

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

**“EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL CENTRO
DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO MADRE
ADMIRABLE”**

Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia Social

Autora

Gissela Magaly Vilchez Choquehuayta

Asesora

Marfil Cristina Francke Ballvé

Jurado

Maria Marcela Chueca Marquez

Cesar Hernan Zuñiga Loayza

LIMA – PERÚ

2014

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis tuvo como objetivo evaluar la calidad de la gestión educativa del Centro de Educación Técnico Productivo (CETPRO) Madre Admirable. Para ello se tomó en cuenta “la matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa” del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). El enfoque de la investigación fue cualitativo. Para el recojo de la información se entrevistó a los directivos y docentes del CETPRO, desarrolló grupos focales con los estudiantes y revisaron los documentos de la institución. Luego estos datos se analizaron y discutieron.

Se encontró que una de las mayores fortalezas del CETPRO son sus recursos humanos. Ellos tienen experiencia en temas de inserción laboral juvenil y comparten los valores de la institución. Además, las expectativas de los estudiantes se orientan a seguir estudios superiores universitarios. Por otro lado, el CETPRO Madre Admirable no tiene vínculos con el sector productivo y no recibe información ni asesoramiento sobre las necesidades de capacitación de dicho sector. Los docentes son especialistas en sus áreas de trabajo, pero aún necesitan fortalecer algunas capacidades. Los equipos son subvencionados por el mismo centro educativo y la mayoría se encuentra en buenas condiciones. Finalmente, el CETPRO no tiene un sistema de evaluación para generar planes de mejora.

Una de las principales conclusiones de esta investigación hace referencia a que la mejora de la calidad de la gestión educativa de los CETPRO depende, en buena medida, del apoyo técnico y financiero del Estado, a través del Municipio o Unidades de Gestión Educativa Locales (UGEL); y del trabajo coordinado de los ministerios implicados. La tesis termina proponiendo recomendaciones a la política de Educación Técnico Productiva, a las instituciones locales, y al CETPRO Madre Admirable.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	12
1.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EL PERÚ.....	12
1.2. JUVENTUD Y EMPLEO	17
1.3. EMPLEO JUVENIL EN EMPRESAS	21
1.4. EMPRENDIMIENTO JUVENIL	22
1.5. PROBLEMAS DE LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL.....	24
1.6. POLÍTICAS PARA FOMENTAR LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL	26
1.6.1 El Marco institucional	27
1.6.2 El Marco regulatorio	27
1.6.2. El Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones (CNTC)	29
1.7. MODALIDADES DE APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL.....	30
1.7.1. Modalidad para apoyar la inserción como trabajador dependiente.....	31
1.7.1. Modalidad para apoyar la inserción como trabajador independiente	33
1.8. EDUCACIÓN Y EMPLEO JUVENIL	34
1.9. LA EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA.....	35
1.10. COMPONENTES DE LA FORMACIÓN DE LOS CETPRO	37
1.11. OTROS COMPONENTES DEL CETPRO	38
1.11.1. Ejes transversales y valores.....	38
1.11.2. Tutoría	38
1.12. GESTIÓN DE LA ETP	38
CAPÍTULO II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
1.1. OBJETIVOS DE LA TESIS	40
1.2. ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
1.3. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	45
CAPÍTULO III EL CASO DE ESTUDIO: EL CETPRO MADRE ADMIRABLE	46
3.1. UBICACIÓN DEL CETPRO: ENTRE LIMA CENTRO Y LIMA ESTE.....	46
3.2. RESEÑA HISTÓRICA DEL CETPRO MADRE ADMIRABLE	48
3.3. SOBRE LA GESTIÓN ACTUAL DEL CETPRO MADRE ADMIRABLE	51
3.3.1. Carácter institucional del CETPRO Madre Admirable	51

3.3.2.	Valores y principios que guían la gestión del CETPRO	52
3.3.3.	Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2009 – 2016	54
3.3.4.	Procesos de Gestión.....	56
3.3.5.	Organización.....	58
3.3.6.	Funciones y desempeño del personal.....	60
3.3.7.	Clima institucional	63
3.3.8.	Sistema de evaluación	63
3.3.9.	Propuesta educativa	64
3.3.10.	Relación del CETPRO con su entorno	68
3.4.	PERFIL DE LOS ESTUDIANTES	69
CAPÍTULO IV HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN Y DISCUSIÓN		72
4.1.	GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN INSTITUCIONAL, CENTRADA EN LA ARTICULACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA CON LA DEMANDA DEL SECTOR PRODUCTIVO PARA LA INSERCIÓN LABORAL	72
4.1.1.	Primer estándar: PEI basado en un diagnóstico de las necesidades del sector productivo con potencialidad para el desarrollo sostenible local o regional.	73
4.1.2.	Segundo estándar: La propuesta pedagógica de la especialidad se construye a partir del perfil validado de la especialidad.....	77
4.1.3.	Tercer estándar: Liderazgo que asegure el mantenimiento de una visión común y la adecuada organización y articulación de funciones y procesos, para dar soporte al logro del perfil de la especialidad y la inserción laboral	79
4.2.	DESEMPEÑO DOCENTE ENFOCADO AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LA ESPECIALIDAD.....	92
4.2.1.	Primer estándar: Equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo de la especialidad para mejorar su desempeño y actualizar su capacidad técnica.....	92
4.2.2.	Segundo estándar: La propuesta curricular de la especialidad se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencias general del perfil de la especialidad.....	98
4.2.3.	Tercer estándar: El CETPRO ofrece oportunidades para que los estudiantes se vinculen con el sector productivo y estén preparados para la inserción laboral o continuar con su trayectoria educativa	106
4.3.	GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO Y RECURSOS PERTINENTES A LA ESPECIALIDAD.....	112

4.4.	GESTIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y MEJORA CONTINUA.....	116
4.5.	EXPECTATIVAS DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LA FORMACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA.....	117
4.5.1.	Razones de los estudiantes para elegir un módulo ocupacional..	117
4.5.2.	Planes académicos y laborales de los estudiantes	118
4.5.3.	Percepción de los estudiantes sobre la utilidad de su formación en el CETPRO	121
4.5.4.	Información que tienen los estudiantes sobre el sector productivo y en temas de gestión	124
	CAPÍTULO V CONCLUSIONES	126
5.1.	SOBRE LAS LIMITACIONES DE LA POLÍTICA DE LA ETP	126
5.2.	SOBRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CETPRO MADRE ADMIRABLE	127
5.3.	SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LOGRO DEL PERFIL....	128
5.4.	SOBRE LA GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA	129
5.5.	SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN	129
5.6.	SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE LOS ESTUDIANTES	130
	CAPÍTULO VI RECOMEDACIONES	132
6.1.	PARA LA POLÍTICA DE LA ETP	132
6.2.	PARA LOS GOBIERNOS REGIONALES E INSTITUCIONES LOCALES COMO LA UGEL Y LA MUNICIPALIDAD	134
6.3.	PARA EL CETPRO MADRE ADMIRABLE	135
	GLOSARIO.....	138
	ANEXOS.....	139
	BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	148
	DOCUMENTOS DEL CETPRO MADRE ADMIRABLE CONSULTADOS	152



Mi agradecimiento a Marfil Francke, quien me acompañó y apoyó en el logro de este objetivo con sus aportes y confianza.

A todos los participantes, docentes y estudiantes del CETPRO Madre Admirable, quienes colaboraron de manera desinteresada y comprometida en la realización de esta tesis.

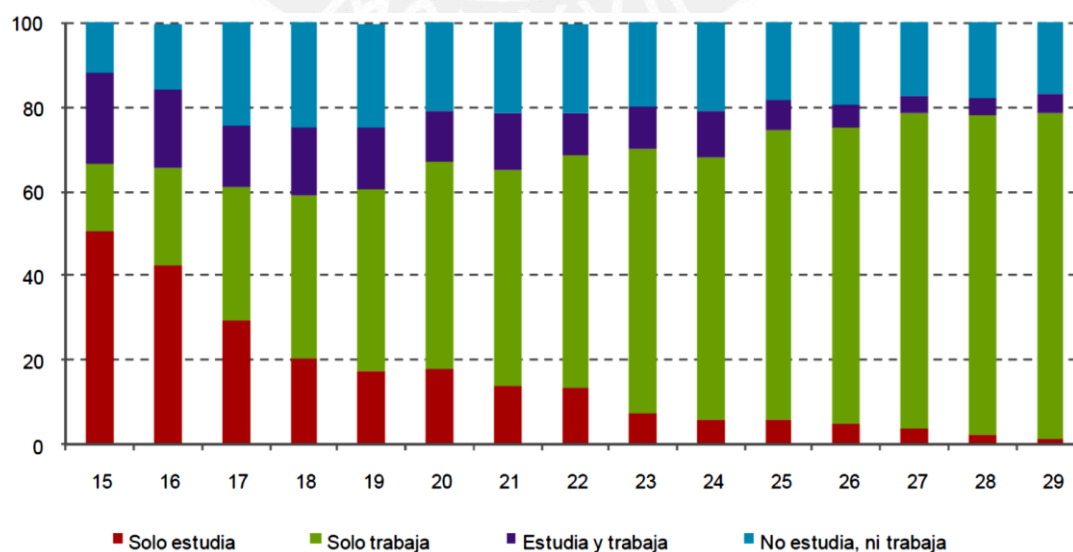
INTRODUCCIÓN

En el Perú, según la Primera Encuesta Nacional de la Juventud (2011), la población joven, que tenía entre 15 y 29 años de edad representaba al 27.5% del total de la población. De este grupo, el 49.5% eran varones y el 50.5% mujeres. La mayoría de los jóvenes (30%) residía en la ciudad de Lima (Instituto Nacional de Estadística e Información [INEI] 2011: 90).

