

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES Y EMPRESARIALES
DE LOS EGRESADOS BENEFICIARIOS DE LA MODALIDAD BECA
18 Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN
DE LOS EMPLEADORES - TACNA, 2016**

TESIS

PRESENTADA POR:

LIC. ADM. HUGO ABEL CARRILLO ZAVALA

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

TACNA - PERÚ

2017


UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA


Escuela de Posgrado

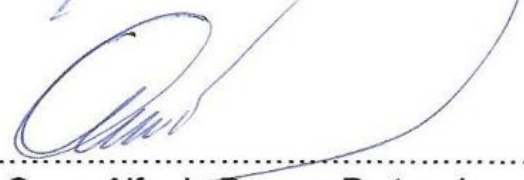
MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

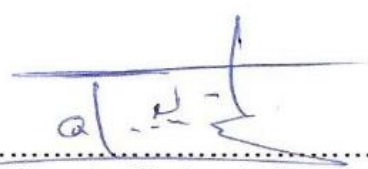
**DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES Y EMPRESARIALES DE
LOS EGRESADOS BENEFICIARIOS DE LA MODALIDAD BECA 18
Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS
EMPLEADORES – TACNA, 2016**

Tesis sustentada y aprobada 24 de agosto del 2017; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Mgr. Nicolas Fidel Calderon Urriola

SECRETARIO : 
.....
Dr. Pelayo Delgado Tello

MIEMBRO : 
.....
Dr. Oscar Alfredo Begazo Portugal

ASESOR : 
.....
Dr. Juan Donato Nestor Asillo

DEDICATORIA

A Dios padre Jehova, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

AGRADECIMIENTO

Los resultados de este trabajo, están dedicados primeramente a Dios, por estar siempre conmigo en los momentos difíciles y darme las fuerzas necesarias ante las circunstancias de la vida, luego a mis padres, que con mucho esfuerzo y valentía me dieron una buena educación, me enseñó a superarme con honestidad y humildad, de igual forma sin no ser menos importante agradezco a mi pareja e hijos Sergio y Franco por los momentos mágicos de la vida.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción del problema	03
1.2 Formulación del problema	07
1.2.1 Problema principal.....	07
1.2.2 Problemas específicos	07
1.3 Justificación e importancia de la investigación	08
1.4 Alcances y limitaciones	10
1.5 Objetivos de la investigación	11
1.5.1 Objetivo general	11
1.5.2 Objetivos específicos	11
1.6 Hipótesis.....	12
1.6.1 Hipótesis principal	12

1.6.2 Hipótesis secundarias	12
-----------------------------------	----

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional	14
2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional	20
2.2 Bases Teóricas.....	24
2.2.1 Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo	24
2.2.1.1 Definición - PRONABEC	24
2.2.1.2 Finalidades - PRONABEC	25
2.2.2 Servicio de PRONABEC, modalidad Beca 18.....	26
2.2.2.1 Concepto.....	26
2.2.2.2 Objetivo.....	26
2.2.2.3 Población beneficiaria	27
2.2.2.4 Financiamiento para estudios a nivel nacional.....	27
2.2.2.5 Financiamiento para estudios en el extranjero.....	28
2.2.2.6 Rendimiento académico.....	29
2.2.2.7 Requisitos mínimos de postulación	29
2.2.2.8 Documentos mínimos de postulación	30
2.2.2.9 Impedimentos para la postulación.....	31
2.2.2.10 Criterios de selección.....	31

2.2.2.11 Marco lógico del Plan Institucional de Gestión.....	32
2.2.2.12 Programa de becas: Enfoque de programas	34
2.2.3 Competencias laborales	37
2.2.3.1 Definición	37
2.2.3.2 Niveles de competencia laboral	38
2.2.3.3 Articulación entre formación profesional técnica por competencias laborales y mercado laboral.	39
2.2.4 Competencias empresariales	40
2.2.4.1 Definición	42
2.2.4.2 Componentes de las competencias laborales y empresariales .	42
2.2.5 Satisfacción	45
2.2.5.1 Teoría de la satisfacción	45
2.2.5.2 Definición de satisfacción.....	51
2.2.6. Satisfacción del empleador	53
2.2.6.1. Definición	53
2.2.6.2. Ventajas de la satisfacción del empleador	54
2.2.6.3. Competencias demandadas por los empleadores	55
2.2.6.4. Empleabilidad	55
2.2.7. Marco contextual	56
2.2.7.1 Unidad de Enlace Regional Tacna - PRONABEC	56
2.2.7.2 Centro de estudios donde han desarrollado su formación	

técnica	57
2.3 Definición de términos	74

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	84
3.1.1 Tipo de investigación	84
3.1.2 Diseño de investigación	84
3.2 Población y/o muestra del estudio	85
3.2.1 Población	85
3.2.2 Muestra:	88
3.3 Operacionalización de variables.....	88
3.3.1 Identificación de variables	88
3.3.2 Caracterización de las variables	88
3.3.3 Operacionalización de las variables	89
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	90
3.4.1 Técnicas de recolección de datos	90
3.4.2 Instrumentos de recolección de datos	90
3.5 Procesamiento y análisis de datos	91
3.5.1 Procesamiento.....	91
3.5.2 Análisis de datos	91

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Presentación	92
4.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados	92
4.2.1 Análisis de tablas y figuras de las variables	92
4.2.2 Contrastación de la hipótesis	141

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión	155
---------------------	-----

CONCLUSIONES	166
--------------------	-----

RECOMENDACIONES	170
-----------------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	172
----------------------------------	-----

ANEXOS	176
--------------	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de la situación de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 con respecto a; centro de estudios, carrera, nombre de la entidad en la que ejecuta la actividad principal, puesto laboral e ingreso mensual	62
Tabla 2. Análisis de la situación de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 con respecto a; centro de estudios, carrera, tipo de inserción laboral, fecha de inicio, fecha de fin y Tipo 1 de la entidad.....	65
Tabla 3. Análisis de la situación de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 con respecto a; sector, carrera, sector económico de la entidad, puesto que ocupa en la entidad y su ingreso mensual.....	68
Tabla 4. Análisis de la situación de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 con respecto a; centro de estudios, sector institución, carrera, puesto que ocupa en la entidad, ingreso mensual y región donde realiza la actividad principal.....	71

Tabla 5. Distribución de la población; empleadores y egresados beneficiarios - modalidad beca 18.....	86
Tabla 6. Desarrollo de competencias laborales y empresariales....	93
Tabla 7. Desarrollo de competencias técnicas.....	95
Tabla 8. Competencias metódicas.....	97
Tabla 9. Competencias personales y sociales.....	99
Tabla 10. Se demuestra competencias de supervisión y/o ejecutar montaje.....	101
Tabla 11. Se demuestra competencias de preparación y verificación.....	102
Tabla 12. Se demuestra competencias de identificación de los elementos de medición.....	103
Tabla 13. Se demuestra competencias de desarrollo de programas de automatización.....	104
Tabla 14. Se demuestra competencias de selección, calibración e instalación de equipos.....	105
Tabla 15. Se demuestra competencias de interpretación de datos de control.....	106
Tabla 16. Se demuestra competencias de utilización de medios y equipos informáticos.....	107

Tabla 17. Se demuestra competencias de control de uso y manejo de herramientas.....	108
Tabla 18. Se demuestra competencias de organización y gestión de recursos humanos.....	109
Tabla 19. Se demuestra competencias de elaboración de presupuestos.....	110
Tabla 20. Se demuestra competencias de interpretación de información técnica.....	111
Tabla 21. Se demuestra competencias de la capacidad de autoreflexión para adaptarse a nuevos cambios.....	112
Tabla 22. Se demuestra competencias de planificación, programación y organización.....	113
Tabla 23. Se demuestra competencias de identificación, análisis en los procesos productivos.....	114
Tabla 24. Se demuestra competencias de toma de decisiones.....	115
Tabla 25. Se demuestra competencias de apoyo y colaboración en el desarrollo de la producción.....	116
Tabla 26. Se demuestra competencias de mantener buenas relaciones.....	117
Tabla 27. Se demuestra competencias de tener capacidad de autocrítica y trabajo en equipo.....	118

Tabla 28. Se demuestra competencias de tener disposición para asumir responsabilidades.....	119
Tabla 29. Se demuestra competencias de creatividad, liderazgo...	120
Tabla 30. Se demuestra competencias de ser cooperativo, dispuesto a ayudar.....	121
Tabla 31. Se demuestra competencias de valoración, de respeto y cumple las normas laborales.....	122
Tabla 32. Nivel de satisfacción de los empleadores.....	123
Tabla 33. Nivel de satisfacción con respecto a las competencias cognitivas.....	125
Tabla 34. Nivel de satisfacción con respecto a las habilidades propias de la especialidad.....	127
Tabla 35. Nivel de satisfacción con respecto a las competencias de gestión de tareas.....	129
Tabla 36. Nivel de satisfacción con respecto a las competencias instrumentales.....	131
Tabla 37. Nivel de satisfacción a las competencias interpersonales.....	133
Tabla 38. Nivel de satisfacción con respecto a la actitud y ética profesional.....	135
Tabla 39. Nivel de satisfacción de los egresados.....	137

Tabla 40. Desarrollo de competencias técnicas.....	138
Tabla 41. Competencias metódicas.....	139
Tabla 42. Competencias personales y sociales.....	140
Tabla 43. Tabla cruzada Competencias Laborales Nivel de satisfacción.....	142
Tabla 44. Tabla cruzada Competencias Técnicas Nivel de satisfacción.....	145
Tabla 45. Tabla cruzada Competencias metódicas Nivel de satisfacción.....	148
Tabla 46. Tabla cruzada Competencias personales y sociales Nivel de satisfacción.....	151
Tabla 47. Prueba de muestra única.....	154

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Desarrollo de competencias laborales.....	94
Figura 2. Desarrollo de competencias técnicas.....	96
Figura 3. Competencias metódicas.....	98
Figura 4. Competencias personales y sociales.....	100
Figura 5. Nivel de satisfacción de los empleadores.....	124
Figura 6. Nivel de satisfacción con respecto a las competencias cognitivas.....	126
Figura 7. Nivel de satisfacción con respecto a las habilidades propias de la especialidad.....	128
Figura 8. Nivel de satisfacción con respecto a las competencias de gestión de tareas.....	130
Figura 9. Nivel de satisfacción con respecto a las competencias instrumentales.....	132
Figura 10. Nivel de satisfacción a las competencias Interpersonales.....	134
Figura 11. Nivel de satisfacción con respecto a la actitud y ética profesional.....	136

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar si el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016. El presente trabajo de investigación se considera de tipo básica. La muestra estuvo constituida por los empleadores de los sectores productivos de Tacna, siendo un total de 27, y 18 egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados determinaron que a un 95 %, se concluye que el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenido en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,000.

Palabras clave: Desarrollo, competencias laborales, competencias empresariales, egresados, satisfacción, empleadores

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine whether the development of labor and entrepreneurial competences of the beneficiaries of the Grant 18 modality influence the level of employer satisfaction - Tacna, 2016. The present research work is considered of basic type. The sample was constituted by the employers of the productive sectors of Tacna, being a total of 27, and 18 graduates beneficiaries of the modality Grant 18. The instrument used was the questionnaire. The results determined that at 95%, it is concluded that the development of labor and business competences of beneficiary graduates of grant 18 modulate the level of employer satisfaction - Tacna, 2016, as evidenced in the results obtained. In the Chi-square test of Pearson, in addition, according to p value = 0,000.

Keywords: Development, labor competencies, entrepreneurial skills, graduates, satisfaction, employers

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar si el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

Según el D.S. 013-2012-ED aprueba el Reglamento de la Ley 29837 (ley que crea el PRONABEC), art. 6 (2012), la Beca Pregrado, denominada también “Beca 18 de Pregrado”, es una beca subvencionada, financiada con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación, que otorga la Oficina de Becas Pregrado del PRONABEC a los beneficiarios, para el acceso, permanencia de estudios a nivel universitario y superior tecnológico, hasta su culminación, tanto en el país como en el extranjero. En el caso de estudios en el extranjero, los costos de la beca podrán ser cubiertos de manera total o parcial conforme a lo que se establezca en los convenios o acuerdos internacionales o instrumentos de similar naturaleza. Asimismo, de acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837, art. 7 (2012), la Beca de Pregrado tiene por objetivo el financiar el acceso, permanencia y culminación de los estudios de Educación Superior

Universitaria y Educación Superior Tecnológica, en el Perú y en el extranjero, de la población beneficiaria, con énfasis en carreras vinculadas al desarrollo científico y tecnológico del país y que posibiliten una adecuada inserción laboral de los graduados.

El estudio considera lo siguiente:

El Capítulo I trata del planteamiento del problema, que considera, la descripción y formulación del problema, así como la justificación e importancia, los alcances y limitaciones, los objetivos, y las hipótesis.

El Capítulo II expone el marco teórico que considera los antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de términos.

El Capítulo III puntualiza el marco teórico, que considera los antecedentes del estudio, bases teóricas y definición de términos.

El Capítulo IV muestra los resultados de acuerdo a las variables e indicadores.

El Capítulo V refiere sobre la discusión de resultados, de acuerdo a las variables e indicadores

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Unidad de Enlace Regional Tacna - PRONABEC tiene como objetivo desarrollar eficientemente la ejecución del Programa Nacional de Becas y Credito Educativo, en forma descentralizada, en toda la Región de Tacna. Para ello cuenta con instrumentos de planificación, ejecución, implementación y supervisión del programa, en la región. Asimismo, se consignan actividades que permitan lograr incrementar la cobertura de la Educación Superior Universitaria y Educación Superior Tecnológica de los ciudadanos Tacneños, en el marco de una política de Inclusión Social en la Educación, basada en la Ley General de Educación N° 28044; en la cual se establece que para compensar las desigualdades de factores económicos, geográficos, sociales o de cualquier índole que afecten a la igualdad de oportunidades en el ejercicio del derecho a la educación, el estado toma medidas que garanticen iguales oportunidades de acceso y permanencia en un sistema educativo de calidad con equidad. La Unidad de Enlace Regional de Tacna - PRONABEC realiza coordinaciones pertinentes con directivos de instituciones de educación superior públicas y

privadas, instituciones educativas del nivel secundario, con las organizaciones sociales, culturales, militares y de base, en la perspectiva de afirmarlos como aliados estratégicos que apoyen la profesionalización de los becarios, la inserción al campo laboral y productivo, así como su contribución a mejorar la calidad de vida de su familia, al desarrollo de la región y el país.

El Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC responde a la demanda y necesidades de la región al elevar el rendimiento educativo y práctica de valores en todos los niveles, para ello dentro de sus políticas se consigna impulsar y garantizar el acceso a la educación de los grupos más vulnerables, fomentando la formación de alto nivel académico, humano y científico, vinculada a potenciar la realización plena de las personas, las actividades socioeconómicas locales, y garantizar una formación técnica de calidad asociada a la Ciencia y Tecnología que permita a los egresados integrarse con éxito al mercado laboral, y asumir los retos de la globalización.

La observación empírica permite observar, que para la sociedad tacneña, aún es imperceptible el aporte de PRONABEC, en términos de contribución productiva a la economía regional; es decir, no se conoce la calidad técnica

y/o profesional de los egresados de las distintas becas del PRONABEC Tacna, y cómo es que esos beneficiarios han mejorado sus condiciones de competitividad y de aporte a la economía.

Por otro lado, el desarrollo alcanzado por la tecnología y la globalización ha generado cambios significativos en el modelo de actuación de negocios y en el mundo empresarial, dinamizando como consecuencia la economía mundial e incrementando la demanda de un capital humano cada vez más especializado y competitivo. La educación superior juega un papel importante y fundamental para poder enfrentar este reto, ya que tiene la responsabilidad de formar los profesionales que espera el mercado laboral, garantizando que los mismos puedan responder de forma efectiva para poder garantizar la competitividad de sus empresas. La mayoría de los países están haciendo grandes esfuerzos por transformar y mejorar su sistema educativo, para lo cual trabajan en adecuar sus programas académicos orientados hacia un modelo de gestión por competencias.

Como se sabe, se requiere de nuevas formas de gestión de las organizaciones, de capacitación y formación de personas a lo largo de la vida; de modo que superen los retos que plantea la transformación de los

procesos productivos e incorporen el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de los seres humanos como fin.

Diversos países desde la década de los 80, preocupados por encontrar una solución para reducir la brecha existente entre la oferta y demanda de calificaciones, mejorar la calidad y pertinencia de la educación, la formación para el trabajo y atender los cambios del entorno económico y el desarrollo del país, han apostado por la activa participación del sector empresarial para determinar los estándares de competencia requeridos para mejorar tanto la productividad de los factores como la competitividad de las empresas y las condiciones de vida y trabajo de la población.

Desde entonces surge el enfoque basado en competencias laborales, siendo este el punto de encuentro entre los sectores educativo, laboral y productivo. Puesto que permite conocer en qué se debe formar y los resultados que deben alcanzarse en el sector productivo. Uno de los ejes de este enfoque es la normalización de las competencias laborales; que permite la identificación de las funciones requeridas con la participación del sector productivo, para su desempeño satisfactorio, de acuerdo con los criterios de calidad establecidos.

En la ciudad de Tacna, los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18, a través de sus estudios realizados en la institución de educación superior CF SENATI y el IESTP Vigil, se han insertado al mercado laboral en esta ciudad, pero no se sabe si los empleadores se sienten satisfechos con el desempeño laboral de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18, en cuanto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales, competencias técnicas, competencias metódicas, así como las competencias personales y sociales.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema principal

¿De qué manera el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿Cómo el desarrollo de las competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016?.

- b) ¿De qué forma el desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016?
- c) ¿De qué manera el desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016?
- d) ¿Cómo se encuentran los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral?

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación es relevante debido a la excelencia que ejerce las funciones del PRONABEC, representa una innovación en la realidad del sistema educativo, al atender directamente a los estudiantes por dos vías, el incentivo económico de la beca, y la promoción de la competitividad, la cual genera grandes áreas de oportunidad. A priori, se observa poco o bajo conocimiento sobre el rol de la competitividad y/o capacidad de contribución productiva desarrollada por los egresados de las modalidades de becas de PRONABEC Tacna, y se les asocia a la formación educativa ordinaria de interés personal, cuya utilidad estaría a

expensas de la discreción de oportunidades laborales, independiente de la economía regional; sin embargo, existen aspectos inherentes, que subyacen de manera contextual creándose escenarios funcionales que pudieran incidir en los resultados de PRONABEC Tacna, que es que los egresados de los beneficiarios sobre todo de la modalidad Beca 18 se inserten al mercado laboral y demuestren adecuadas competencias laborales y empresariales, con respecto a sus competencias técnicas, competencias metódicas, y competencias personales - sociales.

Importancia de la investigación

La investigación resulta importante porque se generará conocimiento para que PRONABEC Tacna pueda fortalecer la forma de abordar un nivel de calidad incremental de los servicios operacionales que subyacen en los procesos transversales de la función principal de su programa de becas.

Asimismo, el conocimiento generado permitirá fortalecer la gestión institucional en virtud del mejoramiento del desempeño a partir de mayor eficiencia en la utilización de los recursos orientados a satisfacer la demanda de servicios sostenible con énfasis en educación continua para el desarrollo.

En el aspecto técnico – científico, debido a que se utiliza el método científico, la investigación reportará información relevante para establecer mecanismos de medición de indicadores ligados al desarrollo de competencias laborales y empresariales, esta medición permitirá influir con acciones estructuradas en el impacto esperado en la actuación de los egresados de PRONABEC Tacna.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

Alcances

El estudio solo tratará el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 y el nivel de satisfacción de los empleadores –Tacna 2016.

Limitaciones

La disposición por parte de algunos empleadores para contestar el cuestionario, así como la dificultad que se tuvo para encontrar a los egresados beneficiarios de la modalidad de Beca 18.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Determinar si el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Establecer si el desarrollo de las competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.
- b) Verificar si el desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.
- c) Determinar si el desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.
- d) Comprobar cómo se encuentran los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis principal

Ho: El desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

H1: El desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

1.6.2 Hipótesis secundarias

Ho: El desarrollo de las competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

H₁: El desarrollo de las competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

Ho: El desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

H₁: El desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

H₀: El desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

H₁: El desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

H₀: Los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, no se encuentran satisfechos.

H₁: Los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, se encuentran satisfechos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Gómez, & Celis, & Giraldo, (2009), desarrollaron el estudio acciones afirmativas y equidad social en la educación superior en Colombia, de la Universidad de Los Andes Bogotá, Colombia. El autor entre sus conclusiones, formula lo siguiente:

- Es importante el esfuerzo del Programa ACCES en el otorgamiento de crédito educativo subsidiado, focalizado en estudiantes de estratos 1 y 2, con el objetivo de mejorar sus oportunidades de acceso a la educación superior y de permanencia en ella. La gran mayoría de los estudiantes beneficiarios de este crédito no estaría en este nivel sin dicho crédito, que requiere, además, iniciativas de acciones afirmativas en las IES encaminadas a disminuir la deserción y aumentar la tasa de graduación de estos estudiantes.

