



**INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL CENTRO DE
FORMACIÓN PROFESIONAL SENATI CHINCHA DE LA
ESPECIALIDAD DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL
EN EL PERIODO
2015-2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DOCENCIA
PROFESIONAL TECNOLÓGICA**

RICHARD LEVANO CASTILLA

LIMA – PERÚ

2025

ASESORA

Dra. Soledad Iris Cárdenas Sánchez

JURADO DE TESIS

MG. JAMINE AMANDA POZU FRANCO

PRESIDENTE

MG. MARINA FANY POBLETE ROBLES

VOCAL

MG. ALEJANDRO CHARRE MONTOYA

SECRETARIO

DEDICATORIA

A quienes han caminado a mi lado en este viaje de aprendizaje y crecimiento.

A mi familia, quienes me han acompañado en cada momento, celebrando mis logros y alentándome en los desafíos. Gracias por su paciencia, por creer en mí cuando las dudas surgían. Cada logro es también suyo, por haber creído en mí y haberme brindado su apoyo incondicional.

A mis hijos Marcelo, Ximena y Alexander, mis grandes motivaciones en cada paso de este camino.

A Marcelo, con tus cinco años llenos de alegría y curiosidad, que me enseñas a ver la vida con ojos nuevos cada día. Tu risa y energía son la chispa que ilumina cada momento.

A Ximena, mi querida soñadora de nueve años, gracias por tu dulzura y por tu espíritu lleno de preguntas. Eres mi recordatorio constante de la importancia de mantener siempre la curiosidad y la ilusión.

A Alexander, mi hijo mayor, por tu apoyo y tu fortaleza. En ti veo la esperanza de un futuro brillante, y estoy orgulloso de la persona que eres. Eres mi inspiración para seguir aprendiendo y creciendo.

A ustedes, mis tres amores, dedico este trabajo con la certeza de que cada esfuerzo es por y para ustedes. Que este logro sea un ejemplo de que, con dedicación y perseverancia, todo es posible.

Gracias por llenar mi mundo de amor y dulzura.

AGRADECIMIENTO

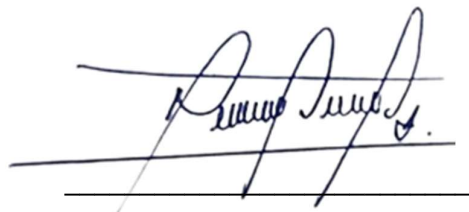
Quisiera expresar mi más sentido agradecimiento a cada uno de los participantes que formaron parte de este estudio. A mis amigos de viaje, compañeros de innumerables caminos recorridos hacia la universidad. Su compañía hizo de cada trayecto una experiencia única, llena de risas, conversaciones y apoyo mutuo. Gracias por compartir conmigo esta etapa, por los momentos de ánimo, y por hacer que el tiempo en el camino se convirtiera en parte de los recuerdos más especiales de esta maestría. Sin ustedes, este viaje habría sido muy distinto. A mis compañeros de maestría, con quienes compartí no solo el conocimiento, sino también experiencias, desafíos y logros. Su apoyo, amistad y trabajo en equipo hicieron de este camino uno mucho más enriquecedor y ameno. Gracias por ser una red de apoyo invaluable en esta etapa tan importante.

A mi centro de trabajo, SENATI, por brindarme el espacio, el apoyo y los recursos necesarios para realizar este estudio. Gracias por permitirme llevar a cabo esta investigación en un ambiente tan comprometido con la excelencia y la formación técnica.

Su respaldo, tanto institucional como de cada miembro del equipo, fue fundamental para el desarrollo de este proyecto. Agradezco profundamente la confianza depositada en mí y la oportunidad de aplicar mis aprendizajes en una institución que valoro y respeto.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.
Tesis Autofinanciada

DECLARACIÓN DE AUTOR			
FECHA	6/02/2025	Febrero	2025
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	LEVANO CASTILLA RICHARD		
PROGRAMA DE POSGRADO	DOCENCIA PROFESIONAL TECNOLÓGICA		
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	2016 -2018		
TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SENATI CHINCHA DE LA ESPECIALIDAD DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL EN EL PERIODO 2015-2016.		
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO	Tesis		
Declaración del Autor El presente Trabajo de Grado es original y no es el resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.			
Teléfono de contacto (fijo / móvil)	955090113		
E-mail	rlevano@senati.pe		



RICHARD LEVANO CASTILLA

DNI N° 42502375

Índice de contenido

Índice de tablas	11
Índices de figuras	12
RESUMEN	13
Abstract.....	15
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Antecedentes de la Investigación	1
1.1.1 Antecedentes internacionales	1
1.1.2 Antecedentes Nacionales.....	5
1.2 Planteamiento de la investigación.....	8
1.3 Justificación de la Investigación	12
1.4 Preguntas de investigación.....	16
1.4.1. Problema General	16
1.4.2. Problemas Específicos.....	16
II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1 Objetivo General	17
2.2 Objetivos Específicos.....	17
III MARCO TEÓRICO.....	19
3.1 Inserción laboral.....	19
3.1.1 Variables psicosociales en la Inserción Laboral	24
3.1.2 Salud emocional y mental.....	26
3.1.3 Dimensiones de la variable inserción laboral.	27
IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	33
4.1 Tipo y nivel de Investigación.....	33
4.2 Diseño de la investigación.	34
4.3 Población y muestra	34
4.4 Operacionalización de las variables.....	37
4.5 Técnicas e instrumentos y matriz de evaluación.....	38
4.6 Validez del instrumento	41
4.7 Consideraciones Éticas.....	42
V. RESULTADOS	45

VI. DISCUSIÓN	80
VII. CONCLUSIONES.....	86
VIII. RECOMENDACIONES.....	90
IX. REFERENCIAS.....	93
X. Anexos.....	98

Índice de tablas

Tabla 1	Formación de la población.....	34
Tabla 2	Operacionalización de las variables.....	37
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento	42
Tabla 4	Datos demográficos	46
Tabla 5	Nombre de la carrera en que fue formado vs Inicio y finalización.....	48
Tabla 6	Tipo de empresa en la que llevo a cabo su formación profesional y Cantidad de empresas en las que ha realizado sus prácticas.....	49
Tabla 7	Situación laboral actual vs modalidad de ingreso al puesto de trabajo.....	51
Tabla 8	Ingreso mensual promedio vs estimación promedio de salario para cubrir necesidades básicas	54
Tabla 9	Condiciones de trabajo.....	57
Tabla 10	Utilidad de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional	67
Tabla 11	Tiempo de trabajo en la empresa donde realizó su formación vs cantidad de empresas que ha trabajado.	62
Tabla 12	Al término de su formación ha estado en situaciones de desempleo y cuantas veces.....	64
Tabla 13	Tiempo de desempleo desde que concluyó su formación.....	65
Tabla 14	Destrezas y conocimientos adquiridos en SENATI.....	67
Tabla 15	Aprendizajes, destrezas y conocimientos adquiridos en la empresa de formación práctica.....	70
Tabla 16	Trabaja en su propia empresa	74
Tabla 17	Desea recibir ayuda y que tipo de ayuda	75
Tabla 18	Actividades de perfeccionamiento profesional	77

Índices de figuras

Figura 1	Porcentaje datos demográficos en porcentaje	48
Figura 2	Tiempo de desempleo desde que concluyó su formación	66

RESUMEN

Este estudio examina el nivel de inserción laboral de los egresados de la especialidad en Electricidad Industrial, del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha durante el periodo 2015-2016. En un contexto donde la formación técnica juega un papel crucial en el sector productivo, identificar el nivel de empleabilidad y las condiciones laborales es esencial ya que permite generar insumos para evaluar la eficacia del plan de estudios y responder a la necesidad de mejorar las oportunidades profesionales para los jóvenes, colaborando en el progreso económico y social de la región.

El objetivo de este estudio fue identificar en qué nivel están insertados laboralmente los egresados cuya especialidad es electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha de los años 2015-2016.

La metodología, de enfoque cuantitativo, utilizó un cuestionario estructurado para recopilar datos de los egresados en esta especialidad en Electricidad Industrial en el centro de formación profesional SENATI – Chincha (2015-2016). Se seleccionó una muestra representativa de 75 egresados para identificar el nivel de inserción laboral, las características de la formación profesional, el campo de actividad laboral, sus condiciones de trabajo, la utilidad de las competencias adquiridas, su experiencia en trabajo independiente, así como los obstáculos para la creación de empresa. Además de actividades de perfeccionamiento profesional de los egresados. Los datos se analizaron estadísticamente para identificar tendencias y relaciones clave en su empleabilidad y desarrollo profesional.

Los hallazgos más relevantes de investigación evidencian que el 94.7% de los egresados de la especialidad Electricidad Industrial – SENATI – Chíncha (2015-2016) ha logrado su incorporación al mercado laboral, demostrando así, sus habilidades prácticas adquiridas (74,7% utiliza todas las destrezas prácticas adquiridas). El 92% se encuentra satisfecho con su trabajo, se detectó insatisfacción en cuanto al esfuerzo físico (25.3%) y su salario (29.3%). Además, muchos egresados han realizado emprendimientos, pero lo que les impide emprender es la dificultad para financiarlo (93.3%). También un gran porcentaje de egresados (96%) ha participado actividades de perfeccionamiento a lo largo de su carrera a fin de arreglar a la competencia en el mercado de trabajo.

Se concluyó que el nivel de inserción laboral de quienes cursaron el campo de estudio de Electricidad Industrial en el Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha (2015-2016) es alto, con un 94.7 % de colocación laboral. La formación recibida ha sido significativa para conseguir empleo, aunque se puede observar áreas de mejora en las condiciones laborales y el emprendimiento. Se recomienda la optimización de planes curriculares que contengan competencias que más demande el sector productivo y promover políticas de apoyo para financiar emprendimientos.

Palabra Clave: *Inserción Laboral, Centro de Formación Profesional y Electricidad Industrial*

Abstract

This study examines the level of labor insertion of graduates of the specialty in Industrial Electricity, from the SENATI Vocational Training Center – Chincha during the period 2015-2016. In a context where technical training plays a crucial role in the productive sector, identifying the level of employability and working conditions is essential as it allows the generation of inputs to evaluate the effectiveness of the curriculum and respond to the need to improve professional opportunities for young people, collaborating in the economic and social progress of the region.

The objective of this study was to identify at what level graduates whose specialty is industrial electricity from the SENATI – Chincha Vocational Training Center in the years 2015-2016 are inserted.

The methodology, with a quantitative approach, used a structured questionnaire to collect data from graduates in this specialty in Industrial Electricity at the SENATI – Chincha vocational training center (2015-2016). A representative sample of 75 graduates was selected to identify the level of labor insertion, the characteristics of vocational training, the field of work activity, their working conditions, the usefulness of the skills acquired, their experience in independent work, as well as the obstacles to the creation of a company. In addition to professional improvement activities for graduates. The data was statistically analyzed to identify key trends and relationships in their employability and career development.

The most relevant research findings show that 94.7% of graduates of the Industrial Electricity – SENATI – Chincha specialty (2015-2016) have managed to join the labor market, thus demonstrating their acquired practical skills (74.7% use all the practical skills acquired). 92% are satisfied with their work, dissatisfaction was detected in terms of physical effort (25.3%) and their salary (29.3%). In addition, many graduates have carried out entrepreneurship, but what prevents them from undertaking is the difficulty in financing it (93.3%). A large percentage of graduates (96%) have also participated in upskilling activities throughout their careers in order to fix the competition in the labor market.

It was concluded that the level of labor insertion of those who studied the field of study of Industrial Electricity at the SENATI Vocational Training Center – Chincha (2015-2016) is high, with 94.7% job placement. The training received has been significant in getting a job, although areas of improvement can be observed in working conditions and entrepreneurship. It is recommended to optimize curricula that contain competencies that are most in demand by the productive sector and to promote support policies to finance enterprises.

Keyword: Labor Insertion, Vocational Training Center and Industrial Electricity

I. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral constituye el principal objetivo de todos los egresados de las instituciones técnicas y universitarias. El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), como formador de profesionales técnicos, adquiere un compromiso fundamental con la sociedad al rendir cuentas sobre la calidad de la formación brindada, considerando que sus egresados contribuyen significativamente al desarrollo económico del país.

El SENATI estructura la formación profesional de sus aprendices mediante un modelo pedagógico distintivo que combina la instrucción teórica en sus instalaciones con la formación práctica en empresas colaboradoras. Este sistema educativo, conocido como modalidad dual, ha demostrado ser efectivo en la preparación de técnicos competentes.

En el marco del proceso de enseñanza aprendizaje expuesto, corresponde observar si los egresados tienen dominio de las destrezas y habilidades adquiridas durante su formación, además si estas son aplicables para garantizar su inserción exitosa en el mercado laboral actual. Este estudio servirá para conocer la eficacia con que el centro está formando profesionales que estos estén preparados para satisfacer las demandas de un mercado muy competitivo.

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes internacionales

Salas (2022). Factores que inciden en la inserción laboral de los graduados del programa de ingeniería industrial del Politécnico Grancolombiano sede Bogotá [Tesis de maestría, Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institucional. La

investigación tuvo como propósito establecer los factores incidentes en el ingreso al mundo del trabajo de los graduados en ingeniería industrial del Politécnico Grancolombiano de Bogotá. Se empleó una metodología de investigación mixta con enfoque descriptivo. El análisis se realizó utilizando una muestra de 387 graduados que completaron una encuesta en 2019. El estudio sugiere que la inserción laboral está influenciada por varios factores, incluido el conocimiento inadecuado de campos específicos en perfiles profesionales y planes de estudio, disponibilidad de empleo, ubicación geográfica (que puede fomentar la movilidad a ciudades con más oportunidades), rango salarial y puesto de trabajo.

Zavala et al. (2019). Inserción laboral de la formación dual técnica y tecnológica en el Ecuador. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(1), 103-117. Los autores llevaron a cabo un estudio sobre la incorporación de los egresados técnicos y tecnológicos en el mundo del trabajo en Ecuador. La investigación se centró en analizar las condiciones laborales de la formación técnica dual en Ecuador, tomando como referencia al Instituto Técnico Superior "Luis Alboleda Martínez" en Manta, en un grupo no experimental. Este estudio descriptivo incluyó entrevistas a 19 representantes de empresas que brindan formación dual a estudiantes. Se subraya la relevancia de la investigación científica para fortalecer la relación entre academia, empresas y sociedad, de manera que las instituciones logren un impacto efectivo mediante la enseñanza, la investigación y las interacciones sociales, optimizando los recursos disponibles.

Espinoza-Freire, E. E. (2020). La formación dual en Ecuador, retos y desafíos para la educación superior y la empresa. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 304-311. Esta investigación descriptiva revisó bibliografía, apoyándose en

métodos histórico-lógicos, análisis de contenido y hermenéuticos, con el propósito de reflexionar críticamente acerca de los retos que enfrentan la educación superior y las empresas al adoptar modelos educativos duales. Uno de los principales resultados es que Ecuador ha normalizado este tipo de educación profesional dual a través de regulaciones institucionales académicas, pero aún persisten algunos problemas. Aunque existe cierta experiencia con la educación superior, la implementación se encuentra en una etapa temprana con vínculos limitados entre empresas, empleo insuficiente de graduados e integración inadecuada de los procesos educativos en el sector empresarial.

Murillo y Montaña (2018) en su artículo, condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. Este artículo ofrece una visión sobre los estudios de egresados de instituciones universitarias, enfocándose en los tipos de relaciones laborales y su vínculo con establecimientos estatales y privados. Se analizaron las diferencias del empleo entre graduados, utilizando indicadores como niveles de ocupación, la asociación entre formación académica y empleo, junto con la condición laboral. Los autores utilizaron la base de datos del estudio PROFLEX, realizado con 9 establecimientos en México: 6 instituciones nacionales y 3 privadas de élite. Los resultados indican que los egresados de universidades privadas disfrutaban de mejores condiciones laborales en términos de salario, estabilidad y ambiente de trabajo. No obstante, no son contratados tan rápidamente como sus pares de instituciones públicas.

Rengifo (2020). Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel técnico y tecnológico del Sena en Palmira - Valle [Trabajo de investigación, Universidad Pontificia Bolivariana]. El objetivo fue caracterizar la condición de ingreso al

mercado de trabajo de graduados de los institutos técnicos y tecnológicos del Sena en Palmira - Valle. Mediante entrevistas, se examinaron categorías clave como las condiciones sociolaborales iniciales, percepciones de acceso y obstáculos laborales, condiciones laborales actuales, formación para el trabajo y expectativas laborales y educativas. Los resultados indican una brecha significativa entre la formación académica y las oportunidades laborales disponibles, lo que genera altos niveles de precariedad y fragmentación laboral entre los jóvenes, a pesar de su creciente calificación.

Los hallazgos evidencian que, aunque algunos egresados logran insertarse adecuadamente en el mercado laboral, la mayoría enfrenta desafíos significativos. Estos incluyen la falta de experiencia, la oferta limitada de empleos en sus áreas de especialización, y la prevalencia de contratos temporales o informales. Además, la flexibilidad laboral impulsada por políticas económicas desde los años noventa ha tenido efectos negativos, agravando la inestabilidad laboral y la insatisfacción salarial. Los entrevistados también señalaron que sus prácticas profesionales, aunque valiosas para obtener experiencia inicial, a menudo no corresponden con su formación específica, limitando su desarrollo profesional a largo plazo. En términos de expectativas, la mayoría de los egresados perciben con escepticismo la posibilidad de mejoras salariales y contractuales en el corto plazo. Las percepciones sobre el clima laboral varían, con algunos experimentando ambientes participativos y otros enfrentando condiciones laborales tensas y precarias. La insatisfacción general se manifiesta no solo en términos económicos, sino también en la falta de reconocimiento y apoyo profesional. A pesar de la alta estima por su excelencia educativa que recibieron en el Sena, hubo barreras estructurales del mercado laboral

y las políticas económicas existentes plantean retos significativos para la inserción efectiva y sostenible de estos jóvenes profesionales.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Salazar (2021). Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la E.P. de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, periodo 2013-2017 [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. La percepción sobre la formación profesional y las oportunidades de acceso al empleo de obstetras en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2013-2017) fueron los temas de estudio. La investigación contó con 181 egresados en un diseño observacional, cuantitativo y transversal; se emplearon encuestas y análisis estadísticos, incluido chi cuadrado, para verificar relaciones significativas. Los resultados revelaron que 58 personas valoraron positivamente su formación, con foco en el currículo y el desempeño docente, sin embargo, factores como el enfoque didáctico y los materiales educativos fueron objeto de evaluaciones diferentes. Al no haber correlación entre la percepción de la formación académica y su integración al mundo del trabajo, sugiere posibles mejoras en la calidad educativa.

Sánchez (2019). Competencias y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Peruana de Arte Orval, San Borja, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Privada Telesup]. La investigación examina la creciente competencia del mundo del trabajo y la importancia de que las universidades analicen la situación de sus egresados. Centrándose en los graduados de la Universidad Peruana de Arte Orval (2018), el estudio investiga la asociación entre las competencias adquiridas y la inserción laboral, empleando un diseño descriptivo correlacional. Los resultados muestran una asociación significativa entre

competencias generales y específicas con la inserción laboral, obteniendo R de Pearson entre 0,356 y 0,351 ($p < 0,05$). Además, el 82% de los egresados se mostró satisfecho con su empleo. Se recomienda que la formación universitaria fortalezca el enfoque de competencias y se mantenga en sintonía con las demandas del mercado laboral.

