su medición, cuatro de ellas están referidas a una buena formación profesional: educación superior y formación, eficiencia del mercado laboral, preparación tecnológica, e innovación. En la misma línea se creó el Consejo Nacional de Competitividad (CNC), que en la Agenda de Competitividad 2014 al 2018, rumbo al bicentenario, define su objetivo final “Incrementar la competitividad del país, para aumentar el empleo formal y el bienestar de la población” el objetivo 6 para lograrlo, propone el desarrollo del Capital humano: para “Eleva la productividad laboral, fomentando la formación de capacidades articuladas al mercado laboral y expandiendo la cobertura de aseguramiento en calidad” (CNC, 2014). Estos objetivos implican una mayor integración entre el gobierno, los centros de formación profesional y el sector productivo empresarial.

Correspondiendo el crecimiento económico, con la necesidad de competitividad y esta con los procesos de formación profesional y el acceso a un empleo digno de las personas -con enfoque inclusivo- , se contribuirá a una mejor calidad de vida y al desarrollo humano. Por ello llama la atención que a la par del crecimiento económico, la demanda de mano de obra calificada también es mayor,

pero la oferta de los centros de formación profesional no logran cubrir esta demanda con efectividad. Una mayoría de empresas tienen dificultades para cubrir sus vacantes, muy contradictorio a la cantidad de jóvenes que buscan empleo, se señala que del 100% de estudiantes de la Educación Básica Regular (EBR) solo el 58% acceden a la educación superior, de este 58 % los estudiantes que culminan sus estudios solo el 23% trabajan en algo que está relacionado a las carreras que han estudiado, esta situación se agudiza en la formación profesional pública y mucho más, en aquellos que funcionan en los medios rurales y/o urbanos marginales. De no superarse estos aspectos, las empresas incrementarían la contratación de técnicos formados en otros países, en desmedro del joven peruano y se mantendrá o agudizará el sub empleo y el empleo informal especialmente de los jóvenes, consecuentemente los egresados de Centros de Formación Técnico Profesional (CFTP) no serán incluidos adecuadamente en el mercado laboral, y continuarán postergados de las nuevas oportunidades que genera el crecimiento e integración económica del país

El principal problema de la formación profesional pública es la baja inserción socio laboral de los egresados, como consecuencia de perfiles profesionales y planes de estudio desactualizados, solo se declara – sin concretarse- que una colaboración entre el CFTP y el sector productivo es la mejor manera de lograr una formación pertinente, dinámica y de valor agregado para empresas y trabajadores, que para garantizar su pertinencia se debe establecer mecanismos que recojan periódicamente la demanda de nuevas competencias del sector productivo, adaptando su oferta educativa a esta demanda identificando las nuevas tecnologías que se están implementando en las empresas y tener una visión de la perspectiva de las carreras en el futuro. Es indiscutible que el Perú necesita de más y mejores técnicos profesionales, adecuados perseverantemente a la nueva realidad, a los nuevos desafíos y a las nuevas exigencias, ofrecer a los jóvenes peruanos y peruanas mayores oportunidades de acceso a una educación de calidad, aumentando así sus niveles de empleabilidad y/o autoempleo.

En lo explícito del presente estudio, la demanda de técnicos profesionales en carreras afines a la agroindustria, es muy grande en la Costa Norte del Perú y en continuo crecimiento, pero la oferta de los centros FTP es muy pequeña y con serias limitaciones, en este contexto la necesidad de actualizar el plan de estudios de las carreras profesionales del sector agrario es mayor y máxime cuando el énfasis de las carreras es para atender una agricultura para la exportación, con normas de calidad de mercados exigentes, con un acento especial en las competencias genéricas de formación humana y con un enfoque de sostenibilidad.

El estudio se centra en El CEFOP La Libertad – Unidad operativa de Viru, que desarrolla la carrera de Producción Agropecuaria, con las características siguientes: Modelo basado en competencias profesionales, organización modular del plan de estudios, carrera que corresponde a uno de los principales ejes económicos de la región, con alta demanda de mano de obra calificada, enfatiza el aprender haciendo y produciendo como principal estrategia de aprendizaje, brinda una formación inclusiva e integral en favor de los sectores menos favorecidos, tiene una real articulación con el sector productivo y la comunidad en general, alienta la investigación e innovación tecnológica y genera una cultura de aprender a aprender, estas características le genera una singular apreciación de sus egresados en el sector productivo. En la actualidad tiene especial preocupación por conocer la real situación de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP- La Libertad Unidad Operativa de Viru, más aun al aseverar que los centros de Formación Técnica Profesional (FTP) que tienen como principio, la excelencia académica, priorizan la inserción laboral y el seguimiento a egresados como una estrategia clave para valorar la calidad educativa que imparte.

En base a esta reflexión se estableció el objetivo general de la presente investigación que consiste en Identificar el nivel de la inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el nivel de la satisfacción del empleador.

La importancia de identificar el nivel de inserción laboral de los egresados y el nivel de satisfacción del empleador, radica en que para las autoridades del CEFOP no es suficiente conocer el porcentaje de inserción laboral, sino que es necesario determinar las condiciones de empleo que tienen los egresados, visibilizar la opinión de los empleadores y auscultar las nuevas competencias demandadas por los empresarios; a fin de optimizar la pertinencia de su oferta educativa, beneficiando directamente a muchos jóvenes a lograr una adecuada inserción laboral.

La tesis se divide en tres grandes partes:

La primera parte está relacionada al Marco teórico y comprende los antecedentes del estudio y el fundamento teórico que soporta la investigación. Adicionalmente se contempla el marco conceptual para precisar algunas terminologías usadas en la investigación.

La segunda parte aborda la Metodología de investigación y comprende el enunciado y formulación del problema de investigación, la justificación e importancia de la investigación, los objetivos e hipótesis de investigación, el tipo y nivel de investigación que alcanza la tesis, el proceso de investigación, las técnicas e instrumentos usados y las limitaciones del estudio.

En el punto 2.5 se plantean tres hipótesis específicas: la primera relacionada al nivel de inserción de los egresados, la segunda relacionada al nivel de satisfacción de los empleadores, y la tercera relacionada a conocer las competencias actualmente demandadas por los empresarios.

Para contrastar estas hipótesis se encuestaron a 57 egresados y 32 empleadores usando instrumentos (cuestionarios) debidamente validados, estas encuestas se aplicaron durante el mes de enero del presente año. La población elegida comprende a los egresados de los años 2012, 2013 y 2014, puesto que los egresados del 2015, recién finalizarán sus prácticas pre-profesionales durante el primer semestre del presente año.

La tercera parte, comprende la presentación y discusión de los resultados.

En la presentación de resultados se muestra el análisis descriptivo y una breve interpretación para cada una de las secciones de los cuestionarios. Para la contrastación de las hipótesis planteadas se usó el estadístico chi- cuadrado para una muestra.

La discusión de resultados se efectuó en función a los objetivos del estudio.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, esperando que éstas sean acogidas por los directivos del CEFOP a fin de tomar las medidas necesarias para mejorar la pertinencia de su oferta educativa y consecuentemente, mejorar las condiciones de la inserción laboral de los egresados.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO:

1.1 Antecedentes

Como antecedentes del estudio se han registrado investigaciones y documentos a nivel nacional e internacional sobre la inserción laboral, la satisfacción de los empleadores y la relación entre formación profesional y el empleo.

- Alvarez Bautista (2013); en su tesis doctoral titulada: Situación de Inserción Socio-Laboral de los Egresados de Administración de Hoteles y Restaurantes del Centro Experimental de Formación Profesional “CEFOP-La Libertad”, revierte características de Trabajo Decente, Inclusión Social y despliegue de Competencias Profesionales. La investigación se desarrolló soportada en el método científico, y métodos específicos de investigación cualitativa y cuantitativa, además como investigación responde a una Investigación Seccional y por su naturaleza responde a una Investigación Descriptiva Explicativa. Se encuestaron a egresados, empleadores, docentes y administrativos del CEFOP y de Fe y Alegría 57. Los resultados son los siguientes: el 96% de los egresados se encuentran insertados laboralmente y el 86% está trabajando en empresas relacionadas a su carrera. Sus empleadores se encuentran satisfechos con su desempeño y muestran posibilidades de promociones y ascensos. Se determinó que el 47.8% de egresados gozan de una situación de inserción social en términos de trabajo decente “Buena”, el 39.1% en términos de trabajo decente calificado como “Regular”, y el 8.7% en términos de trabajo decente calificado como “Malo”. Así mismo se determinó el dominio de competencias profesionales, en mayor o menor proporción, según los cargos desempeñados. El egresado “sabe”, “sabe hacer”, “sabe producir

enfrentando el mercado” y “sabe ser”, estos saberes son factores relevantes para que el egresado sea contratado y pueda insertarse fácilmente en el mundo laboral, tener remuneraciones, gozar de un seguro de salud, registrarse en el Sistema de Pensiones, el respeto por sus 8 horas de trabajo diario y tener una mejor predisposición a la cohesión familiar y social. Esto fue corroborado con la entrevista realizada al empleador que afirma en un 96% haber contratado al egresado del CEFOP por sus competencias y saberes. Además afirman en un 94% estar satisfechos con el desempeño del egresado del CEFOP, y que aprecian la práctica de valores en ellos: 100% en el trabajo en equipo y la lealtad; 94% en: honradez, responsabilidad, el ser emprendedor, y saber cooperar; y el 88% con la práctica de la puntualidad, sinceridad y solidaridad.

- Muñoz Perez (2012); en su tesis de maestría: Formación técnica por competencias laborales en la experiencia educativa de los CEFOP N°4 y N°10 del "PASE" (1996-2007); sustentada en la PUCP, en el Capítulo VI: resultados desde la perspectiva del análisis documental sobre el proceso matriz que articuló la formación profesional técnica y el sector productivo en los CEFOP n°4 y n°10 del PASE, apartado 6.3. Inserción laboral de jóvenes egresados, describe :

La inserción laboral de los jóvenes fue un elemento de especial relevancia en la experiencia educativa de los CEFOP N°4 y N°10 del Programa PASE, porque se les formaba para insertarse en el mercado laboral empresarial y/o para gestionar su propio empleo. Las evaluaciones de la Comisión europea, del Ministerio de Educación y de la Oficina Central de Fe y Alegría pusieron especial atención sobre este punto neurálgico del Programa.

Inserción de egresados en el mercado laboral. Los CEFOP N°4 y N°10 contribuyeron notablemente en romper la barrera de la pobreza. La ruptura es posible si los jóvenes están capacitados para acceder y conservar un puesto de trabajo en la empresa y/o para gestionar su propio empleo. Esto significa, como hemos visto, vincular la formación profesional técnica con el sector productivo. (Muñoz 2012: 102-103).

- Tomillo Colomo, Pérez López y Martínez Heras (2012); en el informe titulado Análisis 2011 de la inserción laboral de los egresados de la Universidad Europea Miguel de Cervantes, remarcan la importancia de la inserción laboral en centros de formación profesional, como indicador de la

pertinencia educativa. es decir si la formación recibida en el centro de estudio es ajustada al mercado laboral al cual se enfrentan los estudiantes una vez concluido sus estudios, se insertaran adecuadamente en el mundo del trabajo. El informe busca conocer adicionalmente el grado de satisfacción de sus egresados respecto a la formación recibida y a su actual trabajo; permitiendo, con ésta información, adaptar la oferta educativa a las demandas reales del mercado.

En los objetivos de investigación del informe se señalan:

El interés en conocer hasta qué punto los estudios que han seguido los egresados en nuestra institución han servido a sus propósitos personales y profesionales y cuál es su satisfacción con los mismos, es el objetivo primordial que se persigue con esta investigación.

Además, con los datos de calidad y satisfacción recogidos, la UEMC contará con una valiosa información que le permita adaptar la oferta de titulaciones y las capacidades profesionales que desarrolla cada una de ellas a las necesidades detectadas. (Tomillo, Pérez & Martínez 2012: 13).

El estudio está organizado en función a tres aspectos claves de la inserción laboral: El panorama que los egresados enfrentan al momento de insertarse al mercado laboral, el grado de éxito en el proceso de transición al mercado laboral, y la satisfacción con el empleo obtenido.

Dentro de los resultados para el primer aspecto clave (panorama laboral) se encuentra que la situación laboral de sus egresados no es buena, caracterizándose por presentar una tasa de ocupación del 54.11%, sólo el 26.9% cuenta con contrato laboral indefinido, el 35.71% no cobra más e 900€ al mes.

Con respecto al proceso de inserción al mercado laboral, presentan los siguientes resultados: el 44.64% de los egresados encontraron su trabajo al mes de concluido sus estudios y el 75.89% lo habían conseguido antes de seis meses; el tiempo promedio de búsqueda de empleo es 3.94 meses; e indican, que la principal restricción para conseguir trabajo es la falta de experiencia profesional.

Los resultados referentes a la satisfacción con el empleo obtenido indican que, en general, es positiva. Dentro de los aspectos más valorados, resaltan el ambiente laboral y el horario de trabajo; mientras que el aspecto menos valorado fue la remuneración.

- En México, La Universidad Autónoma Metropolitana (2009), realizó un estudio de opinión de los empleadores de los egresados de Universidad Autónoma Metropolitana, de las generaciones 1997 y 2002, con la finalidad de conocer los principales aspectos valorados durante el proceso de reclutamiento y selección de personal, la opinión de los empleadores respecto al desempeño profesional de los egresados y prospectiva del mercado laboral. Para el recojo de la información diseñaron un cuestionario el cual fue aplicado a los jefes inmediatos superior de los egresados, por considerar que de ellos se recogerían datos más fidedignos sobre las características deseables de los egresados, por lo que en el estudio no se consideró a los auto empleados. La definición de la muestra fue mediante un muestreo intencional, en total se consideraron 1253 encuestas.

Entre los principales resultados se encuentran: El 89.89 % de los empleadores pertenecen al sector privado y el 11.11% restante pertenece al sector público; con respecto a los principales aspectos valorados durante el proceso de reclutamiento, los empleadores consideran que la edad, el sexo y el estado civil es poco importante (47.06%, 52.94%, 52.94% respectivamente) y nada importante (23.53%, 35.29%, 35.29% respectivamente), mientras que el prestigio de la universidad de procedencia y la experiencia laboral es valorada como importante (52.94%) y muy importante (23.53%), el título profesional es valorado como muy importante (44.44%) e importante (38.89%), las pruebas de aptitudes, de personalidad y de conocimientos son valoradas por el 47.06%, 58.82% y 70.59% de empleadores, respectivamente, como importante y el 35.20%, 29.41% y 25.41% como muy importante.

Con respecto a la opinión sobre el desempeño profesional, el 61.10% de empleadores indican como muy bueno el desempeño general de los profesionistas, por lo que el 100% de empleadores respondió que Sí cuando se le pregunto si volvería contar con un profesional de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Finalmente el 82.35% de empleadores visualiza cambios y nuevas exigencias en los ámbitos laborales y en la formación profesional, los cuales deben ser atendidos por las entidades educativas.

- El Ministerio de Educación–MINEDU (2013), en aras de contar con una educación técnica profesional acorde al mercado laboral, presentó el sistema de seguimiento de egresados, con la finalidad de que los Institutos Tecnológicos y Centros de Educación Técnico Productiva puedan conocer la inserción laboral de sus egresados y adecuar su estructura curricular al mercado laboral.

Para realizar el seguimiento a los egresados, el Ministerio de Educación ha diseñado 2 cuestionarios, uno orientado a conocer la situación laboral de los egresados y el otro orientado a conocer la satisfacción de los empleadores; haciendo notar que existe una estrecha relación entre la calidad educativa, la inserción laboral y la satisfacción del empleador. Actualmente está en revisión.

- El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), en el documento Estándares y criterios de evaluación para la acreditación de las carreras profesionales de los institutos y escuelas de educación superior tecnológicos y escuelas de formación técnico profesional de los sectores de defensa e interior (2010), en la dimensión 4 resultados de impacto, considera el factor 4.3. Egresados, bajo el criterio de que “la institución realiza el seguimiento de sus egresados, los convoca y organiza a fin de tener información sobre sus experiencia laboral, actualización y servicio de empleo” señalando 4

estándares, cada uno con su correspondiente justificación, así: 4.3.1. Base de datos de egresados, 4.3.2. Satisfacción de los egresados, 4.3.3. Relación permanente con el egresado y 4.3.4. Inserción laboral que se justifica expresando, que **“La alta inserción laboral de los egresados permitirá mejorar la imagen institucional, actualizar el perfil del egresado y el plan curricular”**.

Así mismo en el sistema de acreditación de los centros técnico productivos considera importante el “seguimiento de los egresados y empleadores para identificar oportunidades de mejora del proceso formativo” (IPEBA 2011: 32), como uno de los aspectos específicos a evaluar para su acreditación, dentro del cuarto factor (Evaluación de resultados y mejora continua) que contempla la matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de centros de educación técnico productiva; resaltando una vez más la importancia del tema de inserción laboral, el seguimiento a egresados y empleadores como indicador de la pertinencia educativa.

1.2. Fundamento teórico

1.2.1 Tendencias del empleo laboral juvenil

El panorama internacional sobre las tendencias del empleo juvenil, de acuerdo a una publicación de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2013) no es muy alentador, ya que se indicó que la tasa de desempleo juvenil ha crecido en el 2012 (12.4%) y 2013 (12.6%); y se estima que para el 2018 la tasa de desempleo juvenil se incrementará a 12.8%, lo que hace prever un agravamiento de las condiciones laborales dadas a conocer en dicho documento, pues señalan que los empleos temporales están en aumento, advirtiendo que:

Los elevados niveles de subutilización de la mano de obra joven en las economías en desarrollo son un lastre para el progreso. En las regiones en desarrollo, hasta un 60 por ciento de los jóvenes no tiene trabajo, no estudia, o trabaja en empleos ocasionales. En otras palabras, casi dos tercios de los

jóvenes de las economías en desarrollo no aprovechan todo su potencial económico. (OIT 2013: 7).

A esta situación se suma el problema del desajuste de las competencias, agudizando aún más el desempleo juvenil. De acuerdo a la OIT (2013) existen 2 tipos de desajuste: el primero se da por la diferencia que existe entre las competencias profesionales de los que tienen empleo y de los que no tienen empleo; mientras que el segundo tipo se presenta por la brecha que existe entre las competencias que tiene el egresado y las que son requeridas por el mercado.

En las economías avanzadas, los datos apuntan a que los jóvenes que se encuentran en mayor situación de riesgo de desajuste son los que se encuentran en la base de la pirámide educacional, lo que se refleja en las tasas de desempleo relativamente altas de los jóvenes con pocas calificaciones frente a las de los jóvenes altamente calificados.

Respecto del segundo tipo de desajuste, los datos disponibles de las economías avanzadas muestran que los jóvenes (15 a 19 años) están mucho más expuestos a la sobreeducación... [esta situación] deja entrever otra consecuencia de la crisis económica: los jóvenes con niveles de educación más altos desempeñan, cada vez más, empleos para los que están sobre educados. (OIT 2013: 6).

Consecuentemente a esta realidad, los 185 Estados Miembros de la OIT, en Conferencia Internacional del Trabajo realizado en junio del 2012, consideraron 5 políticas de promoción del trabajo decente para los jóvenes, figurando dentro de ellas “ ii) educación y formación que faciliten la transición de la escuela al trabajo y supongan un freno contra el desajuste de las competencias; iii) políticas de mercado de trabajo orientadas a promover el empleo de los jóvenes más desfavorecidos” (OIT 2013: 8).

Por lo expuesto anteriormente, la formación profesional constituye un eje clave para disminuir el desempleo juvenil.

1.2.2 La formación profesional y el empleo

Existe una clara relación entre la formación profesional y el empleo, sin embargo no todos los profesionales se encuentran empleados ó trabajando en áreas relacionadas a su carrera, lo que denota una discordancia entre oferta y demanda laboral. Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo - MTPE (2014) concluye que “Existe elevados y persistentes niveles de inadecuación ocupacional de los profesionales con educación superior entre los años 2008-2013. Además, predomina los niveles de subutilización con respecto a los de sobreutilización” (1).

Por su parte, el Secretario Nacional de la Juventud, Ing. René Galarreta (2015) manifestó, en entrevista televisiva, que “La inadecuación laboral ha aumentado del 35,3% en el año 2011, al 54% del 2014. Es decir que hay jóvenes que trabajan en algo que no estudiaron, generalmente en subempleo o informalidad”. Adicionalmente señala los motivos de este incremento porcentual:

Uno de los motivos del crecimiento de esta cifra se debe a la falta información en los centros educativos, que facilite a los jóvenes la orientación vocacional o de estudios, de las carreras técnicas y profesionales que realmente son demandadas en cada región. “El joven escoge una carrera porque le gusta y no necesariamente porque tenga un retorno de la inversión educativa adecuada o positiva”. [por ejemplo indicó que los jóvenes eligen estudiar Derecho, porque les da cierto estatus profesional, sin embargo esa especialidad no es demandada por el mercado laboral, ya está saturado]

Otra de las razones, es que existe un factor cultural que tiene ver con el concepto que tienen los jóvenes sobre las universidades y creen que es la única opción de educación superior empleable.

También señaló que se está trabajando para que las carreras que se ofrezcan en las regiones sean de acuerdo a la demanda de las mismas (Galarreta 2015: 3-6).

Por lo destacado anteriormente, la formación técnica profesional constituye un eje clave para disminuir el desempleo juvenil, pero esta debe responder a la demanda del mercado laboral y a los ejes de desarrollo económico de las regiones y del país, debe establecer una relación muy estrecha entre el centro de formación profesional y las

principales empresas del medio para identificar las competencias demandas y generar compromiso de la empresa, el centro de formación técnica profesional debe asegurar el logro de las competencias profesionales de los estudiantes en sus tres modalidades: Competencias básicas, genéricas y específicas para garantizar una formación integral del estudiante y una óptima inserción laboral.