- Sin embargo, es necesario analizar las funciones y el alcance del crédito ACCES en el contexto general de oferta y demanda de oportunidades de educación superior para jóvenes de estratos bajos. En efecto, debido a la expansión de cobertura en el nivel medio, crece rápidamente el número de egresados en busca de oportunidades de educación superior.

- La mayor parte de esta nueva demanda está conformada por jóvenes provenientes de los estratos socioeconómicos más bajos y tradicionalmente excluidos del nivel superior. Pero esta demanda creciente se enfrenta a una reducida oferta de cupos en IES públicas, de menor costo para el estudiante y su familia, que genera una alta competencia entre mayor número de aspirantes por pocos cupos, cuyo acceso está determinado por altos puntajes relativos en el examen de estado o en los exámenes propios, como el de la Universidad Nacional de Colombia, como ya se señaló.

- Los jóvenes provenientes de estratos 1 y 2, generalmente con educación de bajo nivel, tienen menores posibilidades de competir por estos escasos cupos en las IES públicas y se ven entonces obligados a comprar educación privada; en la que es mucho más fácil el ingreso, sobre todo si

se cuenta con crédito educativo, pues éste se ha convertido en una de las principales fuentes de financiación de varias IES privadas (20%-30%).

- El hecho de que sólo el 19,7% de los beneficiarios ACCES estén en IES públicas puede ser interpretado como que, para la mayoría de aspirantes, los cupos públicos no requieren endeudamiento y que éste es la única alternativa para quienes se ven obligados a comprar educación privada. Pero quienes tienen que endeudarse son precisamente los estratos sociales con menores ingresos relativos. De esta manera, el estudiante pobre, con educación básica de menor calidad, en lugar de tener mayores oportunidades de educación pública, se ve obligado a financiar su educación privada con el crédito educativo, lo cual configura una situación de extrema inequidad.

- De esta manera, el estudiante pobre, con educación básica de menor calidad, en lugar de tener mayores oportunidades de educación pública, se ve obligado a financiar su educación privada con el crédito educativo, lo cual configura una situación de extrema inequidad; ellos no pueden competir por los escasos cupos en IES públicas, y se ven entonces obligados a endeudarse para poder comprar educación privada.

- Un dato importante que es necesario averiguar es cuántos de los actuales estudiantes con crédito (80 % en IES privadas) preferirían no haberse endeudado, de haber contado con oportunidades de educación pública. Esta información permitiría comprender si el crédito ACCES es un instrumento de promoción de la equidad social en educación o una modalidad de privatización del costo de la educación superior a cargo de los estudiantes más pobres.

Regueyra, (2010) desarrolló el estudio *El Sistema de becas por condición socioeconómica y la accesibilidad a la educación universitaria: una mirada desde los indicadores de gestión 2000-2008, de la Universidad de Costa Rica*. Actualidades Investigativas en Educación Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica ISSN 1409-4703. El autor concluye en lo siguiente:

- El sistema de becas y beneficios a la población estudiantil cumple con la misión de otorgar becas y beneficios a la población de escasos recursos económicos, lo que se puede afirmar a partir de que el 50 % de la población estudiantil matriculada durante el periodo 2000 al 2008 disfrutó de beca por condición socioeconómica y que más del 40 % de la población becada por

condición socioeconómica recibió montos por ayuda económica, denominada población con categoría de beca 11, asegurando así que la limitada situación socioeconómica de su familia ya no es un obstáculo para continuar estudios superiores y obtener un título universitario.

- La población con categoría de Beca 11 ha tenido un incremento del 176 % en el I ciclo del año 2008 en relación con el I ciclo del año 2000, este dato es el resultado de varios factores: el crecimiento de la pobreza en el país, el aumento en el número de colegios públicos lo que ha dado mayor acceso de los sectores populares a la educación y la forma en que las autoridades de la Universidad de Costa Rica han actualizado los centroides del modelo de asignación de becas, contribuyendo la Universidad de Costa Rica con la democratización de la educación, esfuerzo que se viene impulsando con el aumento en la cobertura en Educación de los niveles de primaria y secundaria.

- Los indicadores de gestión permiten dar cuenta sobre el Sistema de Becas y son la base para que las autoridades universitarias tomen decisiones. Al mismo tiempo permiten visualizar el impacto que esas decisiones tienen sobre el sistema de Becas y la población estudiantil becada.

- El crecimiento de la población becada 11 y el aumento en el beneficio de alimentación ha demandado un incremento significativo, del presupuesto para cumplir con lo establecido en el Reglamento de Becas que ha sobrepasado los ingresos de matrícula en más de un 190 %. Ante lo cual las autoridades universitarias se han comprometido consiguiendo a reforzar los fondos que requiere el Sistema de Becas, sin que ello afecte a la población becada por condición socioeconómica.

Martínez, & Méndez, Ramírez, & Murata, (2011), desarrollaron el estudio '*Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios*' Reencuentro, núm. 61, agosto, 2011, pp. 56-70 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México. El autor concluye en lo siguiente:

- En los últimos tiempos se han visto disminuidas las contrataciones definitivas para el personal académico, al grado de que plazas que por su naturaleza eran temporales de tiempo completo - para cubrir sabáticos, por ejemplo- en la actualidad se cubren con tiempo parcial, es decir, menos de 20 horas a la semana.

- Asimismo, la contratación tiende a cubrir sólo el periodo de clases de tal suerte que hay un ahorro en salarios, vacaciones, aguinaldos, etc., situación que se corresponde con lo que sucede con diversos grupos de trabajadores en el país. La dotación de recursos financieros por parte del Estado es insuficiente cada año y ello conlleva un fenómeno de esta naturaleza, generando en la población contratada con carácter temporal inestabilidad laboral y precariedad, ya que el salario siempre es insuficiente y se carece de las prestaciones que por ley corresponden.

- La población con que se llevó a cabo el estudio cuenta con un contrato colectivo que le da estabilidad laboral y con ello, el disfrute de diversas prestaciones constitucionales y las mismas oportunidades para el ascenso, para la búsqueda de becas y estímulos, para el goce de prestaciones laborales, etc., aunque en los últimos años los criterios son más estrictos.

2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Muñoz Perez, (2012) desarrolló el estudio '*Formación Técnica por Competencias Laborales en la Experiencia Educativa de los CEFOP N°4 y N°10 del «PASE» (1996-2007)*' (Tesis de maestría), de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Por tanto, es tarea del Estado y la sociedad civil promover alguna política social, desde la perspectiva de la articulación de la formación técnica profesional con el sector productivo. Nuestro país necesita técnicos calificados para insertar, cada vez mejor, nuestra economía en mercados competitivos, exigentes y globalizados. En este sentido, se puede sostener que es pertinente replicar, en contextos afines, el *proceso matriz* de los CEFOP N°4 y N°10 del PASE.

- Solo así se estará ante un Estado y una sociedad civil interesados en promover la inclusión social, el desarrollo humano, el capital social, el empoderamiento... en un mundo globalizado neoliberal que incluye a todos y excluye a los débiles o vulnerables.

Ortega, (2015) desarrolló el estudio denominado '*Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima*' (Tesis de maestría) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas Unidad de Posgrado. El estudio concluye en lo siguiente:

- Las competencias laborales se relacionan con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo las competencias laborales sí influye en el clima organizacional de los

trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas. Al medirse el clima organizacional, este puede ser positivo o negativo, y por eso mismo la empresa debe conocer cuáles son las cuestiones que pueden afectar negativamente en este aspecto para lograr encontrar la solución que lleve a mejorar el clima organizacional en la empresa.

- La dimensión autocontrol de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que se puede reafirmar el hallazgo que esta dimensión de las competencias laborales sí influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos las universidades tecnológicas privadas de Lima, por lo tanto, en un clima organizacional positivo el trabajo se organiza de manera que le permita a una persona tener control sobre el logro del resultado planeado, así el trabajador administrativo maximizará el uso de los recursos y optimizará el tiempo.

- La dimensión adaptabilidad de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo que esta dimensión de las competencias laborales sí influye en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de las

universidades tecnológicas privadas de Lima, es importante para los trabajadores mantener una actitud de adaptar para solucionar posibles desajustes creando un clima organizacional que respete la elección y valore la experiencia del trabajador.

Cairapoma, (2016). *'Inserción Laboral y Satisfacción del Empleador de los Egresados de la Carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP de la Libertad; unidad operativa viru, 2015'* Entre los principales resultados del estudio, se puede mencionar:

- El nivel de inserción laboral de los egresados es bueno: El 90,1 % presenta empleo formal (tiene contrato de trabajo, la remuneración que percibe es igual o mayor a la remuneración mínima vital, trabajan 48 horas semanales, y tiene beneficios sociales) pertinente (trabaja dentro del ámbito de su carrera). Adicionalmente, se puede indicar que el 86 % de los egresados se encuentran trabajando, el 81,6 % logra insertarse dentro el primer mes de haber egresado.
- El nivel de satisfacción de los empleadores respecto a las competencias (básicas, genéricas y específicas) en general es bueno alcanzando el 96.7%: El 87.1% de los empleadores están satisfechos por las

competencias básicas que presentan los egresados, el 96.8% por las competencias genéricas y el 100% por las competencias específicas.

- Las principales competencias demandadas por los empresarios que deben ser mejoradas se encuentran: Competencias básicas; trabajo bajo presión, innovación, comunicación, ética, toma de decisiones y reforzar cálculos matemáticos y capacidad para su interpretación. Competencias genéricas; capacidad de organización, confianza en sí mismo y liderazgo. Competencias específicas; capacitación en sistemas de riego, procedimientos de formación de una cuarentena y análisis fisio-fenológico, conocimiento de procedimientos de GLOBAL GAP.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo - PRONABEC

2.2.1.1 Definición

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 4 (2012) el PRONABEC es la estructura funcional encargada del diseño, planificación, gestión, seguimiento, monitoreo y evaluación de las becas y créditos educativos a su cargo, depende del Ministerio de Educación y mantiene vínculo funcional con la

Oficina de Becas y Crédito Educativo (OBEC), conforme a lo establecido en su Manual de Operaciones y el presente Reglamento.

2.2.1.2 Finalidades

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837(ley de creación de PRONABEC), art. 5 (2012), las finalidades del PRONABEC son las siguientes:

- a) Contribuir a la equidad en la educación superior desde una perspectiva de inclusión social, considerando las restricciones económicas, sociales y educativas, de acuerdo a los niveles de ingreso, origen étnico, condición física o circunscripción regional de procedencia.

- b) Garantizar, mediante la eficiente administración de becas y créditos educativos, el acceso, permanencia y culminación de estudios superiores de aquellas personas con bajos o insuficientes recursos económicos y alto o buen rendimiento académico en la educación básica regular o alternativa o superior, según corresponda a la beca de pregrado, beca de postgrado o beca especial a la que se postule, el cual se verificará en el proceso de postulación a la beca.

2.2.2 Servicio de PRONABEC modalidad Beca 18

2.2.2.1 Concepto

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 6 (2012) la Beca Pregrado, denominada también “Beca 18 de Pregrado”, es una beca subvencionada, financiada con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación, que otorga la Oficina de Becas Pregrado del PRONABEC a los beneficiarios, para el acceso, permanencia de estudios a nivel universitario y superior tecnológico, hasta su culminación, tanto en el país como en el extranjero. En el caso de estudios en el extranjero, los costos de la beca podrán ser cubiertos de manera total o parcial conforme a lo que se establezca en los convenios o acuerdos internacionales o instrumentos de similar naturaleza.

2.2.2.2 Objetivo

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 7 (2012), la Beca de Pregrado tiene por objetivo el financiar el acceso, permanencia y culminación de los estudios de Educación Superior Universitaria y Educación Superior Tecnológica, en el Perú y en el extranjero, de la población beneficiaria, con énfasis en carreras vinculadas al desarrollo científico y tecnológico del país y que posibiliten una adecuada inserción laboral de los graduados.

2.2.2.3 Población beneficiaria

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 8 (2012), la población beneficiaria de la Beca Pregrado está conformada por los estudiantes egresados de la educación secundaria, con alto rendimiento académico, y bajos recursos económicos de acuerdo al Sistema de Focalización de Hogares – SISFOH, una vez establecidos los criterios de focalización, según la especificidad de la intervención del PRONABEC, en coordinación con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

2.2.2.4 Financiamiento para estudios a nivel nacional

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 9 (2012), el financiamiento para estudios a nivel nacional es de naturaleza integral y subvenciona los siguientes conceptos:

- **Costos directos:**

Inscripción, postulación, matrícula, pensión de estudios, seguro médico con cobertura de salud, accidentes y de vida, materiales de estudios, laptop o equipo de similar naturaleza; uniforme y/o vestimenta y artículos de seguridad industrial si la institución educativa los solicita, asesoría de tesis

o informe de graduación, idioma extranjero, nivelación académica, tutoría, titulación (costos para la obtención del grado de bachiller, licenciatura, título profesional o técnico), talleres o reuniones de capacitación, uniforme y/o vestimenta del programa.

- **Costos indirectos:**

Útiles de escritorio, movilidad local y alimentación a favor de todos los becarios; igualmente, alojamiento, transporte interprovincial (solamente al inicio y término de la beca) para los becarios que residen en lugares distantes o de difícil acceso, conforme lo especifique la Dirección Ejecutiva.

La definición y detalle de cada concepto a financiar será establecido a través de la “Normas para Ejecución de Subvenciones para Estudios en el Perú”, que serán aprobadas por la Dirección Ejecutiva del Programa.

2.2.2.5 Financiamiento para estudios en el extranjero

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED reglamento de la Ley 29837, art. 10 (2012), de acuerdo a lo siguiente:

El financiamiento para estudios de la Beca Pregrado fuera del país comprenderá los conceptos establecidos para estudios a nivel nacional, en lo que corresponda, y aquellos contenidos en los convenios

interinstitucionales o de similar naturaleza que se suscriban para tal efecto y los costos administrativos de agencias o instituciones extranjeras con quienes el PRONABEC posea acuerdos de colaboración según corresponda al estudio desarrollado.

La definición y detalle de cada concepto a financiar será establecido a través de la “Normas para Ejecución de Subvenciones para Estudios en el Extranjero”, que serán aprobadas por la Dirección Ejecutiva del Programa.

2.2.2.6 Rendimiento académico

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 11 (2012), el rendimiento académico necesario para postular, se establecerá en cada convocatoria, de acuerdo a las bases que se aprueben para tal fin, observando lo dispuesto en el inciso a) del Artículo 3 del presente Reglamento.

2.2.2.7 Requisitos mínimos de postulación

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 12 (2012), son requisitos mínimos de postulación a la Beca Pregrado los siguientes:

a) Tener nacionalidad peruana conforme al ordenamiento jurídico vigente.

- b) Ser egresado de la educación básica regular o educación básica alternativa, acreditado con certificado de egreso debidamente registrado.
- c) Contar con alto rendimiento académico.
- d) Contar con bajos recursos económicos.
- e) Haber logrado su ingreso, a través del concurso de admisión, a una institución de educación superior, nacional o extranjera.
- f) Ser menor de veintidós (22) años a la fecha de efectuarse la convocatoria.
- g) Otros que determine previamente el Programa en las bases de cada convocatoria.

2.2.2.8 Documentos mínimos de postulación

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED reglamento de la Ley 29837, art. 13 (2012), son los postulantes a la Beca Pregrado deberán presentar como mínimo los siguientes documentos:

- a) Ficha única de inscripción
- b) Constancia de Calificación otorgada por el Sistema de Focalización de Hogares – SISFOH.
- c) Copia simple del certificado de estudios del primero al quinto año de educación secundaria en el caso de Educación Básica Regular y hasta el cuarto grado del nivel avanzado en el caso de Educación Básica Alternativa.

- d) Constancia de admisión.
- e) Copia del Documento Nacional de Identidad del postulante.
- f) Otros que determine previamente el PRONABEC en las bases de cada convocatoria.

2.2.2.9 Impedimentos para la postulación

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 14 (2012), no podrán postular a la Beca Pregrado quienes se encuentren en las siguientes situaciones:

- a) Quienes estén estudiando una carrera tecnológica de 3 (tres) años o una carrera universitaria.
- b) Los que hayan recibido otro tipo de beca que canalice, gestione y/o subvencione el Estado, para el mismo nivel de estudios, así como quienes hayan perdido su beca conforme a los numerales 37.3 y 37.4 del Artículo 37° de este Reglamento.
- c) Otros que determine previamente el Programa en las bases de cada convocatoria.

2.2.2.10 Criterios de selección

De acuerdo al D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 15 (2012), se otorgarán las becas a los

postulantes que hayan cumplido los requisitos mínimos y hayan obtenido los mayores puntajes de evaluación, sujeto al número de vacantes disponibles determinadas previamente por el Programa en las bases de cada convocatoria y a la disponibilidad presupuestaria; pudiendo otorgarse un puntaje adicional en la etapa de asignación de las becas a postulantes pertenecientes a poblaciones vulnerables, según el índice de vulnerabilidad que determinará el PRONABEC.

2.2.2.11 Marco Lógico del Plan Institucional de Gestión 2012 – 2016 de PRONABEC-MINEDU

En el Marco Lógico del Plan Institucional de Gestión 2012 – 2016 de PRONABEC-MINEDU, se expone: Uno de los resultados más significativos sobre la matrícula en la educación superior en el Perú es el sesgo anti-pobre. De acuerdo con las estadísticas más recientes de la ENAHO - 2010, en el 20 % más pobre de la población, sólo 22 de cada 100 jóvenes con secundaria completa se encuentran matriculados en algún tipo de institución de educación superior.

En contraste, se puede destacar que el 45 % de los jóvenes en el quintil más rico de la población se encuentra cursando este nivel educativo. Esto, es conocido como las restricciones financieras de corto plazo que tienen

las personas para acceder a la educación superior y corresponden al principal factor de restricción en el acceso de las poblaciones de menores recursos; esto lo confirma la Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana 2011, que comprende el universo de jóvenes entre 15 y 29 años de edad, este documento de análisis determina que una de las razones principales de la no concurrencia a una institución de educación superior se debe a problemas económicos (37,7 %) seguido de la necesidad de trabajar (24,8 %). Se concluye que, la barrera principal para el acceso a la educación superior en el Perú es específicamente económica.

Las restricciones financieras de corto plazo no son las únicas restricciones para el acceso de la población de bajos recursos a la educación superior también lo son las restricciones de largo plazo relacionadas con el entorno familiar y la calidad de la educación básica recibida. Con el entorno familiar, se considera el nivel educativo logrado por los padres que influye en la educación en sus hijos. Es esperable que los padres más educados tiendan a lograr mayores niveles educativos de sus hijos. En todos los casos se ve un aumento de las tasas de escolarización en la medida que el nivel educativo del padre o de la madre es superior, esto ocurre tanto para hombres como para mujeres en los cuatro grupos de edad considerados.

La influencia de la etnicidad en el acceso a la educación ha sido abordada por el Castro y Yamada (2011) donde analizaron la información sobre etnicidad contenida en las encuestas de hogares, evaluando el progreso educativo de diferentes cohortes, etnias y sexos en los últimos 50 años, encontrando evidencia de endogeneidad en la variable auto-reportada de etnia respecto al nivel educativo mostrando que la educación secundaria y la matrícula en educación superior, muestran un sesgo a favor de los grupos descendientes de blancos y mestizos en comparación con las etnias amazónicas, quechua/aymaras, y afro descendientes, en ese orden de intensidad. “Estas brechas subsisten luego de controlar aspectos relacionados con la exclusión (demanda y oferta del servicio educativo), lo que sugiere que hay en operación mecanismos de discriminación al interior del proceso educativo.

2.2.2.12 Programa de becas: Enfoque de programa de becas en Latinoamérica

Según Balarezo (2016) en Latinoamérica se plantean los programas de becas como una oportunidad y medio para el desarrollo económico que están dando buenos frutos y de acuerdo a lo recopilado por Universia (2015), a continuación se muestra un breve resumen del planteamiento de cara a los programas de becas en algunos países en Latinoamérica:

a. Colombia

El ICETEX es una entidad del Estado que promueve la Educación Superior a través del otorgamiento de créditos educativos y becas. Por otro lado se tiene a Colfuturo que promueve, orienta y financia a quienes desean realizar estudios de posgrado en las mejores universidades del mundo. Ambas instituciones promueven que los profesionales que sigan estudios de pregrado y posgrado en el extranjero retornen a su país natal a aplicar los conocimientos obtenidos (Balarezo, 2016).

b. Chile

En el caso de Chile el Ministerio de Educación tiene por un lado al programa Becas Chile que tiene como finalidad insertar a su país en la sociedad del conocimiento y dar un impulso definitivo al desarrollo económico, social y cultural de Chile. Por otro lado y bajo el mismo ministerio se tiene al CONICYT, comisión nacional de investigación científica y tecnológica (Balarezo, 2016).

c. Argentina

La República Argentina cuenta principalmente con becas otorgadas o promovidas por la Secretaría de Políticas Universitarias: Programa Nacional de Becas Universitarias (PNBU) que se enfoca en proveer oportunidades para que jóvenes de escasos recursos tengan acceso a

Educación superior de calidad, Becas Bicentenario que promueve el estudio superior en carreras de ciencias aplicadas, naturales y básicas (Balarezo, 2016).

d. Brasil

El Ministerio de Educación de Brasil cuenta con diversos servicios que buscan brindar facilidades a los estudiantes para que realicen estudios de nivel superior.

