



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Inserción laboral de los egresados de un centro de educación técnico
productiva San Juan de Miraflores - 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Macario Quispe Navarro (ORCID: 000-0003-0096-0194)

ASESORA:

Dra. Mercedes Maria Nagamine Miyashiro (ORCID: 0000-0003-4673-8601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A mi esposa e hijos que son el soporte para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

A los maestros de la Universidad Cesar Vallejo que han alumbrado como el faro el camino a lograr el grado de maestro.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Macario Quispe Navarro**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Inserción laboral de los egresados de un centro de educación técnico productiva San Juan de Miraflores - 2020**” presentada, en 76 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de julio del 2020



Firma
Macario Quispe Navarro
DNI: 40089286

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
3.1. Resultados descriptivos	22
3.2. Prueba de hipótesis	25
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	35
VII. Referencias	36
Anexos	42

Índice de tablas

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable inserción laboral.	17
Tabla 2.	Población de egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	18
Tabla 3.	Validación del instrumento de la variable Inserción Laboral.	20
Tabla 4.	Análisis de confiabilidad del instrumento de medición Inserción laboral.	20
Tabla 5.	Frecuencias y porcentajes del nivel de inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	22
Tabla 6.	Frecuencias y porcentajes del nivel de empleo según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores	22
Tabla 7.	Frecuencias y porcentajes del nivel de aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	23
Tabla 8.	Frecuencias y porcentajes del nivel de condición de formación técnica según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	23
Tabla 9.	Frecuencias y porcentajes del nivel de satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	24
Tabla 10.	Frecuencias y porcentajes de la condición laboral de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's.	24
Tabla 11.	Frecuencias y porcentajes del nivel de inserción laboral según edad y sexo de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's. Objetivo específico.	25
Tabla 12.	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	26
Tabla 13.	Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia de empleo según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	26

Tabla 14. Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	27
Tabla 15. Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia en la condición de formación según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	28
Tabla 16. Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia en la satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.	28

Índice de figuras

Figura 1. Proporción de jóvenes por sus niveles de ingresos laborales según su nivel socio económico.	12
Figura 2. Niveles de inserción laboral según opción ocupacional.	63
Figura 3. Niveles de empleo según opción ocupacional.	63
Figura 4. Los niveles de aptitudes personales según opción ocupacional.	64
Figura 5. Nivel de condición de formación técnica según opción ocupacional.	64
Figura 6. Niveles de satisfacción laboral según opción ocupacional.	65
Figura 7. Las condiciones laborales de los egresados.	65
Figura 8. Niveles de inserción laboral según edad y sexo.	66

Resumen

La investigación “Inserción laboral de los egresados de un centro de educación técnico productiva San Juan de Miraflores – 2020”, tiene como objetivo general determinar las diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker’s de San Juan de Miraflores.

El estudio es de tipo básico, de diseño no experimental y de nivel descriptivo comparativo. La población fue de 576 egresados y la muestra 236, la selección del tamaño de la muestra fue por criterio de selección, donde participaron voluntariamente en resolver el cuestionario online. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento un cuestionario tipo Likert, la validez, a partir de la opinión de los expertos y la confiabilidad fue de 0,827 que indica que el instrumento puede ser aplicado con éxito.

Los resultados estadísticos confirman mediante la prueba Kruskal-Wallis ($p = 0,459 > 0,05$) indica que no existen diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados; la segunda conclusión ($p = 0,040 < 0,05$) demuestra que existe diferencias en el nivel de empleo; la tercera conclusión, ($p = 0,009 < 0,05$) comprueba diferencias en las aptitudes personales; la cuarta conclusión ($p = 0,469 > 0,05$) demuestra que no existen diferencias en la condición de formación técnica; quinta conclusión ($0,651 > 0,05$) demuestra que no hay diferencias en la satisfacción laboral; quinta conclusión a partir de resultados descriptivos demuestran el 60,6% egresados del Cetpro tiene empleo dependiente, mientras que el 39,4% asumió la postura del autoempleo, en condiciones de informalidad y sexta conclusión, los resultados descriptivos demuestran que los egresados mayores a 35 años tienen mayor éxito con 39% en la inserción laboral y en cuanto a la diferencia por sexo, las mujeres muestran éxito en la inserción laboral en un 52,5%.

Palabras clave: Inserción laboral, opción ocupacional, empleo, aptitudes personales, condición de formación técnica.

Abstract

The research "Labor insertion of graduates of a productive technical education center San Juan de Miraflores - 2020", has the general objective of determining the differences in labor insertion according to occupational option of graduates of Cetpro Margarita Gonzales of Danker's de San Juan de Miraflores.

The study is of a basic type, of non-experimental design and of a comparative descriptive level. The population was 576 graduates and the sample 236, the selection of the sample size was by selection criteria, where they voluntarily participated in solving the online questionnaire. The technique used was the survey, the instrument a Likert-type questionnaire, the validity, based on the opinion of the experts and the reliability was 0.827, which indicates that the instrument can be applied successfully.

The statistical results confirmed by the Kruskal-Wallis test ($p = 0.459 > 0.05$) indicates that there are no differences in job placement according to the occupational option of the graduates; the second conclusion ($p = 0.040 < 0.05$) shows that there are differences in the level of employment; the third conclusion ($p = 0.009 < 0.05$) shows differences in personal skills; the fourth conclusion ($p = 0.469 > 0.05$) shows that there are no differences in the condition of technical training; fourth conclusion ($0.651 > 0.05$) shows that there are no differences in job satisfaction; Fifth conclusion from descriptive results show that 60.6% graduates from Cetpro have dependent employment, while 39.4% assumed the position of self-employment, in informal conditions and sixth conclusion, the descriptive results show that graduates older than 35 years are more successful with 39% in job placement and regarding the difference by sex, women show success in job placement in 52.5%.

Keywords: Job placement occupational option, employment, personal skills, technical training condition.

I. Introducción

Hoy el mundo atraviesa una crisis no esperada, no prevista para afrontarla, la pandemia que estamos viviendo deja al desnudo muchas debilidades y carencias a nivel mundial, entre ellas la pobreza, el poder de adquisición, el vivir día a día para sobrevivir. Las evidencias que presenta la prensa a nivel internacional, indican que pocos países demostraron incluir dentro de sus políticas, una cultura de prevención en lo económico, salud y educación. Se observa personas mayores y jóvenes sin ocupación o profesión, necesitados de los bonos del gobierno o de la caridad de la sociedad; si tan solo las políticas, planes y proyectos educativos logran sus objetivos en los distintos sectores y niveles educativos quizás tendríamos nuevas estrategias para abordar problemas sociales y económicos de diferentes envergaduras; sin embargo la educación y sus distintas modalidades siguen siendo una alternativa que puede contribuir y prevenir el subempleo o desempleo, es más favorecer el crecimiento económico y la reducción de la pobreza que necesitan ser atendidos con urgencia.

El mercado laboral genera alrededor del 80% de los ingresos del hogar y hay algunos indicadores, como señalan Franco y Ñopo (2018) en 2016 por ejemplo, 7 de cada 10 peruanos trabajaban en empleos informales; esta situación se vuelve más crítica en el contexto de la desaceleración económica. También muestra que en Perú hay alrededor de 8,500,000 jóvenes; de estos, 1 de cada 5 vive en un hogar pobre y hace 10 años 1 de cada 2 vivía en la pobreza; frente a esta situación, existen organizaciones mundiales creadas para contribuir al desarrollo económico de poblaciones jóvenes que no pudieron emprender estudios básicos, y mucho menos una carrera profesional en un nivel superior. Es por eso que la OIT (2018) reconoce la situación del desempleo juvenil como un problema grave que se contempla en Perú, por lo que adoptó un plan en 2018 y 2019, enfocado en promoverlos para la actividad laboral; el trabajo también se llevó a cabo en estrategias que permitan a los jóvenes que no pueden estudiar o trabajar (NiNis) ingresar al mercado laboral y fueron capacitados en estrategias para tomar decisiones y pasar del centro educativo al mundo laboral.

Dada esta situación para los jóvenes que no completaron sus estudios de educación básica regular y no trabajan, los Centros de Educación Técnica Productiva (Cetpro) fueron creados para capacitarlos en una alternativa de formación técnica, que les permita ingresar al mercado laboral; pero debido a la negligencia o desinterés del Ministerio de Educación (Minedu) y los propios directores de Cetpro, que no realizan seguimiento o monitoreo a los

egresados para verificar su empleo. Ante esta necesidad, el Ministerio de Educación a través del Decreto Supremo N° 004-2019-MINEDU, Artículo 94 requiere que los centros educativos técnico productivos mantengan un registro de egresados con la información sobre la situación laboral real en cual se desempeñan. A pesar de que los estudiantes brindan información personal básica en la ficha de matrícula, que se conserva hasta que el estudiante culmine su formación técnica, esto podría cambiar si actualizamos los registros de información personal al recibir el certificado del módulo estudiado. De esta manera, los egresados serían una fuente de información valiosa, para la propuesta relevante de nuevos módulos, planes de actividades de capacitación, actualización, reconversión laboral o para mejorar los contenidos de la programación de módulos profesionales de acuerdo con la demanda del mercado laboral. Por lo tanto, es necesario monitorear a sus egresados para mejorar la oferta educativa y el desarrollo curricular de cada opción profesional y/o especialidad y para notar la importancia de la información de los egresados; si no se tiene esta información los Cetpro continuarán ejecutando sus planes de estudio, independientemente de la demanda del sector productivo, y los estudiantes recibiendo capacitación técnica que no responde a las necesidades actuales.

Por las razones antes mencionadas, la investigación se llevó a cabo en el Cetpro Margarita Gonzales de Danker's en San Juan de Miraflores de la Unidad de Gestión de Educación Local (UGEL) 01, los estudiantes en el momento de la matrícula llenan una ficha de matrícula con la información básica, con la información proporcionada, se propone determinar el nivel de colocación en el mercado laboral de los egresados del Cetpro.

El desarrollo del trabajo se basó en estudios internacionales previos, nacionales, tesis y artículos científicos tales como: García, Castillo y Salinas (2017) en su trabajo de investigación descriptiva, con la evaluación del potencial del proceso de monitoreo de egresados (PSE) con los estudiantes de ingeniería, éstos fueron los resultados: la carrera más buscada es la de tecnología de administrador mecánico con 20%, después de ingeniería mecánica con 19% e ingeniería de administrador de sistemas con 14%. Por otro lado, los cursos con la proporción más baja de Ingeniero de Materiales son 3%, Ingenieros de Manufactura 2% e Ingeniero Aeronáutico sin aplicaciones.

Además, Santana, Alonso y Feliciano (2018) en su trabajo: Rutas de empleo y habilidades de empleabilidad para jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. Estudio de caso que involucran a cuatro jóvenes ciudadanos y cuatro jóvenes

inmigrantes de bajos ingresos en riesgo de exclusión, los resultados indican que los jóvenes inmigrantes: diseñan proyectos de vida más claros y reales, completan su programa de aprendizaje de trabajo social con éxito en habilidades de empleabilidad y cumplen con su transición a la edad adulta con mejores herramientas que los jóvenes nacionales.

De la misma forma Riaño, García, Rodríguez y Álvarez (2016) basado en un camino de inserción o colocación laboral para las personas con discapacidad intelectual, como una alternativa valiosa para mejorar la calidad de vida de este grupo de personas con discapacidad, se trata de un diseño que ha sido implementado durante un curso escolar en un PCPI de un centro de educación especial. La finalidad de este trabajo es profundizar en el proceso del diseño y el contenido del programa curricular, de manera que pueda servir de modelo a otras instituciones educativas que desarrollan procesos similares.

En el mismo sentido Espino y Sauval (2016) se identifican dos clases de barreras del acceso laboral femenina: las restricciones intrínsecas y las impuestas; el estudio ratifica la prevalencia de restricciones intrínsecas en todas las etapas analizadas para la inserción de las mujeres en el mercado laboral, esto ratifica el dominio negativo de los factores relacionados de vivir en pareja, tener hijos en edad escolar y la carga de los que haces del hogar en las decisiones y probabilidades de las mujeres de formar parte del mercado laboral y tener un trabajo digno e ingresos propios.

Así también el aporte de Salvá, Tugores, Adame y Oliver (2017) el trabajo analiza la inserción laboral de los jóvenes de España titulados correspondiente a un ciclo formativo de grado medio o de grado superior. El análisis se aborda desde una perspectiva comparativa, en función del nivel de estudios y según género hombres y mujeres. La recolección de datos se realizó a través de cuestionario y mediante entrevista en el domicilio, aplicado a jóvenes comprendidos entre los 26 y los 28 años de edad. Con una mirada comparativa en función del grado de estudios y del carácter técnico-profesionalizante o no de la titulación. Se contrastó en base a las características de la inserción laboral, tomando en cuenta una doble dimensión: cuantitativa (grado de participación en el empleo, desempleo y en otras actividades) y cualitativa (características del puesto de trabajo en cuanto a la estabilidad, jornada laboral, sueldos y ajuste entre empleo y formación).

También se considera el aporte de Valdez, Frank, Tapia, Nancy (2020) donde se muestra la tendencia del desempleo en las personas mayores de 40 años, da a conocer la

problemática que afecta a las personas mayores. Se desarrolló a través de la entrevista a 16 gerentes de la ciudad de Machala. Los resultados indican que la edad es las principales causantes del desempleo, además se encontró limitaciones en el uso de la tecnología.

Rodríguez y Muñoz (2018) en el trabajo de investigación ha empleado dos bases de datos oficiales: la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional y la Encuesta Nacional de Opinión Pública del Centro de Estudios Públicos, en su acápite “Mujer, Trabajo, Familia y Valores”, se aplicó a la población mayor de 18 años de edad a 1564 sujetos, el método de muestreo es aleatorio estratificado y polietápico. Se concluye en que la participación laboral de la mujer se ha convertido en uno de los fenómenos más significativos y relevantes en el actual mercado del trabajo del vecino país Chile. La organización económica productiva da oportunidad al contingente femenino cada vez más preparado que busca mayores estándares de bienestar, poder adquisitivo y calidad de vida; la tasa de participación laboral femenina se ha incrementado en el tiempo; el perfil de las mujeres que se insertan al mercado del trabajo son jóvenes y con mayor grado de instrucción.

También las contribuciones de Pérez, Aldás, Peiró, Serrano, Miravalles, Soler y Zaera (2018) planes de viaje para el empleo y determinación de empleabilidad. Presenta una visión introductoria de las debilidades de introducción para los candidatos con un título universitario en España. Se puede entender que existe una situación que converge con estos problemas: Competencias, el bajo nivel dificulta la contratación de candidatos, del mismo modo, el desempleo, el contrato temporal y el uso de trabajadores con cualidades para aquellos puestos que no requieren graduados con habilidades sin desarrollar, lo que debilita el capital humano, y por lo tanto el desarrollo del mercado laboral español por niveles educativos, y a esto se añaden los nuevos candidatos y las oportunidades por incluir en cada período, esto muestra la poderosa influencia que tiene la situación durante la crisis. Además, el entorno requiere la introducción de candidatos para la especialización productiva, ya que las profesiones calificadas difieren en cada sector. En España, los negocios intensivos y calificados requieren presentación, lo que aumenta las oportunidades de calificación para los graduados. En la misma dirección el aporte de Temkin y Cruz (2018) el análisis de la actividad laboral, la fuerza de trabajo en México se basa en cuatro de sus dimensiones fundamentales a tener en cuenta: sector de empleo, tipo de empleo formal o informal, relación con los medios de producción autoempleo o trabajo dependiente y tipo de actividad (cuello blanco/cuello azul). Según la Encuesta Nacional de Gasto de los Hogares (Engasto)

realizada por el INEGI en 2012, se demostró que trabajar en el sector formal tiene un efecto positivo en la satisfacción de las familias, mientras que ser empleador impacta negativamente en estos dos tipos de satisfacción.