Los expertos coinciden en afirmar que la educación y el trabajo son ámbitos constitutivos de la identidad y la integración de los jóvenes a la sociedad. La educación debería tener como objetivos, entre otros, permitir a los sujetos autoafirmar su identidad, facilitar las relaciones interpersonales y ofrecer herramientas para ingresar al mundo laboral. El trabajo otorga a la persona identidad social, y les permite integrarse a las estructuras sociales. La conjugación de la educación y el trabajo permite el desarrollo económico y social de los países (Marinho 2007: 12; Schkolnik 2005: 9).

En el Perú, en el 2009, los jóvenes de 15 años a más tenían como una de sus actividades al trabajo, lo que se va convirtiendo en su actividad principal según aumentan en edad, como se observa en la figura I.1.

Figura I.1. Perú: transición escuela y trabajo en el año 2009



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI) 2009 y Espinoza 2011.

Una tasa alta de participación de los jóvenes no siempre es un hecho positivo, pues podría disminuir las oportunidades de elevar los estándares educacionales de la población. Si bien es deseable que todos aquellos jóvenes de más de 24 años estén dedicados plenamente a participar en el mundo del trabajo, no ocurre lo mismo para los otros grupos de menor edad. Para un país es mejor que los jóvenes entre 15 y 19 años de edad dediquen la mayor parte de su tiempo a estudiar, de modo que puedan completar la educación secundaria, y que los que tienen entre 20 y 24 años de edad realicen estudios superiores (Schkolnik 2005: 24). Por tanto, las políticas públicas de inserción laboral no solo deberían buscar que los jóvenes accedan a un empleo digno, sino que también puedan, continuar su trayectoria educativa.

Durante la última década, el Perú ha experimentado un crecimiento económico continuo, incluso a pesar de la crisis internacional. Esto ha provocado un aumento en los índices de empleo, sobre todo el formal (Espinoza 2011: 207). Para acceder a este tipo de trabajo se necesita de cierta calificación, que el sistema educativo tiene el reto de proveerla. Se han propuesto diversos métodos y programas para desarrollar capacidades laborales en los jóvenes. Uno de estos es la Educación Técnica Productiva (ETP), que busca a través de los Centros de Educación Técnico Productivo (CETPRO) ayudar a los jóvenes a insertarse en el mercado laboral, formarlos para el emprendimiento y estimularlos para que continúen sus estudios superiores. Estos objetivos son amplios y viene desarrollándose desde hace más de diez años en el país. Para la elaboración de esta tesis de la Maestría de Gerencia Social, nos planteamos evaluar la calidad de la gestión educativa del CETPRO Madre Admirable, ubicado en el límite de los distritos de El Agustino y San Luis.

Entendemos la evaluación como una herramienta estratégica para mejorar el desempeño de un programa o proyecto a favor de los beneficiarios y actores, suministrando la información necesaria para facilitar la toma de

decisiones. En las instituciones, la evaluación no solo debe realizarse en un momento específico, sino que debería ser un proceso constante que contribuya al cambio, a través de la fijación de nuevas prioridades y estrategias (Segone 1998: 19).

Uno de los objetivos principales de la evaluación es construir conocimiento para el aprendizaje institucional. Esto se logra cuando los miembros: a) dialogan sobre los fracasos y éxitos, b) entienden las relaciones que existen entre los componentes de un programa, c) comprenden los efectos imprevistos de los programas, y d) reconocen la importancia de los cambios en la institución (Segone 1998: 19). Por tanto, no solo son importantes los resultados sino también los procesos.

Para los fines de esta investigación, evaluar la calidad de la gestión educativa del CETPRO Madre Admirable, se utilizó los estándares de calidad desarrollados por el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), que se centran en la articulación de la oferta formativa con la demanda del sector productivo, el desempeño docente para el logro del perfil, la gestión de la infraestructura y del sistema evaluación de resultados. Para enriquecer el análisis se añadió el factor “expectativas de los estudiantes”.

La evaluación de estos elementos permitió obtener información sobre si las estrategias y acciones del CETPRO son eficaces. La eficacia de una política o programa se entiende como el grado en que se producen los logros esperados. Una institución es eficaz si cumple su misión (Mokate 2001: 2). La Gerencia Social, disciplina que pretende mejorar la gestión de las intervenciones que promueven el desarrollo social, tiene como uno de sus objetivos asegurar que las políticas y programas sociales respondan de manera eficaz ante los problemas importantes para la ciudadanía (Mokate y Saavedra 2006: 4 – 5). En este sentido, las conclusiones de esta evaluación permiten esbozar propuestas a la política de la ETP para

incrementar sus posibilidades de éxito con relación a la inserción laboral juvenil.

Los resultados obtenidos en esta investigación indican que la política de la ETP debe fortalecer sus mecanismos para mejorar la gestión de los CETPRO. Así, el Estado, a través de las instituciones como el Ministerio de Educación (MINEDU) o la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), tiene que asumir un rol más protagónico en garantizar la articulación del contenido de la oferta de educativa de los CETPRO con la demanda del sector productivo.

Otro hallazgo indica que el Estado junto con el CETPRO deberían fortalecer las capacidades de los docentes para desarrollar los procesos de enseñanza – aprendizaje, a través de propuestas formativas sistemáticas y debidamente programadas. Con respecto a la gestión de equipos, el CETPRO Madre Admirable trata de garantizar que estos se encuentren en óptimas condiciones, ya que no recibe apoyo directo del Estado. Sin embargo, no todo el inmobiliario reúne las condiciones necesarias para el aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, nuevamente es necesaria la intervención del Estado para proveer al CETPRO de equipos adecuados. Además, los miembros de este centro educativo tienen que promover una cultura de la evaluación y sistematización dentro de la institución; de modo que, se pueda evaluar el éxito o fracaso de las estrategias emprendidas.

Una de las mayores fortalezas del CETPRO Madre Admirable son sus recursos humanos. El personal conforma un equipo con experiencia acumulada en temas de inserción laboral juvenil, pero que no cuenta con información ni el apoyo técnico y económico de instituciones como el MINEDU o el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), lo que hace que su labor no tenga los efectos esperados. Además, los integrantes del CETPRO comparten valores e ideales que generan cohesión y sentido de pertenencia entre ellos.

Adicionalmente, se ha encontrado que la mayoría de los estudiantes tiene como objetivo seguir estudios universitarios y considera que el trabajo es un medio para lograrlo, pues les permite obtener recursos económicos. Los estudiantes no tienen información sobre el sector productivo y las oportunidades laborales que este ofrece. Por tanto, es importante fortalecer el valor positivo de la ETP como una alternativa para mejorar los niveles de empleabilidad.

La investigación se realizó en la ciudad de Lima entre enero del 2013 y febrero del 2014. Esta presentación contiene cinco capítulos. En el primero se expone el marco teórico que guió la investigación. En él se abordan temas como la problemática de la inserción laboral juvenil, las implicancias para el sector productivo, los marcos regulatorios e institucionales existentes para promover la capacitación laboral de los jóvenes y la propuesta de la ETP. En el segundo capítulo se detalla la metodología de la investigación y se hace una presentación de los participantes.

En el tercer capítulo, se expone el caso de estudio, el CETPRO Madre Admirable, brindando una reseña histórica y explicando sus propuestas de gestión y pedagógica. En el cuarto capítulo, se presentan los principales hallazgos y se discute y reflexiona sobre ellos, teniendo en cuenta el marco conceptual. En el quinto capítulo se presentan las conclusiones de la investigación según los factores evaluados. En el sexto capítulo, a partir de los hallazgos y las reflexiones, se ofrecen propuestas a la política de la ETP, las instituciones locales como la Municipalidad y la UGEL, y a la gestión del CETPRO, que fue el caso de estudio.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

En este capítulo se definirán los conceptos básicos utilizados en la investigación. Se ofrecerá una aproximación a la situación del empleo en el Perú y las características del trabajo de los jóvenes. Asimismo, se expondrá la propuesta de la Educación Técnico Productiva, a través de los CETPRO.

1.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EL PERÚ

Durante la última década, la economía del Perú ha experimentado importantes cambios. El producto bruto interno (PBI) ha crecido de manera sostenida, aunque en los últimos años se ha producido una desaceleración como se muestra en la figura 1.1.

Figura 1.1. Perú: Tasa de crecimiento del PBI (porcentaje)



Fuente Banco Mundial 2013 y Espinoza 2011: 208.

Este crecimiento económico trajo consigo un importante aumento del empleo, sobre todo a nivel formal. En el 2012, las actividades que generaron mayor empleo fueron: a) “otros servicios” (31%) que incluye actividades financiera, inmobiliaria, empresariales, alquiler, enseñanza, servicios sociales y salud; b) la agricultura, la pesca y la minería (26% entre

las tres); y c) el comercio (18.9%) (INEI 2013) como se observa en la tabla 1.1.

Tabla 1.1. Perú: PEAO según actividad económica, años 2008 – 2012

Actividad Económica	2008	2009	2010	2011	2012	2012%
Total	14,459,187	14,757,684	15,089,871	15,307,326	15,541,484	100
Agricultura, Pesca y Minería	4 121.3	4 115.4	4 042.3	4 142.7	4 038.9	26.0
Manufactura	1 634.4	1 604.5	1 640.7	1 548.2	1 626.5	10.5
Construcción	655.5	738.2	842.1	866.2	917.6	5.9
Comercio	2 518.0	2 542.0	2 648.3	2 789.4	2 938.8	18.9
Transportes y Comunicaciones	1 109.1	1 110.7	1 130.4	1 226.0	1 190.3	7.7
Otros servicios (*)	4 420.9	4 646.9	4 785.9	4 734.9	4 829.4	31.1

(*) Intermediación financiera, actividad inmobiliaria, empresariales y de alquiler, enseñanza, actividades de servicios sociales y de salud.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI) 2013

En Lima Metropolitana, donde se ubica el 31.4% de la Población Económicamente activa ocupada (PEAO)¹, las principales actividades económicas fueron la de “otros servicios” (13.1%) y el comercio (7.1%) como se indica en la tabla 1.2. La mayoría de estas actividades, salvo la minería, se caracterizan por tener altos niveles de ocupación, pero bajos niveles de productividad. Por tanto, para incrementar los niveles de inserción laboral se debería elevar sus rangos de productividad (Francke e Iguíñiz 2006: 38).

