



**GRADO DE OCUPACIÓN DE
LOS EGRESADOS DEL
APRENDIZAJE DUAL
DEL SENATI**

Aiga von Hippel
Universidad "Ludwig - Maximilian" de Múnich

Aiga von Hippel

Universidad “Ludwig - Maximilian” de Múnich

Grado de Ocupación de los Egresados del Aprendizaje dual del
SENATI

Elaborado para la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) GmbH,
Proyecto.

Lima, Perú

Octubre 2001

Agradezco a todas las personas, tanto en el Perú como en Alemania, que me han apoyado en la realización de este estudio.

Índice

Presentación (Ing. Guillermo Salas D.).....	9
Prólogo (Prof. Dr. Rudolf Tippelt)	13
1. Introducción	19
1.1 Utilidad de los estudios sobre egresados.	21
1.2 Tipos de estudios sobre la situación de los egresados .	22
2. Estudio de seguimiento de los egresados del sistema de aprendizaje dual del SENATI	25
2.1 Finalidad del estudio	25
2.2 Método del estudio	26
2.2.1 Desarrollo del cuestionario	26
2.2.2 Estructura del cuestionario.....	27
2.2.3 Elección del sondeo al azar	28
2.2.4 Especialidades estudiadas	30
2.3 Recopilación de datos	31
2.4 Resultados	31
2.4.1 Datos demográficos	32
2.4.2 Formación profesional realizada en el SENATI	32

2.4.2.1	<i>Empresa patrocinadora y empresa de formación práctica</i>	32
2.4.2.2	<i>Motivos por los que recomiendan una formación en el SENATI</i>	33
2.4.3	Actual campo de actividad laboral	34
2.4.3.1	<i>Estructura ocupacional de los egresados</i>	34
2.4.3.2	<i>Desempleados</i>	35
2.4.3.3	<i>Independientes</i>	35
2.4.3.4	<i>Datos sobre la ocupación</i>	36
2.4.3.5	<i>Condiciones de trabajo</i>	40
2.4.4	Período entre la finalización de la formación en el SENATI y la actualidad	42
2.4.4.1	<i>Trabajo en la empresa patrocinadora o de formación práctica después de finalizar la formación en el SENATI</i>	42
2.4.4.2	<i>Número de empresas en las que los egresados han trabajado después de la formación</i>	42
2.4.4.3	<i>Etapas de desempleo</i>	42
2.4.5	Utilidad de las cualidades adquiridas en la formación profesional	43
2.4.5.1	<i>Utilidad de las habilidades y conocimientos adquiridos durante la formación</i>	43

2.4.5.2	<i>Conocimientos y habilidades que se aprendieron de manera especial</i>	45
2.4.5.3	<i>Conocimientos que necesitan para desarrollar su actividad laboral, pero que no recibieron durante su formación</i>	46
2.4.5.4	<i>Mayor presentación de conocimientos de administración de empresas durante la formación</i>	48
2.4.6	<i>Propuestas de mejora por los encuestados</i>	50
2.4.6.1	<i>Condiciones de ingreso</i>	50
2.4.6.2	<i>Estructura de la carrera</i>	51
2.4.6.3	<i>Duración de la formación</i>	51
2.4.6.4	<i>Actividades durante su formación</i>	51
2.4.6.5	<i>Métodos de enseñanza</i>	52
2.4.6.6	<i>Material didáctico</i>	53
2.4.6.7	<i>Implementación técnica</i>	53
2.4.6.8	<i>Exámenes</i>	55
2.4.6.9	<i>Actividades complementarias a las clases</i>	55
2.4.6.10	<i>Instructores</i>	55
2.4.6.11	<i>Monitores</i>	56
2.4.6.12	<i>Propuestas generales</i>	57
2.4.7	<i>Creación de una propia empresa</i>	58
2.4.7.1	<i>Deseo de crear su propia empresa y obstáculos en la realización</i>	58

2.4.7.2	<i>Apoyo por parte del SENATI</i>	59
2.4.7.3	<i>CENTROPYME</i>	59
2.4.8	Actividades de perfeccionamiento profesional	60
2.4.8.1	<i>Cursos de capacitación para egresados</i>	60
2.4.8.2	<i>Deseos sobre cursos de capacitación</i>	61
2.4.9	Otra formación profesional/Estudios Superiores antes o después de la formación en el SENATI	62
3.	Resumen de los principales resultados y propuestas	63
4.	Bibliografía	65
5.	Anexos	69

PRESENTACION

El año pasado, nuestra institución decidió efectuar una evaluación del grado de inserción laboral de los egresados de nuestro Programa de Aprendizaje Dual, programa que realiza formación profesional de técnicos operativos.

Fueron tomados como objeto de estudio los egresados en los años 1998 y 1999. Ello debido a que habían ingresado al SENATI en los años 1995 y 1996, años en que se iniciaron gran parte de las reformas profundas en el SENATI, tales como el cambio en la metodología de la enseñanza-aprendizaje, mejora del perfil del instructor, adquisición de equipamiento moderno, mejora de infraestructura. Nuestra intención era tener una información de base con la cual podamos controlar y medir en el futuro la evolución de la calidad y eficacia de nuestro Programa de Aprendizaje Dual.

El año 1999 el SENATI decidió sistematizar todas las reformas efectuadas en sus diferentes programas y servicios, implementando un Sistema de Aseguramiento de la Calidad en base a Norma ISO 9001 versión 1994. Ahora en el año 2002 nuestra institución está migrando a la versión 2000 de la Norma ISO 9001, implementando a la vez el Sistema de Gestión Ambiental según la Norma ISO 14001, asumiendo entonces un Sistema Integrado de Gestión único en el Perú y en Latinoamérica, en el sector de la Educación. En el

Sistema de Gestión del SENATI la medición y el análisis de los productos son el primer paso para la mejora continua.

El Sistema de Gestión de la Calidad nos ayuda a aumentar la satisfacción del cliente. Los clientes necesitan productos que satisfagan sus necesidades y expectativas. Uno de los principales requerimientos de los clientes de las instituciones de formación profesional es que los programas (productos) desarrollen empleabilidad, es decir la capacidad para acceder y mantenerse en un empleo satisfactorio.

En el caso de los egresados del Programa de Aprendizaje Dual del SENATI, el resultado de tener el 69% de ex aprendices aplicando la formación adquirida en su especialidad y el 9% en otras especialidades afines, se debe principalmente a los siguientes factores:

- La formación recibida bajo el sistema dual que permite, además de contar con una formación teórico-tecnológica en centros adecuadamente equipados, el tener una formación práctica en la empresa, con actividades reales propias de las empresas, de manera que el egresado tiene a la vez experiencia laboral.
- La participación activa del empresariado en cada una de las etapas del proceso de la formación, desde el diseño de los cursos hasta la evaluación final.

- La reconocida labor realizada por nuestros instructores, personal administrativo y directivo de nuestra institución.
- El prestigio del SENATI alcanzado en base al desempeño de cada uno de sus egresados.

Las informaciones obtenidas de los clientes sirven para introducir mejoras en los procesos y en los contenidos de los programas. Muchas de las opiniones de los egresados han sido acogidas de inmediato por el SENATI, como son, por ejemplo: la enseñanza de computación a todos los aprendices, el inglés técnico en todas las especialidades, creación de la Bolsa de Trabajo, etc.

Debemos agradecer a la Cooperación Técnica Alemana, a la Universidad “Ludwig-Maximilian” de Munich, en especial a la Srta. Aiga von Hippel y al Dr. Rudolf Tippelt, actual Decano de la Facultad de Pedagogía e Investigación de la Educación, quienes nos permitieron que el presente estudio fuera una realidad.

El próximo año haremos un estudio similar a fin de verificar cuál fue el impacto de las mejoras, sobre todo en el grado de empleabilidad de nuestros egresados, el cual no sólo tiene que ver con la calidad de nuestra formación, sino también con el desarrollo de la industria nacional.

Creemos que una de las principales fortalezas del accionar del SENATI es contar con la activa participación de los empresarios y las empresas en los procesos de gestión y desarrollo de las actividades de formación profesional.

Guillermo Salas Donohue
Director Nacional
SENATI

PRÓLOGO

Transición del sistema educativo al sistema laboral

En los últimos años la transición del estudio al trabajo, de la formación profesional a la vida laboral, se ha vuelto más difícil en muchos países tanto en Europa como en Sudamérica. Al respecto se debe dejar en claro que la transición de un sistema educativo dual (que comprende aprendizaje en centros de formación y en empresas productivas) al sistema laboral por lo general es más ventajoso que el de las formas educativas tradicionales. Pese a que, por el nexo de la formación con las empresas y la orientación hacia la práctica que ésta conlleva, ha demostrado ser una clara ventaja, el paso al sistema laboral también en las estructuras duales no está libre de fricciones.

La segunda fase de esta transición, es decir, el final de la formación profesional y el respectivo paso al sistema laboral, ha demostrado ser, según una comparación internacional, una fase problemática casi en todos los países. Nosotros sabemos que, para el desarrollo de esta transición, es importante tanto la calidad de la primera formación, como la oferta de puestos de trabajo en el sistema laboral.

Hay que resaltar que (según el presente estudio, que ha sido concebido en forma metódica y está estructurado en forma clara) los egresados del centro de formación profesional del SENATI, en comparación al nivel internacional, demuestran un muy buen proceso de adaptación.

Las ventajas en la transición de la formación al trabajo, evidentemente son el resultado de un currículo profesional que contiene las competencias centrales que luego son requeridas en el trabajo, las mismas que durante la formación son transmitidas haciendo hincapié en que sean afines a los requisitos que posteriormente se presentarán.

La calidad alcanzada en las habilidades de los aprendices se hace clara y es apreciada y valorada por las empresas. El que pese a ello existan todavía problemas, como por ejemplo: problemas con el pago o el empleo inadecuado, no es de sorprender; no obstante, en comparación con los niveles internacionales, el proceso de transición de los egresados del SENATI en general es digno de ser resaltado.

El estudio también arroja que el concepto de capacitación y formación permanente (sobre todo de la formación para el progreso, y la formación para la adaptación a nuevas técnicas y los desarrollos de organización laboral) pueden ser un reto para los centros de formación.

Existen, dentro de los egresados entrevistados, un alto nivel de disponibilidad para implementar el proceso del primer aprendizaje con nuevos procesos durante toda la vida. La necesidad de la capacitación continua después de una primera formación y la importancia del aprendizaje durante toda la vida, hoy en día, no son simplemente slogans, sino una necesidad indiscutible.

La OCDE (Organización para la Cooperación al Desarrollo Económico, también OECE) ha propuesto, bajo el título "Formación permanente: una estrategia para aprender toda la vida" (1973), ya hace más de 25 años, un concepto futurista, que la formación y la capacitación no se deben ver más como unidades aisladas sino que, haciendo hincapié en el aprendizaje abierto, se tienda a un concepto general interactivo para jóvenes y adultos.

La intención de la OCDE es conectar sistemáticamente, y de forma intercambiable, las fases de adquisición y puesta en práctica de lo asimilado en conocimientos, así como la transferencia de ellos y la fase del trabajo.

La discusión internacional subraya la cada vez más urgente concertación que debe haber entre el primer aprendizaje y la capacitación dentro del trabajo. El presente estudio presenta varias propuestas para que la bien ponderada primera formación pueda ser complementada con futuras medidas de capacitación.

Si se proyecta el nivel de calificación de los jóvenes sistemáticamente hacia la conversión en el trabajo, entonces se pueden dividir en varios grupos:

Un primer grupo está caracterizado porque la calificación alcanzada durante su formación, así como sus habilidades, coinciden con los requisitos de calificación y habilidad de su actual puesto de trabajo.

Se trata por lo tanto de personas calificadas que han concluido una formación profesional y se encuentran activas en un puesto de trabajo que realmente requiere ese tipo de formación.

En el presente estudio se destacan claramente algunas corrientes que dan fe de una muy positiva cuota de buenas transiciones. La formación del SENATI por lo visto logra muy bien fomentar la integración laboral. No obstante es posible y además deseable, desde el punto de vista de la política y la teoría educativa, que estos jóvenes empleados también expresen sus deseos sobre una posterior capacitación.

Un segundo grupo trabaja en un puesto que coincide con su nivel de calificación, pero hay gran diferencia entre los conocimientos y habilidades adquiridos durante la formación y el trabajo que realizan. También en este caso se puede hablar de una transición positiva y exitosa, si bien la necesidad de una capacitación tiene que tenerse en cuenta con mayor razón para que las habilidades requeridas en el trabajo puedan ser adquiridas. En comparación a nivel internacional este grupo es muy grande cuando nos encontramos ante sistemas escolares, porque estos no anticipan con la necesaria intensidad las cualidades y habilidades que son luego requeridas.

El tercer grupo tiene una formación, pero en el puesto de trabajo real esta formación no sería necesaria. Este grupo es en el presente estudio muy pequeño.