También se tomaron en cuenta estudios nacionales anteriores, como el de Guzmán (2018), quien, en su estudio transversal descriptivo básico, concluyó demostrando que la propuesta pedagógica de la opción ocupacional de ropa y textiles, para cumplir con los requisitos del sector productivo, se correlacionaba con la calidad de aprendizaje de los estudiantes de Cetpro Perú, con un coeficiente de correlación de 0.798. Así, Gallegos y Vázquez (2016) demostraron la relación entre la misión de la Universidad y la capacitación de personas competentes, basada en conocimientos y disciplinas específicas, condiciones académicas y laborales que coexisten en el contexto. El alumno estuvo involucrado en el campo de trabajo en el contexto escolar, permitiendo enfatizar el aprendizaje que le ofrece la práctica y la aplicación de habilidades y conocimientos para su capacitación y enfrentar desafíos de acuerdo a las demandas del contexto educativo. De modo que Núñez, Pastor, Carrión, Ramos, Villena y Ronceros (2016) estuvo de acuerdo en identificar el grado de empleo en el sistema de salud pública (2016) de los médicos graduados de las universidades públicas (2012 y 2013) capacitados por estudio de modalidad libre, descriptivo, retrospectivo y observacional. Se utilizaron fuentes secundarias (SINAREME y Ministerio de Salud - MINSA). Una muestra compuesta por 731 graduados, identificando un bajo nivel de inserción laboral en el sistema de salud pública, de graduados de universidades públicas, con una concentración muy alta en el departamento en el que fueron capacitados. Es necesario desarrollar y fortalecer políticas nacionales para atraer y retener a los graduados. Villacrés, Rodríguez, Burbano y Gaibor (2019) también contribuyeron, de una población de 1244, se encontró una muestra de 294, se analizó la información, con el apoyo de varios especialistas; la bibliografía inherente y las producciones literarias; método descriptivo que implicó el uso de un cuestionario. El estudio reveló que las personas con discapacidad deben integrarse en el campo de trabajo, tendiendo a restaurar su calidad de vida y sentirse dignas. Acosta (2015) Competencia docente en el desempeño profesional de egresados del centro de producción técnica Sagrado Corazón de Jesús, distrito de San Juan de Miraflores (2012-2013) la investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, del tipo aplicado. La muestra fue de 35, los instrumentos utilizados fueron la investigación de habilidades docentes (adaptado de Rivas Díaz, Luisa 2010 UNMM). Los resultados estadísticos

mostraron que existe una influencia de la competencia docente variable en el desempeño del trabajo de los graduados, con $r = 0,75$, lo que indica una relación directa ideal.

Granda (2018) estudio de método cuantitativo, metodología para demostrar la hipótesis, describir resultados, tipo básico, diseño experimental negativo, corte único y nivel relacional. Sus conclusiones muestran una correlación entre la educación en ingeniería de producción y el lugar de trabajo para aquellos que completaron su educación en Cetpro "Pivot Point" Lince 2018, comenzando con (0.704) y dimensión 1: habilidades con valor (0.704), 2: contenido con valor (0.668) 3: equipos con un valor de (0.697) 5: actividades de entrenamiento con un valor (0.654), 6: evaluación con un valor (0.674).

Murillo y Montaña (2018) los resultados muestran que mientras los egresados de Instituciones de Educación Superior privadas tienen mejores condiciones laborales, salariales, estabilidad laboral y cargos; los egresados de escuelas públicas, tienen una rápida inserción laboral. Según resultados el 51.6% de los egresados de universidad privada busca o está sin trabajo desde que terminó la carrera. En comparación al 45% de graduados de universidad pública busca o está sin trabajo desde que terminó la carrera. Importante el aporte de Bellota (2019) la investigación precisa en señalar la correlación la gestión del coaching empresarial y el reclutamiento en el lugar de trabajo para los graduados de Certus, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019. El estudio se basa en métodos cuantitativos, básico, de diseño nivel no experimental y de correlación, corte transversal. La población de 90 candidatos. En sus conclusiones, especificó que la correlación entre el coaching empresarial variable y la introducción variable en el mercado laboral es positiva, lo que resulta en una correlación (0.767), 2; mostró que el desarrollo de habilidades y la colocación laboral están correlacionados entre sí (0.584), 3: determinó la relación entre la dimensión de liderazgo y la variable del lugar de trabajo (0.755), 4: determinó la relación entre el trabajo en equipo y los trabajos variables (0.740).

Porcel (2019) estudio sobre inserción laboral para egresados del Programa de Estudios Contables del IESTP. "Vilcanota" - Sicuani, Cusco. con enfoque cuantitativo, estudio descriptivo simple, diseño experimental negativo, método inductivo-deductivo aplicado, población determinada por estudiantes de doctorado entre 2016 y 2018. La técnica utilizada para la encuesta organiza el cuestionario. 1: El nivel de satisfacción educativa de los graduados influye en la colocación laboral del programa de estudio de contabilidad IESTP Vilcanota, período 2016 a 2018, 2: El conocimiento teórico influye en la colocación

laboral, 3: Las habilidades personales y sociales influyen en la colocación laboral, 4: La capacidad de gestión y planificación influye en la colocación laboral, 5: Finalmente, se concluye que la formación profesional no tiene impacto en la inserción laboral.

Bases teóricas de la variable: inserción laboral, el estudio tiene una base conceptual para autores como: Schkolnik (2005), quien afirma que la colocación laboral es una serie de procesos con diferentes componentes para cada proceso, desde estrategias de asimilación, habilidades personales, situaciones de capacitación y complacencia en el proceso de capacitación; traslada a los solicitantes a un trabajo para demostrar sus habilidades y potencial. Del mismo modo, Pagayo (2012) afirmó que la inserción en el mundo del trabajo consiste en el hecho de que un candidato pertenece a un nicho de trabajo como la auto tolerancia. En otras palabras, la colocación laboral consta de dos fases: llegar al trabajo y demostrar la capacidad de permanecer en él. Fernández (2015) también descubrió que esta es una ventaja que incluye no solo el sistema productivo de un país, sino también el sistema de educación superior de la universidad como una unidad que anexa el sector productivo y la formación profesional. Si bien Saavedra y Chacaltana (2001) asumieron que la colocación laboral de los jóvenes, a pesar de las demandas y el derecho de todos los ciudadanos a trabajar, es un tema clave en el debate público para tomar decisiones, esta situación afecta a los jóvenes, que si se les apoyaría en la inserción, sería posible desarrollar aspectos de relevancia vital diseñados para contribuir.

La introducción de Chacaltana (2006) al mundo del trabajo es probable que encuentre oportunidades, empoderamiento y atributos básicos para lograr un nicho de trabajo en el lugar de trabajo, ya sean empleados o autónomos. Al crear enlaces especificados por Dopp Consultores (2011), el acceso a la entrada al mercado laboral se refiere al trabajo por cuenta propia y la oportunidad de trabajo público y privado. Una vez más confirmado por la organización de servicios y la incubadora de la compañía (2010) las rutas de apertura al ámbito laboral son autónomos, la actividad administrativa estatal y las empresas privadas. Este proceso significaría que los jóvenes y su entorno familiar prosperan, lejos de los problemas sociales, como García y Gutiérrez (2010) dicen que el ingreso al mundo laboral es un concepto que representa la incorporación de las personas a la actividad económica. Consiste en una etapa en la que los jóvenes en una sociedad moderna están haciendo una transición social que cuenta con la dirección del sistema educativo y la familia de origen que apoyó a los jóvenes en su independencia familiar. Debe entenderse que la inclusión de los

jóvenes en el mundo del trabajo no es solo un problema social importante; es un segmento representativo del problema sociológico, que ilustra la desigualdad socioeconómica.

Pelayo (2012) también afirma que la introducción al mundo del trabajo tiene que ver con unirse a un trabajo e intentar permanecer en el trabajo. En Perú y América Latina, es común desarrollar estrategias que satisfagan esta necesidad entre los jóvenes graduados de los centros de estudio. En la Cámara del Gobierno de Chile (2007) afirma que el trabajo es una arista de las personas que agrupa no solo personas aisladas, además, también con todas las relaciones sociales, económicas, familiares y culturales.

El acceso al trabajo remunerado es una de las expectativas en la vida de cada persona y para que este trance sea de éxito, los estudiantes demandan saber sobre fuentes de información laboral, analizar información que proporciona utilidad, técnicas y herramientas de aplicación. Es necesario abordar contenidos que permitan a las personas en formación identificar sus potencialidades personales como: talentos, capacidades técnicas, motivaciones, conocimientos y habilidades blandas, que evalúen como recursos personales que amplíen sus posibilidades y faciliten la inserción a un puesto de trabajo. Diversas declaraciones de autores que reafirman la importancia del estudio afirman que es un derecho de un graduado, aunque todavía se observan dificultades, ya que Pérez (2011) confirma que hay componentes que promueven el acceso a un trabajo e impiden. Los componentes contribuyentes incluyen: capacitación, experiencia, relaciones sociales y cualidades personales como la iniciativa, felicidad o la voluntad de asumir riesgos.

Aguilar y Yusta (2017) Dimensión 1: el empleo consiste en integrar a las personas que se encuentran en una situación de mercado laboral y exclusión social, para unirse al mercado laboral. El empleo está invirtiendo en la integración del mercado laboral, porque cree que un puesto de trabajo le permite a la persona ingresar a la esfera económica de la sociedad, lo que permite el acceso a otros tipos de áreas (sociales, políticas, culturales). Después de revisar los fundamentos teóricos de la variable de empleo, seguimos divididos en sus dimensiones: empleo, habilidades personales, formación profesional, satisfacción. En el mismo sentido Torre López, Munguía-Cortés y Torres-Valdovinos (2018) el empleo significa contar con un puesto laboral remunerado, para ello se requiere: competencia, experiencia, esfuerzo, compromiso, motivación, deseo de superación, además de contar con suerte para encontrar; a su vez implica estabilidad emocional y económica, bienestar, desarrollo dignidad y independencia económica; así como también le da la posibilidad de un

futuro promisorio de logros, aunque implica esfuerzo y tiempo para cumplir la jornada de trabajo agotador e insatisfacción cuando el salario no cubre las necesidades básicas y expectativas de vida. El empleo es lo inverso al desempleo.

Además, Schkolnik (2005) considera que la ocupación o el trabajo es un instrumento básico para tener acceso social para los ciudadanos, que el trabajo realizado es privado o agrupado, asume un salario o compensación. Barañano, García, Cátedra y Devillard (2007) confirmaron que el empleo/trabajo es un instrumento que permite la integración social de los ciudadanos. En el mismo sentido Temkin y Cruz (2018) históricamente, la actividad laboral es diferenciada por el sector de empleo distinguiendo al formal del informal, según la OIT (2013) conocido como enfoque legal-empresarial, ajustado a las características de las unidades económicas donde se realizaba el trabajo de los individuos. Se entendía que la formalidad, en empresas e instituciones con registros contables, trabajadores en planilla, tecnologías y empresas de alta rentabilidad, ofrecían remuneraciones atractivas y beneficios sociales a sus trabajadores.

Martínez (2018) demuestra que los trabajadores mexicanos migrantes ilegales aportan a darle forma a su curso de vida laboral en contextos internacionales, a partir del trabajo empírico, en una situación de despidos en USA lograron incursionar y mantenerse en el mercado laboral de alta competencia. La migración ilegal se consignaba un cuadro normativo en la trayectoria laboral que implica proceso de reclamos personales, habilidades y oportunidades de trabajo para dar continuidad a la calificación profesional. Señalando situaciones reales nacionales e internacionales respecto a la necesidad de empleo. Rivera y Porras (2018) el empleo implica el desarrollo relacionados con el salario y las horas pagadas, la seguridad social, el marco institucional regulatorio, la movilidad. Es oportuno analizar de qué manera un país regula la libertad de circulación de los trabajadores, la prestación de los servicios y las acciones del empresariado internacional.

Con respecto a la Dimensión 2: aptitudes personales, Schkolnik (2005) agrega que cuando las instituciones buscan candidatos con habilidades y atributos con habilidades interpersonales, aseguran un buen clima y una comunicación organizacional positiva, compromiso organizacional y cumplen con las responsabilidades y funciones. Las habilidades personales te permiten interactuar, hablar y guiarte a ti mismo, no solo configurando tu forma de trabajar, sino también la forma en que vives tu vida diaria. Mientras que Saavedra y Chacaltana (2001) conceptualizan las habilidades personales como

técnicas esenciales para cualquier trabajo. Si el candidato tiene un alto nivel de habilidades personales, fortalece el clima organizacional y la relación con empleadores, empleados, colegas, clientes y proveedores. Demuestran una comunicación favorable al escuchar el entorno circundante.

Dimensión 3: Condición de formación técnica, Schkolnik (2005) afirma que es un concepto de muchos años de estudio en nuestro país. Implica una opción de capacitación vocacional fuera del sistema educativo para integrar a las personas en el campo de trabajo, con el objetivo de capacitarse como una opción para tener un oficio práctico que implica ser admitido a un trabajo desde el momento de la ocupación. Como se trata de una formación profesional del sistema EBR, no implica estar sujeto a regulaciones generales, sino a proyectos específicos, flexibles y adaptables a las demandas del puesto y los cambios. La inmediatez es el sello distintivo de este tipo de educación, se centra en la capacitación en profesiones prácticas, para lograr un depósito profesional directo e inmediato, por lo tanto, tienen el carácter de una educación más rápida e intensiva.

La dimensión 4: Satisfacción, para Schkolnik (2005) son las condiciones emocionales que los trabajadores logran cuando consiguen un trabajo. Lo anterior se refuerza con la contribución de Calderón, Lozano y Canturias (2018), quienes especifican que hay al menos dos tipos de satisfacción laboral en función de los sentimientos de los empleados en relación con su trabajo y el otro se refiere a una satisfacción laboral contextual, la relación entre los empleados y su trabajo respectivo. De manera similar, Sánchez y García (2017) informa que la satisfacción laboral depende de la actitud y cultura del trabajador, ya que esto afecta su comportamiento. Depende de la actitud y la cultura que un trabajador se comprometa o no a su trabajo. La satisfacción en el lugar de trabajo afecta el equilibrio emocional del trabajador; de lo contrario, causaría un desequilibrio en el entorno laboral y una insatisfacción, y esta reacción puede replicarse en otros aspectos de la vida diaria.

El autoempleo para Jaramillo y Parodi (2003) es una decisión que un grupo de trabajadores ve como una alternativa para obtener mayores ingresos antes de ser percibidos como empleados asalariados. Según la investigación, se sabe que, en la década de 1990, los trabajadores independientes ganaban un 20% más de lo que ganaban como empleados, ya que eran trabajadores independientes que eran características notables del trabajador, como el capital físico y humano. Estas diferencias se entienden por el talento emprendedor de los trabajadores independientes de la fuerza laboral de programas que contribuyen con servicios

y empresas semilleras en el auto emprendimiento implica actividades laborales que son promovidas por su propia gente, ya que estas decisiones tienen que ver con el espíritu empresarial, lo que significa iniciativa y comenzar un proyecto empresarial. En base a estos conceptos, el autoempleo y el emprendimiento comienzan un nuevo proyecto con el propósito final de crear un negocio lucrativo. Tanto es así que García, Zevallos, Barreda, Sánchez, Flores & Velazco (2008) Viceministro de Promoción del Empleo y ex Viceministro de Desarrollo Social del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), las opciones de empleo por cuenta propia y desempleadas ancladas en nuestro país, se convierte en un requisito previo para presentarse como una oportunidad para generar ingresos en pobreza o pobreza extrema en áreas alejadas de la metrópoli.

Chacaltana (2006) que desde la OIT (2010) manifiesta que un sector considerable de gente joven efectúa labores independientes como opción, pues ante el desempleo, poca oportunidad de empleo asalariado, lo que motiva incursionar en un autoempleo, conocido como inicio de un autoempleo por necesidades frente a los emprendedores según las necesidades del mercado identificados, que tienen la oportunidad de iniciar negocios rentables. Así también la OIT (1993) afirma que la auto generación de empleo se sostiene a partir de la ejecución de alguna actividad económica que infiera empleo independiente.

Fundamento Teórico, en la actualidad peruana y a partir del proceso de salud pública en que vivimos, se ha agudizado el problema de desempleo para los jóvenes, más aún si no tienen preparación por la pobreza en que viven, por falta de oportunidades o una certificación que los respalde. Tal como lo manifiesta Pereyra (2018) la situación de desempleo en población de jóvenes que habitan en barrios pobres es preocupante. Durante la juventud se toman decisiones que influyen en el bienestar futuro y van a determinar la preparación del capital humano. Estas tomas de decisiones, oportunidades o situaciones se relacionan con el paso a la vida adulta: estudiar o desertar, trabajar o mantenerse desempleado, casarse o no, tener hijos o no tener, asimismo, Urrutia y Cuenca (2018) el ingreso laboral es producto de toda la interacción en el mercado laboral, el salario mensual es un termómetro de la productividad del empleado determinado por diferentes factores: como las habilidades innatas, formación académica, capacitación y salud, etc. A la inversa de esta posición la teoría del mercado laboral segmentado; el mercado de trabajo primario, se comporta bajo la teoría del capital humano; mientras que un mercado secundario se diferencia por los altos niveles de informalidad, alta grado de rotación laboral, bajos salarios

y sobre todo no tener la posibilidad de tener una formación continua. Se ha producido las desigualdades del ingreso laboral, que describe la situación actual de los jóvenes.