¹ PEAO: Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo que se recogió la información.

Tabla 1.2. Lima Metropolitana: PEAO según actividad económica, años 2008 - 2012

Actividad Económica	2008	2009	2010	2011	2012	2012%
Total	4 405.2	4 495.2	4 661.7	4 746.1	4 885.6	31.4
Agricultura, Pesca y Minería	57.2	60.3	67.8	65.1	65.4	0.4
Manufactura	768.8	740.5	735.3	700.2	808.2	5.2
Construcción	267.5	297.3	355.4	344.5	351.4	2.3
Comercio	948.6	912.5	1 000.8	1 027.0	1 105.0	7.1
Transportes y Comunicaciones	481.8	448.5	473.6	505.7	514.2	3.3
Otros servicios (*)	1 881.2	2 036.1	2 028.7	2 103.7	2 041.5	13.1

(*) Intermediación financiera, actividad inmobiliaria, empresariales y de alquiler, enseñanza, actividades de servicios sociales y de salud.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI) 2013

En el 2012, el 70.9% de la PEAO se ubicaba en empresas de 1 a 10 personas, como se observa en la tabla 1.3. Y la mayoría de los jóvenes peruanos trabaja en las microempresas (Jaramillo y Parodi 2003: 18).

Tabla 1.3. Perú: distribución de la PEAO según tamaño de empresa y puesto de trabajo, años 2008 – 2012

Tamaño de empresa	2008	2009	2010	2011	2012	2012%
De 1 a 10 personas	10 702.8	10 809.0	11 087.5	11 103.0	11 023.4	70.9
De 11 a 50 personas	1 097.2	1 129.0	1 121.5	1 100.0	1 177.5	7.6
Más de 50 personas	2 505.2	2 662.9	2 691.5	2 871.4	3 065.0	19.7
Otros	154.0	156.9	189.3	232.9	275.5	1.8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI) 2013

En el 2012, las ocupaciones más frecuentes eran la de trabajador independiente (34.8%) y empleado (24.7%) (INEI 2013) como se indica en

la tabla 1.4. Esto puede sugerir que la población ha desarrollado capacidades y recursos para generarse su propio empleo.

Tabla 1.4. Perú: distribución de la PEAO según categoría de ocupación, años 2008 – 2012

Categoría de ocupación	2008	2009	2010	2011	2012	2012%
Empleador o patrono	804.9	820.4	879.0	812.1	842.1	5.4
Trabajador independiente	5 078.5	5 128.3	5 302.3	5 380.3	5 403.5	34.8
Empleado	3 311.8	3 387.8	3 372.9	3 603.9	3 836.1	24.7
Obrero	2 793.2	2 923.0	3 118.2	3 104.9	3 214.6	20.7
Trabajo familiar no remunerado	1 936.9	1 961.5	1 892.4	1 939.8	1 798.6	11.6
Trabajador del hogar	477.5	475.6	475.8	416.2	404.1	2.6
Otro	56.3	61.2	49.2	50.2	42.5	0.3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI) 2013

Asimismo, el empleo asalariado, entre los años 2000 y 2009, ha experimentado un crecimiento, sobre todo en la gran empresa (Espinoza 2011: 212.). A pesar de ello, en el 2009, el 42% de las empresas en el Perú tenía problemas para encontrar personal, especialmente para cubrir puestos técnicos en sectores como manufactura y construcción (Espinoza 2011: 239).

Junto al empleo formal, aún persiste el subempleo, que ofrece salarios y condiciones de trabajos precarios. En Lima Metropolitana, el 38% de la PEAO se encuentra en esta situación como se muestra en la tabla 1.5.

Tabla 1.5. Lima Metropolitana: distribución de la PEAO según tipo de empleo, años 2008 – 2012

Niveles de Empleo	2008	2009	2010	2011	2012	2012%
Total	3841.6	3920.4	4102.3	4189.0	4282.0	100
Empleo adecuado	1 913.7	2 122.1	2 332.8	2 542.0	2 658.6	62
Subempleo	1 927.9	1 798.2	1 769.5	1 647.0	1 623.5	38

Fuente: Instituto Nacional Estadística e Información (INEI) 2013.

La mayoría de personas que integran la PEAO, el 41.5%, tiene como último nivel de estudios a la Educación Secundaria como se observa en la tabla 1.6. Esto puede deberse principalmente a la ampliación de la cobertura de la educación básica. En el año 2012 la tasa de cobertura de la Educación Primaria alcanzaba el 92.5%, mientras que la de Secundaria era el 80.7% (MINEDU 2013).

Tabla 1.6. Perú: distribución de la PEAO según nivel educativo, años 2008 – 2012 (porcentaje)

Características	2008	2009	2010	2011	2012
Sin nivel	4.9	4.8	4.6	4.4	3.8
Primaria	25.7	25.3	24.8	24.2	23.0
Secundaria	41.8	41.1	41.8	41.4	41.5
Superior no universitaria	13.6	14.3	14.6	15.3	15.2
Superior universitaria	14.0	14.6	14.2	14.6	16.5

Fuente: Instituto Nacional Estadística e Información (INEI) 2013

Al analizar los datos de ingresos entre el 2000 y 2009, Espinoza (2011) indica que las remuneraciones que perciben los profesionales técnicos han aumentado. Sin embargo, este aumento no ha sido tan alto como el experimentado por los profesionales universitarios. Por tanto, se evidencia que existe una relación directa entre el ingreso y el nivel educativo. Teniendo en cuenta la investigación de Espinoza (2012) y los datos del INEI, se podría indicar que la educación universitaria garantiza mejores ingresos. La tabla 1.7 ofrece datos al respecto.

Tabla 1.7. Perú: promedio de ingresos mensuales de la PEOA según nivel educativo, años 2007 – 2012

Nivel educativo	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Perú total	813	893	964	987	1,069	1,155
Sin nivel	230	266	299	311	356	369
Primaria	411	470	526	560	610	641
Secundaria	656	739	797	855	921	987
Superior no universitaria	991	1,084	1,145	1,171	1,253	1,341
Superior universitaria	1,841	1,921	1,997	1,941	2,045	2,126

Fuente: Instituto Nacional Estadística e Información (INEI) 2013

Así, se tiene que, en el Perú, como consecuencia del crecimiento económico se ha incrementado el empleo formal, el cual exige una mano de obra capacitada. Se constata que las principales fuentes de trabajo son los sectores de baja productividad como la agricultura, pesca y otros servicios; y que son las micro y pequeñas empresas las que concentran a la mayor parte de la PEOA. Todos estos elementos influyen en el tipo y la calidad del empleo al que accederán los jóvenes del país.

1.2. JUVENTUD Y EMPLEO

La juventud es un período del ciclo vital en el que se refuerza la autonomía y la identidad. Además, es una etapa clave para fomentar la participación e integración social. Por lo mismo, definir la juventud obliga a incluir factores socioeconómicos y a considerar la importancia de la educación y el empleo en este período de la vida (Marinho 2007: 11 – 12).

En el Perú, en el año 2011, en el Primera Encuesta Nacional de la Juventud, se encontró que del total de la población el 27.5% tenía entre 15 y 29 años de edad, donde el 50.5% eran mujeres y el 49.5% eran varones. Teniendo en cuenta la edad de los jóvenes, se observa la siguiente distribución. El 41% del total está formados por jóvenes entre 15 y 19 años de edad, el

32% representa a jóvenes entre 20 y 24 años de edad, y por último, el 27% está conformado por jóvenes entre 25 y 29 años de edad.

En cuanto al nivel educativo de los jóvenes entre 15 y 19 años de edad, en la Encuesta Nacional mencionada, se reportó que el 84% de estos jóvenes había aprobado por lo menos un año del nivel secundario, el 7% aprobó al menos algún año de educación superior universitario, el 6% aprobó al menos un año de educación superior no universitaria y el 3% de la población joven aprobó algún grado del nivel primario o inicial o no tiene ningún nivel educativo (INEI 2011: 91).

Una de las principales decisiones que se toma, en la etapa de la juventud, es la elección de una profesión. Según la Primera Encuesta Nacional de la Juventud (2011), los jóvenes entre 15 y 19 años de edad manifiestan que los aspectos más importante para elegir una carrera o profesión son: “que esté relacionado con sus gustos y habilidades” (85.8%), “que sea bien remunerada” (29.6%) y “que tenga demanda laboral (21%)”² (INEI 2011: 28 – 95).

Con relación a las carreras que los jóvenes estudian o han estudiado, se encontró que los estudios superiores universitarios más frecuentes son derecho, ciencias económicas y administrativas (32%); ingeniería, arquitectura y afines (20%) y ciencias físicas, químicas, matemáticas, estadística e informática (17%) (INEI 2011: 106). Las carreras técnicas que los jóvenes estudian o han estudiado con más frecuencia son técnicos en economía, administración de empresas, derecho y afines (26.2%), técnicos en barman, gastronomía, otros (21.5%), y técnica relacionada con la física, química, matemática o estadística (11.5%) (INEI 2011: 111). Por otro lado, los jóvenes que no asisten a un centro de educación superior indican que las principales razones para ello son: problemas económicos (33.4%),

² Los porcentajes no totalizan 100% cuando la información analizada corresponde a múltiples respuestas.

asisten a la academia preuniversitaria (23.8%) y por trabajo (15.5%) (INEI 2011: 93).