Los programas de becas que ofrecen son los siguientes:

PROUNI – Programa Universidad para todos: PROUNI (2015) brinda becas de estudio integrales o parciales (50 %) en instituciones privadas de Educación Superior, dirigido a estudiantes de colegios públicos o privados, pero becados y estudiantes con alguna discapacidad.

FIES (2015) – Fondo de Financiamiento estudiantil: Financia cursos superiores no gratuitos, enfocado para personas de bajos recursos económicos, pero que tengan buen rendimiento académico para lo cual toman en cuenta los resultados del Examen Nacional de Bachillerato (ENEM).

CIENCIA SIN FRONTERAS (2015): Es un programa realizado entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación, que brinda becas para estudiantes de pregrado y posgrado para estudios en el extranjero. Las becas son financiadas con fondos del Gobierno y del sector privado (Balarezo, 2016).

2.2.3 Competencias laborales

2.2.3.1 Definición

Conjunto de comportamientos que ponen en evidencia la capacidad para utilizar conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes en la realización de una actividad con eficiencia y eficacia, según las demandas del contexto.

- **Competencia laboral:**

Son el conjunto de capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que la persona es capaz de articular y movilizar para desempeñar una misma función en diferentes ámbitos laborales conforme a las exigencias de calidad y productividad esperados en dichos contextos. Así, constituyen atributos de la persona que se evidencia en el desempeño laboral (Acordada en la Comisión Multisectorial en el marco de la Resolución Suprema N° 337-2012-PCM).

Las competencias laborales son una mezcla de conocimientos, habilidades y características personales necesarias para obtener un determinado comportamiento que soporte un proceso de negocio. (Grados, Beutelspacher y Castro, 1997: 164-165).

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicados o demostradas en el ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingresos por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o del negocio

2.2.3.2 Niveles de competencia laboral

En Perú se vienen elaborando los perfiles ocupacionales (cualificaciones) vinculando cada una de las unidades de competencia que la conforman con los 5 niveles de competencia laboral, tomando como referencia las recomendaciones definidas por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor), los mismos que han sido definidos bajo los siguientes criterios:

- Competencias requeridas (amplitud de conocimientos, habilidades y actitudes).
- Grado de autonomía.

- Nivel de responsabilidad.
- Complejidad de las funciones a realizar.
- Manejo tecnológico y organizacional que muestra el trabajador en la cadena de producción o sector productivo de servicio.
- Capacidad de decisión sobre materiales y procesos.
- Variedad en la actividad.
- Cantidad y tipo de educación requerida cuando sea posible.
- Entrenamiento requerido.
- Experiencia laboral necesaria.

Una competencia laboral es aquella “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”. A esta definición le falta el componente axiológico. La siguiente definición es más completa: “Conjunto de capacidades integradas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) adaptadas a un contexto laboral específico, que se evidencian en el desempeño y logro de resultados esperados”. Se habla de resultados.

2.2.3.3 Articulación entre formación profesional técnica por competencias laborales y mercado laboral.

De acuerdo a Muñoz (2012), después de haber descrito ciertos conceptos concernientes al proceso de articulación, ¿qué entendemos por articulación? *La articulación es un proceso complejo (matriz):* comienza en la elaboración de los perfiles profesionales por competencias laborales (según la demanda laboral), continúa en la elaboración y ejecución del diseño curricular en la escuela y en las prácticas en la empresa, y culmina en la inserción del ex alumno en el mercado laboral. Dicho de otro modo: Es el proceso por el cual las entidades de formación profesional se vinculan con las empresas y otros agentes demandantes del mercado laboral para definir y hacer pertinentes los contenidos de capacitación de acuerdo con los requerimientos del mercado laboral. Se incluyen acciones participativas de planificación, ejecución y evaluación de la formación profesional, así como aquellas que promuevan la inserción de los egresados de la formación profesional en el mercado laboral.

2.2.4 Competencias empresariales

Definiciones de empresario

El término *empresario* proviene del inglés *entrepreneur*, el cual a su vez se deriva del verbo francés *entreprendre*, que significa “*undertake*”[acometer] (Harper, 2001, citado en Avolio, 2008). El concepto apareció por primera vez en 1437 en el *French Dictionnaire de la Langue Française* y estaba

asociado a los aventureros que viajaban en búsqueda de oportunidades o a los hombres relacionados con expediciones militares (Landstrom, 1999, citado en Avolio, 2008).

En nivel básico, el empresario es definido como “*someone who starts their own business, especially when this involves risks*” [persona que inicia su negocio propio, especialmente cuando éste involucra riesgo] (Cambridge University Press, 2008, citado en Avolio, 2008); “*a person who owns and runs a business-not necessarily a new, small, growing or successful business*” [una persona que posee y dirige un negocio - no necesariamente nuevo, pequeño, creciente o exitoso] (Oxford University Press, 1998, citado en Avolio, 2008); o como: el “titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa”

Desde la perspectiva económica, se relaciona al empresario con el riesgo y lo definen como “*A person who risks capital and other resources in the hope of substantial financial gain*” [Una persona que arriesga capital y otros recursos para obtener ganancias] (Oxford University Press, 1998, citado en Avolio). Desde la perspectiva sociológica, se define al *empresario* como un individuo innovador: “*...entrepreneurship, as defined, essentially, consists*

in doing things that are not generally done in ordinary course of business routine” (Schumpeter, 1934, p. 254).

2.2.4.1 Definición

Son los conocimientos, habilidades y las actitudes y valores, en cuanto saber planificar, organizar, controlar, emprender, ejercer liderazgo, innovar, asumir responsabilidades (Rojas, 2015).

2.2.4.2 Componentes de las competencias laborales y empresariales

A las capacidades para propósitos específicos se les denomina en la actualidad "competencias". La competencia es una capacidad compleja, global y unitaria, para hacer algo. Es una síntesis creadora resultante de la aplicación intencional, interrelacionada, coordinada e interactiva, de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en una situación concreta, para satisfacer una necesidad o cumplir un propósito de la persona que actúa (Informe, SENATI, 2016).

Por tratarse de una respuesta a una situación concreta, su aprendizaje sólo es posible mediante una experiencia adaptativa en la que se utilicen en forma convergente y oportuna todos los elementos constitutivos de la

competencia. Para el desempeño de una tarea o de un conjunto de tareas son necesarias diferentes tipos de competencias (Informe, SENATI, 2016).

a) Competencias técnicas

Son competencias técnicas, aquellas cuyo propósito inmediato es producir el bien o realizar el servicio. Ejemplos: competencias de supervisión y/o ejecutar montaje instalación, mantenimiento de máquinas, tableros, instrumentos y controles aplicando normas técnicas y de seguridad industrial de preparación y verificación del correcto funcionamiento de los equipos e instrumentos a utilizarse en los proceso técnicos de montaje e instalación, automatización y/o mantenimiento integral, así como su adecuada operación. Identificación de los elementos de medición, pruebas de control de los instrumentos, equipos, aplicados en la operación del proceso, sea cual fuera la naturaleza condicionantes. Desarrolla los programas de automatización competencias de selección, calibración e instalación de equipos de su área específica de trabajo competencias de interpretación de datos de control y definición a partir de ellos actuaciones respetando las normas establecidas. Competencias de utilización de medios y equipos informáticos en las labores inherentes a su actividad competencias de control de uso y manejo de herramientas, instrumentos, equipos y máquinas inherentes a su actividad profesional, vigilando su

adecuado mantenimiento competencias de organización y gestiona recursos humanos, sosteniendo relaciones y comunicación fluida demuestra competencias de elaboración de presupuestos y de comunicación a través de informes técnicos y otros documentos afines utilizando la informática. (Informe, SENATI, 2016).

b) Competencias metódicas

Son aquellas que facilitan la intervención operativa de la persona. competencias de la capacidad de autoreflexión, inter y autoaprendizaje para adaptarse a nuevos cambios e innovaciones tecnológicas competencia de planificación, programación y organización de sus propias actividades. competencia de Identificación, análisis y solución de problemas en procesos productivos, utilizando la estrategia de mejora de métodos competencia de toma decisiones adecuadas y oportuna competencia de apoyo y colaboración en el desarrollo de la gestión de la producción (Informe, SENATI, 2016).

c) Competencias personales y sociales

Aquellas que permiten la interacción armoniosa con otras personas para resultados cooperativos o complementarios. La capacidad de realizar las tareas productivas es el resultado sinérgico de la aplicación interactiva de

todas estas competencias, en procura de un producto: un bien o un servicios competencia de mantener buenas relaciones con todos los miembros de la empresa y propicia una comunicación eficaz a todo nivel. competencia de tener capacidad de autocrítica y trabajar en equipo. Tener disposición para asumir responsabilidades, creatividad, liderazgo, disciplinado, fiable y tener confianza en sí mismo. de ser cooperativo, dispuesto a ayudar y asumir responsabilidades sociales. competencia de valoración, de respeto y cumple normas laborales con responsabilidad (Informe, SENATI, 2016).

2.2.5 Satisfacción

2.2.5.1 Teoría de la satisfacción

a) Teoría de confirmación de las expectativas

Esta teoría sostiene que, antes del proceso de compra, el cliente establece una serie de expectativas a priori de los beneficios y desempeño que recibirá al usar el producto. En la medida que el desempeño sea superior a las expectativas existirá satisfacción (Olavarrieta (S/F), citado en Toniut, 2013).

Las expectativas son creencias sobre un bien o un servicio. Estas creencias, pueden ser formadas de diversas formas: a través de

experiencias pasadas de los clientes, comunicación realizada por los entes u oferta de la competencia (Olson y Dover, S/F).

Asimismo, la percepción constituye la variable de referencia para el proceso de comparación. Bajo esta perspectiva, la satisfacción es “la respuesta del cliente a la evaluación de la discrepancia percibida entre las expectativas iniciales y el rendimiento o resultado del producto, tal y como ha sido percibido tras su consumo. La confirmación y la no confirmación determinan la satisfacción y la no satisfacción del cliente”. Desde el modelo de confirmación de expectativas se afirma que la satisfacción aumenta a medida que lo hace el ratio expectativa/ rendimiento. Son tres los resultados posibles en la comparación entre las expectativas y la percepción realizada por el cliente. La insatisfacción se produce cuando las expectativas superan a la percepción, es decir, mi creencia sobre el servicio que iba a recibir es mayor a los que realmente he recibido. A esta forma se la denomina desconfirmación negativa.

Finalmente, cuando las percepciones exceden a las expectativas, el resultado experimentado por los consumidores es de satisfacción. En este caso, el cliente recibió más de lo que esperaba recibir por parte del ente. También denominada disconfirmación positiva.

b) Teoría de la asimilación

Según esta teoría, los clientes satisfacen las expectativas “adaptadas que conforman el nuevo estándar de desempeño”. (Olavarrieta, S/F citado en Toniut, 2013). El modelo de confirmación disconfirmación supone que las expectativas se muestran estáticas; no obstante, estas van cambiando, a la experiencia supone un ajuste de las expectativas.

También es llamada la teoría de la acomodación. “Solo en el caso de que la discrepancia entre los estándares de comparación y la realidad percibida supere los límites de un determinado nivel de tolerancia del individuo se producirá el efecto contrario a la asimilación y permita, entonces el efecto contraste” (Feijoo & Quintana, s/f citado en Toniut, 2013).

c) Modelo / teoría de rendimiento percibido

El modelo del rendimiento percibido hace referencia a que “los resultados que produce un determinado producto son los que satisfacen las requerimientos de los clientes”. Este modelo es aplicable a los productos nuevos o que son utilizados por los clientes por primera vez. De esta manera el rendimiento favorable percibido por un cliente generará satisfacción independientemente de las expectativas y la disconformidad presentada (Feijoo & Quintana, s/f citado en Toniut, 2013).

d) Teoría de la equidad

El análisis de la teoría de la equidad supone evaluar la satisfacción como “consecuencia de un proceso de comparación social” (Sierra & otros, s/f citado en Toniut, 2013) donde los individuos evaluar su satisfacción no solo en función de la relación costos beneficios sino también a partir de los de otras personas de su contexto social.

El funcionamiento de la equidad, también denominada justicia distributiva, se basa en la valoración de situaciones equitativas o no equitativas. (Velásquez). La teoría de la equidad supone un balance entre los costos que los clientes tienen y beneficios que reciben. En caso que el producto (bien o servicio) supere las expectativas del cliente, pero este sienta que los beneficios de la ente son desproporcionados, el cliente se mostrará igualmente insatisfecho.

La diferencia medular con la teoría de la confirmación de las expectativas es que la teoría de la equidad utiliza como patrón de análisis la relación costo-beneficio y que el resultado de la comparación es denominado justicio o injusticia. Un elemento adicional es que bajo esta teoría, “además se evaluar la relación costo-beneficio de la persona, también se evalúa dicha relación con la de los otros individuos intervinientes”. (Feijoo & Quintana, s/f citado en Toniut, 2013). Por tanto, la equidad es una percepción de “justicia” que realiza una persona ante una experiencia

tomando en cuenta una experiencia respecto a la proporcionalidad de los inputs y outputs que forman parte del intercambio entre las partes que intervienen en la transacción. Los inputs constituyen para el cliente la performance del producto, en cambio los outputs son el dinero, el tiempo y el esfuerzo en la realización de la transacción.

e) Teoría de la atribución causal.

La teoría de la atribución causal se fundamenta en el hecho de que los seres humanos atribuyen causas a los errores y virtudes con los que se encuentran en el momento de realizar un acto de consumo, y esas atribuciones pueden influir sobre la satisfacción. (Feijoo & Quintana, S/F citado en Toniut, 2013).

Las atribuciones pueden ser debido a causas internas (propias del individuo) y atribuciones debidas a causas ambientales o externas (relacionadas con el entorno). Cuando se produce un error, si el consumidor o usuario lo atribuye al producto, al servicio o a los proveedores es más probable que aparezcan emociones relacionadas con el enfado, la repugnancia y el desprecio. Si se lo atribuye a el mismo, son más probables las emociones la culpabilidad y la sorpresa. Si se atribuye a la situación, son más probables las emociones de temor o tristeza.

Es necesario precisar que la dimensión denominada control está representada por las creencias que tienen los clientes sobre la posibilidad o capacidad que tiene una ente para prever un fracaso y que este no ocurra o si la situación fuerza o restringe a la ente para seguir cierto curso de acción. Cuando una ente es muy competente y existe un fallo en la prestación del servicio, y la ente ha tenido históricamente percepciones de calidad, es de esperar que los clientes interpreten que la ente ha tenido escaso control sobre la falla.

El cliente tendrá una menor percepción del fallo cuando la cusa se perciba como controlable. “Las investigaciones que han analizado las atribuciones en sus tres dimensiones indican que el consumidor tiene mayor insatisfacción cuando atribuye las causas del fracaso a otras partes diferentes de el mismo, considera que son estables y podrían haber sido evitadas. Por tanto, existiría una relación positiva entre el nivel de insatisfacción y las atribuciones de origen externo y situacional, de estabilidad y de control”. (Velazquez & Berenguer, S/F citado en Toniut, 2013).

f) Modelo afectivo cognitivo

Este modelo incluye una nueva variable que no se había presentado en las otras teorías que es el afecto, las emociones y estados de humor. Aunque

estos tienen ciertos matices que los diferencian unos de otros, en el modelo se los considera como equivalentes. “Considera que la satisfacción como estado psicológico final resultante cuando la sensación que rodea la disconfirmación de las expectativas se une con los sentimientos previos acerca de la experiencia de consumo”. Los supuestos que posee este modelo se fundamentan en que los sistemas cognitivos y emocionales no son independientes, sino que están relacionados en la explicación de la satisfacción (Feijoó y Quintana, s/f citado en Toniut, 2013).

2.2.5.2 Definición de satisfacción

La misión suprema de toda ente es el mayor nivel de satisfacción para sus clientes y usuarios, pues éstos con sus compras permiten que el ente siga existiendo y creciendo, generando de tal forma beneficios para sus integrantes (propietarios, directivos y empleados).

Satisfacción, del latín satis = bastante + facere = hacer, definido por el Diccionario de la Lengua Española como “El estado que resulta de la realización de lo que se pedía o deseaba” - debe ser entendido - específicamente en nuestro análisis relacionado con la mercadotecnia o el servicio al cliente - y de acuerdo a la idea de James Stoner y otros, como “Los factores que pueden alcanzar o colmar aquello de lo que se carecía”.

Philip Kotler, define la satisfacción del cliente como "El nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas".

La satisfacción de las requerimientos de los clientes es la clave de los intercambios entre entes y mercado, y desde los orígenes del marketing la satisfacción ha sido considerada como el factor determinante del éxito (Gil, Sánchez, Berenguer, & González-Gallarza, 2005 citado en Drogett, 2012). Cabe precisar que el aumento de la satisfacción y de la retención de consumidores hace elevar las ganancias, word-of-mouth positivo, y menores gastos de marketing (Reichheld, 1996; Heskett, Sasser, & Schlesinger, 1997, citado en Drogett, 2012).

La desconfirmación viene de las discrepancias entre las expectativas previas y el desempeño real. Hay tres resultados posibles: cero desconfirmación resultante de un servicio que se desempeña según lo esperado; desconfirmación positiva por un desempeño sobre lo esperado, generando satisfacción; y desconfirmación negativa por un desempeño bajo las expectativas, apareciendo la insatisfacción (Oliver, 1980; Yi, 1990, citado en Drogett, 2012).

Es necesario referir que existen autores que entregan concepto de la satisfacción orientadas en el resultado, viendo este constructo como una

respuesta emocional a experiencias asociadas a la compra (Westbrook & Reilly, 1983, citado en Drogett, 2012).

Al hacer referencia de los factores que determinan la satisfacción de un cliente, en base a lo mencionado por Zeithaml et al (2009) en su libro, se puede decir que “la satisfacción del cliente está influida por características específicas del producto o servicio, las percepciones de la calidad del producto y servicio, y el precio. Además, factores personales como el estado de ánimo o estado emocional del cliente y factores situacionales como las opiniones de los familiares también influirán en la satisfacción”.

Las organizaciones de servicio típicamente miden la satisfacción de manera regular usando escalas de tipo Likert que miden el nivel de satisfacción basándose en el último encuentro de servicio de los clientes (Heskett, Sasser, & Schlesinger, 1997; Peterson & Wilson, 1992, citado en Drogett, 2012).

2.2.6 Satisfacción del empleador

2.2.6.1 Definición

Siguiendo a Muñoz (2012), la satisfacción del empleador implica una experiencia racional o cognoscitiva, proveniente de la comparación entre las expectativas y el comportamiento del egresado, está subordinada a numerosos factores como la eficiencia de las tareas de su especialidad,

conocimiento tecnológico, habilidades prácticas, capacidad de análisis y creatividad, capacidad de interpretación, capacidad de aplicar información técnica, trabajo en equipo, la comunicación, y la adaptación a los cambios tecnológicos. Satisfacción del empleador debe ser entendida como el grado de complacencia por el desempeño laboral de los egresados.

2.2.6.2 Ventajas de la satisfacción del empleador

De acuerdo a Muñoz (2012) las ventajas de la satisfacción del empleador

Las ventajas de contar con un empleador satisfecho serán:

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

La satisfacción del empleador como indicador de calidad educativa.

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

2.2.6.3 Competencias demandadas por los empleadores

Cairampoma (2016), hace referencia a las competencias que los empresarios consideran carente en los egresados y que son necesarias para el desarrollo productivo.

2.2.6.4 Empleabilidad

“El término «empleabilidad» se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.” OIT, Recomendación 195 de 2004.

2.2.7 Marco contextual

2.2.7.1 Unidad de Enlace: Tacna - PRONABEC

La Unidad de Enlace Regional Tacna - PRONABEC

Es la encargada de la ejecución del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo en forma descentralizada, en la Región Tacna; buscando lograr se incremente la cobertura de la Educación Superior Universitaria y Tecnológica de los ciudadanos Tacneños, en el marco de una política de Inclusión Social en la educación, basada en la BB el Estado toma medidas que garanticen iguales oportunidades de acceso y permanencia en un sistema educativo de calidad con equidad.

Realiza coordinaciones con directivos de Instituciones de Educación superior públicas y privadas, Instituciones Educativas Secundarias, con organizaciones sociales, culturales y de base, en la perspectiva de afirmarlos como aliados estratégicos que apoyen la profesionalización de los becarios, la inserción al campo laboral y productivo, así como su contribución a mejorar la calidad de vida de su familia y el desarrollo de la Región y el País.

El Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo a través de la Unidad de Enlace Regional:

Tacna responde a las demandas y necesidades de la región, en el ámbito de su competencia, de elevar el rendimiento educativo y práctica de valores en todos los niveles; para ello dentro de sus políticas se consigna Impulsar y garantizar el acceso a la educación de los grupos más vulnerables fomentando la formación académica de alto nivel humano y científico vinculada a potenciar la realización plena de las personas y las actividades socioeconómicas locales que permita a los egresados integrarse con éxito al mercado laboral y asumir los retos de la globalización.

2.2.7.2 Centro de estudios donde han desarrollado su formación técnica los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18.

a) El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI

a.1 Naturaleza jurídica

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial SENATI, conforme a la Ley N° 26272, modificada por la Ley N° 29672, es una persona jurídica de derecho público, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica, con patrimonio propio, de gestión privada, no

comprendida en el ámbito de aplicación de las normas del sistema administrativo del sector público, que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas consideradas en la categoría D de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3) y de todas las demás actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en cualquier otra de las categorías de la misma clasificación.