Así mismo, Vera (2009), hace un llamado para mejorar los sistemas de formación, incidiendo en que la educación debe estar presente a lo largo de la vida (formación continua):

Hoy más que nunca es necesario trabajar para mejorar las ofertas educativas y el funcionamiento de los sistemas de formación, de manera que permitan a los jóvenes enfrentar en mejores condiciones el momento de su inserción laboral y social, y habiliten a los trabajadores, bajo el nuevo paradigma de la sociedad del conocimiento y la educación a lo largo de la vida, la salida y entrada a instancias de formación que les brinden una actualización y un aprendizaje permanentes. Ahora bien, existe un límite en lo que puede hacer la educación para solucionar los problemas del mercado laboral. El empleo también responde a lógicas sociales, políticas y económicas, y ambas dimensiones, la educación y el empleo, se encuentran a su vez inmersas en una sociedad que las condiciona con sus dinámicas y características estructurales (12).

Frente a esta desarticulación entre educación y empleo, el Instituto Peruano de Acción Empresarial (IPAE), en coordinación con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, crearon el primer observatorio de educación y empleo del Perú (ponteencarrera), el cual está orientado a brindar información respecto a las carreras profesionales, universidades y centros de estudio superior, costo y duración de la carrera, índice de empleabilidad de la carrera, remuneraciones por carrera profesional, etc. Al respecto el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Daniel Maurate Romero sostuvo que:

El portal es una herramienta que contribuirá a reducir los índices de inadecuación ocupacional en el Perú, y ayudará a combatir la desarticulación entre la demanda laboral y la oferta formativa, que hace difícil la rápida inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Indicó que, según información del INEI, 50.5% de los trabajadores con educación superior de la Población Económicamente Activa (PEA) laboran en una educación que no está acorde a su nivel educativo. Este problema se intensifica en el caso de los jóvenes y el nivel de inadecuación ocupacional alcanza el 57.5% (IPAE 2015: 1).

Por lo expuesto, se puede concluir que tan importante como escoger la carrera profesional (que sea necesaria en el mercado) es la calidad formativa de esa carrera (competencias profesionales) para facilitar una adecuada inserción laboral; que la formación profesional no concluye cuando el egresado termina su carrera profesional, sino que por las características de un mercado dinámico y globalizado, debe perseverar en constante actualización de sus competencias a la par de la oferta de los centros de formación profesional; y finalmente para mejorar la empleabilidad, debe existir una amplia relación entre el estado, la empresa y los centros de formación profesional.

1.2.3 Las competencias profesionales como elemento de empleabilidad

El término de competencias profesionales es muy usado en la actualidad y está referida no sólo a la adquisición de conocimientos, sino también a las destrezas y actitudes de las personas. Así en documento elaborado por Corpoeducación, dentro del marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional de Bogotá-Colombia, para la definición de lineamientos de política para la educación media 2003-2006, se define el término competencia de la siguiente manera:

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción. (Corpoeducación 2003: 1).

Estas competencias, como elemento de la empleabilidad, son importantes durante el proceso de inserción laboral, llegando incluso a ser determinantes para la contratación de personal. En este sentido, diversos autores han resaltado la importancia de la formación por competencias:

Según Aguerrondo (2009) “La educación y la capacitación basadas en competencias han cobrado un auge inusitado en todo el mundo, particularmente en los países que se propusieron ofrecer a los jóvenes una pertinente, eficaz y eficiente educación” (7).

De acuerdo al Consejo Nacional de Competitividad (2004) “Contar con personal mejor capacitado en el mercado laboral genera efectos positivos sobre la empleabilidad —potencial para acceder a un puesto de trabajo— y la adecuación ocupacional —correspondencia entre educación recibida y la ocupación ejercida” (92).

Pelayo (2012) indica que:

Las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionistas en el mercado laboral, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo. Puesto que una inserción se efectúa en base a diversos factores que holísticamente operan como facilitadores en la obtención del mismo (27).

1.2.3.1 Tipos de competencias profesionales

Existen diversas formas de clasificar las competencias profesionales. Para los fines del estudio se utilizara la definición establecida por el Ministerio de Educación de Chile (2003) en el Manual para la Elaboración de Módulos de Formación Técnica con Enfoque de Competencias Laborales, porque tipifica mejor los conceptos utilizados en la formación técnico profesional de nuestro país:

Un desempeño competente requiere de la equilibrada combinación de saberes técnicos específicos con otros saberes más generales. Se ha recurrido a diferentes tipologías de las competencias de manera de dar cuenta de esta preocupación. Actualmente existe consenso en diferenciar tres tipos esenciales de competencias:

COMPETENCIAS BASICAS	COMPETENCIAS GENERICAS	COMPETENCIAS ESPECIFICAS
<p>Son aquellas asociadas a conocimientos fundamentales y que, generalmente, se adquieren en la formación general y que permite el ingreso al trabajo.</p> <p>Ejemplo: Habilidades para la escritura, comunicación oral, cálculo.</p>	<p>Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción.</p> <p>Ejemplo: Capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación</p>	<p>Se relacionan con los aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales.</p> <p>Ejemplo: Operación de maquinaria especializada, formulación de proyectos de infraestructura</p>

Leonardo Mertens. "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos" CINTERFOR. Montevideo, 1997. Adaptado.

Debe tenerse en cuenta que el límite entre estas categorías es difuso, debido a su variación de acuerdo a los campos ocupacionales y los contextos socio productivos a que hacen referencia. (p.11).

1.2.4 Inserción laboral

La Inserción laboral convencionalmente es entendida como el hecho de acceder a un puesto de trabajo, el paso del centro de formación profesional al trabajo o del sistema educativo al mercado laboral.

Un término utilizado como el proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica. Al respecto (García Blanco & Gutiérrez, 1996) refieren:

Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, vienen a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar (269).

En Figueroa (1996), se afirma que la inserción laboral supone el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar, en teoría, en una inserción laboral plena. Por inserción laboral plena se entiende la situación en la cual se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida. Asimismo Romero, Pérez, y Juez, (2004) manifiestan que para considerar una plena inserción, esta, incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo.

Debemos considerar que en la inserción laboral intervienen tanto las características del mercado de trabajo como las de los propios profesionales sin perder de vista el papel de intermediación de las instituciones educativas entre los demandantes y los oferentes de empleo u oportunidades profesionales (Instituciones y/o Empresas) ya que la formación académica influye de manera importante en la cualificación del capital humano. (Mungaray, 2001)

En términos generales se puede deducir que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante (Pelayo, 2012)

1.2.4.1 Teorías de la inserción laboral

Dado que en el proceso de inserción laboral intervienen múltiples factores, se han desarrollado diversas teorías que intentan explicar dicho proceso. A continuación se presentan algunas de ellas:

A. Teoría del Capital Humano

Esta teoría postula que la persona ve a la educación como una inversión, es decir, que espera al término de sus estudios acceder a un salario y a un status social de acuerdo al nivel de educación que recibe; siendo esta su percepción la persona optará por estudiar carreras que a su criterio sean bien remuneradas.

B. Teorías Credencialistas

De acuerdo a esta teoría las personas buscan obtener buenas credenciales, pues consideran que en función a ellas obtendrán mejores puestos de trabajo. Las credenciales que buscan están dadas por los títulos profesionales y la experiencia profesional.

C. Teorías de la Correspondencia

Esta teoría reconoce a la educación superior como factor primordial de inserción laboral, sin embargo indica que la procedencia de clase social determina el nivel de educación y por ende la línea laboral del egresado.

D. Teorías Cognitivas

Esta teoría sitúa al individuo como actor principal de su proceso de inserción laboral, señalando que adquiere las habilidades necesarias para lograr una inserción laboral plena, al estar inmerso en varias etapas de búsqueda, capacitación, rotación dentro y fuera de empresas, que le permiten evolucionar favorablemente hacia su desarrollo profesional.

Estas cuatro teorías han sido consideradas en el presente informe porque en conjunto, abordan la mayoría de factores (educativos, sociales, económicos, familiares, etc.) que están presentes en el proceso de inserción laboral.

1.2.4.2 Características de la inserción laboral

Dentro de las principales características de la inserción laboral se tiene:

A. Población ocupada

El Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2000), conceptúa a la población ocupada de la siguiente manera:

Es el conjunto de todas las personas que contando con la edad mínima especificada para la medición de la PEA [población económicamente activa] durante el período de referencia, se encontraban realizando “algún trabajo” (13° CIET), ya sea como “Asalariado”, percibiendo un sueldo o salario, monetario o en especie o como “Empleado Independiente”, obteniendo un beneficio o ganancia familiar, monetario o en especie (3).

Para el presente estudio, se considera como población ocupada a todo egresado de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP que al momento de realizar la encuesta se encuentra trabajando.

B. Desempleo abierto

El desempleo abierto, según el INEI (2000) es:

Una condición que presentan las personas de 14 años y más, que durante la semana de referencia (semana previa a la Encuesta), no tienen trabajo y lo buscan activamente, que estaban disponibles para trabajar de inmediato, y habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente (4).

Por lo tanto, en el presente estudio se considera como desempleado a todo egresado de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP que presenta las características del

desempleo abierto, es decir que una semana previa a la encuesta se encontraba buscando trabajo, realizando para ello acciones concretas.

C. Empleo formal

El empleo formal es la que se realiza cumpliendo las leyes laborales, al respecto en una publicación del diario La Gaceta se indica:

El empleo formal no sólo goza de protección legal con un contrato registrado -lo que marca una diferencia sustantiva con el trabajo informal- sino que, tan importante como ello, hace acreedor al asalariado de las prestaciones de la seguridad social, como las jubilaciones, la cobertura de salud extensiva a la familia nuclear, las asignaciones familiares, el seguro de desempleo, la protección contra riesgos del trabajo, entre otras. ("El empleo formal y sus ventajas" 2011: 1).

En el Perú existen varias normativas legales que abordan en detalle los aspectos considerados dentro del empleo formal referidos a la contratación, remuneración, jornada de trabajo, compensación por tiempo de servicio, seguro de la salud, gratificaciones, vacaciones. Y particularmente para el sector agrario, rige la Ley Agraria en la contratación de personal. Dichas especificaciones se pueden leer en el anexo 4 del presente documento.

Para fines del presente trabajo, se considera que un egresado de la carrera de producción agropecuaria tiene empleo formal si cumple con las leyes laborales, como el contrato de trabajo, la remuneración, la jornada de trabajo y los beneficios sociales.

D. Empleo pertinente

Se considera empleo pertinente, cuando un profesional realiza labores dentro del ámbito para el cual fue formado.

En documento metodológico del Programa Educación para el Empleo, se define *“La inserción laboral “pertinente” se refiere a un trabajo relacionado a su campo y nivel de estudio”* (MINEDU, MTPE, MAECD & ACCC 2014: 47).

Consecuentemente, en el presente estudio se considera que el egresado de la carrera de producción agropecuaria tiene empleo pertinente cuando trabaja en áreas o cargos afines a su formación.

De acuerdo a lo destacado, para el presente estudio se definen como las características de la inserción laboral las siguientes:

- Como población ocupada a todo egresado que al momento de realizar la encuesta se encuentra trabajando.
- Como desempleado, a todo egresado que una semana antes de realizar la encuesta buscaba mediante hechos concretos un trabajo.
- Como empleado formal, a todo egresado que actualmente se encuentra trabajando bajo las normativas legales.
- Como empleado pertinente, a todo egresado que se encuentra trabajando en áreas o cargos relacionados a la carrera de producción agropecuaria.

1.2.4.3 El seguimiento de egresados e inserción laboral

El tema del seguimiento de los egresados, hoy en día, ha cobrado importancia en todas las entidades educativas que pretenden medir el impacto del proceso educativo en el mercado laboral. Orientando la visión de la entidad educativa no sólo al proceso educativo sino también a los resultados.

Al respecto Vega, et al. (2012), menciona:

En general, los procesos de inserción al trabajo... se caracterizan por un alto grado de heterogeneidad, ya que existen múltiples factores de carácter social, académicos, laborales y personales que pueden repercutir en las oportunidades para obtener un empleo al egresar.

Lo anterior lleva a que los estudios de seguimiento de egresados se constituyan cada vez más en una valiosa e imprescindible herramienta para aportar información relevante sobre los variados factores que influyen en el proceso de inserción laboral del egresado, que van desde aspectos personales, socio-económicos, de análisis de las trayectorias y de su comportamiento durante su vida académica (13).

Por lo general en un estudio de seguimiento de los egresados, según la Red Gradua2 y la Asociación Columbus (2006), indican que se incluyen temas básicos como:

- El perfil del egresado: características principales del egresado (datos socioeconómicos, demográficos, antecedentes académicos, etc.) y sobre los estudios que realizó.
- Relación con el mercado de trabajo (incluye su situación laboral).
- Relación con la institución de egreso (incluye la satisfacción con los servicios educativos que le proporcionó la universidad o institución de educación superior).

En un enfoque más amplio, también se les puede preguntar a los egresados sobre los siguientes puntos:

- La transición de la educación superior al empleo. De ese modo se notará cómo sus competencias, las condiciones del mercado laboral, las expectativas de los empleadores y la dinámica de los mecanismos de transición interactúan al determinar las relaciones entre la graduación y el empleo inicial.
- El desempeño en el empleo y laboral de los egresados en diversas maneras, combinando indicadores tanto subjetivos como objetivos, permitiendo el análisis del nivel de interrelación o divergencia entre la remuneración y el estatus, el uso en el trabajo de los conocimientos adquiridos en los estudios, y un empleo interesante y satisfactorio.
- Una visión de conjunto de los vínculos entre las competencias adquiridas y las tareas laborales actuales.

- Hasta qué punto las condiciones y provisiones de estudio realmente “importan” para su empleo y trabajo subsiguiente.
- El impacto de las motivaciones, expectativas y orientaciones de los estudiantes en sus decisiones y trayectorias profesionales (18).

Por lo expresado, el seguimiento de egresados debería ser una práctica constante en las entidades educativas, adecuando su alcance a los objetivos particulares de la entidad, aportando información valiosa acerca de los factores inmersos en el proceso de inserción laboral, también debe ser considerado como retroalimentación de la entidad educativa respecto a las competencias impartidas y el rendimiento de los egresados en el trabajo y la pertinencia de las carreras que oferta.

1.2.4.4 Importancia del seguimiento de egresados como política de gestión educativa

Son muchos los objetivos que pueden cumplir los estudios de seguimiento de egresados. La Red Grada2 y la Asociación Culumbus (2006) presentan algunos:

- Evaluar la pertinencia y la calidad de los planes de estudios.
- Mejorar el diseño de los planes de estudio. Ayudar a los estudiantes a elegir una carrera.
- Comunicar a los ex-alumnos.
- Obtener indicadores de la calidad de la educación.
- Evaluar el nivel de satisfacción de los egresados con su formación.
- Tomar mejores decisiones de mercadeo.
- Conocer el nivel de inserción de los egresados en el mercado laboral y en sus carreras profesionales
- Satisfacer las necesidades de los empleadores.
- Diseñar programas *ad hoc* de capacitación, de postgrado y de educación continua.
- Evaluar la precisión de la educación de los egresados con respecto a su trabajo
- Verificar si la misión de la universidad se refleja en la realización personal de los egresados y su compromiso (14).

Siendo así, los estudios de seguimiento de los egresados están orientados a mejorar la calidad educativa, a través de la

toma de decisiones, por ejemplo, la mejora de los planes de estudio; lo cual redundará en una adecuada inserción laboral. Al respecto Aldana, Morales, Sabogal & Ospina. (2008) indican que:

Los estudios de seguimiento e impacto de egresados se convierten en un mecanismo para establecer una relación de doble vía entre la institución y los egresados y benefician a todas las partes involucradas, desde las instituciones hasta la comunidad, incluyendo a los egresados y a los profesionales en formación, por cuanto su propósito es contribuir a mejorar la calidad de la educación, a fin de aportar a la solución de problemas (62).

Por su parte Omaña (1999) manifiesta que:

Uno de los aspectos de más importancia dentro de un programa de evaluación y seguimiento institucional, es el seguimiento de egresados, que a la par de las otras líneas de investigación pueden iniciar la retroalimentación con sus avances de la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones, dentro de una congruencia regional y local. (justificación, párr.2).

Cabe señalar que algunas universidades, conscientes de la importancia del seguimiento de los egresados e inserción laboral, han reglamentado sus sistemas de seguimiento. Así La Universidad Técnica Estatal de Quevedo – Ecuador, aprobó el 12 de marzo del 2013 el Reglamento del Sistema de Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral – SSEIL y Comité Consultivo de Graduados de la UTEQ, con la finalidad, entre otras de:

“ ...[mejorar] la calidad de la oferta académica, ... generar la información indispensable de sus egresados, en calidad de evidencias, que son solicitadas por los organismos de acreditación,...contribuir a la actualización de los planes de estudios de las carreras que oferta la UTEQ, o que se puedan crear, sobre la base de la información obtenida de sus egresados, una vez que se hayan insertado en el campo laboral”. (UTEQ, 2013, p.5).

Así mismo, en una publicación del diario oficial El Peruano (2010), el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria CONEASES, dio a conocer que dentro de los estándares y

criterios de evaluación aprobados para la Acreditación de las Carreras Profesionales de Salud de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicas, se contempla el seguimiento a los egresados como uno de los tres factores para medir los Resultados e Impacto de la calidad educativa.

Lo expuesto, muestra la necesidad de incluir los estudios de seguimiento de egresados como política de gestión educativa a fin de beneficiar a todos los involucrados en este proceso (CFTP, egresados, empleadores, etc.) mediante:

- La determinación del nivel de inserción laboral de los egresados y el nivel de satisfacción de los empleadores.
- Identificación de nuevas competencias: Básicas, genéricas y específicas, demandadas por las empresas.
- El perfeccionamiento de la oferta académica, evaluando la pertinencia y la calidad de los planes de estudios y la mejora del perfil profesional y el plan de estudios, orientadas hacia una mejor inserción laboral de los egresados.
- La organización de la información indispensable de los egresados, como evidencias en los procesos de certificación acreditación.
- El establecimiento de una efectiva comunicación entre los egresados y el CFTP, generando compromisos en los egresados para aportar en la FP de los estudiantes.
- La organización de programas de capacitación y de educación continúa para los egresados.
- Una relación sostenida entre las empresas y el CFTP, favoreciendo a la investigación e innovación tecnológica, pasantías y prácticas pre profesionales.

- La obtención de indicadores de la calidad de la formación profesional impartida.

1.2.5 Satisfacción del cliente (empleadores)

Existen varios postulados acerca de quién es el cliente en el ámbito educativo. Así, por ejemplo, en diccionario (Ed.22) de La Real Academia Española citado por Elizondo (2012:4) indica en primer lugar que el cliente es la “*Persona que utiliza con asiduidad los servicios de un profesional o empresa*” y en segundo lugar que cliente es la “*Persona que está bajo la protección o tutela de otra*”. En el primer caso están consideradas las personas que pagan por los estudios impartidos llámense padres, empresas que pagan por los estudios de sus empleados, el estado por asignar un presupuesto educativos, si es el caso, etc.; en el segundo caso se incluye a los alumnos, puesto que están bajo la tutela de alguien que paga los servicios educativos. Agrega Elizondo (2012):

Aunque la definición del diccionario de la RAE no lo incluye explícitamente, es común considerar como cliente también a la persona que va a comprar productos de una empresa o negocio. A partir de esta visión algunos empleadores se consideran clientes al ser contratantes de los egresados, a quienes pagarán, y por lo tanto están interesados en que los estudiantes al egresar estén bien preparados para ejercer su profesión (4).

Saraiva (2008), por su parte, restringe el enfoque anterior e indica a los empleadores como clientes finales del proceso formativo:

Los empleadores, clientes finales del sistema educativo, dependen de las instituciones escolares que forman a sus trabajadores. Dado que éstos pueden originar valor en el mundo laboral, a través del conocimiento aprendido en la institución escolar, existe un consenso, entre los líderes mundiales, en el sentido de que la prosperidad económica futura de la sociedad dependerá de la educación de la juventud (51).

Este último enfoque es el que se considera en la presente investigación, “ya que el esfuerzo desplegado por una institución educativa tiene por fin la formación de profesionales para satisfacer

necesidades del mercado y atender una demanda que proviene de empresas y otras instituciones” (Matos 2010: 1).

Bajo esta reflexión, una adecuación de la definición de Philip Kotler respecto a la satisfacción del cliente, sería: “el nivel del estado de ánimo de una persona [empleador] que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio [servicio profesional] con sus expectativas” (Thompson 2005: definición de satisfacción del cliente, párr.1).

1.2.5.1 La satisfacción del empleador como indicador de calidad educativa

En concordancia con el párrafo anterior, los estudios de seguimiento de egresados son inherentes a la satisfacción del empleador, puesto que la información complementaria que proporciona éste último, sirve como indicador de la calidad educativa, puesto que su satisfacción es medida en función al desempeño profesional de los egresados.

1.2.5.2 Ventajas de la satisfacción del empleador

Las ventajas de contar con un empleador satisfecho serán:

- El empleador tendrá interés en seguir contratando a profesionales que provengan de la misma carrera y/o entidad educativa, porque ya tiene una buena referencia acerca de su desempeño profesional. Esto posibilita el incremento del porcentaje de empleo de esa entidad educativa.
- El empleador recomendará la contratación de profesionales que egresen de la carrera y/o entidad educativa, con la cual se encuentra satisfecho.
- El empleador tratará de retener al profesional a través de la mejora de sus condiciones laborales.

1.2.6 Fe y Alegría 57-CEFOP la libertad

1.2.6.1 Los pilares de la educación en Fe y Alegría

Fe y Alegría es un movimiento de educación popular internacional, presente en América Latina, España y el África, movimiento basado en los valores de justicia, libertad, participación y fraternidad, dirigida a la población empobrecida y excluida, para fortalecer su desarrollo personal y dinamizar su participación social; es una obra de la Compañía de Jesús, es una obra de iglesia pero no confesional, con sentido ecuménico y con acceso a todas las personas, con preferencia a los más necesitados; su misión es brindar una educación pública de calidad, integral, inclusiva, con equidad y respeto a la diversidad, define a la educación pública como un derecho de la población con menos recursos. En el Perú educa a más de 85 000 niños, jóvenes y adultos, con más de 4 500 profesores en centros públicos de todos los niveles educativos.