Otro grupo, en los estudios a nivel internacional, es el que trabaja en el área para la que estudió, pero se encuentra demasiado calificado para el puesto de trabajo que tiene. Estas personas pueden aplicar gran parte de su competencia y habilidades técnicas, pero una ocupación más adecuada a su nivel de calificación supondría un ascenso laboral.

En la comparación internacional este grupo no es relevante, pero sirve al mismo tiempo a las empresas como potencial de innovación, porque la calificación que se tiene puede ser usada para la innovación de un producto empresarial y para las innovaciones dentro del proceso de realización.

En los estudios internacionales se demuestra con frecuencia un último grupo que presenta una transición fallida, por ejemplo jóvenes que trabajan en áreas que no corresponden para nada a su orientación técnica o cuando jóvenes, pese a tener una formación, se encuentran desocupados, de modo que su formación profesional, al mirar hacia atrás, demuestra ser algo no rentable.

Este grupo problema es en el presente estudio de los egresados del SENATI, en comparación con otros estudios internacionales, muy pequeño.

Este es un resultado positivo y un indicador más para la calidad de la formación profesional del SENATI.

De los resultados más estables de la investigación empírica sobre la transición se desprende que la integración laboral de la gran mayoría de jóvenes es un requisito para su participación social y para alcanzar un determinado estatus social. La seguridad de un puesto de trabajo y una transición lograda desde la formación hasta la actividad es, por ejemplo en Alemania, una prioridad para más del 75% de los jóvenes.

Que de este deseo de una transición calculable y un paso relativamente bueno, o seguro, hacia la actividad laboral dependa la integración material, social y cultural en una sociedad, debe estar presente también en los jóvenes peruanos.

Los presentes resultados del estudio explorador sobre la transición de la formación hacia el trabajo subrayan que la formación profesional del SENATI es una buena base para este proceso de integración social y económica en la sociedad peruana.

El estudio demuestra además los puntos de partida y las posibilidades para anexar las medidas de capacitación laboral a futuro.

El gran aprecio del que goza el SENATI entre sus mismos egresados demuestra que se encuentra en una situación favorable, siempre visto desde la comparación a nivel internacional, para que de una institución de primera formación se convierta en la contraparte que ofrece medidas de capacitación y formación continua.

Prof. Dr. Rudolf Tippelt (Universidad “Ludwig - Maximilian” de Múnich).

1. Introducción

El SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial) ofrece en el Perú la mayor oferta de formación y capacitación profesional para la industria, a nivel nacional. Tiene centros de Formación Profesional en 41 localidades del país. La formación dual (SENATI - Empresa) se aplica para la formación de técnicos operativos en las familias ocupacionales: Metal Mecánica, Artes Gráficas, Trabajos en Madera, Electrotecnia, Mecánica Automotriz, Textil, Cuero y Calzado, Cerámica, Industria Alimentaria y Joyería, Orfebrería y Platería (MEMORIA SENATI 2000). Anualmente, aproximadamente 25.000 jóvenes aprendices participan en todo el Perú en la formación dual, en los 41 centros de formación profesional (MEMORIA SENATI 2000). La formación adquirida en el SENATI tiene un alto prestigio dentro del país. La demanda de postulantes al SENATI para aprender una profesión es mayor a su capacidad.

El presente estudio fue encargado a la autora (estudiante de maestría en Pedagogía de la Universidad "Ludwig-Maximilian" de Múnich) por el Sr. Klaus Kemp, experto de la GTZ - Cooperación Técnica Alemana- y asesor principal del SENATI. Los datos detallados se encuentran en la parte TOR (terms of reference) de los anexos. La idea para realizar este estudio surgió dentro del contexto de las medidas de capacitación para los multiplicadores (formadores) de los instructores, una iniciativa de la DSE

(Fundación Alemana para el Desarrollo), la Facultad de Pedagogía e Investigación de la Educación de la Universidad "Ludwig - Maximilian" de Múnich, el SENATI y la GTZ. Este estudio sólo fue posible gracias al invaluable apoyo de la Sede Nacional del SENATI, el IFPI (Instituto de Formación y Perfeccionamiento de Instructores), la Jefatura Técnica de la Zonal Lima - Callao del SENATI, la Bolsa de Trabajo y la Oficina de Registro de la Sede de la Zonal Lima-Callao, ubicada en el distrito de Independencia, Lima. Agradezco también en forma especial a las personas entrevistadas, por su colaboración y su activa participación.

Seguidamente se detallará diferentes formas de estudios de egresados y su utilidad, para luego presentar el estudio sobre la situación laboral de los egresados de la formación dual del SENATI, tanto en su método como en sus resultados. Sobre la base de este estudio se formulan algunas propuestas de mejora para la oferta del SENATI en el campo de la formación, capacitación y asesoramiento.

1.1 Utilidad de los estudios sobre egresados

Los estudios sobre los egresados pueden ser de utilidad para evaluar los resultados de la formación profesional. Para saber qué es lo que ha sucedido con los egresados, se requiere de estudios de egresados y estadísticas (MOURA CASTRO/CABRAL 1997, Pág. 81; ARNOLD 1994, Pág. 194). Un estudio sobre los egresados puede proporcionar a una institución (como por ejemplo a una universidad o a un centro de formación profesional no universitario) información importante sobre lo que hacen en el campo laboral los egresados y cómo ven en retrospectiva la formación que recibieron y qué valor útil le dan. Con estas informaciones la institución formadora puede en todo caso cambiar algunos aspectos de su oferta y adaptarla mejor a los requerimientos de los egresados y al mercado laboral. Esto significa optimizar la orientación de la formación hacia las necesidades. Además se trata de determinar cómo se puede apoyar a los egresados en su situación laboral mediante cursos de actualización. Los estudios sobre la situación de los egresados representan por estas razones un importante insumo para la planificación de la formación profesional (véase CASTRO LEÓN 1999, Pág. 65), una evaluación de una parte de la calidad de la formación profesional (TIPPELT/AMORÓS 2000c, Pág. 11 y 14). La utilidad de los estudios de seguimiento se encuentra por lo tanto en dos campos: por un lado el interés y una cierta obligación que se debe a los antiguos aprendices que puede concretarse en cursos de actualización y, por otro lado, la responsabilidad ante las futuras generaciones de aprendices; es decir un aprendizaje de la experiencia pasada (GTZ 1987a, Pág. 3).

1.2 Tipos de estudios sobre la situación de los egresados

Existen tres tipos de estudios de seguimiento: del archivo estándar, recopilaciones más detalladas y recopilaciones científicas, debiéndose decir que la separación entre las dos últimas no es fácil de determinar (GTZ 1987a, Pág. 4 y subsiguientes y 79). Un archivo estándar contiene datos "por sospecha", tiene como ventaja el poder dar rápidamente una información sobre las tendencias si es que la gerencia lo requiere. Además proporciona el punto de partida para otras recopilaciones. En un archivo estándar se encuentran registrados los datos sobre la generación actual de aprendices, así como de las antiguas generaciones. En el segundo caso se trata sobre todo de registrar el aspecto de "empleabilidad" (empleado o no) y el aspecto de "adecuación" (empleado en la profesión aprendida o no). El primer aspecto requiere una atención especial, pues tiene que diferenciarse, aquí, en qué tipo de ocupación se encuentra el egresado, o bien si es que se trata de un caso de desempleo disfrazado, etc. (véase GTZ 1987a, Pág. 12 y siguientes). El segundo aspecto se refiere a determinar entre calificación errónea, sobrecalificación, subcalificación y calificación adecuada (véase TIPPELT 2000 y TIPPELT/AMORÓS 2001). Un archivo estándar puede contener por ejemplo los siguientes datos: datos demográficos (nombres, dirección, dirección para contacto, año y lugar de nacimiento, sexo, estado civil, instrucción preliminar, etc.), recorrido de la formación (número de código, tipo de formación, especialidad, duración - año de ingreso y año de egreso -, unidad operativa, si obtuvo o no el certificado, nota final, empresas donde

realizó su formación, etc.), datos después del egreso (forma de la actividad laboral o carencia de ella, empleador actual, trabajo actual, cargo actual, de 3 a 5 tareas laborales, satisfacción, etc). Los datos se rellenan en períodos regulares (por ejemplo anualmente) por seguimientos a través de encuestas postales, con cuestionarios que no sean más largos que dos páginas. En el caso de los cuestionarios postales, junto a las ventajas debido a su bajo costo y fácil manualidad, emergen desventajas tales como malentendidos debido a que no se entiende el sentido de los cuestionarios. Los datos tienen que ser elaborados con regularidad y presentados a la dirección para registrar a tiempo los desarrollos actuales, así como las tendencias. A un determinado tiempo este archivo tiene que ser librado de los datos de generaciones muy antiguas. Sobre la base de esto se puede, si el caso lo requiere, elaborar recopilaciones sobre determinados temas.

2. Estudio de seguimiento de los egresados del sistema de aprendizaje dual del SENATI

2.1 Finalidad del estudio

La finalidad del presente estudio fue recolectar información sobre el estado laboral de los egresados del SENATI y saber qué conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos durante la enseñanza pudieron poner en práctica; cuáles más que otros y detectar algunos que quizá faltaron. Puesto que fueron estudiados los egresados de los años 1998 y 1999, los resultados del estudio no podrán ser aplicados en su totalidad a la actual situación de formación, puesto que en los dos años la formación ha cambiado positivamente (por ejemplo en el tipo de implementación técnica), pero pueden ser comparados con los cambios hechos. Por un lado se trata de dar impulso a la formación de las siguientes generaciones de aprendices; por el otro, determinar qué ofertas de capacitación pueden servir a los egresados. De los resultados se puede saber cómo se imaginan, ellos, podría ser una ayuda en el período de transición hasta hacerse independientes / creación de su propia empresa.

2.2 Método del estudio

Al momento de elegir entre una encuesta postal y una oral, se optó por la oral a realizarse por la encargada del estudio, debido a que a través de ella se garantizaba un mejor y más rápido alcance de los egresados. Del mismo modo, daba la posibilidad a preguntas abiertas, evitaba malas interpretaciones y en general este tipo de entrevistas en el Perú es muy bueno, puesto que se dan condiciones marco, debido a un sensible y flexible acercamiento al encuestado, lo que se plasmó de modo positivo en la cantidad y calidad de las informaciones obtenidas (comparar ventajas y desventajas BORTZ/DÖRING 1995).

2.2.1 Desarrollo del cuestionario

La encargada del estudio elaboró un borrador del cuestionario con el apoyo del profesor Tippelt (catedrático de la Facultad de Pedagogía e Investigación de la Educación de la Universidad “Ludwig - Maximilian” de Múnich). Ya en Lima este cuestionario fue optimizado y adaptado para su uso en el Perú, en cuatro reuniones en la Sede Nacional del SENATI. En la primera reunión estuvieron presentes las siguientes personas (en orden alfabético) junto a la encargada del estudio: Rolando Canales del Mar (Gerencia Técnica); Luciano del Castillo (Cooperación Técnica); Jorge Castro León (IFPI); Lucio Castro (Jefe Técnico Zonal Lima-Callao); Judith García-Milla (Coordinadora de la Bolsa de Trabajo); Christian Gutiérrez (Consultor Empresarial de la Jefatura Técnica

Zonal Lima-Callao); Klaus Kemp (GTZ/IFPI); César Ratto (Director Zonal Lima-Callao); Director Nacional, Ing. Guillermo Salas Donohue; Jorge Savedra (Gerente Técnico). Las siguientes reuniones tuvieron un menor número de asistentes.

2.2.2 Estructura del cuestionario

El cuestionario final que fue utilizado (ver anexo) tiene una parte fija con preguntas predeterminadas y algunas preguntas abiertas. El cuestionario consta en su contenido de los siguientes campos:

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

Para aligerar la conversación, en algunas preguntas se le dio al entrevistado unas alternativas entre las que tenía que elegir la respuesta, por ejemplo: en qué campos cambiaría algo dentro del sistema dual (pregunta IV.6); en otras dos preguntas habían

alternativas para una evaluación mediante notas, por un lado cuán satisfecho estaba con su trabajo actual (II.1) y por el otro, cuántos de los conocimientos adquiridos durante la formación pudo poner en práctica (IV.1) Las tres primeras preguntas eran para comenzar y al mismo tiempo preguntas de control, puesto que las respuestas ya se conocían (especialidad, comienzo y culminación de la formación así como lugar de formación).