EL SENATI se rige por las disposiciones contenidas en la Ley N° 26272, su modificatoria la Ley N° 29672, su Estatuto aprobado por el Consejo Nacional, y la Ley N° 17045, que le dan la naturaleza de ser una organización de gestión privada porque no forma parte del Presupuesto del Sector Público y goza de autonomía en su gestión y el consejo nacional tiene la responsabilidad exclusiva en la administración y aplicación de las rentas del SENATI, así como a dictar todas las normas de control que aseguren la recta aplicación de la rentas, de acuerdo con los fines del SENATI.

a.2 Financiamiento de las actividades y recursos

El SENATI financia sus actividades con los siguientes recursos:

La contribución económica que aportan mensualmente las empresas de más de 20 trabajadores, respecto al personal dedicado a la actividad industrial manufacturera y a las labores de instalación, reparación y mantenimiento. El monto de la contribución es equivalente al 0,75 % del total de las remuneraciones que paguen las empresas a sus trabajadores. Las empresas aportantes tienen derecho a formar gratuitamente a futuros trabajadores operativos, así como capacitar a sus trabajadores en servicio.

Los recursos generados por la prestación de servicios de capacitación y asistencia técnica. Los provenientes de la Cooperación Técnica Internacional y nacional. Dispositivos legales y normas que rigen la contribución al SENATI.

- Reglamento de Organización y funciones. (Estatuto del SENATI Aprobado por su Consejo Nacional).
- Reglamento de la Contribución.
- Código Tributario.
- Ley de Organización y funciones del SENATI N° 26272.
- Ley N° 29672.
- Ley que autoriza al SENATI otorgar títulos a nombre de la Nación.

Aspectos relacionados a la situación actual laboral de los egresados beneficiarios beca 18.

b) Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil

b.1) Reseña histórica

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Francisco de Paula Gonzalez Vigil” es una Institución Educativa Pública dedicada a la formación de Profesionales Técnicos competitivos, capaces de integrarse rápidamente al mercado laboral, nacional e internacional.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico tiene sus cimientos en la Ex Escuela de Peritos Agrícola de Tacna; creada por Resolución N° 991 del 18 de agosto de 1965; y en el Ex Colegio Regional de Tacna, creado por Ley N° 14966 del 18 de marzo de 1964, inicia sus labores académicas el 28 de agosto de 1969.

En el año de 1983 se promulga una Nueva Ley General de Educación N° 23384, que estructura el Sistema Educativo Peruano en etapas, dentro de los que considera a los Institutos Superiores Tecnológicos en la segunda etapa. Adecuándose a dicho sistema el I.S.T. “Francisco de Paula Gonzales Vigil” de conformidad a la Resolución Suprema N° 131-83-ED el

19 de Marzo de 1983 y en este sistema se otorga el Título a nombre de la nación como Profesional Técnico, mención que se otorga hasta la actualidad.

Visión

Para el año 2016 seremos una institución acreditada que además contará con una certificación internacional de calidad, donde nuestros egresados estarán en condiciones de interactuar en el ámbito nacional e internacional, contribuyendo al desarrollo sostenible del entorno socio económico de la región y el país.

Misión

Somos un Instituto de Educación Superior Tecnológica líder de la Región Tacna, que forma Profesionales Técnicos competentes, en las carreras profesionales de Computación e Informática, Construcción Civil, Contabilidad, Electrónica Industrial, Electronica Industrial, Mécanica Automotriz, Mecanica de Producción, Producción Agropecuaria y Secretariado Ejecutivo con valores morales éticos, comprometidos con su realidad local, regional y nacional, para que actúen como agente de cambio y sean líderes de su comunidad, propiciando un aprendizaje innovador y una constante actualización científica y tecnológica.

Tabla 1

Análisis de la situación de los egresados beneficiarios de la Beca 18 con respecto a: centro de estudios, carrera, nombre de la entidad en la que ejecuta la actividad principal, puesto laboral e ingreso mensual

NRO	CENTRO DE ESTUDIOS	NIVEL EDUCATIVO	CARRERA	SECTOR ECONÓMICO DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	NOMBRE DE LA ENTIDAD EN LA QUE EJECUTA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
1	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	GNECCO Y CIA SAC	MECANICO AUTOMOTRIZ	750.00	TACNA
2	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	COPROSUR INGS	ENCARGADO DE AREA DE FRIGORIFICOS	750.00	TACNA
3	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	GNECCO Y CIA SAC	AUXILIAR MECANICO	750.00	TACNA
4	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	TALLER DE AUTOMOTRIZ	PRACTICANTE PROFESIONAL		
5	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	TORNERIA NINO - NINO CUTIPA YUPANQUI	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	750.00	TACNA
6	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	RPM AUTOMOTRIZ	TECNICO MECANICO	750.00	TACNA
7	FPGV	Carrera Técnica	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	SERVICIOS	DIMERA SERVICIOS MULTIPLES SAC	ELECTROTÉCNICO INDUSTRIAL	750.00	TACNA
8	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	COMERCIO	SISERCOM SAC	AUXILIAR DE ALMACEN	750.00	TACNA
9	FPGV	Carrera Técnica	COMPUTACION E INFORMATICA	COMERCIO	SERVICIOS ELECTRONICOS PROFESIONALES	AREA DE INFORMATICA	350.00	TACNA
10	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	TRANSPORTE	TRANSPORTES SOL ANDINO EIRL	INSTRUCTOR EN MAQUINARIA PESADA	750.00	TACNA
11	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO	INDUSTRIA	LADRILLERA MAX	MECANICO	1275.00	TACNA
12	FPGV	Carrera Técnica	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	COMERCIO	IMPORT EXPORT JOSE LUIS SRL	ENCARGADO DE ALMACEN	800.00	TACNA
13	FPGV	Carrera Técnica	COMPUTACION E INFORMATICA	COMERCIO	INVERSIONES MR&H SAC	PRACTICANTE EN EL AREA DE INFORMATICA		TACNA
14	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	LABORATORIO TECNICO TACNA DIESEL EIRL	TECNICO EN MECANICA DE MANTENIM	750.00	TACNA
15	FPGV	Carrera Técnica	COMPUTACION E INFORMATICA	SERVICIOS	DAYPER PERU EIRL	DOCENTE JUNIOR	750.00	TACNA
16	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	OPSEPLANT SA	OFICIAL MECANICO		LIMA
17	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	CONSORCIO INDUSTRIAL EL PACIFICO SAC	AREA DE MANTENIMIENTO	70.00	TACNA
18	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO	COMERCIO	VIDRIERIA EL REFLEJANTE EIRL	SOLDADOR DE STRUCTURA METALICA	750.00	TACNA
19	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
20	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
21	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
22	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
23	FPGV	Carrera Técnica	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	SERVICIOS	DIMERA SERVICIOS MULTIPLES SAC	ELECTROTÉCNICO INDUSTRIAL	750.00	TACNA
24	FPGV	Carrera Técnica	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	CONSTRUCCIÓN	ICK ARQUITECTOS E INGENIEROS SRL	TECNICO	750.00	AREQUIPA
25	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ					
26	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	INDUSTRIA	CONSORCIO INDUSTRIAL EL PACIFICO SAC	ASISTENTE DE MECANICA	800.00	TACNA
27	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	UNIVERSAL MOTORS	MECANICO	750.00	TACNA
28	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ					
29	FPGV	Carrera Técnica	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL					
30	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	FABRICACIONES MECANICAS EIRL	TECNICO DE MECANICA AUTOMOTRIZ	750.00	TACNA
31	FPGV	Carrera Técnica	COMPUTACION E INFORMATICA					
32	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
33	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ					
34	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
35	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
36	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
37	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
38	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
39	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					

NRO	CENTRO DE ESTUDIOS	NIVEL EDUCATIVO	CARRERA	SECTOR ECONÓMICO DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	NOMBRE DE LA ENTIDAD EN LA QUE EJECUTA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
40	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	WELDING AND CONSTRUCTION - TOMY RICHARD SIÑA	AREA DE PRODUCCION - MAQUINA Y HERRAMIENTAS	750.00	TACNA
41	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
42	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVERSIONES COAQUIRA SAC	MECANICO TORNERO	650.00	TACNA
43	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
44	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ					
45	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
46	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	CML DISTRIBUCIONES	MECANICO DE MANTENIMIENTO	750.00	TACNA
47	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
48	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	TALLER DE MECANICA JULIO	MECANICO	800.00	TACNA
49	FPGV	Carrera Técnica	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	SERVICIOS	REDINTEL SAC	TECNICO INSTALADOR	500.00	TACNA
50	SENATI	Carrera Técnica	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	SERVICIOS MULTIPLES DJ JYHOMAN SAC	MECANICO AUTOMOTRIZ	900.00	

N°	CENTRO DE ESTUDIOS	NIVEL EDUCATIVO	CARRERA	SECTOR ECONOMICO DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	NOMBRE DE LA ENTIDAD EN LA QUE EJECUTA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
51	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
52	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
53	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
54	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
55	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
56	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
57	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
58	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
59	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
60	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
61	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
62	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
63	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
64	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
65	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
66	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
67	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
68	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
69	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
70	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
71	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
72	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
73	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
74	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
75	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
76	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
77	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
78	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
79	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
80	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
81	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
82	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
83	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
84	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
85	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
86	SENATI	Carrera Técnica	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					

Fuente: PRONABEC (2016)

Tabla 2

Análisis de la situación de los egresados beneficiarios de la Beca 18 con respecto a: centro de estudios, carrera, tipo de inserción laboral, fecha de inicio, fecha de fin y Tipo 1 de la entidad

NRO	CENTRO DE ESTUDIOS	CARRERA	TIPO DE INSERCIÓN LABORAL	FECHA INICIO	FECHA FIN	TIPO 1 DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL
1	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	01/02/2014	INDEFINIDO	PRIVADO
2	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	01/01/2016	INDEFINIDO	PRIVADO
3	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	05/01/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
4	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	01/01/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
5	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	09/10/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
6	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	05/01/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
7	FPGV	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	EMPLEO	12/01/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
8	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	15/01/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
9	FPGV	COMPUTACION E INFORMATICA	EMPLEO	19/01/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
10	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	02/02/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
11	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	01/10/2015	31/12/2015	PRIVADO
12	FPGV	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	EMPLEO	07/12/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
13	FPGV	COMPUTACION E INFORMATICA	EMPLEO	02/02/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
14	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	01/03/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
15	FPGV	COMPUTACION E INFORMATICA	EMPLEO	23/03/2015	23/09/2015	PRIVADO
16	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	01/10/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
17	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	01/10/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
18	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	03/08/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
19	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
20	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
21	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
22	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
23	FPGV	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	EMPLEO	20/04/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
24	FPGV	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	EMPLEO	01/04/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
25	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ				
26	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO		INDEFINIDO	PRIVADO
27	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO		20/03/2015	PRIVADO
28	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ				
29	FPGV	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL				
30	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO		INDEFINIDO	PRIVADO
31	FPGV	COMPUTACION E INFORMATICA				

NRO	CENTRO DE ESTUDIOS	CARRERA	TIPO DE INSERCIÓN LABORAL	FECHA INICIO	FECHA FIN	TIPO 1 DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL
32	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
33	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ				
34	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
35	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
36	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
37	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
38	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
39	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
40	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	22/11/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
41	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
42	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	01/12/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
43	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
44	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ				
45	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
46	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO	EMPLEO	01/10/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
47	SENATI	MECANICA DE MANTENIMIENTO				
48	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	01/07/2015	31/07/2016	PRIVADO
49	FPGV	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	EMPLEO	16/11/2015	INDEFINIDO	PRIVADO
50	SENATI	MECANICA AUTOMOTRIZ	EMPLEO	01/02/2014	31/12/2015	PRIVADO

N°	CENTRO DE ESTUDIOS	CARRERA	TIPO DE INSERCIÓN LABORAL	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	TIPO 1 DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL
51	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
52	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
53	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
54	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
55	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
56	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
57	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
58	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
59	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
60	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
61	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
62	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
63	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
64	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
65	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
66	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
67	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
68	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
69	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
70	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
71	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
72	SENATI	MECÁNICA AUTOMOTRIZ				
73	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
74	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
75	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
76	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
77	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
78	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
79	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
80	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
81	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
82	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
83	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
84	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
85	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				
86	SENATI	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO				

Fuente: PRONABEC (2016)

Tabla 3

Análisis de la situación de los egresados beneficiarios de la Beca 18 con respecto a: sector, carrera, sector económico de la entidad, puesto que ocupa en la entidad y su ingreso mensual

NRO	CENTRO DE ESTUDIOS	SECTOR DE INSTITUCIÓN	CARRERA	SECTOR ECONÓMICO DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	NOMBRE DE LA ENTIDAD EN LA QUE EJECUTA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
1	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	GNECCO Y CIA SAC	MECANICO AUTOMOTRIZ	750.00	TACNA
2	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	COPROSUR INGS	ENCARGADO DE AREA DE FRIGORIFICOS	750.00	TACNA
3	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	GNECCO Y CIA SAC	AUXILIAR MECANICO	750.00	TACNA
4	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	TALLER DE AUTOMOTRIZ	PRACTICANTE PROFESIONAL		
5	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	TORNERIA NINO - NINO CUTIPA YUPANQUI	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	750.00	TACNA
6	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	RPM AUTOMOTRIZ	TECNICO MECANICO	750.00	TACNA
7	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	SERVICIOS	DIMERA SERVICIOS MULTIPLES SAC	ELECTROTÉCNICO INDUSTRIAL	750.00	TACNA
8	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	COMERCIO	SISERCOM SAC	AUXILIAR DE ALMACEN	750.00	TACNA
9	FPGV	PUBLICO	COMPUTACION E INFORMATICA	COMERCIO	SERVICIOS ELECTRONICOS PROFESIONALES	AREA DE INFORMATICA	350.00	TACNA
10	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	TRANSPORTE	TRANSPORTES SOL ANDINO EIRL	INSTRUCTOR EN MAQUINARIA PESADA	750.00	TACNA
11	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	INDUSTRIA	LADRILLERA MAX	MECANICO	1275.00	TACNA
12	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	COMERCIO	IMPORT EXPORT JOSE LUIS SRL	ENCARGADO DE ALMACEN	800.00	TACNA
13	FPGV	PUBLICO	COMPUTACION E INFORMATICA	COMERCIO	INVERSIONES MR&H SAC	PRACTICANTE EN EL AREA DE INFORMATICA		TACNA
14	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	LABORATORIO TECNICO TACNA DIESEL EIRL	TECNICO EN MECANICA DE MANTENIMIENTO	750.00	TACNA
15	FPGV	PUBLICO	COMPUTACION E INFORMATICA	SERVICIOS	DAYPER PERU EIRL	DOCENTE JUNIOR	750.00	TACNA
16	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	OPSEPLANT SA	OFICIAL MECANICO		LIMA
17	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	CONSORCIO INDUSTRIAL EL PACIFICO SAC	AREA DE MANTENIMIENTO	70.00	TACNA
18	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	COMERCIO	VIDRERIA EL REFLEJANTE EIRL	SOLDADOR DE ESTRUCTURA METALICA	750.00	TACNA
19	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
20	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
21	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
22	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
23	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	SERVICIOS	DIMERA SERVICIOS MULTIPLES SAC	ELECTROTÉCNICO INDUSTRIAL	750.00	TACNA
24	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	CONSTRUCCIÓN	ICK ARQUITECTOS E INGENIEROS SRL	TECNICO	750.00	AREQUIPA
25	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ					
26	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	INDUSTRIA	CONSORCIO INDUSTRIAL EL PACIFICO SAC	ASISTENTE DE MECANICA	800.00	TACNA
27	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	UNIVERSAL MOTORS	MECANICO	750.00	TACNA
28	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ					
29	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL					
30	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	FABRICACIONES MECANICAS EIRL	TECNICO DE MECANICA AUTOMOTRIZ	750.00	TACNA
31	FPGV	PUBLICO	COMPUTACION E INFORMATICA					
32	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
33	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ					
34	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
35	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
36	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
37	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
38	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
39	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					

NRO	CENTRO DE ESTUDIOS	SECTOR DE INSTITUCIÓN	CARRERA	SECTOR ECONÓMICO DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	NOMBRE DE LA ENTIDAD EN LA QUE EJECUTA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
40	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	WELDING AND CONSTRUCTION	AREA DE PRODUCCION - MAQUINA Y HERRAMIENTA	750.00	TACNA
41	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
42	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	INVERSIONES COAQUIRA SAC	MECANICO TORNERO	650.00	TACNA
43	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
44	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ					
45	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
46	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SERVICIOS	CML DISTRIBUCIONES	MECANICO DE MANTENIMIENTO	750.00	TACNA
47	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO					
48	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	TALLER DE MECANICA JULIO	MECANICO	800.00	TACNA
49	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	SERVICIOS	REDINTEL SAC	TECNICO INSTALADOR	500.00	TACNA
50	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	SERVICIOS	SERVICIOS MULTIPLES DJ JYHOMAN SAC	MECANICO AUTOMOTRIZ	900.00	

N°	CENTRO DE ESTUDIOS	SECTOR DE INSTITUCIÓN	CARRERA	SECTOR ECONOMICO DE LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	NOMBRE DE LA ENTIDAD EN LA QUE EJECUTA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
51	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
52	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
53	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
54	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
55	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
56	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
57	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
58	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
59	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
60	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
61	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
62	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
63	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
64	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
65	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
66	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
67	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
68	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
69	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
70	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
71	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
72	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ					
73	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
74	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
75	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
76	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
77	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
78	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
79	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
80	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
81	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
82	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
83	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
84	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
85	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					
86	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO					

Fuente: PRONABEC (2016)

Tabla 4

Análisis de la situación de los egresados beneficiarios de la Beca 18 con respecto a: centro de estudios, sector institución, carrera, puesto que ocupa en la entidad, ingreso mensual y región donde realiza la actividad principal

NRO	CENTRO DE ESTUDIOS	SECTOR DE INSTITUCIÓN	CARRERA	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
1	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	MECANICO AUTOMOTRIZ	750.00	TACNA
2	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	ENCARGADO DE AREA DE FRIGORIFICOS	750.00	TACNA
3	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	AUXILIAR MECANICO	750.00	TACNA
4	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	PRACTICANTE PROFESIONAL		
5	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	750.00	TACNA
6	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	TECNICO MECANICO	750.00	TACNA
7	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	ELECTROTÉCNICO INDUSTRIAL	750.00	TACNA
8	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	AUXILIAR DE ALMACEN	750.00	TACNA
9	FPGV	PUBLICO	COMPUTACION E INFORMATICA	AREA DE INFORMATICA	350.00	TACNA
10	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	INSTRUCTOR EN MAQUINARIA PESADA	750.00	TACNA
11	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	MECANICO	1275.00	TACNA
12	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	ENCARGADO DE ALMACEN	800.00	TACNA
13	FPGV	PUBLICO	COMPUTACION E INFORMATICA	PRACTICANTE EN EL AREA DE INFORMATICA		TACNA
14	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	TECNICO EN MECANICA DE MANTENIMIENTO	750.00	TACNA
15	FPGV	PUBLICO	COMPUTACION E INFORMATICA	DOCENTE JUNIOR	750.00	TACNA
16	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	OFICIAL MECANICO		LIMA
17	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	AREA DE MANTENIMIENTO	70.00	TACNA
18	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	SOLDADOR DE ESTRUCTURA METALICA	750.00	TACNA
19	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
20	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
21	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
22	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
23	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	ELECTROTÉCNICO INDUSTRIAL	750.00	TACNA
24	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	TECNICO	750.00	AREQUIPA
25	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ			
26	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	ASISTENTE DE MECANICA	800.00	TACNA
27	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	MECANICO	750.00	TACNA
28	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ			
29	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL			
30	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	TECNICO DE MECANICA AUTOMOTRIZ	750.00	TACNA
31	FPGV	PUBLICO	COMPUTACION E INFORMATICA			

NRO	CENTRO DE ESTUDIOS	SECTOR DE INSTITUCIÓN	CARRERA	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
32	SENATI	PRIVADO	MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
33	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ			
34	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
35	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
36	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
37	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
38	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
39	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
40	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	AREA DE PRODUCCION - MAQUINA Y HERRAM	750.00	TACNA
41	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
42	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	MECANICO TORNERO	650.00	TACNA
43	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
44	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ			
45	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
46	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO	MECANICO DE MANTENIMIENTO	750.00	TACNA
47	SENATI	PRIVADO	MECANICA DE MANTENIMIENTO			
48	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	MECANICO	800.00	TACNA
49	FPGV	PUBLICO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	TECNICO INSTALADOR	500.00	TACNA
50	SENATI	PRIVADO	MECANICA AUTOMOTRIZ	MECANICO AUTOMOTRIZ	900.00	

N°	CENTRO DE ESTUDIOS	SECTOR DE INSTITUCIÓN	CARRERA	PUESTO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	INGRESO MENSUAL	REGION DONDE REALIZA LA ACTIVIDAD PRINCIPAL
51	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
52	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
53	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
54	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
55	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
56	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
57	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
58	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
59	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
60	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
61	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
62	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
63	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
64	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
65	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
66	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
67	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
68	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
69	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
70	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
71	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
72	SENATI		MECÁNICA AUTOMOTRIZ			
73	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
74	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
75	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
76	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
77	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
78	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
79	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
80	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
81	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
82	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
83	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
84	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
85	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			
86	SENATI		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO			

Fuente: PRONABEC (2016)

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Actividad económica

Conjunto de acciones que contribuyen a generar la oferta de bienes y servicios, sean o no de carácter legal, y que se dan en un marco de transacciones que suponen consentimiento entre las partes. Incluye las actividades del sector primario para el autoconsumo, excepto la recolección de leña. Excluye actos redistributivos, monetarios o en especie, que no suponen una contribución a la oferta de bienes y servicios. Esto significa que se sitúan fuera de un marco de transacciones y las personas que se benefician de ello no realizan una actividad económica, aunque puedan hacerse de un ingreso, tal y como quienes se dedican al robo, al fraude o a la mendicidad abierta o disfrazada.