La Propuesta Pedagógica de Fe y Alegría se desarrolla sobre la base de tres pilares: La educación popular, la educación en valores y la educación en y para el trabajo. La educación popular porque busca la transformación social, educa para la ciudadanía y la democracia, con responsabilidad de los otros y forma personas con capacidad de crecer e innovar la realidad. Educación en valores, principal demanda de nuestra sociedad, propicia la formación ética y la opción por la justicia, considera que es trascendental el desarrollo de la consciencia, la libertad, la autonomía y el compromiso por y con el otro, en un entorno natural y social. Educación en y para el trabajo, generando una cultura del emprendimiento, de la generación de riqueza, respondiendo a la realidad local, desarrollando los saberes

tecnológicos, donde los valores, lo laboral, lo productivo y la técnica están presentes, es un elemento integrador de todo el proceso educativo, abierto al mundo de trabajo y la producción.

1.2.6.2 El modelo educativo de Fe y Alegría 57 – centros experimentales de formación profesional (CEFOP)

En Fe y Alegría del Perú, los centros educativos tienen un orden correlativo según el orden de su fundación, en el caso de la institución elegida para el estudio de investigación, se refiere a Fe y Alegría 57 que tiene a su cargo la dirección y administración de los CEFOP La Libertad y CEFOP Cajamarca.

Los CEFOP transitaron por tres etapas: la primera desde el año 1996 hasta finales del 2000, funcionó como Programa de Apoyo Social y Estructural de Jóvenes en el Perú (PASE), a iniciativa del gobierno peruano con apoyo económico de la Unión Europea, fue el periodo de financiamiento e implementación; la segunda etapa se inició el año 2001 hasta el año 2007, gracias a un convenio suscrito entre Fe y Alegría del Perú y el Ministerio de Educación, con el objetivo de garantizar la continuidad y sostenibilidad del programa, en este periodo se validó la formación técnica profesional basada en el enfoque por competencias y la organización modular de las carreras profesionales, la experiencia fue evaluada por la Unión Europea, el Ministerio de Educación y por Fe Y Alegría, constituyéndose en un referente para extender el enfoque a todos los centros técnico productivos e institutos de educación superior tecnológica del país. La tercera etapa se inició el año 2007, su base son los resultados alcanzados en la segunda etapa, tiene como principal objetivo experimentar la articulación de la educación técnica productiva (ETP) con la educación superior

tecnológica (EST) en un continuo educativo, tiene como norte aportar a un sistema integral de formación profesional, esta experiencia continua hasta la fecha.

En la actualidad Fe y Alegría 57 está conformado por dos grandes institutos de educación superior tecnológica, CEFOP “La Libertad” y CEFOP “Cajamarca”, que funcionan en merito a dos resoluciones ministeriales de creación (R.M. N° 0539-2007-ED y R.M. N° 0538-2007-ED del 27 /12/ 2007) y un Convenio firmado entre el Ministerio de Educación, y Fe y Alegría del Perú. Tiene como ámbito de influencia dos regiones, La Libertad y Cajamarca, con 11 sedes en 11 distritos y provincias: Guadalupe, Paijan, Virú, Cascas, El Provenir y Trujillo; en San Miguel, Baños del Inca, Cajamarca, Cajabamba y Celendín respectivamente.

Su VISIÓN al 2017 es *“Ser una institución educativa pública referente en formación profesional del país, que forma parte de un movimiento mundial de educación, a la vanguardia de la tecnología productiva y de gestión, cuyos egresados son reconocidos y demandados en el entorno por su alto nivel de calificación y calidad humana”*. Tiene como MISIÓN *“Fe y Alegría 57 – “Centros Experimentales de Formación Profesional La Libertad y Cajamarca” - desarrolla educación continua articulando la Educación Técnico Productiva con la Educación Superior Tecnológica, para formar profesionales líderes, por medio de programas educativos fundamentados en la excelencia académica, el aprender haciendo y produciendo, el desarrollo de valores, el carácter e identidad, que contribuyen al desarrollo económico de la región y del país”*.

Las principales características del Modelo de Formación Profesional de los CEFOP, presentadas en un su plan operativo institucional del 2015, son las siguientes:

a) Modelo Basado en Competencias Laborales

Competencia profesional como el conjunto de conocimientos, capacidades, valores y actitudes que permiten el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

b) Carreras Profesionales con alta inserción laboral

Las carreras profesionales que oferta Fe y Alegría 57-CEFOP, corresponden a los principales ejes económicos de las regiones La Libertad y Cajamarca; así como a la demanda de competencias profesionales de las principales empresas de la región, de los gremios, empresariales y los productores.

c) Articulación de la Educación Técnico Productiva con la Educación Superior Tecnológica

El Sistema Educativo peruano debe favorecer a una progresiva acumulación de conocimientos, en especial a aquellos que acceden a la educación pública para incluirlos decididamente en los procesos de crecimiento y desarrollo del país.

Un primer paso es la articulación entre la Educación Técnica Productiva (ETP) con la Educación superior Tecnológica (EST) en un continuo educativo, un segundo paso será la articulación entre EST con la Educación Universitaria.

d) Aprender haciendo y produciendo

Los estudiantes desarrollan sus competencias profesionales en condiciones reales de trabajo, desarrollan las competencias que el mercado laboral y la competitividad demandan.

e) Formación de calidad, inclusiva e integral

La calidad de la formación profesional tiene como indicador principal la calidad de inserción socio laboral de los egresados, con la experimentación se viene asegurando un empleo digno de egresados en ETP como en EST; incorporando especialmente al sector menos favorecido de los medios rurales y urbanos marginales, con igualdad de oportunidades a mujeres y varones; integral porque es una formación tecnológica, humana y ciudadana.

f) Articulación con el sector productivo y la comunidad en general

Mediante convenios de cooperación institucional, alianzas y vinculación directa con las principales empresas de la región, sectores del estado, universidades nacionales y extranjeras, Organismo No Gubernamental (ONG), se identifica e incorpora nuevas tecnologías en los CEFOP, se implementa pasantías, prácticas pre-profesionales e intercambio de profesionales; y así mismo, se facilita la inserción laboral del egresado

g) Aprender a Aprender

En la búsqueda permanente de adecuarse a los cambios y nuevas situaciones que se presentan en el campo de la

formación profesional y empresarial, plantea la aplicación de una nueva cultura de investigación, desarrollo e innovación, en los docentes y estudiantes; es una nueva manera de aprender a aprender.

1.2.6.3 La carrera de producción agropecuaria, con énfasis en una agricultura para exportación

En el catálogo nacional de títulos del MINEDU, se considera lo siguiente:

- En la modalidad de ETP-Ciclo Básico, está considerada la carrera la denominada Agricultura de Costa, creada desde los orígenes del CEFOP.
- En el ciclo medio de la ETP está aprobada con la carrera de Producción Agropecuaria.
- En la EST, se aprobó la carrera con la denominación de Producción Agropecuaria.

En el informe del análisis de la situación de trabajo (AST) presentado por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Centro experimental de formación profesional” La Libertad - UO Virú, presentado al Ministerio de Educación del Perú, y a los Collèges et Instituts Canada (CICAN), programa educación para el empleo (EPE), redactado en septiembre de 2015, se menciona:

Las carreras antes indicadas en el CEFOP, tiene un orden de complejidad, así en el ciclo básico el estudiante está preparado para ocupar eficientemente 5 puestos de trabajo como técnico operativo (Asistente de producción, regador, controlador fitosanitario y empresario en la crianza de animales menores y productor de abono orgánico), En el ciclo medio, sobre la base de las competencias adquiridas en el ciclo básico está formando para ocupar cargos con responsabilidades de manejo de equipos de trabajo (supervisor de riego, supervisor sanitario, jefe de parcela); y, en EST, el egresado está preparado para

desempeñarse en la gestión de unidades de mayor complejidad y realizar nuevos emprendimientos (13).

Esta estructura formativa es apreciada por las grandes, medianas y pequeñas empresas, que le permite al egresado del CEFOP una mayor estabilidad laboral.

En la respuesta al cuestionario del AST, los empresarios confirman que no hacen mayor distinción entre los niveles de formación porque todos comienzan su relación laboral desde la base de la estructura empresarial, es decir como técnicos operativos. La diferencia entre el egresado de los CEFOP y de otros centros de formación profesional, está en la posibilidad que tiene el egresado del CEFOP de ocupar cargos de mayor importancia en la empresa en un menor tiempo, y que tiene una alta valoración en los 2 principales ejes de la producción: riego y sanidad agrícola.

El CEFOP define cada tarea o módulo a partir de las actividades del proceso productivo hecho que asegura competencias al egresado para ocupar un puesto de trabajo. Como los módulos son complementarios entre sí, y generan una lógica sistémica, los profesionales del CEFOP adquieren una alta capacidad de análisis y de toma de decisiones que ponen en práctica en los cargos que desempeña o les permite generar su propia empresa. Indudablemente estas competencias deben ser reforzadas o reformuladas, en función de las nuevas exigencias de las empresas en el mercado de la agro exportación.

1.3 Marco conceptual

1.3.1 Inserción laboral

En el presente estudio se considera la inserción laboral como el proceso a través del cual el egresado se inserta al mercado laboral, el cual implica no sólo los porcentajes de ocupación y desempleo, sino también las condiciones de este empleo.

1.3.2 Egresado

Se considera egresado a todo estudiante que haya culminado sus estudios académicos, sea que cuenten o no, con título.

1.3.3 Empleo formal

Para fines de este estudio se considera que el egresado tiene empleo formal cuando cumple con las siguientes características:

- Posee contrato de trabajo (sea escrito o verbal).
- La remuneración que percibe es igual o mayor a la remuneración mínima vital.
- La jornada laboral es de 48 horas semanales.
- Cuentan con los siguientes beneficios sociales: seguro de salud, compensación por tiempo de servicios, vacaciones remuneradas y gratificaciones (los cuales deben estar alineadas a las leyes laborales del país o por pertenecer al sector agrario determinados por la ley agraria)

1.3.4 Competencias demandadas

Las competencias demandadas, hacen referencia a las competencias que los empresarios consideran carente en los egresados y que son necesarias para el desarrollo productivo.

1.3.5 Empleabilidad

“El término «empleabilidad» se refiere a las competencias y cualificaciones 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 a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.”
OIT, Recomendación 195 de 2004.

1.3.6 Satisfacción del empleador

La satisfacción del empleador debe ser entendida como el grado de complacencia por el desempeño laboral de los egresados.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:

2.1 Planteamiento del problema.

La coyuntura económica del país, tiene una curva de crecimiento importante, se está integrando exitosamente en el mercado global dando apertura a nuevas oportunidades; sin embargo en la escala de competitividad y productividad está detrás de otros países de la región; en el índice de competitividad global medido por el Foro Económico Mundial ocupa el lugar 61 de 145 países¹, **de las doce variables que se consideran para su medición, cuatro de ellas son efecto de una buena formación profesional: educación superior y formación, eficiencia del mercado laboral, preparación tecnológica e innovación.**

Nuestro país busca posicionarse para el 2021 como uno de los países con mayor crecimiento en el mundo, por ello el incremento de la competitividad es imprescindible, con esta consideración se creó el Consejo Nacional de Competitividad (CNC), que en la Agenda de Competitividad 2014 al 2018, rumbo al bicentenario, define su objetivo final **“Incrementar la competitividad del país, para aumentar el empleo formal y el bienestar de**

¹ Cada año el Foro económico mundial publica el Índice de Competitividad Global el (Global Competitiveness), también llamado GCI. Éste índice mide cómo utiliza un país los recursos de que dispone y su capacidad para proveer a sus habitantes de un alto nivel de prosperidad. Para clasificar los países según su competitividad analiza través de 12 variables su prosperidad económica: Instituciones, Infraestructuras, Entorno macroeconómico, Salud y educación primaria, Educación superior y formación, Eficiencia del mercado de bienes, Eficiencia del mercado laboral, Desarrollo del mercado financiero, Preparación tecnológica, Tamaño del mercado, Sofisticación en materia de negocios e Innovación

la población” para lograr el objetivo final y las metas planteadas es necesario cumplir 8 objetivos², es vital responder con eficacia el objetivo 6, que propone el desarrollo del Capital humano: para **“Eleva la productividad laboral, fomentando la formación de capacidades articuladas al mercado laboral y expandiendo la cobertura de aseguramiento en calidad”** (CNC, 2014). Estos objetivos implican una mayor integración entre el gobierno, los centros de formación profesional y el sector productivo empresarial.

El desarrollo productivo y las exigencias del mercado global están generando una mayor demanda de técnicos profesionales para ocupar cargos estratégicos con óptimas oportunidades salariales y condiciones de desarrollo profesional y de empleo, en las grandes empresas y/o en la incubación de nuevos emprendimientos.

Los centros de Formación Técnica Profesional (FTP) que tienen como principio, la excelencia académica, priorizan la inserción laboral y el seguimiento a egresados como una estrategia clave para valorar la calidad educativa que se imparte.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), presentó una síntesis de las mejores prácticas internacionales en sistemas de formación para el trabajo, en el Seminario “Preparar a la fuerza laboral peruana, es un compromiso de todos” realizado en Lima los días 12 y 13 de julio de 2014, alertando que **“La formación para el trabajo en el Perú es aún deficiente, lo que se refleja en una muy baja calidad del empleo, especialmente para los jóvenes. Esta situación es preocupante porque existe una estrecha relación entre crecimiento económico y productividad. La baja productividad pone en riesgo la sostenibilidad del crecimiento económico”,** recomendó: **“El Perú necesita implementar un sistema de formación para el trabajo con una orientación**

² Ocho objetivos para la competitividad: Desarrollo productivo y empresarial, Ciencia tecnología e innovación, Internacionalización, Infraestructura logística y transporte, Tecnologías de la información y las comunicaciones, Capital humano, Facilitación de negocios y Recursos naturales y energía.

estratégica: es preciso trabajar en una estrategia de desarrollo de capital humano alineada al plan de desarrollo productivo del país”.

Relacionando el crecimiento económico, con la necesidad de competitividad y esta con los procesos de formación profesional y el acceso a un empleo digno de las personas con enfoque inclusivo, se contribuirá a una mejor calidad de vida y al desarrollo humano. **Por ello llama la atención que a la par del crecimiento económico, la demanda de mano de obra calificada también es mayor, pero la oferta de los centros de formación profesional no logran cubrir esta demanda con eficacia,** porque las empresas demandan profesionales con competencias acordes a los nuevos desafíos tecnológicos y de mercado.

Una mayoría de **empresas tienen dificultades para cubrir sus vacantes, muy contradictorio a la cantidad de jóvenes que buscan empleo** y no lo consiguen, se señala que del 100% de estudiantes de la Educación Básica Regular (EBR) solo el 58% acceden a la educación superior, de este 58 % los estudiantes que culminan sus estudios solo el 23% trabajan en algo que está relacionado a la carrera que ha estudiado, además falta verificar la calidad del empleo. Esta situación se agudiza en la formación profesional pública que imparten los Centros de Educación Técnica Productiva y los Institutos de Educación Superior Tecnológica, y mucho más, en aquellos que funcionan en los medios rurales y/o urbanos marginales.

En nuestro país existen políticas, lineamientos y normas para modificar la situación crítica de la Educación Superior y la FTP, basta mencionar el quinto objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021: “La Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional, asegurar la calidad de la educación superior y su aporte al desarrollo socioeconómico y cultural en base a prioridades, así como a una inserción competitiva en la economía mundial”.

Sin embargo el principal problema de la formación profesional es la baja

inserción socio laboral de los egresados de institutos de educación superior tecnológica (IEST) y más en los centros técnico productivos (CETPRO), que tienen como causa: una oferta de carreras que no están relacionadas a los ejes económicos de la regiones o del país, ni a la demanda del mercado laboral; de una formación acentuada en conocimientos teóricos y con información de otras realidades poco adaptables a las condiciones de nuestro medio.

Los perfiles profesionales, así **como los planes de estudio de las carreras que imparten los centros de Formación Técnica Profesional Pública (FTPP) están desactualizados, no aportan al desarrollo de competencias demandadas por el mercado laboral, están además desadaptados de la realidad tecnológica,** por la nula o mínima articulación con las empresas del medio y la región.

Los centros de FТПP se desvinculan de sus egresados, no realizan mediciones que les permita auscultar los diferentes aspectos relativos a su situación laboral, sobre la satisfacción de los empleadores, tampoco se identifican las nuevas tecnologías que se están implementando en las empresas y menos una visión de la perspectiva de la carreras en el futuro.

La demanda de técnicos profesionales por la agroindustria en nuestra región es muy grande y en continuo crecimiento **la oferta de los centros FTP es muy pequeña y con serias limitaciones de formación tecnológica y humana.**

Sin embargo, las empresas tienen dificultades para cubrir sus vacantes, muy contradictorio con la cantidad de jóvenes que buscan empleo, además las empresas demandan profesionales con competencias acordes a los nuevos desafíos, que los centros de formación profesional no logran cubrir con eficacia; reflejada en una baja calidad del empleo. **De no superarse**

estos aspectos, las empresas incrementaran la contratación de técnicos formados en otros países, en desmedro del joven peruano y se mantendrá o agudizara el sub empleo y el empleo informal especialmente de los jóvenes, esta situación se acrecentará para los jóvenes que estudian en los centros de Educación Técnica Productiva e Institutos de Educación Superior Tecnológica públicos, que funcionan en los medios rurales y/o urbanos marginales, por tener más limitaciones (económicas, sociales y educativas); en consecuencia sus egresados no serán incluidos adecuadamente en el mercado laboral, y continuaran postergados de las nuevas oportunidades que genera el crecimiento e integración económica del país.

La relación entre el centro de FTP con las principales empresas, es mínima e intrascendente, el aporte de la empresa a la efectividad de la formación profesional es vital, su **carencia tiene un efecto negativo en: la validez de la estructura curricular que en su mayoría están desactualizados, así como en el desarrollo de competencias y capacidades de los futuros profesionales.** Los centros que tienen sus planes de estudios desactualizados y fuera del contexto local y regional, que no han alcanzado identificar las nuevas demandas de competencias genéricas y específicas del mercado laboral que los estudiantes deben lograr para un desempeño exitoso en la empresa; **sus egresados tendrán mucha dificultad para insertarse apropiadamente en el mercado laboral, y tendrán pocas posibilidades de desarrollo profesional para ocupar cargos de mayor importancia.**

Finalmente, se puede afirmar que los centros de FTP que no se adecuan a los nuevos desafíos pedagógicos y tecnológicos, que no emplean nuevas estrategias de gestión y tienen un bajo índice de inserción laboral de sus egresados, **no podrán alcanzar los estándares de calidad y serán excluidos del sistema.**

Por lo tanto para superar la situación problemática es apremiante tener en cuenta:

Que el legítimo desafío del país es la inclusión económica y social de todos los peruanos para lograr el deseado desarrollo nacional, en este propósito se considera a la educación como el factor más importante, por esta razón **cobra singular importancia la revaloración de la formación técnica profesional pública (FTPP) del país, especialmente de los medios rurales y urbano marginales del país.**

Por lo expuesto, es sugerente considerar que, el Ministerio de Educación (MINEDU), entre varias iniciativas, para responder a las necesidades de mejora de la FTP, firmó un convenio con Fe y Alegría del Perú³, para desarrollar un nuevo modelo de FTP creando los centros experimentales de formación profesional (CEFOP)⁴ que funcionan en las regiones La Libertad y Cajamarca. Los CEFOP tienen como base el enfoque por competencias y la organización modular de las carreras, actualmente articulan a la Educación Técnica Productiva (ETP) con la Educación Superior Tecnológica (EST) en un continuo educativo, tiene como principal población a estudiantes de bajos recursos económicos; es un referente nacional en FTP, con apreciaciones positivas del sector empresarial, de los ministerios de Educación, Trabajo, Producción, de las autoridades regionales y locales, de la Unión Europea y otras fuentes de cooperación; como centro experimental está incidiendo positivamente en las nuevas políticas de FTP del país.

³ Fe y Alegría es una asociación civil promovida por los sacerdotes jesuitas, funciona en toda Latinoamérica, España y el África, en el Perú tiene como misión "Contribuir a una Educación Pública de calidad", porque el acceso a ella es de las personas con muy pocos recursos económicos y sociales.

⁴ Los CEFOP están catalogados como institutos de educación superior tecnológicos públicos que articulan la ETP con la EST en un continuo educativo. www.fya57cefop.edu.pe

Si bien el CEFOP, en su Unidad Operativa de Viru, carrera de Producción Agropecuaria exhibe un alto porcentaje de inserción laboral de sus egresados, sus directivos consideran que esta información no es suficiente para medir el efecto del modelo educativo que imparte. **Sino es necesario determinar concienzudamente la condiciones de empleo que tiene el egresado, visibilizar la opinión de los empleadores, también es importante auscultar las nuevas competencias que demanda el sector productivo y la empresa y de esta manera optimizar la pertinencia y la calidad de la FTP que imparte.** Es importante considerar que la inserción laboral de los egresados, es un indicador clave de la calidad de la formación profesional.

2.2 Formulación del problema

Problema principal.

¿Cuál es el nivel de la inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el nivel de la satisfacción del empleador?

Problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empleadores respecto a las competencias básicas, genéricas y específicas de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru?

- ¿Cuáles son las competencias básicas, genéricas y específicas demandas por los empresarios, en la carrera de Producción Agropecuaria de Educación Superior Tecnológica?

2.3 Justificación e importancia de la investigación

En la actual situación económica del país y los propósitos de desarrollo, competitividad nacional e inclusión social, es estratégico revalorar los centros de Educación Técnico Profesional en todas sus formas y niveles, para garantizar la formación de técnicos profesionales que respondan a las nuevas oportunidades y desafíos del país. Su importancia para el país es evidente, se manifiesta en las nuevas políticas del gobierno, en la participación y compromiso de los empresarios, en la dinámica de los Centros de Formación Técnica Profesional (CFTP), sin embargo lo logrado hasta la fecha todavía es incipiente. Es imprescindible pasar agresivamente del discurso hacia la concretización de una formación técnica pública de calidad.

Según el Censo Escolar (ESCALE), Unidad de Estadística Educativa del MINEDU en nuestro país existen 129 CETPROS y 742 IEST públicos, a las cuales tienen acceso especialmente los jóvenes con muy pocos recursos económicos, aquellos que no lograron ingresar a una universidad, en el pensamiento colectivo estos centros están considerados como instituciones de FTP de segunda o tercera categoría, esta situación se acentúa en la Educación Técnica Productiva que solo es una forma educativa, no está integrada al sistema educativo nacional.