Con respecto a las actividades laborales de los jóvenes, se encontró que, en los sectores populares, dada la necesidad de las familias por obtener recursos para su subsistencia, hay una mayor tendencia a que los jóvenes se incorporen al mercado laboral, aunque sea precariamente. En el 2013, en el Perú urbano y rural, el 31% de la PEAO eran jóvenes entre 15 y 29 años de edad (INEI 2013). Esto indica que casi la tercera parte de la PEAO estaba conformada por jóvenes.

En los últimos años, se ha reducido la participación de los jóvenes en el empleo público y aumentado en el sector privado, debido a que el trabajo en las empresas ha crecido, duplicándose en la gran y pequeña empresa (Espinoza 2011: 212). La Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana (2011) indica que los jóvenes entre 15 a 19 años de edad se encuentran laborando en diferentes actividades económica, agrupadas en tres sectores. El sector terciario que incluye al comercio, transportes y comunicaciones y otros servicios alberga al 74% de la población de este grupo etario. El sector secundario (manufactura y construcción) incluye al 25%. Por último el sector primario (agricultura, pesca y minería) reúne al 1% de los jóvenes entre 15 y 19 años de edad (INEI 2011: 121).

Según la misma encuesta, la población joven ocupada de 15 a 19 años de edad de Lima Metropolitana registró mayor frecuencia de participación en las siguientes ocupaciones: trabajador no calificado, peón, servicios, vendedor ambulante y afines (36%); trabajador calificado de servicios personales, vendedores de comercio y mercado (23%); y obreros y operarios (15%) (INEI 2011: 118). En cuanto a la categoría de la ocupación, se tiene las siguientes frecuencias. El 36% de los jóvenes eran empleados, el 32% eran obreros y el 20% trabajaba de manera independiente (INEI 2011: 124).

En este sentido, Chacaltana (2006), sobre la base de los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Hogares entre 1990 y 2002, constata tres tendencias con relación a las condiciones laborales de los jóvenes. Primero, ha disminuido el empleo permanente de los jóvenes e incrementado el temporal y flexible. Segundo, se evidencia una precarización del empleo asalariado para los jóvenes, pues el 80% de ellos trabaja sin contrato y beneficios sociales. Los jóvenes empiezan con condiciones de trabajo precarias, probablemente debido a las bajas expectativas, escasa formación y experiencia; y recién cuando son menos sustituibles para las empresas adquieren mayores niveles de protección o mejores condiciones de trabajo. Tercero, la mayoría de los jóvenes no busca sindicalizarse. Por tanto, casi no existen trabajadores jóvenes sindicalizados, lo que constituye un problema para la representación de sus intereses (Chacaltana 2006 48 – 49, OIT 2010: 78).

Con respecto a los ingresos, los jóvenes entre 15 y 29 años de edad perciben en promedio uno de los sueldos más bajos de la población, como se muestra en la tabla 1.8.

Tabla 1.8. Perú: promedio de ingresos de la PEAO según edad y sexo, años 2008 – 2012

Características	2008	2009	2010	2011	2012
Ingreso promedio	893	964	987	1,069	1,155
Grupo de edad					
15 a 29	680	716	736	820	881
30 a 44	1,028	1,125	1,146	1,205	1,318
45-64	1,048	1,131	1,149	1,247	1,339
65 a más	482	502	507	598	615

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2012

1.3. EMPLEO JUVENIL EN EMPRESAS

En el año 2006, Chacaltana realizó un estudio en el que entrevistó a 88 representantes de empresas peruanas, donde 40 eran pequeñas y medianas empresas y 48 grandes empresas. Los resultados indicaban que las empresas no necesariamente prefieren a los jóvenes, sino que buscan al personal más calificado para la actividad que realizan, sin importar su edad.

Cuando las empresas contratan a los jóvenes lo hacen básicamente por dos razones: a) la adecuación de los jóvenes a las necesidades específicas de la empresa, pues consideran que ellos tienen conocimientos sobre las nuevas tecnologías y altos niveles de educación; y b) los jóvenes son más flexibles para aceptar condiciones laborales más precarias que los adultos (Chacaltana 2006: 72).

En el mismo estudio, se encontró que para las convocatorias de personal, las empresas empleaban diversas estrategias como el contacto personal, debido a la sobreoferta de mano de obra; bases de datos, elaboradas con los currículos que los jóvenes dejan en las empresas o que son enviados por su centro de estudios. Cuando estos mecanismos no son suficientes, las empresas recurren a la bolsa de empleo de las universidades u otras instituciones (Chacaltana 2006: 80).

Los criterios para el ingreso a una empresa varían de una a otra. En las empresas pequeñas, por lo general, es suficiente que el joven haya cursado la Educación Secundaria. Estas empresas valoran sobre todo el buen desempeño del trabajador, su experiencia, sus ganas de aprender y trabajar, y les basta tener cierta confianza en él. Por ello, con frecuencia contratan a familiares, vecinos, conocidos o personas recomendadas por amigos (Chacaltana, 2006: 82).

Las empresas grandes y medianas valoran más, en el joven postulante, sus “aptitudes generales para el trabajo” como liderazgo, trabajo en equipo, capacidad para aprender, entre otros. Esto se debe a que el trabajo en

dichas empresa es muy específico. Por tanto, los que ingresan necesariamente van a pasar por un periodo capacitación. Otra aptitud importante es la habilidad para comunicarse de manera oral y escrita, que permite lograr la interacción con los compañeros de trabajo (Chacaltana, 2006: 82).

Aunque la mayoría de los jóvenes que egresa de la educación secundaria o superior prefiere empleos asalariados, existe un porcentaje menor que opta por el trabajo independiente.

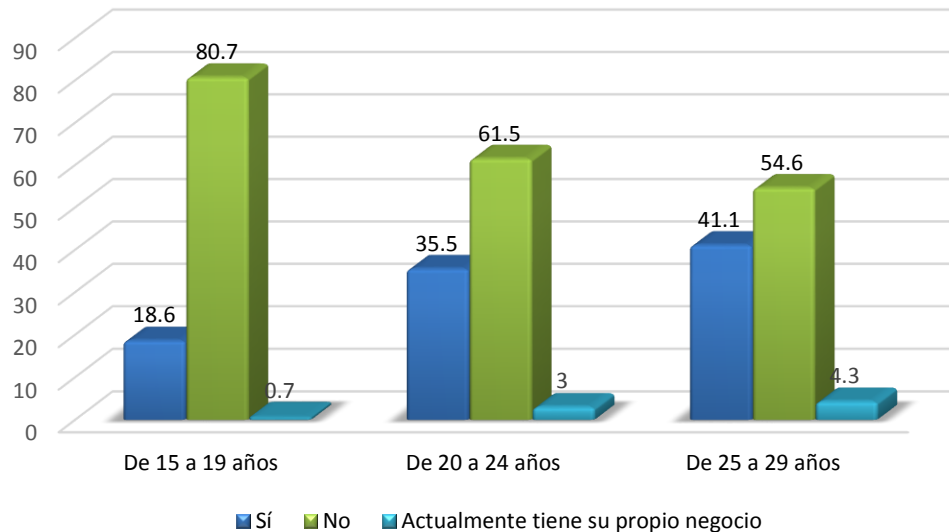
1.4. EMPRENDIMIENTO JUVENIL

La mayoría de los jóvenes asume el trabajo independiente como una opción residual, es decir, cuando no puede conseguir un empleo asalariado o no puede realizar otro tipo de actividad. Esto se conoce como “emprendimiento por necesidad” frente a los llamados “emprendedores por oportunidad”, que inician un negocio porque las condiciones del mercado lo permiten (Chacaltana, 2006: 202; OIT, 2010: 62).

La Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana (2011) indica que la intención de iniciar un negocio aumenta en la medida que los jóvenes adquieren más edad. Esto podría ser una tendencia entre los jóvenes. En estudio realizado con jóvenes de Estados Unidos y Australia también se encontró que los niveles de emprendimiento y autoempleo aumentaron de manera proporcional a la edad de los jóvenes (Jaramillo y Parodi 2003: 21).

Entre los jóvenes de 15 y 19 años de edad, solo el 18,6% ha pensado en iniciar un negocio o empresa; mientras que el 41.1% de los que tienen entre 25 a 29 años de edad manifestaron tener esta misma perspectiva. En este último grupo, el 4.3% del total ya cuenta con un negocio propio, dicho porcentaje es el mayor en comparación a los otros grupos etarios (INEI 2011: 138). Estos datos se muestran en la figura 1.2.