Antigüedad en el trabajo actual

Tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo principal, independientemente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma. Se considera que un trabajador, ya sea subordinado o independiente, no ha interrumpido su vínculo laboral con su actual trabajo, siempre y cuando no haya suspendido su colaboración por un periodo mayor a un año. En el caso de los trabajadores que realizan

actividades cíclicas o estacionales, se considera que no han interrumpido su relación con la unidad económica si éstos declaran haber trabajado sólo algunos meses al año durante dos o más años consecutivos para la misma unidad económica.

Autoevaluación

Actividad programada y sistemática de reflexión acerca de la propia acción desarrollada, sobre la base de información confiable, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados, consensuados y comunicables. Esta actividad debe, a su vez, ser efectiva para recomendar acciones orientadas a la mejora.

Alto rendimiento académico

Medida superlativa de las capacidades académicas del postulante, que expresa sus logros de aprendizaje a lo largo del proceso formativo, que lo ubica dentro del percentil superior al promedio al finalizar una etapa de sus estudios, estos secundarios, de pregrado o de postgrado, según sea al nivel de estudios hacia el cual postule y en directa relación a su aptitud. Este rendimiento deberá ajustarse a las condiciones del ámbito local, regional y/o nacional de origen donde cursó los estudios el postulante y en función de la orientación de los estudios a los que está enfocado. El

puesto de ingreso a una institución educativa de educación superior si corresponde también comprenderá el alto rendimiento académico.

Bases

Son las normas específicas que regulan las convocatorias de los procesos de selección de becarios.

Bajos recursos económicos

Cuando el hogar al que pertenece un estudiante se encuentra en condición de pobreza bajo los criterios del Sistema de Focalización de Hogares – SISFOH que no le permiten financiar los gastos directos e indirectos de su educación superior de pregrado.

Insuficientes recursos económicos

Cuando el hogar al que pertenece el estudiante se encuentra en una condición que no le permite financiar parte de los gastos directos e indirectos de su educación superior, según se trate de postular a una beca de postgrado u obtener un crédito educativo. Esta condición es establecida por el Sistema de Focalización de Hogares – SISFOH.

Determinación de bajos e insuficientes recursos económicos

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3° de la Ley N° 29837 el criterio socioeconómico para acceder a las becas o crédito educativo son:

- Becas de Pregrado: bajos recursos económicos.
- Becas de Postgrado: insuficientes recursos económicos.
- Crédito Educativo: insuficientes recursos económicos.

Becas de cooperación

Son aquellas becas obtenidas de la cooperación nacional o internacional, de índole no reembolsable (donación), que cubren de manera integral o parcial, estudios de diversa índole, en el país o el extranjero.

Becas subvencionadas

Son aquellas becas financiadas por el Estado peruano y que pueden cubrir de manera total o parcial los costos directos y/o indirectos de las becas.

Costos administrativos

Son aquellos costos a abonar directamente a las instituciones educativas o a las agencias o instituciones extranjeras con quienes el PRONABEC posee Acuerdos de Cooperación y que son responsables de postular a los

seleccionados a las universidades en el extranjero y/o realizar tutoría y/o seguimiento académico - administrativo, realizar informes académicos sobre el rendimiento de los becarios y/u otros compromisos establecidos en los respectivos Acuerdos de Colaboración.

Capacidad

Habilidad de un individuo, una organización o un sistema para desempeñarse eficazmente, eficientemente y de manera sostenible

Competencias

Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.

Comportamiento

Es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten.

Comportamiento organizacional

Estudio de los individuos y de los grupos dentro del ámbito de la organización.

Condición de experiencia laboral

Situación que distingue a la población desocupada, según haya desarrollado o no una actividad económica con anterioridad.

Cultura de evaluación

Cultura de una organización que valora la evaluación y busca soluciones a los problemas, y para lograrlo ensaya soluciones tentativas y pondera los resultados y las consecuencias de lo ejecutado, manteniéndose en un ciclo sin fin de supuesto – acción - prueba evidente - revisión, que es característico de la práctica científica acertada y de la buena administración.

Desempeño

Conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos

deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

Efectividad

Este concepto involucra la eficiencia y la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo y con los costos más razonables posibles. Supone hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo o dinero.

Eficacia

Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados.

Eficiencia

Es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible. En este caso estamos buscando un uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados.

Evaluación

Proceso dinámico a través del cual, e indistintamente, una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.

Evaluación del desempeño

La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada.

por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

Evaluación por objetivos

Es un sistema que se caracteriza por un acuerdo periódico entre un subordinado y un superior en cuanto a los objetivos de aquel para un tiempo específico y una revisión periódica de qué tan bien logra esos objetivos el subordinado.

Gestión basada en resultados

Estrategia de gestión orientada al desempeño, al logro de objetivos, resultados e impactos.

Instituciones de educación superior

Son las universidades, institutos superiores tecnológicos y centros de educación técnico productiva, públicos o privados, nacionales o extranjeros, en los cuales los beneficiarios de las becas desarrollarán sus estudios.

Motivación

Es un proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún deseo o satisfacción. .

Organización

Es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no.

Productividad

Es una actitud que busca el mejoramiento continuo de todo cuanto existe.

Es la convicción de que las cosas se pueden hacer mejor hoy que ayer y mañana, mejor que hoy. Adicionalmente, significa un esfuerzo continuo para lograr el resultado anhelado.

Egresado

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

Empleo formal

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

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

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, ya que profundiza las variables de estudio y permite fundamentar los fenómenos de estudio (Carrasco, 2009).

3.1.2 Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) y para efectos de la contrastación de la hipótesis, se utilizó el diseño:

a) No experimental

Responde a los diseños no experimentales, porque no recurre a la manipulación de alguna de las variables en estudio, sino que éstas se analizan tal y como suceden en la realidad (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

b) Descriptivo

El presente estudio es descriptivo porque refiere las características o atributos de las variables de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

c) Transeccional

Responde a los estudios transaccionales en tanto la información recogida corresponde a un solo periodo . (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2 POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE ESTUDIO

3.2.1 Población

La población estuvo constituida por los empleadores donde están laborando los egresados beneficiarios de la Modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI y IESTP Vigil, siendo un total de 27 empresas. Así como los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, siendo un total de 86.

Tabla 5

*Distribución de la población; empleadores y egresados beneficiarios –
modalidad beca 18*

Distribucion de la Población	Cantidad
Empleadores	27
Egresados beneficiarios	86

Fuente: Elaboración propia

Los empleadores donde están laborando los egresados beneficiarios de la Modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI, son las siguientes:

RELACIÓN DE EMPRESAS

- GNECCO Y CIA SAC
- COPROSUR INGS S.R.L
- CORPORACION ADC TACNA S.A.C
- AUTOMOTRIZ CUZQUEÑO – GARCIA CALIZAYA RONAL EIRL.
- TORNERIA NINO - NINO CUTIPA YUPANQUI E.I.R.L
- RPM AUTOMOTRIZ S.A.C
- DIMERA SERVICIOS MULTIPLES SAC
- SISERCOM SAC
- SERVICIOS ELECTRONICOS PROFESIONALES S.C.R.L
- TRANSPORTES SOL ANDINO EIRL

- LADRILLERA MAX S.A.C.
- IMPORT EXPORT JOSE LUIS SRL
- INVERSIONES MR&H SAC
- LABORATORIO TECNICO TACNA DIESEL EIRL
- DAYPER PERU EIRL
- CONSORCIO INDUSTRIAL EL PACIFICO SAC - FRIGORIFICO
PESQUERO DE TACNA
- VIDRIERIA EL REFLEJANTE EIRL
- OSEPLANT S.A.
- ICK ARQUITECTOS E INGENIEROS S.R.L.
- UNIVERSAL MOTORS E.I.R.L
- FABRICACIONES MECANICAS E.I.R.L
- WELDING AND CONSTRUCTION - CONTRATISTAS GENERALES
S.A.C.
- INVERSIONES COAQUIRA S.A.C
- CML DISTRIBUCIONES - MAQUERA LUPACA CLEMENTE
- TALLER DE MECANICA JULIO - MENDOZA HUAYCANI JULIO
CESAR E.I.R.L
- REDINTEL SAC
- SERVICIOS MULTIPLES DJ JYHOMAN SAC

3.2.2 Muestra

En el presente estudio, con respecto a los empleadores no fue necesario obtener muestra, se trabajó con toda la población, es decir, 27 empleadores.

Con respecto a los egresados beneficiarios de la Modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI y IESTP Vigil, se obtuvo una muestra no probabilística de 18, (es decir, de los 86 solo se ubicaron a 18 egresados beneficiarios de la modalidad beca 18).

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1 Identificación de variables

Variable independiente

X: El desarrollo de competencias laborales y empresariales.

Variable dependiente

Y: Nivel de satisfacción de los empleadores.

3.3.2 Caracterización de las variables

Variable independiente

X: Competencias laborales y empresariales.

Indicadores

- Desarrollo de competencias técnicas

- Desarrollo de competencias metódicas
- Desarrollo de competencias personales y sociales

Variable dependiente

Y: Nivel de satisfacción del empleador

3.3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Tipo de variable	Indicadores	Escala
Competencias laborales y empresariales. (Es el conjunto de capacidades - conocimientos, habilidades y actitudes- que la persona es capaz de articular y movilizar para desempeñar una misma función en diferentes ámbitos laborales conforme a las exigencias de calidad y productividad esperados en dicho contexto).	Cualitativa	Desarrollo de competencias técnicas.	Ordinal
		Desarrollo de competencias metódicas.	
		Desarrollo de competencias personales sociales.	
Nivel de satisfacción del empleador. Siguiendo a Muñoz (2012), (La satisfacción del empleador implica una experiencia racional o cognoscitiva, proveniente de la comparación entre las expectativas y el comportamiento del egresado).	Cualitativa	Nivel de satisfacción con respecto a las competencias cognitivas	Ordinal
		Nivel de satisfacción con respecto a las habilidades propias de la especialidad.	
		Nivel de satisfacción con respecto a las competencias de gestión de las tareas.	
		Nivel de satisfacción con respecto a las	

		competencias instrumentales.	
		Nivel de satisfacción con respecto a las competencias interpersonales.	

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

a) Encuesta

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta dirigida a los empleadores de los sectores productivos de Tacna (para evaluar las competencias laborales y empresariales y el nivel de satisfacción de los empleadores), así mismo, a los egresados beneficiarios del programa de la modalidad Beca 18, para evaluar su nivel de satisfacción con respecto a su centro laboral.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

a) Cuestionario

Para el presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos “el cuestionario” dirigida a los empleadores de los sectores productivos de Tacna, para evaluar las competencias laborales y empresariales y el nivel de satisfacción de los empleadores, así mismo, se

utilizó otro cuestionario dirigido a los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, para evaluar su nivel de satisfacción con respecto a su centro laboral.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.5.1 Procesamiento

El procesamiento de datos se hizo con el soporte informático SPSS 23 Edition, para desarrollar el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales; Y Excel, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitan el ordenamiento de datos.

3.5.2 Análisis de datos

Se utilizó técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial. En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizó, tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas servirán para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes. Tablas de contingencia. Se utilizó este tipo de tablas para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente. En cuanto a la estadística inferencial, se utilizó la prueba Chi (χ^2).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN

En el presente estudio se presenta el análisis a nivel de variables e indicadores, y se desarrolla mediante la interpretación de las respuestas obtenidas en los cuestionarios aplicados, presentados por variables e indicadores, los mismos que pueden ser observados en las siguientes tablas y figuras.

4.2 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1 Análisis de tablas y figuras de las variables

Variable Independiente: Desarrollo de Competencias laborales y empresariales.

Tabla 6

Desarrollo de Competencias Laborales y empresariales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Notable	24	88,9	88,9
Sobresaliente	3	11,1	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 88,9 % refieren que el desarrollo de competencias laborales y empresariales fue notable. Asimismo el 11,1 % de los encuestados manifiestan que fue sobresaliente.

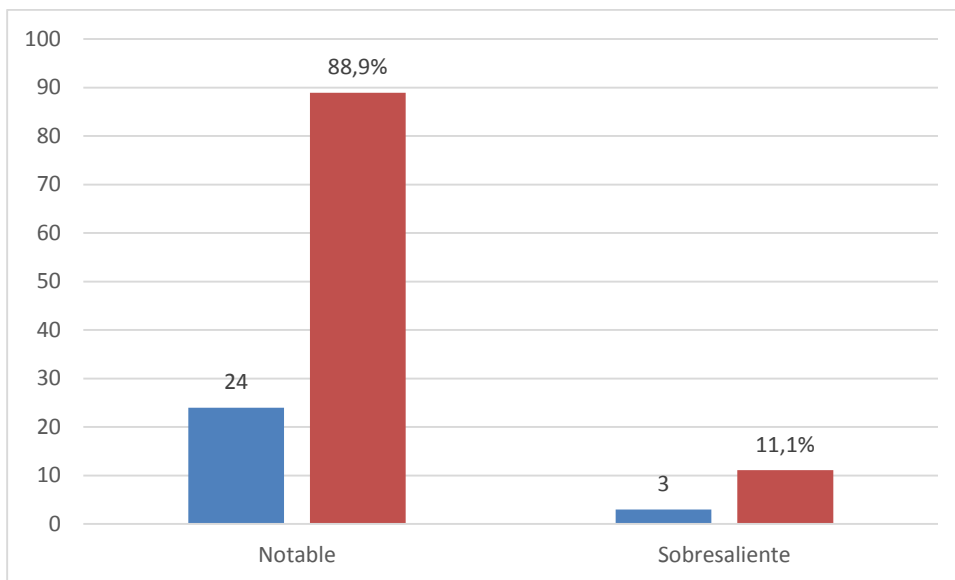


Figura 1: Desarrollo de competencias laborales

Fuente: Elaboración propia

Indicador: Desarrollo de Competencias Técnicas

Tabla 7
Desarrollo de competencias técnicas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Notable	25	92,6	92,6
Sobresaliente	2	7,4	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 92,6 % refieren que el desarrollo de competencias técnicas fue notable. Asimismo el 7,4 % de los encuestados manifiestan que fue sobresaliente.

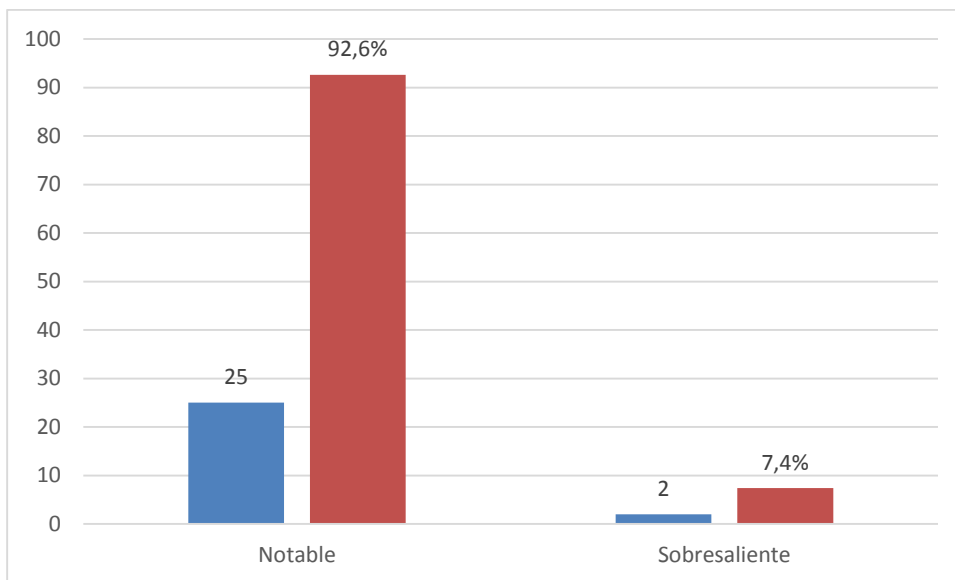


Figura 2: Desarrollo de competencias técnicas

Fuente: Elaboración propia

Indicador: Desarrollo de Competencias Metódicas

Tabla 8
Desarrollo de Competencias Metódicas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	7,4	7,4
Notable	22	81,5	88,9
Sobresaliente	3	11,1	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 7,4 % refieren que el desarrollo de las competencias metódicas fue deficiente. Asimismo, el 81,5 % de los encuestados manifiestan que fue notable y el 11,1 % manifestaron que fue sobresaliente.

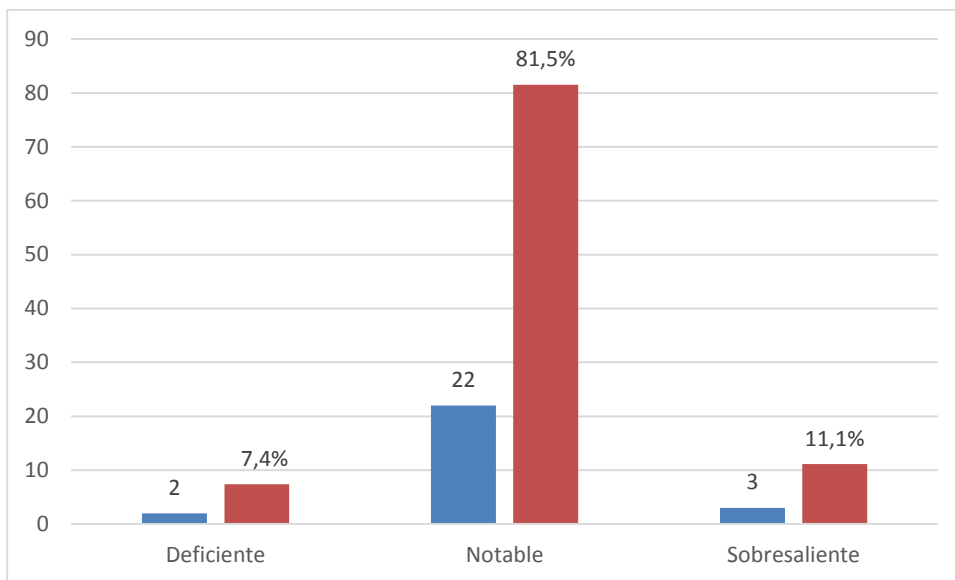


Figura 3: Desarrollo de Competencias Metódicas

Fuente: Elaboración propia

Indicador: Desarrollo de Competencias Personales y Sociales

Tabla 9

Desarrollo de Competencias personales y sociales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	3,7	3,7
Notable	22	81,5	85,2
Sobresaliente	4	14,8	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 3,7 % refieren que el desarrollo de las competencias personales y sociales fue deficiente. Asimismo, el 81,5 % de los encuestados manifiestan que fue notable y el 14,8 % manifiestan que fue sobresaliente.

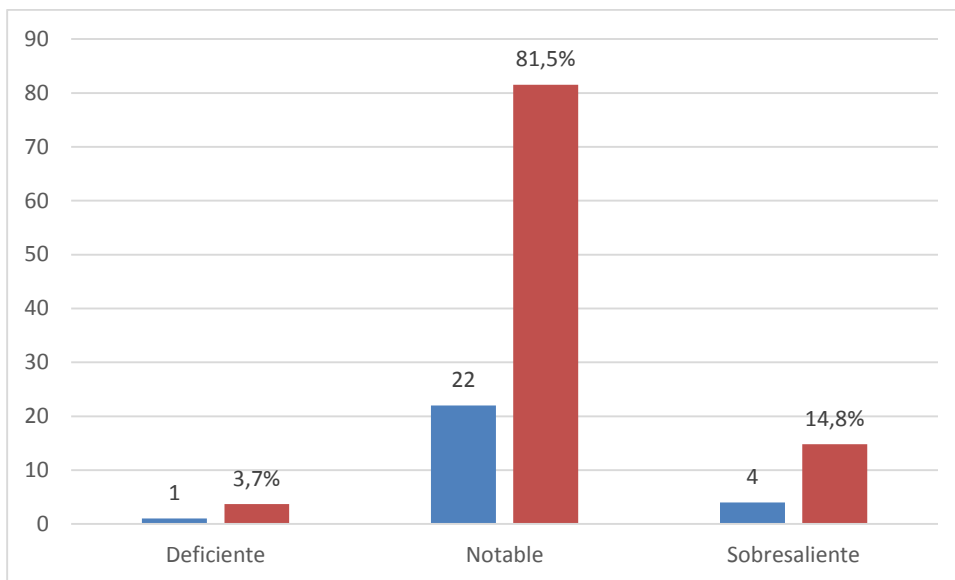


Figura 4: Desarrollo de competencias personales y sociales

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS POR ITEMS

Variable Independiente: Desarrollo de Competencias laborales y Empresariales – según los Empleadores

1. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestran competencias suficientes de supervisión y/o ejecutar montaje instalación, mantenimiento de máquinas, tableros, instrumentos y controles aplicando normas técnicas y de seguridad industrial.