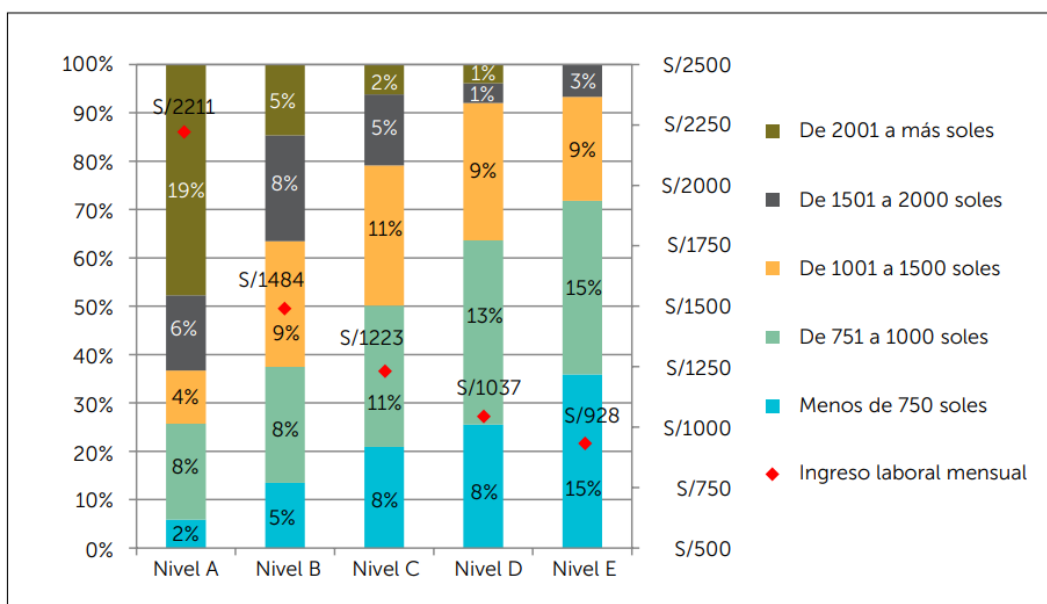


Figura 1. Proporción de jóvenes por sus niveles de ingresos laborales según su nivel socio económico.

Fuente: encuesta a jóvenes de Lima Metropolitana (2017) la muestra total está constituida por 542 jóvenes que reportan un ingreso laboral.

En la figura 1 se observa la proporción de jóvenes por sus niveles de ingresos laborales según su nivel socioeconómico. El nivel socio económico (NSE) A concentra los salarios más altos. El 50% de los jóvenes con ingresos laborales en el NSE A percibe más de 2 000.00 soles, en cambio dicha proporción baja al 5% en el NSE B. Actualmente, la remuneración mínima vital es la suma de 930.00 soles, por lo que el 35% de jóvenes con trabajo en el NSE E gana 750.00 soles que difiere de la RMV. También se observa niveles de ingresos laborales según su zona de residencia de los jóvenes. La diferencia según los otros distritos en promedio es de 800 soles. Dicho margen se debe a un alto porcentaje de jóvenes con sueldos más altos (más de 2000.00 soles) habitando en Lima centro.

La teoría del capital humano según Pérez y Castillo (2016) señalan que el ser humano es considerado como un factor de producción, sin embargo, algunos teóricos descubrieron que había una relación entre la educación y el desarrollo económico, que la fuerza de trabajo era un factor importante para la nación, el gasto en la educación es una inversión con rendimiento económico, puesto que aumenta la productividad del trabajo. Se

centró la atención en la importancia de la educación en general, incidiendo en que la educación general es una inversión que beneficia a todas las empresas, en cambio la educación específica depende del gasto realizado por la empresa o por el mismo trabajador en la que ambos se ven beneficiados. Posteriormente se remarcó que la inversión en la educación de las personas como una forma de mejorar su futuro y el de las empresas en que prestan servicios, tal que el aprendizaje en el trabajo beneficiaba en los empleados en el aumento de sus ingresos.

En la actualidad se considera que el capital humano, puede tener dos orígenes. Capital humano innato, desarrollado a partir de las aptitudes intelectuales de cada individuo, se adquiere de forma natural desde el nacimiento. Capital humano adquirido, lo forma la educación formal, la educación informal y la experiencia. Entonces la educación se considera una inversión y no un consumo. Pues es una fuente de crecimiento y bienestar. Considera a la educación como una forma de inversión, pues las personas con mayores niveles de educación y capacitación tienen mayores ingresos retribuidos, esto trae consigo beneficios propios y de la sociedad, pues reduce la brecha entre ricos y pobres.

La teoría de segmentación laboral según López y Fachelli (2017) su principal exponente es Martin Carnoy. Se desarrolla dentro de un contexto socio-cultural específico, pretende explicar el funcionamiento interno del mercado de trabajo en una sociedad en particular, donde se observan mercados desiguales y segmentados entre sí, asociados a los niveles de la estructura ocupacional jerárquica: concepción y gestión de la producción, técnico administrativo, y nivel de ejecución de la producción. Los niveles ocupacionales están altamente diferenciados entre sí, en términos de: asalariados, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, grado de autonomía y responsabilidad y requisitos educativos estrictos. Se divide en dos niveles de segmentación, el primero: se realiza de una forma entre trabajo manual y el trabajo intelectual; el segundo: se da entre dos ocupaciones o trabajos similares según su ubicación en el sector moderno. Asimismo, expresa que la estructura de salarios está determinada por variables externas al individuo, tales como la discriminación racial y sexual en el mercado de trabajo: el poder monopólico en la economía de la empresa que ofrece el empleo. Tipología de la segmentación se divide en: segmento primario independiente, subordinado y segmento secundario. Se fundamenta teóricamente en el concepto de la importancia central de la contradicción entre intereses sociales opuestos, la

cual se expresa en formas que asuman las instituciones sociales. Según la tipología considera: segmento de alta educación, sindicalizado, competitivo y artesanal.

Problema general, ¿Cuáles son las diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores? Problemas específicos: ¿Cuáles son las diferencias en el nivel de empleo según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?, ¿Cuáles son las diferencias en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?, ¿Cuáles son las diferencias en la condición de formación técnica según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?, ¿Cuáles son las diferencias en la satisfacción de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?, ¿Cuáles son las diferencias en el nivel de autoempleo según condición de formalidad o informalidad de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's? y ¿Cuáles son las diferencias en el nivel de inserción laboral según edad y sexo de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's?

La investigación es viable considerando que la justificación teórica es pertinente al contar con fuentes de información para el estudio, puesto que, a partir de la teoría y los estudios previos se entenderá una problemática social compleja como es la inserción laboral en los jóvenes y adultos. Esta situación, que por algún motivo no terminaron sus estudios de educación básica regular (EBR), en su mayoría forman parte de la población con mayor índice de pobreza y desempleo por falta de programas de empleabilidad generan desocupación en la juventud y podrían derivarse en: incremento del alcoholismo, consumo de drogas, micro comercialización de drogas, violencia social. Esta situación podría revertirse con el fortalecimiento de los Cetpro. El estudio cuenta con antecedentes, fundamento teórico, la metodología es viable y será un aporte para futuras investigaciones vinculadas a la superación humana.

Además, la justificación práctica, servirá para identificar y precisar las diferencias en las dimensiones empleabilidad y ocupabilidad en los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, las evidencias obtenidas facilitarán la toma de decisiones puesto que aún no se ha realizado estudios e investigaciones sobre inserción

laboral según opción ocupacional de los egresados en los Cetpro. Se cuenta con el respaldo de la dirección del Cetpro y los egresados.

Así también, la justificación legal, cuenta con el respaldo de bases legales vigentes, tales como: Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-2012-ED, adecuando a las disposiciones en el Decreto Legislativo N° 1375 que modifica varios artículos de la Ley N° 28044, sobre los Cetpro y dicta otras disposiciones específicas. Decreto Supremo N° 004-2019-Minedu, además Decreto legislativo N° 1375, que modifique diversos artículos de la ley N° 28044, ley general de educación, sobre educación técnico –productiva y dicta otras disposiciones como “Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico – Productiva”. Mediante la RVM N° 178-2018-Minedu.

También se agrega justificación metodológica, la investigación cuenta con métodos, procedimientos y técnicas que mostraron la ruta para llegar a los objetivos. El cuestionario utilizado en el estudio tiene validez y confiabilidad, por lo tanto, se trata de un instrumento validado y confiable.

El estudio se orientó mediante el objetivo general, que busca determinar las diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker’s de San Juan de Miraflores y mediante los objetivos específicos determinar las diferencias en el empleo, en las aptitudes personales, en la condición de formación técnica y la satisfacción de los egresados, identificar el nivel de autoempleo según condición de formalidad o informalidad, el nivel de inserción laboral según edades y sexo de los egresados.

A continuación, se planteó las hipótesis que fueron razón de un análisis estadístico que reveló una realidad. Hipótesis general: existen diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker’s de San Juan de Miraflores. Hipótesis específicas: existen diferencias en el nivel de empleo, en las aptitudes personales, en la Condición de formación técnica, en la satisfacción de los egresados, en el nivel de autoempleo según condición de formalidad o informalidad, en el nivel de inserción laboral según edades, en el nivel de inserción laboral según sexo de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker’s.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básico que, según Valderrama (2013) citado por Soto (2014), considerada además un estudio teórico, puro y esencial, contribuye al conocimiento científico y no ocasiona contribución contigua o inmediata. Se recoge datos a partir de una muestra representativa de un sector de la realidad que enriquece el conocimiento teórico-científico, encaminado al encuentro de principios y leyes. Añade a ello Carrasco (2009) refiriendo que los estudios de tipo básico no presentan objetivo inmediato específico.

A su vez es de diseño no experimental descriptivo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) citado por Soto (2014) señala, al respecto que las investigaciones descriptivas pretenden medir a partir de los datos y de forma autónoma o vinculada sobre las características o las variables en estudio, esto es, su objetivo describir a partir de los datos recopilados en una muestra o población. Para Hernández, et all, (2014) este nivel de investigación descriptivo comparativo; consiste en recolectar información relevante en una muestra con respecto a un fenómeno o aspecto de interés y luego caracteriza este fenómeno en base a los datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación a partir de sus dimensiones. Un esquema de un estudio descriptivo, examina la variable y describe sus características a partir de las manifestaciones de los encuestados.

2.2. Operacionalización de variables

Para Schkolnik (2005), la inserción laboral es un conjunto de procesos con diversos componentes para cada proceso, desde estrategias de asimilación, competencias personales, situaciones de capacitación y la complacencia en el proceso de formación; logrando que los postulantes a una plaza laboral expongan sus capacidades y potencialidades. Además, considera que la ocupación o labor es un instrumento fundamental para tener acceso social de los ciudadanos. Luego de la revisión de las bases teóricas de la variable inserción laboral, se procede a desagregar en sus dimensiones: Empleo, aptitudes personales, Condición de formación técnica, satisfacción.

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Empleo	Identifica la demanda de empleo.			
	Valora las prácticas empresariales.	1, 2		
Aptitudes personales	Aprecia los convenios con empresas.	3, 4 5, 6	Definitivamente no (1)	Baja (24-56)
	Muestra predisposición para mantener su empleo.		No (2)	
Condición de formación técnica	Reconoce la capacitación para obtener empleo.	7,8,9 10,11, 12	Indeciso (3)	Moderada (57-88)
	Identifica las actividades para resolver problemas.			
Satisfacción	Valora su documento de culminación.	13, 14, 15	Sí (4)	
	Reconoce la capacitación para mantener su empleo.	16,17, 18		
Satisfacción	Considera que el salario satisface sus necesidades básicas.		Definitivamente sí (5)	Alta (89-120)
	Reconoce lo aprendido para formar su empresa.	19, 20, 21, 22 23, 24		
	Valora la metodología de enseñanza			

2.3. Población, muestra y muestreo

La población constituye egresados que culminaron satisfactoriamente sus estudios en el Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, a partir de los cuales se realizó el estudio, pues muestran características comunes en un delimitado espacio y tiempo. Para Carrasco (2013) la población es el total de objetos de estudio pertenecientes a un espacio determinado en el que se ejecutó el estudio. Para este caso la población está conformada por 576 egresados en el año 2019 del Cetpro en mención.

La muestra estuvo constituida por 236 egresados que culminaron sus estudios en el Cetpro, que representaran a la población por demostrar características y condiciones semejantes, tal como lo manifiesta Hernández, et all, (2014) la muestra es la síntesis de las características de la población, representa un subgrupo de la totalidad de la población. Tal como lo reafirma Castro (2013) refiriéndose a la muestra, es una fracción que representa a la población. En cuanto a la técnica para seleccionar la muestra, esta fue no probabilístico, por conveniencia y se empleó la fórmula pertinente para obtener el tamaño de muestra.

Arkin y Kolton proponen la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N}{(N - 1)K^2 + 1}$$

$$n = \frac{576}{(576-1).(0.05)^2+1} = \frac{576}{2,4375} = 236,308$$

$$n = 236$$

Muestra estratificada:

$$\epsilon = \frac{n}{N}$$

Dónde:

$$E = \frac{236}{576}$$

n= Valor de la muestra

N=Población

$$E = 0.410$$

F= Fracción de la muestra

Tabla 2.

Población de egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

N°	Opción ocupacional	Población	Fracción de muestra	Muestra
1	Computación e informática	144	0,410	59
2	Textil y confección	143	0,410	59
3	Estética personal	145	0,410	59
4	Hostelería y turismo	144	0,410	59
	Total	576		236

Se aplicó técnicas de muestreo no probabilístico intencionado, según necesidades de la investigación; pues Carrasco (2013) manifiesta que, en esta clasificación de muestra, no todas las unidades de análisis tienen la posibilidad de ser seleccionados de la población, es por esta razón pierde su representatividad. Lo corrobora Valderrama (2015) la muestra intencionada se determina por obtener muestras “representativas” a partir de seleccionar deliberadamente con técnicas de selección; es por ello que los criterios de selección serán aplicados en el total de la población.

Criterio de inclusión: para ello se ha incluido a todos los egresados del año 2019 del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores que participaron voluntariamente en resolver el cuestionario online.

Criterio de exclusión: se eximieron a los egresados del año 2019 del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's, que no confirmaron su participación en dar respuesta a las preguntas del cuestionario online.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El proceso de recolección se sostuvo a partir del uso de la técnica: encuesta, que inicio su proceso a partir de la teoría, y que según Carrasco (2013) señala que las técnicas como instrumentos metodológicos para solucionar y medir una variable, atendiendo a un problema metodológico que valida una hipótesis. Además, esta sigue un proceso que se inicia en la teoría, es decir la técnica es el conjunto de procesos imprescindibles de soporte, guía y organización al estudio, que como producto se obtiene un instrumento para el estudio es un cuestionario, Hernández, Fernández y Baptista (2014) argumenta que el instrumento de medición de variables es un recurso utilizado por el investigador para registrar información o datos sobre las variables que pretende medir, y según Carrasco (2013) el cuestionario es utilizado en estudios sociales, numéricos, pues se obtienen datos directos e inmediatos, mediante la hoja de preguntas entregada a cada unidad muestral, a partir de los indicadores se prepararan los ítems que son parte de la estructura de un cuestionario tipo Likert, lo que permitió recopilar datos para medir la variable inserción laboral, en los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores según sus propias experiencias en cuanto a la inserción laboral.

Ficha técnica del instrumento

Nombre	:	Cuestionario para medir la percepción inserción laboral
Autor	:	Schkolnik (2005)
Adaptado por	:	Macario Quispe Navarro (2020)
Aplicación	:	A los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores
Tipo de Aplicación	:	Colectivo
Duración	:	20 minutos

El instrumento consta de 24 ítems, distribuidos en 04 dimensiones de escala ordinal tipo Likert, con 5 alternativas como: Definitivamente no (1), No (2), Indeciso (3), Sí (4), Definitivamente sí (5).

Validez, para el estudio se consideró validaciones a partir de otras tesis referenciada y considerada como antecedente, la misma será contrastada en la discusión de los resultados, en el mismo sentido se volvió a validar el instrumento de inserción laboral por juicio de

expertos antes de ser aplicado a los estudiantes. Así pues, para Hernández, et. al (2014) la validez es un proceso para acceder a una aprobación mediante un certificado para que el instrumento pueda ser utilizado, refiriéndose al nivel de verdad del instrumento, pues este realmente debe medir lo que pretende medir. Para la validez original se consideró el cuestionario propuesto por Maribel Roxana Granda Saavedra, en su tesis de maestría La educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del Cetpro “Pivot Point” Lince 2018, esta fue adaptada a partir de la teoría de la inserción laboral de Schkolnik (2005), que encaja con los principios y fundamentos del perfil del egresado de Cetpro.

Tabla 3.