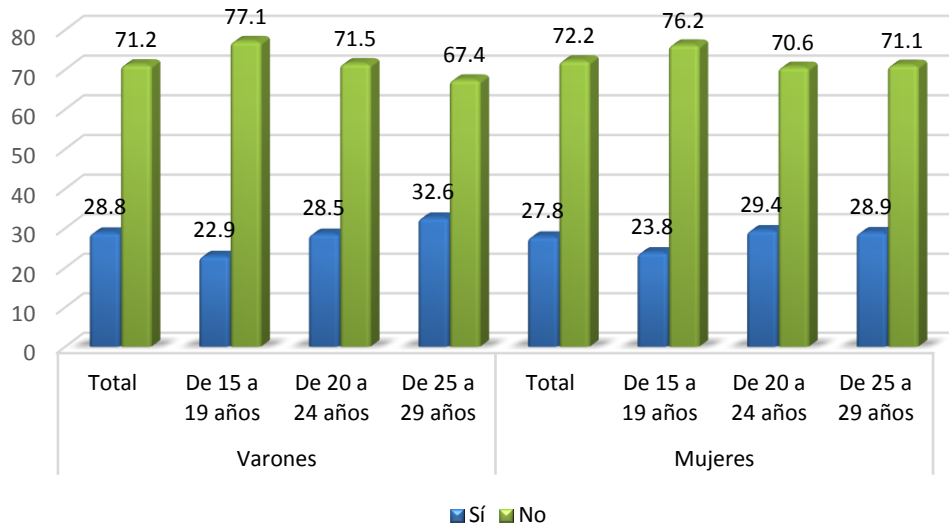
Figura 1.2. Lima Metropolitana: perspectiva de la población joven entre 15 y 29 años de edad para iniciar un negocio o empresa según grupo de edad (porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI) – Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana 2011

Los jóvenes, entre 15 y 19 años de edad de Lima Metropolitana, que tienen intención de iniciar un negocio, señalan los siguientes motivos: “mejorar sus ingresos” (92,9%), “deseo de ser independiente” (88.4%), vocación empresarial (65.4%), experiencia en negocios (56.4%), dificultad para acceder a un empleo (54.6%), entre otras razones. Además del total de jóvenes que tienen intención de iniciar un negocio solo el 28.3% dispone de medios económicos para concretar este objetivo, siendo en su mayoría jóvenes cuyo rango de edad se ubica entre los 25 y 29 años de edad (INEI 2011: 39). Estos datos se muestran en la siguiente figura.

Figura 1.3. Perú: población de 15 a 29 años de edad, por disposición de medios económicos para implementar un negocio o empresa según edad (porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Información (INEI) – Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana 2011

1.5. PROBLEMAS DE LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL

La literatura indica diversas razones para tratar de explicar el problema de la inserción laboral de los jóvenes. En este apartado se mencionaran tres causas en las que coinciden diversos autores: a) la incongruencia que existe entre las características de la oferta educativa y la demanda laboral; b) la discordancia entre las aspiraciones de los jóvenes y la realidad del mercado laboral; y c) la falta de información sobre la oferta laboral.

Respecto a la primera causa, se puede indicar que los jóvenes cuentan con una formación de mala calidad o una preparación inadecuada para el mercado de trabajo. Los sistemas de educación y capacitación no se orientan lo suficiente a las necesidades del sector productivo (Weller 2003: 13). Esto resulta complicado para las instituciones educativas por varias razones: a) estas entidades son poco ágiles para adaptarse a los nuevos requerimientos del entorno, b) los empresarios no siempre tienen claridad sobre las futuras necesidades de su fuerza laboral, c) el sector productivo

constantemente enfrenta cambios, sobre todo a nivel tecnológico, entre otras.

Por ello, cada vez se requiere más el desarrollo de capacidades como la creatividad, la habilidad para aprender, el manejo de información; en lugar de solo aprender el manejo repetitivo de instrumentos y procesos (Weller 2003: 13-14).

La segunda causa está relacionada con la disconformidad entre las aspiraciones de los jóvenes y la realidad del mercado laboral. Las expectativas de los jóvenes sobre sus trabajos están influidas por sus niveles de calificación o formación. Schkolnik (2002), al realizar una investigación en 16 países de América Latina, y Chacaltana (2006), al trabajar con una muestra de jóvenes peruanos entre 17 y 24 años de edad; encontraron que los jóvenes con más altos niveles educativos tienen mayores expectativas ocupacionales. Estas a veces se ubican muy por encima de lo que el mercado les ofrece. Por esos dichos jóvenes tardan más en aceptar un empleo y consideran que el trabajo les debe proveer recursos económicos para incrementar sus niveles de capacitación y ser más competitivos (Schkolnik 2005: 15; Weller 2003: 16).

Por otro lado, en los estudios mencionados, se encontró que la tasa de desempleo es más baja entre los que tienen de 0 a 11 años de escolaridad, lo que indica que ellos estarían más dispuestos a tomar cualquier trabajo que se les ofrezca (Schkolnik 2005: 15). Los jóvenes que tienen poca calificación aspiran a insertarse en una actividad que les garantice permanencia, les permita contar con un ingreso regular y lograr la inserción temporal para salir de la desocupación. Tienen claro que su realidad laboral no era la que esperaban, pues es precaria, y piensan en desarrollar un negocio para mejor su situación (Chacaltana 2006: 122).

En promedio, según Chacaltana, los jóvenes urbanos entre 17 y 24 años de edad tienen expectativas realistas sobre su trabajo. Esto se debe a que entran al mercado laboral, conociendo las condiciones precarias de trabajo

y no conoce otro tipo de mercado laboral. Los que no tienen expectativas realistas suelen adaptarse con facilidad, debido a que necesitan trabajar y saben que el trabajo es escaso (Chacaltana 2006: 98).

La tercera razón que puede explicar la dificultad de la inserción juvenil es la falta de información sobre la oferta laboral y la falta de métodos y contactos personales para la búsqueda de empleos (Schkolnik 2005: 15). El acceso a los sectores de alta productividad, que prometen mejores ingresos laborales, depende de factores, entre otros, educativos y de las características del hogar. Entre ambos factores existe una estrecha relación, pues la asistencia a la escuela suele ser más alta y prolongada entre los jóvenes de hogares más ricos que entre los pobres (Weller 2003: 50).

Por otro lado, la variable pobreza del hogar influye en forma significativa en la posibilidad de insertarse en el sector de alta productividad, y lo hace en todos los años y todos los países de América Latina. Esta variable abarcaría características individuales no visibles como, por ejemplo, ciertas habilidades que se desarrollan mejor en hogares no pobres como la acumulación de capital social desde joven (Weller 2003: 52).

Así, se concluye que son diversos los factores que influyen en la inserción laboral de los jóvenes. Frente a esta situación, se han desarrollado diversos mecanismos, normas para promover el trabajo juvenil en condiciones adecuadas.

1.6. POLÍTICAS PARA FOMENTAR LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL

Se entiende por “apoyo a la inserción laboral de los jóvenes” a las experiencias que influyen directamente en la contratación de grupos específicos de jóvenes. En el Perú, se va desarrollado una variedad de mecanismos para promover el trabajo juvenil como: el marco institucional; el marco regulatorio, que conjuntamente definen los incentivos y las reglas para el sector privado con relación al empleo y/o el desarrollo de las

capacidades laborales; y el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, que ordena la oferta educativa según las necesidades del sector productivo.

1.6.1 El Marco institucional

El marco institucional está compuesto por un conjunto de entidades públicas que tienen la responsabilidad en garantizar los derechos de los jóvenes como son el MTPE, el MINEDU, la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) y organizaciones dedicadas a la formación e información profesional (Chacaltana, 2006: 163).

Las instituciones de formación profesional agrupan a centros públicos o privados. Unos de los más importantes son los Centros de Educación Técnico Productivo, que están a cargo del MINEDU. La formación para el trabajo implica que MTPE brinde información de las necesidades y puestos que requieren capacitación. Estos requerimientos son transformados por el MINEDU en procesos formativos. Sin embargo, esto no ha ocurrido, debido, entre otras razones, a la escasa capacidad de coordinación del Estado. (Chacaltana 2006: 164). Por eso, se observa que en el país no existe un sistema de formación profesional, sino un conglomerado disperso de entidades de formación, que orientan su oferta educativa sobre todo a las preferencias de los jóvenes, y no a las necesidades del sector productivo (Chacaltana 2006: 164).

1.6.2 El Marco regulatorio

El marco regulatorio contiene normas para apoyar la inserción laboral de los jóvenes y consiste en incentivos legales a la contratación de mano de obra. Esto implica, por ejemplo, que las empresas ofrezcan a los jóvenes compensaciones bajas a cambio de brindarles oportunidades de capacitación. En la actualidad, según la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, Ley N° 28518 (2005), existen cinco formas de contratación formativa para los jóvenes: Aprendizaje, Prácticas Profesionales, Capacitación Laboral Juvenil, Pasantías y Reinserción Laboral. Para los

fines de esta investigación desarrollaremos dos modalidades de contratación que están vinculadas con las características del CETPRO.

- a. La modalidad de Aprendizaje puede ser de dos tipos. El primero con predominio de la empresa, cuando el aprendiz realiza su proceso formativo en la empresa patrocinadora y participa por espacios determinados en el centro de formación profesional. El segundo con predominio en el centro de formación profesional, cuando el aprendiz realiza su proceso formativo en el centro de formación profesional y lo complementa participando en la empresa por un tiempo determinado. Para ambos casos el aprendiz debe tener más de 14 años y la subvención que recibe no es menor de una remuneración mínima vital (Chacaltana 2006, 168; Espinoza 2011: 245).
- b. Modalidad formativa laboral de Pasantía. Los beneficiarios son jóvenes de 14 años de edad o más que requieren aplicar y completar los aprendidos en la capacitación recibida en el centro de formación de pasantía, respaldado por un programa debidamente autorizado por el sector correspondiente. Los beneficiarios que se encuentran estudiando en los últimos años de educación secundaria, que por razones de estudio necesiten participar de determinado tiempo en la empresa serán presentados a las empresas por los centros educativos públicos y privados que por razones curriculares prevén la pasantía en una empresa con la intención de mejorar la empleabilidad de los jóvenes. El centro de formación define el plan de pasantía que desarrollará el estudiante en la empresa. El tiempo de duración no es mayor a tres meses y la subvención no es menor del 5% de la remuneración mínima vital para los estudiantes de secundaria (Chacaltana 2006, 168; Espinoza 2011: 245).

1.6.2. El Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones (CNTC)

El CNTC es un documento elaborado, en 1998, por el MINEDU y la Agencia Española de Cooperación Internacional que ordena la oferta educativa de la formación técnica productiva. Desde el 2008, el MINEDU ha iniciado un proceso de actualización de este documento. Las carreras están organizadas en familias profesionales y grados de formación (MINEDU 2004a: 13).