Tabla 10

Se demuestra competencias de supervisión y/o ejecutar montaje

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	3,7	3,7
Deficiente	10	37,0	40,7
Regular	2	7,4	48,1
Notable	13	48,1	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 3,7 % refieren que es muy deficiente las competencias de supervisión y/o ejecución de montaje e instalación. Asimismo, el 37 % manifiesta que es deficiente, el 7,4 % manifiesta que fue regular, el 48,1 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

2. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestran competencias suficientes de preparación y verificación del correcto funcionamiento de los equipos e instrumentos a utilizarse en los procesos técnicos de montaje e instalación, automatización y/o mantenimiento integral, así como su adecuada operación.

Tabla 11

Se demuestra competencias de preparación y verificación del correcto funcionamiento de equipos e instrumentos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	7,4	7,4
Regular	5	18,5	25,9
Notable	20	74,1	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 7,4 % refieren que fue deficiente las competencias de preparación y verificación del correcto funcionamiento de los equipos e instrumentos. Asimismo, el 18,5 % manifiesta que fue regular y el 74,1 % manifiesta que fue notable.

3. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestran competencias suficientes de identificación de los elementos de medición, pruebas de control de los instrumentos, equipos, aplicados en la operación del proceso, sea cual fuera la naturaleza condicionante.

Tabla 12

Se demuestra competencias de identificación de los elementos de medición

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	7,4	7,4
Deficiente	3	11,1	18,5
Regular	4	14,8	33,3
Notable	18	66,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 7,4 % refieren que fue muy deficiente las competencias de identificación de los elementos de medición, pruebas de control de los instrumentos. Asimismo, el 11,1 % manifiesta que fue deficiente, el 14,8 % manifiesta que fue regular y el 66,7 % manifiesta que fue notable.

4. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestran competencias suficientes de desarrollo de programas de automatización

Tabla 13

Se demuestra competencias de desarrollo de programas de automatización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	25,9	25,9
Regular	2	7,4	33,3
Notable	18	66,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 25,9 % refieren que fue deficiente las competencias de desarrollo de programas de automatización. Asimismo, el 7,4 % manifiesta que fue regular y el 66,7 % manifiesta que fue notable.

5. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestran competencias de selección, calibración e instalación de equipos de su área específica de trabajo.

Tabla 14

Se demuestra competencias de selección , calibración e instalación de equipos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	25,9	25,9
Regular	5	18,5	44,4
Notable	14	51,9	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 25,9 % refieren que fue deficiente las competencias de selección, calibración e instalación de equipos de su área específica de trabajo. Asimismo, el 18,5 % manifiesta que fue regular, el 51,9 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

6. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestran competencias de interpretación de datos de control y definición a partir de ellos actuaciones respetando las normas establecidas.

Tabla 15

Se demuestra competencias de interpretación de datos de control y definición

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	18,5	18,5
Regular	4	14,8	33,3
Notable	17	63,0	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 18,5 % refieren que fue deficiente las competencias de interpretación de datos de control y definición a partir de ellos actuaciones respetando las normas establecidas. Asimismo, el 14,8 % manifiesta que fue regular, el 63 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

7. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestran competencias de utilización de medios y equipos informáticos en las labores inherentes a su actividad.

Tabla 16

Se demuestra competencias de utilización de medios y equipos informáticos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	14,8	14,8
Regular	3	11,1	25,9
Notable	20	74,1	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 14,8 % refieren que fue deficiente las competencias de utilización de medios y equipos informáticos en las labores inherentes a su actividad. Asimismo, el 11,1 % manifiesta que fue regular y el 74,1 % manifiesta que fue notable.

8. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencias de control de uso y manejo de herramientas, instrumentos, equipos y máquinas inherentes a su actividad profesional, vigilando su adecuado mantenimiento.

Tabla 17

Se demuestra competencias de control de uso y manejo de herramientas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	22,2	22,2
Regular	4	14,8	37,0
Notable	17	63,0	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 22,2 % refieren que fue deficiente las competencias de control de uso y manejo de herramientas, instrumentos, equipos y máquinas inherentes a su actividad profesional. Asimismo, el 14,8 % manifiesta que fue regular y el 63 % manifiesta que fue notable.

9. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 demuestra competencias de organización y gestiona recursos humanos, sosteniendo relaciones y comunicación fluidas.

Tabla 18

Se demuestra competencias de organización y gestión de recursos humanos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	9	33,3	33,3
Regular	1	3,7	37,0
Notable	16	59,3	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 33,3 % refieren que fue deficiente las competencias de organización y gestiona recursos humanos, sosteniendo relaciones y comunicación fluidas. Asimismo, el 3,7 % manifiesta que fue regular, el 59,3 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

10. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencias de elaboración de presupuestos y su comunicación a través de informes técnicos y otros documentos afines utilizando la informática.

Tabla 19

Se demuestra competencias de elaboración de presupuestos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	29,6	29,6
Regular	5	18,5	48,1
Notable	14	51,9	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 29,6 % refieren que fue deficiente las competencias de elaboración de presupuestos y su comunicación a través de informes técnicos y otros documentos afines utilizando la informática. Asimismo, el 18,5 % manifiesta que fue regular y el 51,9 % manifiesta que fue notable.

11. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencias de interpretación de información técnica en idioma inglés.

Tabla 20

Se demuestra competencias de interpretación de información técnica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	14,8	14,8
Regular	4	14,8	29,6
Notable	18	66,7	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 14,8 % refieren que fue deficiente las competencias de interpretación de información técnica en idioma inglés. Asimismo, el 14,8 % manifiesta que fue regular, el 66,7 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

12. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencias de la capacidad de autoreflexión, inter y autoaprendizaje para adaptarse a nuevos cambios e innovaciones tecnológicas.

Tabla 21

Se demuestra competencias de la capacidad de autoreflexión para adaptarse a nuevos cambios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	3,7	3,7
Deficiente	5	18,5	22,2
Regular	3	11,1	33,3
Notable	17	63,0	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 3,7 % refieren que fue muy deficiente las competencias de la capacidad de autoreflexión, inter y autoaprendizaje para adaptarse a nuevos cambios e innovaciones tecnológicas. Asimismo, el 18,5 % manifiesta que fue deficiente, el 11,1 % manifiesta que fue regular, el 63 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

13. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de planificación, programación y organización de sus propias actividades.

Tabla 22

Se demuestra competencias de planificación, programación y organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	22,2	22,2
Regular	2	7,4	29,6
Notable	18	66,7	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 22,2 % refieren que fue deficiente las competencias de planificación, programación y organización de sus propias actividades. Asimismo, el 7,4 % manifiesta que fue regular, el 66,7 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

14. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de Identificación, análisis y soluciona problemas en procesos productivos, utilizando la estrategia de mejora de métodos.

Tabla 23

Se demuestra competencias de identificación, análisis en los procesos productivos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	22,2	22,2
Regular	4	14,8	37,0
Notable	17	63,0	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 22,2 % refieren que fue deficiente las competencia de Identificación, análisis y soluciona problemas en procesos productivos, utilizando la estrategia de mejora de métodos. Asimismo, el 14,8 % manifiesta que fue regular y el 63 % manifiesta que fue notable.

15. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de toma decisiones adecuadas y oportunas.

Tabla 24

Se demuestra competencias de toma de decisiones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	7,4	7,4
Deficiente	5	18,5	25,9
Regular	2	7,4	33,3
Notable	17	63,0	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 7,4 % refieren que fue muy deficiente las competencias de toma decisiones adecuadas y oportunas. Asimismo, el 18,5 % manifiesta que fue deficiente, el 7,4 % manifiesta que fue regular, el 63 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

16. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de apoyo y colaboración en el desarrollo de la gestión de la producción.

Tabla 25

Se demuestra competencias de apoyo y colaboración en el desarrollo de la producción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	22,2	22,2
Regular	2	7,4	29,6
Notable	18	66,7	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 22,2 % refieren que fue deficiente la competencia de apoyo y colaboración en el desarrollo de la gestión de la producción. Asimismo, el 7,4 % manifiesta que fue regular, el 66,7 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

17. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de mantener buenas relaciones con todos los miembros de la empresa y propicia una comunicación eficaz a todo nivel.

Tabla 26

Se demuestra competencias de mantener buenas relaciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	3,7	3,7
Deficiente	6	22,2	25,9
Regular	3	11,1	37,0
Notable	16	59,3	96,3
Sobresaliente	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 3,7 % refieren que fue muy deficiente la competencia de mantener buenas relaciones con todos los miembros de la empresa y propicia una comunicación eficaz a todo nivel. Asimismo, el 22,2 % manifiesta que fue deficiente, el 11,1 % manifiesta que fue regular, el 59,3 % manifiesta que fue notable y el 3,7 % manifiesta que fue sobresaliente.

18. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de tener capacidad de autocrítica y trabaja en equipo.

Tabla 27

Se demuestra competencias de tener capacidad de autocrítica y trabajo en equipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	9	33,3	33,3
Regular	2	7,4	40,7
Notable	14	51,9	92,6
Sobresaliente	2	7,4	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 33,3 % refieren que fue deficiente la competencia de tener capacidad de autocrítica y trabaja en equipo. Asimismo, el 7,4 % manifiesta que fue regular, el 51,9 % manifiesta que fue notable y el 7,4 % manifiesta que fue sobresaliente.

19. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestran competencia de tener disposición para asumir responsabilidades.

Tabla 28

Se demuestra competencias de tener disposición para asumir responsabilidades

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	1	3,7	3,7
Deficiente	3	11,1	14,8
Regular	2	7,4	22,2
Notable	18	66,7	88,9
Sobresaliente	3	11,1	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 3,7 % refieren que fue muy deficiente la competencia de tener disposición para asumir responsabilidades. Asimismo, el 11,1 % manifiesta que fue deficiente, el 7,4 % manifiesta que fue regular, el 66,7 % manifiesta que fue notable y el 11,1 % manifiesta que fue sobresaliente.

20. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de creatividad, liderazgo, disciplinado, fiable y tiene confianza en sí mismo.

Tabla 29

Se demuestra competencias de creatividad, liderazgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	29,6	29,6
Regular	2	7,4	37,0
Notable	14	51,9	88,9
Sobresaliente	3	11,1	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 29,6 % refieren que fue deficiente la competencia de creatividad, liderazgo, disciplinado, fiable y tiene confianza en sí mismo. Asimismo, el 7,4 % manifiesta que fue regular, el 51,9 % manifiesta que fue notable y el 11,1 % manifiesta que fue sobresaliente.

21. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de ser cooperativo, dispuesto a ayudar y asume responsabilidades sociales.

Tabla 30

Se demuestra competencias de ser coopeativo, dispuesto a ayudar

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	11,1	11,1
Regular	1	3,7	14,8
Notable	19	70,4	85,2
Sobresaliente	4	14,8	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 11,1 % refieren que fue deficiente la competencia de ser cooperativo, dispuesto a ayudar y asume responsabilidades sociales. Asimismo, el 3,7 % manifiesta que fue regular, el 70,4 % manifiesta que fue notable y el 14,8 % manifiesta que fue sobresaliente.

22. Los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, demuestra competencia de valoración, de respeto y cumple normas laborales con responsabilidad.

Tabla 31

Se demuestra competencias de valoración, de respeto y cumple las normas laborales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	14,8	14,8
Regular	4	14,8	29,6
Notable	17	63,0	92,6
Sobresaliente	2	7,4	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 14,8 % refieren que fue deficiente la competencia de valoración, de respeto y cumplimiento de normas laborales con responsabilidad. Asimismo, el 14,8 % manifiesta que fue regular, el 63 % manifiesta que fue notable y el 7,4 % manifiesta que fue sobresaliente.

Variable Dependiente: Nivel de Satisfacción de los Empleadores

Tabla 32

Nivel de satisfacción de los empleadores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	3	12,0	12,0
Satisfecho	20	72,0	84,0
Muy satisfecho	4	16,0	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 12 % refieren estar insatisfechos con el nivel de satisfacción. Asimismo, el 72 % de los encuestados se encuentran satisfechos y el 16 % se encuentra muy satisfecho.

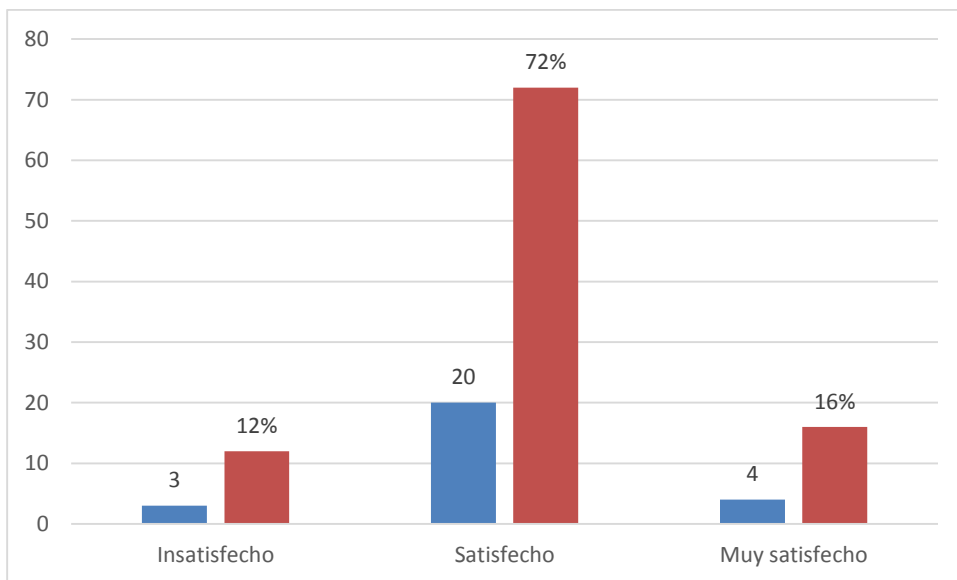


Figura 5: Nivel de satisfacción de los empleadores

Fuente: Elaboración propia

Indicador: Nivel de Satisfacción con respecto a las Competencias Cognitivas

Tabla 33

Nivel de satisfacción con respecto a las competencias cognitivas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	4,0	4,0
Satisfecho	24	88,0	92,0
Muy satisfecho	2	8,0	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 4 % refieren estar insatisfechos con respecto a las competencias cognitivas. Asimismo, el 88 % de los encuestados se encuentran satisfechos y el 8 % se encuentran muy satisfechos.

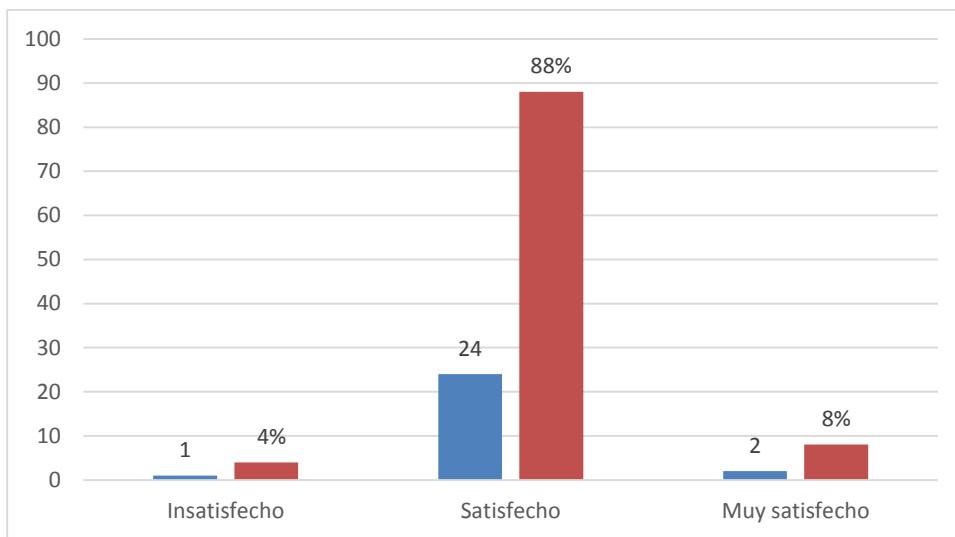


Figura 6: Nivel de satisfacción con respecto a las competencias cognitivas

Fuente: Elaboración propia

Indicador: Nivel de satisfacción con respecto a las habilidades propias de la especialidad

Tabla 34

Nivel de satisfacción con respecto a las habilidades propias de la especialidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	2	8,0	8,0
Satisfecho	21	76,0	84,0
Muy satisfecho	4	16,0	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 8 % refieren estar insatisfechos con respecto a las habilidades propias de la especialidad. Asimismo, el 76 % de los encuestados se encuentran satisfechos y el 16 % se encuentra muy satisfecho.

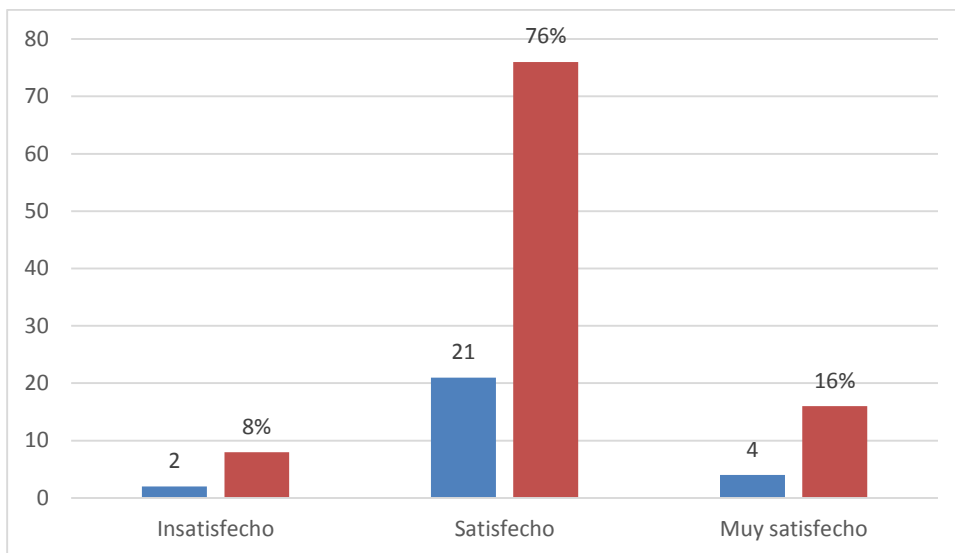


Figura 7: Nivel de satisfacción con respecto a las habilidades propias de la especialidad.

Fuente: Elaboración propia

Indicador: Nivel de satisfacción con respecto a las competencias de gestión de tareas

Tabla 35

Nivel de satisfacción con respecto a las competencias de gestión de tareas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	2	8,0	8,0
Satisfecho	22	80,0	88,0
Muy satisfecho	3	12,0	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 8 % refieren estar insatisfechos con respecto a las competencias de gestión de tareas. Asimismo, el 80 % de los encuestados se encuentran satisfechos y el 12 % se encuentra muy satisfechos.

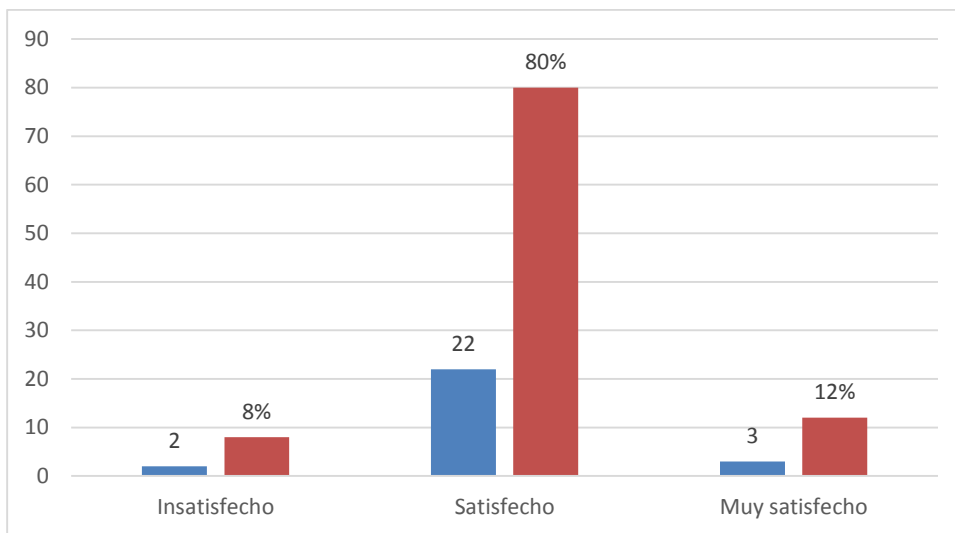


Figura 8: Nivel de satisfacción con respecto a las competencias de gestión de Tareas.