2.2.3 Elección del sondeo al azar

El muestreo fue sacado del total de los ingresados en el semestre 1996-I de la Sede Zonal de Lima (Independencia) y comenzaron su formación con el sistema dual. Se eligieron tres familias ocupacionales: electrotecnia, mecánica automotriz y metal mecánica, puesto que en estos sectores también hay una formación para maestros industriales y los instructores toman parte en los programas de formación para formadores. El campo de las artes gráficas no fue elegido puesto que está sometido a grandes cambios. Se eligió al grupo estudiado porque antes de 1996 no había un examen de ingreso obligatorio y porque algunos campos de formación han sido cambiados. En 1996 no había un curso previo de nivelación, sólo un examen. Las promociones anteriores tuvieron la desventaja que los contenidos de instrucción habían sufrido bastantes cambios y las promociones posteriores la desventaja que habían estado muy corto tiempo en el mercado laboral. Es por ello que la mayoría, según la duración de la formación, se encuentra entre dos y tres años en el mercado laboral. De los egresados correspondientes al año de ingreso 1996-I fueron elegidos aquellos que habían recibido su certificado hasta febrero del 2001, pues sólo de ellos se tenía una dirección actualizada o bien un número telefónico. Los datos no se pueden por lo tanto trasladar a aquellos

que interrumpieron y a los que egresaron del SENATI sin un certificado. Se eliminaron además aquellos egresados que no tenían un teléfono o que no dieron un teléfono para su ubicación, puesto que en el corto tiempo no existía la posibilidad de ubicar a estas personas por medio del correo. No está contenida por lo tanto una subpoblación (la que no tiene teléfono), la cual bajo circunstancias podría diferenciarse en forma significativa de los que sí fueron estudiados. Del mismo modo no pudieron ser ubicados los egresados que se cambiaron de dirección, los que se fueron a provincia y los que emigraron al extranjero. El estudio de la situación de los egresados tiene de este modo como base un muestreo de aproximadamente 39% de los ingresados en 1996-I que tienen un certificado; aproximadamente un 12% de los que estuvieron inscritos en el cuarto semestre; y por otro lado, bajo el factor de la no ubicación - falta de teléfono, número no actual, emigración, una parte de los egresados que bajo circunstancias se diferencia en forma significativa de los estudiados que no puede ser considerado como representativo, pero sí determina tendencias. Además se eligieron a propósito algunas profesiones que se concentran en la Sede Zonal de Lima, la cual fue elegida como lugar de estudio.

La obtención de datos, o bien la ubicación de las direcciones, presentó al comienzo más bien dificultad. El SENATI tiene de 1996-I una lista de los aprendices inscritos con direcciones desactualizadas. Se encuentran también las carpetas de inscripción, las que contienen una dirección; estas direcciones datan de 1996 y no ofrecen ninguna garantía de ubicación. Además existen fichas de egresados que hasta el momento del estudio no habían recogido su certificado. Estas fichas personales contenían direcciones relativamente actuales de 1998 y posteriores. De ayuda fue también una lista computarizada de la Bolsa de Trabajo con los egresados allí inscritos.

2.2.4 Especialidades estudiadas

De las tres familias ocupacionales se estudiaron las siguientes especialidades:

- Electrotecnia: Mecánico de Refrigeración y Aire Acondicionado
(duración: 4 semestres)
Electricista Industrial (5 semestres)
Controlista de Máquinas y Procesos Industriales (6 semestres)

- Metalmecánica: Mecánico de Mantenimiento
(6 semestres)
Soldador Universal (4 semestres)
Dibujante Técnico Mecánico
(4 semestres)
Mecánico de Máquinas Herramientas
(6 semestres)

- Mecánica
Automotriz: Electricista Automotriz (4 semestres)
Mecánico de Automotores Diesel
(5 semestres)
Mecánico de Automotores de Gasolina
(5 semestres)

2.3 *Recopilación de datos*

El Ing. Christian Gutiérrez, de la Jefatura Técnica de la Zonal Lima-Callao, coordinó las entrevistas por teléfono, para lo cual se tuvo que hacer más de una llamada para cada entrevista. La recopilación de datos tuvo lugar entre el 15 de febrero y el 30 de marzo del 2001. Se realizaron 86 entrevistas en la oficina de la Jefatura Técnica, 3 en las casas de los entrevistados y una en el lugar de trabajo, según fue el deseo de los entrevistados. Las entrevistas fueron realizadas por la encargada del estudio, en presencia de Christian Gutiérrez; estas fueron registradas en forma escrita y en cinta magnetofónica. La duración de la entrevista fue de entre 30 y 45 minutos. Al comienzo se le explicó al entrevistado el motivo de la entrevista, se le pidió su colaboración y se le recaló la condición de anonimato del estudio. Al finalizar se le entregó un calendario 2001 del SENATI, un escrito del Director Nacional, Sr. Guillermo Salas Donohue, así como una hoja informativa del CENTROPYME. Además se le hizo una invitación para una conferencia en el transcurso de este año sobre un tema de interés.

2.4 *Resultados*

Primeramente presentaré los resultados generales a través de los temas del cuestionario, luego en forma detallada los resultados de las tres familias ocupacionales (electrotecnia, mecánica automotriz y metal mecánica, las cuales abreviaré con ET, MA y MM), si es que se diferencian y luego las compararé.

En total fueron entrevistados 90 egresados, 34 de la familia ocupacional de electrotecnia, 27 de la familia ocupacional de mecánica automotriz y 29 de la familia ocupacional de metal mecánica (ver tablas 5-1 hasta 5-4 "número de egresados y número de entrevistas de las diferentes familias ocupacionales", en el anexo).

2.4.1 Datos demográficos

Entre los entrevistados se encontraban 7 mujeres y 83 hombres. Dos tercios de los entrevistados tienen entre 20 y 23 años, el resto tiene hasta 29 años. Casi el 90% vive todavía con sus padres.

2.4.2 Formación profesional realizada en el SENATI

2.4.2.1 Empresa patrocinadora y empresa de formación práctica

En principio hay dos formas de realizar una formación con el sistema dual en el SENATI: con una empresa patrocinadora, mediante un contrato de aprendizaje, o en una empresa de formación práctica, con un convenio de práctica. El 82% estuvieron durante su formación en una empresa patrocinadora y, en algunos casos, además, en empresas de formación práctica; los demás realizaron su formación sólo en empresas de formación práctica. Sobre todo cabe recalcar el hecho que así tuvieran una empresa de formación o no, dos tercios realizó su formación en una a dos empresas y un tercio en cuatro a seis.

2.4.2.2 Motivos por los que recomiendan una formación en el SENATI

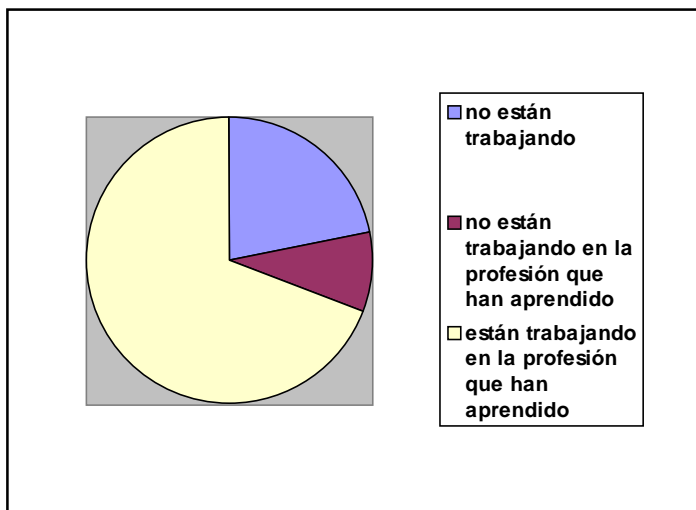
Dos tercios mencionan en este punto la formación práctica que el sistema dual del SENATI ofrece. Elogiaron el hecho que se pone énfasis en la práctica y en la integración con la teoría. Esto da la posibilidad a los aprendices de obtener experiencia de trabajo, lo que significa una familiaridad con el mundo laboral. Como segundo motivo se mencionó una buena formación, en este punto se incluye un buen desarrollo de clases por parte de los instructores; en este contexto mencionaron muchos también el apoyo personal que recibieron de sus instructores. Como tercer motivo, casi un tercio mencionó el alto prestigio nacional con el que cuenta SENATI. A este punto sigue la implementación técnica (máquinas, herramientas, pero también la biblioteca), que sobre todo es elogiada por los de la familia ocupacional de mecánica automotriz. Una novena parte subraya los valores que son transmitidos en el SENATI. En este punto se mencionan las normas de comportamiento, tales como la disciplina y el sentimiento de responsabilidad, tanto en el trabajo como en la vida. Otra novena parte menciona que una formación en el SENATI es más rápida y menos costosa que en cualquier otra institución en la que pudiera realizarse. Algunos mencionan el hecho que durante la formación se ofrecen cursos complementarios, tales como inglés, computación y principios de gestión empresarial. Dos de los entrevistados subrayaron la formación teórica. (ver cuadro 5-1 "Motivos para la recomendación de una formación en el SENATI" en el anexo).

Dos mencionaron con elogio en este contexto la certificación ISO 9001 que alcanzó la institución.

2.4.3 Actual campo de actividad laboral

2.4.3.1 Estructura ocupacional de los egresados

En total el 69% de los egresados trabajaban al momento de la encuesta en la especialidad que habían aprendido, 9% trabajaba en otra especialidad y 22% se encontraba sin trabajo (ver cuadro 2-1 "Estructura ocupacional de los egresados"). Este 69% significa hoy un buen resultado, inclusive si se lo compara a nivel internacional. Examinando las diferentes familias ocupacionales se pueden determinar algunas diferencias: mientras que en electrotecnia y en mecánica automotriz, en cada una, más del 70% trabaja en su especialidad (ETs% , MA%), en metal mecánica sólo el 55% se encuentra ocupado en su especialidad y 45% se encuentra desocupado (ver tabla 5-5 "Estructura ocupacional de todos los egresados" en el anexo). A los egresados de esta familia ocupacional no les va bien, con respecto a las otras dos familias ocupacionales. Una posible explicación podría residir en el campo de ocupación para el que prepara esta familia ocupacional, que sufre una fuerte recesión; Electrotecnia y Mecánica Automotriz son sobre todo familias ocupacionales que brindan servicio de mantenimiento, mientras que metal mecánica está más bien ligada a la producción (mantenimiento de máquinas de producción). Por lo tanto se refleja en el resultado de algún modo la situación económica del país. Viendo el resultado total, sólo 4 de los entrevistados jamás trabajaron en la especialidad en la que se formaron.



Cuadro 2-1 Estructura ocupacional de los egresados (n = 90)

2.4.3.2 *Desempleados*

De aquellos que se encuentran sin trabajo, la mayoría menciona como motivo, por el que dejaron su última relación laboral, la finalización del contrato y porque fue reducida la producción. Otros motivos fueron: embarazo, enfermedad, el deseo de emigrar y la falta de pago del salario.

Nueve de los desocupados se encuentran sin trabajo desde hace menos de un mes, ocho desde hace menos de siete meses y tres desde hace más de siete meses.

2.4.3.3 *Independientes*

Escasamente una décima parte tiene una empresa propia: en ET son dos, en MA cinco y en MM uno. Los demás trabajan como

empleados dependientes y cinco como así llamados "independientes" que trabajan por cortos plazos en diferentes empresas.

2.4.2.4 Datos sobre la ocupación

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

De aquellos que en este momento trabajan en una empresa, el 63% trabaja en una pequeña o micro empresa (microempresa: 1 - 10 empleados, pequeña empresa: 11 - 50) (ver cuadro 5-2 "Tamaño de las empresas en las que trabajan los egresados" en el anexo).

TIEMPO DEL EMPLEO EN LA EMPRESA

Aproximadamente el 10% de los que trabajan en su especialidad se encuentra empleado en el mismo lugar desde hace más de dos años, 30% entre uno y dos años, 33% entre seis y doce meses y 27% hasta seis meses. Es notorio que en la familia ocupacional MM, el 85% de los desempleados sólo trabajó máximo seis meses en su último empleo.

REMUNERACIÓN

De aquellos que trabajan en su especialidad o en otra, 19% gana menos de S/. 500, 47% entre 500 y 700 soles, 20% entre 700 y 1000 soles y 14% más de 1000 soles. De los desocupados el 35% ganó en su último empleo menos de 500 soles, 30% entre 500 y 700 soles, 25% entre 700 y 1000 soles y 10% más de 1000 soles.

Sólo el 26% de los entrevistados considera su actual remuneración como suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Además hay que considerar que una gran parte vive con los padres y no solos o con una pareja y que todavía no tiene que mantener a niños. El 30% se considera satisfecho con su actual remuneración o con su última remuneración.

MÜLLER considera el subempleo como una ocupación de una duración de menos de 35 horas semanales o un ingreso menor a 210 soles (el sueldo mínimo en 1996) (MÜLLER 1998, Pág. 43). Según el periódico "El comercio" del 8 de abril de 2001, el ingreso mínimo vital es S/. 410. Según "Perú en Números 1997" (ver MÜLLER 1998, Pág. 41) en 1996 44% de las personas mayores de 15 años se encontraban empleadas, 9% estaban desocupadas, 47% estaban subempleadas. Por lo tanto el problema no es tanto la desocupación sino el subempleo (se refiera este ya sea a las horas de trabajo o a la remuneración).