Grandez (2019). Estudio de inserción y desempeño laboral de los egresados del programa dual de la carrera de mecánico de mantenimiento durante los años 2015-2017 del SENATI Zonal Loreto en la ciudad de Iquitos [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Este estudio analiza la integración al mundo del trabajo de los egresados del programa dual en Mecánico de Mantenimiento en SENATI Loreto, Iquitos, entre 2015 y el primer semestre de 2017. Con un enfoque descriptivo-cuantitativo y diseño transeccional, se encuestó a 149 egresados mediante Facebook, WhatsApp y llamadas telefónicas; los datos fueron analizados con SPSS 21. Los hallazgos revelan que el 82,6% de los egresados está empleado, indicando una situación laboral positiva. El estudio sugiere mejorar el programa formativo mediante la incorporación de nuevas competencias para adaptarse mejor a las demandas del mercado, resaltando la importancia de una educación actualizada y relevante para una mejor inserción laboral.

Torres (2019). La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. La investigación resalta la correlación entre el aumento de las ofertas educativas universitarias, el acceso a educación superior y los problemas laborales como desempleo, subempleo y sobre educación. El propósito es explorar los factores

intervinientes en la transición de los graduados hacia el mundo del trabajo, centrándose en el tiempo necesario para obtener el primer empleo y las condiciones laborales iniciales. Se utiliza un enfoque de investigación que considera diversas variables, como las características individuales de los graduados, la elección de la carrera y la calidad de la universidad. Los resultados señalan la importancia del rendimiento académico, la ubicación geográfica, la calidad educativa y la elección exitosa de carrera.

Osorio y Quiñones (2018). Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Los autores investigaron la inserción laboral y empleabilidad de los egresados en Administración en una universidad privada de Chimbote, evaluando a 209 egresados mediante cuestionarios. Los resultados revelan que el 54% considera su inserción laboral como buena, mientras que el 40% califica su empleabilidad de la misma manera. Esta variabilidad en las percepciones indica la necesidad de fortalecer la red de egresados y facilitar encuentros con empleadores.

INFOTEP. (2012). Estudio de evaluación de la incidencia en la inserción laboral de los egresados de los programas de salida ocupacional plena ofrecidos por el INFOTEP. Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. El estudio analizó la incidencia de la formación de sus egresados en su inserción laboral, recogiendo opiniones de los supervisores sobre la calidad de la formación ofrecida. La muestra incluyó egresados de las carreras de salida plena que finalizaron su formación en 2009 y 2010, estratificados por modalidad y carreras. Se observó un predominio masculino (71.8%) en carreras como Mecánica y Electricidad, mientras

que las mujeres optaron mayoritariamente por confección de prendas. Los resultados mostraron que el 59.2% de los egresados se encontraban sin empleo antes de la formación, y tras completar su educación, el 90.2% se insertó en el mercado laboral, indicando un índice de inserción laboral positivo del 52.4%.

1.2 Planteamiento de la investigación

Insertarse laboralmente se define como la forma en que nos incorporamos en las actividades económicas (García y Gutiérrez, 1996). Este proceso puede ser resultado de transiciones previas (Ventura Blanco, 2005), Por otro lado, Donoso y Figueroa (2007) destacan que la inserción laboral implica lograr un empleo, salir del desempleo y alcanzar cierta estabilidad en una ocupación.

Durante el tercer Seminario Regional de Desarrollo Social, celebrado en Santiago de Chile del 27 al 29 de junio de 2023, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) destacó la importancia de implementar un enfoque integral en las estrategias de inserción laboral en la región. Se subrayó la necesidad de considerar la interrelación entre el futuro del trabajo y la producción, al ser elementos complementarios y esenciales para el progreso económico y social, según lo señaló por José Manuel Salazar-Xirinachs, secretario ejecutivo de la CEPAL.

Asimismo, Alberto Arenas de Mesa, director de la División de Desarrollo Social de la CEPAL, enfatizó la necesidad de avanzar desde la inserción laboral hacia una verdadera inclusión laboral. A pesar de que el 93% de la fuerza laboral en la región se encuentra empleada, las estadísticas proporcionadas por la CEPAL y la OIT indican que el 50% de los trabajadores labora en condiciones informales,

el 40% percibe salarios por debajo del mínimo establecido y una de cada cinco personas vive en situación de pobreza.

La crisis laboral, exacerbada por la pandemia de COVID-19, ha evidenciado la necesidad urgente de políticas que aborden de manera directa los problemas de informalidad y la desigualdad, incorporándolas en las estrategias de desarrollo social inclusivo y sostenible, según lo señalado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023).

Además, el panorama laboral enfrenta una crisis prolongada, en el 2020, se registró una caída del 8,2% en la actividad económica regional, la primera en 70 años. A esto se suman barreras estructurales de acceso al mercado laboral, especialmente para mujeres, jóvenes e indígenas. La situación se agrava por el avance de la automatización que afecta al 28,4% de los trabajadores, y por la alta proporción de personas subcalificadas, estimada en un 31,3%.

En cuanto a la oferta profesional en el país, anualmente se gradúan más de 80 mil estudiantes de instituciones universitarias tanto públicas como privadas. Sin embargo, solo alrededor de 20 mil completan sus estudios en el ámbito de la educación técnica profesional.

Chávez (2013) señala, con la coyuntura del crecimiento económico actual del país, hay una alta demanda de profesionales técnicos, especialmente en áreas de Mecánica de Mantenimiento, Técnicas de Soldadura y Mecánica Automotriz. Además, menciona sobre el mercado laboral, que requiere anualmente alrededor de 300,000 personas, una cifra que los egresados de institutos tecnológicos no logran satisfacer a nivel nacional.

Según SINEACE (2015), el 82% de los técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones en Perú se encuentran en empleos adecuados. Esta situación refleja un panorama favorable para estos profesionales, ya que un 40,7% trabaja en grandes empresas, mientras que un (12,6%) lo hace en empresas medianas. Asimismo, se observa una significativa correlación entre la formación académica y el tipo de ocupación, ya que el 85,7% de estos técnicos ha cursado educación superior técnica. Lo que subraya la importancia de la capacitación adecuada para ejercer estas profesiones.

La carrera de Electricidad responde a las demandas del sector industrial y es importante resaltar que insertarse laboralmente, es la finalidad a la que todo estudiante de Educación Técnica aspira luego de haber egresado. Esta situación se observa, particularmente, en los estudiantes de SENATI, que pasan de la formación que se realizan desde las prácticas preprofesionales del Aprendizaje Dual, hacia un desempeño laboral donde se demuestre las competencias técnicas adquiridas.

La provincia de Chíncha, perteneciente a la región Ica, se caracteriza por su dinamismo económico sustentado en actividades como la agroindustria, la manufactura, la metalmecánica, la electricidad y los servicios. Estas ramas productivas muestran un crecimiento sostenido impulsado por la inversión privada y por la consolidación de diversos complejos industriales y agroexportadores que demandan de forma constante técnicos calificados. Este contexto productivo representa una oportunidad relevante para los egresados del SENATI, cuya formación dual y orientada a la práctica les permite incorporarse con rapidez a labores de mantenimiento, automatización y control de procesos en los sectores predominantes de la zona.

Según datos de la Encuesta de Demanda Ocupacional realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del 2016, indicaron que “los sectores económicos del sector privado formal en Chíncha requerirían un total de 5,892 trabajadores por año 2017. De este total, el sector agrícola lidera esta demanda con 4,370 trabajadores, seguido por la industria con 807 y los servicios prestados a empresas, que necesitarán 214 trabajadores” (MTPE, 2016, p. 15).

Estos datos evidencian la existencia de un mercado laboral con requerimientos específicos en sectores claves particularmente en el sector agrícola, que representa una parte significativa de la demanda de la región. Sin embargo, a pesar de contar con dos institutos técnicos, la oferta de egresados llega a 300 en los años 2015 y 2016, cifra claramente insuficiente para cubrir las necesidades de la mano de obra calificada, especialmente en ocupaciones técnicas relacionadas con la electricidad, la mecánica y otros oficios industriales.

En este contexto el Centro de Formación Profesional, en adelante CFP SENATI – CHINCHA, creado en 1992, cumple un rol fundamental en la formación técnica alberga en la actualidad a más de 214 estudiantes en la especialidad de Electricidad Industrial, y ha graduado a 30 promociones de egresados de las cuales se tiene referencias que se encuentran insertadas laboralmente en las diversas empresas y organizaciones de la provincia de Chíncha e Ica; sin embargo, ante la carencia de información precisa y actualizada de primera mano sobre los egresados de los años (2015-2016), de la sede de SENATI - Chíncha, especialmente en lo que respecta a aspectos clave como: las características de la formación profesional, el campo de actividad laboral, sus condiciones de trabajo, la utilidad de las competencias adquiridas, su experiencia en trabajo independiente, así como los

obstáculos para la creación de empresa. Además de actividades de perfeccionamiento profesional de los egresados, este estudio permitirá tener datos actuales y de primera mano que contribuyan a cerrar la brecha de la información existente de los egresados.

Este estudio tiene como finalidad determinar el nivel de inserción laboral actual de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años **2015-2016**, con la finalidad de identificar las posibles carencias de la oferta formativa del SENATI frente a las necesidades reales del mercado laboral en la provincia de Chíncha. En particular, busca conocer la situación sociolaboral actual de los egresados que resume a: el nivel de ingresos percibidos las pautas o requisitos y exigencias planteadas por la empleadora para la contratación, las condiciones de inserción profesional y los tipos de formación externa del trabajador, tanto en el ámbito empresarial como en otras instituciones.

A través de esta investigación se podrá conocer una visión general del rendimiento profesional de los egresados y confrontarlos al requerimiento del sector industrial en la provincia de Chíncha, contribuyendo a mejorar la pertinencia de la formación técnica ofrecida por SENATI.

1.3 Justificación de la Investigación

El tema abordado para este trabajo investigativo se considera muy importante ya que responde a una problemática identificada según los datos estadísticos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los mismos que indican un aumento de tasa de desempleo en el Perú y a la vez una escasa respuesta

de egresados a la alta demanda en el sector industrial. Los hallazgos permitirán contar con información actualizada necesaria y relevante respecto a cómo se encuentran laboralmente los graduados de la carrera de electricidad, del CFP SENATI - Chíncha.

Con la presente investigación se podrá contar con información, acerca de las características de la formación profesional, campo de actividad laboral, condiciones de trabajo, utilidad de las competencias adquiridas, experiencia en trabajo independiente y los obstáculos para la creación de empresa, además de actividades de perfeccionamiento profesional de los egresados, lo cual servirá de base para mejorar sus capacidades y desarrollarse profesionalmente y enfrentar el mercado laboral actual. Asimismo, con los insumos recogidos se podrá llevar a cabo la elaboración y poder implementar algún plan para mejorar la Carrera objeto del estudio.

Desde una perspectiva metodológica, el autor revisará la factibilidad de este instrumento validado anteriormente, correspondiente a la forma en que se insertan laboralmente los egresados de Centros de Formación Profesional a nivel técnico, lo cual será adaptado al contexto y necesidades actuales del CFP Chíncha.

Justificación Teórica

La inserción laboral de los graduados constituye un eje central en la formación profesional, ya que refleja la calidad del sistema educativo en su capacidad de responder a las demandas del mercado laboral (García & Gutiérrez, 1996). Desde la teoría del capital humano, se sostiene que la educación y la formación técnica no solo incrementan las habilidades

individuales, sino que también potencian la productividad de los trabajadores, lo cual se traduce en mayores oportunidades de empleabilidad (Becker, 1993).

En el caso de **SENATI – Sede Chincha**, y particularmente en la especialidad de **Electricidad Industrial**, resulta fundamental analizar el nivel de calificación de la formación técnica recibida y cómo esta incide en la inserción laboral de sus egresados. Este análisis cobra relevancia considerando que, según el MTPE (2016), el mercado laboral peruano evidencia una creciente demanda de técnicos calificados, lo que hace necesario evaluar tanto la pertinencia como la eficacia de la preparación brindada.

Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, la investigación acerca de cómo se insertan laboralmente los graduados en SENATI en su especialidad de electricidad industrial es justificada por la necesidad de evaluación de como impactan cada programa en la formación técnica en la región de Chincha. Con un mercado laboral en constante cambio, es fundamental conocer cómo las habilidades adquiridas por los egresados se alinean con las necesidades del sector productivo local (Chávez, 2013). Además, al identificar las dificultades y obstáculos que enfrentan los egresados en su búsqueda de empleo, se pueden implementar mejoras en los programas de formación y en las estrategias de vinculación laboral, contribuyendo así a una mejor preparación de los futuros técnicos.

Justificación Metodológica

Metodológicamente, esta investigación se apoya en enfoques cuantitativos permitiendo recopilar y analizar cada dato por medio de encuestas a los egresados de SENATI Chíncha. Este tipo de diseño permite obtener una mirada objetiva acerca de si están trabajando o no, así como de su percepción sobre la formación recibida (Creswell, 2014). Además, se utilizarán técnicas estadísticas para analizar cómo se relaciona su tipo de formación y el porcentaje en que están insertados laboralmente, lo que proporcionará evidencia empírica sobre la efectividad de cada programa educativo en formar cada profesional competente en los campos de la electricidad industrial. Esto no solo contribuirá al conocimiento académico, sino que también ofrecerá recomendaciones prácticas para que mejore su calidad de su formación técnica.

En mérito a la problemática detectada en el CFP SENATI – Chíncha, el trabajo de investigación queda formulado, planteándose la siguiente pregunta de investigación:

1.4 Preguntas de investigación

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la situación de inserción laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha en el período 2015-2016?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cuáles son las características de la formación profesional de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha de los años 2015-2016?

¿Cuál es el actual campo de actividad laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha de los años 2015-2016?

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que tienen los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha de los años 2015-2016?

¿Cuál es la utilidad de las competencias adquiridas de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha de los años 2015-2016?

¿Cuál es la experiencia en trabajo independiente y los obstáculos para la creación de empresa de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha de los años 2015-2016?

¿Cuáles son las actividades de perfeccionamiento profesional que realizan los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chincha de los años 2015-2016?

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General

Identificar la situación de inserción laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.

2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar la modalidad de formación profesional de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.
- Describir el actual campo de actividad laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016
- Identificar las condiciones de trabajo de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.
- Identificar la utilidad de las competencias adquiridas por los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016
- Identificar la experiencia en trabajo independiente y los obstáculos para la creación de empresa de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.

- Describir las actividades de perfeccionamiento profesional que realizan los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.

III MARCO TEÓRICO

3.1 Inserción laboral

Concepto de Inserción Laboral

Según el CEUPE – Centro Europeo de Posgrado y Empresa (2025), la inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual una persona accede al mercado de trabajo, es decir conseguir un trabajo se ajusta a su nivel de conocimiento y habilidad. Este proceso implica no solo la obtención de un puesto de trabajo, sino también la adaptación y permanencia en el mismo, asegurando una integración efectiva en el entorno laboral.

La inserción laboral en el siglo XXI se ha transformado significativamente debido a los cambios tecnológicos y socioeconómicos. Según la OIT (2023), el proceso de inserción laboral ya no es lineal, sino que se caracteriza por transiciones múltiples entre educación y trabajo. En América Latina, este proceso se ve influido por factores estructurales como la informalidad y la brecha de habilidades tecnológicas (CEPAL, 2023).

La inserción laboral es un proceso multifacético que abarca diversas dimensiones clave que influyen en la integración efectiva de los individuos en el mercado de trabajo. Una de estas dimensiones son las características de la formación profesional, que determina en gran medida las oportunidades de empleo y la capacidad de adaptación a las demandas laborales. Estudios han demostrado que un mayor nivel educativo se correlaciona con una inserción laboral más rápida y satisfactoria, ya que proporciona a los individuos las competencias técnicas y

teóricas necesarias para desempeñar roles específicos en el entorno laboral (Martín, 2022).

Otra dimensión esencial es el campo de actividad laboral, que se refiere al sector o industria en el que el individuo busca empleo. La alineación entre la formación recibida y el sector de empleo es crucial para una inserción exitosa. Por ejemplo, los graduados en áreas de alta demanda, como tecnología o ciencias de la salud, suelen experimentar una transición más fluida al mercado laboral debido a la necesidad constante de profesionales en estos campos (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2024).

Las condiciones de trabajo y las competencias adquiridas también juegan roles determinantes en la inserción laboral. Condiciones laborales favorables, como contratos estables y salarios competitivos, atraen a profesionales cualificados y fomentan la retención de talento. Además, las competencias adquiridas, incluyendo habilidades técnicas y blandas, aumentan la empleabilidad de los individuos, permitiéndoles adaptarse a diversas funciones y entornos laborales. El perfeccionamiento profesional continuo, a través de la formación y el desarrollo de nuevas competencias, es fundamental para mantener la relevancia en un mercado laboral en constante evolución (Montané et al., 1992).

Insertarse laboralmente es un proceso que permite a las personas lograr integrarse al mercado de trabajo, obteniendo un empleo formal o informal que le permita desarrollar sus habilidades y contribuir económicamente a la sociedad. Este proceso es fundamental en el desarrollo profesional de un individuo, ya que

facilita la transición de la etapa educativa al mundo laboral, consolidando conocimientos y habilidades en un contexto práctico (Salanova & Martínez, 2005).

Sin embargo, según (OIT, 2015), En países desarrollados, la demanda de profesionales con formación técnica ha experimentado un crecimiento sostenido durante más de diez años. En Latinoamérica, ya se perciben los requisitos específicos de cada carrera. Si bien esta situación se conoce por experiencias de los egresados, se ha contado con poca información confiable sobre la forma como los egresados de las carreras técnicas se incorporan al mercado laboral o mundo del trabajo y los estudios institucionales de los egresados dan una visión parcial sobre el problema.

Vernieres (1997) describe la integración en la fuerza laboral como un proceso en el cual personas que anteriormente no formaban parte de la población activa logran establecerse en una posición estable dentro del sistema de empleo. Bisquerra (1992) sugiere que la obtención de empleo es un proceso complejo que involucra diversos factores, como las características personales y las oportunidades presentes en el mercado laboral, lo que genera un vínculo entre la empleabilidad y la perspectiva académica de la vida laboral. Para explicar el proceso de inserción laboral, se han desarrollado diversos modelos teóricos. Algunos modelos empíricos se centran en analizar la realidad para confirmar las variables involucradas, mientras que los modelos teóricos se basan en conceptos que explican cómo y por qué ocurren las cosas. Ambos enfoques analizan la interacción de tres elementos: los individuos que buscan acceder al mercado laboral, el mercado laboral en sí mismo y la política económica legislativa. Analizando brevemente estos tres factores, se puede entender su significado: la política económica requiere que las

personas comprendan las políticas vigentes para planificar su empleo, lo que incluye el análisis de la tasa de desempleo y empleo, la oferta y demanda, los regímenes de seguridad social, entre otros. La inserción laboral de los individuos se ve influenciada por diversos factores, tales como el género, la edad, la clase social, la actitud, la capacidad y la educación, en mayor o menor medida.

Orgemer (2002) nos explica que la empleabilidad se define como la capacidad de los individuos para acceder a un empleo que se ajuste a sus expectativas, educación y experiencia laboral, destacando la importancia de los individuos y su desarrollo profesional. El empleo se define como las oportunidades laborales disponibles en el mercado laboral, que determinan el contexto en el que se encuentra el individuo.