Validación del instrumento de la variable Inserción Laboral

Experto	Nombres y apellidos	DNI	Resultado
1	Dra. Mercedes Maria Nagamine Miyashiro	20031516	Aplicable
2	Dra. Méndez Ilizarbe Gliria Susana	07059554	Aplicable
3	Mg. Abelardo Abraham Llampara Tito	10644534	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

Confiabilidad, según Hernández, et. al (2014) el instrumento tiene confiabilidad siempre y cuando demuestre el grado de confianza, que, al aplicarse replicadas veces a un mismo sujeto u objeto en experimentación, los resultados obtenidos deben ser iguales o semejantes, eso quiere decir que produce resultados objetivos y coherentes. Para la variable inserción laboral, alfa de Cronbach tiene valores que demuestran alto nivel de confiabilidad y correlaciones entre ítems.

Tabla 4.

Análisis de confiabilidad del instrumento de medición Inserción laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	24

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad para el instrumento inserción laboral, según escala de niveles de confiabilidad se ubica en un rango de nivel muy alto, demostrando alta confiabilidad, el cual garantiza la fiabilidad del instrumento. Para actualizar el instrumento, se encuestó a una muestra piloto de 35 egresados.

2.5. Procedimiento

La investigación inició, con la búsqueda de información en distintas fuentes, libros, tesis, revistas, artículos científicos para lograr soporte teórico y definición de las variables, y lograr la operacionalización, construir o modificar los cuestionarios. En el proceso de lograr la fiabilidad, se sometió el cuestionario a 35 egresados para la prueba piloto mediante la encuesta en un formulario virtual en la plataforma del servicio gratuito Microsoft Forms, luego se procedió a la difusión del link de enlace a todos los egresados; y mediante juicio de expertos se solicitó revisión de los mismos y así lograr la certificación de la validez de contenido por juicio de expertos.

Luego se procedió a la aplicación del instrumento a los egresados de estudio, a partir de los datos adquiridos, se organizaron los datos en el programa Excel y se hizo el análisis con el programa estadístico SPSS-25, posteriormente se consiguió los resultados y se organizó las conclusiones y recomendaciones.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Se inició el proceso aplicando el instrumento de estudio a una muestra de 236 egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores en un tiempo de 20 minutos aproximadamente para la toma de datos, los que han sido organizados en una plantilla Excel, los que serán sometidos a procesos estadísticos descriptivos en diagramas de barras y frecuencias, para luego con programa SPSS hallar las tablas de contingencia con las variables intervinientes.

2.7. Aspectos éticos

El estudio se basa en la autenticidad de los datos, las citas textuales e información consultada se han obtenido en múltiples fuentes de información, como conocimientos sistematizados para los diferentes temas o aspectos de trabajo previos y teorías existentes son auténticos y originales. El estudio cumple con los formatos, requerimientos y estándares determinados por la universidad privada César Vallejo. Los fundamentos teóricos basado en fuentes documentales y de información con registro de autoría, conforme a las normas APA. Los cuestionarios fueron aplicadas a los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's, en condiciones de confianza libertad y tiempo suficiente para marcar las respuestas, logrando recabar datos reales sin manipulación de resultados, todo este proceso fue vía online.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.

Frecuencias y porcentajes del nivel de inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

		Opciones ocupacionales					Total
			Computación e informática	Textil y confección	Estética personal	Hostelería y turismo	
Inserción laboral	Baja	Recuento	13	9	11	14	47
		% del total	5,5%	3,8%	4,7%	5,9%	19,9%
	Moderada	Recuento	37	41	32	31	141
		% del total	15,7%	17,4%	13,6%	13,1%	59,7%
	Alta	Recuento	9	9	16	14	48
		% del total	3,8%	3,8%	6,8%	5,9%	20,3%
Total	Recuento	59	59	59	59	236	
	% del total	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%	

Los resultados referentes a la Inserción laboral indican que los egresados en: la opción ocupacional de computación e informática el 15,7 % de los encuestados se ubica en un nivel moderado y el 3,8% en alto. La familia profesional de textil y confección el 17,4% en el nivel moderado y que el 3,8% en alto. Estética personal el 13,6% en el nivel moderado y que el 6,8% en alto. Hostelería y turismo el 13,1% en el nivel moderado y que el 5,9% se ubica en el nivel alto. Los resultados reflejan la necesidad y debilidad en la gestión, pues los bajos porcentajes de inserción laboral alta, indican que la formación de los egresados no obedece a las demandas del mercado laboral.

Tabla 6.

Frecuencias y porcentajes del nivel de empleo según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores

		Opciones ocupacionales				Total	
			Computación e informática	Textil y confección	Estética personal	Hostelería y turismo	
Empleo	Baja	Recuento	27	26	15	17	85
		% del total	11,4%	11,0%	6,4%	7,2%	36,0%
	Moderada	Recuento	27	25	35	35	122
		% del total	11,4%	10,6%	14,8%	14,8%	51,7%
	Alta	Recuento	5	8	9	7	29
		% del total	2,1%	3,4%	3,8%	3,0%	12,3%
Total	Recuento	59	59	59	59	236	
	% del total	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%	

Los resultados, respecto a la dimensión empleo, en computación e informática logró el 11,4% el nivel moderado y el 2,1% alto. Textil y confección el 10,6 % en el nivel moderado y el 3,4% alto de empleo. En tanto estética personal el 14,8 % nivel moderado y 3,8% alto. Así hostelería y turismo el 14,8% en el nivel moderado y que el 3% el alto.

Destacan estética personal y hostelería y turismo con 14,8% en el nivel moderado. Los resultados reflejan la necesidad y debilidad en cuanto a que las opciones laborales no son coherentes con las demandas de empleo, las prácticas empresariales y los convenios con empresas.

Tabla 7.

Frecuencias y porcentajes del nivel de aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

			Opciones ocupacionales				Total
			Computación e informática	Textil y confección	Estética personal	Hostelería y turismo	
Aptitudes personales	Baja	Recuento	18	8	14	18	58
		% del total	7,6%	3,4%	5,9%	7,6%	24,6%
	Moderada	Recuento	35	41	38	32	146
		% del total	14,8%	17,4%	16,1%	13,6%	61,9%
	Alta	Recuento	6	10	7	9	32
		% del total	2,5%	4,2%	3,0%	3,8%	13,6%
Total	Recuento	59	59	59	59	236	
	% del total	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%	

Los resultados describen que los niveles de aptitudes personales en las 4 familias productivas predominan el nivel moderado y bajo. Asimismo, reflejan la ausencia de talleres de desarrollo de habilidades blandas para mantener su empleo y la disposición por las capacitaciones aún muestra debilidad. Es necesario revisar el programa de estudios por opción ocupacional.

Tabla 8.

Frecuencias y porcentajes del nivel de condición de formación técnica según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

			Opciones ocupacionales				Total
			Computación e informática	Textil y confección	Estética personal	Hostelería y turismo	
Condición de formación técnica	Baja	Recuento	8	11	10	15	44
		% del total	3,4%	4,7%	4,2%	6,4%	18,6%
	Moderada	Recuento	41	41	35	27	144
		% del total	17,4%	17,4%	14,8%	11,4%	61,0%
	Alta	Recuento	10	7	14	17	48
		% del total	4,2%	3,0%	5,9%	7,2%	20,3%
Total	Recuento	59	59	59	59	236	
	% del total	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%	

Los resultados según opción ocupacional precisan, en computación e informática 17,4% en el nivel moderado y 4,2% alto. En textil y confección 17,4% en el nivel moderado y 3% alto. En tanto que, en la ocupación estética personal el 14,8% en el nivel moderado y 5,9% alto. Así en hostelería y turismo el 11,4% en el nivel moderado y 7,2% en alto. Los

resultados reflejan que las opciones laborales logran porcentajes mínimos en niveles altos, lo que implica que se debe fortalecer las capacidades de resolución de problemas y la concreción de su formación certificada.

Tabla 9.

Frecuencias y porcentajes del nivel de satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

			Opciones ocupacionales				Total
			Computación e informática	Textil y confección	Estética personal	Hostelería y turismo	
Satisfacción laboral	Baja	Recuento	10	15	17	14	56
		% del total	4,2%	6,4%	7,2%	5,9%	23,7%
	Moderada	Recuento	40	36	26	33	135
		% del total	16,9%	15,3%	11,0%	14,0%	57,2%
	Alta	Recuento	9	8	16	12	45
		% del total	3,8%	3,4%	6,8%	5,1%	19,1%
Total	Recuento	59	59	59	59	236	
	% del total	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%	

Los resultados encontrados en la ocupación computación e informática el 16,9% en el nivel moderado y 3,8% en alto. En textil y confección el 15,3% en el nivel moderado y 3,4% en alto. En tanto estética personal el 11% en el nivel moderado y 6,8% en alto. Así, hostelería y turismo el 14% en el nivel moderado y 5,1% en alto. Los resultados reflejan que el salario que perciben no satisface sus necesidades básicas, además hay una débil tendencia a formar su propia empresa. Lo que implica revisar el programa de estudios donde se incluya talleres para formalizar un negocio.

Tabla 10.

Frecuencias y porcentajes de la condición laboral de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's.

			Condición laboral				Total
			Dependiente	Aún es informal	Está en trámite	Es formal	
¿Has emprendido tu propio negocio?	Si	Recuento	0	66	13	14	93
		% del total	0,0%	28,0%	5,5%	5,9%	39,4%
	No	Recuento	143	0	0	0	143
		% del total	60,6%	0,0%	0,0%	0,0%	60,6%
Total		Recuento	143	66	13	14	236
		% del total	60,6%	28,0%	5,5%	5,9%	100,0%

Los resultados de condición laboral, al 100 % de egresados, implican la demanda de las empresas constituidas o no, en emplear a jóvenes egresados de Cetpro en un 60,6%, mientras que el 39,4% asumió la postura del autoempleo, ello implica vacíos en el programa de estudios por cada opción ocupacional, lo que precisa reforzar con talleres de gestión

empresarial y asesorías de constitución de empresas, de esta manera, desde la formación de los estudiantes de Cetpro se contribuirá con la formalización empresarial.

Tabla 11.

Frecuencias y porcentajes del nivel de inserción laboral según edad y sexo de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's. Objetivo específico.

Inserción laboral			Edad				Total	Sexo		Total
			entre 14 y 20 años de edad	entre 21 y 27 años de edad	entre 28 y 34	más de 35 años de edad		Hombre	Mujer	
Baja	Recuento	5	1	12	29	47	5	42	47	
	% del total	2,1%	0,4%	5,1%	12,3%	19,9%	2,1%	17,8%	19,9%	
	Moderada	Recuento	11	2	34	94	141	17	124	141
		% del total	4,7%	0,8%	14,4%	39,8%	59,7%	7,2%	52,5%	59,7%
Alta	Recuento	2	10	10	26	48	5	43	48	
	% del total	0,8%	4,2%	4,2%	11,0%	20,3%	2,1%	18,2%	20,3%	
Total	Recuento	18	13	56	149	236	27	209	236	
	% del total	7,6%	5,5%	23,7%	63,1%	100,0%	11,4%	88,6%	100,0%	

Los resultados demuestran que el rango de edad de 35 a más, el 39% tiene mayor éxito en la inserción laboral y en cuanto a diferencia por sexo, las mujeres egresadas logran en un 52,5% la inserción laboral. Los resultados reflejan la ausencia de desarrollo de habilidades blandas como parte de la formación ocupacional. Se precisa revisar el programa de estudios por opción ocupacional e incluyan capacitaciones extracurriculares que potencien capacidades que faciliten insertarse en el campo laboral con éxito.

3.2. Prueba de hipótesis

Antes de realizar la prueba de hipótesis se decidió hallar la distribución de los datos para determinar el estadístico a utilizar.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existen diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Hi: Existen diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Tabla 12.

Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Estadísticos de prueba^{a,b}	
	Inserción laboral
H de Kruskal-Wallis	2,592
gl	3
<u>Sig. asintótica</u>	<u>,459</u>

a. Prueba de Kruskal Wallis
b. Variable de agrupación: opciones ocupacionales

Como se observa en la tabla 12 los resultados obtenidos luego de la prueba de Kruskal-Wallis, demuestran que no existe diferencia significativa en la inserción laboral según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,459 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, comprobándose que no existen diferencias en la percepción de la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados.

Hipótesis específica 1.

Ho: No existen diferencias en el nivel de empleo según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Hi: Existen diferencias en el nivel de empleo según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Tabla 13.

Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia de empleo según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Estadísticos de prueba^{a,b}	
	Empleo
H de Kruskal-Wallis	8,326
gl	3
<u>Sig. asintótica</u>	<u>,040</u>

a. Prueba de Kruskal Wallis
b. Variable de agrupación: ¿Cuál es la familia productiva en la que te has preparado en el CETPRO?

Como se observa en la tabla 13 los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de Kruskal-Wallis, demuestran que existe diferencia significativa en el empleo según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,040 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula, comprobándose que: existen diferencias en el nivel de empleo según opción ocupacional de los egresados.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existen diferencias en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Hi: Existen diferencias en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Tabla 14.

Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Estadísticos de prueba^{a,b}	
Aptitudes personales	
H de Kruskal-Wallis	11,457
gl	3
Sig. asintótica	,009

a. Prueba de Kruskal Wallis
b. Variable de agrupación: ¿Cuál es la familia productiva en la que te has preparado en el CETPRO?

Como se observa en la tabla 14 los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, demuestran que existe diferencia significativa en las aptitudes personales según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,009 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho, comprobándose que existen diferencias en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existen diferencias en la condición de formación técnica según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Hi: Existen diferencias en la condición de formación técnica según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Tabla 15.

Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia en la condición de formación según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Estadísticos de prueba^{a,b}	
Condición de formación técnica	
H de Kruskal-Wallis	2,534
gl	3
Sig. asintótica	,469

a. Prueba de Kruskal Wallis
 b. Variable de agrupación: ¿Cuál es la familia productiva en la que te has preparado en el CETPRO?

Como se observa en la tabla 15 los resultados de la aplicación de la prueba de Kruskal-Wallis, demuestran que no existe diferencia significativa en la condición de formación técnica según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,469 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4.

Ho: No existen diferencias en la satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Hi: Existen diferencias en la satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Tabla 16.

Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia en la satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Estadísticos de prueba^{a,b}	
Satisfacción laboral	
H de Kruskal-Wallis	1,638
gl	3
Sig. asintótica	,651

a. Prueba de Kruskal Wallis
 b. Variable de agrupación: ¿Cuál es la familia productiva en la que te has preparado en el CETPRO?

Como se observa en la tabla 16 los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, demuestran que no existe diferencia significativa en la satisfacción laboral según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,651 > 0,05$. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

El estudio realizado consistió en demostrar las diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados de un centro de educación productiva - Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores – 2020, ya que se hace necesario indagar sobre la situación laboral de los egresados, es decir monitorear a los graduados para mejorar la oferta educativa, que permita a la institución desarrollar programas curriculares actualizados para que los graduados puedan insertarse al mercado laboral con éxito. La inserción laboral es un conjunto de procesos con diversos componentes para cada proceso, desde estrategias de asimilación, competencias personales, situaciones de capacitación y la complacencia en el proceso de formación; logrando que los postulantes a una plaza laboral expongan sus capacidades y potencialidades. Además, considera que la ocupación o labor es un instrumento fundamental para tener acceso social de los ciudadanos (Schkolnik, 2005).

En función al objetivo general, el cual fue determinar las diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, se obtuvo los resultados mediante la prueba de Kruskal-Wallis, demostrando que no existe diferencia significativa en la inserción laboral según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,459 > 0,05$, complementándose con resultados descriptivos, atribuyendo que el 3,8% se encuentra en el nivel alto la opción ocupacional computación e informática; el 3,8% en alto Textil y confección; 6,8% en el nivel alto Estética personal y 5,9% en el nivel alto de Hostelería y turismo. Estos resultados son opuestos a la investigación de García, Castillo y Salinas (2017) en su trabajo de investigación descriptiva, con la evaluación del potencial del proceso de monitoreo de candidatos (PSE) los resultados fueron: la carrera más buscada es la de tecnología de administrador mecánico con 20%, después de ingeniería mecánica con 19% e ingeniería de administrador de sistemas con 14%. Por otro lado, los cursos con la proporción más baja de Ingeniero de Materiales son 3%, Ingenieros de Manufactura 2% e Ingeniero Aeronáutico sin aplicaciones; en donde se demuestra diferencias de inserción laboral según especialidades.

En relación al primer objetivo específico determinar las diferencias en el empleo según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, se llegó a los resultados obtenidos por el procesamiento de la prueba de Kruskal-Wallis, demostrando que existe diferencia significativa en el empleo según

opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,040 < 0,05$, complementándose con resultados descriptivos, se atribuye el 2,1% en el nivel alto para Computación e informática; el 3,4% nivel alto para Textil y confección; el 3,8% en el nivel alto para Estética personal y el 3% en el nivel alto para Hostelería y turismo. Coincidiendo parcialmente con la investigación de Valdez y Tapia (2020) en el presente trabajo se muestra, describe y analiza la tendencia del desempleo dentro de las personas mayores de 40 años, da a conocer la problemática que afecta a las personas mayores. Los resultados indican que la edad y la experiencia son los principales causantes del desempleo y que cargos pueden desempeñar este tipo de personal, además se encontró limitaciones con la tecnología y se identificó factores que al investigador le interesaría para su futuro análisis especificando en las conclusiones esos aspectos.