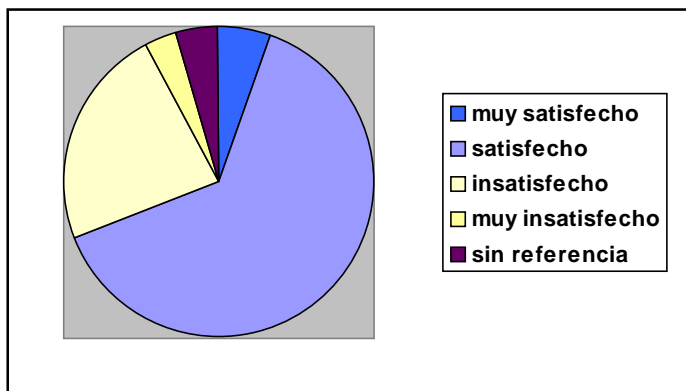
En comparación con estas cifras, los egresados del SENATI se encuentran en mejor posición. Esto se demuestra en la estructura ocupacional (69% se encuentra empleado en su especialidad y 9% en otra especialidad), en lo que respecta a la remuneración (sólo el 19% gana menos de 500 soles) y en lo que respecta a número de horas (de aquellos que se encuentran empleados en su especialidad, 7% trabaja menos de 35 horas y de aquellos que trabajan en otra especialidad ninguno trabaja menos de 35 horas).

NIVEL DE EMPLEO

De todos los entrevistados el 17% estén o estuvieron en su último empleo por debajo de su nivel de formación, es decir empleados como ayudantes, 63% estuvieron empleados como técnicos operarios y el 20% como maestros.

SATISFACCIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO

Sólo el 15% se considera insatisfecho con el contenido de su trabajo, por lo que se deduce que el trabajo que realiza se encuentra más bajo que el nivel de capacitación o se trata de otra especialidad. El 20% mencionó estar descontento con la posición que tiene o que tuvo en la empresa. En general más de dos tercios (62 entrevistados) se consideran muy satisfechos o satisfechos y sólo una cuarta parte no se considera satisfecha con el empleo que tiene o que tuvo (ver cuadro 2-2 "Satisfacción general con el puesto de trabajo").



Cuadro 2-2 Satisfacción general con el puesto de trabajo (n = 90)

PRINCIPAL CAMPO DE DESEMPEÑO DE LOS ENTREVISTADOS

Según los entrevistados (tanto de los que trabajan en su especialidad como de los que se encuentran desocupados) 58% considera que su actividad laboral no podría ser desarrollada por otra persona que tuviera otra formación o un nivel de cualificación inferior, el 23% es de la opinión que su actividad podría ser realizada por otra persona con otra formación y el 19% que su actividad podría ser realizada por una persona con un nivel de cualificación inferior.

MOTIVOS POR LOS QUE SE CONSIGUIÓ EL LUGAR DE TRABAJO ACTUAL O EL ÚLTIMO LUGAR DE TRABAJO

Como primer motivo casi un tercio mencionó un examen de ingreso en el que pudieron demostrar tanto sus conocimientos teóricos como prácticos. Casi una cuarta parte consiguió su empleo en base a relaciones, ya sea porque fue recomendado o porque ya conocían al dueño de la empresa, por ejemplo porque hicieron allí su práctica. Es así que el SENATI le ofrece al aprendiz la posibilidad de adquirir contactos con las empresas durante su formación, lo cual se puede demostrar favorablemente durante la búsqueda de trabajo. Como motivo adicional se mencionó la experiencia laboral (22%) y el haber culminado su formación en el SENATI (13%). Sólo el 10% considera que hubiera obtenido su actual o último empleo sin haber recibido su formación en el SENATI.

2.4.3.5 *Condiciones de trabajo*

Entre las condiciones de trabajo tenemos en cuenta entre otras cosas las horas de trabajo semanales, el desgaste físico, el contar con un contrato de trabajo y seguridad social, (ver también MÜLLER 1998, Pág. 31).

HORAS DE TRABAJO SEMANAL

De aquellos que se encuentran empleados en su especialización, 9% trabaja más de 61 horas, 34% entre 49 y 60 horas, 50% entre 36 y 48 horas y 7% menos de 35 horas. De aquellos que no trabajan en su especialidad, 13% trabaja más de 62 horas, 63% entre 49 y 60 horas y 25% entre 36 y 48 horas. Entre los desempleados, trabajaron en su último empleo: 5% más de 61 horas, 35% entre 49 y 60 horas, 50% entre 36 y 48 horas y 10% menos de 35 horas. Este hecho (las primeras dos categorías) demuestra que se hace difícil la participación en cursos de capacitación.

DESGASTE FÍSICO

Los entrevistados expresan encontrarse satisfechos con el desgaste físico requerido, sólo seis expresaron insatisfacción.

"SERVIS"

En la familia ocupacional de electrotecnia la mitad de los que trabajan en su especialidad trabajan para los así llamados "servis", es decir no trabajan directamente para la empresa; en la familia ocupacional de mecánica automotriz sólo son una décima parte y

de metal mecánica un tercio. Los servis o empresas de servicios, son empresas de empleo parcial que ofrecen a sus empleados una ocupación inestable y sin ningún tipo de seguridad/beneficio. En la mayoría de los casos los empleados no obtienen servicios sociales (como por ejemplo un seguro contra enfermedades) y se les paga según horas trabajadas, de modo que a hora no trabajada no hay ingreso. En algunos casos se encuentran varios días sin trabajo. Este tipo de empresas existen en el Perú desde 1992, muchas veces el "servis" pertenece a funcionarios de la empresa a la que el servis ofrece sus servicios. En este aspecto se refleja la situación económica actual del Perú.

CONTRATO DE TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

En ET más o menos la mitad tiene un contrato de trabajo y servicios sociales, en MA un tercio y en MM la mitad.

2.4.4 Período entre la finalización de la formación en el SENATI y la actualidad

2.4.4.1 Trabajo en la empresa patrocinadora o de formación práctica después de finalizar la formación en el SENATI

Casi el 10% trabajó hasta ahora en la empresa en la que se formó o en la que realizó sus prácticas. Otro 10% trabajó allí entre uno y dos años, 14% entre 7 y 12 meses, 37% trabajó allí entre uno y seis meses y 29% dejó la empresa inmediatamente después de la formación.

2.4.4.2 Número de empresas en las que los egresados han trabajado después de la formación

Únicamente dos de los entrevistados todavía no han trabajado en una empresa. La mitad de los egresados ha trabajado en dos empresas, la otra mitad en tres o más.

2.4.4.3 Etapas de desempleo

El 77% de los egresados han estado desempleados por lo menos una vez desde que terminaron su formación, de éstos 60% estuvo una vez desocupado, 30% dos veces y el resto más veces. La mitad estuvo en total hasta 3 meses desocupado, 30% lo estuvo medio año, 16% hasta un año y 4% más de un año.

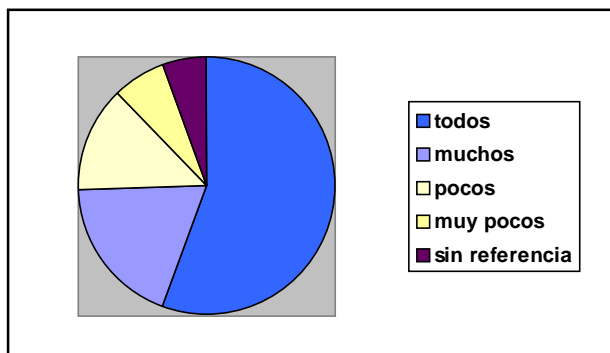
2.4.5 Utilidad de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional

2.4.5.1 Utilidad de las habilidades y conocimientos adquiridos durante la formación

Puesto que las respuestas de los subgrupos de los que se encuentran trabajando en su especialidad, los que no trabajan en su especialidad y los que están desocupados no se diferencian mucho y del mismo modo no hay diferencias entre las familias ocupacionales ET, MA y MM, los siguientes resultados serán presentados en conjunto.

A la pregunta: "De las destrezas y conocimientos adquiridos durante tu formación profesional, ¿cuáles puedes utilizar todavía en tu actividad actual?" hemos obtenido los siguientes resultados:

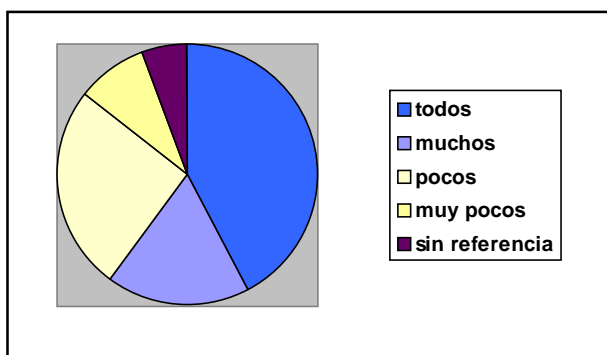
HABILIDADES PRÁCTICAS ADQUIRIDAS EN EL SENATI



Cuadro 2-3 Aplicación de las habilidades prácticas adquiridas en el SENATI (n = 90)

Tres cuartas partes de los encuestados (también aquellos, que no trabajan en su especialidad), es decir 67 entrevistados, ponen en práctica muchísimas o muchas de las habilidades prácticas que han adquirido en el SENATI (ver cuadro 2-3 "Aplicación de las habilidades prácticas adquiridas en el SENATI").

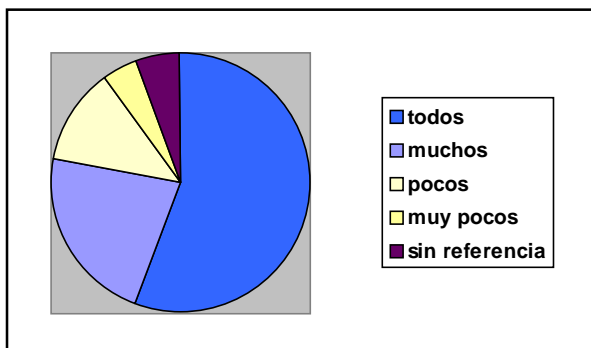
CONOCIMIENTOS TEÓRICOS ADQUIRIDOS EN EL SENATI



Cuadro 2-4 Aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos en el SENATI (n = 90)

El 60% de los encuestados (54 entrevistados) declaran que muchísimos a muchos son los conocimientos teóricos que pueden aplicar, lo que en comparación con el cálculo de las habilidades prácticas es algo menor, lo cual tiene que ser observado desde el punto de vista de la aplicación directa (ver cuadro 2-4 "Aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos en el SENATI").

HABILIDADES ADQUIRIDAS EN LA EMPRESA DE FORMACIÓN



Cuadro 2-5 Aplicación de las habilidades adquiridas en la empresa (n = 90)

Más de las tres cuartas partes de los encuestados (70 entrevistados) asegura que son muchísimas a muchas las habilidades que adquirieron en la empresa de formación y que hoy ponen en práctica (ver cuadro 2-5 "Aplicación de las habilidades adquiridas en la empresa"). La habilidades prácticas que fueron aprendidas en el SENATI y aquellas aprendidas en la empresa son calificadas por lo tanto de igual utilidad.

2.4.5.2 Conocimientos y habilidades que se aprendieron de manera especial

EN EL SENATI Y EN LA EMPRESA

A este punto 12 de los entrevistados mencionaron, junto a los conocimientos y cualidades técnicas que también aprendieron en el SENATI, algunas cualidades laborales como la puntualidad, la calidad y la responsabilidad. En este contexto se recalca de manera positiva también el orden en el vestido.

2.4.5.3 *Conocimientos que necesitan para desarrollar su actividad laboral, pero que no recibieron durante su formación*

Viendo en conjunto los entrevistados mencionaron que fueron los conocimientos del campo de la automatización de los procesos de trabajo (ver tabla 2-1 "Conocimientos ausentes en los egresados"). Estos vienen a ser conocimientos básicos en neumática e hidráulica para procesos automatizados, como el control numérico computarizado (CNC), que luego es coordinado con la programación lineal computarizada (PLC). Además un tercio mencionó tener carencias en el conocimiento de inglés y computación; 40% mencionaron en electrónica, especialmente los egresados de las familias ocupacionales de electrotecnia y de mecánica automotriz (comparar 2.4.3.1). Parece por lo tanto tener sentido poner más énfasis en estas materias durante la formación.

Tabla 2-1 Conocimientos ausentes en los egresados

	Electrotecnía	Mécanica Automotriz	Metal Mecánica	Total
Inglés	7	14	9	30 (33%)
Computación	10	11	10	31 (34%)
Hidráulica	0	4	12	16 (18%)
Neumática	9	3	12	24 (27%)
Electrónica	20	11	5	36 (40%)

ELECTROTECNIA

Casi dos terceras partes de los encuestados mencionaron que los conocimientos que les faltaban provenían del campo de la programación lineal computarizada (uno de los encuestados menciona que deberían aprenderse diferentes formas de PLC). Igualmente el mismo número menciona conocimientos en el campo de la electrónica. Más de una cuarta parte señala falta de conocimientos en el campo de la neumática y casi a una tercera parte le hace falta conocimientos en computación. A una quinta parte le falta conocimientos de inglés (ver cuadro 5-3 "Conocimientos ausentes en los egresados de la familia ocupacional electrotecnia" en el anexo).