Inserción Laboral en el Ámbito de la Educación Superior en Perú

En Perú, la inserción laboral de los egresados de educación superior presenta varios desafíos y características específicas:

- **Desajuste entre oferta formativa y demanda laboral:** En los últimos años, ha aumentado considerablemente el número de egresados de universidades e institutos técnicos, lo que ha incrementado la competencia en el mercado laboral. Esto, junto con la limitada generación de empleo en sectores especializados, ha derivado en una saturación de ciertos campos profesionales (INEI, 2022).
- **Brecha de competencias entre oferta y demanda formativa:** Uno de los problemas más comunes es el desajuste entre las competencias que los estudiantes adquieren en las universidades y las que demanda el mercado

laboral. Muchas empresas en Perú señalan que los egresados no cuentan con habilidades prácticas, especialmente en áreas técnicas. Por ello, la adaptación curricular y la inclusión de prácticas preprofesionales se han vuelto cruciales para mejorar la empleabilidad de los estudiantes (INEI, 2022)

- **Rol de las Instituciones Educativas:** Las universidades y los institutos superiores en Perú han comenzado a implementar programas de empleabilidad y vinculación laboral. Estos programas incluyen ferias de empleo, talleres de capacitación en habilidades blandas, y convenios con empresas para facilitar las prácticas profesionales. Sin embargo, la cobertura de estos programas es limitada y no siempre responde a las necesidades del mercado laboral (MEF, 2020)
- **Políticas Públicas de Empleo Juvenil:** En respuesta a la alta tasa de desempleo juvenil, el gobierno peruano ha implementado programas de empleabilidad a través del MTPE, como “Jóvenes Productivos”, enfocados en brindar capacitación técnica y colocación laboral. Sin embargo, la falta de financiamiento y la limitada cobertura de estos programas han sido obstáculos para su efectividad.
- **Impacto de la Tecnología:** La digitalización y el crecimiento de las tecnologías de la información han cambiado el panorama laboral, creando nuevas oportunidades en áreas como programación, diseño gráfico y marketing digital. Esto ha incentivado a las universidades e institutos a

desarrollar programas enfocados en competencias digitales, aunque aún se perciben brechas de acceso y conocimiento en zonas rurales.

Desafíos de la Inserción Laboral en la Educación Superior en Perú

A pesar de los esfuerzos de las instituciones educativas y las políticas públicas, existen varios desafíos que afectan la inserción laboral de los egresados en el país:

- **Empleos Informales:** Perú tiene una de las tasas más altas de empleo informal en Latinoamérica, lo que afecta directamente la inserción laboral de los egresados, quienes a menudo recurren a trabajos informales o de baja remuneración debido a la falta de oportunidades formales (**Organización mundial del trabajo (OMS), 2023**).
- **Desigualdad de Oportunidades:** Existe una desigualdad significativa entre los egresados de instituciones públicas y privadas. Los egresados de universidades de élite o de programas técnicos específicos suelen tener mayores posibilidades de encontrar empleo en sus áreas de especialización (**Yamada & Lavado, 2021**).
- **Limitaciones en Educación Técnica y Vocacional:** Aunque la demanda de técnicos especializados es alta, la oferta de programas técnicos en educación superior aún es limitada y carece de reconocimiento en comparación con las carreras universitarias.

3.1.1 Variables psicosociales en la Inserción Laboral

Blanch (1990) propuso tres conceptos clave en su enfoque. Primero, definió la empleabilidad como "la probabilidad de que un solicitante de empleo obtenga un

puesto de trabajo", destacando si una persona se encuentra empleada dependerá tanto de sus capacidades para emplearse como de las oportunidades laborales disponibles. En este contexto, el reclutamiento se define como la correspondencia entre las características biodemográficas y académicas de un candidato y los requisitos del puesto de trabajo disponible. También incluye la medida en que las características psicosociales del solicitante desempleado se alinean con las características típicas de las personas empleadas en un entorno determinado.

De acuerdo con De las Vacas et al. (2009), se analizaron variables sociodemográficas y psicosociales que influyen en la transición hacia la vida laboral. Uno de los aspectos considerados fue la comprensión del mercado laboral, una variable subjetiva que permite evaluar la percepción del candidato sobre la realidad del mercado laboral y sus oportunidades dentro de él. Esta comprensión está estrechamente vinculada a las expectativas del individuo de encontrar un empleo en condiciones favorables.

En cuanto a la autoeficacia percibida en la búsqueda de empleo, las creencias de autoeficacia influyen en la motivación de las personas, las decisiones que toman, su esfuerzo y persistencia, así como en su capacidad para superar obstáculos. La satisfacción laboral es la actitud general, ya sea positiva o negativa, hacia varios aspectos de la experiencia laboral. El significado del trabajo se puede definir como las creencias y valores que los individuos adquieren y desarrollan con relación al trabajo antes y durante su integración en el ámbito laboral. Este conjunto de percepciones es maleable y susceptible de ser alterado por la experiencia individual y las variaciones en el entorno o el ámbito laboral.

3.1.2 Salud emocional y mental

Varios estudios han evidenciado que el desempleo puede provocar efectos adversos en la salud mental de los individuos. (Marin, M et al., 2001). Con el fin de evaluar el nivel de salud mental entre los titulados, se utilizó la versión de 12 ítems de la escala "General Health Survey" de Goldberg (1972, 1978), la cual fue adaptada para la población española por Rodríguez et al. (1993).

¿Es posible medir el despliegue? Aún en la actualidad, autores como Bonniel y Lahire (1994) mantienen una postura contraria a la cuantificación de la incrustación. Argumentan que intentar medir de forma científica el grado de incrustación a través de definiciones arbitrarias y sesgadas sería un enfoque absurdo, incluso si estas definiciones abarcaran todas las características evidentes. No obstante, es innegable que el avance de herramientas estadísticas especializadas ha propiciado la generación de indicadores de inserción laboral. Estos incluyen la incorporación al mercado laboral, la probabilidad de desempleo, la naturaleza y cantidad de empleos desempeñados por los individuos, la extensión de los empleos, y la concordancia entre la educación adquirida y el puesto laboral, entre otros aspectos. Los factores mencionados pueden tener influencia, pero no son los únicos determinantes. Siempre interactúan con el estilo de gestión empresarial y la situación macroeconómica del empleo, aspectos que a menudo no se toman en cuenta en dichos indicadores.

¿Cuándo podemos considerar que el despliegue ha concluido?

Vultur y Trottier (2010) Según algunos estudiosos, la integración es un proceso en constante evolución en el cual los individuos jóvenes avanzan desde el

ámbito educativo hacia una posición laboral relativamente estable. Este proceso no se restringe al lapso en el cual un individuo joven inicia la búsqueda de empleo hasta lograr obtenerlo. En realidad, el primer empleo puede ser de carácter temporal. Existen múltiples modalidades educativas que permiten compatibilizar dicho empleo con la continuación de los estudios. La inserción laboral se produce a lo largo de diferentes etapas que abarcan la búsqueda de empleo, el desempleo, la formación educativa y la inactividad. Con esta visión, el proceso de inserción no sólo se refiere al momento en que un joven consigue un empleo, sino también cuando dedica más tiempo al trabajo remunerado o a la búsqueda de empleo que a actividades de ocio, estudio o trabajo no remunerado.

La inserción laboral se considera finalizada cuando: a) el joven ya no dedica tiempo a buscar empleo ni a estudiar para conseguir otro trabajo; b) el joven está elevado en un puesto estable que probablemente mantendrá a largo plazo y que no difiere considerablemente de sus expectativas, las cuales pueden haber cambiado tras ganar experiencia en el mundo del trabajo; El joven considera que debe mantener o aceptar el empleo en función de la información disponible sobre el mercado laboral. En consecuencia, esta posición laboral le brinda la oportunidad de cubrir sus necesidades, lograr la autonomía económica y establecer un proyecto de vida factible.

3.1.3 Dimensiones de la variable inserción laboral.

Dimensiones de la variable inserción laboral

La inserción laboral puede abordarse a través de varias dimensiones, las cuales ayudan a entender los diferentes aspectos involucrados en el acceso al empleo:

- **Características de Formación Profesional**

Se entiende por características de formación profesional, a los sistemas y organizaciones, por las que se desarrollan un conjunto de competencias técnicas que son exigidas por el sistema laboral profesional. También hablamos, en el contexto del SENATI, de esta dimensión, relacionada con el modelo de aprendizaje dual que une la instrucción teórica con práctica profesional (SENATI, 2023). Se destaca por resultar del aprendizaje en aula con experiencias directas en empresas, las modalidades de práctica convenio o contrato de aprendizaje, facilitan transición al mercado laboral (Lavado et al. 2023).

- **Campo de Actividad Laboral Actual**

Campo de actividad laboral, es el sector económico y la naturaleza de la ocupación en que el egresado desempeña su trabajo profesional. Esta dimensión tiene como objetivo contrastar la relación entre la formación recibida y el puesto de trabajo ocupado, la situación laboral (empleado/desempleado), tipo de establecimiento, modalidad de contratación, y nivel de salario percibido (OIT, 2023) Esto tiene como objetivo la medición de la satisfacción con el trabajo en diferentes aspectos del empleo.

- **Condiciones de Trabajo**

Las condiciones de trabajo son las circunstancias objetivas en el que se desarrolla la función laboral. Según la CEPAL (2023) está contemplado aspectos contractuales, jornada de trabajo, seguridad social, estabilidad y ambiente físico de trabajo. Esto es decisivo cuando medimos la calidad del empleo por encima de su inserción.

- **Utilidad de las Competencias Adquiridas**

Esta dimensión evalúa en qué medida los egresados aplican en su empleo actual los conocimientos y destrezas adquiridos durante su formación en SENATI y en las empresas de práctica. Asimismo, permite identificar las competencias más útiles, aquellas que no fueron adquiridas, y las áreas de mejora en el proceso formativo. La alineación entre competencias que se demandan y las adquiridas son necesarias para insertarse laboralmente en el mercado (Chacaltana et al., 2023; Tejada, 2021).

- **Trabajo Independiente y los obstáculos para la creación de empresa**

El trabajo independiente constituye una forma de empleo alternativo en la cual el egresado genera su propio puesto de trabajo, a través del autoempleo o la creación de una empresa. Esta dimensión permite evaluar la capacidad emprendedora de los graduados, así como identificar las principales barreras que dificultan la puesta en marcha de un negocio, entre ellas las de carácter económico, social o familiar, y la disposición de los egresados a recibir apoyo externo para concretar sus proyectos. De acuerdo con el Global Entrepreneurship Monitor (2023), esta dimensión se estructura en dos ejes principales: la experiencia emprendedora adquirida y los obstáculos que limitan la actividad empresarial de los técnicos egresados.

- **Actividades de Perfeccionamiento Profesional**

El perfeccionamiento hace referencia a la actualización continua mediante cursos, capacitaciones y estudios superiores posteriores a la formación profesional. Esta dimensión permite evaluar la capacidad de adaptación del egresado a un

entorno productivo dinámico y tecnológico. Desde la posición de Weller (2020), el perfeccionamiento es importante para un entorno de alta tecnología y da cuenta de cómo se adapta cada trabajador.

Características de la Inserción Laboral

La inserción laboral presenta varias características fundamentales que condicionan el éxito de los egresados en su transición al mercado laboral (**García & Gutierrez , 1996**):

1. Modelo formativo base para su futura inserción laboral

Al realizar la inserción laboral se respeta la meta de "Definir la modalidad de formación académico-profesional del egresado", está directamente relacionado al tipo de formación recibida. Los egresados cuentan con la formación dual del SENATI, que combina la enseñanza teórica con práctica laboral y es un diferenciador que tiene un impacto directo con la empleabilidad (SENATI, 2023). Esta seña de identidad se asocia a la relevancia del modelo formativo, orientada a la preparación integral para el mundo laboral, sobre todo cuando se diseña con convenios empresariales o contratos de aprendizaje.

2. Diversificación sectorial-ocupacional

Amoldado al propósito de "caracterizar el campo ocupacional del egresado", la inserción laboral se caracteriza por su distribución en diferentes ramas del mercado y en cargos profesionales. Este atributo abarca la relación entre especialización formativa y campo de ejercicio profesional, vías de acceso al empleo, y salario conseguido (OIT, 2023). La satisfacción con diferentes facetas

laborales es un criterio importante de la calidad de esta situación de inserción sectorial.

3. Formalidad y documento contractual

En estrecha relación con el objetivo de "definir las condiciones laborales de los egresados", la incorporación laboral se encuentra definida por el nivel de formalidad contractual, estabilidad laboral y protección social. Característica que se diferencia en cuanto al aspecto de la jornada laboral, tipo de contrato, duración del empleo y acceso a beneficios sociales (CEPAL, 2023). La presencia o ausencia de estas condiciones define la calidad de la entrada al mundo laboral y sus posibilidades de viabilidad a largo plazo.

4. Pertinencia y aplicabilidad de competencias

Relacionado con el propósito de "comprobar la relevancia de las competencias adquiridas por los egresados", la inserción laboral es caracterizada por la cantidad de coincidencia existente entre estas habilidades adquiridas en la formación y las competencias en la actividad laboral. Esta manifestada en la aplicación conjunta de conocimientos teóricos y habilidades prácticas y también en la identificación de falencias que es necesario incorporar en la acción curricular (Tejada, 2021). La capacidad de transferir, a la vida laboral efectiva, las habilidades adquiridas, es un hecho por demás, determinante del hecho del acceso.

5. Emprendimiento y autoempleo

Según la línea del "reconocer el trabajo independiente y los obstáculos para crear empresa", Insertarse laboralmente incluye el autoempleo emprendimiento.

Esta facultad abarca, por un lado, los hechos actuales en actividades independientes, como por otro las limitaciones percibidas en el emprendimiento (Global Entrepreneurship Monitor, 2023). El emprendimiento es una alternancia de inclusión que necesita de un apoyo y desarrollo determinado.

6. Formación del departamento e innovación profesional

Con el objetivo de "efectuar la descripción de los deberes de perfeccionamiento laboral que vienen a realizar los egresados", la inserción laboral se asocia con la realización de un proceso permanente de actualización y formación profesional. Este rasgo entiende la empleabilidad como necesidades constantes para adaptarse a las demandas laborales por medio de capacitaciones complementarias, especializadas y educación continua (Weller, 2020). La actividad de perfeccionamiento es tanto más el reflejo de la iniciativa de los individuos como de las oportunidades generadas por la institución.

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y nivel de Investigación.

La investigación actual es de tipo básica, cuantitativa. Siendo una investigación básica tiene como objetivo producir saber sobre la incorporación al mercado de trabajo de los egresados sin una aplicación inmediata (Hernández et al., 2018). La investigación cuantitativa es de un tipo de investigación de recolección y análisis de datos numéricos (González, 2020).

En lo que respecta a su nivel, desde el concepto está diseñada como una investigación descriptiva: tal como se deduce de Arias (2012), se mide independiente las variables sin establecer relaciones causales entre ellas. Este nivel es adecuado, ya que permite definir en qué medida los egresados de Electricidad Industrial de SENATI-Chincha están incorporados en el mundo laboral: identificando entonces los principales rasgos que caracterizan estos, tales como empleabilidad, condiciones de trabajo, uso y prestando con sus competencias y actividades de perfeccionamiento profesional, donde así se aporta una representación acertada del fenómeno objeto de la investigación.

El alcance temporal de la investigación es transversal, ya que se centra en la recolección de información en un único momento temporal (Bernal, 2010) siendo específica para los egresados promociones 2015-2016 de manera puntual, sin realizar mediciones a lo largo de diferentes periodos que pudieran servir para hacer un análisis evolutivo.

La naturaleza de los datos es dividida en numérica, pero tiene algunos datos de carácter cualitativo en ciertas preguntas abierta que muestra el instrumento,

como menciona Creswell y Creswell (2017), se logra complementar la información estadística con el punto de vista e ideas personales de los participantes añadiendo así la comprensión del fenómeno objeto de estudio.

4.2 Diseño de la investigación.

El presente estudio se clasifica como no experimental, dado que el investigador no realiza ninguna intervención directa. Hernández et al. (2022), se define una investigación no experimental como aquella en la que las variables no son manipuladas deliberadamente. Responde a la siguiente simbología:

$$M \dashrightarrow O$$

Donde:

M = Muestra

O = Observación.

4.3 Población y muestra

La población estudiada fueron los egresados de la carrera de Electricidad Industrial del CFP Chíncha en los periodos Febrero - Julio del 2015_diciembre 2015, febrero del 2016, julio- diciembre 2016.

Tabla 1

Formación de la población

Detalle de los periodos de los egresados de la carrera de Electricidad Industrial		
Semestre	Año	Cantidad
Febrero Julio	2015	14
Julio _Diciembre	2015	21
Febrero Julio	2016	28

Julio _Diciembre	2016	29
		92
Fuente: Elaboración propia		

Muestra

Se parte de una población total de 92 alumnos, dado que es inviable estudiar a toda la población por cuestiones de ubicación, tiempo y recursos.

Hernández et al. (2014), destacaron que el cálculo del tamaño muestral debe considerar la precisión deseada, el nivel de confianza y la variabilidad de los datos.

En esta línea, Otzen y Manterola (2017) indican que la fórmula adecuada dependerá de si la población es finita o infinita, seleccionando generalmente la fórmula para poblaciones finitas cuando el número total de individuos es conocido y limitado.

Asimismo, Daniel (2018) destaca que, en investigaciones cuantitativas, la selección de la muestra debe garantizar que los resultados obtenidos sean generalizables al total de la población estudiada.

En este contexto, se empleó una fórmula estadística para poblaciones finitas que permita obtener una muestra representativa, asegurando así la validez y confiabilidad de los datos obtenidos.

Cálculo de tamaño de la Muestra. (Población Finita)

Simbología:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza

P = Probabilidad de que ocurra un evento

q = Probabilidad de que no ocurra un evento

e = Margen de error

Tabla Nivel de confianza

COEFICIENTE K	
Nivel de Confianza	Coeficiente K
68%	0,99
75%	1,15
80%	1,28
90%	1,64
95%	1,96
96%	2,05
97%	2,17
98%	2,32
99%	5,58

Se dirige a una población (N), correspondiente a 92 egresados de acuerdo con la tabla 1, con una confianza de 95% (1.96) considerándose un porcentaje aceptable (p= 50%) asimismo con una población en un porcentaje no aceptable (q=50%) considerándose una tolerancia en inexactitud (e=5%).

Al aplicar la fórmula, se determina que la muestra debe ser de a 75 egresados para que los resultados sean representativos.