En relación al segundo objetivo específico, determinar las diferencias en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados, se llegó a los resultados de Kruskal-Wallis, demuestran que existe diferencia significativa en las aptitudes personales según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,009 < 0,05$, complementándose con resultados descriptivos de aptitudes personales, se atribuye el 2,1% en el nivel alto para Computación e informática; el 3,4% nivel alto para Textil y confección; el 3,8% en el nivel alto para Estética personal y el 3% en el nivel alto para Hostelería y turismo. Coincidiendo con los resultados descriptivos de Granda (2018) estudio de método cuantitativo, las conclusiones muestran que el 65% de los egresados del Cetpro “Pivot Point” Lince 2018, demuestran que la inserción laboral es poca, mientras el 23,3% de los egresados del Cetpro “Pivot Point” Lince 2018, presentan que inserción laboral es nada, es decir no logran insertarse y un 11,7% de los egresados del Cetpro “Pivot Point” Lince 2018, señalan que la inserción laboral es efectiva. En el mismo sentido Bellota (2019) en su investigación, relación entre la gestión del coaching empresarial y el reclutamiento en el lugar de trabajo para los graduados de Certus, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019 demostró con los resultados descriptivos de la introducción en el mercado laboral es favorable en 69%, la colocación laboral en un 58%, en tanto que, la variable del lugar de trabajo en un 72%, demostrando que están en confort con la ubicación, los trabajos variables en un 68% demostrando que tienen múltiples opciones laborales.

En función al tercer objetivo específico, determinar las diferencias en la condición de formación técnica según opción ocupacional de los egresados, se llegó a los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, demuestran que no existe diferencia significativa en la

condición de formación técnica según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,469 > 0,05$, complementándose con resultados descriptivos de condición de formación técnica, se atribuye el 4,2% en el nivel alto para Computación e informática; el 3,% nivel alto para Textil y confección; el 5,9% en el nivel alto para Estética personal y el 7,2 % en el nivel alto para Hostelería y turismo. Coincidiendo con la investigación de Porcel (2019) Estudio sobre inserción laboral para egresados del Programa de Estudios Contables del IESTP. "Vilcanota" - Sicuani, Cusco. Demuestra en sus resultados descriptivos de la inserción laboral del programa de estudio de contabilidad IESTP Vilcanota fue de 58%, nivel alto 1: La colocación laboral es favorable al 59% nivel alto, 2: El conocimiento teórico el 67 % nivel bajo, entendiéndose que para los estudiantes no era lo primordial, 3: Las habilidades personales al 55% en el nivel alto, 4: La capacidad de gestión y planificación al 41%.

De la misma forma Guzmán (2018), demostrando en su estudio, que la propuesta pedagógica de la opción ocupacional de ropa y textiles, para cumplir con los requisitos del sector productivo, demuestra en sus resultados descriptivos en donde los encuestados opinaron que la calidad de aprendizaje de los estudiantes de Cetpro Perú 79,8% en el nivel alto. En el mismo sentido León, Gallegos y Vázquez (2016) demuestra en sus resultados descriptivos, las condiciones académicas 59% nivel favorable; condiciones laborales de contexto 48 % nivel favorable, campo de trabajo en el contexto 34 % en el nivel favorable, la práctica 47% en el nivel favorables, la aplicación de habilidades 61% en el nivel favorable y el conocimiento en su formación ocupacional 19% en el nivel favorable.

Se puede señalar también que Villacrés, Rodríguez, Burbano y Gaïbor (2019) el estudio reveló que las personas con discapacidad deben integrarse en el campo de trabajo, tendiendo a restaurar su calidad de vida y sentirse dignas, asumiendo normativas como parte de su formación profesional u ocupacional. Así también Acosta (2015) competencia docente en el desempeño profesional de egresados del centro de producción técnica Sagrado Corazón de Jesús, distrito de San Juan de Miraflores (2012-2013) los resultados descriptivos mostraron que los graduados en la dimensión proceso de formación profesional u ocupacional en un 72% en un nivel moderado y 39% en un nivel alto.

En relación al cuarto objetivo, determinar las diferencias en la satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados, se llegó a los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, demuestran que no existe diferencia significativa en la satisfacción laboral según opción ocupacional, dado que el valor de $p = 0,651 > 0,05$, complementándose con resultados descriptivos de satisfacción laboral, se atribuye el 3,8% en el nivel alto para Computación e

informática; el 3,4% nivel alto para Textil y confección; el 6,8% en el nivel alto para Estética personal y el 5,1 % en el nivel alto para Hostelería y turismo. Estos discrepan con los resultados de la investigación de Murillo y Montaña (2018) los resultados muestran que los egresados de instituciones de educación superior privadas tienen mejores condiciones laborales, salariales, estabilidad laboral y cargos; mientras que los egresados de escuelas públicas, tienen una rápida inserción laboral. Según resultados el 51.6% de los egresados de universidad privada busca o está sin trabajo desde que terminó la carrera y el 45% de graduados de universidad pública busca o está sin trabajo desde que terminó la carrera. Es visible el confort y satisfacción de los egresados de instituciones privadas, mientras que los egresados de instituciones estatales tienen inmediata oferta de inserción laboral.

Caso opuesto son los resultados de Temkin y Cruz (2018) el análisis de la actividad laboral de los participantes en la fuerza de trabajo en México en sus dimensiones fundamentales: Sector de empleo (formal/informal) acceden en el sector formal el 39% y el 61% acceden al sector informal; en la dimensión tipo de empleo (formal/informal); en el sector formal 32% y en el sector informal 68%; y en los medios de producción (autoempleado/subordinado) posibilidades como autoempleado 63% y como subordinado en un 27%. Con datos de la Encuesta Nacional de Gasto de los Hogares aplicado por INEGI en 2012, además se demostró que el ingreso, edad, educación, trabajar en el sector formal son factores positivos para acceder a un empleo; la satisfacción con la vida en un 46% en el nivel satisfecho y con el trabajo 48%, en el nivel satisfecho, mientras que ser empleador no cuenta con estos dos tipos de satisfacción en un 52%, el bienestar de los trabajadores se ubica en 61% en el nivel insatisfecho.

En base al quinto objetivo, identificar la condición laboral de los resultados descriptivos demuestran que del 100% de egresados del Cetpro, el 60,6% tiene empleo dependiente, mientras que el 39,4% asumió la postura del autoempleo, en condiciones de informalidad. Así también existe cierto grado de coherencia con la tesis de Santana, Alonso y Feliciano (2018) rutas de empleo y habilidades de empleabilidad para jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. Los resultados indican que los jóvenes inmigrantes: diseñan proyectos más claros y reales que los jóvenes nacionales en un 73%, completan su programa de aprendizaje de trabajo social con éxito en habilidades de empleabilidad en un 68% y completan con su transición a la edad adulta con mejores herramientas en un 70%. La investigación también señala que los jóvenes inmigrantes cumplen su transición a la edad adulta con más éxito que los jóvenes nacionales. Se

contempla las oportunidades que se brinda a los jóvenes migrantes para lograr habilidades de empleabilidad, esta realidad es parecida a los jóvenes que estudian en el del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's, pues los resultados son semejantes, el egresado decide la postura del autoempleo, en condiciones de informalidad o formalidad.

Basado en el sexto objetivo, determinar el nivel de inserción laboral según edad y sexo de los egresados, los resultados demuestran que los egresados mayores a 35 años de edad tienen mayor éxito 39% en la inserción laboral y en cuanto a la diferencia por sexo, las egresadas mujeres muestran éxito en la inserción laboral en un 52,5%. Por lo tanto, la edad (la adultez) y el sexo, son variables intervinientes que favorecen en el proceso de inserción laboral, que, coincidiendo con la investigación de Espino y Sauval (2016) identifica dos clases de barreras a la inserción laboral femenina: las restricciones intrínsecas y las impuestas. El estudio confirma la prevalencia de restricciones intrínsecas en un 39% en todas las etapas analizadas para la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Lo que describe de manera negativa los factores: vivir en pareja, tener hijos menores en un 47 y 52% respectivamente; trabajo no remunerado para el caso de las mujeres amas de casa 68%; posibilidades para las mujeres de integrarse al mercado laboral 68%; tener una ocupación e ingresos propios 71%.

En tanto que Rodríguez y Muñoz (2018) investigación que utilizó dos bases de datos oficiales: la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional y la Encuesta Nacional de Opinión Pública del Centro de Estudios Públicos, en la sección "Trabajo, Familia, Mujer y Valores", aplicado a una población de 1564 a personas mayor de 18 años. Se concluye en que la participación laboral de la mujer se ha evidenciado en uno de los fenómenos más importantes y relevantes en el mercado laboral chileno. La organización económica productiva da oportunidad al contingente femenino cada vez más culta que busca mayores estándares de bienestar, poder adquisitivo y por ende mejor calidad de vida; la tasa de participación laboral femenina se ha incrementado en el tiempo; el grupo de las mujeres que se insertan al mercado del trabajo son jóvenes y más educadas, lo que demuestra similitud con los resultados de investigación en tanto que la mujer egresada de Cetpro tiene mayores opciones de insertarse en el campo laboral.

V. Conclusiones

Primera: A partir de los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, $p = 0,459 > 0,05$, se concluye que no existen diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del CETPRO Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.

Segunda: La prueba de Kruskal-Wallis, $p = 0,040 < 0,05$, se demuestra que existe diferencia en el nivel de empleo independientemente de la opción ocupacional de los egresados.

Tercera: Los resultados Kruskal-Wallis, $p = 0,009 < 0,05$ comprobándose que existen diferencias en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados.

Cuarta: Los resultados Kruskal-Wallis, $p = 0,469 > 0,05$ comprobándose que no existen diferencias en la condición de formación técnica según opción ocupacional de los egresados.

Quinta: Los resultados Kruskal-Wallis, $0,651 > 0,05$. Por lo tanto, se concluye que no existen diferencias en la satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados.

Sexta: Los resultados descriptivos demuestran que del 100 % de egresados del Cetpro, el 60,6% tiene empleo dependiente, mientras que el 39,4% asumió la postura del autoempleo, en condiciones de informalidad, trámite en proceso o formalidad de su empresa.

Séptima: Los resultados demuestran que los egresados mayores a 35 años de edad tienen mayor éxito en la inserción laboral en un 39% y en cuanto a la diferencia por sexo, las egresadas mujeres muestran éxito en la inserción laboral en un 52,5%. Por lo tanto, la edad (la adultez) y el sexo, son variables intervinientes que favorecen en el proceso de inserción laboral.

VI. Recomendaciones

Primera: Se ha demostrado que no hay diferencia en inserción laboral en las opciones ocupacionales, por lo que se recomienda formar al estudiante de Cetpro, con capacidades para lograr oportunidades laborales en centros laborales públicos o privados, o auto emplearse bajo una visión emprendedora.

Segunda: En cuanto al empleo se recomienda utilizar tecnología digital en las distintas opciones, así como desarrollar perfiles que la empresa requiere, además planificar talleres extracurriculares que impliquen asegurar acceso a los centros laborales de los diferentes estratos sociales.

Tercera: En cuanto a aptitudes se recomienda revisar el programa curricular e insertar asignaturas o talleres curriculares o extracurriculares que fortalezcan las habilidades blandas para fortalecer la relación con empleadores, empleados, colegas, clientes y proveedores.

Cuarta: En cuanto a la condición de formación técnica se recomienda orientación vocacional, temáticas, talleres y laboratorios propios de cada opción, tener una visión clara de cada opción. Formar a los estudiantes conforme a las exigencias de la demanda laboral en empresas públicas y privadas.

Quinta: En cuanto a satisfacción laboral, se recomienda fortalecer las capacidades de compromiso organizacional y satisfacción laboral contextual, la relación entre los empleados y su trabajo respectivo, para lograr equilibrio emocional en su entorno laboral en calidad de empleado o autoempleados. Además, fortalecer capacidades de toma de decisiones.

Sexta: Ante una realidad inminente de informalidad en los negocios se recomienda desarrollar las capacidades emprendedoras mediante talleres de Gestión empresarial y asesorías para la constitución de empresas, ligándolos con la banca financiera de proyectos de negocio y SUNAT.

Séptima: A partir de los resultados según edad y sexo, se recomienda innovar proyectos de negocios que atiendan a mercados segmentados para dar oportunidad a egresados de cualquier edad y sexo.

VII. Referencias

- Abramo, L. (2016) *La matriz de la desigualdad social en América Latina. I Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas Cepal. Santo Domingo. <https://url2.cl/PakEl>
- Acosta, R. C. (2015) *Influencia de la competencia docente en el desempeño laboral de los egresados del ciclo básico del centro técnico productivo parroquial sagrado corazón de Jesús, San Juan de Miraflores (2012-2013)*. Tesis de Magíster Escuela de postgrado. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Aguilar Conde, P., y Yusta Sainz, N. (2017). *Employability of disabled people*. 3c empresa, 6(2), 1-19. España. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6022044>
- Bellota, J. A. (2019) *Tesis de Maestro en Administración de Negocios - MBA Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus*, San Juan de Lurigancho, 2019. Universidad César Vallejo. Escuela de posgrado. Lima, Perú.
- Carrasco, S. (2013) *Mitología de la Investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Calderón, G., Lozano, F. y Canturias, A. (2018), *Validation of the Satisfaction with Life Scale in Peruvian workers*. Liberabit, 24(2), 249-264. Recuperado: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.06>
- El Comercio (2018) OIT: *Existe más de un millón de jóvenes desempleados en Perú*. Recuperado: <https://archivo.gestion.pe/noticia/326439/oit-existe-mas-millon-jovenesdesempleados-peru>
- Chacaltana, J. y Ruiz, C. (2011) *El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas*. Recuperado: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-10.pdf>
- Espino, A., y Sauval, M. (2016). *¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno*. Revista Desarrollo y Sociedad, (77), 305-360. Recuperado: <https://doi.org/10.13043/dys.77.8>

- García, J.M. y Gutiérrez, R. (2010) *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas*. Revista REIS. Financiado por CICYT dentro del Plan Nacional de I+D (Proyecto PBS91-1067). Universidad de Oviedo.
Recuperado: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf
- García Cochagne, M., Zevallos Laguna, E., Barreda Jara, J., Sanchez Gonzales, I., Flores Noriega, T., & Velazco Portocarrero, T. (2008). *La Mujer en el Mercado Laboral Peruano*. Recuperado de:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/Iinformes/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2014.pdf.
- Franco y Ñopo (2018) *Avances de investigación. Empleo y productividad. Ser joven en el Perú: educación y trabajo*. Grade Grupo de análisis para el desarrollo. Lima, Perú. Recuperado en: <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI37.pdf>
- Granda, M. R. (2018) *tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación La educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO "Pivot Point" Lince 2018*. Universidad César Vallejo. Escuela de posgrado. Lima, Perú.
- García Ancira, C., Castillo Elizondo, J. A., & Salinas Reyna, I. M. (2017). *El seguimiento a egresados como orientación profesional para estudiantes y aspirantes a las carreras de ingeniería*. Revista Cubana de Educación Superior, 36(3), 63-73.
Recuperado de: <https://n9.cl/e01kl>
- Guzmán, M. (2018) *Propuesta pedagógica de la opción ocupacional de confecciones y textiles, del CETPRO "Perú"*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima 2018. Recuperado de:
<http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/32>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* McGraw-Hill. México DF.
- Jaramillo, M. y Parodi, S. (2003) *Jóvenes emprendedores: evaluación de programas de promoción*. Lima: Instituto APOYO. Grupo análisis de desarrollo. Grade. Lima,

- Perú. Recuperado de: <https://www.grade.org.pe/publicaciones/519-jovenes-emprendedores-evaluacion-de-programas-de-promocion/>
- Juguen, A.I. (2016) *Protection and training. Institutions to improve job placement in Latin America and Asia*. Recuperado de: <https://url2.cl/YBLre>
- León, A., Gallegos, M. y Vázquez, J. (2016) *La práctica escolar favorece la formación de profesionales para su inserción laboral*. Vol. 5 Núm. 2. Desempeño pedagógico y laboral. Publisher home. Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado de: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/38>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). *Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina*. Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, 4, 0015-33. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.51>
- Martínez, E. (2018). *¿Cómo enfrentan los miembros de la clase obrera mexicana calificada la inserción laboral en contextos internacionales?*. Desacatos, (56), 124-139. Recuperado en 19 de julio de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2018000100124&lng=es&tlng=es.
- Murillo, F. & Montañó, P. Y. (2018). *Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México*. Revista electrónica de investigación educativa, 20(3), 56-68. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Núñez-Vergara, M., Pastor-García, C., Carrión-Chambilla, M., Ramos-Castillo, J., Villena-Vizcarra, J., & Ronceros-Medrano, S. (2017). *Inserción laboral en el sistema público de salud de médicos residentes egresados de universidades públicas*. Investigación en Educación Médica, 6(22), e38. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-pdf-S2007505717300923>
- OIT (2019). International labor organization. Labor Outlook 2019. *Latin America and the Caribbean*. Recuperado de: <https://url2.cl/e4aqZ>
- Pelayo, M.B. (2012). *Social capital and professional skills: conditioning factors for the job placement of young postgraduate students in the area of economic administration*. CONACYT. Disponible en <http://www.eumed.net/>