MECÁNICA AUTOMOTRIZ

La mitad señala la carencia de conocimientos de inglés. El 40% menciona tanto los conocimientos en computación como en electrónica. Una cuarta parte señala carencia de conocimientos tanto en electricidad como en neumática / hidráulica. En el campo de la automatización se señalan como faltantes los conocimientos en diagnóstico computarizado y mandos automáticos mencionado por un 40%. A 10% le falta conocimientos en la prueba de las Bombas a Inyección Diesel (laboratorio diesel), (ver cuadro 5-4 "Conocimientos ausentes en los egresados de la familia ocupacional mecánica automotriz" en el anexo).

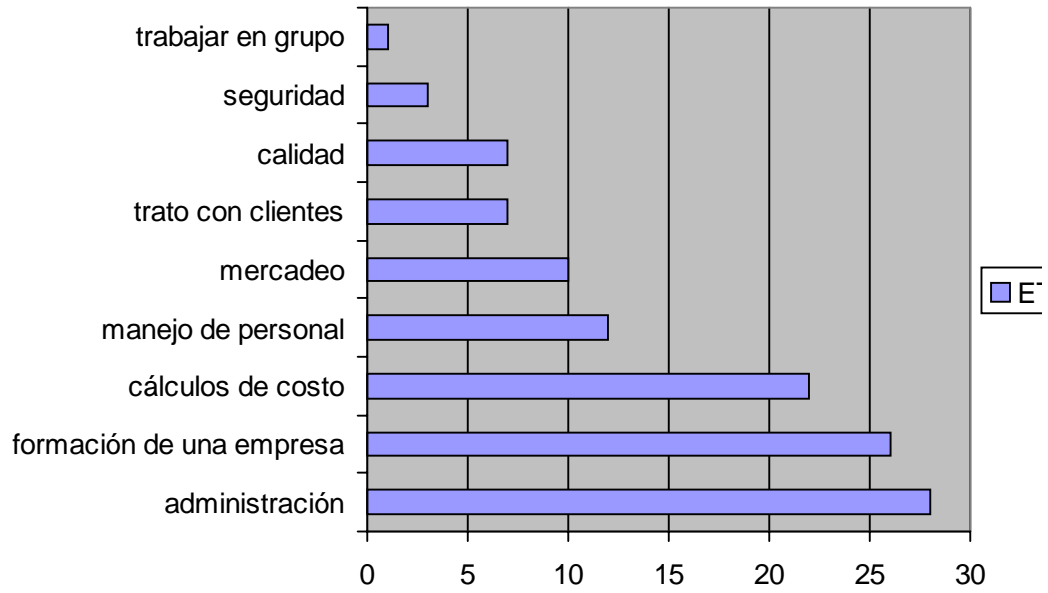
METAL MECÁNICA

El 40% señala tener carencia de conocimientos en el campo tanto de la neumática como de la hidráulica. A el 30% le falta tanto conocimientos de inglés como conocimientos en el campo de la electricidad. A una tercera parte le hace falta conocimientos en computación y casi una quinta parte menciona tanto electrónica como PLC/CNC (ver cuadro 5-5 "Conocimientos ausentes de los egresados de la familia ocupacional de metal mecánica" en el anexo).

Los resultados dicen que los empleos en las familias ocupacionales de electrotecnia y metal mecánica se parecen y es así que los electricistas por ejemplo también necesitan neumática y los mecánicos conocimientos en electrónica. Este perfil de necesidades combinada se ve delineada en la mecatrónica.

2.4.5.4 Mayor presentación de conocimientos de administración de empresas durante la formación

Casi 80% de los entrevistados consideró útil que los conocimientos de administración de empresas estuvieran más representados durante la formación. Muy útiles consideraron los conocimientos sobre administración, fundamentos de la formación de una empresa y cálculos de costo. Seguido por manejo de personal, mercadeo, trato con clientes y la calidad de un producto (ver cuadro 2-6 "Mayor representatividad de los diferentes conocimientos de la administración de empresas durante la formación"). Pero quizá se debería durante la formación enseñar sólo algo básico mientras que se podría hacer una oferta de asesoramiento y de capacitación (ver 2.4.7).



Cuadro 2-6 Mayor representatividad de los diferentes conocimientos de la administración de empresas durante la formación (n = 82)

2.4.6 Propuestas de mejora por los encuestados

Las propuestas de mejora se refieren a la situación de la formación en la que vivieron los entrevistados, por lo tanto entre 1996 y 1999. Los encuestados tenían frente a sí para esta pregunta 11 cartas con una palabra que aludía a un tema por carta, por lo que podían elegir un número indeterminado de temas a los que podían hacer propuestas de mejora. Debido a que no todos los encuestados se refirieron a todos los temas se trata de una recopilación selectiva.

2.4.6.1 Condiciones de ingreso

Nueve de los entrevistados consideran que las condiciones de ingreso de entonces eran demasiado fáciles y proponían una mejor selección. Tres mencionaron que la formación hoy en día es demasiado cara con respecto al tiempo en que ellos estudiaron. Dos propusieron un asesoramiento. Este asesoramiento debería realizarse antes de la inscripción en la formación, para dar información sobre el desarrollo de la formación y la forma de esta. A través de esta se podría reducir el nivel de deserciones. Se hizo también la propuesta que el SENATI preguntara sobre los motivos de la interrupción de estudio. Otra propuesta es que los aprendices que después del primer semestre se van, reciban también un certificado en el que se especifique la carrera y los temas aprendidos.

El SENATI actualmente cuenta con un proceso de Examen de Admisión exigente. Previamente los postulantes deben aprobar obligatoriamente un período de 2 meses de nivelación en matemáticas, ciencias básicas, dibujo técnico y lenguaje y comunicación.

2.4.6.2 Estructura de la carrera

De los entrevistados, 26 dijeron que un día a la semana en el SENATI es muy poco. Ellos consideran que dos días sería deseable, tanto para la teoría como también para la práctica; esto significa un mayor aprovechamiento de los talleres del SENATI. Algunos consideraron también una formación básica más prolongada y más seminarios como cosa útil. Esto demuestra hasta qué punto valoran los egresados la parte ofrecida por el SENATI.

2.4.6.3 Duración de la formación

En total 26 de los entrevistados consideraron deseable una prolongación de sus estudios en por ejemplo un semestre, es decir 6 meses (electricista 10 entrevistados, refrigeración 2, diesel 5, gasolina 2, electricista MA 2, dibujo 2, mantenimiento 2, soldadura 1). En las carreras en cuestión se trata de carreras de cuatro semestres, sólo mecánico de automotores diesel tiene un quinto semestre. Muchos de los encuestados desearon una prolongación de su formación para integrarse en ese tiempo en los campos que mencionaron en el punto 2.4.5.3 "Conocimientos que necesitan para desarrollar su actividad laboral, pero que no recibieron durante su formación".

2.4.6.4 Actividades durante su formación

En total 11 de los encuestados manifestaron que durante el proceso del registro y de la caja se presentaron muchos tiempos de espera y malas informaciones. Siete entrevistados señalaron falta de amabilidad o falta de buena atención en este contexto.

Cuatro se quejaron sobre el servicio de vigilancia, pues era poco amable, revolvía las mochilas y además era difícil ingresar al SENATI una vez egresado, cuando por ejemplo se quería ir a la biblioteca.

Seis dijeron que se alegrarían si hubiese más comunicación por parte del SENATI con los egresados y si para ello existiera un registro de los egresados, esto permitiría de forma más fácil mantener el contacto.

Existe en la actualidad una Bolsa de Trabajo, que para el caso de la Zonal Lima cuenta con información de 5 218 egresados.

2.4.6.5 Métodos de enseñanza

Nueve dijeron que las clases deberían ser más dinámicas y con más motivación. El aprendiz debería ser tomado más en cuenta y obligado a pensar. Desde 1999, la capacitación para los instructores en el campo del aprendizaje orientado a la acción y a los proyectos consideramos que es un buen punto de partida (comparar TIPPELT/AMORÓS 2000b). Debería haber más intercambio e interacción entre el instructor y el aprendiz. Los instructores deberían preguntar a los aprendices lo que trabajan en la empresa, para nivelar las diferencias que posiblemente hubieran con respecto a la formación. A este punto sería de utilidad una mayor cooperación entre instructores y monitores (comparar EDELMANN 2000). Así sería posible que los seminarios (un mes complementario cada semestre) logren captar más las necesidades de los aprendices.

Cuatro piensan que los instructores deberían explicar más. Cinco que un mayor uso de videos es bueno. Dos expresaron el deseo de tener grupos más pequeños de acuerdo a la disponibilidad de máquinas. Tres consideran que a los aprendices les falta más confianza en sí mismos.

De acuerdo a lo establecido, el máximo número de alumnos por grupo es de 20. El rol del Instructor ha cambiado, siendo en la actualidad un facilitador de experiencias de aprendizaje antes que un expositor de informaciones.

2.4.6.6 Material didáctico

En total 20 de los entrevistados criticaron el material didáctico como demasiado antiguo. A 13 les hubiera gustado tener más material. Nueve mencionaron que algunos libros no existían en la biblioteca y que ésta estaba siempre repleta. Siete habrían considerado cosa buena si es que los instructores hubiesen repartido más material. Dos consideraron el material demasiado caro.

El material didáctico se renueva ahora, con la ISO 9001, cada 2 años y es aprobado por los representantes de las empresas.

2.4.6.7 Implementación técnica

Sin lugar a dudas se tiene que garantizar a los aprendices una buena implementación técnica, pero de igual modo nos parece importante la transmisión de capacidades también después del proceso de formación, con capacitación, para que puedan adaptarse

al cambio tecnológico (ver TIPPELT/AMORÓS 2000a, Pág. 8). En total 65 de los encuestados, lo que significa prácticamente dos terceras partes, dijeron que la implementación técnica en su tiempo era anticuada. Esto lo subrayan todos los egresados de la familia ocupacional de electrotecnia. Cinco mencionaron que habían muy pocas máquinas y muy pocas herramientas, o bien que una parte de ellas estaba rota y que no funcionaban. Dos observaron que faltaban otras marcas (en la familia ocupacional de mecánica automotriz habían sólo marcas japonesas). Uno de ellos dijo que las máquinas deberían ser más ecológicas. En general lo referido a la implementación técnica de la especialidad, la mayoría de egresados opinan que cambiarían algo. Algunos de los egresados dijeron ellos mismos que su centro de formación nuevamente lo han visto y que han notado muchos cambios en forma de una modernización y nuevas inversiones.

Actualmente se viene invirtiendo más de un millón de dólares al año en equipamiento, para estar acorde con el avance tecnológico.

2.4.6.8 Exámenes

En general los exámenes son considerados demasiado fáciles (por siete entrevistados). Cuatro observaron que para cada año habían las mismas pruebas/preguntas, por lo que las respuestas muchas veces eran conocidas un día antes de la prueba. Dos mencionaron que debería haber más vigilancia. Dos dijeron también que las preguntas con multiple-choice (respuestas

múltiples) no obligaban a pensar y que no eran dirigidas a la práctica sino que simplemente eran preguntas de conocimiento.

En la actualidad, representantes de empresas participan en los exámenes finales (evaluación teórico-tecnológica y práctica) como miembros del jurado calificador, debiendo firmar las actas correspondientes.

2.4.6.9 Actividades complementarias a las clases

Cinco dijeron aquí que hubieran deseado tener más deporte; seis que debería haber en general más actividades. De algunos vinieron propuestas de cursos para las relaciones laborales (derechos y deberes del empleado), cursos de computación, más cooperación con las universidades, más seminarios en empresas y visitas a las empresas junto a los instructores.

Actualmente se cuenta con profesores de Educación Física debidamente capacitados y un gimnasio moderno.

2.4.6.10 Instructores

En general los instructores son mencionados con elogio por los egresados, debido a que cuando fueron aprendices recibieron toda clase de apoyo por parte de ellos. Pero 20 de los entrevistados consideró que deberían estar más formados en el campo técnico y 20 consideraron que deberían estarlo en el campo pedagógico. En relación con este punto ingresa el Programa de Formación de

Formadores (SENATI/GTZ 2000) (ver también TIPPELT/AMORÓS 2000b) en proceso de implementación, el cual está específicamente dirigido a responder los requerimientos del SENATI.

Tres observaron que los instructores deberían poner más atención a que los aprendices fueran menos explotados en las empresas. Uno de ellos dijo que se debería cuidar más la seguridad en el trabajo.

En la actualización el SENATI cuenta con excelentes instructores, el 60% de los cuales son ingenieros.