Así mismo, la calidad educativa y la pertinencia de los CFTP, tiene un carácter sistémico y obedece a procesos y procedimientos centrados en el desarrollo de capacidades y competencias de los estudiantes, que les garantice una adecuada inserción laboral. Es importante tener en cuenta que

la inserción laboral es un indicador clave de la pertinencia y calidad educativa de un CFTP; sin embargo son pocas las instituciones que cuentan con programas de seguimiento a egresados e inserción laboral; en esta misma orientación no basta tener información del porcentaje de inserción laboral de los egresados, sino medir las condiciones del empleo orientados hacia un trabajo decente⁵, e identificar la percepción de los empleadores para ajustar o modificar la oferta educativa.

En lo específico del presente estudio de investigación, es substancial tomar en cuenta la intencionalidad de los CEFOP⁶, e identificar el nivel de inserción laboral de los egresados de la Unidad Operativa de Viru carrera de Producción Agropecuaria. Si bien el CEFOP exhibe un alto porcentaje de inserción laboral de sus egresados, sus directivos consideran que esta información no es suficiente para medir el efecto de la FTP que imparte, **sino es necesario determinar concienzudamente la condiciones de empleo que tiene el egresado, visibilizar la opinión de los empleadores, también es importante auscultar las nuevas competencias que demanda el sector productivo y la empresa y de esta manera optimizar la pertinencia de su oferta educativa.**

Los beneficiarios directos de la investigación serán los actuales y futuros estudiantes de la Unidad Operativa de Viru, y empresas empleadoras como “clientes directos”, los primeros porque tendrán acceso a mejores condiciones laborales y los segundos por contar con mano de obra calificada

⁵ La Organización Internacional del Trabajo define el trabajo decente como “un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas en el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres” (OIT, 2007: 49).

⁶ Los CEFOP tienen como intencionalidad en la propuesta de experimentación: Necesidad de aportar a la generación de un sistema continuo de formación profesional. Revalorar la FTP en sus diferentes niveles, para asegurar una efectiva inserción socio laboral de los estudiantes. Promover una FTP pública de calidad, para que las oportunidades de crecimiento económico incluya a la población de menos recursos económico en los desafíos de desarrollo del país. Y sea pertinente a los nuevos desafíos de competitividad del país... articulado al sector empresarial, gobierno y sociedad civil.

que responda a las exigencias de la empresa, con un corolario en la productividad, competitividad y calidad de los bienes o servicios producidos. Asimismo los resultados de la investigación tendrán una repercusión positiva en la retroalimentación en la institución, dado a que la metodología a seguir y los resultados obtenidos serán aplicables a los otros 10 centros de la misma red; un segundo nivel de aplicación serán los CFTP que dirige Fe y Alegría en el Perú,⁷ que tienen como referente a los CEFOP.

Lo más importante está dado, por el carácter experimental de los CEFOP, sus resultados consolidados y validados por su experiencia de 15 años en formación profesional, son reflexionados para delinear las nuevas políticas y normas de los CFTP, en otros casos sirven de modelo para la réplica en instituciones pares del país, en carácter específico para los centros públicos y aquellas que ofertan las mismas carreras que los CEFOP. Sus resultados serán orientadores para los CETPRO e IEST públicos del país, y especialmente de las regiones La Libertad y Cajamarca.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Identificar el nivel de la inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el nivel de la satisfacción del empleador

2.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru.

⁷ Fe y Alegría del Perú, dirige 20 CETPRO y 7 IEST en el país.

- Identificar el nivel de satisfacción de los empleadores respecto a las competencias básicas, genéricas y específicas de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru.
- Identificar las competencias básicas, genéricas y específicas demandadas por los empresarios en la carrera de Producción Agropecuaria de Educación Superior Tecnológica

2.5 Hipótesis y variables

2.5.1 Hipótesis general

La inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria, así como la satisfacción del empleador es buena.

2.5.2 Hipótesis específicas

- H1. El nivel de inserción laboral de los egresados es bueno, es decir tienen empleo formal y pertinente.
- H2. El nivel de satisfacción de los empleadores en relación a las competencias (desempeño) de los egresados, es bueno.
- H3. Las competencias básicas son: comunicaciones y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC); las competencias genéricas son: capacidad de dirección y supervisión de grupos; las competencias específicas son: gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas.

2.5.3 Variables

La investigación estará delimitada por 2 variables inherentes en sí mismo: La primera es **La inserción laboral** de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria de la Unidad Operativa de Viru, CEFOP La Libertad; y la segunda es la **Satisfacción del empleador** respecto a las competencias profesionales de los egresados.

2.6 Opciones metodológicas

2.6.1 Tipo de Investigación

Se conceptúa como tipo de investigación a la “...precisión de la ubicación del estudio en una clasificación de las investigaciones...El investigador...no dejará de tomar en cuenta el tipo de investigación según el control de las variables” (Tafur e Izaguirre 2014: 189); en consecuencia el tipo de investigación es **No experimental** porque “no hay control de variables” (Tafur e Izaguirre 2014: 191) y **Descriptiva**, porque el interés del investigador es “enunciar las características de aquello que se propone estudiar” (Tafur e Izaguirre 2014: 191) es decir, en el presente estudio no se está alterando deliberadamente ninguna variable, puesto que el interés es dar a conocer el nivel de inserción laboral y el nivel de satisfacción de los empleadores de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP, tal y como se presentan en su entorno natural.

2.6.2 Nivel de investigación

Con respecto al nivel de investigación, Hernández (2012) señala que se refiere al nivel de profundidad que alcanza un objeto de estudio, por lo que la presente investigación: es **descriptiva**, porque describe el nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP LA LIBERTAD, Unidad Operativa de Viru.

2.7 Procedimiento

El proceso de investigación se desarrolla en 7 etapas:

2.7.1 Planteamiento del problema, justificación e importancia de la investigación

En esta etapa se convierte la realidad problemática de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru, en interrogante de investigación, denominado problema general de investigación, el cual se ha disgregado en 3 problemas específicos orientados a conocer el nivel de inserción laboral de los egresados del CEFOP, el nivel de la satisfacción de los empleadores, y al conocimiento de las nuevas competencias demandadas por los empleadores (ver 2.2: Formulación del Problema). Así mismo se exponen las razones que justifican, él porque es importante realizar la presente investigación, así como los beneficios que resultaran de ella, constituyendo la justificación e importancia de la investigación. (ver 2.3: Justificación e importancia de la investigación)

2.7.2 Desarrollo del marco teórico

Luego de una amplia revisión bibliográfica sobre el tema, se desarrollo el marco teórico de investigación, el cual consta de 3 partes: La primera parte está referida a los antecedentes, contienen documentos relacionados a la inserción laboral de egresados de educación superior y a la satisfacción de los empleadores; La segunda parte es el fundamento teórico, en ella se expone los temas relacionados al problema de investigación: en primer lugar se presentan las principales teorías que explican a la inserción laboral, resaltando la importancia de la inserción laboral y del seguimiento de los egresados como política de gestión educativa en la formación profesional por

competencias; así mismo se conceptualizan (para efectos del presente trabajo) las principales características de inserción laboral: la tasa de ocupación, la tasa de desempleo abierto, el empleo formal y pertinente; en segundo lugar se expone temas relacionados a la Satisfacción del Empleador: argumentos de quién o quiénes son los clientes dentro del proceso educativo, y cuáles son las ventajas de contar con un empleador satisfecho; La tercera parte está referida al marco conceptual, que contempla la precisión de los términos claves empleados en la presente investigación. (Ver capítulo 1: Marco Teórico)

2.7.3 Establecimiento de objetivos, tipo y nivel de investigación

Una vez concluida la formulación de los problemas de investigación, se establecieron los objetivos de investigación (general y específicos), básicamente ante las preguntas específicas ¿Cuál es...? , los objetivos específicos se convirtieron en guía de investigación, puesto que en cada uno de los objetivos se busca **identificar** algo (el nivel de inserción laboral, el nivel de satisfacción de los empleadores, y las nuevas competencias demandadas en la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP. (ver 2.4: Objetivos). En función a estos objetivos se determina que el tipo de investigación es No experimental/descriptiva (ver 2.6.1: Tipo de investigación); mientras que el nivel de investigación que alcanza el presente estudio es descriptivo (ver 2.6.2: Nivel de investigación).

2.7.4 Formulación de hipótesis y recolección de datos

Siendo el tipo de estudio No experimental/descriptivo y el nivel de investigación descriptivo, se plantean 3 hipótesis descriptivas (ver 2.5: Hipótesis y variables), como respuesta tentativa a los problemas de investigación. En seguida se operacionalizan las variables inmersas en cada hipótesis, para facilitar su posterior medición.

La medición de estas variables se realizaron a través de cuestionarios validados, los cuales han sido aplicados a modo de encuesta (ver 2.8: Técnicas e instrumentos empleados)

2.7.5 Selección de la muestra

2.7.5.1 Universo

Fe y Alegría 57 – CEFOP La Libertad, Unidad Operativa de Viru, articula la Educación Superior Tecnológica (EST) con la Educación Técnica Productiva (ETP), en un continuo educativo desde el año 2007⁸; ofertando tres niveles de formación regular, Nivel básico que se desarrolla en un total de 1080 horas y 288 horas de prácticas pre profesionales, al aprobar el estudiante es certificado por cada uno de los módulos específicos y puede optar el Título de Auxiliar Técnico otorgado por el MINEDU. El nivel Medio se desarrolla en un total de 2160 horas y 576 horas de práctica pre profesional, el estudiante es certificado por cada uno de los módulos específicos aprobados y puede optar el Título de Técnico otorgado por el MINEDU, estos dos niveles corresponden a la Educación Técnica productiva. El tercer nivel corresponde a la EST, se desarrolla en un total de 3240 horas y 864 horas de práctica pre profesional, el estudiante es certificado por cada uno de los módulos específicos y puede optar el Título de Técnico Profesional otorgado por el MINEDU a Nombre de la Nación. Existe una proyección ascendente de complejidad entre los 3 niveles, estos niveles responden a los puestos de trabajo de la pirámide ocupacional determinado por el sector productivo.

⁸ El CEFOP La Libertad, con sus correspondientes unidades operativas fue creado por Resolución Ministerial N° 0539-2007 del 27 de diciembre 2007.

La formación profesional, es holística, propedéutica y sistémica; el enfoque educativo está orientado hacia una educación inclusiva, favoreciendo a los jóvenes de menos recursos económicos, con equidad de género promueve la participación de mujeres. Los CEFOP brindan una formación integral considerando las bases pedagógicas de Fe y Alegría: Educación Popular, Educación en y para el trabajo y una educación en valores; que empata perfectamente con los tres saberes del enfoque por competencias: Saber, saber hacer u saber ser, con dos complementos importantes: Saber cooperar para promover el trabajo en equipo y saber relacionarse para establecer acuerdos de cooperación y alianzas estratégicas, en suma es una formación orientado hacia el “aprender a aprender” para asumir nuevos desafíos y adaptarse a nuevas situaciones tecnológicas, es una formación integral, inclusiva, sistémica y con respeto a la diversidad y con criterios de sostenibilidad.

El universo para la presente investigación está dado por los egresados de la Unidad Operativa de Viru, que se determina en cuadro siguiente:

Tabla 2
Egresados del CEFOP LA LIBERTAD – Unidad Operativa de Viru

AÑO DE EGRESO	EGRESADOS DE LA CARRERA DE PRODUCCION AGROPECUARIA									TOTAL GENERAL
	NIVEL BÁSICO			NIVEL MEDIO			NIVEL SUPERIOR			
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	
2008	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2009	--	--	--	8	4	12	--	--	--	12
2010	--	--	--	1	0	1	4	4	8	9
2011	1	0	1	21	3	24	8	3	11	36
2012	--	--	--	14	4	18	3	2	5	23
2013	--	--	--	11	1	12	10	5	15	27
2014	--	--	--	1	5	6	3	12	15	21
2015	---	---	---	1	0	1	14	7	21	22
TOTAL	1	0	1	57	17	74	42	33	75	150

Fuente: Área de Gestión Académica de Fe y Alegría CEFOP La Libertad 2015.

El universo está conformado por 150 estudiantes egresados de la Unidad operativa de Viru: 1 del nivel básico, 74 del nivel medio y 75 estudiantes del nivel superior.

2.7.5.2 Población

La población que se ha elegido investigar son los egresados de las promociones de los años 2012, 2013 y 2014; la promoción 2012 y 2013 para determinar la continuidad y movilidad laboral de los egresados, la promoción 2014 porque son estudiantes que culminan sus estudios en el primer semestre del 2015 después de realizar sus prácticas pre profesionales y la mayoría de ellos se insertan entre el segundo y tercer trimestre del mismo año, para verificar la facilidad temporal de insertarse en el mundo laboral. No se considera a los egresados del año 2015 porque estos recién culminarán sus prácticas profesionales en el primer semestre del presente año.

La población materia del estudio está conformada por 71 egresados: 36 del nivel medio y 35 del nivel superior.

Tabla 2
Tamaño de la Población por año de egreso y nivel de estudio

AÑO DE EGRESO	EGRESADOS DE LA CARRERA DE PRODUCCION AGROPECUARIA										TOTAL GENERAL
	NIVEL BÁSICO			NIVEL MEDIO			NIVEL SUPERIOR				
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL		
2012	--	--	--	14	4	18	3	2	5	23	
2013	--	--	--	11	1	12	10	5	15	27	
2014	--	--	--	1	5	6	3	12	15	21	
TOTAL	--	--	--	26	10	36	16	19	35	71	

Fuente: Área de Gestión Académica de Fe y Alegría CEFOP La Libertad 2015.

2.7.5.3 Muestra

Se considera como tamaño de la muestra el 50% de la población, toda vez que se desea encuestar a la mayor cantidad posible de egresados.

El tipo de muestreo corresponde a un muestreo aleatorio estratificado proporcional. **Aleatorio**, porque según Spiegel (1991, p.186) “una forma de obtener una muestra representativa es mediante muestreo aleatorio, de acuerdo con el cual, cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser incluido en la muestra” y **estratificado proporcional**, porque de acuerdo a Ávila (2006) este tipo de muestreo permite que cada estrato de la población (año de egreso y género, en nuestro caso) esté representado de acuerdo al tamaño o peso que tiene el estrato en la población; quedando por lo tanto, el tamaño de la muestra distribuida de la siguiente forma:

Tabla 3
Tamaño de la muestra por estratos

EGRESADOS DE LA CARRERA DE PRODUCCION AGROPECUARIA										
AÑO DE EGRESO	NIVEL BÁSICO			NIVEL MEDIO			NIVEL SUPERIOR			TOTAL GENERAL
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	
2012	--	--	--	7	2	9	2	1	3	12
2013	--	--	--	6	1	7	5	3	8	15
2014	--	--	--	1	3	4	2	6	8	12
TOTAL	--	--	--	14	6	20	9	10	19	39

Fuente: Elaboración propia.

La elección de los elementos muestrales se determina por sorteo en cada estrato.

Con respecto a la muestra de los empleadores, se encuestarán a los empleadores de los 39 egresados que pertenecen a la muestra.

2.7.6 Trabajo de campo

La aplicación de los cuestionarios se realizó en su gran mayoría mediante encuestas personales (encuestador-egresado y encuestador-empleador) y por internet.

El plazo establecido para el levantamiento de la información es de un mes aproximadamente, puesto que al ser el método transversal ó seccional (se recoge información en un único momento), se requiere un periodo de tiempo relativamente corto para el recojo de información.

2.7.7 Procesamiento y análisis de datos

Los datos se codificaron y vaciaron a la hoja de trabajo del Paquete Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y procesados mediante este paquete informático:

- Se hizo un análisis descriptivo por cada sección comprendida en los cuestionarios. (Ver 2.8.2: Instrumentos validados (tabla 4 y tabla 5))
- Se contrastaron las hipótesis específicas haciendo uso del estadístico: Chi- cuadrado para probar las tres hipótesis específicas; El fundamento del uso de este estadístico se expone en el párrafo Técnicas de análisis de datos (ver 2.8.1.2: Técnica de análisis de datos).

Finalmente se presentan los resultados (cuadros, corridas de prueba de hipótesis, con la debida interpretación) y la discusión de los resultados.

2.8 Técnicas e instrumentos empleados

2.8.1 Técnicas

2.8.1.1 Técnica de recolección de datos

En la presente investigación se aplicaron encuestas dirigidas a egresados y empleadores. La encuesta busca conocer la reacción o la respuesta de un conjunto de individuos, por lo tanto, es una técnica de recolección de datos cuantitativa; requiere de un instrumento que provoque reacciones en el encuestado; la encuesta busca conocer características subjetivas de la población, siendo así se realiza en función a muestras.

2.8.1.2 Técnica de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante las técnicas cuantitativas: Análisis Descriptivo (utilizando tablas de frecuencia para describir el perfil del egresado, la inserción laboral de los egresados, las competencias para el trabajo, el

desempleo y la satisfacción de los empleadores por las competencias básicas, genéricas y específicas) y Contrastación de Hipótesis (utilizando la prueba estadística Chi-cuadrado para contrastar las tres hipótesis específicas).

La prueba Chi-cuadrado es una prueba no paramétrica, al respecto Visauta (1997) señala que debemos utilizar estas pruebas en “situaciones en las que trabajamos con una muestra muy reducida de datos, en la que los mismos no siguen una distribución determinada, en la que las varianzas difieren significativamente, en las que las variables están medidas en una escala ordinal, etc.” (240) y “tiene como finalidad comparar, a través del estadístico X^2 , las posibles diferencias entre las frecuencias observadas en una distribución de una variable y las esperadas en razón de una determinada hipótesis” (241), es decir determina si la diferencia entre las frecuencias de las diversas categorías de la variable analizada es estadísticamente significativa.

2.8.2 Instrumentos validados

Los instrumentos que se utilizaron son dos cuestionarios, uno para identificar el nivel de la inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el segundo para identificar el nivel de satisfacción del empleador.

Ambos cuestionarios (Encuesta para jóvenes egresados y Encuesta para empleadores) fueron elaborados para establecer la Línea de Base del Programa Educación Para el Empleo – Perú; que fueron aprobados por los gobiernos del Perú y de Canadá, actualmente

se desarrolla en una estrecha vinculación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para la validez y confiabilidad de ambos instrumentos, en el documento titulado “Metodología para la Elaboración de la Línea de Base del programa Educación para el Empleo-Perú” se explica el proceso de validación:

Con este fin se realizó una prueba de validez y confiabilidad de los instrumentos, básicamente de las encuestas a egresados y a empleadores. Para esto se desarrolló una prueba de validación de encuestas en la región San Martín, este considera las siguientes acciones:

- Taller de revisión pre testeo
- Testeo en campo
- Incorporación de mejoras post testeo
- Aprobación de encuesta de egresados

Todo el proceso de validación instrumental considera el aporte del MINEDU y MTPE. (MINEDU & MTPE 2014: 33).

Los expertos que participaron en la elaboración y validación de los instrumentos fueron: en representación de la Association of Canadian Community Colleges (ACCC) los Sres. Sylvain Goudreau y Vicente Montoya, éste último en calidad de consultor; en representación de la Región Moquegua a los Sres. Mario García Chávez (Especialista de Educación Superior de la DRE), Mario Ruiz Choque (Jefe de área Académica del IESTP Luis E. Valcárcel), Ana Lucía Calagua Pumarrume (Secretaria académica del IESTP Luis E. Valcárcel) y Ema Mamani Roque (Secretaria Académica de IESTP CEFAM); en representación de la Región La Libertad a los Sres. Javier Luján Espinoza (Especialista de Educación Superior de la GRE), Alcides Cairampoma Malpica (Codirector del CEFOP-Virú) y Luis Alor Ventocilla (Codirector del CEFOP-Trujillo); en representación de la región San Martín a los Sres. Gunter Arévalo (Jefe de Unidad Académica del IESTP NOS), Walter Rojas Sánchez (Secretario Académico del IESTP NOS), en representación de la región Lambayeque a los Sres. María

Hernández de Esquén (Directora General del IESTP ILLIMO), Lidia Sirlopú Galvez (Jefe de Área Académica del IESTP ILLIMO), Ricardo Menéndez Ico (Director General del IESTP OLMOS) y Rosario Sánchez Villegas (Jefe de Área Académica del IESTP OLMOS).

Así mismo es importante indicar que estos cuestionarios validados han sido aplicados en la etapa inicial del proyecto a los CFTP seleccionados y a los centros de control. También serán aplicados en la etapa final del Programa EPE para medir los resultados obtenidos en 12 centros de formación profesional: 8 centros beneficiarios directos del Programa EPE y 4 centros que constituyen el grupo de control. Al término del proyecto, estos datos formarán parte de las estrategias y estadísticas oficiales del MINEDU, toda vez que contempla el Programa Educación para el Empleo, dentro de su Política de mejora de la FTP.

Cabe mencionar que en el cuestionario para egresados, se explora una sección referida a la Calidad de vida, la cual no se considera en el presente estudio, puesto que no está directamente relacionada con el objetivo de investigación. Así mismo indicar que en la sección situación de empleo se ha adicionado dos preguntas, una relacionada a la existencia de contratos laborales y la otra relacionada a los beneficios sociales de los egresados.

La estructura de los cuestionarios se muestra a continuación:

Tabla 4
Cuestionario: Encuesta para jóvenes egresados

Sección	Número de preguntas
Consentimiento	2
Información demográfica	12
Situación de empleo	20
Competencias para el trabajo	11
Conclusión	1

Nota: Elaboración propia en base a documento de Línea de Base del Programa Educación Para el Empleo – Perú

Tabla 5
Cuestionario: Encuesta para empleadores

Sección	Número de preguntas
Datos generales de la empresa	3
Información sobre los trabajadores de la empresa	7
Satisfacción de la empresa respecto a las competencias básicas de los trabajadores	8
Satisfacción de la empresa respecto a las competencias genéricas de los trabajadores	8
Satisfacción de la empresa respecto a las competencias específicas de los trabajadores	10
Conclusión	1

Nota: Elaboración propia en base a documento de Línea de Base del Programa Educación Para el Empleo – Perú

El formato del cuestionario para egresados y empleadores se presenta en el anexo 2 y anexo 3, respectivamente.

2.9 Limitaciones

El no contar con datos actualizados de algunos de los egresados, que fueron seleccionados en el sorteo como elemento muestral, limitó el acceso para poder encuestarlos. Cuando se presentó el caso, se procedió a realizar otro sorteo para elegir a su reemplazo.