4.4 Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Inserción laboral	La inserción laboral se refiere al hecho de conseguir un empleo, salir de una situación de desempleo y lograr una estabilidad o permanencia en un puesto, con una alta probabilidad de conservarlo (Donoso & Gazo, 2022)	En este estudio, la inserción laboral se concreta en la forma en la que los egresados de Electricidad Industrial de la PROFESION TECNICA DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL DEL SENATI-CHINCHA logran, mantienen y conservan un puesto de trabajo ajustado a la formación que recibieron. Esta variable se contabilizará mediante un cuestionario estructurado que contempla seis dimensiones: (1) tipo de formación profesional cursada, (2) campo Laboral actual, (3) condiciones de trabajo, (4) utilidad de las competencias adquiridas, (5) experiencia en autónomo y dificultades para emprender, y (6) actividades de puesta al día profesional.	Características de la Formación Profesional	1. Porcentaje de egresados por tipo de titulación (convenio/contrato) 2. Tiempo promedio del centro formativo 3. Número de empresas donde realizaron práct. profes.
			Campo de actividad laboral	4. Porcentaje de empleo/desempleo 5. Rango de ingresos mensual 6. Canal de acceso al empleo 7. Nivel de satisfacción con diversos componentes laborales
			Condiciones de trabajo	8. Jornada laboral anual 9. Porcentaje de ingreso laboral formal (contrato/beneficio) 10. Estabilidad laboral (tiempo en la empresa) 11. Motivo y duración sin empleo
			Utilidad de las Competencias Adquiridas	12. Niveles de aplicación de habilidades 13. Grado de aplicación de conocimientos teóricos 14. Competencias de mayor valor que se percibe 15. Brechas de competencias identificadas
			Trabajo independiente y los obstáculos para la creación de empresa	16. Tasa del emprendimiento real 17. nivel de interés para formar empresa propia 18. Tipos de barreras para emprender

	19. Necesidades de apoyo para la iniciativa emprendedora
Actividades de Perfeccionamiento Profesional	20. Tasa de asistencia en capacitaciones
	21. Áreas de mejora para desarrollo
	22. Ingresos en educación superior adicional
	23. Frecuencia de actualización profesional

Nota. Elaboración propia

4.5 Técnicas e instrumentos y matriz de evaluación

De acuerdo con la naturaleza del estudio, se empleó la técnica de la encuesta, tal como lo describe Naresh (2004) al afirmar que las encuestas consisten en entrevistar a un amplio número de individuos mediante un cuestionario previamente elaborado. De acuerdo con el autor citado, el método de encuesta implica la entrega de un cuestionario estructurado a los encuestados, el cual está diseñado con el propósito de recopilar información precisa y detallada.

Técnica e instrumento

La encuesta

Se empleó la técnica de la encuesta con el propósito de recopilar datos a través de preguntas cuidadosamente seleccionadas, diseñadas específicamente para ser dirigidas a nuestra población, con el fin de indagar sobre la percepción de los graduados.

Cuestionario

Como instrumento para recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado, originalmente diseñado por Aiga Von Hippel, (2001), adaptado por el

investigador, para el contexto específico de este estudio. El instrumento original fue diseñado para un estudio de inserción laboral que se llevó a cabo en la oficina central de Lima del SENATI en el año 2001, que midió el nivel de ocupación de aquel(os) egresado(s) del programa de aprendizaje dual.

Una vez que se realizó un análisis profundo del mencionado instrumento, se estableció que su estructura y su diseño podían ser modificado de manera efectiva, al adaptarse a las demandas de la presente investigación, siendo válido y útil para el contexto de Chíncha, de esta investigación. El cuestionario aplicado está compuesto por seis dimensiones (características de formación, el ámbito profesional actual, las pautas de trabajo, utilidad de las competencias, experiencia emprendedora y mejora profesional) dieciséis indicadores específicos y 33 preguntas que están dadas de forma dispar para abarcar todas las facetas pertinentes de la incorporación profesional.

Ficha técnica del instrumento utilizado

Nombre del instrumento: Cuestionario de seguimiento a egresados del sistema de aprendizaje dual del SENATI

Autora: Aiga von Hippel

Año: 2001

Procedencia: Universidad "Ludwig-Maximilian" de Múnich, Alemania

Institución de aplicación original: Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI)

Objetivo:

Recoger información generada sobre la posición que ocupan los egresados de SENATI en el mercado laboral y verificar cómo aplica de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en el ámbito de su formación profesional en el parámetro del mercado laboral actual.

Estructura:

- 6 dimensiones principales
- 33 preguntas en total
- Combinación de preguntas cerradas y abiertas
- Formato semi estructurado que permite tanto análisis

cuantitativo cuanto cualitativo.

Dimensiones evaluadas:

1. Modalidad de formación profesional recibida en SENATI
2. Campo de actividad laboral actual
3. Condiciones de trabajo
4. Utilidad de las competencias adquiridas
5. Experiencia en trabajo independiente y obstáculos para la creación de empresa
6. Actividades de perfeccionamiento profesional

Población objetivo: Egresados de la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional SENATI-Chincha de las promociones 2015-2016.

Muestra: 75 egresados seleccionados mediante muestreo probabilístico de una población total de 92 egresados de las promociones estudiadas.

Tipo de aplicación: Encuesta presencial y vía telefónica.

Tiempo de aplicación: 45-60 minutos

Modalidad de respuesta:

- Preguntas cerradas dicotómicas (Sí/No)
- Preguntas de opción múltiple
- Escalas de satisfacción
- Preguntas abiertas

Validación:

Validado por juicio de expertos en sede central de SENATI en Lima (2001).

Para este estudio fue adaptado y revalidado por juicio de 3 expertos en formación técnica profesional.

4.6 Validez del instrumento

El propósito del cuestionario es evaluar la variable de inserción laboral de los graduados de la carrera de electricidad. En este contexto, se resalta la relevancia de la coherencia entre los objetivos de la investigación y los del cuestionario. De acuerdo con López y Sandoval (2016), la validez de un instrumento se establece en función de la capacidad de los datos recopilados para representar de manera precisa y adecuada el constructo que se busca evaluar.

La validez de un cuestionario radica en la representación precisa de las dimensiones elaboradas por las preguntas, como señala Figueroa (1994). En este contexto, resulta relevante evaluar la validez de contenido del instrumento, lo cual implica obtener la validación a través de la opinión de expertos, como señalan Escobar y Cuervo (2008).

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.779	.571	39

Alfa de Cronbach de .779: Este valor indica un nivel adecuado de fiabilidad. Se considera que un Alfa de Cronbach entre 0.7 y 0.8 es aceptable, lo que sugiere que los elementos del cuestionario miden de manera consistente el mismo constructo o variable.

4.7 Consideraciones Éticas

En el presente estudio hubo rigurosos protocolos de investigación para garantizar el respeto por el anonimato de participantes, y sus derechos y dignidad. Como parte esencial de estos procedimientos, se creó y utilizó un consentimiento informado en detalle para cada uno de los egresados que entraron en el estudio. La aplicación del acuerdo informado se llevó a cabo de la siguiente manera:

- Introducción a los participantes: Anterior a la aplicación del cuestionario mantenemos contacto con cada egresado, explicando verbalmente el

objeto, la importancia del estudio, así como el carácter voluntario de la participación de este.

- Entrega del documento de consentimiento: A cada asistente se le dio el documento de consentimiento informado, dándole el tiempo suficiente para su lectura completa y comprensión.
- Aclaración de dudas: Los asistentes tuvieron la oportunidad de hacer preguntas y transmitir inquietudes acerca del estudio, que fueron contestadas de forma muy pormenorizada.
- Firma del consentimiento: Una vez que el sujeto declaraba haber entendido muy bien las implicaciones de participar se procedía aparejar el consentimiento consignando en dos ejemplares su firma quedando uno en posesión del para y otro en resguardo del investigador.
- Llevar a cabo la aplicación del cuestionario: Sólo después de obtenido el consentimiento mediante protocolo de consentimiento firmado, se llevó a cabo la aplicación por cuestionario de inserción laboral.

Es preciso dejar en claro que se respetó la voluntad de los egresados que no optaron por ser involucrados, no se influyó en su decisión y no se les ejerció ninguna presión o insistencia. También se aseguró el anonimato del tratamiento de los datos usando códigos a cada cuestionario en vez de nombres o datos identificables.

La realización del consentimiento informado está diseñada según las directrices éticas vigentes por la Universidad Peruana Cayetano Heredia para

encuestas con personas, además de los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia que se aplica la investigación ética.

V. RESULTADOS

La inserción laboral es un indicador fundamental que evidencia la eficacia de las instituciones educativas en la formación de sus estudiantes para su integración en el mercado laboral. En el presente estudio, se ha analizado la situación laboral de los graduados de la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional SENATI Chíncha, en los años 2015 y 2016. El enfoque del análisis se dirige a la identificación del nivel de empleabilidad de los egresados, los sectores en los que se insertan laboralmente, el lapso requerido para obtener empleo después de graduarse, y la calidad de sus trabajos en cuanto a estabilidad, salario y satisfacción en el ámbito laboral.

El presente estudio ofrece una perspectiva detallada acerca de cómo los conocimientos y habilidades adquiridos en SENATI han contribuido a la inserción laboral de los graduados, resaltando los factores determinantes en su empleabilidad y logros profesionales. La evaluación de los resultados es esencial para determinar la eficacia de la instrucción brindada y para introducir mejoras en los programas educativos, garantizando su alineación con las necesidades del sector industrial en la región de Chíncha. En este sentido, los resultados visualizados son los siguientes según la encuesta llevada a cabo:

1. Datos Socio demográficos

Tabla 4

Datos demográficos

		Frecuencias	Porcentaje marginal
Edad	De 21 a 26 años	67	89.3%
	De 27 a 32 años	8	10.7%
Género	Masculino	73	97.3%
	Femenino	2	2.7%
¿Con quién vive?	Solo (a)	13	17.3%
	Con su esposo (a)	40	53.3%
	Con sus padres	21	28.0%
	Otras personas	1	1.3%
Válidos		75	100.0%
Perdidos		0	
Total		75	

El análisis de la tabla 4 de frecuencias revela un perfil demográfico de los encuestados que proporciona información sobre su edad, género y situación de convivencia.

En la variable edad: el 89.3% (67 personas) de los encuestados tienen entre 21 y 26 años. Un 10.7% (8 personas) tienen entre 27 y 32 años.

La mayoría de los encuestados son jóvenes adultos egresados. Esto podría indicar que la población estudiada se compone principalmente de personas que han terminado su formación recientemente y están en sus primeros años de experiencia laboral.

En el indicador Género: el 97.3% (73 personas) de los encuestados son hombres, 2.7% (2 personas) son mujeres. Hay una notable predominancia

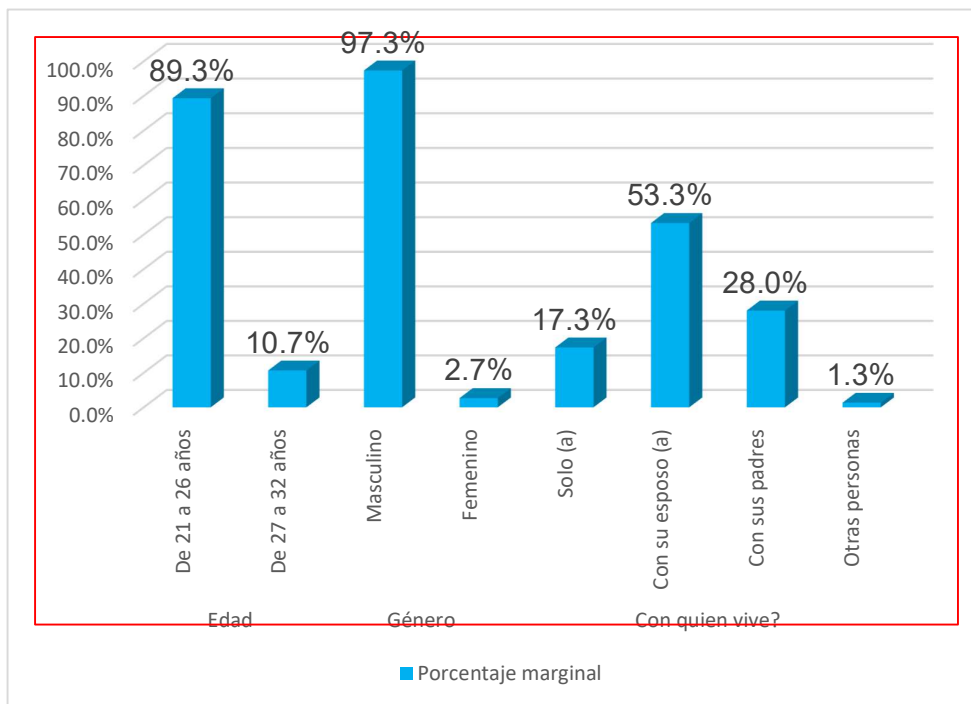
masculina en la muestra, lo que indica que los programas o sectores asociados a la encuesta pueden estar tradicionalmente vinculados a carreras con alta participación masculina. Esto es consistente con áreas técnicas o industriales, donde históricamente los hombres han tenido mayor presencia.

En la situación de convivencia: el 53.3% (40 personas) viven con su esposo(a) el 28.0% (21 personas) viven con sus padres, un 17.3% (13 personas) viven solos y un 1.3% (1 persona) vive con otras personas.

La mayoría de los encuestados viven con sus esposos(as), lo que indica que una porción significativa está en una etapa de vida en la que han formado una familia. Un porcentaje considerable todavía vive con sus padres, lo que podría estar relacionado con su juventud y la posibilidad de que recién hayan ingresado al mercado laboral o estén en transición hacia una mayor independencia. Solo una minoría vive sola, lo que refleja la tendencia común de jóvenes adultos de convivir con familiares o pareja.

Figura 1

Datos demográficos en porcentaje



DIMENSIÓN 1: Características de la Formación Profesional de los Egresados

Tabla 5

Nombre de la carrera en que fue formado vs inicio y finalización

			¿Cuándo inició su formación profesional en SENATI y cuándo la finalizó?		TOTAL
			Febrero 2013 - diciembre 2015	Febrero 2014 - diciembre 2016	
¿Cómo se denomina exactamente la carrera en que fue formado? Total	Electricidad Industrial	Recuento	40	35	75
		% del total	53.3%	46.7%	100.0%
		Recuento	40	35	75
		% DEL TOTAL	53.3%	46.7%	100.0%

La tabla 5, describe la relación entre los períodos de formación profesional en el SENATI y el nombre exacto de la ocupación para la cual los participantes fueron formados. En este caso, la carrera predominante es Electricidad Industrial.

1. Períodos de formación profesional:

En el período de febrero 2013 a diciembre 2015, se formaron 40 personas, lo que representa el 53.3% del total y en el período de febrero 2014 a diciembre 2016, se formaron 35 personas, representando el 46.7% del total.

2. Ocupación: Electricidad Industrial:

En total, 75 personas completaron su formación en la carrera de Electricidad Industrial en los dos períodos evaluados, lo que equivale al 100% de los participantes en el estudio.

Según los resultados se evidencia que la formación en Electricidad Industrial fue constante en ambos períodos, aunque el grupo más numeroso se formó en el período 2013-2015 (53.3%). Esta ligera diferencia podría estar vinculada a la demanda o disponibilidad de recursos educativos en ese intervalo. En conjunto, la formación en Electricidad Industrial mantiene un papel predominante en el SENATI para estos años.

Tabla 6

Tipo de empresa en la que llevó a cabo su formación profesional y Cantidad de empresas en las que ha realizado sus prácticas

<u>3.1 ¿Cuántas?</u>		
De 1 a	De 4 a	
3	7	Total

Formación profesional	He realizado mi formación en una empresa de formación práctica (mediante convenio)	Recuento	69	0	69
		% del	92.0%	0.0%	92.0%
		total			
	He realizado mi formación práctica en una empresa patrocinadora (contrato de aprendizaje)	Recuento	5	1	6
		% del	6.7%	1.3%	8.0%
		total			
Total		Recuento	74	1	75
		% del	98.7%	1.3%	100.0%
		total			

Según los resultados en la tabla 6, se realiza un análisis detallado de la tabla sobre el tipo de empresa en la que se llevó a cabo la formación profesional y cuántas empresas estuvieron involucradas:

1. Tipo de Formación Profesional y Número de Empresas

La tabla 6, distingue dos tipos de formación profesional: en empresas de formación práctica mediante convenio y en empresas patrocinadoras bajo un contrato de aprendizaje. Además, se examina el número de empresas donde los estudiantes completaron su formación.

1. Formación en Empresas de Formación Práctica (mediante convenio):

La gran mayoría de los participantes, 69 personas (92.0%), realizaron su formación en una empresa de formación práctica bajo un convenio, desde 1 a 3 empresas. No se registraron participantes que realizaran su formación en más de 3 empresas en esta categoría.

2. Formación en Empresas Patrocinadoras (contrato de aprendizaje):

Un menor porcentaje de participantes, 6 personas (8.0%), realizaron su formación en empresas patrocinadoras bajo contrato de aprendizaje.

5 personas (6.7%) realizaron su formación en 1 a 3 empresas. 1 persona (1.3%) completó su formación en 4 a 7 empresas.

Según la Distribución Total, se registraron 75 personas de los cuales 74 personas (98.7%) realizaron su formación en 1 a 3 empresas y solo 1 persona (1.3%) completó su formación en 4 a 7 empresas.

Los resultados muestran una clara preferencia por la formación en empresas de formación práctica mediante convenio, lo que representa el 92% de los casos. La formación en empresas patrocinadoras bajo contrato de aprendizaje es significativamente menos común, con un 8% de los casos. Además, la gran mayoría de los participantes (98.7%) completaron su formación en 1 a 3 empresas, independientemente del tipo de formación, lo que sugiere que el número de empresas donde se realiza la formación es generalmente reducido. Solo una persona reportó haber completado su formación en más de 3 empresas, lo que representa un caso aislado (1.3%).

Dimensión 2: Actual campo de la actividad laboral

3. ¿Cuál es su situación laboral actual? Además, ¿podría describir la modalidad a través de la cual obtuvo su puesto de trabajo actual o más reciente?

Tabla 7

Situación laboral actual vs modalidad de ingreso al puesto de trabajo

			Modalidad de ingreso al puesto de trabajo actual			
			Examen de ingreso	de Recomendaciones	Realizar prácticas en la empresa	Total
Situación	Empleado	Recuento	46	17	8	71
laboral		% del total	61.3%	22.7%	10.7%	94.7%
actual	Desempleado	Recuento	4	0	0	4

	% del total	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%
Total	Recuento	50	17	8	75
	% del total	66.7%	22.7%	10.7%	100.0%

En la tabla 7, se realiza un análisis detallado de la tabla relacionada con la situación laboral actual y la modalidad de ingreso al puesto de trabajo:

Respecto a la Situación Laboral Actual y Modalidad de Ingreso, la tabla evidencia cómo los participantes obtuvieron su puesto de trabajo actual o más reciente, utilizando tres modalidades: Examen de ingreso, Recomendaciones y Realizar prácticas en la empresa. Además, se clasifica a los participantes según su situación laboral actual: empleados o desempleados.

1. Situación Laboral: Empleados:

71 personas (94.7%) están empleadas. Entre las personas empleadas, la mayoría obtuvo su puesto a través de:

- Examen de ingreso: 46 personas (61.3%), lo que indica que la modalidad más común para acceder a un empleo es mediante exámenes de selección.
- Recomendaciones: 17 personas (22.7%) obtuvieron su empleo gracias a recomendaciones, una segunda modalidad importante, aunque menos común.
- Realizar prácticas en la empresa: 8 personas (10.7%) lograron su empleo tras completar prácticas profesionales en la empresa, lo que muestra que esta es una vía efectiva, aunque menos frecuente.

2. Situación Laboral: Desempleados:

- 4 personas (5.3%) están desempleadas. Todos los desempleados reportaron haber obtenido su último puesto de trabajo mediante examen de ingreso.

3. Distribución Total:

- En total, 75 personas participaron en el análisis, con las siguientes modalidades de ingreso al empleo:
 - Examen de ingreso: 50 personas (66.7%).
 - Recomendaciones: 17 personas (22.7%).
 - Realizar prácticas en la empresa: 8 personas (10.7%).

En atención a los resultados se evidencia que la mayoría de los participantes están empleados (94.7%), y que el método más común para obtener empleo es a través de exámenes de ingreso, con un 66.7% del total de los participantes. Esto destaca la importancia de los procesos de selección formales en el acceso a puestos de trabajo. Las recomendaciones también juegan un rol relevante, permitiendo que un 22.7% de los participantes acceda a su empleo, lo que sugiere que los contactos y redes laborales son valiosos en la búsqueda de empleo.