2.4.6.11 Monitores

Ocho dijeron que las empresas explotaban a los aprendices. En esto se considera que no le pagaban un salario al aprendiz; parte de ellas inclusive pedían dinero a los aprendices; y que los aprendices en parte no trabajaban en su especialidad. Siete mencionaron que los monitores muchas veces no querían compartir con los aprendices sus conocimientos y que no querían enseñarles. Dos de ellos consideraron como cosa útil la capacitación técnica de los monitores. Dos observaron que muchas veces los monitores no tenían confianza en los aprendices y no los consideraban capaces. Se menciona que es difícil encontrar una empresa patrocinadora.

Actualmente se realizan cursos de capacitación para monitores, tanto en aspectos técnico-productivos como en desarrollo de personal.

2.4.6.12 Propuestas generales

INFORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Algunos mencionaron que el SENATI hace muy poca promoción-publicidad para su oferta de cursos y que reparte muy pocos trípticos actuales y folletos. Los cursos deberían estar representados también en la página web del SENATI. De igual modo, el SENATI debería llamar la atención de que la formación no sólo está abierta para los hombres sino también para las mujeres. Dos de los entrevistados consideraron que la promoción-publicidad es muy importante, puesto que piensan que el SENATI no puede vivir de su antiguo prestigio sin presentar algo nuevo.

Actualmente el SENATI cuenta con un agresivo programa de Marketing.

COOPERACIÓN

Algunos propusieron cooperación con universidades, instituciones internacionales para la cooperación técnica y otros centros de formación profesional en Latinoamérica.

En la actualidad en SENATI tiene la cooperación técnica de países como Alemania, Suiza, Japón, Holanda, Corea y otros.

BOLSA DE TRABAJO

Aquí se hace la propuesta que las descripciones de los puestos deberían ser más detalladas. Algunos de los egresados no sabían de

la existencia de la Bolsa de Trabajo. La promoción para la Bolsa de Trabajo podría servir de ayuda.

2.4.7 Creación de una propia empresa

2.4.7.1 Deseo de crear su propia empresa y obstáculos en la realización

Casi todos los encuestados quisieran crear su propia empresa. Como principal motivo de impedimento se menciona la falta de capital, seguida por la falta de conocimientos en el campo técnico y administrativo. Otras dificultades que se mencionan son la falta de clientes y la falta de experiencia. Algunos mencionan como dificultades también la elección de las máquinas, del personal, la falta de un socio y de una especialización (ver cuadro 5-6 "Obstáculos para la fundación de una empresa" en el anexo). De aquellos que ya se han independizado, la mayoría menciona como el principal problema al comienzo la falta de clientes, seguida por la falta del capital. Parecidos problemas demuestra también el estudio de BAKKE-SEECK, si bien esta se encuentra anclada en un sector informal. Ella describe las pocas cualidades empresariales en los empresarios (entre ellas el cálculo de costos y el trato con los clientes), el capital que no alcanza, la no accesibilidad a créditos formales, la falta de maquinaria y herramientas (ver BAKKE-SEECK 1998).

2.4.7.2 Apoyo por parte del SENATI

Todos los encuestados se alegrarían ante un apoyo por parte del SENATI. Como de mucha ayuda consideraron la capacitación en su especialidad, seguida por un asesoramiento en la creación de la empresa. De igual manera consideraron la capacitación en conocimientos de administración de empresas. También les gustaría un apoyo técnico por parte del SENATI. Además se mencionaron becas y cursos más económicos para los antiguos senatinos. Algunos podrían pensar en el SENATI como mediador, por ejemplo para la obtención de créditos y ante el Ministerio de Trabajo.

2.4.7.3 CENTROPYME

Ninguno de los entrevistados que trabaja por su propia cuenta sabía de la existencia del CENTROPYME del SENATI. En total sólo al 18% de los entrevistados les era conocida, en algunos casos todavía bajo su antiguo nombre. Ninguno lo había visitado. Uno de los que conocía el CENTROPYME dijo que los horarios de atención no eran buenos para las personas que trabajan, le parecía que una atención los días sábados sería mejor. Las micro y pequeñas empresas juegan un papel importante en el Perú, ya que es en este campo donde se encuentran la mayor parte de los empleados (ver MÜLLER 1998, Pág. 51). El CENTROPYME del SENATI ha sido pensado para el asesoramiento y la capacitación de personal capacitado, y es tanto para aquellos que quieren iniciar una micro o pequeña empresa, como también para los que ya lo han hecho. Según lo que entiende el CENTROPYME se consideran

microempresas aquellas que tienen hasta 10 empleados, pequeñas empresas las que tienen hasta 20. Hay varias definiciones de micro y pequeñas empresas en las que no sólo el tamaño es determinante. Según MÜLLER (1998, Pág. 50) una microempresa tiene hasta 10 empleados, una pequeña empresa de 11 - 50 y una mediana empresa de 51 - 200.

2.4.8 Actividades de perfeccionamiento profesional

2.4.8.1 Cursos de capacitación para egresados

Al momento de la encuesta cuatro de los 90 entrevistados participaban en un curso de capacitación y ocho de otro curso de formación o estudio. En total dos tercios habían participado en un curso de capacitación después de su formación. Los egresados de la familia ocupacional electrotecnia siguieron cursos de capacitación en los siguientes temas (en orden de frecuencia): inglés, computación, seguridad en el trabajo, ecología, PLC, compresores. Los egresados de la familia ocupacional mecánica automotriz lo hicieron en los siguientes cursos: electrotecnia, inglés, computación, lubricantes, electricidad, hidráulica, ecología. En la familia ocupacional de metal mecánica tuvieron participación en los siguientes cursos de capacitación: neumática, electricidad, dibujo técnico, autoCAD, computación. Poco menos de la mitad de los cursos de capacitación duraron hasta un mes, la otra mitad hasta un año. Mas o menos un tercio de los cursos de capacitación fueron tomados en el SENATI, donde la mitad de estos duraron un mes.

2.4.8.2 Deseos sobre cursos de capacitación

Todos los encuestados quisieran seguir capacitándose. Esto demuestra la gran importancia que tiene la capacitación y el aprendizaje a lo largo de la vida (ver TIPPELT 1999). Los deseos de capacitación de los egresados se encuentran en concordancia con la tendencia internacional. Muchos de los entrevistados mencionaron los costos y la falta de tiempo como obstáculo para su realización.

Los empleados que trabajan para una empresa que, ya sea por ley o voluntariamente, aportan al SENATI pueden, mediante una carta de presentación de su empresa, frecuentar los cursos del SENATI en forma gratuita. Un tercio de los que en este momento trabajan en su especialidad trabajan en servis. Los servis, puesto que no pagan impuesto y por lo tanto no están obligados por ley a apoyar al SENATI, no brindan a sus empleados la posibilidad de poder asistir gratuitamente a los cursos. Muchos de los encuestados cuyas empresas son aportantes no sabían de la posibilidad de asistir a los cursos del SENATI gratuitamente. Aquí por lo tanto puede que falte promoción. Uno de los entrevistados informó que su empleador le negó la carta de presentación.

Un entrevistado dijo que sería bueno que el SENATI dejara que los participantes evaluaran al final el curso de capacitación. Esta medida esta normada desde 1999.

Algo menos de la mitad de los entrevistados están informados sobre la oferta de cursos de capacitación del SENATI; todos se alegrarían si es que fuesen informados con regularidad sobre esta oferta.

TEMAS PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN

En el campo de electrotecnia dos tercios desean sobre todo un curso de PLC, seguido por un curso en el campo de electrónica. En la familia ocupacional de mecánica automotriz dos tercios consideran útil un curso de electrónica. En la familia ocupacional de metalmecánica dos tercios piensan que un curso de hidráulica/neumática sería interesante, seguido por uno de electricidad y electrónica (ver cuadro 5-7 hasta 5-9 "Deseos de cursos de capacitación de los egresados de las tres familias ocupacionales" en el anexo).

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

De todos los entrevistados, menos de un tercio ha cursado otra formación o un estudio superior, ya se antes o después de la formación en el SENATI. Tres cuartas partes de estas formaciones /estudios duraron más de 6 meses.

3. Resumen de los principales resultados y propuestas

El presente estudio contiene posibilidades de estudios de seguimiento de egresados, ilumina sobre la situación laboral de las carreras elegidas y refleja sus elogios como sus propuestas de mejora.

Esto demuestra, entre otras cosas, al momento de su realización, la situación laboral de una parte de los egresados del SENATI. Sería interesante, por ejemplo dentro de medio año, volver a preguntar a los mismos egresados y hacer una comparación con el presente estudio para constatar el desarrollo en forma de un estudio a largo plazo.

Sería igualmente interesante hacer un estudio de seguimiento de los egresados de otras sedes del SENATI en las provincias y de otras carreras y/o familias ocupacionales.

Observamos que el total de los egresados han demostrado alegría al ver el interés que el SENATI demuestra por ellos; a través de su cooperación han demostrado los lazos que todavía los unen a su institución de formación.

El hecho que más o menos 70% de los egresados sigan trabajando en su especialidad es un muy buen resultado. Que estos puestos en parte no sean seguros o estén mal pagados deriva al parecer más de la situación económica del país que de la formación. En general los egresados fueron bien preparados por el SENATI y por las empresas para su vida laboral. Esto se demuestra también en el hecho de cuánto ponen en práctica en su vida laboral de lo que aprendieron en su formación. Lo que les hace falta son sobre todo conocimientos de inglés y computación y conocimientos en el campo de la automatización.

Con respecto a las propuestas de los egresados resta comprobar si estas propuestas no han sido ya en parte realizadas en la situación actual o bien si estas les parecen útiles a los responsables del SENATI. Algunos resultados apoyan decisiones ya tomadas, por ejemplo incluir inglés y computación en el proceso de aprendizaje, si bien habrá que ver cuánto en un día, el cual transcurren los aprendices a la semana en el SENATI.

Por lo que se refiere a la implementación técnica, el SENATI ya ha modernizado mucho.

El campo de las empresas formadoras requiere todavía de observación para poder constatar si la formación alcanza la medida requerida, aunque esta evaluación ahora se realiza anualmente según la Norma ISO 9001.

En el campo del trabajo hacia fuera del SENATI le sería útil seguir una estrategia de mercadeo. Más información, promoción-publicidad y oferta de cursos, también sería deseable para la Bolsa de Trabajo y para el CENTROPYME.

En especial la disponibilidad para una capacitación de los egresados también está dirigida al SENATI y abarca posibilidades de acción y campos que pueden ser fortalecidos.

4. Bibliografía

ARNOLD, R. (1994): Berufsbildung: Annäherung an eine evolutionäre Berufspädagogik. Band 1. Hohengehren.

BAKKE-SEECK, S. (1998): Competencias y adquisición de competencias en el sector informal. En: Educación, Volumen 57/58. Instituto de Colaboración Científica, Tübingen, Alemania.

BORTZ, J./DÖRING, N. (1995): Forschungsmethoden und Evaluation. 2. Aufl. Berlin.

CASTRO LEÓN, J. (1999): ¿Qué es formación profesional? Lima.

CENTROPYME: Folleto.

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT (GTZ) GMBH (Eds.) (1987a): AVU-Leitfaden - Was wird aus unseren Absolventen? Ein Methodenangebot für Projekte der gewerblichen Berufsbildung. Lappermühle und Eschborn.

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR TECHNISCHE ZUSAMMENARBEIT (GTZ) GMBH (Eds.) (1987b): AVU-Leitfaden - Was wird aus unseren Absolventen? Materialienband. Lappermühle und Eschborn.

EDELMANN, D. (2000): Investigación sobre la relación entre los instructores del SENATI y los monitores en las empresas. Lima.

EL COMERCIO Diario, el (8.4.2001): Economía y Negocios. Lima.

HEITMANN, W./GREINERT, W.-D. (Eds.) (1995): Analyseinstrumente in der Berufsbildungszusammenarbeit. Berlin.

INSTITUTO DE TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIAS APROPIADAS PARA SECTORES MARGINALES (ITACAB) (Eds.) (1998): Diagnóstico de las necesidades de capacitación técnica y certificación de los autoempleados informales de Lima Metropolitana. Lima.

MOURA CASTRO, C. D./CABRAL, A. D. A. (1997): Angebots- und Nachfrageungleichgewichte in der beruflichen Bildung: Einige Verbesserungsvorschläge. In: SCHAACK, K./TIPPELT, R. (Eds.): Strategien der internationalen Berufsbildung: Ausgewählte Aspekte. Frankfurt. a.M. pág.. 81-108.

MOURA CASTRO, C. D. (2000): Vocational Training at the Turn of the Century. Edited by SCHAACK, K./TIPPELT, R. Frankfurt a.M.

MÜLLER, P. (1998): Fomento a la productividad y lucha contra la pobreza. Perú.

SCHOMBURG, H. (1995): Standard Instrument for Graduate and Employer Surveys. Hrsg. von der GTZ und der Universität Gesamthochschule Kassel. Eschborn.