Fuente: Elaboración propia

Indicador: Nivel de satisfacción con respecto a las competencias instrumentales

Tabla 36

Nivel de satisfacción con respecto a las competencias instrumentales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	3	12,0	12,0
Satisfecho	23	84,0	96,0
Muy satisfecho	1	4,0	100,0
Total	27	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 12 % refieren estar insatisfechos con respecto a las competencias instrumentales. Asimismo, el 84 % de los encuestados se encuentran satisfechos y el 4 % se encuentra muy satisfecho.

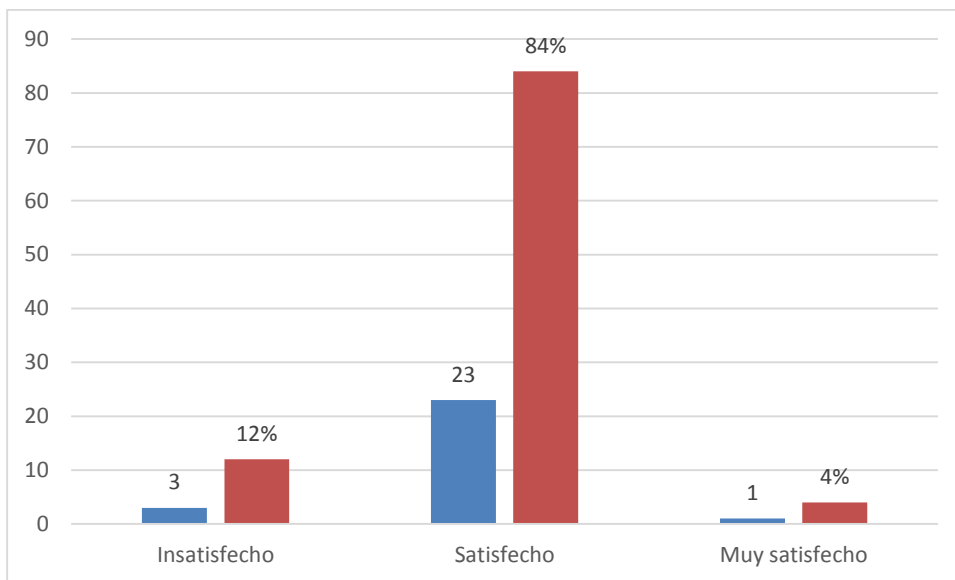


Figura 9: Nivel de satisfacción con respecto a las competencias instrumentales

Fuente: Elaboración propia

Indicador: Nivel de satisfacción a las competencias interpersonales

Tabla 37

Nivel de satisfacción a las competencias interpersonales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Satisfecho	26	96,0	96,0
Muy satisfecho	1	4,0	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 96 % refieren estar satisfechos con las competencias interpersonales y el 4 % se encuentra muy satisfecho.

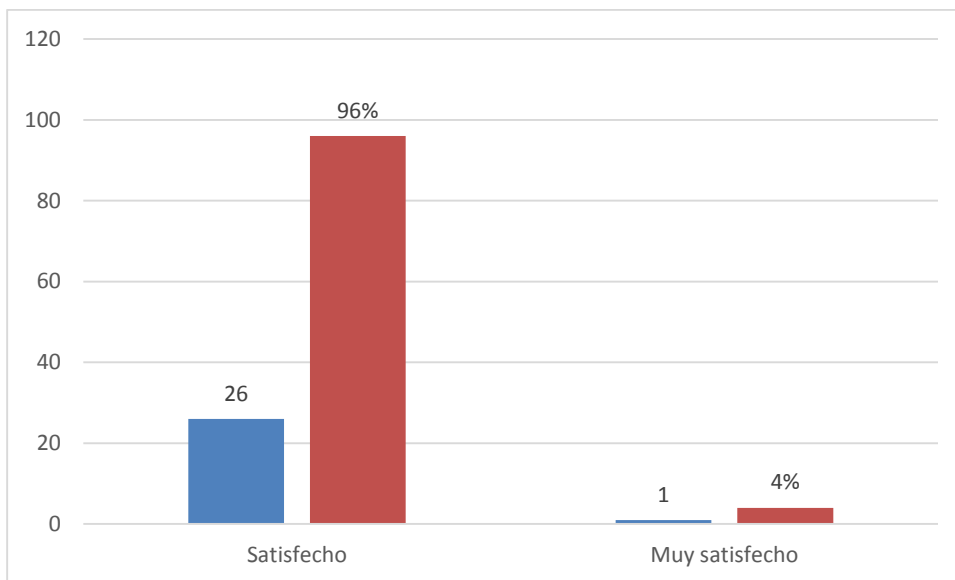


Figura 10: Nivel de satisfacción a las competencias interpersonales
Fuente: Elaboración propia

Indicador: Nivel de satisfacción con respecto a la actitud y ética profesional

Tabla 38

Nivel de satisfacción con respecto a la actitud y ética profesional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	4,0	4,0
Satisfecho	24	88,0	92,0
Muy satisfecho	2	8,0	100,0
Total	27	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los empleadores (gerentes de las empresas donde están laborando los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 que estudiaron en el CF SENATI o IESTP Vigil) encuestados, el 4 % refieren estar insatisfecho con respecto a la actitud y ética profesional. Asimismo, el 88 % de los encuestados se encuentran satisfechos y el 8 % se encuentra muy satisfecho.

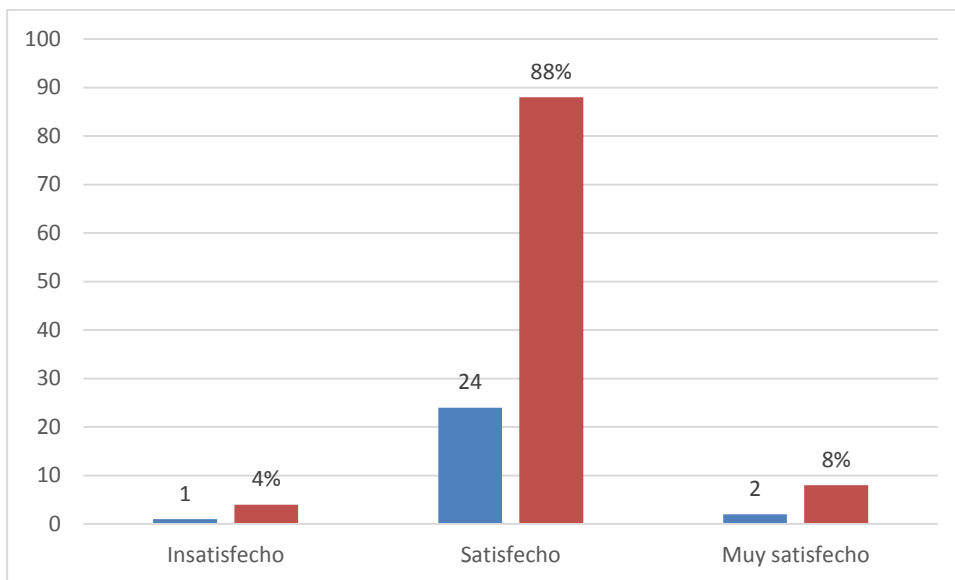


Figura 11: Nivel de satisfacción con respecto a la actitud y ética profesional

Fuente: Elaboración propia

Nivel de satisfacción de los egresados con respecto al desarrollo de competencias laborales y empresariales

Indicador: Nivel de satisfacción de los egresados con respecto al desarrollo de competencias laborales y empresariales en su centro laboral .

Tabla 39
Nivel de satisfacción de los egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Satisfecho	17	94,4	94,4
Muy satisfecho	1	5,6	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, un 94,4 % refieren que se sienten satisfechos en su centro laboral les permiten desarrollar su competencias laborales y empresariales y el 5,6 % manifiesta que se encuentran muy satisfechos.

Indicador: Nivel de desarrollo de competencias técnicas

Tabla 40

Nivel de desarrollo de competencias técnicas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Satisfecho	15	83,3	83,3
Muy satisfecho	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, un 83,3 % refieren que se sienten satisfechos en su centro laboral les permiten desarrollar su competencias técnicas y el 16,7 % manifiesta que se encuentran muy satisfechos.

Indicador: Nivel de competencias metódicas

Tabla 41
Nivel de Competencias metódicas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	1	5,6	5,6
Satisfecho	14	77,8	83,3
Muy satisfecho	3	16,7	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, un 5,6 % refieren que se encuentran insatisfechos en su centro laboral porque no les permiten desarrollar su competencias metódicas, el 77,8 % manifiestan que se encuentran satisfechos y el 16,7 % manifiesta que se encuentran muy satisfechos.

Indicador: Nivel de competencias personales y sociales

Tabla 42
Nivel de Competencias personales y sociales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	4	22,2	22,2
Satisfecho	13	72,2	94,4
Muy satisfecho	1	5,6	100,0
Total	18	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación:

Del 100 % de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, un 22,2 % refieren estar insatisfechos en su centro laboral porque no les permiten desarrollar su competencias personales y sociales, el 72,2 % manifiestan que se encuentran satisfechos y el 5,6 % manifiesta que se encuentran muy satisfechos.

4.2.2 Contrastación de la Hipótesis

Verificación de la Hipótesis General

El desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

Hipótesis alterna

H1: El desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Tabla 43*Tabla cruzada Competencias Laborales *Nivel de satisfacción*

Competencias Laborales		Nivel de satisfacción			Total
		Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Notable	Recuento	3	20	1	24
	% del total	11,1%	74,1%	3,7%	88,9%
Sobresaliente	Recuento	0	0	3	3
	% del total	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%
Total	Recuento	3	20	4	27
	% del total	11,1%	74,1%	14,8%	100,0%

Fuente: Elaboracion Propia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,406 ^a	2	0,000

Fuente: Elaboracion Propia

$$GL = (F - 1) (C - 1)$$

$$GL = (2 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (1) (2)$$

$$GL = 2$$

d) Regla de decisión:Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Se concluye que, a un 95 %, el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,000.

Verificación de la Primera hipótesis secundaria

El desarrollo de las competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El desarrollo de las competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

Hipótesis alterna

H₁: El desarrollo de las competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Tabla 44*Tabla cruzada Competencias Técnicas*Nivel de satisfacción*

Competencias Técnicas		Nivel de satisfacción			Total
		Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Notable	Recuento	3	20	2	25
	% del total	11,1%	74,1%	7,4%	92,6%
Sobresaliente	Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	7,4%	7,4%
Total	Recuento	3	20	4	27
	% del total	11,1%	74,1%	14,8%	100,0%

Fuente: Elaboracion Propia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Razón de verosimilitud	12,420	2	0,002

Fuente: Elaboracion Propia

$$GL = (F - 1) (C - 1)$$

$$GL = (2 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (1) (2)$$

$$GL = 2$$

d) Regla de decisión:Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Se concluye que, a un 95 %, el desarrollo de competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,002.

Verificación de la Segunda hipótesis secundaria

El desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

Hipótesis alterna

El desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Tabla 45*Tabla cruzada Competencias metódicas*Nivel de satisfacción*

Competencias metódicas		Nivel de satisfacción			Total
		Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Deficiente	Recuento	1	0	0	1
	% del total	3,7%	0,0%	0,0%	3,7%
Notable	Recuento	2	20	1	23
	% del total	7,4%	74,1%	3,7%	85,2%
Sobresaliente	Recuento	0	0	3	3
	% del total	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%
Total	Recuento	3	20	4	27
	% del total	11,1%	74,1%	14,8%	100,0%

Fuente: Elaboracion Propia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,820 ^a	4	0,001

Fuente: Elaboracion Propia

$$GL = (F - 1) (C - 1)$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2)$$

$$GL = 4$$

d) Regla de decisión:Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Se concluye que, a un 95 %, el desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,001.

Verificación de la Tercera hipótesis secundaria

El desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: El desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

Hipótesis alterna

H1: El desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Chi cuadrado

Tabla 46

*Tabla cruzada Competencias personales y sociales*Nivel de satisfacción*

Competencias personales y sociales		Nivel de satisfacción			Total
		Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Deficiente	Recuento	1	0	0	1
	% del total	3,7%	0,0%	0,0%	3,7%
Notable	Recuento	2	20	0	22
	% del total	7,4%	74,1%	0,0%	81,5%
Sobresaliente	Recuento	0	0	4	4
	% del total	0,0%	0,0%	14,8%	14,8%
Total	Recuento	3	20	4	27
	% del total	11,1%	74,1%	14,8%	100,0%

Fuente: Elaboracion Propia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,182 ^a	4	0,000

Fuente: Elaboracion Propia

$$GL = (F - 1) (C - 1)$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2)$$

$$GL = 4$$

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Se concluye que, a un 95 %, el desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,000.

Verificación de la Cuarta hipótesis secundaria

El nivel de satisfacción de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral es satisfecho.

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: Los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, no se encuentran satisfechos.

Hipótesis alterna

H1: Los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, se encuentran satisfechos.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Elección de la prueba estadística: Tstudent para una sola variable

Tabla 47

Prueba de muestra única

	Valor de prueba					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95 % de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
total_vii	-9,948	17	0,000	-21,056	-25,52	-16,59

Fuente: Elaboracion Propia

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

Conclusión:

Se concluye que, a un 95 %, Los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, se encuentran satisfechos, tal como se evidencia en los resultados obtenido en la prueba estadística Tstudent para una sola variable, además, de acuerdo al p valor = 0,000.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Con respecto al desarrollo de competencias laborales y empresariales, se determinó que fue notable en un 88,9 %. El desarrollo de competencias técnicas, se determinó que fue notable en un 92,6 %.

Las competencias metódicas se determinaron que fue notable en un 81,5 %. Las competencias personales y sociales se determinaron que fue notable en un 81,5 %. Con respecto al nivel de satisfacción de los empleadores, se determinó que un 72 % se encuentra satisfecho. En cuanto al nivel de satisfacción con respecto a las competencias cognitivas, se determinó que se encuentran satisfecho en un 88 %.

Con respecto a las habilidades propias de la especialidad, se determinó que los empleadores se encuentran satisfechos en un 76 %. Con respecto a las competencias de gestión de tareas, se determinó que se encuentran satisfechos en un 80 %. El nivel de satisfacción con respecto a las competencias instrumentales, se determinó que se encuentran satisfechos en un 84 %.

Con respecto a las competencias interpersonales, se determinó que los empleadores se encuentran satisfechos en un 96 %. Con relación a la actitud y ética profesional, se determinó que los empleadores se encuentran satisfechos en un 88 %.

Tales resultados se relacionan con Gómez, Celis, & Giraldo, (2009), quienes en su estudio “Acciones afirmativas y equidad social en la educación superior en Colombia, concluyeron que es importante el esfuerzo del Programa ACCES en el otorgamiento de crédito educativo subsidiado, focalizado en estudiantes de estratos 1 y 2, con el objetivo de mejorar sus oportunidades de acceso a la educación superior y de permanencia en ella. La gran mayoría de los estudiantes beneficiarios de este crédito no estaría en este nivel sin dicho crédito, que requiere, además, iniciativas de acciones afirmativas en las IES encaminadas a disminuir la deserción y aumentar la tasa de graduación de estos estudiantes. Sin embargo, es necesario analizar las funciones y el alcance del crédito ACCES en el contexto general de oferta y demanda de oportunidades de educación superior para jóvenes de estratos bajos. En efecto, debido a la expansión de cobertura en el nivel medio, crece rápidamente el número de egresados en busca de oportunidades de educación superior. La mayor parte de esta nueva demanda está conformada por jóvenes provenientes de los estratos socioeconómicos

más bajos y tradicionalmente excluidos del nivel superior. Pero esta demanda creciente se enfrenta a una reducida oferta de cupos en IES públicas, de menor costo para el estudiante y su familia, que genera una alta competencia entre mayor número de aspirantes por pocos cupos, cuyo acceso está determinado por altos puntajes relativos en el Examen de Estado o en los exámenes propios, como el de la Universidad Nacional de Colombia, como ya se señaló.

Los jóvenes provenientes de estratos 1 y 2, generalmente con educación de bajo nivel, tienen menores posibilidades de competir por estos escasos cupos en las IES públicas y se ven entonces obligados a comprar educación privada; en la que es mucho más fácil el ingreso, sobre todo si se cuenta con crédito educativo, pues éste se ha convertido en una de las principales fuentes de financiación de varias IES privadas (20 % - 30 %). El hecho de que sólo el 19,7 % de los beneficiarios ACCES estén en IES públicas puede ser interpretado como que, para la mayoría de aspirantes, los cupos públicos no requieren endeudamiento y que éste es la única alternativa para quienes se ven obligados a comprar educación privada. Pero quienes tienen que endeudarse son precisamente los estratos sociales con menores ingresos relativos. De esta manera, el estudiante pobre, con educación básica de menor calidad, en lugar de tener mayores

oportunidades de educación pública, se ve obligado a financiar su educación privada con el crédito educativo, lo cual configura una situación de extrema inequidad; ellos no pueden competir por los escasos cupos en IES públicas, y se ven entonces obligados a endeudarse para poder comprar educación privada. Un dato importante que es necesario averiguar es cuántos de los actuales estudiantes con crédito (80 % en IES privadas) preferirían no haberse endeudado, de haber contado con oportunidades de educación pública. Esta información permitiría comprender si el crédito ACCES es un instrumento de promoción de la equidad social en educación o una modalidad de privatización del costo de la educación superior a cargo de los estudiantes más pobres.

Tales hallazgos se relacionan parcialmente con Martínez, S. & Méndez, Ramírez, & Murata, (2011), quienes en su estudio “Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios concluyeron que, en los últimos tiempos se han visto disminuidas las contrataciones definitivas para el personal académico, al grado de que plazas que por su naturaleza eran temporales de tiempo completo –para cubrir sabáticos, por ejemplo– en la actualidad se cubren con tiempo parcial, es decir, menos de 20 horas a la semana. Asimismo, la contratación tiende a cubrir sólo el periodo de clases de tal suerte que hay

un ahorro en salarios, vacaciones, aguinaldos, etc., situación que se corresponde con lo que sucede con diversos grupos de trabajadores en el país. La dotación de recursos financieros por parte del Estado es insuficiente cada año y ello conlleva un fenómeno de esta naturaleza, generando en la población contratada con carácter temporal inestabilidad laboral y precariedad, ya que el salario siempre es insuficiente y se carece de las prestaciones que por ley corresponden. La población con que se llevó a cabo el estudio cuenta con un contrato colectivo que le da estabilidad laboral y con ello, el disfrute de diversas prestaciones constitucionales y las mismas oportunidades para el ascenso, para la búsqueda de becas y estímulos, para el goce de prestaciones laborales, etc., aunque en los últimos años los criterios son más estrictos.

Asimismo, tales hallazgos se relacionan con Muñoz, (2012), quien en su estudio Formación Técnica por Competencias Laborales en la Experiencia Educativa de los CEFOP N°4 y N°10 del «PASE» (1996-2007), concluyeron que, es tarea del Estado y la sociedad civil promover alguna política social, desde la perspectiva de la articulación de la formación técnica profesional con el sector productivo. Nuestro país necesita técnicos calificados para insertar, cada vez mejor, nuestra economía en mercados competitivos, exigentes y globalizados. En este sentido, se sostiene que es pertinente replicar, en contextos afines, el *proceso matriz*

de los CEFOP N°4 y N°10 del PASE. Solo así estaremos ante un Estado y una sociedad civil interesados en promover la inclusión social, el desarrollo humano, el capital social, el empoderamiento... en un mundo globalizado neoliberal que *incluye* a todos y *excluye* a los débiles o vulnerables.

Tales resultados se relacionan con Ortega, (2015), quien en su estudio “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima, concluyeron que las competencias laborales se relacionan con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que se puede reafirmar el hallazgo las competencias laborales sí influye en el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas. Al medirse el clima organizacional, este puede ser positivo o negativo, y por eso mismo la empresa debe conocer cuáles son las cuestiones que pueden afectar negativamente en este aspecto para lograr encontrar la solución que lleve a mejorar el clima organizacional en la empresa. La dimensión Autocontrol de las competencias laborales se relaciona con el clima Organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo que esta dimensión

de las competencias laborales sí influye en el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos las universidades tecnológicas privadas de Lima, por lo tanto, en un clima organizacional positivo el trabajo se organiza de manera que le permita a una persona tener control sobre el logro del resultado planeado, así el trabajador administrativo maximizara el uso de los recursos y optimizara el tiempo. La dimensión Adaptabilidad de las competencias laborales se relaciona con el clima Organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo que esta dimensión de las competencias laborales sí influye en el Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de las universidades tecnológicas privadas de Lima, es importante para los trabajadores mantener una actitud de adaptar para solucionar posibles desajustes creando un clima organizacional que respete la elección y valore la experiencia del trabajador.