Realizar prácticas en la empresa es una vía efectiva para algunos, ya que el 10.7% de los participantes obtuvieron su empleo actual o más reciente a través de esta modalidad. Sin embargo, esta opción es menos común en comparación con los exámenes y las recomendaciones. En cuanto a los desempleados, todos ellos obtuvieron su último empleo mediante examen de ingreso, lo que indica que las otras dos modalidades (recomendaciones y prácticas) no parecen estar asociadas con desempleo en este grupo.

Tabla 8

Ingreso mensual promedio vs estimación promedio de salario para cubrir necesidades básicas

				Estimación del salario mínimo para cubrir necesidades básicas				Total
				De 1100 a 1500	De 1600 a 2000	Más de 2000		
Salario mensual promedio percibido	Menos de 1000	Recuento	0	1	1	2		
		% del total	0.0%	1.3%	1.3%	2.7%		
	De 1000 a 1200	Recuento	7	1	0	8		
		% del total	9.3%	1.3%	0.0%	10.7%		
	De 1200 a 1500	Recuento	2	10	0	12		
		% del total	2.7%	13.3%	0.0%	16.0%		
	Más de 1500	Recuento	5	34	10	49		
		% del total	6.7%	45.3%	13.3%	65.3%		
No percibe porque está desempleado	Recuento	1	3	0	4			
	% del total	1.3%	4.0%	0.0%	5.3%			
Total			Recuento	15	49	11	75	
			% del total	20.0%	65.3%	14.7%	100.0%	

Salario mensual promedio percibido Salario mensual promedio percibido

Según la tabla 8, se examinan los salarios mensuales percibidos por los participantes y cuánto estiman que debería ser el salario mínimo para cubrir sus

necesidades básicas. Los rangos para la estimación del salario mínimo se dividen en: De 1100 a 1500, De 1600 a 2000, y Más de 2000 soles.

Menos de 1000 soles:

Solo 2 personas (2.7%) perciben un salario mensual promedio inferior a 1000 soles y 1 persona (1.3%) estima que el salario mínimo necesario debería estar entre 1600 a 2000 soles. 1 persona (1.3%) considera que debería ser más de 2000 soles.

De 1000 a 1200 soles:

8 personas (10.7%) reportan percibir un salario entre 1000 y 1200 soles. 7 personas (9.3%) estiman que el salario mínimo debería estar entre 1100 a 1500 soles. 1 persona (1.3%) estima que el salario necesario debería estar entre 1600 a 2000 soles.

De 1200 a 1500 soles:

12 personas (16.0%) perciben un salario entre 1200 y 1500 soles. 2 personas (2.7%) creen que el salario mínimo debería estar entre 1100 a 1500 soles. 10 personas (13.3%) consideran que debería ser entre 1600 a 2000 soles.

Más de 1500 soles:

La mayoría de los participantes, 49 personas (65.3%), perciben un salario superior a 1500 soles. 5 personas (6.7%) estiman que el salario mínimo necesario debería estar entre 1100 a 1500 soles. 34 personas (45.3%) creen que el salario adecuado debería estar entre 1600 a 2000 soles. 10 personas (13.3%) consideran que debería ser más de 2000 soles.

Desempleados:

4 personas (5.3%) reportan estar desempleadas y no perciben ingresos. 1 persona (1.3%) cree que el salario mínimo debería estar entre 1100 a 1500 soles. 3 personas (4.0%) estiman que debería ser entre 1600 a 2000 soles.

Distribución Total:

En total, participaron 75 personas.

- 15 personas (20.0%) estiman que el salario mínimo debería estar entre 1100 a 1500 soles.
- 49 personas (65.3%) consideran que debería ser entre 1600 a 2000 soles.
- 11 personas (14.7%) creen que el salario necesario debería ser más de 2000 soles.

Análisis General**1. Salario promedio percibido:**

La mayoría de los participantes (65.3%) perciben un salario mensual mayor a 1500 soles, mientras que un porcentaje significativo (16.0%) gana entre 1200 y 1500 soles. Solo un pequeño grupo perciben (10.7% entre 1000 y 1200 soles, y 2.7% menos de 1000 soles).

2. Estimación del salario mínimo:

La mayoría de los participantes (65.3%) consideran que el salario mínimo debería estar entre 1600 y 2000 soles para cubrir sus necesidades básicas.

Un 14.7% cree que el salario necesario debería ser superior a 2000 soles, lo que podría estar relacionado con la percepción de un mayor costo de vida.

Un 20.0% estima que un salario mínimo entre 1100 y 1500 soles sería suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

Si analiza su (última) actividad profesional actual, ¿cuál es el grado de satisfacción en los aspectos siguientes?

Tabla 9

Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje marginal
Esfuerzo físico	Insatisfecho	19	25.3%
	Satisfecho	51	68.0%
	Muy satisfecho	5	6.7%
Salario-Remuneración	Insatisfecho	22	29.3%
	Satisfecho	49	65.3%
	Muy satisfecho	4	5.3%
Contenido del Trabajo	Insatisfecho	25	33.3%
	Satisfecho	43	57.3%
	Muy satisfecho	7	9.3%
Posición en la empresa	Insatisfecho	5	6.7%
	Satisfecho	61	81.3%
	Muy satisfecho	9	12.0%
En términos generales, cómo se siente en trabajo actual	Insatisfecho	3	4.0%
	Satisfecho	69	92.0%
	Muy satisfecho	3	4.0%
Total		75	100.0%

El análisis de la tabla 7 sobre el grado de satisfacción en diversos aspectos de la actividad profesional actual revela una visión general del bienestar de los empleados en distintas dimensiones laborales:

1. Esfuerzo físico:

Insatisfechos: 19 personas (25.3%) están insatisfechas con el esfuerzo físico que requiere su trabajo. Satisfechos: La mayoría, 51 personas (68.0%), están satisfechas con este aspecto. Muy satisfechos: Solo 5 personas (6.7%) reportan estar muy satisfechas. La mayoría de los empleados están conformes con el esfuerzo físico necesario en su trabajo, aunque existe un cuarto que muestra insatisfacción en esta área.

2. Salario-Remuneración:

Insatisfechos: 22 personas (29.3%) están insatisfechas con su salario. Satisfechos: La mayoría, 49 personas (65.3%), está satisfecha. Muy satisfechos: 4 personas (5.3%) están muy satisfechas con su remuneración.

Aunque más de la mitad de los empleados se sienten satisfechos con su remuneración, casi un tercio de ellos (29.3%) no está conforme con su salario, lo que indica que este es un punto de posible mejora

3. Contenido del trabajo:

Insatisfechos: 25 personas (33.3%) están insatisfechas con el contenido de su trabajo. Satisfechos: 43 personas (57.3%) están satisfechas. Muy satisfechos: 7 personas (9.3%) están muy satisfechas.

Un tercio de los empleados no está satisfecho con el contenido de su trabajo, lo que podría afectar su motivación. Sin embargo, más de la mitad están satisfechos, y una pequeña parte está muy satisfecha.

4. Posición en la empresa:

Insatisfechos: Solo 5 personas (6.7%) están insatisfechas con su posición en la empresa. Satisfechos: Una gran mayoría, 61 personas (81.3%), están satisfechas con su posición. Muy

La gran mayoría de los empleados se siente satisfecha con su posición dentro de la empresa, lo que sugiere estabilidad y reconocimiento laboral.

5. Satisfacción general en el trabajo actual:

Insatisfechos: Solo 3 personas (4.0%) están insatisfechas en general con su trabajo actual. Satisfechos: La abrumadora mayoría, 69 personas (92.0%), están satisfechas. Muy satisfechos: Solo 3 personas (4.0%) están muy satisfechas.

En términos generales, la mayoría de los empleados se siente satisfecha con su trabajo, lo que refleja un ambiente laboral positivo, a pesar de algunos aspectos específicos como el salario y el contenido del trabajo que tienen áreas de mejora.

Dimensión 3: Condiciones de Trabajo

Tabla 10

Condiciones de trabajo

Resumen de procesamiento de casos		
	Frecuencia	Porcentaje marginal
1. ¿Cuántas horas diarias trabaja?	De 5 a 8 horas	47 62.7%
	De 9 a 12 horas	27 36.0%
	Más de 12 horas	1 1.3%
	SI	49 65.3%
2 ¿Trabaja (trabajó) a través de una empresa de servicios ("servís")? Si responde SI, pase a la pregunta 3 y 4.		

	NO	26	34.7%
	SI	47	62.7%
3. ¿Tiene (tuvo) un contrato de trabajo?	NO	1	1.3%
	No aplica	27	36.0%
	SI	46	61.3%
4. ¿Recibe (recibió) algunos beneficios sociales (seguros sociales)?	NO	2	2.7%
	No aplica	27	36.0%
Válidos		75	100.0%
Perdidos		0	
Total		75	

El análisis de la tabla 10 sobre las condiciones laborales muestra información clave sobre las horas de trabajo, la relación con empresas de servicios, la presencia de contratos de trabajo y los beneficios sociales recibidos por los empleados:

1. Horas diarias trabajadas:

De 5 a 8 horas: 47 personas (62.7%) trabajan dentro de este rango de horas.
De 9 a 12 horas: 27 personas (36.0%) trabajan entre 9 y 12 horas al día. Más de 12 horas: Solo 1 persona (1.3%) trabaja más de 12 horas diarias.

La mayoría de los empleados trabaja de 5 a 8 horas al día, lo cual es un rango típico para una jornada laboral. Sin embargo, un número considerable (36%) tiene jornadas más largas, entre 9 y 12 horas, lo que podría sugerir condiciones laborales más exigentes para este grupo.

2. Trabajo a través de una empresa de servicios ("servís"):

SI: 49 personas (65.3%) han trabajado o trabajan a través de una empresa de servicios.

NO: 26 personas (34.7%) no lo han hecho. Más de la mitad de los empleados ha trabajado mediante empresas de servicios, lo que puede reflejar la alta prevalencia de empleos tercerizados en este sector.

3. Contrato de trabajo:

SI: 47 personas (62.7%) cuentan con un contrato de trabajo. NO: Solo 1 persona (1.3%) no tiene un contrato formal. No aplica: Para 27 personas (36.0%), esta pregunta no aplica, probablemente porque no trabajan o no trabajaron mediante una empresa de servicios.

La gran mayoría de los empleados que trabajan con una empresa de servicios cuentan con un contrato formal, lo cual es positivo en términos de seguridad laboral. Sin embargo, hay una pequeña fracción que no tiene contrato, lo que podría generar incertidumbre sobre sus derechos laborales.

3. Beneficios sociales (seguros sociales):

SI: 46 personas (61.3%) reciben o han recibido beneficios sociales. NO: Solo 2 personas (2.7%) no reciben beneficios sociales. No aplica: 27 personas (36.0%) no aplican para esta pregunta, probablemente debido a la misma razón que en la pregunta anterior (no trabajaron mediante empresas de servicios).

La mayoría de los empleados vinculados con empresas de servicios tienen acceso a beneficios sociales, lo cual es un aspecto positivo para su bienestar. No obstante, hay una pequeña proporción (2.7%) que no cuenta con estos beneficios, lo que podría ser un área de preocupación para mejorar las condiciones laborales.

Tabla 11

Tiempo de trabajo en la empresa donde realizó su formación vs cantidad de empresas que ha trabajado.

		6. Desde que culminó su formación profesional, ¿en cuántas empresas ha trabajado?			Total
		De 1 a 3	De 4 a 6	Mas de 11	
5. Una vez concluida su formación, ¿cuánto tiempo trabajó en la empresa donde realizó su formación?	De 1 a 3 meses	Recuento 15	1	1	17
		% del 20.0%	1.3%	1.3%	22.7%
		total			
	De 4 a 6 meses	Recuento 2	2	0	4
		% del 2.7%	2.7%	0.0%	5.3%
		total			
	De 7 a 10 meses	Recuento 7	5	0	12
		% del 9.3%	6.7%	0.0%	16.0%
		total			
	Más de 11 meses	Recuento 31	8	3	42
		% del 41.3%	10.7%	4.0%	56.0%
		total			
Total		Recuento 55	16	4	75
		% del 73.3%	21.3%	5.3%	100.0%
		total			

El análisis de la tabla 11, relaciona el tiempo trabajado en la empresa donde se realizó la formación profesional con el número de empresas en las que se ha trabajado después de dicha formación revela patrones interesantes sobre la estabilidad y movilidad laboral de los trabajadores.

1. Tiempo trabajado en la empresa de formación:

De 1 a 3 meses: 17 personas (22.7% del total) trabajaron entre 1 y 3 meses en la empresa donde realizaron su formación. La mayoría de este grupo (15 personas) trabajó en 1 a 3 empresas después de finalizar su formación.

De 4 a 6 meses: Solo 4 personas (5.3% del total) trabajaron entre 4 y 6 meses en su empresa de formación. Este grupo se divide equitativamente entre aquellos que trabajaron en 1 a 3 empresas y aquellos que trabajaron en 4 a 6 empresas.

De 7 a 10 meses: 12 personas (16.0% del total) trabajaron entre 7 y 10 meses en su empresa de formación. La mayoría de este grupo también trabajó en 1 a 3 empresas después de la formación.

Más de 11 meses: El mayor grupo (42 personas o 56.0%) trabajó más de 11 meses en la empresa donde realizaron su formación, lo que indica una estabilidad laboral inicial. De estas personas, 31 trabajaron en 1 a 3 empresas después de la formación, lo que sugiere una tendencia a permanecer en el mismo entorno laboral o en un número limitado de empresas.

2. Número de empresas en las que trabajaron después de la formación:

De 1 a 3 empresas: 55 personas (73.3% del total) trabajaron en 1 a 3 empresas después de su formación, lo que indica que la mayoría tiene una movilidad laboral moderada. Este grupo incluye principalmente a aquellos que trabajaron más de 11 meses en su empresa de formación (31 personas).

De 4 a 6 empresas: 16 personas (21.3%) trabajaron en 4 a 6 empresas, lo que sugiere una mayor movilidad laboral. Este grupo incluye a personas que trabajaron tanto de 7 a 10 meses como más de 11 meses en su empresa de formación.

Más de 11 empresas: Solo 4 personas (5.3%) trabajaron en más de 11 empresas después de su formación, lo que indica una alta rotación laboral, aunque es un grupo pequeño.

Análisis

Estabilidad laboral inicial: La mayoría de las personas trabajó más de 11 meses en la empresa donde realizaron su formación, lo que puede reflejar una buena

inserción laboral inicial o una tendencia a permanecer más tiempo en el primer empleo.

Movilidad laboral moderada: Un 73.3% de los encuestados ha trabajado en 1 a 3 empresas tras culminar su formación, lo que indica que la mayoría no ha tenido una rotación laboral muy alta.

Alta rotación: Un pequeño grupo (5.3%) ha trabajado en más de 11 empresas, lo que podría reflejar una mayor inestabilidad laboral o la búsqueda continua de mejores oportunidades laborales.

Tabla 12

Al término de su formación ha estado en situaciones de desempleo y cuantas veces

				8. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿cuántas veces estuvo en situación de desempleo desde que concluyó la formación?				
				Una vez	Dos veces	Tres veces	No aplica	Total
7. Desde que concluyó su formación en SENATI, ¿pasó en varias ocasiones o temporalmente por situaciones de desempleo?	SI	Recuento	18	18	12	0	48	
		% del total	24.0%	24.0%	16.0%	0.0%	64.0%	
	NO	Recuento	0	0	0	27	27	
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	36.0%	36.0%	
Total				18	12	27	75	
				24.0%	16.0%	36.0%	100.0%	

Según resultados en la tabla 12, relaciona las situaciones de desempleo después de la formación en SENATI y la cantidad de veces que estuvo desempleado.

Situaciones de desempleo:

Sí experimentaron desempleo: De los 75 encuestados, 48 personas (64.0% del total) indicaron que han pasado por alguna situación de desempleo desde *que* concluyeron su formación en SENATI. No experimentaron desempleo: 27 personas (36.0% del total) no experimentaron desempleo después de finalizar su formación, lo que indica que más de un tercio ha tenido estabilidad laboral continua.

Frecuencia del desempleo entre los que respondieron afirmativamente:

Una vez: 18 personas (24.0% del total) indicaron haber estado desempleadas en una sola ocasión. Dos veces: También 18 personas (24.0% del total) experimentaron desempleo en dos ocasiones. Tres veces: 12 personas (16.0% del total) reportaron haber estado en situación de desempleo en tres ocasiones.

Analizando los resultados, en “Desempleo recurrente” el 40.0% del total (30 de las 75 personas) ha experimentado desempleo en más de una ocasión (dos o tres veces), lo que sugiere una cierta inestabilidad laboral entre este grupo. En “Estabilidad laboral”, el 36.0% de los encuestados no ha pasado por situaciones de desempleo, lo que refleja una inserción laboral más estable para este grupo.

Respecto a la Frecuencia del desempleo: De los que experimentaron desempleo, la mayoría lo hizo en una o dos ocasiones, con un pequeño porcentaje (16.0%) que reporta tres situaciones de desempleo, lo que podría ser indicativo de dificultades prolongadas para mantener la estabilidad laboral.

Tabla 13

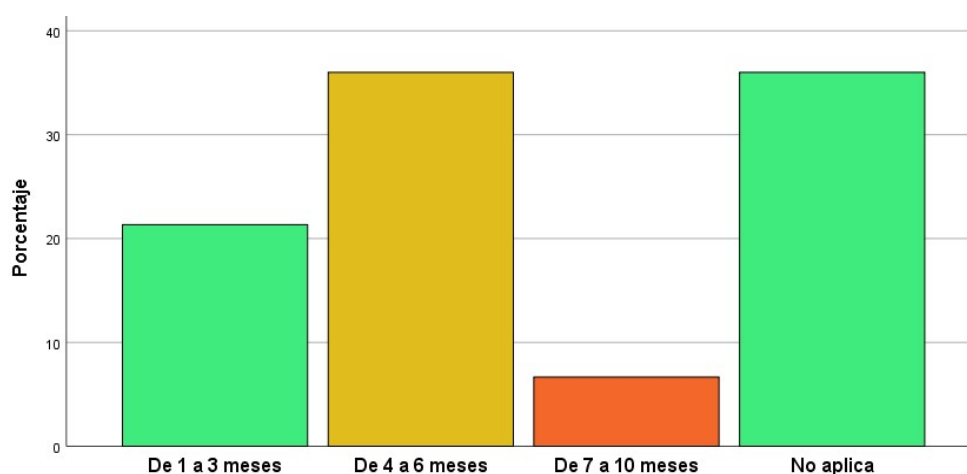
Tiempo de desempleo desde que concluyó su formación

9. Si suma todos los períodos de desempleo, ¿cuánto tiempo estuvo desempleado desde que concluyó la formación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 1 a 3 meses	16	21.3	21.3	21.3
	De 4 a 6 meses	27	36.0	36.0	57.3
	De 7 a 10 meses	5	6.7	6.7	64.0
	No aplica	27	36.0	36.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Figura 2

Tiempo de desempleo desde que concluyó su formación



El análisis de la tabla 13 y Figura 2, detallan la duración total de los períodos de desempleo desde que los encuestados concluyeron su formación en SENATI:

Duración del desempleo:

De 1 a 3 meses: 16 personas (21.3% del total) indicaron que han estado desempleadas entre 1 y 3 meses desde que concluyeron su formación. De 4 a 6 meses: 27 personas (36.0% del total) informaron haber estado desempleadas durante 4 a 6 meses, lo que representa el grupo más numeroso. De 7 a 10 meses: Solo 5 personas (6.7% del total) han estado desempleadas entre 7 y 10 meses, lo

que indica que un pequeño grupo ha enfrentado períodos de desempleo más prolongados.