- Pérez, D. I. y Castillo, J. L. (2016) *Human capital, theories and methods: importance of the health variable*. *Revista Economía, Sociedad, y territorio*, vol. Xvi, nùm. 52. Programa de Economía de la Universidad de Cartagena, Colombia.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- Perez, F. (2011) *Crecimiento y competitividad*. Trayectoria y perspectivas de la economía española. Fundación BBVA. España.
- Pérez, F., Aldás, J., Peiró, J. M., Serrano, L., Miravalles, B., Soler, A. y Zaera, I (2018) *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad*. Formación universitaria versus entorno. Fundación BBVA, 1.^a ed. - Bilbao : España. Recuperado de: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2011_Ivie_crecimiento_competitividad_trayectoria.pdf
- Pereyra Iraola, M. (2018). *La inserción laboral de jóvenes de barrios populares*. Trabajo final, Buenos Aires. Recuperado de:
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8423/1/insercion-laboral-jovenes-barrios-populares.pdf>
- Pico, A. A., Del Rio, J., Trujillo, R. S., & Arias, C. R. (2017). *¿El emprendimiento como estrategia para el desarrollo humano y social?*. *Saber, ciencia y libertad*, 12(1), 107-123. Recuperado de: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n1.1470>
- Porcel, P. D. (2019) *tesis de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública Estudio de la inserción laboral de los egresados del Programa de Estudios de Contabilidad, del IESTP. "Vilcanota" - Sicuani, Cusco*. Escuela de postgrado. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Riaño-Galán, A., García-Ruiz, R., Rodríguez Martín, A., & Álvarez-Arregui, E. (2016). *Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad*. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(1), 112-127. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412016000100008&script=sci_arttext

- Rivera, R. & Porras, Á. J. (2018). *Población, empleo y pobreza en los territorios rurales de Costa Rica*, Revista Rupturas, 8(2), 59-76. Recuperado de:
<https://dx.doi.org/10.22458/rr.v8i2.2113>
- Rodríguez Garcés, C. R., & Muñoz Soto, J. A. (2018). *Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile*. Perfiles latinoamericanos, 26(52), 0-0. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-6532018000200006&script=sci_arttext&tlng=en
- Saavedra y Chacaltana (2001) *Labor inequalities faced by young people in metropolitan Lima*. Development Analysis Group, Grade. Lima Perú. Recuperado de:
https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/LIBROGRADE_DESIGUALDAD.pdf
- Saavedra y Chacaltana (2001) *Exclusión y oportunidad Jóvenes Urbanos y su Inserción en el Mercado de Trabajo y en el Mercado de Capacitación*. Grupo de Análisis para el Desarrollo, Grade. Lima, Perú. Recuperado de: https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/LIBROGRADE_EXCLUSION.pdf
- Salvá, F., Tugores M.M. Adame, M. T. Oliver, M.F. (2017) *The labor insertion of young men and women with a vocational training degree of medium and higher degree in Spain*. . Universitat de les Illes Balears. España. Recuperado de:
<https://www.oecd.org/spain/41014632.pdf>
- Sánchez M. G. y Garcia M. L. (2017) *Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santana, L., Alonso, E. y Feliciano, L. (2018) *Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social*. Revista complutense de Educación. Edición complutense. Recuperado de:
<https://doi.org/10.5209/RCED.52444>
- Schokolnik (2005). *Characterization of youth job placement. Social politics. Social Development Division*. Santiago de Chile. Recuperado de: <https://url2.cl/m3vSu>

- Tavera, J. A., Oré, T. y Málaga, R. (2017). *La dinámica de la población que no estudia ni trabaja en el Perú: quiénes son, cómo son y cómo han cambiado*. Apuntes vol.44 no.80 Lima ene./jun. 2017. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.21678/apuntes.80.903>
- Temkin, B & Cruz, J. (2018). *Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México*. Estudios sociológicos, 36(108), 507-538. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>
- TorreLópez, T. M., Munguía-Cortés, J. A. & Torres-Valdovinos, M. M. (2018). *Representaciones sociales de empleo y desempleo en estudiantes universitarios de Quito, Ecuador*. Revista Reflexiones, 97(2), 7-22. Recuperado de:
<https://dx.doi.org/10.15517/rr.v97i2.32704>
- Urrutia, C.E. y Cuenca R. (2018) *Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana*. IEP. Instituto de estudios peruanos. Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/1146/1/Carlos-Urrutia_Ricardo-Cuenca_Desigualdades-laborales-enfrentan-jovenes-Lima-Metropolitana.pdf
- Valderrama, S. (2017) *Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- Villacrés, P., Rodríguez, M., Burbano, M. y Gaibor J. (2019). The impact of the labor insertion of people with disabilities in the educational units of the city of Ambato. Revista Ciencia a distancia, Vol. 3 Núm. 4.2 (2019): Ciencia Renovada. Recuperado de:
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1003/2423>
- Yllanes, F. V., & Tapia, N. (2020). *Age as a limiting factor in job placement from a business perspective*. 593 digital Publisher CEIT, 5(2), 164-179.
- Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Boletín RedEtis, 5, 1-6.
- Valdez, Frank ^[1]; Tapia, Nancy (2020) *La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial*, 593 Digital Publisher CEIT, ISSN-e 2588-0705, Recuperado: <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.215>.

Anexo 1: Autorización del trabajo de investigación en el Cetpro



CETPRO
MARGARITA GONZALES DE DANKER'S

“Año de la Universalización de la Salud”

San Juan de Miraflores, 31 de julio de 2020

OFICIO N° 45-2020/ D-IE-CETPRO/MGD/UGEL 01-SJM.

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Escuela de Post Grado
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

Asunto: Autorización para la realización de trabajo de investigación de carácter académico.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y mediante la presente manifestarle que el docente Macario Quispe Navarro, identificado con DNI N° 40089286 se encuentra autorizado para realizar el trabajo de investigación denominado **“Inserción laboral de los egresados de un centro de educación técnico productiva San Juan de Miraflores - 2020”** lo cual informo para su conocimiento y fines.

Sin otro en particular, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



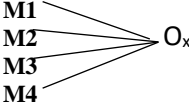
PATRICIA VIVIANA TRUJILLO AQUICE
DIRECTORA (e)

Jr. Daniel Timoran Cdra. 1 Zona "A" –SJM.-Telf.4502432
Email:cetpromgdankers@gmail.com

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Inserción laboral de los egresados de un centro de educación técnico productiva San Juan de Miraflores - 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuáles son las diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?.</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuáles son las diferencias en el empleo según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en las aptitudes personales, según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en la condición de formación técnica, según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?.</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en la satisfacción laboral, según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en el nivel de autoempleo según condición de formalidad o informalidad de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en el nivel de inserción laboral según edad y sexo de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's?</p>	<p>Objetivo general: Determinar las diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar las diferencias en el empleo según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar las diferencias en las aptitudes personales, según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar las diferencias en la condición de formación técnica, según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar las diferencias en la satisfacción laboral, según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.</p> <p>identificar el nivel de autoempleo según condición de formalidad o informalidad de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's.</p> <p>Determinar el nivel de inserción laboral según edad y sexo de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's. Objetivo específico</p>	<p>Hipótesis general: Existen diferencias en la inserción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.</p> <p>Hipótesis específicas: Hi: Existen diferencias en el nivel de empleo según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores</p> <p>Hi: Existen diferencias en las aptitudes personales según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.</p> <p>Hi: Existen diferencias en la condición de formación técnica según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores</p> <p>Hi: Existen diferencias en la satisfacción laboral según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores.</p>	Variable 1: Inserción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Empleo	Identifica la demanda de empleo. Valora las prácticas empresariales. Aprecia los convenios con empresas.	6	1: Definitivamente no 2: No 3: Indeciso 4: Sí 5: Definitivamente sí	Bajo (24-56)
			Aptitudes personales	Muestra predisposición para mantener su empleo. Reconoce la importancia de la capacitación. Resuelve problemas.	6		Moderado (57-88)
			Condición de formación técnica	Valora su documento de culminación. Reconoce la capacitación para mantener su empleo.	6		Alto (89-120)
			Satisfacción laboral	Considera que el salario satisface sus necesidades básicas. Reconoce lo aprendido para formar su empresa. Valora la metodología de enseñanza	6		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: Es una investigación básica:</p> <p>Valderrama (2013) citado por Soto (2014) sobre la investigación básica manifiesta: “es conocida también como investigación teórica, pura, o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”. (p.44).</p> <p>Diseño: Es una investigación no experimental, transversal,</p> <p>Según Hernández Fernández y Baptista (2010) citado por Soto (2014) sobre diseño no experimental de corte transversal señala: Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y comparar muestras en un momento dado.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>En el esquema:</p> <p>M₁ = Es la muestra Computación e informática M₂ = Es la muestra Textil y confección M₃ = Es la muestra Estética personal M₄ = Es la muestra Hostelería y turismo O_x = Observación de la inserción laboral.</p>	<p>Población: Para Carrasco (2013) La población es el total de objetos de estudio pertenecientes a un espacio determinado en el que se ejecutó el estudio. Para el caso la población, está conformada por 576 egresados del Cetpro en mención.</p> <p>La muestra Estuvo constituida por 236 egresados</p> <p style="text-align: center;">N = 576 egresaros</p> <p>Muestra:</p> <p style="text-align: center;">n = 236 docentes</p>	<p>Variable 1: Inserción laboral Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario Autor: Maribel Roxana Granda Saavedra (2018), basada en la teoría de Schkolnik (2005) Año: 2019 Monitoreo: Validación por juicio de expertos Ámbito de Aplicación: Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores. Convocatoria: junio 2020 Forma de Administración: individual</p>	<p>Descriptiva: Se hará un estudio calculando una serie de medidas de tendencia central, para ver en qué medida los datos se agrupan o dispersan en torno a un valor central.</p> <p>Inferencial: Para ver la confiabilidad de los instrumentos se empleará el coeficiente Alfa de Cronbach A través de las siguientes fórmulas:</p> $\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$ <p>El modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems.</p> <p>Las hipótesis de trabajo se procesaron con la Prueba Kruskal-Wallis para determinar la diferencia de empleo según opción ocupacional de los egresados del Cetpro Margarita Gonzales de Danker's de San Juan de Miraflores, al igual para cada dimensión.</p>

Anexo 3: Instrumento

Cuestionario sobre inserción laboral

Estimado Egresado

Te invitamos a que respondas con total transparencia y honestidad esta encuesta sobre inserción laboral. Dicha encuesta es anónima, sólo debes analizar cada pregunta y marcar, la alternativa que consideres apropiado.

Tu edad esta entre 14-20 21- 27 28-34 35 a más SI H M

¿Cuál es la familia productiva en la que te has preparado en el CETPRO?

¿Te desempeñas en la especialidad en la cual te formaste? SI NO

¿Has emprendido tu propio negocio? SI NO Si la respuesta es SI

Tu negocio / empresa: Aún es informal Está en trámite Ya es formal

✓ Ahora responde cada pregunta, según las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Definitivamente no	No	Indeciso	Sí	Definitivamente sí

	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión: Empleo						
1	Cuando estudiaba en el CEPTRO logró hacer sus prácticas, según opción ocupacional.					
2	El CETPRO le facilitó las posibilidades de empleo debido a convenios o alianzas estratégicas con empresas.					
3	Ha buscado un empleo relacionado con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios en el CETPRO.					
4	La calidad de la formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil que solicita el mercado laboral.					
5	Ha logrado una formación técnica que le permite insertarse al campo laboral.					
6	En el CETPRO se informa sobre la bolsa de trabajo que existe en función a la oferta del mercado.					
Dimensión: Aptitudes personales						
7	Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo.					
8	Considera que cuenta con las cualidades personales para el perfil del trabajo al cual postula o que ocupa.					
9	Mantiene actitudes favorables hacia el trabajo.					
10	Sus capacidades para la resolución de problemas dentro del campo laboral, son útiles para Ud.					

11	Cuando toma la iniciativa, se hace responsable del éxito o fracaso de la acción.					
12	Insiste en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se le presenten.					
Dimensión: Condiciones de formación técnica						
13	La certificación que le otorga el CETPRO cumple con los requisitos del empleo.					
14	La formación técnica en el CETPRO permitió mejor desempeño en su puesto laboral.					
15	La formación recibida en el CETPRO, lo ha convertido en una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.					
16	Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.					
17	Los equipos y materiales con que cuenta el CETPRO están de acuerdo a las condiciones actuales del mercado laboral.					
18	Con la formación recibida en el CETPRO se siente en condiciones de mejorar la calidad de un producto o servicio.					
Dimensión: Satisfacción						
19	El salario que percibe satisface sus necesidades básicas y de su familia.					
20	Con las competencias adquiridas en el CETPRO se siente capaz de formar su microempresa.					
21	Generalmente se encuentra satisfecho/a con la metodología de enseñanza del CETPRO.					
22	En su trabajo diario le satisface realizar sus tareas sin esperar a que le digan lo que tiene que hacer.					
23	Se pone metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de su trabajo.					
24	Aprovecha las oportunidades que se le presentan para seguir aprendiendo en el CETPRO cursos afines a su opción ocupacional.					

Muchas gracias.

Anexo 4: Certificados de validez de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Empleo							
1	Cuando estudiaba en el CETPRO logró hacer sus prácticas, según opción ocupacional.	X		X		X		
2	El CETPRO le facilitó las posibilidades de empleo debido a convenios o alianzas estratégicas con empresas.	X		X		X		
3	Ha buscado un empleo relacionado con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios en el CETPRO.	X		X		X		
4	La calidad de la formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil que solicita el mercado laboral.	X		X		X		
5	Ha logrado una formación técnica que le permite insertarse al campo laboral.	X		X		X		
6	En el CETPRO se informa sobre la bolsa de trabajo que existe en función a la oferta del mercado.	X		X		X		
	Aptitudes personales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo.	X		X		X		
8	Considera que cuenta con las cualidades personales para el perfil del trabajo al cual postula o que ocupa.	X		X		X		
09	Mantiene actitudes favorables hacia el trabajo.	X		X		X		

10	Sus capacidades para la resolución de problemas dentro del campo laboral, son útiles para Ud.	X		X		X		
11	Cuando toma la iniciativa, se hace responsable del éxito o fracaso de la acción.	X		X		X		
12	Insiste en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se le presenten.	X		X		X		
	Condiciones de formación técnica	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La certificación que le otorga el CETPRO cumple con los requisitos del empleo.	X		X		X		
14	La formación técnica en el CETPRO permitió mejor desempeño en su puesto laboral.	X		X		X		
15	La formación recibida en el CETPRO, lo ha convertido en una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.	X		X		X		
16	Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.	X		X		X		
17	Los equipos y materiales con que cuenta el CETPRO están de acuerdo a las condiciones actuales del mercado laboral.	X		X		X		
18	Con la formación recibida en el CETPRO se siente en condiciones de mejorar la calidad de un producto o servicio.	X		X		X		
	Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El salario que percibe satisface sus necesidades básicas y de su familia.	X		X		X		

20	Con las competencias adquiridas en el CETPRO se siente capaz de formar su microempresa.	X		X		X	
21	Generalmente se encuentra satisfecho/a con la metodología de enseñanza del CETPRO.	X		X		X	
22	En su trabajo diario le satisface realizar sus tareas sin esperar a que le digan lo que tiene que hacer.	X		X		X	
23	Se pone metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de su trabajo.	X		X		X	
24	Aprovecha las oportunidades que se le presentan para seguir aprendiendo en el CETPRO cursos afines a su opción ocupacional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María

DNI: 20031516

Especialidad del validador: Dra. En Educación

12 de Junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Empleo							
1	Cuando estudiaba en el CETPRO logró hacer sus prácticas, según opción ocupacional.	X		X		X		
2	El CETPRO le facilitó las posibilidades de empleo debido a convenios o alianzas estratégicas con empresas.	X		X		X		
3	Ha buscado un empleo relacionado con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios en el CETPRO.	X		X		X		
4	La calidad de la formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil que solicita el mercado laboral.	X		X		X		
5	Ha logrado una formación técnica que le permite insertarse al campo laboral.	X		X		X		
6	En el CETPRO se informa sobre la bolsa de trabajo que existe en función a la oferta del mercado.	X		X		X		
	Aptitudes personales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo.	X		X		X		
8	Considera que cuenta con las cualidades personales para el perfil del trabajo al cual postula o que ocupa.	X		X		X		
09	Mantiene actitudes favorables hacia el trabajo.	X		X		X		
10	Sus capacidades para la resolución de problemas dentro del campo laboral, son útiles para Ud.	X		X		X		

11	Cuando toma la iniciativa, se hace responsable del éxito o fracaso de la acción.	X		X		X		
12	Insiste en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se le presenten.	X		X		X		
	Condiciones de formación técnica	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La certificación que le otorga el CETPRO cumple con los requisitos del empleo.	X		X		X		
14	La formación técnica en el CETPRO permitió mejor desempeño en su puesto laboral.	X		X		X		
15	La formación recibida en el CETPRO, lo ha convertido en una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.	X		X		X		
16	Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.	X		X		X		
17	Los equipos y materiales con que cuenta el CETPRO están de acuerdo a las condiciones actuales del mercado laboral.	X		X		X		
18	Con la formación recibida en el CETPRO se siente en condiciones de mejorar la calidad de un producto o servicio.	X		X		X		
	Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El salario que percibe satisface sus necesidades básicas y de su familia.	X		X		X		
20	Con las competencias adquiridas en el CETPRO se siente capaz de formar su microempresa.	X		X		X		

21	Generalmente se encuentra satisfecho/a con la metodología de enseñanza del CETPRO.	X		X		X	
22	En su trabajo diario le satisface realizar sus tareas sin esperar a que le digan lo que tiene que hacer.	X		X		X	
23	Se pone metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de su trabajo.	X		X		X	
24	Aprovecha las oportunidades que se le presentan para seguir aprendiendo en el CETPRO cursos afines a su opción ocupacional.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Méndez Iizarbe Gliria Susana

DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodóloga, Mg. En Gerencia Educativa; Dra. En Educación.