SENATI (2000): Catálogo de oferta de formación y capacitación profesional y servicios técnicos.

SENATI: Información de la Bolsa de Trabajo para los empresarios.

SENATI Website: <http://www.senati.pe>

SENATI/GTZ (2000): Programa de Formación de Formadores. Folleto.

TIPPELT, R. (2000): Der schwierige Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem - Notwendigkeit und Möglichkeit zur Weiterbildung. In: HARTEIS, C. u.a. (Eds.): Kompendium Weiterbildung - Aspekte und Perspektiven betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. Opladen. pág.. 69-79.

TIPPELT, R. (Eds.) (1999): Handbuch der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Opladen.

TIPPELT, R./AMORÓS, A. (2000a): Manual didáctico: Formación basada en competencias. Formación de Formadores. SENATI: Lima.

TIPPELT, R./AMORÓS, A. (2000b): Manual didáctico: Formación de formadores orientada a la acción. Formación de Formadores. SENATI: Lima.

TIPPELT, R./AMORÓS, A. (2000c): Manual didáctico: Bases teóricas de la evaluación - dimensiones didácticas. SENATI: Lima.

TIPPELT, R./AMORÓS, A (2001): Manual didáctico: Psicología del desarrollo del joven. Los aprendices - ¿Una nueva generación? SENATI. Lima.

5. Anexos

- A Resultados escogidos en forma de gráficos y cuadros.
- B Cuestionario.

A Resultados escogidos en forma de gráficos y cuadros

Tabla 5-1 Número de egresados y número de entrevistas de la familia ocupacional electrotecnia.

1996 I	N° Electricista Industrial	N° Controlista de Máquinas y Procesos Industriales	N° Mecánico de Refrigeración y Aire Acondicionado	Total
Ingresados	162	82	38	282
4. semestre	129	53	31	213
Egresados (Aprobados)	186 (117)	41 (38)	41 (24)	268
Certificados hasta 2001	56	25	8	89
Entrevistados	21	8	5	34
Inscrito en la Bolsa de Trabajo	38	13	2	53

Tabla 5-2 Número de egresados y número de entrevistas de la familia ocupacional mecánica automotriz.

1996 I	N° Mecánico de Automotores de Gasolina	N° Electricista Automotriz	N° Mecánico de Automotores Diesel	Total
Ingresados	132	58	(ningún dato)	(ningún dato)
4. semestre	93	38	118	249
Egresados (Aprobados)	(ningún dato) (ningún dato)	23 (21)	90 (ningún dato)	(ningún dato) (dato)
Certificados hasta 2001	25	7	40	72
Entrevistados	11	2	14	27
Inscrito en la Bolsa de Trabajo	13	1	22	36

Tabla 5-3 Número de egresados y número de entrevistas de la familia ocupacional metal mecánica

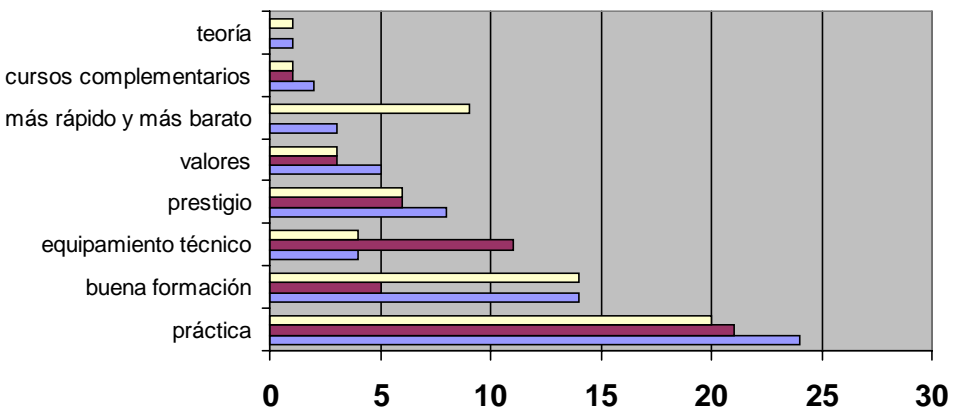
1996 I	N° Mecánico de Mantenimiento	N° Soldador Universal	N° Dibujante Técnico Mecánico	N° Mecánico de Máquinas Herramientas	N° Mecánico de Construcciones Metálicas	Total
Ingresados	291	23	60	33	28	435
4. semestre	183	17	37	23	19	279
Egresados (Aprobados)	148 (74)	15 (ningún dato)	59 (27)	22 (17)	15 (ningún dato)	259
Certificado hasta 2001	46	3	8	9	7	70
Entrevistados	18	1	5	5	0	29
Inscrito en la Bolsa de Trabajo	29	0	2	4	5	40

Tabla 5-4 Número de egresados y número de entrevistas de todas las familias ocupacionales

	N° Certificados Electrotecnia	N° Certificados Mecánica Automotriz	N° Certificados Metal Mecánica	Total
4. semestre	213	249	279	741
Certificados hasta 2001	89	72	70	231
Entrevistados	34	27	29	90 (3%) 12%

Fuentes: Oficina de Registro, Sede Central Lima, Independencia, SENATI, Bolsa de Trabajo

Motivos por los que recomiendan una formación en el SENATI



Cuadro 5-1 Motivos para la recomendación de una formación en el SENATI (n = 90)

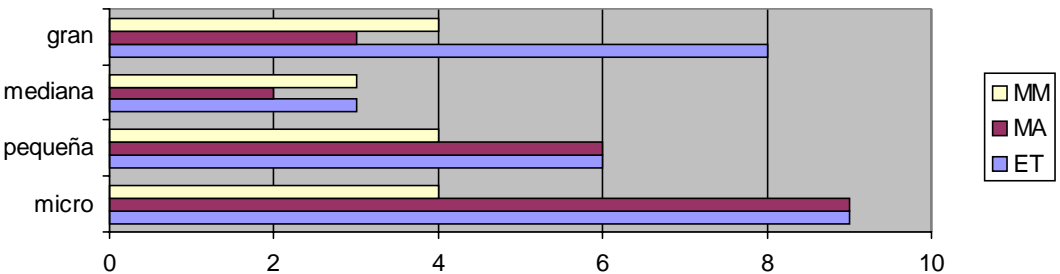
Estructura ocupacional de los egresados

Tabla 5-5 Estructura ocupacional de todos los egresados

	Están trabajando en la profesión que han aprendido	No están trabajando en la profesión que han aprendido	No están trabajando	Total
ET	25 (73%)	4 (12%)	5 (15%)	34
MA	21 (78%)	4 (14%)	2 (7%)	27
MM	16 (55%)	0	13 (45%)	29
Total	62 (69%) (entre ellos 4 mujeres)	8 (9%) (entre ellos 1 mujer)	20 (22%) (entre ellos 2 mujeres)	90 (100 %) (entre el mujeres)

Datos sobre la ocupación

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS (sólo aquellos que en este momento trabajan).

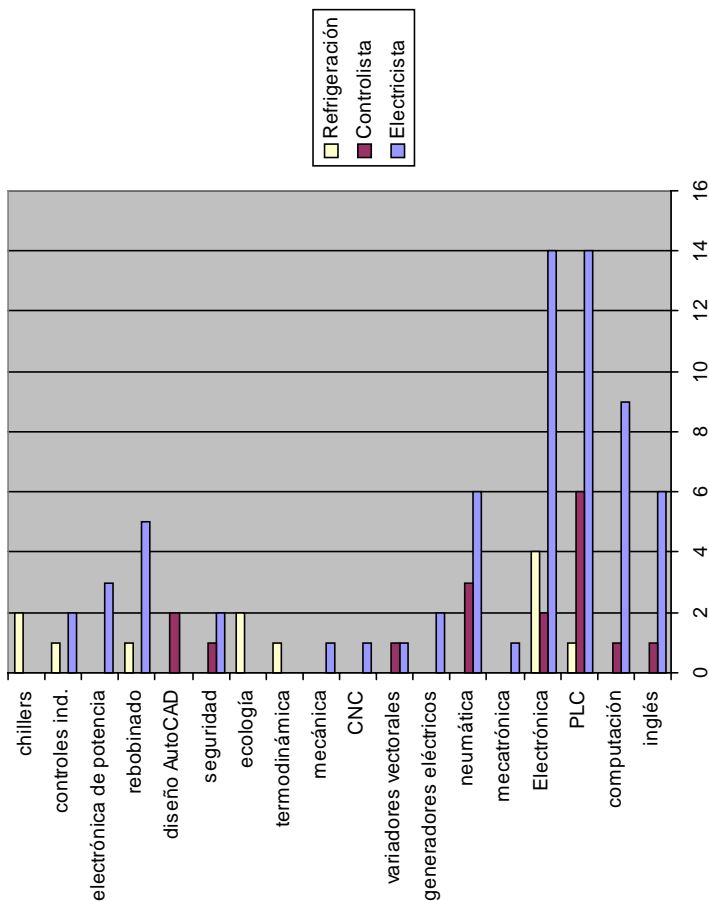


micro = 1-10 empleados, pequeña = 11-50, mediana = 51-200, gran = 201-

Cuadro 5-2 Tamaño de las empresas en las que trabajan los egresados (n = 61)

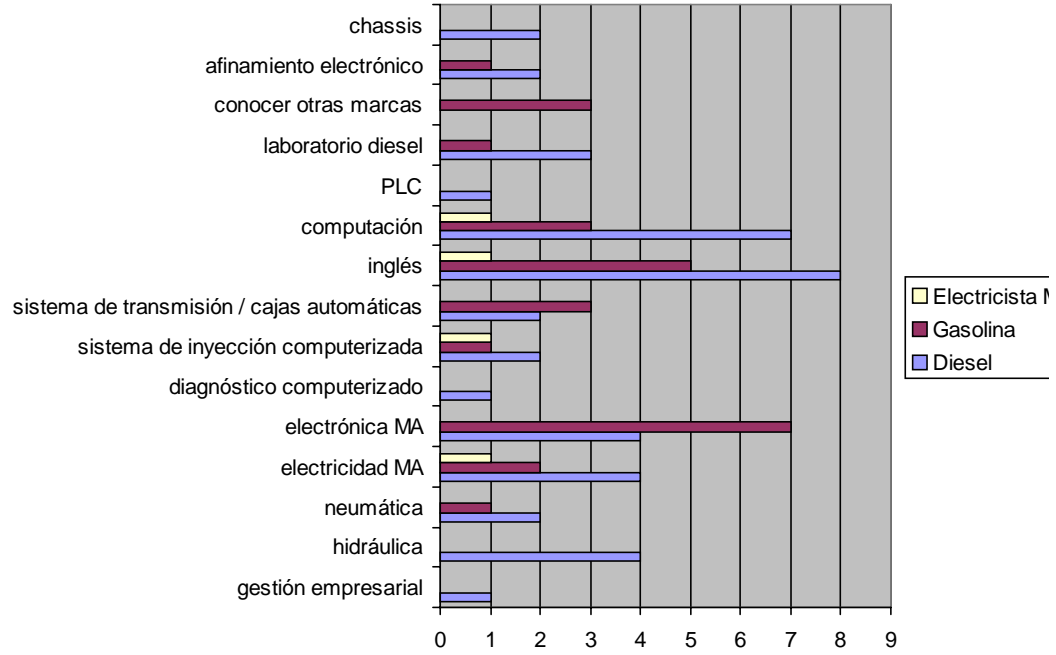
Conocimientos que necesitan para desarrollar su actividad laboral, pero que no recibieron durante su formación

Electrotecnia



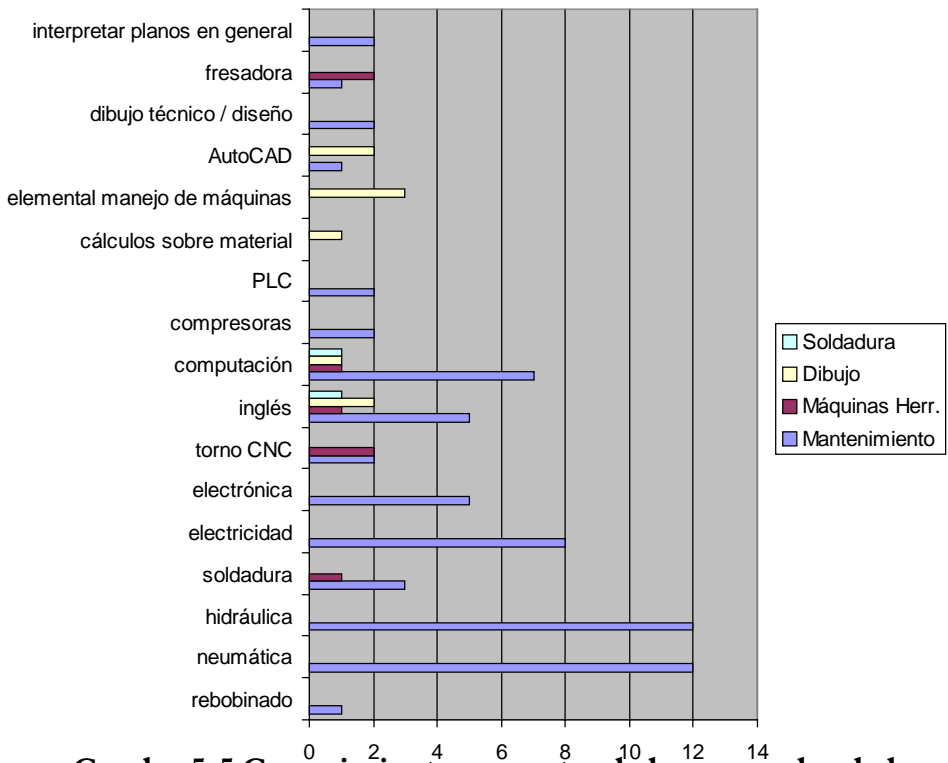
Cuadro 5-3 Conocimientos ausentes en los egresados de la familia ocupacional electrotecnia (n = 34)