No aplica:

27 personas (36.0% del total) indicaron que esta pregunta no les aplica, lo que significa que no han experimentado desempleo después de su formación.

Períodos breves de desempleo: La mayoría de los encuestados que han pasado por desempleo han tenido períodos relativamente breves, con el 57.3% acumulado que ha estado desempleado por un máximo de 6 meses. Esto sugiere que la mayoría de las personas encuentra empleo en menos de medio año.

Desempleo prolongado: Solo un pequeño porcentaje (6.7%) ha experimentado desempleo prolongado (7 a 10 meses), lo que sugiere que los casos de dificultades laborales más prolongadas son limitados.

Estabilidad laboral: El 36.0% de los encuestados no ha experimentado ningún período de desempleo, lo que indica una estabilidad laboral para una parte significativa del grupo.

Dimensión 4: Utilidad de las competencias adquiridas

Tabla 14

Destrezas y conocimientos adquiridos en SENATI

10. De las destrezas y conocimientos adquiridos durante tu formación profesional, ¿cuáles puede utilizar todavía en tu actividad actual?

	N	Porcentaje marginal
Todos	56	74.7%

Conocimientos adquiridos en el SENATI - Destrezas prácticas	Más bien mucho	19	25.3%
	Todos	8	10.7%
Conocimientos teóricos	Más bien mucho	45	60.0%
	Más bien pocos	21	28.0%
	Muy pocos	1	1.3%
Conocimientos adquiridos en la empresa de formación específica	Todos	45	60.0%
	Más bien mucho	25	33.3%
	Más bien pocos	5	6.7%
¿qué es lo que aprendió especialmente bien en el Centro de Formación SENATI?	Automatismo Eléctrico	42	56.0%
	Instalaciones Eléctricas	10	13.3%
	Rebobinado de motores	10	13.3%
	PLC	13	17.3%
Válidos		75	100.0%

Los resultados de la tabla 14 resume el procesamiento de casos respecto a la utilidad de los conocimientos y destrezas adquiridos durante la formación profesional en SENATI y su aplicación en la actividad actual

Uso de destrezas prácticas y teóricas adquiridas en SENATI:

Destrezas prácticas:

La categoría Todos: 56 personas (74.7%) afirman que pueden utilizar *todas* las destrezas prácticas adquiridas durante su formación profesional en su actividad actual. En la categoría Más bien mucho: 19 personas (25.3%) mencionan que pueden utilizar *en gran medida* las destrezas prácticas.

Un alto porcentaje de los egresados (100%) considera que las habilidades prácticas aprendidas en SENATI siguen siendo útiles en su trabajo actual, lo que sugiere una sólida correlación entre la formación práctica y las exigencias laborales.

En Conocimientos teóricos:

En la categoría Todos: Solo 8 personas (10.7%) afirman que utilizan “Todos los conocimientos teóricos adquiridos”. En la categoría Más bien mucho: 45 personas (60.0%) mencionan que pueden utilizar en gran medida los conocimientos teóricos. En la Categoría Más bien pocos: 21 personas (28.0%) reportan que solo usan “*pocos* conocimientos teóricos”. Muy pocos: 1 persona (1.3%) indica que puede utilizar *muy pocos* conocimientos teóricos.

La mayoría de los encuestados (60.0%) considera que los conocimientos teóricos adquiridos son útiles, pero hay una disminución considerable en comparación con las destrezas prácticas. Esto podría reflejar que, en sus ocupaciones actuales, los conocimientos prácticos son más demandados que los teóricos.

Uso de conocimientos adquiridos en la empresa de formación específica:

Los resultados se muestran según respuestas categóricas “Todos”: 45 personas (60.0%) utilizan todos los conocimientos adquiridos en su empresa de formación. “Más bien mucho”: 25 personas (33.3%) usan gran parte de los conocimientos adquiridos. “Más bien pocos”: Solo 5 personas (6.7%) emplean pocos conocimientos.

La mayoría (93.3%) de los encuestados considera que los conocimientos obtenidos durante la formación específica en empresas siguen siendo muy útiles, lo que resalta la importancia de la formación práctica en un entorno laboral real.

Conocimientos particularmente útiles en la última actividad:

En Automatismo Eléctrico: 42 personas (56.0%) indicaron que los conocimientos en automatismos eléctricos han sido especialmente útiles en su trabajo actual. En Instalaciones Eléctricas: 10 personas (13.3%) consideran las instalaciones eléctricas como relevantes. En Rebobinado de motores: 10 personas (13.3%) también destacan este conocimiento como útil. En PLC (Controladores Lógicos Programables): 13 personas (17.3%) mencionan que la formación en PLC fue particularmente útil.

Las habilidades en automatismos eléctricos son las más útiles para los egresados en su actividad laboral actual, seguidas por otras áreas técnicas como el rebobinado de motores, instalaciones eléctricas y PLC. Esto refleja que los conocimientos avanzados en automatización tienen una demanda considerable en el sector eléctrico.

Tabla 15

Aprendizajes, destrezas y conocimientos adquiridos en la empresa de formación práctica

	N	Porcentaje marginal
¿Precise qué aprendizajes significativos realizados en la empresa de formación específica, contribuyen a su práctica profesional?	Arranque de motores trifásicos	36 48.0%
	Instalaciones Eléctricas	11 14.7%
	Mantenimiento industrial	11 14.7%
	Rebobinado de motores	10 13.3%
	PLC	13 17.3%
	Refrigeración	4 5.3%
	Inglés	8 10.7%

3. ¿Qué otras destrezas y conocimientos que necesita para el ejercicio de su actividad actual, no lo aprendieron durante su formación profesional?	PLC	12	16.0%
	Neumática	12	16.0%
	Electroneumática	10	13.3%
	Domótica	3	4.0%
	Excel	10	13.3%
	Grupos Electrógenos	6	8.0%
	Refrigeración	8	10.7%
	No opina	6	8.0%
4. ¿En qué áreas introduciría cambios en la formación del SENATI? Rogamos marque su respuesta y describa brevemente lo que cambiaría concretamente:	Condiciones de ingreso	de 3	4.0%
	Administración	11	14.7%
	Material didáctico	16	21.3%
	Equipamientos técnicos	25	33.3%
	Exámenes	18	24.0%
	Actividades extracurriculares	2	2.7%
	Válidos	75	100.0%
	Perdidos	0	
Total		75	

La tabla 15, muestra los resultados de los aprendizajes significativos y las áreas de mejora en la formación específica recibida en la empresa:

La contribución de los aprendizajes significativos a la práctica profesional en lo referente al arranque de motores trifásicos: El 48.0% (36 personas) indica que este conocimiento ha sido especialmente útil en su práctica profesional.

- Instalaciones eléctricas y mantenimiento industrial: Cada una de estas áreas fue mencionada por el 14.7% (11 personas), lo que refleja que ambas son importantes, pero no dominantes, en las actividades profesionales actuales.
- Rebobinado de motores: El 10.7% (8 personas) señaló que esta habilidad ha contribuido a su práctica.

- PLC y Refrigeración: Aunque menos frecuentes, el 6.7% (5 personas) y el 5.3% (4 personas), respectivamente, destacaron estos conocimientos como útiles.

El arranque de motores trifásicos destaca como el aprendizaje más significativo adquirido durante la formación en la empresa, lo que refleja su alta demanda en el campo profesional. Otros conocimientos como instalaciones eléctricas y mantenimiento industrial también tienen relevancia, aunque en menor medida.

Destrezas y conocimientos no aprendidos durante la formación profesional:

El PLC y Neumática: Ambas áreas fueron mencionadas por el 16.0% (12 personas), indicando una carencia significativa en la formación de SENATI.

En Electroneumática y Excel: El 13.3% (10 personas) consideraron que necesitan estos conocimientos para su trabajo actual, pero no los aprendieron en su formación. En inglés y Refrigeración: El 10.7% (8 personas) de los encuestados afirmó que el dominio del inglés y la refrigeración son necesarios, pero no fueron cubiertos en su formación. En grupos electrógenos y domótica: El 8.0% (6 personas) y el 4.0% (3 personas), respectivamente, destacaron la importancia de estos conocimientos.

La automatización y control industrial (PLC, Neumática, Electroneumática) son áreas clave que los egresados sienten que necesitan para su trabajo, pero no se cubrieron adecuadamente en su formación. Esto indica una posible necesidad de actualizar el currículo para incluir más conocimientos sobre automatización, programación y tecnologías emergentes.

En Áreas en las que introducirían cambios en la formación de SENATI:

En Equipamientos técnicos: El 33.3% (25 personas) sugiere mejorar los equipos utilizados en la formación, lo que indica que los recursos técnicos actuales podrían no estar alineados con las exigencias del mercado laboral. **En Exámenes:** El 24.0% (18 personas) propone cambios en la forma de evaluar, lo que sugiere una posible necesidad de ajustar los métodos de evaluación para que reflejen mejor las competencias prácticas.

En Material didáctico:

El 21.3% (16 personas) pide mejoras en el material educativo, lo que puede indicar que los recursos teóricos necesitan actualización o mayor relevancia. En Administración: El 14.7% (11 personas) mencionan esta área, lo que podría implicar la necesidad de optimizar procesos administrativos dentro de SENATI. Condiciones de ingreso y actividades extracurriculares: Estas áreas recibieron menor atención, con el 4.0% (3 personas) y el 2.7% (2 personas), respectivamente, lo que sugiere que son menos prioritarias para los encuestados.

Las mejoras propuestas están centradas en los equipamientos técnicos y los exámenes, lo que refleja una preocupación por la calidad de las herramientas y métodos pedagógicos. Los estudiantes perciben que, para ser más competitivos en el mercado laboral, es necesario contar con mejores recursos y evaluaciones más efectivas que reflejen las habilidades requeridas en el campo profesional.

Dimensión 5: Trabajo independiente y los obstáculos para la creación de empresa

Tabla 16*Trabaja en su propia empresa*

	N	Porcentaje marginal
Una vez concluida su formación en SENATI, ¿trabajó en algún momento en su propia empresa?	Si, trabajó en su propia empresa 1	1.3%
	NO, no trabajó en su propia empresa 74	98.7%
Si ha respondido afirmativamente a la pregunta anterior: ¿está trabajando actualmente en su propia empresa?	No, no está trabajando en su propia empresa 1	1.3%
	No aplica 74	98.7%
Si todavía no tiene su propia empresa, ¿le gustaría crearla?	SI 75	100.0%
En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, ¿cuáles son los obstáculos que le impiden realizar su deseo?	Económicos 70	93.3%
	Familiares 5	6.7%
Válidos	75	100.0%
Perdidos	0	
Total	75	

El resultado de la tabla 16, refleja la situación de los encuestados respecto a su experiencia y deseos de emprender tras su formación en SENATI: “En Experiencia previa con una empresa propia”, Solo el 1.3% (1 persona) trabajó en algún momento en su propia empresa después de su formación; el 98.7% (74 personas) no ha trabajado en su propia empresa.

Según el resultado se evidencia que la inmensa mayoría de los encuestados no ha emprendido una empresa propia, lo que podría estar relacionado con falta de recursos, oportunidades o conocimientos necesarios para establecer un negocio.

Respecto a su “Situación actual en su empresa” De aquellos que alguna vez trabajaron en su propia empresa (solo 1 persona), actualmente no está trabajando en su propia empresa, el resto (74 personas), la pregunta no aplica ya que no han tenido una empresa.

El único encuestado que alguna vez emprendió su propia empresa ya no está trabajando en ella, lo que podría sugerir dificultades para sostener un negocio propio.

En la pregunta “Deseo de crear una empresa” el 100% (75 personas) de los encuestados manifestó que les gustaría crear su propia empresa.

Existe un interés universal en emprender, lo que refleja una fuerte motivación entre los egresados de SENATI para buscar autonomía y éxito a través de sus propios negocios.

En la pregunta “Obstáculos para crear una empresa” las respuestas fueron: Económicos: El 93.3% (70 personas) mencionó los obstáculos económicos como el principal impedimento para crear su propia empresa. Familiares: El 6.7% (5 personas) identificó obstáculos familiares.

Los problemas económicos representan la mayor barrera para los egresados que desean emprender. Esto podría implicar falta de acceso a financiamiento, capital inicial o conocimientos financieros. Los obstáculos familiares, aunque menos mencionados, también juegan un rol, posiblemente relacionado con responsabilidades personales o falta de apoyo familiar.

Tabla 17

Desea recibir ayuda y que tipo de ayuda

		Porcentaje	
		N	marginal
Independientemente de si ya tiene su propia empresa o le gustaría crearla, ¿desearía recibir ayuda externa?	SI	73	97.3%
	NO	2	2.7%
En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿qué tipo de ayuda habría de ser?	Económico	74	98.7%
	Asesoría	1	1.3%
Válidos		75	100.0%

Perdidos	0
Total	75

La tabla 17 muestra la disposición de los encuestados a recibir ayuda externa para crear o gestionar una empresa propia, así como el tipo de ayuda que consideran más útil.

En este aspecto en la pregunta “Deseo recibir ayuda externa”, el 97.3% (73 personas) de los encuestados manifestaron que les gustaría recibir ayuda externa para crear o gestionar su empresa; Solo el 2.7% (2 personas) no desea recibir ayuda. La gran mayoría de los egresados de SENATI están abiertos a recibir apoyo externo, lo que indica un reconocimiento de que la creación o gestión de una empresa puede beneficiarse enormemente de recursos adicionales o asesoría profesional.

El Tipo de ayuda preferida que desean recibir, lo manifiestan en su gran mayoría en un 98.7% (74 personas) que es la “Económica” es la que más necesitan. En lo referente a “Asesoría”, Solo el 1.3% (1 persona) indicaron que lo necesitarían.

Según los resultados, existe una necesidad crítica de apoyo financiero entre los encuestados. Este hallazgo refuerza la idea de que las barreras económicas son el principal obstáculo para emprender. La baja demanda de asesoría sugiere que los encuestados priorizan obtener capital antes que orientación técnica o estratégica.

Dimensión 6: Actividades de perfeccionamiento profesional

Tabla 18

Actividades de perfeccionamiento profesional

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
1. Una vez concluida su formación, ¿has participado en actividades de perfeccionamiento/capacitación profesional ?	SI	72	96.0%
	NO	3	4.0%
2. ¿Le serviría de ayuda participar en un curso de perfeccionamiento?	SI	75	100.0%
3. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior, ¿qué tema de perfeccionamiento capacitación sería para usted de interés profesional?	PLC	8	10.7%
	Neumática	3	4.0%
	Hidráulica	6	8.0%
	Rebobinado de Motores	2	2.7%
	Automatismo Eléctrico	6	8.0%
	Mantenimiento Eléctrico	2	2.7%
	Diseño de Tableros Eléctricos	4	5.3%
	Administración	2	2.7%
	Calidad	2	2.7%
	Normas ISO 45001	3	4.0%
	Computación	2	2.7%
	Autocad	8	10.7%
	Refrigeración	6	8.0%
	Cursos de formación de Empresas	5	6.7%
	Lectura de Planos Eléctricos	6	8.0%
	Electrónica Industrial	3	4.0%
	Grupos Electrógenos	3	4.0%
	No Sabe	4	5.3%

3. ¿Ha realizado antes o después de su formación en el SENATI otra formación o Estudios Superiores?	SI	1	1.3%
	NO	74	98.7%
Válidos		75	100.0%
Perdidos		0	
Total		75	

El análisis de la tabla 18 sobre actividades de perfeccionamiento profesional demuestra un fuerte compromiso con el desarrollo continuo entre los egresados de SENATI y una alta demanda de capacitación adicional en temas técnicos.

Respecto a la Participación en actividades de perfeccionamiento, el 96.0% (72 personas) de los encuestados han participado en actividades de perfeccionamiento o capacitación profesional tras finalizar su formación; solo el 4.0% (3 personas) no ha participado en estas actividades.

Lo que se desprende de estos resultados es que la mayoría de los encuestados entiende la importancia del perfeccionamiento continuo para mantener y mejorar sus competencias laborales. Esto puede estar relacionado con la naturaleza técnica de las carreras ofrecidas en SENATI, que requieren actualizaciones constantes debido a los avances tecnológicos.

En lo concerniente al interés en participar en un curso de perfeccionamiento, el 100% (75 personas) afirmaron que les sería útil participar en un curso de perfeccionamiento; ello demuestra una unanimidad en la percepción de que los cursos de perfeccionamiento son esenciales para su desarrollo profesional, lo que indica una clara necesidad de formación adicional.

Respecto a los temas de interés para capacitación, los resultados fueron los siguientes:

- PLC y Autocad: 10.7% cada uno.
- Refrigeración, Automatismo Eléctrico, Hidráulica, Lectura de Planos Eléctricos: alrededor de un 8% cada uno.
- Otros temas relevantes incluyen Neumática, Electrónica Industrial, Normas ISO 45001, y Grupos Electrógenos.

La diversidad de temas refleja las distintas especialidades técnicas en las que los egresados trabajan. Las áreas de PLC (Programación de Controladores Lógicos) y Autocad son las más demandadas, lo que puede estar vinculado con el auge de la automatización industrial y el diseño técnico asistido por computadora.

Finalmente, en esta tabla, los resultados de la Formación Superior después de SENATI demuestran que solo el 1.3% (1 persona) ha realizado estudios superiores después de su formación en SENATI, mientras que el 98.7% (74 personas) no ha realizado estudios adicionales.

Aunque el perfeccionamiento técnico a corto plazo es ampliamente valorado, la mayoría de los encuestados no ha optado por continuar con estudios superiores formales. Esto sugiere que los egresados prefieren cursos prácticos y especializados en lugar de largos programas académicos.

VI. DISCUSIÓN

Este trabajo investigativo fue realizado con el objetivo general de conocer la situación de inserción laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha correspondiente a los años 2015-2016. Identificaremos más adelante los resultados según cada dimensión, vinculada a cada objetivo específico propuesto, confrontándolos con los resultados previos y respuesta del marco teórico.

En cuanto al primer objetivo específico que se planteaba caracterizar la modalidad de formación profesional de los titulados, los resultados indican que el 92% de ellos se formó a través de convenios con empresas, y una única atención el 8% mediante contratos de aprendizaje. Estos resultados coinciden con los fundamentados por Grandez (2019) quien estableció que la modalidad dual en SENATI, donde se relaciona la instrucción didáctica con el comportamiento empresarial, ayuda a obtener una alta respuesta relacionada a su empleabilidad, para su egreso.