12 de Junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Empleo							
1	Cuando estudiaba en el CETPRO logró hacer sus prácticas, según opción ocupacional.	X		X		X		
2	El CETPRO le facilitó las posibilidades de empleo debido a convenios o alianzas estratégicas con empresas.	X		X		X		
3	Ha buscado un empleo relacionado con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios en el CETPRO.	X		X		X		
4	La calidad de la formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil que solicita el mercado laboral.	X		X		X		
5	Há logrado una formación técnica que le permite insertarse al campo laboral.	X		X		X		
6	En el CETPRO se informa sobre la bolsa de trabajo que existe en función a la oferta del mercado.	X		X		X		
	Aptitudes personales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo.	X		X		X		
8	Considera que cuenta con las cualidades personales para el perfil del trabajo al cual postula o que ocupa.	X		X		X		
09	Mantiene actitudes favorables hacia el trabajo.	X		X		X		
10	Sus capacidades para la resolución de problemas dentro del campo laboral, son útiles para Ud.	X		X		X		
11	Cuando toma la iniciativa, se hace responsable del éxito o fracaso de la acción.	X		X		X		
12	Insiste en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se le presenten.	X		X		X		
	Condiciones de formación académica	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La certificación que le otorga el CETPRO cumple con los requisitos del empleo.	X		X		X		
14	La formación técnica en el CETPRO permitió mejor desempeño en su puesto laboral.	X		X		X		
15	La formación recibida en el CETPRO, lo ha convertido en una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.	X		X		X		
16	Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.	X		X		X		
17	Los equipos y materiales con que cuenta el CETPRO están de acuerdo a las condiciones actuales del mercado laboral.	X		X		X		
18	Con la formación recibida en el CETPRO se siente en condiciones de mejorar la calidad de un producto o servicio.	X		X		X		

	Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El salario que percibe satisface sus necesidades básicas y de su familia.	X		X		X		
20	Con las competencias adquiridas en el CETPRO se siente capaz de formar su microempresa.	X		X		X		
21	Generalmente se encuentra satisfecho/a con la metodología de enseñanza del CETPRO.	X		X		X		
22	En su trabajo diario le satisface realizar sus tareas sin esperar a que le digan lo que tiene que hacer.	X		X		X		
23	Se pone metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de su trabajo.	X		X		X		
24	Aprovecha las oportunidades que se le presentan para seguir aprendiendo en el CETPRO cursos afines a su opción ocupacional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Llampara Tito, Abelardo Abraham DNI: 10644534

Especialidad del validador: Docente de Educación Técnico Productiva, en la Especialidad de Computación e Informática, Magister en: Administración de la educación.


12 de Junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

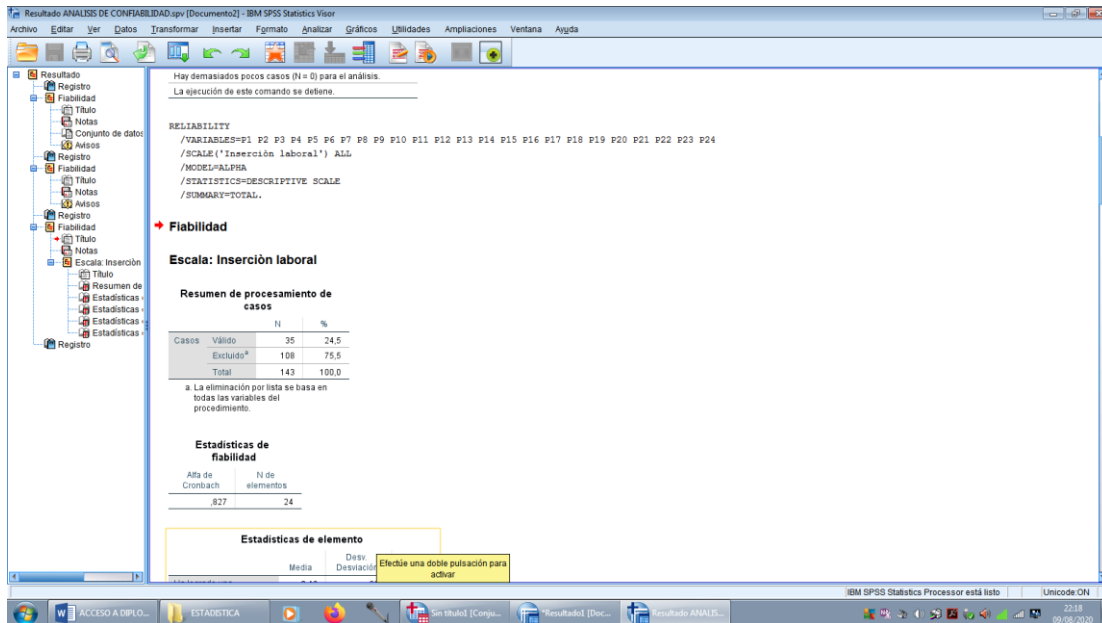
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

Confiabilidad de la variable inserción laboral

INSERCIÓN LABORAL																								
Nº	Empleo						Aptitudes personales						Condición de formación						Satisfacción					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
5	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
6	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4
7	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4
8	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
12	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
13	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	2
14	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
15	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
16	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	5
17	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	1	2	4	4
19	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4
21	5	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4
22	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4
23	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
24	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
25	4	4	1	2	4	4	2	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	1	5	4	4	4
26	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
27	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2
29	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4
30	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
32	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
33	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
34	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3
35	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4



Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ha logrado una formación técnica que le permite insertarse fácilmente al campo laboral.	85,69	45,222	,282	,827
Ha buscado un empleo relacionado con su formación técnica tras haber finalizado sus estudios en el CETPRO.	86,83	45,676	,326	,823
Cuando estudiaba en el CEPTRÓ logró hacer sus prácticas, según opción ocupacional.	86,40	49,306	-,059	,845
El CETPRO le facilitó las posibilidades de empleo debido a convenios o alianzas estratégicas con empresas.	85,14	44,655	,690	,811

La calidad de la formación recibida en el CETPRO se ajusta al perfil del egresado que solicita el mercado laboral.	85,34	42,526	,722	,805
La formación técnica adquirida en el CETPRO le ha permitido ingresar a puestos de trabajos.	85,71	43,269	,416	,820
Se capacita constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo.	85,37	45,946	,270	,826
Considera que cuenta con las cualidades personales para el perfil del trabajo al cual postula.	85,46	42,138	,638	,807
Mantiene actitudes favorables hacia el trabajo.	85,14	45,891	,492	,818
Desarrolla su capacidad analítica y crítica para la resolución de problemas dentro del campo laboral.	85,20	47,047	,274	,824
Cuando toma la iniciativa, se hace responsable del éxito o fracaso de la acción	85,06	46,938	,365	,822
Insiste en conseguir tus objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se le presenten	84,97	46,970	,428	,821
La certificación que le otorga el CETPRO cumple con los requisitos del empleo.	85,54	43,667	,568	,812
Refuerza lo aprendido en el CETPRO para lograr un mayor cargo en el campo laboral.	85,34	44,232	,518	,814
La formación que le dio el CETPRO, lo ha convertido en una persona eficiente, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.	85,03	45,970	,590	,816

Cuando el trabajo se te acumula, eres capaz de establecer un orden según su importancia.	85,14	46,714	,430	,820
Se siente capaz de innovar en los procesos de producción	85,60	46,129	,248	,827
Con la formación recibida en el CETPRO se siente en condiciones de mejorar la calidad de un producto o servicio.	85,14	45,067	,494	,816
El salario que percibe satisface sus necesidades básicas y de su familia.	86,31	45,751	,221	,831
Es posible que con las competencias aprendidas se siente capaz de formar su microempresa.	85,23	46,240	,275	,825
General mente se encuentra satisfecho/a con la metodología de enseñanza del CETPRO.	85,11	44,869	,614	,813
En su trabajo diario le satisface realizar sus tareas sin esperar a que le digan lo que tiene que hacer.	85,17	46,499	,521	,819
Se pone metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de su trabajo	85,34	49,055	-,004	,834
Aprovecha las oportunidades que se le presentan para seguir aprendiendo en el CETPRO cursos afines a su especialidad.	85,00	46,412	,584	,818

Anexo 6: Base de datos de la variable inserción laboral

INSERCIÓN LABORAL																																				
Nº	Intervinentes							Empleo						Aptitudes personales						Condición de formación técnica						Satisfacción					Totales					
	Su edad está entre:	Sexo:	¿Cuál es la familia productiva en la que has preparado en el CETPRO?	¿Te desempeñas en la especialidad en la cual te formaste?	¿Has emprendido tu propio negocio?	Tu negocio o empresa	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D1	D2	D3	D4	V1	
1	4	2	2	1	2	0	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	18	24	20	22	84			
2	4	2	2	1	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	19	24	22	21	86			
3	4	2	2	1	2	0	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	19	24	22	23	88				
4	4	2	2	1	1	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	21	24	23	21	89				
5	4	2	2	1	2	0	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	20	22	22	22	78			
6	4	2	2	2	2	0	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	24	30	28	26	108	
7	4	2	2	2	2	0	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	24	29	28	25	106	
8	4	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	22	24	24	88			
9	4	2	2	1	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	24	24	92
10	4	1	2	1	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	20	26	25	25	96			
11	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	24	24	24	21	93			
12	4	2	2	1	2	0	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	19	24	24	22	89			
13	3	2	2	1	1	1	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	24	26	23	23	96			
14	4	2	2	1	2	0	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	17	24	23	23	87			
15	4	2	2	1	2	0	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	20	24	22	23	89				
16	3	2	4	1	1	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	18	26	22	24	90			
17	4	2	4	1	1	1	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	22	24	24	90			
18	3	2	4	2	2	0	2	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	1	2	4	15	22	18	17	72			
19	4	2	1	1	2	0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	24	22	24	92			
20	4	2	4	2	2	0	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	16	22	18	21	77			
21	4	2	3	1	2	0	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	21	26	25	25	97			
22	3	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	21	22	22	23	88			
23	3	2	4	1	1	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	20	24	24	21	89			
24	3	2	4	2	2	0	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	19	24	22	22	87			
25	3	2	4	1	1	2	4	1	2	4	4	2	3	2	5	5	4	5	5	4	5	3	5	1	5	4	4	5	17	24	27	23	91			
26	1	2	4	2	2	0	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	20	20	21	21	82			
27	4	2	3	1	1	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	24	24	24	93			
28	4	2	4	1	2	0	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	19	22	22	20	83			
29	4	2	4	1	2	0	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	16	23	21	21	81			
30	4	2	4	1	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	22	24	24	22	92			
31	4	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	23	23	25	24	95			
32	4	2	4	1	1	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	20	24	22	24	90				
33	4	2	1	1	2	0	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	18	22	23	22	85			
34	3	2	4	1	2	0	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	21	22	23	22	88			
35	3	2	4	1	1	1	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	19	21	24	25	89			
36	4	2	3	1	1	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	3	4	5	23	25	22	26	96			
37	4	2	4	1	1	1	5	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	22	27	28	29	106			
38	4	2	4	1	1	1	4	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	20	26	23	22	91			
39	4	2	4	1	1	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	16	24	22	24	86			
40	4	2	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	16	21	20	21	78			
41	4	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	5	4	4	1	5	4	5	5	15	28	22	24	89			
42	4	2	4	2	1	1	5	3	1	5	5	5	4	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	24	26	26	26	102			
43	3	2	1	2	1	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	22	26	26	24	98			
44	3	2	4	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	24	24	24	93			
45	3	2	3	2	2	0	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	26	27	29	26	108		
46	1	2	4	1	2	0	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	3	5	22	24	25	26	97			
47	3	2	3	2	2	0	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	18	24	24	23	89			
48	2	2	3	1	2	0	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	21	25	26	26	98		
49	4	2	3	1	1	1	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	17	24	21	23	85			
50	2	2	3	2	2	0	2	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	19	26	29	27	101		
51	4	2	3	1	2	0	4	4	2	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	23	24	26	26	99		
52	3	2	4	1	2	0	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	19	24	27	26	96		
53	3	2	3	1	2	0	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	19	20	24	21	84			
54	4	2	3	1	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	29	26	26	24	105			
55	4	2	3	2	2	0	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	24	24					

216	4	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	1	5	4	4	5	5	15	28	22	24	89
217	4	2	2	1	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	19	24	22	21	86
218	4	2	2	1	1	2	4	1	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	24	23	22	84	
219	4	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	1	5	4	4	5	5	15	28	22	24	89
220	3	2	2	1	1	1	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	24	26	23	23	96
221	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	15	24	21	21	81
222	3	2	3	2	2	0	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	18	22	16	19	75	
223	4	2	3	2	2	0	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	20	22	16	20	78	
224	3	2	3	2	2	0	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	18	22	16	19	75	
225	3	2	4	1	1	1	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	25	29	28	27	109	
226	3	2	4	1	1	1	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	21	24	25	89		
227	3	2	4	2	2	0	2	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	1	2	4	4	15	22	18	17	72	
228	3	2	3	2	2	0	4	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	16	21	22	22	81	
229	3	2	3	1	2	0	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	19	20	24	21	84		
230	4	2	3	2	2	0	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	21	23	22	21	87	
231	4	2	4	2	2	0	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	16	22	18	21	77	
232	4	2	4	2	2	0	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	16	22	18	21	77	
233	4	2	4	2	2	0	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	22	23	21	22	88	
234	4	2	4	1	1	1	4	2	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	20	25	25	25	95	
235	4	2	4	1	2	0	2	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	16	23	21	21	81	
236	4	2	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	16	21	20	21	78	

LEYENDA

1 = 14-20 años	H=1	Computación e informática 1	SI = 1	SI = 1	1 = Aún es informal
2 = 21-27 años	M=2	Textil y confección 2	NO = 2	NO = 2	2 = Está en trámite
3 = 28 - 34 años		Estética personal 3			3 = Ya es formal
4 = 35 a más		Hostería y turismo 4			0 = Los que marcarán la respuesta anterior NO

Anexo 7: Gráficos de barras

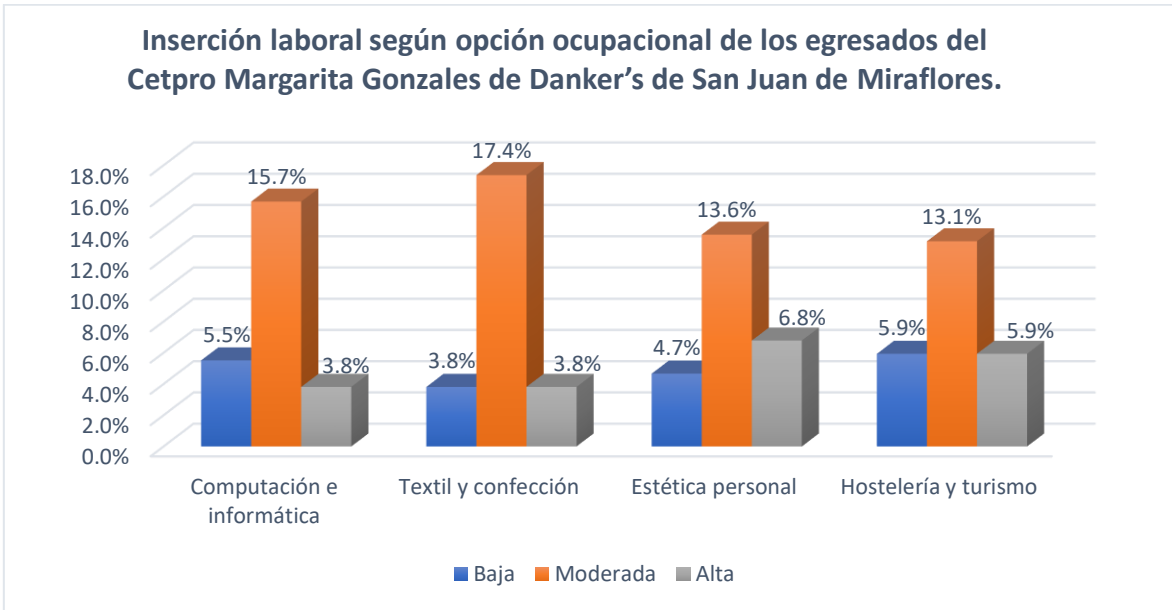


Figura 2. Niveles de inserción laboral según opción ocupacional.