CAPÍTULO III

RESULTADOS:

3.1 Presentación de los resultados

A continuación se muestran los resultados del análisis descriptivo respecto a las características de la inserción laboral y la satisfacción del empleador. Así mismo se muestran los resultados de la contrastación de las cuatro hipótesis planteadas en el presente estudio.

3.1.1 Análisis descriptivo respecto al perfil del egresado

Tabla 6
Participación actual en la carrera de Producción Agropecuaria según género

	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Mujer	23	40,4
Hombre	34	59,6
Total	57	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 40,4 % de los encuestados que estudiaron la carrera de producción agropecuaria pertenecen al género femenino, y el 59,6 % pertenecen al género masculino.

Tabla 7
Número de egresados según año de egreso y género

		Año de egreso			Total
		2012	2013	2014	
Género	Mujer	3	5	15	23
	Hombre	9	19	6	34
Total		12	24	21	57

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS

Se nota un incremento progresivo de participación de mujeres en los tres años de estudio, en el año 2014 se acota un incremento importante en la participación de mujeres en la carrera de producción agropecuaria, llegando a representar el 71.4% del total de ese año.

Tabla 8
Edad promedio (años) de los egresados según sexo

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	22,91	22	2,689
Hombre	29,18	33	7,077
Total	26,67	55	6,489

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

La edad promedio de los egresados es de 27 años, siendo las mujeres las que presentan menor promedio (23 años) y menor desviación.

Tabla 9
Documentos obtenidos al egresar de la carrera de
Producción Agropecuaria del CEFOP

	Frecuencia	Porcentaje
Certificado Modular	15	26,3
Constancia de egresado	17	29,8
Título auxiliar técnico	2	3,5
Documentos Título técnico	1	1,8
Título técnico profesional	1	1,8
Ninguno	21	36,8
Total	57	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Sólo el 7,1% de los encuestados a obtenido el título (ya sea de auxiliar técnico, técnico ó técnico profesional), el 56,1% obtiene la constancia de egresado ó el certificado modular, y el 36,8% restante no obtiene ningún documento.

Tabla 10
Razón principal por la que el egresado eligió estudiar la carrera de Producción Agropecuaria

	Frecuencia	Porcentaje
Corresponde a mis intereses personales	13	22,8
Me puede ayudar a conseguir trabajo en mi comunidad	37	64,9
Mis padres querían que escogiera esa carrera	1	1,8
Solo había cupos disponibles en esa carrera	4	7,0
Otra razón	2	3,5
Total	57	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 64.9% de los entrevistados manifiesta que la razón principal por la que decidió estudiar la carrera de producción agropecuaria es porque ésta le puede ayudar a conseguir trabajo dentro de su comunidad. A este importante porcentaje le sigue otro grupo de entrevistados (22.8%) que

indican que la principal razón para elegir la carrera es que ésta corresponde a sus intereses personales. Cabe señalar que estos porcentajes son indicadores de la pertinencia de la carrera, porque responde a la demanda del sector productivo al eje económico de la región.

3.1.2 Análisis descriptivo respecto a la inserción laboral de los egresados

Tabla 11
Condición actual de trabajo de los egresados

		frecuencia	Porcentaje
Tiene trabajo	Si	49	86,0
	No	8	14,0
Total		57	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 86% de los entrevistados se encuentra trabajando, es decir forma parte de la población ocupada; mientras que el 14% se encuentra sin empleo.

Tabla 12
Número de egresados de la carrera de Producción Agropecuaria según contrato de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Tiene contrato	Si	47	95,9
	No	2	4,1
Total		49	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS

Casi el 96% de los egresados que trabajan poseen un contrato de trabajo. De las 2 personas que no tienen contrato de trabajo, una de ellas es porque es porque es empleador (dueño de su empresa).

Tabla 13
Número de egresados según pertinencia y tipo del empleo

		Pertinencia		Total
		Pertinente	no pertinente	
Tipo de Empleo	Empleo formal	45	1	46
	Empleo informal	2	0	2
Total		47	1	48

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 95.8% de los trabajadores dependientes presenta empleo formal, es decir que posee contrato de trabajo, la remuneración que percibe es igual o mayor a la remuneración mínima vital, trabaja como máximo 48 horas a la semana y si excede a esta cantidad de horas se reconocen sus horas extras y tiene como mínimo los cuatro beneficios sociales (Seguro social de salud, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones).

El motivo de la informalidad de los 2 egresados es porque uno de ellos no tiene contrato de trabajo ni beneficios sociales y el segundo no cuenta con el beneficio de social de las vacaciones.

Tabla 14
Remuneración mensual de los egresados en las empresas donde laboran

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Remunera- ción	Entre S/.301 y S/.750	5	10,2	10,2
	Entre S/.751 y S/.1500	31	63,3	73,5
	Entre S/.1501 y S/.2000	7	14,3	87,8
	Entre S/.2001 y 2500	1	2,0	89,8
	Más de S/.3000	2	4,1	93,9
	No responde	3	6,1	100,0
	Total	49	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

La remuneración del 63.3% de los entrevistados se encuentra en el intervalo comprendido entre S/.751 y S/.1500. También se puede apreciar que el 83.7% de los entrevistados gana más de la remuneración mínima vital.

Tabla 15
Horas diarias de trabajo en las empresas donde laboran los egresados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 4 horas hasta 6 horas	2	4,1	4,1
Más de 6 horas hasta 8 horas	34	69,4	73,5
Más de 8 horas hasta 12 horas	13	26,5	100,0
Total	49	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 73.5 % de los encuestados trabaja hasta 8 horas diarias; mientras que el 26.5% excede este número de horas diarias de trabajo. Es importante señalar que los egresados que laboran más de las 48 horas semanales reciben compensación adicional por el excedente de horas.

Tabla 16
Días durante la semana que los egresados trabajan en las empresas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
5 días	8	16,3	16,3
5 días y medio	9	18,4	34,7
6 días	31	63,3	98,0
7 días	1	2,0	100,0
Total	49	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS
El 98% de los entrevistados labora hasta 6 días a la semana.

Tabla 17
Plazo de contratación de los egresados en las empresas donde laboran

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Plazo de contrato	3 meses	7	14,3	17,5	17,5
	6 meses	14	28,6	35,0	52,5
	12 meses	2	4,1	5,0	57,5
	Indefinido	17	34,7	42,5	100,0
	Total	40	81,6	100,0	
Perdidos	Sistema	9	18,4		
Total		49	100,0		

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El (42.5%) de egresados son contratados a plazo indefinido, el 35% posee un contrato de trabajo de 6 meses, el 17.5% cuenta con contratos de trabajo de 3 meses y el 5% tiene contrato anual.

Tabla 18
Beneficios sociales de los egresados en las empresas donde laboran

		Frecuencia	Porcentaje
Beneficios sociales	Beneficios Sociales	24	49,0
	bajo Leyes Laborales		
	Beneficios Sociales	24	49,0
	bajo la Ley Agraria		
	Sin Beneficios Sociales	1	2,0
Total		49	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 98% de la población ocupada tiene beneficios sociales, de los cuales la mitad están bajo las leyes laborales y la otra mitad bajo la ley agraria. Solo el 2% de la población ocupada no cuenta con beneficios sociales.

Tabla 19
Cargo y/o actividad desempeñada por los egresados en las
empresas donde laboran

	Frecuencia	Porcentaje
Agricultor independiente/	1	2,0
Asistente informático	1	2,0
Auxiliar biólogo	1	2,0
Auxiliar Senasa	1	2,0
Auxiliar de producción	1	2,0
Ayuda en todo en chacra de tío	1	2,0
Control de riego y fertirriego	1	2,0
Crianza insectos benéficos y ensayos de campo	1	2,0
Cargos		
Evaluador	15	30,6
Instalador de sistema de riego	1	2,0
Investigador de desarrollo	1	2,0
Jefatura	8	16,3
Manejo de integrado plagas	1	2,0
Producción y lab. de filtrado	1	2,0
Repador en palta	1	2,0
Supervisor	13	26,5
Total	49	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El cargo y/o actividad más desempeñada es el de Evaluador (puede ser de campo, fitosanitario, etc.) representando el 30.6% del total de trabajadores. Le sigue el cargo de supervisor (26.5%) y en tercer lugar se encuentra un 16.3% que se desempeña en alguna Jefatura (Jefe de parcela, de fundo, etc.).

Tabla 20
Condición de empleo de los egresados en las empresas donde laboran

		Frecuencia	Porcentaje
Condición de empleo	Empleador o patrón	1	2,0
	Empleado	26	53,1
	Obrero	22	44,9
	Total	49	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Más de la mitad de los entrevistados (53.1%) se encuentra en la condición de Empleados. El 44.9% se encuentra en la condición de Obrero y sólo el 2% (1 entrevistado) se encuentra en la condición de empleador ó patrón, es decir que trabaja de forma independiente.

Tabla 21
Actividad de las empresas donde laboran los egresados

		Frecuencia	Porcentaje
Actividad de las empresas	Agro exportador	34	69,4
	Agroindustria	4	8,2
	Crianza insectos benéficos y ensayos de campo	1	2,0
	Producción de arándanos	1	2,0
	Servicio y sanidad agrario	1	2,0
	Siembra y cosecha de arándanos	1	2,0
	Siembra y cosecha de hortalizas	3	6,1
	Venta de planta de uvas	1	2,0
	Total	49	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

La mayoría de entrevistados que trabaja (69.4%) lo hace en empresas que pertenecen al rubro agro exportador. El total (100 %) de encuestados que laboran lo realizan en el Sector Agrario.

Tabla 22
Sector de las empresas donde laboran los egresados

		Frecuencia	Porcentaje
	Sector público	1	2,0
Sector	Sector privado	48	98,0
Total		49	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 98% de los entrevistados trabajan en empresas que pertenecen al sector privado y sólo 1 entrevistado trabaja en una empresa del sector público.

Tabla 23
Tamaño de las empresas donde laboran los egresados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	De 2 a 10	1	2,0	2,0
Tamaño	De 11 a 49	2	4,1	6,1
de la	De 50 a 99	2	4,1	10,2
empres	100 y más	44	89,8	100,0
a	trabajadores			
Total		49	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Casi el 90% de las empresas donde laboran los egresados son grandes (tienen entre 100 y más trabajadores)

Tabla 24
Antigüedad de los egresados en las empresas donde laboran

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 1 mes	4	8,2	8,2
Entre 1 mes y 6 meses	6	12,2	20,4
Más de 6 meses hasta 1 año	8	16,3	36,7
Más de 1 año hasta 2 años	8	16,3	53,1
Más de 2 años hasta 5 años	4	8,2	61,2
Más de 5 años	19	38,8	100,0
Total	49	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 38.8% de los egresados tiene más de 5 años trabajando en la empresa. El 63.3% tiene más de un año trabajando en su empresa.

3.1.3 Análisis descriptivo respecto a las competencias para el trabajo

Tabla 25
Tiempo transcurrido desde que el egresado termina la carrera hasta encontrar el primer trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 1 mes	40	81,6	81,6
Entre 1 mes y 2 meses	5	10,2	91,8
Más de 2 meses hasta 6 meses	3	6,1	98,0
Más de 1 año hasta 2 años	1	2,0	100,0
Total	49	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 81.6% de los egresados que actualmente se encuentran trabajando han logrado insertarse en menos de un mes de haber terminado los estudios y el 98% manifiesta que el tiempo transcurrido

desde su egreso hasta conseguir el primer trabajo fue como máximo de 6 meses.

Tabla 26
Utilidad de lo aprendido durante la formación del egresado en el desempeño de sus labores

	Frecuencia	Porcentaje
Puntuación 5	32	65,3
Puntuación 4	17	34,7
Total	49	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 65.3% valora con una puntuación de 5 (en una escala de 1 a 5, donde 5 significa lo más útil) a la medida en que lo aprendido en su formación le sirve para el desempeño de su trabajo. El 34.7% restante, valora con la segunda puntuación más alta (4).

Tabla 27
Deseo de los egresados por cambiar de empleo actual

	Frecuencia	Porcentaje
Cambio de empleo	Si	20
	No	29
	Total	49
		40,8
		59,2
		100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 59.2% de los egresados que actualmente están trabajando no desean cambiar de empleo. Sin embargo un 40.8% manifiesta que si desea hacerlo.

Tabla 28
Motivos del egresado para cambiar de empleo actual

	Recuento
Para sacar provecho de su formación	6
Desea mejorar sus ingresos	18
Desea trabajar menos horas	2
Porque el trabajo actual es temporal	2
No le gusta su trabajo actual	0
Motivos Su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico y mental	0
Problemas ambientales en el entorno laboral (aire, olores, ruidos, temperatura, etc.)	0
Distancia del puesto de trabajo	5
Creecer profesionalmente	1
Total	34

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Dentro de los motivos más mencionados en los egresados que desean cambiar de empleo, se encuentran la mejora de sus ingresos (52.9%), el hecho de sacar provecho a su formación (17.6%) y el inconveniente causado por la distancia del puesto de trabajo (14.7%).

3.1.4 Análisis descriptivo para los desempleados

Tabla 29
Trabajo anterior de los egresados que actualmente se encuentran desempleados

		Frecuencia	Porcentaje
Trabajo anterior	Si	5	62,5
	No	3	37,5
	Total	8	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Más de la mitad (62.5%) de los que actualmente no trabajan, han trabajado anteriormente, mientras que el otro 37.5% no ha trabajado aún.

Tabla 30
Razón por la que dejaron de laborar los egresados de la carrera de producción agropecuaria en las empresas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Salario insuficiente	1	12,5	20,0
Fue despedido	1	12,5	20,0
Razones familiares o personales	2	25,0	40,0
Tomó la decisión de regresar a terminar los estudios básicos o seguir un programa de formación técnico profesional	1	12,5	20,0
Total	5	62,5	100,0
Perdidos Sistema	3	37,5	
Total	8	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 40% de los desempleados manifiesta que dejó de laborar por razones familiares o personales y el 60% restante (3 egresados) manifiesta en igual proporción (20%) que dejó de laborar por percibir un salario insuficiente, porque fue despedido y porque tomó la decisión de regresar a terminar los estudios o seguir un programa de formación técnico profesional.

Tabla 31
Desempleados que buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas

	Frecuencia	Porcentaje
Búsqueda de empleo	Si	2 25,0
	No	6 75,0
	Total	8 100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Sólo el 25% de desempleados ha buscado trabajo en las últimas cuatro semanas.

Tabla 32
Razón principal por la que los desempleados no buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de experiencia	1	16,7
Otros estudios que realiza no le permiten	1	16,7
Razón Los quehaceres del hogar no le permiten	2	33,3
Razones de salud	2	33,3
Total	6	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

EL 66.6% de desempleados que no buscaron trabajo en las últimas 4 semanas indicaron que no lo hicieron porque los quehaceres del hogar no le permiten (33.3%) y por razones de salud (33.3%).

Tabla 33
Razón principal por la que los desempleados no pudieron encontrar trabajo cuando lo buscaron

	Frecuencia	Porcentaje
Razón No hay oportunidades de trabajo en lo que estudio	1	50,0
No cumple con todos los requisitos solicitados	1	50,0
Total	2	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Las 2 personas que buscaron trabajo en las últimas 4 semanas manifestaron que la razón principal para no encontrar trabajo se debe a que no hay oportunidad de trabajo en lo que estudio y el hecho de que no cumplir con todos los requisitos solicitados.

3.1.5 Análisis descriptivo de la satisfacción de los empleadores por las competencias básicas

Tabla 34
Nivel de Satisfacción de los empleadores por las competencias básicas de los egresados en el desempeño de sus labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel de satisfacción	Bueno	27	84,4	87,1	87,1
	Excelente	4	12,5	12,9	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software.

El nivel de satisfacción de los empleadores por las competencias básicas de los egresados es en su gran mayoría (87.1%) bueno. Es importante señalar que para un 12.9% de empleadores es excelente.

Tabla 35
Nivel de Satisfacción de los empleadores por cada una de las competencias básicas del egresado en el desempeño de sus labores

	Excelente		Bueno		Regular		Total	
	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	Frecuencia	%
Competencia comunicativa	6	18.8	19	59.4	7	21.9	32	100
Competencia matemática	1	3.1	26	81.3	5	15.6	32	100
Competencia de autogestión del proyecto	5	15.6	20	62.5	7	21.9	32	100
Manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación	2	6.3	18	56.3	12	37.5	32	100
Competencia de liderazgo	2	6.3	26	81.3	4	12.5	32	100
Capacidad de asunción y adaptación de cambio	2	6.3	29	90.6	1	3.1	32	100

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El nivel de satisfacción para cada una de las competencias básicas, a excepción de la capacidad de asunción y adaptación de cambio, es buena y regular. Se aprecia que la competencia matemática y la competencia de liderazgo son las que tiene mayor porcentaje (81.3%) como buen nivel de satisfacción; mientras que el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación presentan el mayor porcentaje (37%) como un nivel de satisfacción regular.

Con respecto a la capacidad de asunción y adaptación, es importante señalar que cerca del 97% (96.9%) lo califica como bueno y excelente.

Tabla 36
Competencias básicas del egresado que a criterio del empleador necesitan ser mejoradas en el desempeño de sus labores

		Frecuencia	% del N de la columna
Competencias	Competencia comunicativa	8	26,7
	Competencia matemática	4	13,3
	Competencia de autogestión	1	3,3
	Manejo de nuevas tecnologías	15	50,0
	Competencia de liderazgo	6	20,0
	Capacidad de asunción y adaptación al cambio	3	10,0
	Total	30	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Entre las competencias que los empleadores indican con mayor frecuencia que se necesita mejorar, se encuentran el manejo de nuevas tecnologías (50%), la competencia comunicativa (26.7%) y la competencia de liderazgo (20%).

3.1.6 Análisis descriptivo de la satisfacción de los empleadores por las competencias genéricas

Tabla 37
Nivel de Satisfacción de los empleadores por las competencias genéricas de los egresados en el desempeño de sus labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel de satisfacción	Regular	1	3,1	3,2	3,2
	Bueno	30	93,8	96,8	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	1	3,1		
Total		32	100,0		

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El (96.8%) de los empleadores indica como bueno el nivel de satisfacción por las competencias genéricas y sólo 1 empleador lo califica como regular.

Tabla 38
Nivel de Satisfacción de los empleadores por cada una de las competencias genéricas del egresado en el desempeño de sus labores

	Excelente		Bueno		Regular		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec	%	Frec	%
Capacidad de abstraer, analizar y sintetizar la información para la resolución de problemas y toma de decisiones	1	3.1	28	87.5	3	9.4	32	100
Cap.de organizar, planificar y gestionar los recursos tangibles e intangibles	2	6.3	27	84.4	3	9.4	32	100
Capacidad de crítica constructiva y de autocrítica en el trabajo de equipo	4	12.5	22	68.8	6	18.8	32	100
Capacidad de valorar y respetar la diversidad y la multiculturalidad para enfrentar los retos y el desarrollo	7	21.9	25	78.1	0	0	32	100
Cap. de aprender, actualizarse y promover cambios permanentemente	6	18.8	21	65.6	5	15.6	32	100
Cap.de emprender iniciativas, de generar nuevas ideas, productos, y proyectos sostenibles	0	0	26	81.3	6	18.8	32	100

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

En general cada competencia genérica ha sido valorada, en mayor porcentaje como buenas. La competencia genérica con mayor porcentaje valorado como excelente es Capacidad de valorar y respetar la diversidad y la multiculturalidad para enfrentar los retos y el desarrollo (21.9%) y los de mayor porcentaje valorados como regulares son: Capacidad de crítica constructiva y de autocrítica en el trabajo de equipo (18.8%) y Capacidad de emprender iniciativas, de generar nuevas ideas, productos, y proyectos sostenibles (18.8%)

Tabla 39
Competencias genéricas del egresado que a criterio del empleador necesitan ser mejoradas en el desempeño de sus labores

	Frecuencia	% del N de la columna
Competencias		
Capacidad de abstraer, analizar y sintetizar la información para la resolución de problemas y toma de decisiones	4	20,0
Capacidad de organizar, planificar y gestionar los recursos tangibles e intangibles	5	25,0
Capacidad crítica constructiva y de autocrítica en el trabajo en equipo	7	35,0
Capacidad de valorar y respetar la diversidad y la multiculturalidad para enfrentar los retos y el desarrollo	0	0,0
Capacidad de aprender, actualizarse y promover cambios permanentemente	8	40,0
Capacidad de emprender iniciativas, de generar nuevas ideas, productos y proyectos sostenibles	3	15,0
Total	20	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Las competencias genéricas que más veces has sido mencionadas por los empleadores como las que necesitan mejorar son: la capacidad de aprender, actualizarse y promover cambios permanentemente (40%), la capacidad crítica constructiva y de autocrítica en el trabajo en equipo (35%), y la capacidad de organizar, planificar y gestionar recursos tangibles e intangibles (25%).

3.1.7 Análisis descriptivo de la satisfacción de los empleadores por las competencias específicas

Tabla 40
Nivel de Satisfacción de los empleadores por las competencias específicas de los egresados en el desempeño de sus labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nivel de satisfacción	Bueno	29	90,6	100,0
	Perdidos	3	9,4	
Total		32	100,0	

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El 100% de empleadores califica como bueno el nivel de satisfacción por las competencias específicas de sus trabajadores.

Tabla 41
Nivel de Satisfacción de los empleadores por cada una de las competencias específicas del egresado en el desempeño de sus labores

	Excelente		Bueno		Regular		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frecuencia	%
Manejo y producción en viveros	1	14.3	5	71.4	1	14.3	7	100
Producción de cultivos para exportación			16	80	4	20	20	100
Sanidad vegetal			22	100			22	100
Riego y fertirriego			16	80	4	20	20	100
Gestión de la calidad: BPA, GLOBALGAP			8	80	2	20	10	100
Investigación tecnológica agraria			4	40	6	60	10	100

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

El nivel de satisfacción por las competencias específicas, a excepción del Manejo y producción en viveros, se encuentran calificados como buenos y regulares. Cabe indicar que para la competencia Investigación tecnológica agraria, el porcentaje de empleadores que lo califica como regular (60%) es mayor al porcentaje que lo califica como bueno (40%).