Tales hallazgos se relacionan con Cairapoma (2016), quien en su estudio Inserción Laboral y Satisfacción del Empleador de los Egresados de la Carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad; unidad operativa viru, 2015, concluyó que el nivel de inserción laboral de los egresados es bueno: El 90,1 % presenta empleo formal (tiene contrato de trabajo, la remuneración que percibe es igual o mayor a la remuneración

mínima vital, trabaja 48 horas semanales, y tiene beneficios sociales) y pertinente (trabaja dentro del ámbito de su carrera). Adicionalmente se puede indicar que el 86 % de los egresados se encuentra trabajando, el 81,6 % logra insertarse dentro el primer mes de haberegresado. El nivel de satisfacción de los empleadores respecto a las competencias (básicas, genéricas y específicas) en general es bueno alcanzando el 96,7 %: El 87,1 % de los empleadores están satisfechos por las competencias básicas que presentan los egresados, el 96,8 % por las competencias genéricas y el 100% por las competencias específicas. Las principales competencias demandadas por los empresarios que deben ser mejoradas se encuentran: Competencias básicas: trabajo bajo presión, innovación, comunicación, ética, toma de decisiones y reforzar cálculos matemáticos y capacidad para su interpretación. Competencias genéricas: capacidad de organización, confianza en sí mismo y liderazgo. Competencias específicas: capacitación en sistemas de riego, procedimientos de formación de una cuarentena y análisis fisio-fenológico, conocimiento de procedimientos de GLOBAL GAP.

Al respecto, el **Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC**, según el D.S. 013-2012-ED Reglamento de la Ley 29837 (ley de creación de PRONABEC), art. 4 (2012) el PRONABEC es la estructura funcional encargada del diseño, planificación, gestión,

seguimiento, monitoreo y evaluación de las becas y créditos educativos a su cargo, depende del Ministerio de Educación y mantiene vínculo funcional con la Oficina de Becas y Crédito Educativo (OBEC), conforme a lo establecido en su Manual de Operaciones y el presente Reglamento.

Asimismo, de acuerdo a la Comisión Multisectorial en el marco de la Resolución Suprema N° 337-2012-PCM), la competencia laboral, es el conjunto de capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que la persona es capaz de articular y movilizar para desempeñar una misma función en diferentes ámbitos laborales conforme a las exigencias de calidad y productividad esperados en dichos contextos. Así, constituyen atributos de la persona que se evidencia en el desempeño laboral (Acordada en la Comisión Multisectorial en el marco de la Resolución Suprema N° 337-2012-PCM). Por su parte, Grados, Beutelspacher y Castro (1997: 164-165), sostiene que las competencias laborales son una mezcla de conocimientos, habilidades y características personales necesarias para obtener un determinado comportamiento que soporte un proceso de negocio. Además, se debe tener en cuenta el Informe, SENATI (2016), que indica que las competencias técnicas son aquellas cuyo propósito inmediato es producir el bien o realizar el servicio. Ejemplos: competencias de supervisión y/o ejecutar montaje instalación,

mantenimiento de máquinas, tableros, instrumentos y controles aplicando normas técnicas y de seguridad industrial de preparación y verificación del correcto funcionamiento de los equipos e instrumentos a utilizarse en los procesos técnicos de montaje e instalación, automatización y/o mantenimiento integral, así como su adecuada operación. Identificación de los elementos de medición, pruebas de control de los instrumentos, equipos, aplicados en la operación del proceso, etc. Asimismo, las competencias metódicas son aquellas que facilitan la intervención operativa de la persona. competencias de la capacidad de autoreflexión, inter y autoaprendizaje para adaptarse a nuevos cambios e innovaciones tecnológicas competencia de planificación, programación y organización de sus propias actividades. competencia de identificación, análisis y solución de problemas en procesos productivos, utilizando la estrategia de mejora de métodos competencia de toma decisiones adecuadas y oportuna competencia de apoyo y colaboración en el desarrollo de la gestión de la producción. Asimismo, las competencias personales y sociales son aquellas que permiten la interacción armoniosa con otras personas para resultados cooperativos o complementarios. La capacidad de realizar las tareas productivas es el resultado sinérgico de la aplicación interactiva de todas estas competencias, en procura de un producto: un bien o un servicios competencia de mantener buenas relaciones con todos

los miembros de la empresa y propicia una comunicación eficaz a todo nivel. competencia de tener capacidad de autocrítica y trabajar en equipo. Así como también se corrobora en alguna medida con lo establecido por Muñoz (2012), que puntualiza que la satisfacción del empleador implica una experiencia racional o cognoscitiva, proveniente de la comparación entre las expectativas y el comportamiento del egresado, está subordinada a numerosos factores como la eficiencia de las tareas de su especialidad, conocimiento tecnológico, habilidades prácticas, capacidad de análisis y creatividad, capacidad de interpretación, capacidad de aplicar información técnica, trabajo en equipo, la comunicación, y la adaptación a los cambios tecnológicos. Satisfacción del empleador debe ser entendida como el grado de complacencia por el desempeño laboral de los egresados. Por tanto, se asume que desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 se presentan de una forma notable por lo que influyen en que el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, sea satisfactorio; sin embargo, se hace perentorio que el PRONABEC debe elaborar un Plan de seguimiento y monitoreo de los egresados beneficiarios, en cuanto al seguimiento de las competencias técnicas, metódicas, personales y sociales.

CONCLUSIONES

Primera

A un 95 %, el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,000. Asimismo, el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, ya que los egresados demuestran el desarrollo de sus competencias técnicas, metódicas y personales y sociales, lo que conlleva a que los empleadores se encuentren notablemente satisfechos al respecto.

Segunda

Se concluye que, a un 95 %, el desarrollo de competencias técnicas y de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba

estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,002. Asimismo, el desarrollo de las competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, ya que los egresados demuestran el desarrollo de sus competencias de supervisión, ejecución, instalación, mantenimiento de máquinas, preparación y verificación del correcto funcionamiento de los equipos e instrumentos, control de uso y manejo de herramientas, así como las competencias de organización.

Tercera

A un 95 %, el desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,001. Asimismo, el desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, ya que los egresados demuestran el desarrollo de sus competencias de autoreflexión, planificación, programación y organización de sus propias actividades, identificación, análisis y solución de problemas en procesos productivos, etc.

Cuarta

A un 95 %, el desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, además, de acuerdo al p valor = 0,000. Asimismo, el desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016, ya que los egresados demuestran el desarrollo de sus competencias relacionadas a mantener buenas relaciones con todos los miembros de la empresa, tener capacidad autocrítica y trabajo en equipo, tener disposición para asumir responsabilidades.

Quinta

Se concluye que, a un 95 %, Los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, se encuentran satisfechos, tal como se evidencia en los resultados obtenidos en la prueba estadística Tstudent para una sola variable, además, de acuerdo al p valor = 0,000. Asimismo, los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al

desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, se encuentran satisfechos, en cuanto al desarrollo de sus competencias técnicas, metódicas, así como personales y sociales.

RECOMENDACIONES

Primera

Al Director del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo, disponga la elaboración de un Plan de seguimiento y monitoreo de los egresados beneficiarios, en cuanto al seguimiento de las competencias laborales y empresariales, con la finalidad de elevar el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna.

Segunda

Se debe desarrollar con responsabilidad social el seguimiento y monitoreo de los egresados beneficiarios, en cuanto a las competencias técnicas y de esta forma elevar el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna.

Tercera

Se debe desarrollar en forma permanente el seguimiento y monitoreo de las competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 para elevar el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna.

Cuarta

A los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, fortalecer continuamente sus competencias técnicas, metódicas, personales y sociales.

Quinta

A los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18, fortalecer continuamente sus competencias de emprendimiento para iniciar su propio negocio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aidis, R. (2002). *Why less? The gendered aspects of small- and medium-sized enterprise ownership under economic transition*. Working paper. Recuperado el 15 de marzo de 2017. Tinbergen Institute Ámsterdam en <http://www.tinbergen.nl>
- Balarezo, B. (2016). Influencia del uso de las tic en el proceso de inserción y desempeño de los becarios PRONABEC, Estudio de caso PUCP. (Tesis de grado de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bayona J. (2006). "Competencias: eje articulador de las cadenas de formación". En Revista Internacional Magisterio, agosto-septiembre, N° 22, 2006, p. 43
- Bennett, R., & Dann, S. (2000). The changing experience of Australian female entrepreneurs. *Australian Female Entrepreneurs*, 7(2), 75-83.
- Cambridge University Press (2008). *Cambridge Advanced Learner's Dictionary*. Recuperado el 2 de junio de 2017 en <http://dictionary.cambridge.org>

- Carland, J.W., Hoy, F., Boulton, W., & Carland, J.C. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners: A conceptualization. *Academy of Management Review*, 9(2), 354-359.
- Díaz, H. (1996). "Capacitación y reconversión laboral en el Perú". Documento preparado para el Seminario Subregional Tripartito "Reconversión y capacitación laboral para el siglo XXI: países andinos", Proyecto RLA/94/M10/SPA de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ducci, M. (1996). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional", en Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato 23-25 de mayo, p.15-26.
- Equipo Pedagógico de Fe y Alegría. (2005) *Propuesta pedagógica. Lineamientos teóricos y prácticos para la construcción de la propuesta pedagógica de centros y programas*. Lima, Fe y Alegría, 2005,10
- Feijoo & Quintana, S/F citado en toniut, (2013) *La medición de la satisfacción del cliente en supermercados de la ciudad de mar del plata*. Universidad Nacional de Mar del Plata
- Gómez, V. & Celis, J. & Giraldo, J. (2009). Acciones afirmativas y equidad social en la educación superior en Colombia *Revista de Estudios*

Sociales, núm. 33, agosto, 2009, pp. 106-117 Universidad de Los Andes Bogotá, Colombia.

Grados, J., Beutelspacher, O. y Castro M.A. (1997) *Calificación de Méritos. Evaluación de competencias laborales*. Trillas: México

Harper Collins (2003). *Collins Cobuild English Dictionary for Advanced Learners (8th ed.)*. Recuperado el 12 de junio de 2017 en <http://diccionario.reverso.net>

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexc1.pdf>

Inman, K. (2000). *Women's resources in business start-up, a study of black and white women entrepreneurs*. New York: Garland Publishing

Muñoz, A. (2012). *Formación Técnica por Competencias Laborales en la Experiencia Educativa de los CEFOP N°4 y N°10 del «PASE» (1996-2007)* (Tesis de maestría), de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima* (Tesis de maestría) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas Unidad De Posgrado.

Oxford University Press (1998). *Dictionary of Sociology*. 2nd edition.

Recuperado el 14 de marzo el 2017, en <http://www.oup.co.uk/Cambridge>, Harvard University Press.

Paredes, L. (2014). *Competencias del empresario*. Bolivia: Editorial LUZ

Regueyra, M. (2010). *El Sistema de becas por condición socioeconómica y la accesibilidad a la educación universitaria: una mirada desde los indicadores de gestión 2000-2008*, de la Universidad de Costa Rica.

Rojas, J. (2015). *Gestión empresarial*. Ecuador. Editorial Sala

Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development*. Translated by R. Opie.

Smith-Hunter, A. (2003). *Diversity and entrepreneurship*. New York: University Press of America.

Vargas, F. (2002). *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento. Convergencias y desafíos*, Cinterfor/OIT, Agosto, 2002, p. 4.

Normas

D.S. 013-2012-ED reglamento de la Ley 29837, art. 4 (2012), las finalidades del PRONABEC las siguientes:

ANEXOS

ANEXO: 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES Y EMPRESARIALES DE LOS EGRESADOS BENEFICIARIOS DE LA MODALIDAD BECA 18 Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES – TACNA, 2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>Problema Principal ¿De que manera el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cómo el desarrollo de competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016?. b) ¿De forma el desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016? c) ¿De qué manera el desarrollo de competencias personales y sociales</p>	<p>Objetivo General Determinar si el desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>Objetivos Específicos a) Establecer si el desarrollo de competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016. b) Determinar si el desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los</p>	<p>Hipótesis Principal El desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>El desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>Hipótesis secundarias Ho. El desarrollo de competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p>	<p>Variable Independiente X: El desarrollo de competencias laborales y empresariales</p> <p>Variable Dependiente Y: Nivel de satisfacción de los empleadores</p>

<p>de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su centro laboral?.</p>	<p>empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>c) Verificar si el desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>d) Establecer el nivel de satisfacción de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su centro laboral.</p>	<p>H1: El desarrollo de competencias técnicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>Ho: El desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>H1: El desarrollo de competencias metódicas de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influyen en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>Ho: El desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 no influye en el nivel de satisfacción de los empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>H1: El desarrollo de competencias personales y sociales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 influye en el nivel de satisfacción de los</p>	
---	--	---	--

		<p>empleadores – Tacna, 2016.</p> <p>Ho: Los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, se encuentran insatisfechos.</p> <p>H₁: Los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto al desarrollo de sus competencias laborales y empresariales en su Centro Laboral, se encuentran satisfechos.</p>	
--	--	--	--

Fuente: Elaboracion Propia

ANEXO N° 2
CUESTIONARIO

Desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 - Tacna, año 2016

Señores (as):

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 Tacna, año 2016, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha elaborado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Notable	sobresaliente
1	2	3	4	5

Instrumento para evaluar el desarrollo de competencias laborales y empresariales

N°	ITEM					
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS	1	2	3	4	5
1	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencias suficientes de supervisión y/o ejecución, montaje instalación, mantenimiento de máquinas, tableros, instrumentos y controles aplicando normas técnicas y de seguridad industrial.					
2	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencias suficientes de preparación y verificación del correcto funcionamiento de los equipos e instrumentos a utilizarse en los procesos técnicos de montaje e instalación, automatización y/o mantenimiento integral, así como su adecuada operación.					
3	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencias suficientes de identificación de los elementos de medición, pruebas de control de los instrumentos, equipos, aplicados en la operación del proceso, sea cual fuera la naturaleza condicionante.					
4	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencias suficientes de desarrollo de programas de automatización					
5	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencias de selección, calibración e instalación de equipos de su área específica de trabajo.					
6	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencias de interpretación de datos de control y definición a partir de ellos, actuaciones, respetando las normas establecidas					
7	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencias de utilización de medios y equipos informáticos en las labores inherentes a su actividad.					

8	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestra competencias de control de uso y manejo de herramientas, instrumentos, equipos y máquinas inherentes a su actividad profesional, vigilando su adecuado mantenimiento.					
9	Los egresados beneficiarios de la Beca 18 demuestran competencias de organización y gestión recursos humanos, sosteniendo relaciones y comunicación fluida.					
10	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestra competencias de elaboración de presupuestos y de comunicación a través de informes técnicos y otros documentos afines utilizando la informática.					
11	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestra competencias de interpretación de información técnica en idioma inglés.					
	COMPETENCIAS METÓDICAS	1	2	3	4	5
12	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestra competencias de la capacidad de autorreflexión, inter y autoaprendizaje para adaptarse a nuevos cambios e innovaciones tecnológicas.					
13	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestra competencia de planificación, programación y organización de sus propias actividades.					
14	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestra competencia de Identificación, análisis y solución de problemas en procesos productivos, utilizando la estrategia de mejora de métodos.					
15	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencia de toma decisiones adecuadas y oportunas					
16	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestra competencia de apoyo y colaboración en el desarrollo de la gestión de la producción.					
	COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES	1	2	3	4	5
17	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencia de					

	mantener buenas relaciones con todos los miembros de la empresa y propicia una comunicación eficaz a todo nivel.					
18	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencia de tener capacidad de autocrítica y trabajo en equipo.					
19	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencia de tener disposición para asumir responsabilidades.					
20	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestra competencia de creatividad, liderazgo, disciplinado, fiable y tener confianza en sí mismo.					
21	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencia de ser cooperativo, dispuesto a ayudar y asume responsabilidades sociales.					
22	Los egresados beneficiarios de la Beca 18, demuestran competencia de valoración, de respeto y cumple normas laborales con responsabilidad.					

Fuente: Elaboracion Propia

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO

Nivel de satisfacción de los empleadores con respecto al desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 - Tacna, año 2016

Señores (as):

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al nivel de satisfacción de los empleadores con respecto al desarrollo de competencias laborales y empresariales de los egresados beneficiarios de la modalidad Beca 18 – Tacna, año 2016, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha elaborado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy insatisfecho	insatisfecho	Regularmente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Nº	Ítems					
	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS COGNITIVAS	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la capacidad de análisis y síntesis que demuestran los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
2	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a las habilidades de resolución de problemas y trabajo en equipo que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
3	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la aplicación y ejecución de trabajos predeterminados con cierta complejidad, involucrando conocimientos de las operaciones del proceso que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO A LAS HABILIDADES PROPIAS DE LA ESPECIALIDAD	1	2	3	4	5
4	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al control y la distribución de los recursos asignados que demuestran los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
5	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la aplicación de conocimientos técnicos en diferentes contextos complejos y rutinarios que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
6	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al desarrollo de funciones especializadas correspondientes al área o función que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
7	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la aplicación de conocimientos básicos para realizar las operaciones del proceso de su área que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
8	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al desarrollo de actividades de selección, instrumentalización, mantenimiento y supervisión de procesos predeterminados que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					

9	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al desarrollo operaciones de maquinaria y equipos especializados que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18??.					
10	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a las habilidades cognitivas básicas de lectura, escritura y de aritmética elemental que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18??					
11	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la ejecución de trabajos predeterminados y sencillos que involucran la manipulación de herramientas básicas que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
12	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la aplicación y ejecución de los trabajos predeterminados respecto a la complejidad involucrando conocimientos especializados del proceso que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE TAREAS.	1	2	3	4	5
13	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la capacidad de aprender y actuar en nuevas situaciones que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
14	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la capacidad para determinar las propias formas de desarrollar las tareas que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
15	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la capacidad para determinar los métodos de trabajo que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
16	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la capacidad para determinar la distribución del tiempo que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
17	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la autonomía y capacidad de decisión para ejecutar procesos y procedimientos de trabajo que					

	demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	1	2	3	4	5
18	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la capacidad de investigación que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
19	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a las habilidades de trabajo en equipo y resolución de problemas que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
20	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la capacidad de redacción y comunicación oral y escrita que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
	NIVEL DE SATISFACCIÓN A LAS COMPETENCIAS INTERPERSONALES					
21	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a al trabajo en equipo que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
22	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto al liderazgo que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
23	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a las habilidades de negociación que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO A LA ACTITUD Y ÉTICA PROFESIONAL	1	2	3	4	5
24	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la responsabilidad en el trabajo que demuestra de los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
25	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la ética que demuestra de los egresados beneficiarios de la Beca 18?					
26	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a la Integridad que demuestra los egresados beneficiarios de la Beca 18?					

Fuente: Elaboracion Propia

ANEXO N° 4
CUESTIONARIO

**Nivel de satisfacción de los egresados beneficiarios de la
modalidad beca 18 con respecto a su centro laboral**

Señores (as):

Nos encontramos realizando un estudio, respecto al nivel de satisfacción de los egresados beneficiarios de la modalidad beca 18 con respecto a su centro laboral, es por ello que hemos elaborado las siguientes proposiciones con la finalidad de conocer su percepción.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha elaborado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, marque con un aspa (X) a la opción elegida, de la siguiente forma.

Muy insatisfecho	insatisfecho	Regularmente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Nº	Ítems					
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva su competencias de supervisión y/o ejecutar montaje instalación, mantenimiento de máquinas, tableros, instrumentos y controles aplicando normas técnicas y de seguridad industrial?.					
2	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias de preparación y verificación del correcto funcionamiento de los equipos e instrumentos a utilizarse en los proceso técnicos de montaje e instalación, automatización y/o mantenimiento integral, así como su adecuada operación.					
3	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias suficientes de identificación de los elementos de medición, pruebas de control de los instrumentos, equipos, aplicados en la operación del proceso, sea cual fuera la naturaleza condicionantes?.					
4	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias suficientes de desarrollo de programas de automatización?					
5	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias de selección, calibración e instalación de equipos de su área específica de trabajo?.					

6	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias de interpretación de datos de control y definición a partir de ellos actuaciones respetando las normas establecidas?					
7	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias de utilización de medios y equipos informáticos en las labores inherentes a su actividad.					
8	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias de control de uso y manejo de herramientas, instrumentos, equipos y máquinas inherentes a su actividad profesional, vigilando su adecuado mantenimiento?.					
9	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias de organización y gestiona recursos humanos, sosteniendo relaciones y comunicación fluidas?					
10	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias de elaboración de presupuestos y se comunicación a través de informes técnicos y otros documentos afines utilizando la informática?.					
11	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar en forma efectiva sus competencias de interpretación de información técnica en idioma inglés?					

	COMPETENCIAS METÓDICAS	1	2	3	4	5
12	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido desarrollar sus competencias de autorreflexión, inter y autoaprendizaje para adaptarse a nuevos cambios e innovaciones tecnológicas?					
13	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de planificación, programación y organización de sus propias actividades?.					
14	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de Identificación, análisis y solución de problemas en procesos productivos, utilizando la estrategia de mejora de métodos?.					
15	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencia de toma decisiones adecuadas y oportunas					
16	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de apoyo y colaboración en el desarrollo de la gestión de la producción?.					
	COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES	1	2	3	4	5
17	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de mantener buenas relaciones con todos los miembros de la empresa y propicia una comunicación eficaz a todo nivel?.					

18	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de tener capacidad de autocrítica y trabaja en equipo?.					
19	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de tener disposición para asumir responsabilidades?.					
20	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de creatividad, liderazgo, disciplinado, fiable y tiene confianza en sí mismo?.					
21	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de ser cooperativo, dispuesto a ayudar y asume responsabilidades sociales?.					
22	¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a si su centro laboral le ha permitido demostrar en forma efectiva sus competencias de valoración, de respeto y cumple normas laborales con responsabilidad?.					

Fuente: Elaboracion Propia