Las familias profesionales son un conjunto de carreras que comparten una base común de conocimientos, manejo de tecnología, y recursos usados para la realización de un proceso productivo o la prestación de un servicio. Actualmente, el catálogo está formada por 20 familias (MINEDU 2004a: 14) como se indica en la tabla 1.8.

El segundo organizador del CNTC es el grado de formación profesional técnica, que se define por las funciones que pueden desempeñar las personas durante en una actividad productiva. Los grados de formación concuerdan con los niveles de calificación del sector productivo. a) El grado elemental no tiene requisitos académicos, se brinda en colegios y tiene una duración variable entre 300 y 1500 horas, b) el grado medio es postsecundario tiene una duración variable entre 1500 y 2500 horas, c) El grado superior también es postsecundario tiene una duración mínima de 3060 horas (MINEDU 2004a: 15 – 16).

Tabla 1.9. Perú: Familias profesionales según sector económico

N°	Familia profesional	Sector económico
Familia 1	Administración y comercio	Servicios
Familia 2	Actividades agrarias	Agricultura
Familia 3	Actividades desmarítimo	
Familia 4	Artes gráficas	Industria
Familia 5	Artesanía y manualidades	
Familia 6	Computación e informática	
Familia 7	Comunicación, imagen	Servicio
Familia 8	Construcción	Industria
Familia 9	Cuero y calzado	
Familia 10	Electricidad electrónica	
Familia 11	Estética personal	Servicio
Familia 12	Hostería y turismo	
Familia 13	Industrias alimentarias	Industria
Familia 14	Mecánica y metales	
Familia 15	Mecánica y motores	
Familia 16	Minería	Minería
Familia 17	Química	Industria
Familia 18	Salud	Servicio
Familia 19	Servicios sociales	
Familia 20	Textil y confecciones	Industria

Fuente: MINEDU – Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones

Por tanto, la elaboración de la oferta educativa del CETPRO tiene como marco de referencia el CNTC, pues ahí se indican las familias profesionales y sus características, que incluyen objetivos y perfiles.

1.7. MODALIDADES DE APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL

Existen dos modalidades para apoyar la inserción laboral, ya sea como trabajadores dependiente o independiente (Chacaltana 2006: 164; Restrepo 2004: 4).

1.7.1. Modalidad para apoyar la inserción como trabajador dependiente

Esta modalidad es la más aplicada en el país y existen dos tendencias: a) la difusión de información laboral, y b) la formación para el desarrollo de capacidades laborales.

La primera incluye a programas que tienen como objetivo brindar información laboral. El más conocido es el de las bolsas de trabajo. La lógica de estos programas es que al generarse pocos buenos empleos, estos no se distribuyen de manera equitativa entre todos los segmentos de la sociedad y algunos grupos quedan excluidos. Además, los sistemas de información pueden permitir que las empresas encuentren al trabajador más adecuado para el puesto que ofrecen (Chacaltana, 2006: 176).

Los programas que enfatizan el aspecto de formación están relacionada con las acciones del MINEDU e intentan desarrollar, en los jóvenes, habilidades y competencias que las empresas requieren. Ejemplos de este tipo de intervenciones son programas como Trabajar Urbano, Projoven, Fondoempleo. La diferencia entre los diversos programas que se han diseñado y ejecutado radica en las formas y metodologías empleadas (Chacaltana 2006 170 – 174).

De acuerdo a la literatura, los programas exitosos en lograr la inserción laboral de los jóvenes tienen diversas características. Por los objetivos de esta investigación, mencionares cinco de ellas.

- a. Los programas deben tener objetivos definidos y enfocarse a grupos específicos³, considerando sus necesidades y características particulares (Fortuny 2001: 93).
- b. Los diversos actores, que incluye a las instituciones educativas, organizaciones de empleadores, gremios de trabajadores, los

³ El subrayado es nuestro.

- empresarios, la comunidad, el gobierno local, entre otros deben trabajar de manera conjunta y articulada (Fortunys 2001: 92; Restrepo 2004: 4).
- c. El análisis permanente de la información del mercado debe vincular a los programas de inserción laboral con las demandas de las empresas. Para ello se puede desarrollar un sistema de monitoreo y actualización de la información sobre el mercado, estableciendo alianzas con la cámara de comercio, centros de investigación, universidades, entre otros (Restrepo 2004: 7).
- d. Los programas de inserción laboral debieran garantizar una formación de calidad. En términos pedagógicos, esto implica, que los programas deben contar, al menos, con un proceso de enseñanza – aprendizaje en el que se desarrollen habilidades, destrezas o competencias para el trabajo; y fortalezcan actitudes en los jóvenes para enfrentar al mercado laboral en el proceso de búsqueda de empleo o el desempeño laboral (Chacaltana 2006: 175).
- e. El seguimiento y la evaluación son requisitos fundamentales para la eficacia de las políticas y programas de empleo juvenil. El monitoreo asegura que los programas se ejecuten según el diseño y permite realizar las correcciones necesarias para el logro de las metas. La evaluación explica el éxito o el fracaso del programa y brinda información para perfeccionarlos. (Fortunys 2001: 94). La evaluación debe responder a temas como el tiempo transcurrido entre el fin del proceso de formación y la inserción, el tiempo de duración de los contratos o negocios emprendidos, la calidad de la inserción en relación con la dignidad del trabajo: tipo de contrato, nivel de remuneración, entre otros (Restrepo 2004: 5 – 6).

1.7.1. Modalidad para apoyar la inserción como trabajador independiente

La segunda modalidad de apoyo a la inserción laboral se da a través del trabajo independiente. Este tipo de intervenciones parte de la premisa de que al no haber suficientes empleos para todos, el joven puede iniciar su propio negocio (Jaramillo y Parodi 2003: 21).

Las investigaciones exponen dos propuestas para apoyar la inserción como trabajador independiente. La principal diferencia entre ambas es el costo de los programas. La primera sugiere transferir habilidades empresariales a todos los jóvenes, pues asume que todos pueden ser emprendedores. Ello hace que el proceso sea largo y costoso y no se asegura su éxito. La segunda propuesta concentra la atención en los componente vinculados directamente con el negocio y comprende tres etapas: a) identificación de emprendedores; b) identificación y apoyo a los planes de negocio; c) soporte microfinanciero o asistencia técnica a los planes (Chacaltana, 2006: 178 – 182).

Para promover y/o apoyar a la formación del emprendimiento la capacitación teórica no es suficiente. También se requiere de una programación que incluya asesorías y seguimiento en la etapa inicial del negocio (Jaramillo y Parodi 2003: 11). Se sugiere que la mejor forma de premiar el esfuerzo y motivar la persistencia de los que desean dedicarse al trabajo independiente es ayudándolos después un fracaso. En varios programas se ha encontrado que, por lo general, los jóvenes no siempre tienen éxito en la primera experiencia de negocio, y solo a través de la persistencia logran que sus proyectos crezcan y se desarrollen (Chacaltana 2006: 184). Se ha observado que si desde el principio se hace una buena selección de jóvenes con habilidades emprendedoras, estos programas pueden producir resultados claramente verificables (Chacaltana 2006: 162).

Como se indica, en el país, existen diversos esfuerzos para apoyar la inserción laboral de los jóvenes, generalmente, se considera a la educación como un elemento central para este objetivo, pues se ha constatado que un mayor nivel educativo reduce el riesgo del desempleo juvenil (Weller 2003: 43). En este sentido, en esta investigación trataremos de explicar una propuesta educativa, denominada ETP, que busca impulsar la formación para el trabajo entre los jóvenes.

1.8. EDUCACIÓN Y EMPLEO JUVENIL

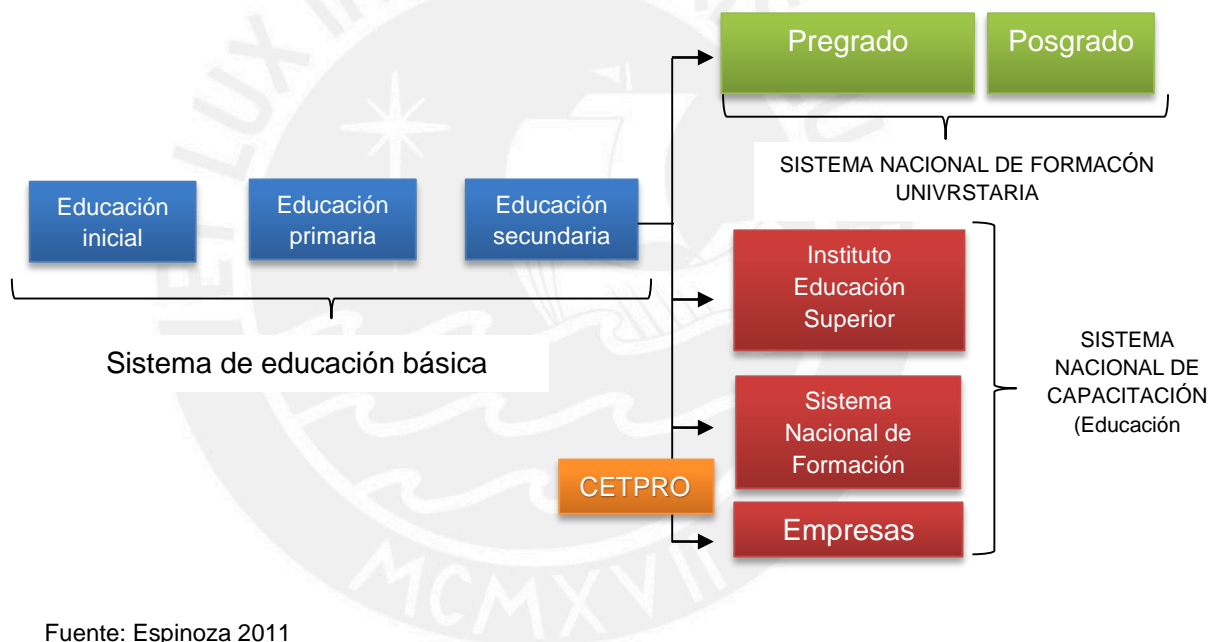
El acceso a una educación de calidad es un derecho fundamental que promueve la inclusión social, el despliegue de las capacidades intelectuales, personales y sociales de los individuos y facilita el acceso a puestos de trabajo con remuneraciones dignas (Consejo Nacional de la Juventud [CONAJU], 2006). Sin embargo, al parecer, el sistema educativo formal y el sistema de capacitación vigentes en el Perú presentan debilidades, pues como señala el Instituto de Estudios Económicos, en los últimos años, casi el 50% de las empresas medianas y grandes han tenido dificultades para encontrar personal técnico calificado (Espinoza 2011: 208).