Tabla 42
Competencias específicas del egresado que a criterio del empleador necesitan ser mejoradas en el desempeño de sus labores

	Frecuencia	% del N de la columna
Manejo y producción en viveros	0	0,0
Producción de cultivos para exportación	0	0,0
Sanidad vegetal	2	28,6
Riego y fertirriego	5	71,4
Gestión de la calidad: BPA, GLOBALGAP	1	14,3
Investigación tecnológica agraria	2	28,6
Total	7	100,0

Nota: Elaboración propia en base a resultados de software SPSS.

Son tres las competencias específicas más mencionadas por los empleadores que necesitan mejorar: Riego y fertirriego (71.4%), Sanidad vegetal (28.6%) e Investigación tecnológica agraria (28.6%).

3.1.8 Contraste de hipótesis

HIPOTESIS 1

H₀: Las categorías del nivel de inserción laboral (Mala Inserción, Regular Inserción y Buena Inserción) se producen con probabilidades iguales

CORRIDA EN SPSS

Nivel de inserción laboral

	N observado	N esperado	Residual
Mala Inserción	2	17,0	-15,0
Regular Inserción	3	17,0	-14,0
Buena Inserción	46	17,0	29,0
Total	51		

Estadísticos de contraste

	Nivel de inserción laboral
Chi-cuadrado	74,235 ^a
gl	2
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 17,0.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	Las categorías de Nivel de inserción laboral se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

INTERPRETACIÓN

Al rechazar la hipótesis nula, se está afirmando que las frecuencias observadas se producen con probabilidades diferentes, es decir que la diferencia que existe entre las frecuencias de Mala Inserción (2), Regular Inserción (3) y Buena Inserción (46) es estadísticamente significativa. Por lo tanto se puede concluir con un nivel de confianza del 95% que el nivel de inserción laboral es bueno.

HIPÓTESIS 2

H₀: Las categorías del nivel de satisfacción de los empleadores (Excelente Satisfacción, Satisfacción Buena, Satisfacción Regular e Insatisfacción) se producen con probabilidades iguales

CORRIDA EN SPSS

Nivel de Satisfacción general

	N observado	N esperado	Residual
Satisfacción Buena	30	15,5	14,5
Excelente	1	15,5	-14,5
Satisfacción Total	31		

Estadísticos de contraste

	Nivel de Satisfacción general
Chi-cuadrado	27,129 ^a
Gl	1
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 15,5.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	Las categorías de Nivel de satisfacción general se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.
Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.				

INTERPRETACION

Igual que en el caso anterior se está rechazando la hipótesis nula que indica que las categorías del nivel de satisfacción se producen con probabilidades iguales, es decir que la diferencia que existe entre las frecuencias de las dos únicas categorías que presenta la variable (Satisfacción Buena y Excelente Satisfacción) es estadísticamente significativa. Por lo tanto con un nivel de confianza del 95% se puede afirmar que el nivel de satisfacción de los empleadores es bueno.

HIPÓTESIS 3

PARA LAS COMPETENCIAS BÁSICAS

H₀: Las categorías de las competencias básicas demandadas por los empresarios se producen se producen con probabilidades iguales

1ra CORRIDA EN SPSS

Competencias básicas demandadas

	N observado	N esperado	Residual
Comunicación	5	2,6	2,4
Conocimiento mayor de equipos de alta tecnología	1	2,6	-1,6
Ejecución e interpretación de pys de riego	1	2,6	-1,6
Etica	4	2,6	1,4
Iniciativa	1	2,6	-1,6
Innovación	5	2,6	2,4
Proactividad	1	2,6	-1,6
Reforzar cálculos matemáticos y capacidad para su interpretación	4	2,6	1,4
Temor al cambio de área	1	2,6	-1,6
Toma de decisiones	4	2,6	1,4
Trabajo bajo presión	6	2,6	3,4
Trabajo en equipo	2	2,6	-,6
Tratamientos físico/químicos para el agua	1	2,6	-1,6
Uso del excell, cuadros estadísticos para proyección de cosecha	1	2,6	-1,6
Total	37		

Estadísticos de contraste

	Competencias básicas demandadas
Chi-cuadrado	17,865 ^a
Gl	13
Sig. asintót.	,163

a. 14 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 2,6.

Debido a que los valores de estadístico de contraste (Chi-cuadrado) no son fiables porque el 100% de casillas tienen frecuencias esperadas menores que 5, se ha procedido a agrupar las competencias demandadas en competencias que están o no relacionadas con la competencia de comunicación y manejo de las TIC.

2da CORRIDA EN SPSS

Competencias relacionadas a Comunicación y manejo de las TIC

	N observado	N esperado	Residual
Si	5	18,5	-13,5
No	32	18,5	13,5
Total	37		

Estadísticos de contraste

	Competencias relacionadas a Comunicación y manejo de las TIC
Chi-cuadrado	19,703 ^a
Gl	1
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 18,5.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	Las categorías de Competencias relacionadas a Comunicación y manejo de las TIC se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

INTERPRETACION

Dado que se rechaza la hipótesis nula, se puede afirmar que las competencias que se relacionan a Comunicación y manejo de las TIC, y las competencias que no se relacionan a Comunicación y manejo de las TIC, se producen con probabilidades diferentes, es decir que la diferencia entre ambas frecuencias (5 y 32, respectivamente) es estadísticamente significativa. Por lo que, con un nivel de confianza del 95% se puede afirmar que las competencias demandadas por los empresarios no están relacionadas exclusivamente a la competencia de Comunicación y manejo de las TIC, sino tal como muestra el primer cuadro de la 1ra corrida a: Trabajo bajo presión, Innovación, Comunicación (relacionada a la competencia de comunicación y manejo de las TIC), Ética, Toma de decisiones y Reforzar cálculos matemáticos y capacidad para su interpretación.

PARA LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

H₀: Las categorías de las competencias genéricas demandadas por los empresarios se producen se producen con probabilidades iguales

1ra CORRIDA EN SPSS

Competencias genéricas demandadas

	N observado	N esperado	Residual
Actitud	2	2,7	-,7
Análisis fisio-fenológico	4	2,7	1,3
Capacidad de organización	4	2,7	1,3
Capacidad interpretación de evaluaciones fitosanitarias	2	2,7	-,7
Confianza en sí mismo	4	2,7	1,3
Coordinación con las demás áreas para oportuna intervención	2	2,7	-,7
Gestión y análisis de las actividades	1	2,7	-1,7
Liderazgo	4	2,7	1,3
Proactivos, con motor propio	2	2,7	-,7
Reforzar capacidad de análisis y sintetizar información para resolución problemas y tomar decisión	1	2,7	-1,7
Seguridad	4	2,7	1,3
toma de decisiones defendiendo sus criterios de evaluación de campo	2	2,7	-,7
Total	32		

Estadísticos de contraste

	Competencias genéricas demandadas
Chi-cuadrado	6,250 ^a
Gl	11
Sig. asintót.	,856

a. 12 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 2,7.

Debido a que los valores de estadístico de contraste (Chi-cuadrado) no son fiables porque el 100% de casillas tienen frecuencias

esperadas menores que 5, se ha procedido a agrupar las competencias demandadas en competencias que están o no relacionadas con la competencia de Capacidad de dirección y supervisión de grupos.

2da CORRIDA EN SPSS

Competencias relacionadas a Capacidad de dirección y supervisión de grupos

	N observado	N esperado	Residual
Si	4	16,0	-12,0
No	28	16,0	12,0
Total	32		

Estadísticos de contraste

	Competencias relacionadas a Capacidad de dirección y supervisión de grupos
Chi-cuadrado	18,000 ^a
Gl	1
Sig. asintót.	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 16,0.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	Las categorías de Competencias relacionadas a Capacidad de dirección y supervisión de grupos se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

INTERPRETACION

Al rechazar la hipótesis nula de igualdad de probabilidades, se está aceptando que la diferencia entre ambas categorías de la variable es estadísticamente significativa. Por lo que con un nivel de confianza del 95% se afirma que las competencias demandadas por los empresarios no están exclusivamente relacionadas a la capacidad dirección y supervisión de grupos, sino tal como se muestra en el primer cuadro de la primera corrida a competencias como: Análisis fisio-fenológico, Capacidad de organización, Confianza en sí mismo, Liderazgo (relacionada a Capacidad de dirección y supervisión de grupos) y seguridad.

PARA LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

H₀: Las categorías de las competencias específicas demandadas por los empresarios se producen se producen con probabilidades iguales

1ra CORRIDA EN SPSS

Competencias específicas demandadas

	N observado	N esperado	Residual
Actualización en manejo sanitario de nuevos cultivos	1	1,6	-,6
Capacitación en sistemas de riego	4	1,6	2,4
Conocimiento de procedimientos de Global GAP	3	1,6	1,4
Conocimiento de procesos de formación de una cuarentena	3	1,6	1,4
Debe estar preparado para determinar situación de empresa en función a BPA	1	1,6	-,6
Fertilización (nutrientes, balance, programación)	1	1,6	-,6
Gestión empresarial y manejo de costos en proyectos	1	1,6	-,6
Idioma inglés	1	1,6	-,6
Mayor roce con empresa	1	1,6	-,6
principalmente nutrición para saber cómo funcionan internamente (fisiología)	1	1,6	-,6
Problemática sanitaria y apicultura	1	1,6	-,6
Total	18		

Estadísticos de contraste

	Competencias específicas demandadas
Chi-cuadrado	7,667 ^a
Gl	10
Sig. asintót.	,661

a. 11 casillas (100,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 1,6.

Debido a que los valores de estadístico de contraste (Chi-cuadrado) no son fiables porque el 100% de casillas tienen frecuencias esperadas menores que 5, se ha procedido a agrupar las competencias demandadas en competencias que están o no relacionadas con la competencia de Gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas

2da CORRIDA EN SPSS

Competencias relacionadas a la Gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas

	N observado	N esperado	Residual
Si	4	9,0	-5,0
No	14	9,0	5,0
Total	18		

Estadísticos de contraste

	Competencias relacionadas a la Gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas
Chi-cuadrado	5,556 ^a
Gl	1
Sig. asintót.	,018

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 9,0.

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	Las categorías de Competencias relacionadas a la Gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas se producen con probabilidades iguales.	Prueba de chi-cuadrado de una muestra	,018	Rechazar la hipótesis nula.
Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.				

INTERPRETACION

Igual que en el caso anterior, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que las diferencias entre las frecuencias de las competencias que están y no están relacionadas a la Gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas son estadísticamente significativas, es decir que las competencias demandadas por los empresarios no son preferentemente competencias relacionadas a gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas, sino también: Capacitación en sistemas de riego, Procedimientos de formación de una cuarentena, etc.

3.2 Discusión de los resultados

3.2.1 Perfil de los egresados

Los egresados de la carrera de producción agropecuaria son relativamente jóvenes (en promedio, 27 años), muchos de ellos ya se encontraban trabajando al momento de iniciar la carrera de producción agropecuaria, tal como se muestra en la tabla 24, donde el 38.8% de egresados tienen en las empresas más de 5 años de antigüedad.

En la tabla 6 se nota una ligera preponderancia de los varones en la elección de la carrera de producción agropecuaria, llegando casi al 60%; sin embargo en el último año (2014) la participación de las mujeres se incrementa notablemente, alcanzando el 71.4% dentro de ese año. Este incremento evidencia la apertura de oportunidades igualitarias para jóvenes de uno y otro sexo, a una educación de calidad, aumentando de esta manera sus posibilidades de una adecuada inserción laboral en términos de empleo formal y pertinente, producto del continuo crecimiento del sector agroindustrial en la costa norte del país.

Respecto a los documentos que obtiene el egresado al término de la carrera (Tabla 9) llama la atención que un considerable porcentaje de

egresados (36.8%) no obtiene ningún documento y que sólo el 7.1% obtiene el título profesional. Este resultado no apoya la teoría credencialista en el sentido que el individuo busca credenciales (títulos) para competir por un puesto de trabajo, dado que la realidad de los egresados de la carrera de producción agropecuaria muestra que a pesar de no obtener ningún documento, se encuentran laborando. Así mismo, consultados a los directivos del CEFOP sobre el poco porcentaje de titulados, manifestaron que se deben a trabas e ineficacias de las instancias del Ministerio de Educación (MINEDU).

El 64.9% de entrevistados (Tabla 10) señalan que la principal razón para estudiar la carrera de producción agropecuaria es que ésta carrera puede permitirles conseguir trabajo dentro de su comunidad. Esta afirmación apoya lo expresado por Muñoz Perez (2012, pp.102-103) en el sentido de que la ruptura de la pobreza “es posible si los jóvenes están capacitados para acceder y conservar un puesto de trabajo en la empresa... y que esto significa vincular la formación profesional técnica con el sector productivo”, puesto que la carrera de producción agropecuaria, responde al eje económico de la región, convirtiéndose en un factor inclusivo a nivel socio-laboral y reafirmandose como un indicador de la pertinencia educativa impartida por el CEFOP.

3.2.2 Nivel de inserción laboral de los egresados

Con respecto a los resultados obtenidos en el análisis descriptivo: El 86% de los entrevistados forman parte de la Población Ocupada (PO), es decir se encuentran laborando (Tabla 11). El 95.8% de los trabajadores dependientes tienen empleo formal, es decir que poseen un contrato de trabajo, perciben una remuneración igual o mayor que la remuneración mínima vital y si excede esta cantidad de horas se reconocen las horas extras, trabaja 48 horas semanales, y tiene beneficios sociales: seguro de salud, CTS, gratificaciones y vacaciones;

el 97.9% de la PO tiene empleo pertinente, es decir se desempeña en el ámbito de su carrera profesional (Tabla 13). El 98% de la PO ha logrado insertarse como máximo a los 6 meses de haber egresado, consiguiendo en su gran mayoría (81.6%) insertarse dentro del primer mes de egreso (Tabla 25); se puede indicar en primer término que la tasa de ocupación es menor en 10 puntos porcentuales que la hallada, en la tesis doctoral (Alvarez, 2013), para los egresados de la carrera de Administración de Hoteles y Restaurantes del CEFOP, mientras que sucede lo contrario con el porcentaje de empleo pertinente, que supera en 12 puntos porcentuales a los egresados de la carrera de Administración de Hoteles y Restaurantes. Haciendo una similitud entre el empleo formal y el empleo decente, el porcentaje (95.8%) obtenido por los egresados de la carrera de Producción agropecuaria supera ampliamente al obtenido por los egresados de la carrera de Administración de Hoteles y Restaurantes (47.8%).

Con respecto al resultado obtenido en el contraste de la hipótesis 1: El nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP es bueno; se evidencia que la diferencia entre los egresados (90.1%) que presentan Buena Inserción laboral (empleo formal y pertinente), los egresados (5.8%) que presentan Regular Inserción Laboral (empleo informal y pertinente) y los egresados (3.9%) que presentan Mala Inserción Laboral (desempleo abierto) es significativa, predominando la Buena Inserción Laboral, puesto que la mayoría de egresados trabaja en empresa grandes (más de 100 trabajadores) (tabla 23), las cuales al estar formalizadas, y controladas por el mercado internacional, ofertan a sus trabajadores un empleo formal. Con respecto al empleo pertinente, ya se ha visto en párrafo anterior (punto 3.2.1) que la carrera de producción agropecuaria es pertinente porque responde al eje económico agroindustrial de la región, por ende, los egresados de esa carrera (formados con las competencias

del sector) tienen gran demanda en las empresas agroindustriales (tabla 21).

Todo lo destacado apoya lo expuesto por Pelayo (2012, p.7) “Las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionistas en el mercado laboral”

3.2.3 Nivel de satisfacción de los empleadores

Con respecto a los resultados obtenidos en el análisis descriptivo: En general el nivel de satisfacción de los empleadores por las competencias profesionales de los egresados es bueno. Así el nivel de satisfacción por las competencias básicas es en su gran mayoría buena (87.1%) (Tabla 34), lo mismo sucede con el nivel de satisfacción por las competencias genéricas (96.8%) (Tabla 37); mientras que el total (100%) de empleadores califica como bueno el nivel de satisfacción por las competencias específicas (Tabla 40).

Con respecto al resultado obtenido en el contraste de la hipótesis 2: El nivel de satisfacción de los empleadores con relación al desempeño de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP es bueno; se evidencia que la diferencia que existe entre los empleadores (96.7%) que manifiestan una satisfacción buena y los empleadores (3.22%) que manifiestan una Excelente satisfacción, es significativa, predominando el Nivel de Satisfacción Buena, puesto que el 100% de egresados que trabajan son valorados por encima de la mitad de la escala (4 y 5 puntos) por las competencias obtenidas durante su formación profesional (Tabla 26). Como consecuencia de esta apreciación en el desempeño de sus labores, los empleadores se encuentran satisfechos.

3.2.4 Competencias demandadas por los empleadores

El resultado del contraste de la hipótesis 3 señala que las competencias básicas, genéricas y específicas demandadas por los empresarios, no son preferentemente las indicadas en las hipótesis de investigación (Comunicación y manejo de las TIC, Capacidad de dirección y supervisión de grupos, y Gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas, respectivamente). Así, las competencias demandadas a nivel de competencias básicas son: Trabajo bajo presión, Innovación, Comunicación, Ética, Toma de decisiones y Reforzar cálculos matemáticos y capacidad para su interpretación. A nivel de las competencias genéricas se demanda: Capacidad de organización, Confianza en sí mismo y Liderazgo. A nivel de las competencias específicas se demanda: Capacitación en sistemas de riego, Análisis fisio-fenológico, Procedimientos de formación de una cuarentena y Conocimiento de procedimientos de GLOBAL GAP; con lo cual se evidencia que no existe distinción por las competencias asociadas en la hipótesis.

Así mismo analizando las tres competencias básicas, genéricas y específicas que fueron calificadas con mayor porcentaje como “regulares” (Tabla 35, Tabla 38 y Tabla 41) y las tres competencias básicas, genéricas y específicas que fueron mencionadas con mayor porcentaje como las que necesitan ser mejoradas (Tabla 36, Tabla 39 y Tabla 42), se puede incluir, en la relación anterior las siguientes competencias, toda vez que implícitamente denotan una demanda: a nivel de competencias básicas: Manejo de las nuevas TIC, Competencia de liderazgo y Competencia de autogestión del proyecto ; a nivel de competencias genéricas: Capacidad crítica constructiva y de autocrítica en el trabajo en equipo, Capacidad de aprender, actualizarse y promover cambios permanentes, y Capacidad de emprender iniciativas, de generar nuevas ideas, productos y proyectos sostenibles; y a nivel de competencias específicas: riego y Fertiriego, Sanidad vegetal,

Investigación tecnológica agraria y producción de cultivos para exportación.

Estos resultados confirman la importancia de realizar estudios de satisfacción de los empleadores a fin de adaptar la oferta educativa a las demandas del sector productivo y mantener la pertinencia de la carrera; lo manifestado tiene analogía con lo sustentado por Matos (2010, párr.8) “el esfuerzo desplegado por una institución educativa tiene por fin la formación de profesionales para satisfacer necesidades del mercado y atender una demanda que proviene de empresas y otras instituciones”



CONCLUSIONES

Se logró cumplir con el objetivo general de investigación: Identificar el nivel de la inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el nivel de satisfacción del empleador, a través del logro de los objetivos específicos:

1. Con respecto al primer objetivo específico: Identificar el nivel de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru, se logró identificar el nivel de inserción de los egresados, siendo esta **Buena**.
2. En relación al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de satisfacción de los empleadores respecto a las competencias básicas, genéricas y específicas de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP, se logró identificar el nivel de satisfacción de los empleadores, siendo en general, **Buena**.
3. Con respecto al tercer objetivo específico: Identificar las competencias básicas, genéricas y específicas demandadas por los empresarios en la carrera de Producción Agropecuaria de Educación Superior Tecnológica, se logró identificar las demandas, siendo: En competencias básicas: Trabajo bajo presión, Innovación, Comunicación, Ética, Toma de decisiones, Reforzar cálculos matemáticos y capacidad para su interpretación, Manejo de las nuevas TIC, Competencia de liderazgo y Competencia de autogestión del proyecto . En competencias genéricas: Capacidad de organización, Confianza en sí mismo, Liderazgo, Capacidad crítica constructiva y de

autocrítica en el trabajo en equipo, Capacidad de aprender, actualizarse y promover cambios permanentes, y Capacidad de emprender iniciativas, de generar nuevas ideas, productos y proyectos sostenibles. En competencias específicas: Capacitación en sistemas de riego, Análisis fisio-fenológico, Procedimientos de formación de una cuarentena, Conocimiento de procedimientos de GLOBAL GAP, Sanidad vegetal, Investigación tecnológica agraria y Producción de cultivos para exportación.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda actualizar la base de datos de los egresados, para promover la incorporación de los desempleados en el mercado laboral, a fin de mejorar el porcentaje y nivel de inserción laboral de los egresados de las promociones estudiadas (2012, 2013, 2014).
2. Se recomienda, promover cursos de capacitación o especialización considerando las competencias, que a criterio de los empleadores necesita ser mejorados, para incrementar la posibilidad de desarrollo profesional y empleabilidad y mejorar el nivel de inserción de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP La Libertad - Unidad Operativa de Viru.
3. Con respecto a los empleadores, se recomienda realizar anualmente estudios de satisfacción, a fin de ir adecuando las nuevas exigencias del mercado laboral al plan de estudios y dar sostenibilidad a la pertinencia de la oferta educativa del CEFOP La Libertad, Unidad Operativa de Viru.
4. Se recomienda a los directivos del CEFOP La Libertad, Unidad operativa de Viru, elaborar un programa de seguimiento a egresados, que contemple estudios de inserción laboral y satisfacción de los empleadores para las nuevas promociones, a fin de mantener y mejorar la pertinencia de la carrera de Producción Agropecuaria, acorde a la demanda del sector agroindustrial.

5. En la intencionalidad de los CEFOP se recomienda replicar la experiencia en los 10 centros de su red; sistematizarla y socializarla como referente para los CFTP de la región y el país.