La superioridad de la formación mediante convenios de trabajadores entendiéndose estos, aquéllos acordados por los empleadores previo acuerdo con los trabajadores; confirma lo expresado por Zavala-Alcívar et al. (2019) sobre el peso que tienen los lazos academia empresa en la formación técnica. Pero la baja proporción de contrato de aprendizaje (8%) contradice a Espinoza-Freire (2020) quien propuso que el modelo dual con vinculación formal (contrato) brinda además de las ventajas iniciales en la inserción laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico que tiene por objetivo describir el campo profesional de los egresados del nivel técnico se observó una inserción laboral del 94.7%, mucho mayor que el 90.2% encontrado por INFOTEP (2012), así como al 82.6% detectado por Grandez (2019) en contextos afines. Esta buena tasa de empleabilidad ratifica la eficacia del formato de la especialidad de Electricidad relaciona por SENATI-Chincha. La forma en que se insertan los egresados mostró padrones interesantes: El 61.3% de egresados se incorporó a ocupaciones mediante procesos informatizados a través de exámenes; el 22.7% por recomendaciones. Estos resultados coinciden con lo planteado por Salazar-Salvatierra (2021) al respecto de la variedad de vías de inserción laboral, y que confirman la teoría de empleabilidad de Blanch (1990), que libera, por una parte, capacidades individuales y, por otra, oportunidades del mercado por captar un empleo. En relación con el ingreso el 65.3 por ciento de los egresados contempla salarios mayores a 1,500 soles, pero a la hora de discutir con el ingreso actual y las esperanzas para cubrir las despesas primordiales hay un abismo. Este resultado coincide con lo referido por Torres-Luján (2019) sobre los obstáculos salariales con los que topa el reciente egresado, aun contando con alta empleabilidad.

Respecto del tercer objetivo específico destinado a identificar las condiciones laborales, que el 92% de egresados expresan satisfacción general con su trabajo, aunque existen zonas específicas de insatisfacción: 25.3% en desgaste físico y 29.3% en salario. Los resultados están de acuerdo con los encontrados por Murillo y Montaña (2018) sobre satisfacción parcial en contextos laborales determinados. En lo referido a la formalidad laboral el 62.7% tiene contratos formales, y el 61.3% disfrutan de beneficios sociales, por encima para técnicos, el

promedio nacional según INEI (2022), pero que a la vez tienen un círculo de informalidad preocupante. Este hallazgo coincide con Rengifo-García (2020), quien identificó condiciones laborales mixtas desarrolladas de egresados técnico, con aspectos positivos y descontentos perdurables en formalización. La experiencia de paro transitorio (64% tiene al menos un período que coincide con lo señalado por De las Vacas et al. (2009) sobre las interrupciones en los itinerarios de inserción de inicio como parte del proceso, particularmente en contextos económicos poco estables. Sin embargo, la mayoría (57,3%) pasó por cortos períodos de paro (máximo 6 meses), lo cual refleja un ajuste laboral bastante rápido.

En cuanto al cuarto objetivo específico relacionado con identificar la utilidad de las competencias adquiridas, la valoración de las habilidades prácticas es muy alta: El 74.7% de egresados utiliza activamente todas las habilidades prácticas adquiridas en SENATI, y en cambio en apenas el 10.7% aplica todos los conocimientos teóricos. Esto comparativo entre la aplicación práctica y teórica abre una brecha para lo encontrado por SENATI (2001) sosteniendo prácticamente como se encuentra la orientación del mercado del trabajo técnico. Las regiones más útiles identificada fue automatismos eléctricos (56%), seguido de control lógico programable (PLC) (17.3%), instalaciones eléctricas (13.3%) y rebobinado de motores (13.3%). Estos resultados son parcialmente coincidentes con Sánchez-Chiva (2019) quien halló relación entre competencias específicas y empleabilidad, más equilibrada entre teoría y práctica. Aquellas competencias no halladas (PLC avanzada, neumática, inglés técnico), señalan lo que falta en su formación profesional, que se sitúa de acuerdo con la idea planteada por Espinoza (2020), en

cuanto que se requiere su constante actualización de los programas académicos a las nuevas tecnologías industriales.

En relación con el quinto objetivo específico relacionado con identificar la experiencia en trabajo independiente y en los obstáculos para emprender, se debe mencionar la existencia de una gran brecha entre la ilusión y la realidad: En repetidas ocasiones se aporta el dato de que el 100% de egresados se inclina por dedicarse a montar su propia empresa, pero sólo el 1.3% es poseedor de una empresa. Esta brecha supera lo observado por Osorio-Cabrera y Quiñones-Salazar (2018) en términos de barreras al emprendimiento en técnicos egresados. El principal obstáculo encontrado fue económico (93.3%), y a continuación familiares (6.7%). Resulta que estas realizaciones coinciden con la teoría de empleabilidad de Orgemer (2002) sobre factores y siguiendo su razonamiento los de tipo estructural (acceso al capital) limitaríamos las ambiciones personales. La importancia de la demanda de apoyo externo (97.3%) que se orienta en su mayoría hacia el segmento económico (98.7%) tiene un impacto institucional, para el diseño de programas de apoyo al emprendimiento técnico, en el que no se apoya la literatura anterior sobre egresados de SENATI, pero que ha sido ampliamente analizada en estudios internacionales, como el de Zavala-Alcívar et al. (2019).

Finalmente, con respecto al sexto objetivo específico que perseguía describir las actividades de perfeccionamiento profesional, se obtuvo un nivel muy alto de participación en capacitaciones post egreso, quedando en aumento significativo respecto a lo reportado por Sánchez-Chiva (2019) en universidades. Los temas con mayor interés de entrenamiento son PLC (10.7%), AutoCAD (10.7%), automatismos eléctricos (8%) y refrigeración (8%). Esta diversificación

de intereses formativos es al mismo tiempo aquello que Vultur y Trotter (2010) definieron como proceso continuo de inserción parcial en el mercado laboral y el aprendizaje permanente. Un hallazgo importante es que solo el 1.3% lleva a cabo estudios superiores como complemento, ejemplo de la preferencia por la formación técnica sobre la formación superior tradicional. Este patrón varía con lo encontrado por Torres-Luján (2019), en egresados universitarios, donde es más común la trayectoria de continuación educativa formal, pero replica a la tendencia de especialización práctica observada en INFOTEP (2012) para técnicos especializados.

Un análisis integral de todas las dimensiones estudiadas, la situación de inserción laboral de los egresados de Electricidad Industrial del CFP SENATI-Chincha (2015-2016) se puede concluir que está altamente favorable mostrando un altísimo nivel de empleabilidad (94.7%), con desafíos específicos en aspectos cualitativos tales como la formalización completa, niveles de satisfacción salarial y desarrollo emprendedor. Estos datos de puntuales confirmados globalmente respaldan la eficacia del modelo formativo de SENATI, a pesar de destacar otras áreas que requieren ser reforzadas en materias laborales y apoyo al informal. El enlace a la formación práctica y teórica se perfila como condición y sin duda es factor clave del éxito en la inserción laboral, haciendo eco a los planteamientos teóricos sobre una mejora de la formación y su necesario enlace a la demanda del mercado. Junto a estudios similares realizados en otros contextos, los egresados de SENATI-Chincha despliegan ventajas de empleabilidad y en ello de competencias prácticas, pero enfrentan retos similares en condiciones laborales y

emprendimiento, lo que deja ver en la existencia de factores estructurales del mercado trabajo que exceden la calidad de la formación proporcionada.

VII. CONCLUSIONES

Después de obtener resultado se concluye en lo siguiente:

La empleabilidad de los egresados de Electricidad Industrial del CFP SENATI-Chincha (2015-2016) es altamente favorable con un 94.7% incorporado a la dinámica laboral. Esta inserción destaca competencias técnicas en aplicación y mejorar la satisfacción, pero siguen desafíos salariales, legalización y desarrollo emprendedor.

En cuanto al objetivo específico 1, Predominan los convenios empresariales como modalidad de formación (92%), con menor presencia de contratos de formación y prácticas (8%). El 98.7% desarrolló prácticamente toda la formación práctica en solamente entre 1 y 3 empresas, con una baja exposición, pero intensiva a contextos laborales reales. A través de este diseño dual ha podido demostrar eficiencia en la adquisición de competencias prácticas aplicables directamente al mundo profesional.

En el objetivo específico 2, el campo laboral actual se caracteriza por tener una alta tasa de inserción laboral (94.7%), lo cual evidencia la pertinencia de la formación técnica recibida en SENATI. La principal vía de acceso al empleo es la experiencia previa adquirida mediante prácticas profesionales (61.3%), lo que confirma la importancia del modelo dual en la transición al mercado de trabajo. Asimismo, aunque la mayoría de los egresados perciben ingresos superiores a S/ 1,500 (65.3%), estos aún resultan inferiores a sus expectativas, lo que genera cierta insatisfacción en relación con la remuneración (29.3%) y el esfuerzo físico exigido (25.3%). No obstante, el 92% manifiesta satisfacción general con su empleo,

reflejando un panorama positivo de empleabilidad, aunque con retos pendientes en la mejora de condiciones salariales y de carga física.

En cuanto al objetivo específico 3, las condiciones laborales están: 62,7% labora jornadas habituales (5-8 horas), 62,7% tiene contratos formales 61,3%. recibe beneficios sociales. El 64% ha pasado por al menos un período de paro, con frecuencia corto. El 56% ha durado más de 11 meses en su primer empleo demostrando consistencia al inicio. Estas conclusiones pasan de promedios nacionales, pero revelan áreas para fortalecer la formalización.

En relación con el objetivo específico 4, competencias prácticas son más útiles que las teóricas: 74.7% utiliza todos los conocimientos prácticos aportados frente a solo 10.7% que aplica todos los conocimientos teóricos. Las secciones más prácticas son automatismos eléctricos (56%), PLC (17.3%), electricidad – instalaciones (13.3%) y rebobinado (13.3%). Reconocieron lagunas en PLC avanzado, neumática y electroneumática, con necesidad de actualización en la transmisión curricular.

En cuanto al objetivo específico 5, se evidencia una marcada brecha entre el interés por emprender y la posibilidad real de concretarlo. Si bien el 100 % de los egresados manifiesta su deseo de convertirse en empresario, solo el 1.3 % lo ha logrado. El principal obstáculo identificado es de naturaleza económica (93.3 %), sumado a la necesidad de contar con apoyo financiero externo (98.7 %). Estos resultados reflejan la ausencia de competencias sólidas en gestión empresarial y planeamiento de proyectos, así como la falta de programas institucionales que fomenten el emprendimiento técnico. Por ello, se concluye que resulta necesario

fortalecer, dentro de la formación profesional, el desarrollo de capacidades emprendedoras que permitan a los egresados generar sus propios espacios de trabajo y contribuir al dinamismo económico de la región.

En cuanto al objetivo específico 6, los alumnos demuestran profundo compromiso con la actualización permanente (96% participó de capacitaciones). Los sectores para reforzar son PLC (10.7%), AutoCAD (10.7%), automatismos (8%) y refrigeración (8%). Solamente 1.3% ha egresado de estudios superiores adicionales, mostrando preferencia por especialización técnico profesional sobre educación superior generalista y también cifra parada necesaria actual.

En cuanto a los antecedentes, la ubicación laboral (94.7%) aquí reportado supera las estadísticas de INFOTEP (2012) con 90.2% y Grandez (2019) con 82.6%, acredita la eficacia del modelo SENATI-Chincha. Los resultados respecto a condiciones laborales mixtas corroboran lo encuentra Rengifo-García (2020) y Murillo-Montaña (2018) en torno, a la persistencia en la calidad del empleo. Las brechas competitivas se alinean con Espinoza-Freire (2020) y Zavala-Alcívar et al. (2019), y la pobre tasa de empresarios refuerza las barreras reportadas por Osorio-Cabrera y Quiñones-Salazar (2018).

En cuanto al marco teórico, los hallazgos apoyan en parte las teorías revisadas: La brecha empresarial valida la teoría de Orgemer (2002); Los factores de empleabilidad apoyan la teoría de Blanch (1990); las trayectorias no lineales validan lo propuesto por Vultur y Trottier (2010); el modelo dual valida la Teoría de la Correspondencia (Bowles y Gintis, 1983); y la evaluación de las habilidades

prácticas sobre las teóricas apoya los enfoques de Vernières (1997) sobre la adaptación práctica como eje de inserción laboral efectiva.

VIII. RECOMENDACIONES

En base a los hallazgos de la investigación, con respecto a los datos sociodemográficos, donde predominan egresados jóvenes entre 21-26 años con responsabilidades familiares, se recomienda que SENATI Chíncha desarrolle servicios de apoyo focalizados considerando horarios flexibles y programas de soporte que faciliten la conciliación entre desarrollo profesional y vida familiar.

En atención a los resultados sobre la inserción laboral general, se recomienda implementar un sistema integrado de seguimiento a egresados que permita monitorear su desarrollo profesional y retroalimentar los programas formativos de SENATI Chíncha.

Respecto al nivel de formación profesional, se recomienda actualizar el plan curricular incorporando contenidos sobre tecnologías emergentes como automatización, control digital y energías renovables, a fin de responder a los avances del sector eléctrico industrial. Para fortalecer el modelo dual, resulta clave ampliar la red de empresas colaboradoras y consolidar mecanismos de articulación continua entre la formación técnica y las demandas del entorno productivo. Asimismo, se propone implementar evaluaciones periódicas de las prácticas profesionales, garantizando que estas cumplan con estándares de calidad y que contribuyan efectivamente al desarrollo de competencias laborales pertinentes y actualizadas.

Para mejorar el campo de actividad laboral, se sugiere fortalecer las relaciones institucionales con el sector empresarial mediante un programa estructurado de vinculación laboral que facilite la inserción de egresados en puestos

mejor remunerados y con mayores perspectivas de desarrollo. Además, se recomienda crear un observatorio laboral especializado que monitoree constantemente las tendencias del sector, identifique nuevos nichos de empleo y establezca vínculos estratégicos con empresas líderes para facilitar la inserción laboral de los egresados en posiciones de mayor responsabilidad y remuneración.

En cuanto a las condiciones laborales de los egresados, se recomienda fortalecer la formación en temas de seguridad y salud ocupacional, así como en legislación laboral básica. Esto permitirá que los estudiantes estén mejor preparados para identificar riesgos, proteger sus derechos y gestionar sus condiciones laborales de manera proactiva. Asimismo, se sugiere implementar programas de capacitación complementaria que aborden el desarrollo profesional, los derechos laborales y las estrategias para acceder a empleos formales con contratos y beneficios sociales. Estas acciones contribuirán a reducir la informalidad laboral, mejorar la estabilidad en el empleo y facilitar trayectorias profesionales sostenibles.

Sobre la utilidad de las cualificaciones adquiridas, se recomienda implementar un proceso de revisión periódica del plan de estudios en coordinación con el sector empresarial, a fin de garantizar la actualización constante de los contenidos y competencias en función de las demandas del mercado laboral. Este proceso debe contemplar el fortalecimiento de las destrezas prácticas, la actualización de los materiales didácticos y del equipamiento técnico utilizado en la formación, así como la capacitación continua de los instructores. Asimismo, se sugiere incorporar espacios formales de retroalimentación con egresados y empleadores, con el objetivo de verificar la pertinencia de los aprendizajes adquiridos. Finalmente, se plantea la inclusión de módulos sobre habilidades

blandas, gestión del trabajo en equipo y uso de herramientas digitales, para complementar la formación técnica con competencias transversales altamente valoradas en el entorno productivo actual.

Para fomentar el trabajo independiente, considerando que el 93.3% identifica barreras económicas, se recomienda incorporar en la formación profesional módulos orientados de habilidades empresariales, planificación de negocios y gestión financiera básica, con el objetivo de preparar a los estudiantes para desarrollar y sostener sus propios negocios. Asimismo, se sugiere la creación de un programa de incubación de empresas dentro del SENATI, que ofrezca acompañamiento técnico, asesoría legal y apoyo económico inicial. Este tipo de iniciativas permitiría reducir los obstáculos económicos y sociales que enfrentan los egresados interesados en emprender, generando nuevas oportunidades de autoempleo formal y sostenible.

Finalmente, para el perfeccionamiento profesional, dado el alto interés mostrado por los egresados, se recomienda desarrollar un sistema de formación continua que contemple: becas parciales para especialización, convenios con proveedores de tecnología para capacitación en equipos de última generación, plataforma virtual de aprendizaje permanente, y un programa de certificaciones progresivas que facilite el desarrollo profesional continuo considerando las limitaciones económicas identificadas.

IX. REFERENCIAS

Arias, F. G. (2012). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica** (6.^a ed.). Editorial Episteme.

Bernal, C. A. (2010). **Metodología de la investigación** (3.^a ed.). Pearson Educación.

Bisquerra, R. (1992). **Orientación psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans**. La Llar del Llibre.

Bisquerra, R. (2020). La inserción laboral como proceso de desarrollo profesional. **Revista de Investigación Educativa*, 38*(1), 15–30. <https://doi.org/10.6018/rie.38.1.389021>

Blanch, J. M. (1990). **Del viejo al nuevo paro: Un análisis psicológico y social**. PPU.

Bonnyel, J., & Lahire, B. (1994). Observaciones sociológicas sobre la noción de integración. En S. Guth (Ed.), **Integración profesional**. L'Harmattan.

Bowles, S., & Gintis, H. (1983). El problema de la teoría del capital humano: Una crítica marxista. **Educación y Sociedad*, 1*, 197–207.

CEPAL. (2023). **Estudio económico de América Latina y el Caribe 2023**. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/49099>

CEPAL. (2023). **Informe sobre el desarrollo social en América Latina y el Caribe 2023**. Naciones Unidas. <https://caribbean.eclac.org/topics/social-development>

CEPAL. (2023). **Panorama social de América Latina y el Caribe 2023**. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/49140>

CEUPE. (2025). ¿Qué es la inserción laboral? Importancia, características y factores. <https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html>

Chacaltana, J., Dema, G., & Ruiz, C. (2023). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento*. OIT.

https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_836158

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.

De las Vacas Aparicio, C. P., Castro, F. V., & Delgado, S. C. (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. *Revista Internacional de Psicología Educativa y del Desarrollo, 4*(1), 231–246. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP>

Donoso, T. (2000). La inserción sociolaboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.), *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. Este.

Donoso, T., & Gazo, P. (2022). *Modelos de intervención en orientación profesional: Programas y estrategias*. Pirámide.

Espinoza Freire, E. E. (2020). La formación dual en Ecuador, retos y desafíos para la educación superior y la empresa. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300304

Global Entrepreneurship Monitor. (2023). *GEM 2022/2023 Global report: Diagnosing global entrepreneurship*. GEM. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20222023-global-report>

González, M. (2020). *Metodología de la investigación cuantitativa: Principios y aplicaciones*. Editorial Universitaria.

Grandez Marín, G. (2019). *Estudio de inserción y desempeño laboral de los egresados del programa dual de la carrera de mecánico de mantenimiento durante los años 2015-2017 del SENATI zonal Loreto en la ciudad de Iquitos*

[Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/11781>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2018). **Metodología de la investigación** (7.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Lavado, P., Martínez, J. J., & Yamada, G. (2023). **Educación superior y empleabilidad en el Perú**. Universidad del Pacífico. <https://doi.org/10.21678/978-9972-57-465-8>

Martín, C. (2022). **La inserción laboral de los jóvenes según su nivel de estudios** [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas].
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/77352/TFM001760.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2023). **Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva al 2030**.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3590450-016-2023-minedu>

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2024). **Inserción laboral de los graduados en enseñanzas de Formación Profesional**.
<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/laborales/insercion.html>

Montané, J., et al. (1992). **Dimensiones implicadas en la inserción laboral: Análisis a partir de una escala**. Universidad de Murcia.
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/87343/1/comunicacion%20ponencia%20L6.pdf>

Murillo García, F., & Montaña Ulloa, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de instituciones de educación superior en México. **Revista Electrónica de Investigación Educativa**, 20*(3).
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>

OIT. (2023). *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_879595/lang--es/index.htm

Orgemer. (2002). *Enciclopedia de los recursos humanos*. FC Editorial.