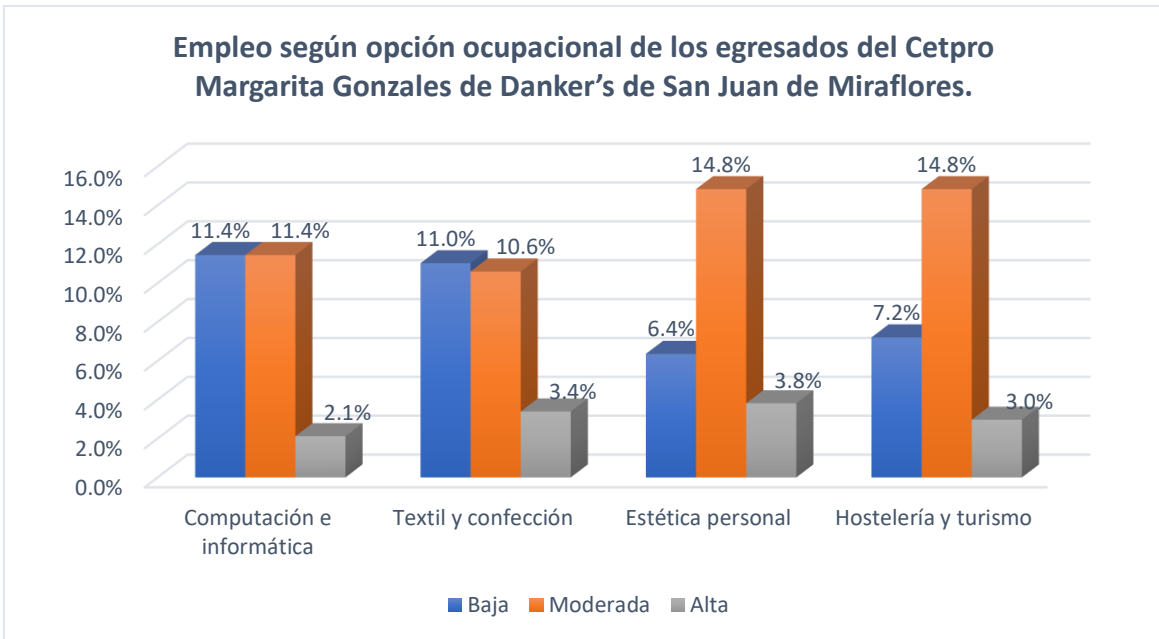


Figura 3. Niveles de empleo según opción ocupacional.

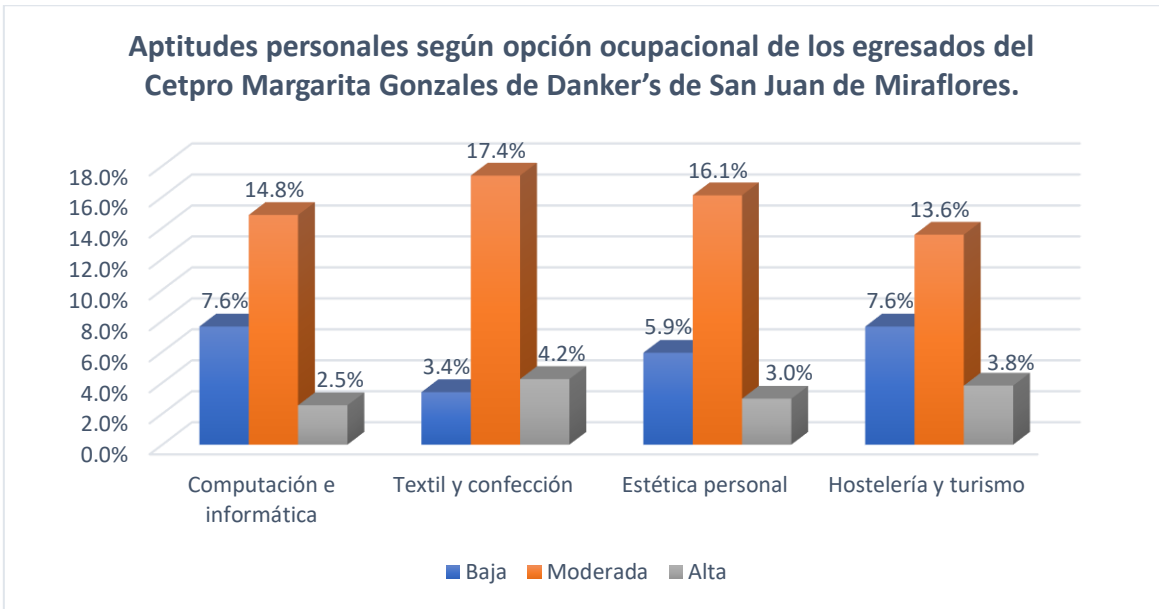


Figura 4. Los niveles de aptitudes personales según opción ocupacional.

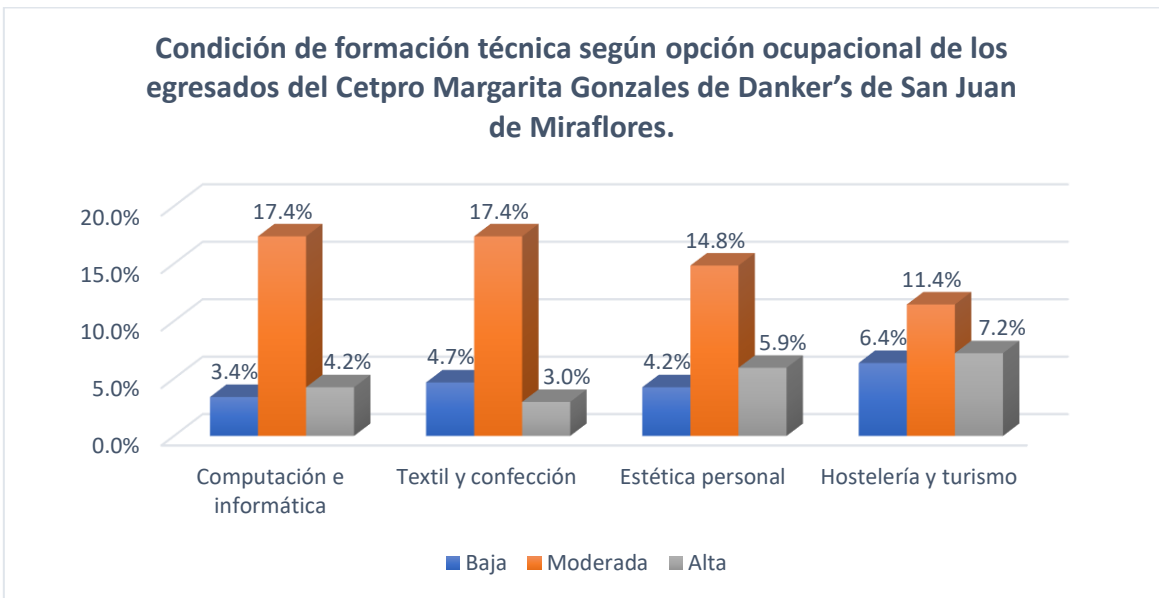


Figura 5. Nivel de condición de formación técnica según opción ocupacional.

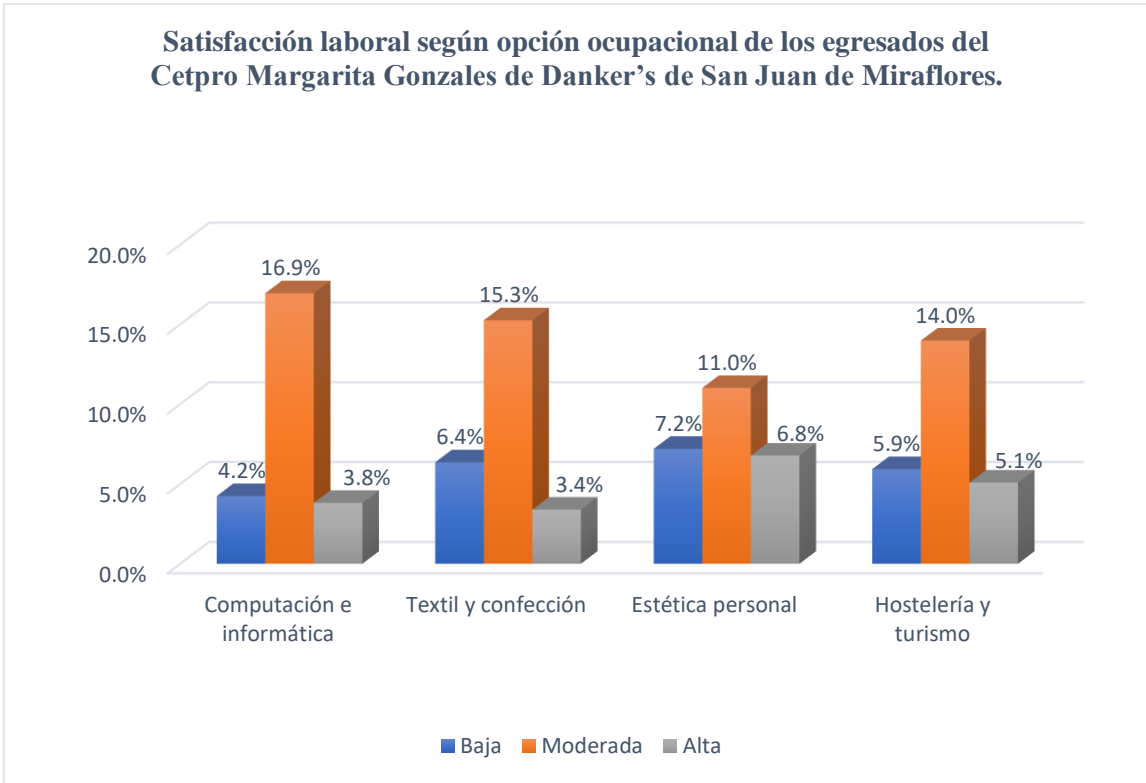


Figura 6. Niveles de satisfacción laboral según opción ocupacional.

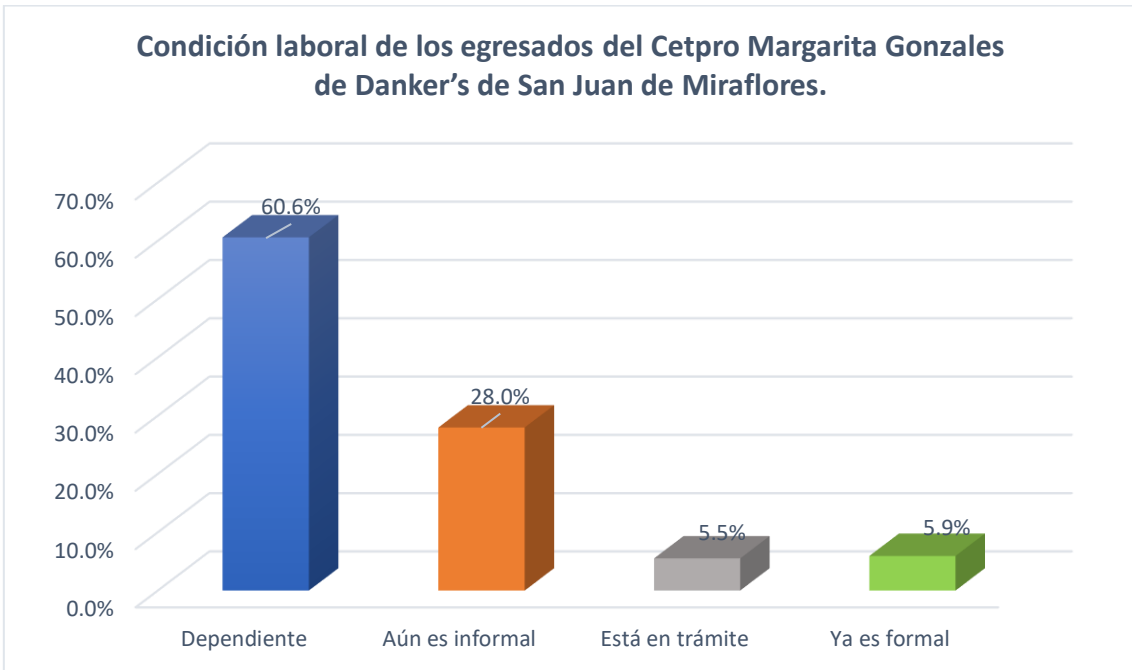


Figura 7. Las condiciones laborales de los egresados.

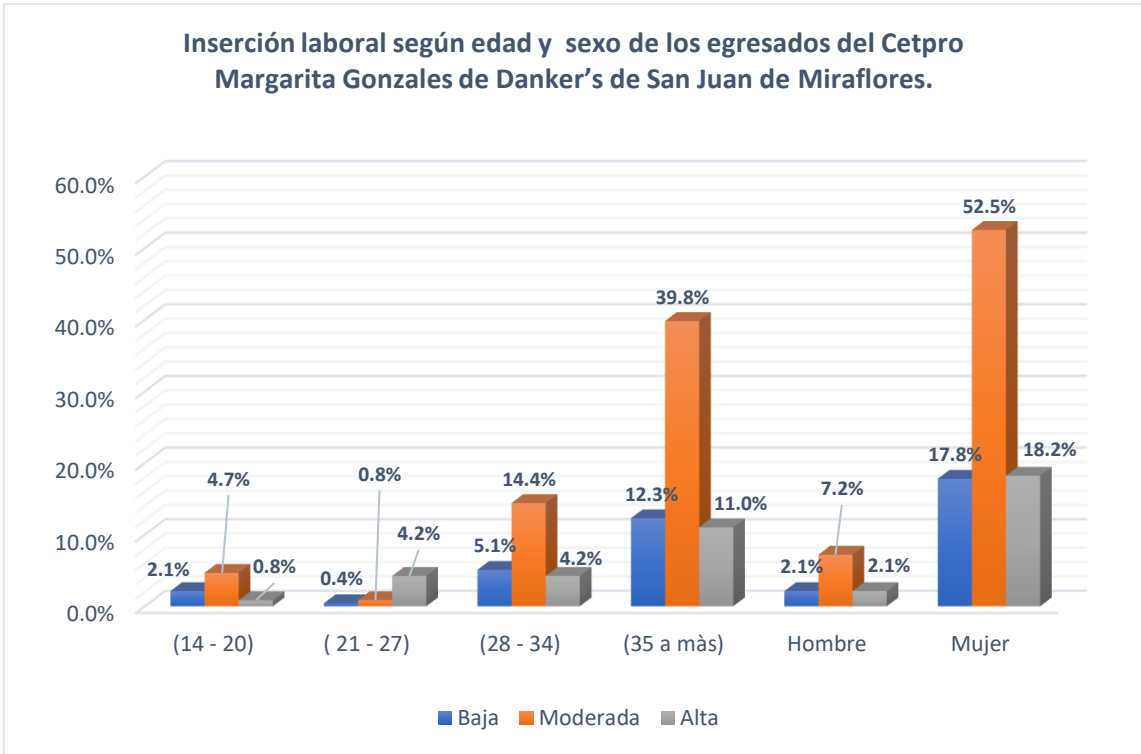


Figura 8. Niveles de inserción laboral según edad y sexo.