En cuanto a calidad educativa, el Perú tiene uno de los índices más bajos respecto al resto de los países de Latinoamérica (CONAJU, 2006). Si los jóvenes no cuentan con una educación adecuada, que les permita entender lo que leen, desarrollar operaciones matemáticas básicas y obtener habilidades técnicas que demanda el mercado, van a ubicarse solo en empleos precarios (sin accesos al sistema de pensiones, ni seguros de salud y/o accidentes de trabajo y con largas jornadas laborales), incluso cuando la economía tenga índices de crecimiento. Por tanto, se necesita que los jóvenes aprendan a resolver problemas, a trabajar en equipo, comunicarse apropiadamente, entender la naturaleza del mundo del trabajo, adaptarse sobre la marcha a los cambios del mercado y de la

tecnología. Todo ello debe promoverse permanentemente (Espinoza 2011: 208).

En el Perú, los sistemas educativos y la capacitación para el trabajo han sido delineados según la Ley General de Educación Ley N° 28044, donde se establece que la educación secundaria ofrece una formación científica, humanista y técnica. Además, se indica que la capacitación para el trabajo, denominada educación técnico productiva, es parte de la formación básica de todos los estudiantes (Espinoza 2011: 214). La educación peruana podría estructurarse como se indica en la figura 1.4.

Figura 1.4. Perú: estructura actual de la educación



Fuente: Espinoza 2011

De este modo, el CETPRO, dentro de la estructura de la educación peruana, es parte del sistema nacional de capacitación. Para asistir a un CETPRO no se requiere haber culminado la secundaria.

1.9. LA EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA

La Educación Técnico Productiva (ETP) se define como una forma de educación orientada a la adquisición y desarrollo de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano. La ETP tiene como objetivos propiciar la

participación de la comunidad educativa, gobiernos, sectores productivos, organizaciones laborales y de la sociedad en las actividades educativas; y promover una cultura emprendedora e innovadora que facilite la inserción laboral de los egresados y que los habilite para generar su propio empleo o empresa (MINEDU, 2004b: 20).

La ETP está destinada a las personas que buscan la inserción o la reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación Básica Regular (IPEBA 2011: 14, MINEDU 2003: 115 – 120). Su oferta educativa debiera ser pertinente, es decir, orientarse a la producción de bienes y servicios con demanda en el mercado laboral. Su organización debe ser flexible a fin de responder a la heterogeneidad de los estudiantes (IPEBA 2011: 26, MINEDU 2004b: 20). Se considera que la ETP es innovadora porque promueve y desarrolla cambios en la gestión institucional y pedagógica.

En el año 2003, se promulgó la Ley General de Educación N° 28044 y con ella se crearon los Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO), que reemplazaban a los Centros de Educación Ocupacional (CEO) (MINEDU 2007: 9). Los CETPRO están diseñados para ser una alternativa de estudios para aquellos que no culminan la secundaria o que se encuentran cursándola.

Espinoza (2011), al analizar los datos de la Encuesta Nacional de Niveles de Empleo del 2009, encontró que, en Lima, el 30% de las personas que se había capacitado, lo hizo en un CETPRO. De este porcentaje, el 64% accedió a un puesto de trabajo con un ingreso promedio de 977.2 soles, el más bajo con respecto a las otras ofertas de capacitación (Espinoza 2011: 234). El autor también indica que la formación en un CETPRO genera un aumento del 4.2% en las remuneraciones y un incremento en las posibilidades de estar empleado. Esto indica que el nivel de estudios de las personas influye en la calidad de su trabajo y la remuneración que recibirán (Espinoza 2011: 228 – 230).

La ETP en el CETPRO está estructurada en dos ciclos: Elemental y Medio, que son independientes entre sí y ambos capacitan a los egresados para acceder al mercado laboral. El ciclo Elemental provee al estudiante de las competencias necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad y se puede acceder a él sin ningún nivel educativo formal. El ciclo Medio dota al alumno de competencias necesarias para el ejercicio de una actividad ocupacional especializada y para acceder se requieren las competencias de la Educación Secundaria (MINEDU 2004b: 20).

Los ciclos de la ETP agrupan un conjunto de módulos ocupacionales, que son un bloque coherente de aprendizajes específicos y complementarios que están vinculados al logro de una capacidad o aprendizaje (MINEDU 2007: 9).

1.10. COMPONENTES DE LA FORMACIÓN DE LOS CETPRO

Los CETPRO tienen tres componentes: a) la formación específica, b) la formación complementaria y c) la práctica pre – profesional. El estudiante que transite con éxito por las tres, estará apto para obtener su certificación con mención en el módulo ocupacional cursado (MINEDU 2008: 11 – 12).

a. Formación específica. Este componente busca desarrollar en el estudiante sus potencialidades cognitivas, motoras y afectivas. Para su elaboración se toma en cuenta el CNTC. Esta formación se operacionaliza mediante dos capacidades:

- La gestión de procesos: que es la capacidad para planificar los proceso de producción de bienes o prestación de servicios
- La ejecución de procesos, que implica la capacidad para desarrollar el proceso de transformación de materias primas, ideas y recursos para elaborar un bien y/o brindar un servicio.

- b. Formación complementaria.** Implica el desarrollo de capacidades emprendedoras y empresariales para que los egresados generen sus propios empleos. Esta formación se operacionaliza a través de la competencia en el manejo de la tecnología, la capacidad para el control de calidad y la comercialización de los productos.
- c. Práctica pre-profesional.** Su finalidad es consolidar los aprendizajes y capacidades de la formación específica y complementaria, a través de situaciones reales de trabajo. La duración de la práctica es el 30% del total de horas del módulo y se considera obligatorio.

1.11. OTROS COMPONENTES DEL CETPRO

Entre otros elementos que constituyen al CETPRO tenemos a los ejes transversales, los valores y la tutoría.

1.11.1. Ejes transversales y valores

Los temas transversales del currículo afectan a los diversos espacios y agentes de la comunidad educativa, son lineamiento para la programación curricular y se identifican para ser abordados dentro de la formación modular. Por otro lado, cada CETPRO elabora su código de ética, considerando su propia filosofía, y establece sus normas de convivencia (MINEDU 2007: 9).

1.11.2. Tutoría

La tutoría es una actividad docente de carácter académico, personal e intrapersonal. Tiene como objetivo lograr que los estudiantes mejoren su rendimiento y solucionen problemas de tipo académico y personal, a través del desarrollo de hábitos de estudio y trabajo (MINEDU 2009: 10).

1.12. GESTIÓN DE LA ETP

La gestión debería asegurar el desarrollo de competencias que permitan a los egresados acceder a un trabajo digno, llevar a cabo con éxito emprendimientos para el autoempleo, y optar por seguir estudios

superiores. Para ello, el IPEBA establece que la calidad de la gestión educativa de los CETPRO alude a la capacidad de dirigir recursos, procesos y decisiones para garantizar una efectiva articulación entre la oferta formativa y las demandas productivas⁴. Ello garantiza la pertinencia y utilidad de la primera para el desarrollo de competencias necesarias para desenvolverse adecuadamente en un trabajo (IPEBA 2011: 14).

La gestión educativa de calidad implicará para los CETPRO reflexionar sobre: a) su vínculo con el sector productivo y sustentar su proyecto educativo, mediante estudios de factibilidad de la oferta y demanda educativa y laboral, b) las funciones de gestión institucional, pedagógica, administrativa, financiera y productiva; c) los procesos de enseñanza – aprendizaje que permitan el logro del perfil de la especialidad; d) la tecnología productiva y educativa; y e) el impacto de la formación en sus egresados y los empleadores para actualizar la oferta formativa en base a sus recomendaciones (IPEBA, 2011: 30; MINEDU 2004a).

Se ha de reflexionar si los CETPRO están en la capacidad de cumplir con tales exigencias, en tanto que no cuentan con el apoyo necesario de parte de las instituciones responsables como son el MINEDU, MTPE, el gobierno local y regional, el sector productivo, entre otros.

Actualmente, en la ciudad Lima existen 469 CETPRO registrados en el MINEDU. Para los objetivos de esta investigación analizaremos a profundidad el CETPRO Madre Admirable ubicado en el límite de los distritos de El Agustino y San Luis.

⁴ El subrayado es nuestro.

CAPÍTULO II **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo, se detallan los objetivos y el diseño de la investigación y se ofrece una descripción de los participantes.

1.1. OBJETIVOS DE LA TESIS

Los objetivos se han elaborado tomando en cuenta la matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de los CETPRO desarrollada por el IPEBA. Adicionalmente se ha planteado un objetivo relacionado con la “identificación de las expectativas de los estudiantes”, quedando los objetivos constituidos del siguiente modo:

Objetivo general

Evaluar la calidad de la gestión educativa del CETPRO Madre Admirable y a partir de los hallazgos ofrecer recomendaciones sobre el diseño y gestión de los CETPRO para mejorar su eficacia.