Osorio Cabrera, J. V., & Quiñones Salazar, E. F. (2018). *Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29000>

Rengifo García, M. (2020). *Inserción laboral de jóvenes egresados a nivel técnico y tecnológico del SENA* [Trabajo de investigación, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://redipe.org/wp-content/uploads/2021/03/Libro-Insercion-laboral.pdf>

Salazar Salvatierra, E. F. (2021). *Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la E.P. de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, periodo 2013-2017* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Sánchez Chiva, K. G. (2019). *Competencias y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Peruana de Arte Orval, San Borja, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1180>

SENATI. (2023). *Modelo de formación profesional dual*. <https://www.senati.edu.pe/publicaciones/modelo-formacion-dual>

Tejada, J. (2021). La formación de competencias profesionales en la educación técnica. *Revista de Educación, 391*, 65–91. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-391-471>

Torres Luján, D. U. (2019). *La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14886>

Vernières, M. (1997). *Integración profesional: Análisis y debates*. Económica.

Vultur, M., & Trottier, C. (2010). Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes Québécois diplômés de l'école secondaire. <https://www.researchgate.net/publication/316734379>

Vultur, M., & Trottier, C. (2022). Inserción laboral de los jóvenes: Trayectorias, mecanismos y desafíos. *Revista Internacional del Trabajo, 141*(1), 25–47. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12219>

Weller, J. (2020). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL, 137*, 81–98. <https://doi.org/10.18356/9789210054736>

Yamada, G., & Lavado, P. (2023). *Formación dual y empleabilidad: Evidencia para el Perú* [Documento de trabajo]. Universidad del Pacífico. <https://doi.org/10.21678/978-9972-57-468-9>

Zavala Alcívar, A., García Llor, G., & López Figueroa, V. (2019). Inserción laboral de la formación dual técnica y tecnológica en el Ecuador. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 5*(1), 103–117. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i1.252>

X. Anexos

- A. Matriz de consistencia.
- B. Matriz del Instrumento.
- C. Instrumento de Investigación.
- D. Consentimiento informado.

Anexo N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO
General	General	General	Operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan: Variable X = Inserción Laboral	<i>El presente trabajo será desarrollado desde la perspectiva de la metodología cuantitativa puesto que se pretende medir la inserción laboral de los egresados de los egresados de Electricidad Industrial del CFP Senati – Chíncha.</i> <i>Nivel de la Investigación</i> <i>Considera una investigación de nivel descriptivo, porque describe situaciones o eventos. Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Pilar Baptista, 2006, p. 60)</i>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dimensión: 1 Modalidad de Formación Profesional Indicadores: 1. Formación de los egresados. 2. Inicio y termino de la formación de los egresados. 3. Numero de egresados que han realizado su formación en empresas patrocinadoras o empresa de formación práctica.	<i>Método de la Investigación</i> <i>Diseño de la Investigación: Este estudio es no experimental porque el investigador no interviene. De diseño descriptivo. Una investigación no experimental “es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Pilar Baptista, 2006; p.58)</i> <i>Muestreo</i>
¿Cuál es la situación de inserción laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha en el período 2015-2016?	Identificar la situación de inserción laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.	Por considerarse un estudio descriptivo no requerirá formulación de hipótesis, pero sí preguntas específicas que guiarán el desarrollo del estudio:		
¿Cuáles son las características de la formación profesional de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016?	Caracterizar la modalidad de formación profesional de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.	NO APLICA		
¿Cuál es el actual campo de actividad laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016?	Describir el actual campo de actividad laboral de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.	NO APLICA	Dimensión 2 Campo de Actividad Laboral Actual Indicadores: 1. Porcentaje de empleo/desempleo	<i>Técnicas. -, Encuestas.</i> <i>Instrumentos. - Cuestionario validado de Srta. AIGA VON HIPPEL AÑO 2001), adaptado por el investigador.</i>

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que tienen los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016?	Identificar las condiciones de trabajo de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.	NO APLICA	2. Rango de ingresos mensual 3. Canal de acceso al empleo 4. Nivel de satisfacción con diversos componentes laborales. Dimensión 3 Condiciones de trabajo Indicadores: 1. Jornada laboral anual 2. Porcentaje de ingreso laboral formal (contrato/beneficio) 3. Estabilidad laboral (tiempo en la empresa) 4. Motivo y duración sin empleo	
¿Cuál es la utilidad de las competencias adquiridas de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016?	Identificar la utilidad de las competencias adquiridas por los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.	NO APLICA	Dimensión 4 Utilidad de las Competencias Adquiridas. Indicadores: 1. Niveles de aplicación de habilidades 2. Grado de aplicación de conocimientos teóricos 3. Competencias de mayor valor que se percibe 4. Brechas de competencias identificadas	
¿Cuál es la experiencia en trabajo independiente y los obstáculos para la creación de empresa de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016?	Identificar la experiencia en trabajo independiente y los obstáculos para la creación de empresa de los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.	NO APLICA	Dimensión 5 Trabajo independiente y creación de empresa. Indicadores: 1. Tasa del emprendimiento real 2. nivel de interés para formar empresa propia 3. Tipos de barreras para emprender 4. Necesidades de apoyo	

			para la iniciativa emprendedora	
¿Cuáles son las actividades de perfeccionamiento profesional que realizan los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016?	Describir las actividades de perfeccionamiento profesional que realizan los egresados de la especialidad de electricidad industrial del Centro de Formación Profesional SENATI – Chíncha de los años 2015-2016.	NO APLICA	Dimensión 6 Actividades de perfeccionamiento profesional Indicadores: 1. Tasa de asistencia en capacitaciones 2. Áreas de mejora para desarrollo 3. Ingresos en educación superior adicional 4. Frecuencia de actualización profesional	

Anexo N° 02: MATRIZ DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SENATI CHINCHA DE LA ESPECIALIDAD DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL

EN EL PERIODO

2015-2016

Nombre y Apellidos: Richard Lévano Castilla

Dimensión	Indicador	Ítems
1. Características de Formación Profesional de los Egresados	• Porcentaje de egresados por tipo de titulación (convenio/contrato) • Tiempo promedio del centro formativo • Número de empresas donde realizaron práct. profes.	1. ¿Cómo se denomina exactamente la ocupación en que fue formado? 2. ¿Cuándo inició su formación profesional en SENATI y cuándo la finalizó? 3. ¿Ha realizado su formación en una Empresa Patrocinadora (con Contrato de Aprendizaje) o en una Empresa de formación Práctica (Convenio de Práctica) y en cuántas?
2. Actual campo de Actividad laboral	• Porcentaje de empleo/ desempleo • Rango de ingresos mensual • Canal de acceso al empleo • Nivel de satisfacción con diversos componentes laborales	1. ¿Qué actividad está realizando en estos momentos? 2. En caso de que se encuentre trabajando actualmente en una empresa, complete los siguientes datos sobre la empresa y su (último) puesto de trabajo: 3. ¿Cuál es el salario (ingreso) mensual promedio que percibe? 4. ¿Cuál es el motivo por lo que consiguió su puesto de trabajo actual o ultimo? 5. ¿A cuánto estima que debe de alcanzar su salario mínimo para cubrir sus necesidades básicas? 6. Si analiza su (última) actividad profesional actual, ¿cuál es el grado de satisfacción en los aspectos siguientes.
3. Condiciones de Trabajo	• Jornada laboral anual • Porcentaje de ingreso laboral formal (contrato/beneficio) • Estabilidad laboral (tiempo en la empresa) • Motivo y duración sin empleo	1 ¿Cuántas horas semanales trabaja? 2 ¿Trabaja (trabajaste) a través de una empresa de servicios ("servís")? 3 ¿Tiene (tuvo) un contrato de trabajo? 4 ¿Recibe (recibió) algunos beneficios sociales (seguros sociales)? 5 Una vez concluida su formación, ¿cuánto tiempo trabajó en la empresa donde realizó su formación? 6 Desde que terminó su formación profesional, ¿en cuántas empresas ha trabajado? 7 Desde que concluyó su formación en SENATI, ¿pasó en varias ocasiones o temporalmente por situaciones de desempleo?

Dimensión	Indicador	Ítems
		8 En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿cuántas veces estuvo en situación de desempleo desde que concluyó la formación? 9 Si suma todos los periodos de desempleo, ¿cuánto tiempo estuvo desempleado desde que concluyó la formación?
4. Utilidad de las Competencias Adquiridas	• Niveles de aplicación de habilidades • Grado de aplicación de conocimientos teóricos • Competencias de mayor valor que se percibe • Brechas de competencias identificadas	1. De las destrezas y conocimientos adquiridos durante tu formación profesional, ¿cuáles puede utilizar todavía en tu actividad actual? 2. De las destrezas y conocimientos que adquirió durante su formación profesional, ¿cuáles le resultan especialmente útiles en su (última) actividad actual?, ¿qué es lo que aprendió especialmente bien en el Centro de Formación? aprendido en el centro del SENATI: 3. ¿Qué otras destrezas y conocimientos que necesita para el ejercicio de tu actividad actual, no lo aprendieron durante su formación profesional? 4. ¿En qué áreas introduciría cambios en la formación del SENATI? marque su respuesta y describa brevemente lo que cambiaría concretamente:
5. Trabajo Independiente y los obstáculos para la creación de empresa	• Tasa del emprendimiento real • nivel de interés para formar empresa propia • Tipos de barreras para emprender • Necesidades de apoyo para la iniciativa emprendedora	1. Una vez concluida su formación en SENATI, ¿trabajó en algún momento en su propia empresa? 2. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta anterior: ¿está trabajando actualmente en su propia empresa? 3. Si ha respondido negativamente a la pregunta anterior, ¿por qué ha dejado de trabajar en su propia empresa? 4. Si todavía no tienes su propia empresa, ¿le gustaría crearla? 5. En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, ¿cuáles son los obstáculos que le impiden realizar su deseo? 6. Independientemente de si ya tiene su propia empresa o le gustaría crearla, ¿desearía recibir ayuda externa?

Dimensión	Indicador	Ítems
		7. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿qué tipo de ayuda habría de ser?
6. Actividades de Perfeccionamiento Profesional	• Tasa de asistencia en capacitaciones • Áreas de mejora para desarrollo • Ingresos en educación superior adicional • Frecuencia de actualización profesional	1. Una vez concluida su formación, ¿has participado en actividades de perfeccionamiento/capacitación profesional? 2. ¿Le serviría de ayuda participar en un curso de perfeccionamiento? 3. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior, ¿qué tema de perfeccionamiento capacitación sería para usted de interés profesional? 4. ¿Ha realizado antes o después de su formación en el SENATI otra formación o Estudios Superiores?

Anexo N° 03: Cuestionario

INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SENATI CHINCHA DE LA ESPECIALIDAD DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL EN EL PERIODO 2015-2016

DIMENSIÓN 1: Características de la Formación Profesional de los Egresados

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

2. ¿Cuándo inició su formación profesional en SENATI y cuándo la finalizó?

Inicio: _____ (mes, año)

Finalización: _____ (mes, año)

3. Especifique si su formación profesional la ha realizado en una Empresa Patrocinadora (con Contrato de Aprendizaje) o en una Empresa de formación Práctica (Convenio de Práctica) y en cuántas?

☐ He realizado su formación en una empresa de formación práctica. (Convenio)

☐ He realizado su formación en una empresa patrocinadora (Contrato)

☐ He realizado su formación en una empresa patrocinadora y en una empresa de formación práctica

¿Cuántas?

☐ De 1 a 3

☐ De 4 a 7

☐ Más de 7

Dimensión 2: Actual campo de la actividad laboral

1. ¿En qué condición laboral se encuentra en estos momentos?

☐ Empleado

☐ Desempleado

2. En caso de que se encuentre en calidad de empleado actualmente en una empresa, complete los siguientes datos sobre la empresa y su (último) puesto de trabajo:

Nombre de la empresa: _____

Rama / qué hace la empresa: _____

Número total de trabajadores técnicos electricistas: _____

Desde cuándo trabaja en la empresa: _____

Trabaja de (nombre exacto de la profesión

(jefe de mantenimiento, supervisores, t. operario, ayudante) _____

3 ¿Cuál es el salario (ingreso) mensual promedio que percibe?:

Menos de S/. 1000 ☐ de 1000 a 1200 ☐

de 1200 a 1500 ☐ más de 1500 ☐

4 ¿Cómo fue la modalidad de ingreso al puesto de trabajo actual o último?

☐ Examen de ingreso

☐ Recomendaciones

☐ Realizar prácticas en la empresa

5 ¿A cuánto estima que debe alcanzar su salario mínimo para cubrir sus necesidades básicas?

De 1100 a 1500 ☐ Más de 2000 ☐

De 1600 a 2000 ☐

6. Si analiza su (última) actividad profesional actual, ¿cuál es el grado de satisfacción en los aspectos siguientes?

	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
4.1. Esfuerzo físico				
4.2 Salario/Remuneración				
4.3 Contenido del trabajo				
4.4 Posición en la empresa				

En términos generales se siente con su (último) trabajo actual...				

Dimensión 3: Condiciones de Trabajo

- ¿Cuántas horas semanales trabaja?
De 1 a 4 horas ☐ De 9 a 12 horas ☐
De 5 a 8 horas ☐ Más de 12 horas ☐
- ¿Trabaja (trabajó) a través de una empresa de servicios ("servís")? Si responde SI, pase a la pregunta 3 y 4.
No ☐
Sí ☐
- ¿Tiene (tuvo) un contrato de trabajo?
No ☐ Sí ☐
- ¿Recibe (recibió) algunos beneficios sociales (seguros sociales)?
No ☐ Si ☐
- Una vez concluida su formación, ¿cuánto tiempo trabajó en la empresa donde realizó su formación?
De 1 a 3 meses ☐ De 7 a 10 meses ☐
De 4 a 6 meses ☐ Más de 11 meses ☐
- Desde que culminó su formación profesional, ¿en cuántas empresas ha trabajado?
De 1 a 3 ☐ De 7 a 10 ☐
De 4 a 6 ☐ Más de 11 ☐
- Desde que concluyó su formación en SENATI, ¿pasó en varias ocasiones o temporalmente por situaciones de desempleo?
☐ No
☐ Sí
- En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior ¿cuántas veces estuvo en situación de desempleo desde que concluyó la formación?
1 vez ☐ 3 veces ☐

2 veces ☐ Más de 4 veces ☐

9. Si suma todos los períodos de desempleo, ¿cuánto tiempo estuvo desempleado desde que concluyó la formación?

De 1 a 3 meses ☐ De 7 a 10 meses ☐

De 4 a 6 meses ☐ Más de 11 meses ☐

Dimensión 4: Utilidad de las competencias adquiridas.

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

	Todos	Más bien mucho	Más bien Pocos	Muy pocos
Conocimientos adquiridos en el SENATI - Destrezas prácticas				
- Conocimientos teóricos				
Conocimientos adquiridos en la empresa de formación específica.				

2. De las destrezas y conocimientos que adquirió durante su formación profesional, ¿cuáles le resultan especialmente útiles en su (última) actividad actual?, ¿qué es lo que aprendió especialmente bien en el Centro de Formación SENATI?

¿Precise qué aprendizajes significativos realizados en la empresa de formación específica, contribuyen a su práctica profesional?

3. ¿Qué otras destrezas y conocimientos que necesita para el ejercicio de su actividad actual, no lo aprendió durante su formación profesional?

4. ¿En qué áreas introduciría cambios en la formación del SENATI? Rogamos marque su respuesta y describa brevemente lo que cambiaría concretamente:

En estas áreas cambiaría...

los siguientes cambios:

Condiciones de ingreso	
Estructura del curso de formación	
Duración de la formación	
Administración	
Métodos de enseñanza	
Material didáctico	
Equipamiento técnico	
Exámenes	
Actividades extracurriculares	
Instructores	
Monitores	

Dimensión 5: Trabajo independiente y los obstáculos para la creación de empresa

1. Una vez concluida su formación en SENATI, ¿trabajó en algún momento en su propia empresa?

☐

No, no trabajó en su propia empresa

☐

Sí, trabajó en su propia empresa

2. Si ha respondido afirmativamente a la pregunta anterior: ¿está trabajando actualmente en su propia empresa?

☐

No, no está trabajando en su propia empresa

☐

Sí, está trabajando en su propia empresa

3. Si ha respondido negativamente a la pregunta anterior, ¿por qué ha dejado de trabajar en su propia empresa?

4. Si todavía no tiene su propia empresa, ¿le gustaría crearla?

☐

No

☐

Sí

5. En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, ¿cuáles son los obstáculos que le impiden realizar su deseo?

Económicos ☐

Familiares ☐

Sociales ☐

6. Independientemente de si ya tiene su propia empresa o le gustaría crearla, ¿desearía recibir ayuda externa?

☐

No

☐

Sí

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

Económico ☐

Asesoría ☐

Dimensión 6: Actividades de perfeccionamiento profesional

1. Una vez concluida su formación, ¿has participado en actividades de perfeccionamiento/capacitación profesional?

☐

No

☐

Sí:

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

☐

No

☐

Sí

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

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

4. ¿Ha realizado antes o después de su formación en el SENATI otra formación o Estudios Superiores?

☐

No

☐

Sí:

¿Dónde? (Institución):

¿Cuándo?

(Período):

DATOS DEMOGRÁFICOS

1. Edad: _____ años

2. Género:

☐

masculino

☐

femenino

Vive... - Rogamos marca el casillero correspondiente:

☐

sólo/a

☐

con tu esposa/o

☐

Con tus padres

☐

Otras personas:

¡Expresamos nuestro agradecimiento por tu colaboración!

Anexo N° 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Título del estudio: "INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SENATI CHINCHA DE LA ESPECIALIDAD DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL EN EL PERIODO 2015-2016"

Investigador principal: Richard Lévano Castilla

Institución: Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio: Estimado egresado, se le invita a participar en una investigación que tiene como objetivo identificar la situación de inserción laboral y sus características entre los egresados de la especialidad de Electricidad Industrial del Centro de Formación Profesional SENATI-Chincha de los años 2015-2016.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio, se le solicitará responder un cuestionario que contiene 33 preguntas relacionadas con su formación profesional, situación laboral actual, condiciones de trabajo, aplicación de conocimientos adquiridos, experiencia emprendedora y actividades de perfeccionamiento profesional. El tiempo estimado para completar el cuestionario es de aproximadamente 45-60 minutos.

Riesgos: Esta investigación no implica ningún riesgo físico, psicológico o social para usted. Las preguntas están orientadas exclusivamente a conocer aspectos relacionados con su formación y trayectoria laboral.

Beneficios: Su participación contribuirá significativamente al conocimiento sobre la efectividad de la formación profesional en SENATI y a la mejora de los procesos educativos para futuras generaciones. Los resultados permitirán implementar mejoras en los programas formativos y en los servicios de apoyo para la inserción laboral de egresados.

Costos y compensación: No existe ningún costo para usted por participar en este estudio, así como tampoco recibirá compensación económica por su participación.

Confidencialidad: La información que usted proporcione será tratada con absoluta confidencialidad. Sus respuestas serán codificadas utilizando un número de

identificación, por lo que serán anónimas. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación. Los resultados podrán ser publicados, pero sin revelar su identidad.

Derechos del participante: Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional sobre el estudio, puede comunicarse con el investigador principal, Richard Lévano Castilla, al correo electrónico rlevano@senati.pe o al teléfono 955090113.

Declaración de consentimiento: He leído la información proporcionada. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en esta investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento sin que ello me afecte de ninguna manera.

Nombre del Participante: _____

Firma del Participante: _____ Fecha: //2024

DNI: _____

Nombre del Investigador: _____

Firma del Investigador: _____ Fecha: //2024

DNI: _____

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder del participante y otro en poder del investigador.