Mecánica Automotriz



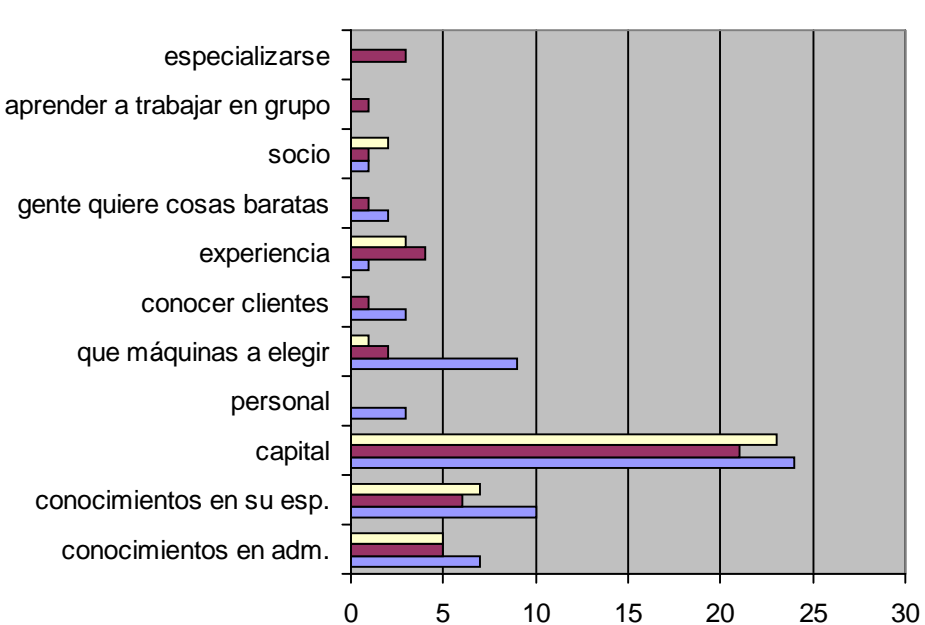
Cuadro 5-4 Conocimientos ausentes en los egresados de la familia ocupacional mecánica automotriz (n = 27)

Metal Mecánica



Cuadro 5-5 Conocimientos ausentes de los egresados de la familia ocupacional de metal mecánica (n = 29)

Obstáculos en la realización de crear su propia empresa

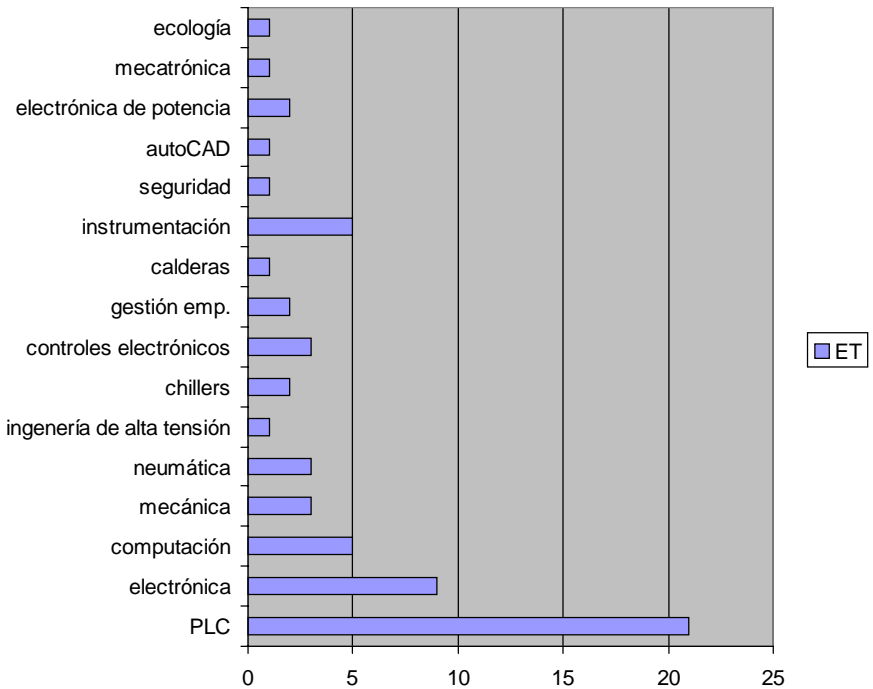


Cuadro 5-6 Obstáculos para la creación de una empresa (n = 80)

Deseos sobre cursos de capacitación

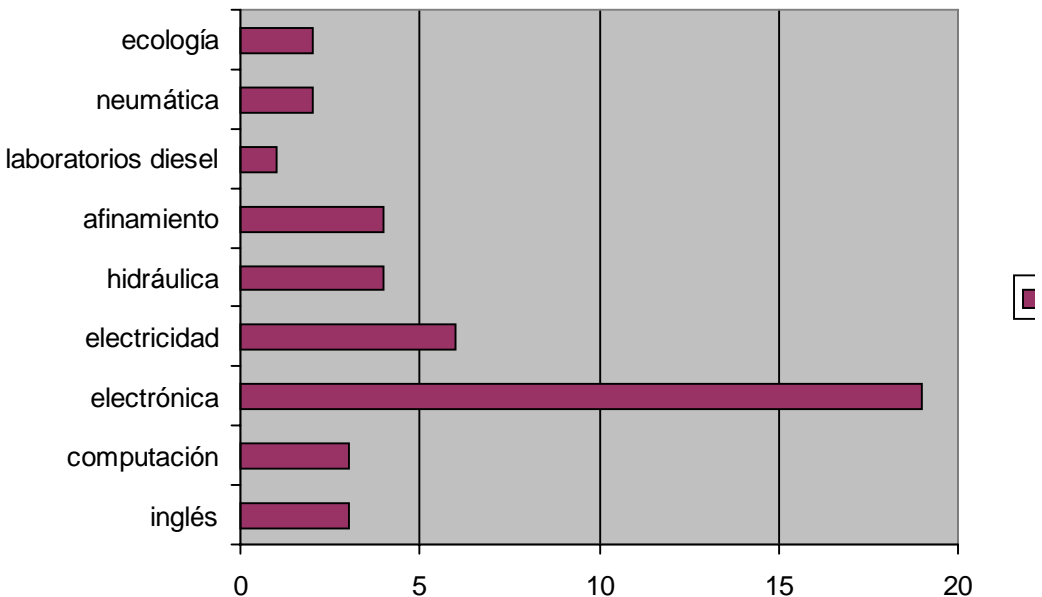
Temas para cursos de capacitación

Electrotecnia



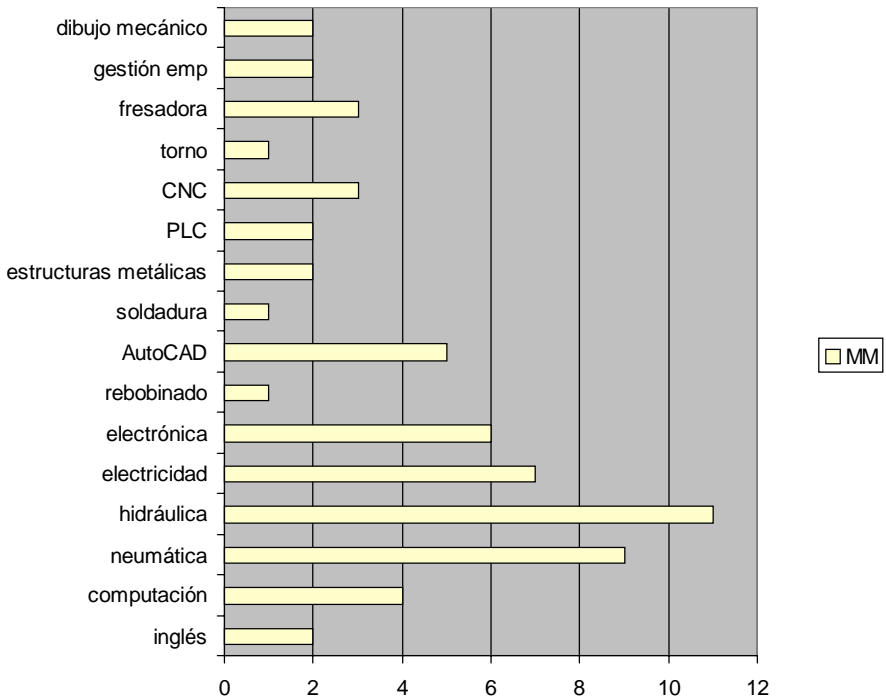
Cuadro 5-7 Deseos de cursos de capacitación de los egresados de la familia ocupacional electrotecnia (n = 34)

Mecánica Automotriz



Cuadro 5-8 Deseos de cursos de capacitación de los egresados de la familia ocupacional mecánica automotriz (n = 27)

Metal Mecánica



Cuadro 5-9 Deseos de cursos de capacitación de los egresados de la familia ocupacional metal mecánica (n = 29)

Familia ocupacional Número

**Estudio de seguimiento de los egresados
del aprendizaje dual del
SENATI - Perú**

Cuestionario:

I. Formación Profesional realizada en el SENATI

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

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

Inicio: _____ (mes, año)

Finalización: _____ (mes, año)

3. ¿En qué Centro del SENATI / unidad operativa realizaste tu formación?

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

Ha realizado su formación en una empresa de formación práctica.

Ha realizado su formación en una empresa patrocinadora y en una empresa de formación práctica.

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

II. Puesto de trabajo actual o último puesto de trabajo

1. ¿Qué actividad estás realizando en estos momentos? Ruego dime la respuesta correcta? :

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

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

No

Sí

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

Sí, está (estuvo) trabajando en la profesión que ha aprendido.

No, está (estuvo) trabajando en una profesión que no es la que aprendió

-> ¿Has trabajado en algún momento en tu profesión (antes)? _____

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

Nombre de la empresa: _____

Ramo / qué hace la empresa: _____

Qué es el número total de trabajadores: _____

Desde cuándo trabajas en la empresa: _____

Trabaja de (nombre exacto de la profesión
(supervisor, maestro, t. operario, ayudante) _____

Quántas horas semanales trabajas _____

Qué es el salario (ingreso) mensual promedio que percibes:

Menos de S/. 500 de 500 a 700

de 700 a 1000 más de 1000

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

Menos de S/. 500 de 500 a 700

de 700 a 1000 más de 1000

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

No

Sí

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

No

Sí

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

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

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

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

Sí, con otra formación en otra profesión.

Sí, con un nivel de cualificación inferior.

No

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

No

Sí

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

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

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

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

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

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

_____ meses

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

En _____ empresas

4. Desde que concluiste tu formación en el SENATI, ¿pasaste en varias ocasiones o temporalmente por situaciones de desempleo?

No

Sí

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

_____ veces

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

_____ meses

IV. Utilidad de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional

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

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

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

Aprendido en la empresa de formación específica:

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

4. En tu opinión, ¿qué áreas deberán fortalecerse más en la formación?

V. Trabajo independiente / Creación de una propia empresa

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

No, no trabajó en su propia empresa

Sí, trabajó en su propia empresa

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

No, no está trabajando en su propia empresa

Sí, está trabajando en su propia empresa

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

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

No

Sí

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

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

No

Sí

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

8. ¿Conoces el CENTROPYME del SENATI?

No

Sí

VI. Actividades de perfeccionamiento profesional

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

No

Sí: _____

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

No

Sí

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

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

No

Sí

5. ¿Desearías recibir permanentemente información del SENATI?

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

No

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

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

No

Sí: ¿Donde? (Institución): _____

¿Cuándo? (Período): _____

VIII. Para finalizar, algunos datos demográficos

1. Edad: _____ años

2. Género:

masculino femenino

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

sólo/a con tu esposa/o

con tus padres Otras personas : _____

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

¡Expresamos nuestro agradecimiento por tu colaboración!