BIBLIOGRAFÍA

- Aguerro, I. (2009). *Conocimiento complejo y competencias educativas*. Documento de trabajo de la OIE sobre el currículo N°8. Recuperado de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Working_Papers/knowledge_compert_ibewpci_8.pdf.
- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F. & Ospina, A. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y praxis investigativa*, 3 (2), 61-65. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3701001.pdf>
- Alvarez, E. (2013). *Situación de Inserción Socio-Laboral de los Egresados de Administración de Hoteles y Restaurantes del Centro Experimental de Formación Profesional "CEFOP- La Libertad"*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Escuela de Post Grado. Lima: Escuela de Posgrado.
- Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/introduccion%20a%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>
- Consejo Nacional de Competitividad & Ministerio de Economía y finanzas (2014). *Agenda de competitividad 2014-2018*. Recuperado de http://www.cnc.gob.pe/images/upload/paginaweb/archivo/6/Agenda%20de%20Competitividad%202014-2018_RumboBicentenario.pdf
- Corpoeducación. (2003). *Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-01815_archivo.pdf
- Diario oficial El Peruano (2010), *Estándares y criterios de evaluación aprobados para la Acreditación de las Carreras Profesionales de Salud de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicas*. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/graficos/peru/2010/junio/19/coneaces.pdf>
- Elizondo, F. (2012). Los clientes del sistema educativo de ingenieros. *Revista Ingenierías*, (57), 3-11. Recuperado de http://ingenierias.uanl.mx/57/57_editorial.pdf.

- Estándares y criterios de evaluación para la acreditación de las carreras de salud de los institutos y escuelas de educación superior tecnológicas (19 de junio 2010) [diario oficial El Peruano] recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/graficos/peru/2010/junio/19/coneaces.pdf>
- Ferrán, M. (1997). SPSS para Windows. Programación y análisis estadístico. 1ra Edición. España: McGraw HILL/Interamericana de España.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: Ediciones Universidad de Barcelona (EUB).
- Galarreta, R. (2015). *Las carreras mas demandadas y la inadecuación laboral en el Perú (Video)*. Recuperado de <http://juventud.gob.pe/dindes/las-carreras-mas-demandadas-y-la-inadecuacion-laboral-en-el-peru/>
- Galloso, W. (2013). *Régimen laboral en el sector agrario*. Recuperado de <http://abogadosagricultura.blogspot.pe/2013/04/regimen-laboral-en-el-sector-agrario.html>
- García, J., & Gutiérrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teoricas*. España: Universidad de Oviedo.
- Hernández, M. (2012). Metodología de investigación. Recuperado de <http://metodologia.deinvestigacionmarisol.blogspot.pe/2012/12/tipos-y-niveles-de-investigacion.html>
- Instituto de educación superior tecnológico publicó “Centro experimental de formación profesional” La Libertad – UO Viru. (2015). *Informe de análisis de situación de trabajo*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2000). Metodología para el Cálculo de los Niveles de Empleo [versión electrónica]. *Colección de Metodologías Estadísticas (04)*, 3-4. Recuperado de www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf
- Instituto Peruano de Acción Empresarial (2015). *Lanzan primer observatorio de educación y empleo “ponte en carrera”*. Recuperado de <http://www.ipae.pe/centro-educacion/articulos/lanzan-primer-observatorio-educacion-empleo-ponte-carrera>
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2011). Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de centros de educación productiva. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/matriz-evaluacion-acreditaci%C3%B3n-CETPROs.pdf>
- La Gaceta (2011). *El empleo formal y sus ventajas*. Recuperado de <http://www.lagaceta.com.ar/nota/466797/economia/empleo-formal-sus-ventajas.html>

- Martínez, R. (s.d.). Aproximaciones –teóricas a los Procesos de Inserción Laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, (25), 65-91. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info3.pdf
- Matos, N. (2010). ¿Qué son los alumnos? ¿Clientes o productos de las instituciones educativas?. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2010/06/18/que-son-los-alumnos-clientes-o-productos-de-las-instituciones-educativas/>
- Ministerio de Educación (2013). *Institutos tecnológicos y centros de educación técnico productiva realizarán seguimiento a egresados*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/noticias/index.php?id=24046>
- Ministerio de Educación de Chile- División de Educación Superior (2003). *Manual para la Elaboración de Módulos de Formación Técnica con Enfoque de Competencias Laborales*. Recuperado de http://portales.mineduc.cl/usuarios/1234/File/Formacion%20Tecnica/manual_elaboracin_mdulos.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *La inadecuación profesional de los profesionales con educación superior en Perú*. Recuperado de <http://cisepa.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2014/09/Peru-Ministerio-de-Trabajo-inadecuacion-ocupacional1.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). Compendio de Normas sobre legislación laboral del régimen privado. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/compendio_normas/COMPENDIO_NORMAS_LABORALES_MINTRA_2013.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (s.d.). Texto único ordenado del decreto legislativo n° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo n° 003-97-TR. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Educación, Ministerio de Asuntos Exteriores, Comercio y Desarrollo (MAECD) y la asistencia técnica de la Association of Canadian Community Colleges (2014), *Metodología para La Elaboración de la Línea de Base del Programa Educación Para el Empleo – Perú*.
- Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 54-66. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/viewFile/35/67>
- Muñoz, A. (2012). *Formación técnica por competencias laborales en la experiencia educativa de los CEFOP n°4 y n°10 del PASE (1996-2007)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. Lima:

Escuela de Graduados. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1456>

- Omaña, O. (1999). *Seguimiento de egresados telebachillerato en hidalgo México*. recuperado de <http://gte2.uib.es/edutec/sites/default/files/congresos/edutec99/paginas/35.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212725.pdf
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México: D.R. Recuperados de <http://www.eumed.net/>
- Red Gradua2 & Asociación Columbus (2006). *Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Recuperado de www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/altro/red_gradua2.pdf
- Saraiva, M. (2008). La calidad y los "clientes" de la enseñanza superior portuguesa. *Horizontes Educativos*, 13, (2), 41-54. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/979/97912401003.pdf>
- Seguro Social de Salud (s.d.). Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Recuperado de <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/LEY27056ESSALUD.pdf>
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2010). *Estándares y criterios de evaluación para la acreditación de las carreras profesionales de los institutos y escuelas de educación superior tecnológicos y escuelas de formación técnico profesional de los sectores de defensa e interior*. Recuperado de https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/10/FICHAS_OPERACIONALIZACION_OTRAS.pdf
- Spiegel, M. (1991). *Estadística*. 2da edición. España: McGraw-Hill interamericana de España.
- Tafur, R. e Izaguirre, M. (2014). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. 1ra edición. Perú: s.e.
- Thompson, I. (2005). Satisfacción del cliente. Recuperado de <http://www.promonegocios.net/clientes/satisfaccion-cliente.html>
- Tomillo, F., Perez, M., y Martinez A. (2012) *Análisis 2011 de la inserción laboral de los egresados de la universidad Europea Miguel de Cervantes*. Observatorio de empleo Universidad Europea Miguel de Cervantes.

Recuperado de <http://www.uemc.es/publicaciones/analisis-2011-de-la-insercion-laboral-de-los-egresados-de-la-uemc>

- Universidad Técnica Estatal de Quevedo. (2013). *Reglamento del Sistema de Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral - SSEIL y Comité Consultivo de Graduados – CCG*. Recuperado de <http://www.uteq.edu.ec/lotaipva/publico/pdf/130529210257313cd.pdf>
- Universidad Autónoma Metropolitana (2009). *Estudio de empleadores y tendencias del mercado laboral. Egresados generaciones 1997-2002*. Recuperado de http://www.uam.mx/egresados/est_emp_97_02/index.html
- Vega, A., et.al. (2012). *Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral: Experiencias Universitarias*. Chile: Alfabeta Artes gráficas (2da edición)
- Vera, A. (2009). Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/jovenes_formacion_trabajo_america_latina_vera.pdf
- Visauta, B. (1997). *Análisis estadístico con SPSS para Windows. Estadística básica*. 1ra Edición. España: Mc.Graw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

“Inserción laboral y satisfacción del empleador de los egresados de la Carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad; Unidad Operativa Viru, 2015”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES		ESCALA DE MEDICION	DISEÑO METODOLOGICO.
			VARIABLES	INDICADORES		
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de la inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el nivel de la satisfacción del empleador?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar el nivel de la inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el nivel de la satisfacción del empleador</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>La inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria, así como la satisfacción del empleador es buena.</p>	<p>Inserción laboral</p>	<p>- Buena Inserción</p> <p>- Regular Inserción</p> <p>- Mala Inserción</p>	<p>Ordinal</p>	<p>1.Tipo de investigación</p> <p>No experimental/ Descriptiva</p> <p>2.Nivel de investigación</p> <p>Descriptiva</p> <p>3. Método</p> <p>Seccional o transversal</p> <p>4. Diseño de la investigación</p>
<p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Específicas</p>				
<p>¿Cuál es el nivel de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de</p>	<p>Identificar el nivel de la inserción laboral de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad</p>	<p>El nivel de inserción laboral de los egresados es bueno, es decir tienen empleo formal y pertinente.</p>	<p>Nivel de inserción laboral</p>	<p>- % de empleo formal</p> <p>-% de egresados que trabajan en el ámbito de su carrera</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Descriptivo observacional</p> <p>5.Población</p> <p>egresados de la carrera de Producción Agropecuaria de</p>

Viru?	Unidad Operativa de Viru.					Educación Superior Tecnológica, en los años 2012 , 2013 y 2014
¿Cuál el nivel de satisfacción de los empleadores respecto a las competencias genéricas y específicas de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru?	Identificar el nivel de satisfacción de los empleadores respecto a las competencias genéricas y específicas de los egresados. de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru	El nivel de satisfacción de los empleadores en relación a las competencias (desempeño) de los egresados, es bueno.	Nivel de Satisfacción de los empleadores	- Excelente satisfacción -Satisfacción Buena -Satisfacción regular - insatisfacción	<u>Ordinal:</u>	6.Muestra 50% de la población 7. Técnica de recolección de datos Encuesta Técnica de análisis de datos <u>Hipótesis 1, 2 y 3</u>
¿Cuáles son las competencias básicas, genéricas y específicas demandadas por los empresarios, en la carrera de Producción Agropecuaria de Educación Superior Tecnológica?	Identificar las competencias básicas, genéricas y específicas demandadas por los empresarios en la carrera de Producción Agropecuaria de Educación Superior Tecnológica.	Las competencias básicas son: comunicaciones y manejo de las TIC Las competencias genéricas son: capacidad de dirección y supervisión de grupos. Las competencias específicas son: gestión de la calidad y buenas prácticas agrícolas.	Competencias demandadas por los empresarios	-competencias básicas -competencias genéricas -competencias específicas	Nominal	Chi-cuadrado (para determinar si hay diferencias significativas) 8.Instrumentos de recolección de datos Cuestionario

ANEXO 2: Encuesta para jóvenes egresados

Encuesta para jóvenes egresados

Esta sección deberá ser completada por los/as encuestadores solamente:

Cuestionario #: _____ (número de secuencia a seriar en Lima)
País: Perú
Región: _____ (especificar)
Provincia/Distrito: _____ (especificar)
Zona: _____ (Rural/Urbana)
Institución de educación: _____ (especificar)
Fecha: _____ (DD-MM-AAAA)
Nombre del encuestador: _____ (especificar)

SECCIÓN 1. CONSENTIMIENTO

¡Hola! Mi nombre es _____ y formo parte del equipo de investigación que se encuentra realizando una encuesta que busca conocer su percepción acerca de sus necesidades de formación y oportunidades laborales. Su opinión es muy importante, ya que ayudará a mejorar la calidad de la oferta de programas de formación técnico profesional en la región. Este cuestionario tomará aproximadamente 15 minutos para completarlo. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Apreciaré que responda de manera abierta y sincera. Toda información que usted nos proporcione será confidencial; por lo tanto, no será compartida con ninguna persona o institución que no forme parte del proyecto.

1.1 ¿Tenemos su consentimiento para empezar esta encuesta?

- a) Sí
b) No → (Agradecer a la persona y terminar la encuesta)

1.2. ¿Tiene alguna pregunta antes de comenzar? (Escuchar y aclarar dudas)

SECCIÓN 2. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Comenzaré primero con algunas preguntas generales.

2.1. ¿Cuántos años cumplidos tiene?

(Pregunta abierta – RA)

2.2. NO PREGUNTAR: ¿Cuál es el sexo de la persona?

(Observar)

- a) Mujer
b) Hombre

2.3. ¿Cuál es su estado civil? (Respuesta única –RU)

- a) Soltero/a
b) Casado/a
c) Conviviente
d) Divorciado/a
e) Viudo/a
f) No responde

2.4 ¿Usted es jefe(a) de hogar?

- a) Sí
b) No

2.5 ¿Cuántas personas habitan en su vivienda, incluido usted? Discrimine por sexo (su vivienda es el espacio propio o alquilado de su uso personal)

Hombres _____

Mujeres _____

2.6 ¿Cuántas habitaciones tiene su vivienda, sin incluir baños, cocina ni garaje? RA

2.7 ¿De las siguientes poblaciones, en cuál(es) se ubica usted? (Respuesta Múltiple - RM)

- a) Población con discapacidad
b) Afrodescendientes
c) Población indígena
d) Mujer jefe de hogar
e) Población víctimas del conflicto
f) Persona de bajo recursos económicos
g) Población lesbiana, gay, transexual o Bisexual
h) Ninguna de las anteriores

(Se lee todas las opciones)

2.8 ¿En qué carrera, especialidad u opción ocupacional principal se ha formado? RA

2.9 ¿Cuánto tiempo duran los estudios de la carrera, especialidad u opción ocupacional en la que usted se formó? RU

- a) Menos de un año
b) Un año
c) Dos años
d) Tres años
e) Más de tres años

2.10 ¿En qué año egresó? RU

- a) Antes del 2008
b) 2008
c) 2009
d) 2010
e) 2011
f) 2012
g) 2013
h) 2014

2.11 ¿Usted recibió un certificado modular, constancia de egreso o un título por los estudios realizados? ¿En qué año? (Registre el de máximo nivel alcanzado)

Año

- a) Certificado modular _____
b) Constancia de egresado _____
c) Título (auxiliar técnico/
técnico / técnico Profesional) _____
d) Ninguno _____

2.12 ¿Cuál es la razón principal por la cual usted escogió esta carrera? RU

- a) Corresponde a mis intereses personales
b) Me puede ayudar a conseguir trabajo en mi comunidad
c) Paga bien
d) Tiene prestigio
e) Corresponde a una tradición familiar
f) Mis padres querían que escogiera esta carrera
g) Para estar con mis amigos
h) Solo había cupos disponibles en esta carrera
i) Otra razón:

¿Cuál? _____

(No leer alternativas)

SECCIÓN 3. SITUACIÓN DE EMPLEO

3.1 ¿Usted trabaja actualmente?

- a) Sí _____ → Pase a 3.3
 b) No _____ → Pase a 3.2

3.2 ¿Ha trabajado anteriormente?

- a) Sí _____ → Pase a 4.7
 b) No _____ → Pase a 4.8

3.3 ¿Qué actividad realiza usted en su trabajo, empresa o negocio? RA

3.4 ¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa o negocio en la que usted trabaja? RA

3.5 Usted se desempeñó en su trabajo principal o negocio como: RU

- a) _____ Empleador o patrón (solo si tiene trabajadores remunerados a su cargo)
 b) _____ Trabajador independiente (puede o no trabajar con familiares no remunerados)
 c) _____ Empleado
 d) _____ Obrero
 e) _____ Trabajador familiar no remunerado
 f) _____ Trabajador del hogar
 g) _____ Otro. Especifique: _____

3.6 ¿En qué sector se ubica su empleo principal? RU

- a) _____ Sector público
 b) _____ Sector privado

3.7 ¿En promedio, cuántas horas diarias usted trabaja actualmente? RU

- a) _____ Menos de 4 horas
 b) _____ De 4 horas hasta 6 horas
 c) _____ Más de 6 horas hasta 8 horas
 d) _____ Más de 8 horas hasta 12 horas

- e) _____ Más de 12 horas

3.8 ¿En promedio, cuántos días usted trabaja en una semana? RU

- a) _____ 1 día
 b) _____ Entre 2 y 4 días
 c) _____ 5 días
 d) _____ 5 días y medio (mañana del sábado)
 e) _____ 6 días
 f) _____ 7 días

3.9 ¿Hace cuánto tiempo que está laborando usted en este trabajo? RU

- a) _____ Menos de un mes
 b) _____ Entre un mes y 6 meses
 c) _____ Más de 6 meses hasta un año
 d) _____ Más de un año hasta 2 años
 e) _____ Más de 2 años hasta 5 años
 f) _____ Más de 5 años

3.10 ¿Cuántas personas, incluido usted, laboran actualmente en su negocio (propio) o en la empresa donde usted trabaja? RU

- a) _____ Trabajo solo(a)
 b) _____ De 2 a 10
 c) _____ De 11 a 49
 d) _____ De 50 a 99
 e) _____ 100 y más trabajadores

(Cuidar que la cifra no se limite a su área sino a todo el establecimiento)

3.11 ¿Posee contrato de trabajo?

- a) _____ Sí → plazo _____
 b) _____ No

3.12 ¿Con que beneficios sociales cuenta? RM

- a) _____ Seguro social de salud o Essalud
 b) _____ Seguro de vida
 c) _____ Compensación por Tiempo Servicio (CTS)
 d) _____ Asignación Familiar
 e) _____ Gratificaciones
 f) _____ Vacaciones
 g) _____ Otro ¿cuál? _____

3.13 ¿Además de su trabajo principal, tuvo usted otro, para obtener ingresos económicos? RU

- a) _____ Sí → ¿Cuántos? _____
 b) _____ No

Si no es trabajador asalariado, pase a 3.15

INGRESOS DEL TRABAJO PRINCIPAL COMO DEPENDIENTE

3.14 ¿En promedio, de cuanto son sus ingresos mensuales incluidos horas extras, bonificaciones, pagos por refrigerio, movilidad, comisiones, etc.? – RU

S/ _____

- a) Sin ingresos
- b) Menos de S/. 300
- c) Entre S/. 301 y S/.750
- d) Entre S/. 751 y S/. 1500
- e) Entre S/. 1501 y S/. 2000
- f) Entre S/. 2001 y S/. 2500
- g) Entre 2501 y S/. 3000
- h) Más de S/. 3000
- i) No responde

Si no es trabajador independiente, pase a 3.20

INGRESOS DEL TRABAJO PRINCIPAL COMO INDEPENDIENTE

3.15 ¿Cuál fue la ganancia neta que obtuvo el mes anterior con su trabajo principal como independiente? Valorice los productos consumidos o utilizados en su trabajo RU

S/ _____

- a) Sin ingresos
- b) Menos de S/. 300
- c) Entre S/. 301 y S/.750
- d) Entre S/. 751 y S/. 1500
- e) Entre S/. 1501 y S/. 2000
- f) Entre S/. 2001 y S/. 2500
- g) Entre S/. 2501 y S/. 3000
- h) Más de S/. 3000
- i) No responde

3.16 ¿Cuál es la razón principal por la que tiene este negocio o empresa? RU

- a) Porque tiene mejor ingreso que como asalariado (dependiente)
- b) Por mayor estabilidad o mejor futuro
 - a. Porque no pudo conseguir un trabajo como asalariado
- c) Porque quiere ser su propio jefe
- d) Por tradición familiar
- e) Porque lo despidieron del trabajo que tenía
- f) Porque el horario es flexible
- g) Para conseguir un ingreso adicional

h) Otra. ¿Cuál?: _____

3.17 ¿Cuánta es la inversión inicial que usted puso para lanzar este negocio o empresa?

- a) Menos de 500 S/.
- b) Entre 501 S/. a 1000 S/.
- c) De 1001 S/. a 5000 S/.
- d) De 5001 S/. a 10,000 S/.
- e) De 10,001 S/. a 20,000 S/.
- f) De 20,001 S/. a 50,000 S/.
- g) Más de 50,000 S/.
- h) No responde

3.18 ¿Obtuvo usted un préstamo o capital para empezar con la operación de su(s) actividad(es) económica(s) propia(s)?

- a) Sí  Pase a 3.19
- b) No
- c) No responde  Pase a 3.20

3.19 ¿De dónde viene el préstamo o capital? RM

- a) Familia/amigos
- b) Banco
- c) Cooperativa financiera
- d) Otro, ¿cuál? _____

INGRESOS DEL TRABAJO SECUNDARIO

3.20 ¿Cuál fue su ingreso total en el mes anterior en todos sus trabajos secundarios? RU

S/ _____

SECCIÓN 4. COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO

4.1 ¿Cuánto tiempo transcurrió después de su egreso para encontrar el primer trabajo remunerado o independiente? RU

- a) Menos de un mes
- b) Entre un mes y 2 meses
- c) Más de 2 meses hasta 6 meses
- d) Más de 6 meses hasta un año
- e) Más de un año hasta 2 años
- f) Más de 2 años hasta 5 años
- g) Más de 5 años

4.2 ¿Cuántos trabajos remunerados ha tenido después de haber egresado? RA

4.3 ¿En una escala del 1 al 5, siendo 5 lo más útil, en qué medida lo que usted aprendió en su formación técnica/profesional, le sirve en su trabajo? RU

- a) ___ 5
- b) ___ 4
- c) ___ 3
- d) ___ 2
- e) ___ 1


Solo para los que respondieron "c", "d" o "e" – pasar a 4.4, sino pasar a 4.5

4.4 En el caso que las competencias/habilidades técnicas adquiridas en su formación no se alinean de manera óptima con su trabajo, ¿por qué continúa en este trabajo? RU

- a) ___ No pudo encontrar otro trabajo en su carrera dentro de su comunidad
- b) ___ Hay trabajo fuera de su región pero no quiere salir de su región
- c) ___ El sueldo es más interesante en esta empresa que en las otras cuyas actividades están mejor alineadas con mi carrera
- d) ___ Eligió este trabajo temporalmente para adquirir experiencia
- e) ___ Le ofrecieron este trabajo sin que tenga que buscar uno
- f) ___ Otra razón: ¿Cuál?

- g) ___ No responde/no sabe

4.5 ¿Desea cambiar el empleo que tiene actualmente?

- a) ___ Sí  Pasar a pregunta 4.6
- b) ___ No  Pasar a Sección 5

4.6 ¿Por qué motivos desea cambiar de empleo? RM

- a) ___ Para sacar provecho de su formación (trabajo no alineado con la formación recibida)
- b) ___ Desea mejorar sus ingresos
- c) ___ Desea trabajar menos horas
- d) ___ Porque el trabajo actual es temporal
- e) ___ No le gusta su trabajo actual

- f) ___ Su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico o mental
- g) ___ Problemas ambientales en el entorno laboral (aire, olores, ruidos, temperatura, etc.)
- h) ___ Distancia del puesto de trabajo
- i) ___ Otro: ¿Cuál?

SECCION PARA LOS QUE NO TRABAJAN

4.7 ¿Cuál es la razón principal por la cual usted dejó su último trabajo? RU

- a) ___ Salario insuficiente
- b) ___ Horarios inadecuados
- c) ___ Su lugar de trabajo o su negocio se encontraba muy lejos
- d) ___ Fue despedido
- e) ___ La empresa que le empleaba no tenía más recursos económicos para renovar su contrato
- f) ___ Su negocio tuvo problemas económicos
- g) ___ Razones personales o familiares
- h) ___ Tomó la decisión de regresar a terminar los estudios básicos o seguir un programa de formación técnico profesional
- i) ___ Otra.
¿Cuál?: _____

4.8 ¿En las últimas 4 semanas, ha buscado trabajo?

- a) ___ Sí  Pase a 4.9
- b) ___ No  Pase a 4.11

4.9 ¿Qué acciones realizó para buscar trabajo? RM

- a) ___ Consultó empleador o patrón (dueño de la empresa) y dejó CV
- b) ___ Consultó agencias de empleo/bolsa de trabajo y dejó CV
- c) ___ Consultó empleador o patrón, agencias de trabajo y bolsas de empleo pero NO dejó CV
- d) ___ Solo consultó solo amigos y parientes
- e) ___ Solo leyó avisos en periódicos, internet, murales
- f) ___ Otra. ¿Cuál?: _____
- g) ___ No hizo nada en particular para conseguir trabajo

4.10 ¿Cuál es la razón principal por la que usted no pudo encontrar trabajo? RU

- a) No hay oportunidades de trabajo en lo que estudió
- b) No cumple con todos los requisitos solicitados
- c) Le hace falta la experiencia requerida
- d) Le hace falta el material o equipo necesario para trabajar
- e) Le hace falta acceso a crédito o a recursos financieros
- f) Razones personales o familiares
- g) Otra. ¿Cuál?: _____

Pasar a sección 5

4.11 ¿Cuál es la razón principal por la que usted no ha buscado trabajo en las últimas cuatro semanas? RU

- a) Estaba concentrado(a) en su práctica pre-profesional
- b) No hay trabajo
- c) Se cansó de buscar
- d) Por su edad
- e) Falta de experiencia
- f) Otros estudios que realiza no le permiten
- g) Los quehaceres del hogar no le permiten
- h) Razones de salud
- i) Falta de capital
- j) No está interesado
- k) Otra. ¿Cuál?: _____

Sección 5. Conclusión

5.1 ¿Quiere usted añadir algo o compartir algún comentario?

Escribir los aportes finales y comentarios

Gracias por formar parte de nuestra encuesta. Sus respuestas son muy valiosas para mejorar la oferta de educación de calidad en su comunidad.

COMENTARIOS DEL ENCUESTADOR

DATOS CUALITATIVOS ADICIONALES

DECLARACIÓN DEL ENCUESTADO: Por medio de mi firma autorizo la utilización de la información suministrada en este formulario para los fines del presente estudio y solo compartirla de manera agregada con los miembros del equipo de proyecto.

Nombre: _____

Firma: _____

Teléfono: _____

ANEXO 3: Encuesta para empleadores

Encuesta para empleadores

Buenos días/tardes, mi nombre es _____, y formo parte del equipo de investigación que se encuentra realizando una encuesta que busca conocer su percepción acerca de las capacidades y aptitudes laborales de sus empleados. Su opinión es muy importante, ya que ayudará a mejorar la calidad de oferta de programas de formación del MTPE/MINEDU en la región. Este cuestionario tomará aproximadamente 15 minutos para completarlo. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Apreciaré que responda de manera abierta y sincera. Toda información que usted nos proporcione se mantendrá confidencial y no será compartida con ninguna persona o institución que no forme parte del proyecto.

SECCIÓN I: DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Esta sección deberá ser completada por los/as encuestadores solamente:

Cuestionario #: _____ (número de secuencia)

Nombre o Razón Social de la Empresa _____ R.U.C. _____

País: Perú Región: _____ Provincia: _____

Dirección: _____ Distrito: _____

Teléfonos: _____ Zona: _____ (Rural/Urbana)

Actividad económica principal de la empresa: _____

1.1. INFORMACIÓN DE LA PERSONA QUE PROPORCIONA LOS DATOS

(Empleador, Gerente de Recursos Humanos o persona que conozca la política de recursos humanos).

Nombres y apellidos _____

Teléfono : _____ E_mail: _____

Puesto en la empresa (Cargo) _____

NO PREGUNTAR: ¿Cuál es el género de la persona encuestada? Observar

a) Mujer _____

b) Hombre _____

SECCIÓN 2. INFORMACIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

2.1. Del total de trabajadores con que cuenta su empresa en las últimas cuatro semanas, incluido el dueño, cuántos son:

a) Ejecutivos _____ Hombres: _____ Mujeres: _____

b) Empleados _____ Hombres: _____ Mujeres: _____

c) Obreros _____ Hombres: _____ Mujeres: _____

d) Practicantes _____ Hombres: _____ Mujeres: _____

2.2. De acuerdo a la formación técnica y/o programa de capacitación laboral recibida por los trabajadores con que cuenta su empresa en las últimas cuatro semanas, incluido el dueño:

Categoría ocupacional	a) ¿Cuántos son egresados de un <u>Instituto tecnológico</u> y cuánto es su ingreso promedio mensual o subvención mensual?			b) ¿Cuántos son egresados de un <u>Centro de educación técnico-productiva</u> y cuánto es su ingreso promedio mensual o subvención mensual?			c) ¿Cuántos han participado en un <u>Programa de capacitación laboral</u> y cuánto es su ingreso promedio mensual o subvención mensual?		
	H	M	S/.	H	M	S/.	H	M	S/.
Ejecutivo									
Empleado									
Obrero									
Practicante									

2.3 De los trabajadores de su empresa, egresados de un Instituto tecnológico, ¿Cuántos han sido practicantes en su empresa antes de haberlos contratado?

2.4 ¿En los últimos cinco años, cuantos practicantes con nivel de formación técnico/profesional tuvo la empresa?

- a) Hombres: _____
- b) Mujeres: _____
- c) No sabe _____

2.5 ¿En los últimos cinco años, su empresa ha terminado la relación laboral con algún trabajador de nivel de formación técnico-profesional? ¿En caso que sí, cuántos?

- a) Sí _____ ¿Cuántos hombres? _____ ¿Cuántas mujeres? _____ Pase a 2.6
- b) No _____ Pase a 2.7
- c) No sabe _____ Pase a 2.7

2.6 ¿Cuál fue la razón principal del término de la relación laboral del trabajador de nivel de formación técnico-profesional? - RU

- a) _____ Falta de competencias específicas requeridas para el puesto
- b) _____ Falta de profesionalismo (calidad del trabajo, atención al cliente, etc.)
- c) _____ Falta de sinergias o integración con el resto del equipo
- d) _____ Falta de alineamiento a los objetivos y normas de la empresa
- e) _____ Dificultades económicas de la empresa
- f) _____ Fin del contrato (sin recursos para renovarlo)
- g) _____ Renuncia voluntaria
- h) _____ Otra razón: ¿Cuál? _____

2.7 ¿Ofrece su empresa capacitación periódica para sus trabajadores de nivel de formación técnico-profesional?

- a) Sí _____
- b) No _____
- c) No sabe _____

SECCIÓN 3: SATISFACCIÓN DE LA EMPRESA RESPECTO A LAS COMPETENCIAS BÁSICAS DE LOS TRABAJADORES

En términos de competencias básicas, genéricas y específicas, cómo evaluaría Ud. a los trabajadores con formación técnico-profesional que laboran en su empresa, usando una escala del 1 al 4 –siendo 4 el nivel más alto y 1 el más bajo. En caso de tener más de 1 practicante o trabajador con formación técnica-profesional trabajando en su empresa, por favor califique al promedio general.

No	Categorías/desempeños	4	3	2	1	-
		Excelente	Bueno	Mínimamente aceptable	No aceptable	No aplica / No se necesita
3.1	Competencia comunicativa: Capacidad de interpretar y producir textos con sentido coherencia y cohesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Competencia matemática: Capacidad de resolver problemas matemáticos e interpretar la información que contenga lenguaje matemático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Competencia de autogestión del proyecto ético de vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Manejo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	Competencia de liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	Capacidad de asunción y adaptación cambio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.7	Nivel general de las competencias básicas de los practicantes o trabajadores con nivel técnico-profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8	¿Qué áreas necesitan ser mejoradas -en términos de competencias básicas- para sus practicantes o trabajadores con nivel técnico-profesional?					

SECCIÓN 4: SATISFACCIÓN DE LA EMPRESA RESPECTO A LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS TRABAJADORES

En términos de genéricas, cómo evaluaría Ud. a los trabajadores con formación técnico-profesional que laboran en su empresa, usando una escala del 1 al 4 –siendo 4 el nivel más alto y 1 el más bajo. En caso de tener más de 1 practicante o trabajador con formación técnica-profesional trabajando en su empresa, por favor califique al promedio general.

No	Categorías/desempeños	4	3	2	1	-
		Excelente	Bueno	Mínimamente aceptable	No aceptable	No aplica / No se necesita
4.1	Capacidad de abstraer, analizar y sintetizar la información para la resolución de problemas y toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Capacidad de organizar, planificar y gestionar los recursos tangibles e intangibles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Capacidad de crítica constructiva y de autocrítica en el trabajo de equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Capacidad de valorar y respetar la diversidad y la multiculturalidad para enfrentar los retos y el desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Capacidad de aprender, actualizarse y promover cambios permanentemente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	Capacidad de emprender iniciativas, de generar nuevas ideas, productos, y proyectos sostenibles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	Nivel general de las competencias genéricas de los practicantes o trabajadores con nivel técnico-profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	¿Qué áreas necesitan ser mejoradas -en términos de competencias genéricas- para sus practicantes o trabajadores con nivel técnico-profesional?					


SECCIÓN 5: SATISFACCIÓN DE LA EMPRESA RESPECTO A LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS TRABAJADORES

En términos de competencias específicas, escriba 5 desempeños requeridos por su empresa para los puestos técnicos y evalúe Ud. a los trabajadores con formación técnico-profesional que laboran en ellos, usando una escala del 1 al 4 –siendo 4 el nivel más alto y 1 el más bajo. En caso de tener más de 1 practicante o trabajador con formación técnico-profesional trabajando en su empresa, por favor califique al promedio general.

Las Competencias específicas o técnicas, están asociadas a una actividad económica específica, poseerlas habilita a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de un determinado puesto de trabajo.

No	Categorías/desempeños	4	3	2	1	-
		Excelente	Bueno	Mínimamente aceptable	No aceptable	No aplica / No se necesita
5.1		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.7	Nivel general de las competencias técnicas de los practicantes o trabajadores con nivel técnico-profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8	¿Qué áreas necesitan ser mejoradas -en términos de competencias específicas- para sus practicantes o trabajadores con nivel técnico-profesional?					

5.9	¿Tomaría Ud. nuevos practicantes o trabajadores con nivel de formación técnico-profesional en una próxima ocasión?	1. Sí _____ 2. No _____
5.10	Si no, ¿por qué?	

SECCIÓN 6. CONCLUSIÓN

6.1 ¿Quiere usted añadir algo o compartir algún comentario?

Escribir los aportes finales y comentarios

Gracias por formar parte de nuestra encuesta. Sus respuestas son muy valiosas para mejorar la oferta de educación de calidad en su comunidad.

COMENTARIOS DEL ENCUESTADOR

DATOS CUALITATIVOS ADICIONALES

DECLARACIÓN DEL ENCUESTADO: Con mi firma autorizo al MTPE /MINEDU a utilizar la información suministrada en este formulario únicamente para fines del estudio señalado y solo compartirla de manera agregada con los miembros del equipo de proyecto.

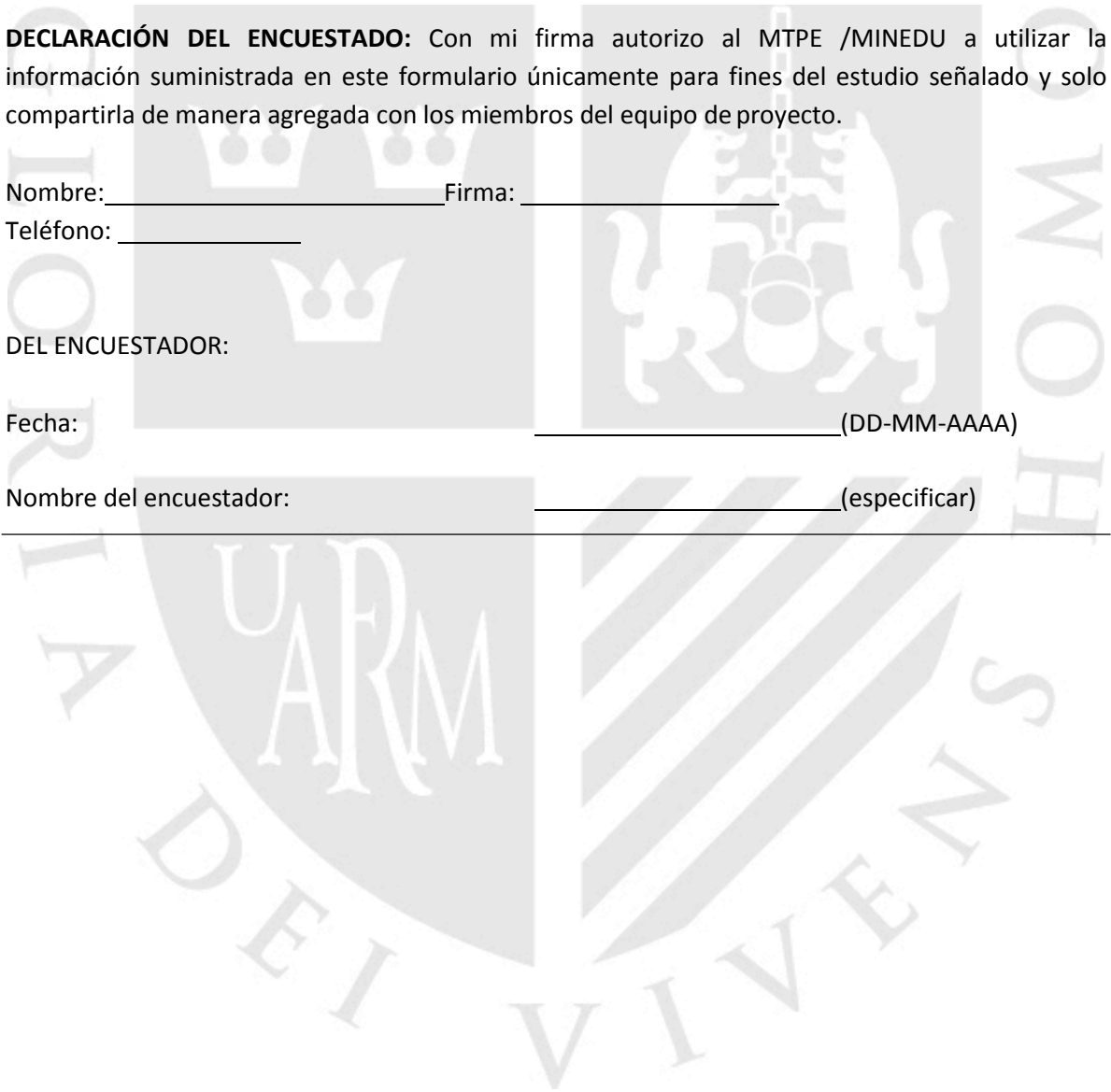
Nombre: _____ Firma: _____

Teléfono: _____

DEL ENCUESTADOR:

Fecha: _____ (DD-MM-AAAA)

Nombre del encuestador: _____ (especificar)



ANEXO 4: Normativas Legales del Empleo Formal

En el Perú existen varias normativas legales que abordan en detalle los aspectos considerados dentro del empleo formal. A continuación se muestran los aspectos que definen, dentro de la presente investigación, el empleo formal:

Contratación

Mediante Decreto Supremo N°003-97-TR (27/03/1997), se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que menciona:

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. (MTPE s.d: normas generales, párr.1).

Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal [contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; contrato por necesidades del mercado; y contrato por reconversión empresarial] o accidental [contrato ocasional; contrato de suplencia; y contrato de emergencia] del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar [contrato específico; contrato intermitente; y contrato de temporada], excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. (MTPE s.d.: del ámbito de aplicación, párr.1).

Remuneración

Mediante Decreto Supremo N° 007-2012-TR (17/02/2012), se aprobó el incremento de la remuneración mínima vital de S/675 a S/.750, el cual está vigente desde el 1 de junio 2012.

Jornada de trabajo, horario y sobretiempo

Mediante Decreto Supremo N°007-2002-TR (04/07/2002) se aprobó el Texto Único Ordenado de La ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (Ley N°27671) que señala: “**ARTÍCULO 1.-** La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo” (MTPE, 2015, p.160); con

respecto al horario de trabajo indica: “**ARTÍCULO 6.-** es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida,... igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas” (MTPE, 2015, p.161); con respecto al sobretiempo señala:

ARTÍCULO 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva (MTPE 2015: 162).

ARTÍCULO 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario (MTPE 2015: 163).

Compensación por Tiempo de Servicios

Mediante Decreto Supremo N°001-97-TR (01/03/1997)0 se aprobó el Texto Único Ordenado de La ley de compensación por tiempo de servicios (Ley aprobada mediante Decreto Supremo N°650) que indica:

ARTÍCULO 1.- La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

ARTÍCULO 2.- La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

ARTÍCULO 4.- Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

ARTÍCULO 5.- Se encuentran igualmente comprendidos en la presente Ley, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial (MTPE 2015: 259).

Seguro de Salud

Mediante Decreto supremo N° 009-97-SA, se aprobó el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (Ley N°26790), el cual señala:

Artículo 3. El Seguro Social en Salud otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios, para la preservación de salud y el bienestar social. Está a cargo del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) y se complementa con los planes de salud brindados por las Entidades Empleadoras ya sea en establecimientos propios o con planes contratados con EPS [Entidades Prestadoras de Salud] debidamente constituidas. Su funcionamiento es financiado con sus propios recursos.

El IPSS está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos, de acuerdo con la reglamentación sobre la materia.

Artículo 7. Son asegurados del Seguro Social de Salud los afiliados regulares y potestativos y sus derechohabientes. Son afiliados regulares: los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, y los pensionistas que reciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia. Las personas que no reúnen los requisitos de afiliación regular, así como todos aquellos que la Ley determine, se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos. (Reglamento de la ley s.d.; 5-6).

Artículo 33. El aporte de los afiliados regulares en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. Es de cargo obligatorio de la Entidad Empleadora que debe declararlos y pagarlos mensualmente al IPSS, sin efectuar retención alguna al trabajador, dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

El aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora, de la ONP o de la AFP de afiliación, la retención, declaración y pago al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las pensiones afectas. (Reglamento de la ley s.d.: 11-12)

Gratificaciones

La ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad (Ley N°27735 del 28/05/2002) refiere:

ARTÍCULO 1.- OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

ARTÍCULO 2.- MONTO DE LAS GRATIFICACIONES

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

ARTÍCULO 6.- REQUISITOS PARA PERCIBIR EL DERECHO

Para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto en artículo siguiente. En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados (MTPE 2015: 166-167).

Vacaciones

Mediante Decreto Legislativo N°713 (08/11/1991) consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señalando en la sección correspondiente a las vacaciones lo siguiente:

ARTÍCULO 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
- b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
- c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley (MPTE 2015: 176-177).

Particularmente, para el sector agrario, rige la ley Agraria, bajo la cual se contemplan las siguientes consideraciones de trabajo:

MODO DE CONTRATACION

- Plazo determinado (en este caso podrán utilizar los sistemas modales de contratación establecida en la Ley de Productividad y competitividad laboral; Decreto Legislativo N° 728).
- Plazo indeterminado.

REMUNERACION

Se tiene como base la Remuneración Mínima vital legal de S/. 750.00 mensuales, la ley agraria considera una remuneración mínima:

MENSUAL: S/. 878.10 (si se calcula por 30 días), Diario : S/. 29.27

Se debe tener presente que la Ley establece la Remuneración diaria atendiendo la naturaleza del trabajo agrario, que en muchos casos no es permanente, sino estacional.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

La CTS está incluida en la remuneración diaria

VACACIONES

El descanso vacacional será de quince días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda.

ASIGNACION FAMILIAR:-

El trabajador que tenga hijos menores de 18 años y /o alcanzada dicha edad hasta un lazo de 6 años que cursen estudios superiores tienen el beneficio del 10% del sueldo mínimo vital (S/. 75.00), cuyo monto es remunerable.

ALIMENTACION DIRECTA.

Es potestad del empleador brindar la prestación de la alimentación directa (ración diaria de alimento), el cual no es computable a la remuneración siempre y cuando tengan la calidad de condición de trabajo.

ALIMENTACION INDIRECTA

Es la que presta el empleador al trabajador en forma voluntaria o por convenio colectivo, las cuales se efectúan por intermedio de las empresas proveedoras de alimentos, la cual no es remunerable. El valor de la prestación no podrá exceder el 20% del monto de la remuneración ordinaria, no debiendo ser mayor en caso de ser otorgada superar las dos remuneraciones mínimas vitales.

GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

Las gratificaciones, se hallan incluidas en la remuneración diaria.

PROTECCION DE LA JORNADA MAXIMA

La jornada de trabajo es de 08 horas diarias o 48 semanales; lo cual no determina la posibilidad de tener jornadas laborales acumulativas, pero que estas no deben de superar la jornada antes señalada

SEGURO DE SALUD AGRARIO

Reciben todas las prestaciones del Seguro Social de Saludos y SU APOORTE ES DEL 4% de la remuneración.

SISTEMA PENSIONARIO

Pueden afiliarse a cualquiera de los sistemas, público o privado (AFP).

INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

La indemnización por despido arbitrario es equivalente a 15 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de 180 remuneraciones diarias, las fracciones diarias se abonan por dozavos. (Galoso 2013: 1)