Objetivos específicos

1. Analizar la gestión de la dirección institucional, enfatizando la articulación de la oferta formativa con la demanda del sector productivo.
2. Analizar el desempeño docente, enfocado en el desarrollo de competencias de las especialidades que se ofrecen en el CETPRO.
3. Confirmar si la gestión de la infraestructura, equipamiento y recursos con los que cuenta el CETPRO son pertinentes para las especialidades incluidas en la oferta formativa.
4. Analizar el sistema de evaluación de resultados y los procesos de mejora continua.
5. Identificar las expectativas de los estudiantes sobre su futuro laboral y académico.

6. Proponer recomendaciones acerca del diseño y gestión de los CETPRO, orientadas a mejorar su eficacia.

1.2. ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de esta investigación se empleó un enfoque cualitativo. Porque se buscaba comprender y profundizar en los elementos que intervienen en la calidad de la gestión educativa del CETPRO Madre Admirable, desde la perspectiva de los actores, es decir, directivos, profesores y estudiantes (Hernández, Fernández y Baptista 2010: 546).

El diseño de la investigación responde a un estudio de caso, pues se pretende conocer en profundidad la gestión de un CETPRO en particular (Hernández, et al. 2010: 162). Además, teniendo en cuenta el ciclo de la política, esta investigación corresponde a la etapa de evaluación de la intervención (Mokate y Saavedra 2006: 8). Con esto se busca realizar recomendaciones para la mejora del diseño y gestión del CETPRO.

Para el recojo de la información se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, pues se eligió a los participantes según los fines de la investigación. Sin embargo, se consideró y comprobó la saturación de las categorías, es decir, que las respuestas a las entrevistas y grupos focales ya no aportaran información a las categorías formadas (Vieytes 2004: 650). En total, participaron seis trabajadores del CETPRO Madre Admirable y 26 estudiantes. Entre los primeros se encontraban: la Directora, la Responsable de Actividad de Producción, el Coordinador y Asesor, la Coordinadora de Educación para el Trabajo (EPT), los docentes de Computación e Informática, y Carpintería.

La Directora del CETPRO es Licenciada en Educación Secundaria de la especialidad de Matemáticas, ha trabajado durante 25 años en el colegio Madre Admirable. En el año 2010 asumió el cargo de Directora General del colegio y por tanto también del CETPRO.

El Coordinador y Asesor del CETPRO es Licenciado en Educación Secundaria de la especialidad de Matemáticas, tiene formación en computación e informática y está en el puesto desde el año 2004. Actualmente, también es profesor del módulo ocupacional de Computación e Informática.

La Responsable de Actividad y Producción del CETPRO es Licenciada en Educación. Es maestra en el colegio Madre Admirable desde hace quince años y hace cinco ha asumido su puesto actual.

La Coordinadora de EPT es Licenciada en Educación Secundaria de la especialidad de Ciencias Naturales. Tiene el puesto de Jefa de Laboratorio con 40 horas. Sin embargo, sus actividades no se condicen con el perfil de su puesto, que tiene que ver con las prácticas que se realizan en el laboratorio, sino que sus labores están distribuidas en el dictado de clases del curso de Ciencia Tecnología y Ambiente, apoyo en el trabajo de ciencias en el nivel Inicial, elaboración de documentos de EPT y apoyo en la disciplina con los alumnos del CETPRO.

El docente de Computación e Informática es el profesor más antiguo de la institución con quince años de servicio. Sus horas de trabajo se distribuyen entre el dictado de clases en el CETPRO y el apoyo administrativo en el colegio Madre Admirable.

El docente de carpintería es el que tiene menos años de servicio en el CETPRO, un año. Es Licenciado en Educación Secundaria en la especialidad de Historia y Ciencias Sociales, pero durante 25 años viene trabajando como profesor de CETPRO en el módulo de Carpintería. El año anterior estuvo trabajando en un colegio público.

Con los estudiantes, para los fines de la investigación, se formaron cuatro grupos focales con seis o siete integrantes, considerando el sexo y la especialidad que cursaban.

- El grupo 1 estuvo conformado por estudiantes varones de la especialidad de Carpintería en la que todos eran varones.
- El grupo 2 estuvo conformado por estudiantes mujeres de la especialidad de Estética Personal en la que todas las estudiantes eran mujeres.
- El grupo 3 estuvo formado por estudiantes mujeres de la especialidad de Computación e Informática en la que la mitad del grupo eran mujeres y la otra varones
- El grupo 4 estuvo formado por estudiantes varones de la especialidad de Computación e Informática en el cual la mitad del grupo eran varones y la otra mitad mujeres.

En total participaron 26 estudiantes⁵ de quinto de secundaria, 12 varones y 14 mujeres. Las edades fluctuaban entre 15 y 18 años, siendo la edad promedio 16.5 años. De ellos quince vivían en el distrito de El Agustino, ocho fuera de él y tres no indicaron donde viven.

Para el recojo de la información se emplearon las siguientes técnicas:

- Entrevista semi-estructurada.** Para indagar sobre la gestión del CETPRO Madre Admirable se empleó una guía de entrevista, que tenía un conjunto de preguntas fijas a las cuales se le podían añadir otras para precisar u obtener mayor información sobre el tema (Hernández et. al. 2007). Este instrumento fue elaborado a partir de la revisión bibliográfica de los constructos y lectura de los documentos de la institución. Antes de ser aplicado, fue probado en una entrevista piloto con una trabajadora del CETPRO. Se confirmó que el tiempo de aplicación era alrededor de 50 minutos y que todas las preguntas eran

⁵ En la redacción del documento se usa el género masculino para hacer referencia al grupo de personas formado por varones y mujeres.

comprensibles y recogían la información esperada. El instrumento finalmente quedó constituido por cuatro áreas de exploración.

Área 1: Historia del CETPRO. Indaga sobre los antecedentes del CETPRO.

Área 2: Articulación de la oferta educativa y la demanda del sector productivo. Explora la gestión del equipo directivo para articular la oferta formativa del CETPRO y la demanda del sector productivo.

Área 3: Desempeño docente: Indaga sobre los mecanismos y estrategias pedagógicas de los docentes para el logro de los objetivos de las especialidades del CETPRO.

Área 4: Gestión de equipos y recursos. Examina la pertinencia y estado de los equipos para el logro de los objetivos del CETPRO.

Para más detalle ver el anexo 1.

- b. Los grupos focales.** Para identificar las expectativas de los estudiantes sobre su futuro laboral y académico se llevaron a cabo cuatro grupos focales, donde se empleó una guía temática que contenía dos áreas.

Área 1: Experiencia en el CETPRO. Busca describir las percepciones de los estudiantes sobre su participación en el CETPRO.

Área 2: Expectativas. Explora los proyectos que tienen los estudiantes para cuando terminen la Educación Secundaria.

Para más detalle ver el anexo 2.

c. **Ficha demográfica.** Este instrumento tenía como objetivo recoger información vinculada a la edad, sexo y características familiares de los estudiantes. Más detalle en el anexo 3.

1.3. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para entrevistar al personal y a los estudiantes del CETPRO, se obtuvieron los permisos necesarios con las autoridades de la institución. Luego se concertó una reunión con cada uno de los miembros del equipo directivo y se les pidió autorización para grabar la entrevista.

Más adelante se seleccionó a los estudiantes que podrían participar en los grupos focales. Se les invitó, enfatizando que era una actividad de carácter voluntario. Cada una de las reuniones con los jóvenes duró aproximadamente una hora. En ella se les informó sobre los objetivos de la reunión y se les pedía autorización para grabarla.

Para analizar los datos obtenidos de las entrevistas semi-estructuradas y grupos focales se empleó el método propuesto por Vieytes (2004: 690 - 692). Así, mientras se recogía el material se iban ordenando las ideas que surgían. Luego, se fueron agrupando las respuestas según semejanza y se iba obteniendo categorías centrales.

CAPÍTULO III

EL CASO DE ESTUDIO: EL CETPRO MADRE ADMIRABLE

En este capítulo presentaremos al CETPRO Madre Admirable. El análisis a profundidad de este caso permitirá comprender los desafíos que enfrentan estas instituciones educativas para promover la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

3.1. UBICACIÓN DEL CETPRO: ENTRE LIMA CENTRO Y LIMA ESTE

El CETPRO Madre Admirable se ubica en el distrito de San Luis en el límite con el distrito de El Agustino. En el primer y segundo distrito hay en total cinco y tres CETROS respectivamente. San Luis es parte de Lima Centro, mientras que El Agustino pertenece a Lima Este. En este distrito la mayoría de las familias es migrante de la sierra central del Perú especialmente de Junín, Pasco, Huancavelica, Apurímac y Ancash.

El Agustino también incluye invasiones antiguas como la de El Agustino y relativamente recientes como la de Huaycán. También existen urbanizaciones formales como “Ceres” y otras en la Carretera Central (Walsh 2006: 5). Además, la zona es un área con mucha actividad industrial. Los alumnos del CETPRO Madre Admirable provienen en su mayoría del distrito de El Agustino.

La mayoría de la población en Lima Centro (21%) y Lima Este (18%) tienen entre 16 y 24 años. En la primera zona, el 54% de la población se ubica en el nivel socioeconómico (NSE) C, el 16% en el NSE D y el 24% en el NSE B y solo el 6% en el NSE E. En Lima Este predomina la población en NSE C y D (36% y 43% respectivamente), el 15% se ubica en el NSE E, y el 6% en el NSE B. En ambas zonas casi no existe población con NSE A (Ipsos Apoyo 2012: 12 – 13).

La principal actividad de la población en ambos territorios es el trabajo. El promedio del ingreso familiar bruto mensual en Lima Centro es 1 847 soles, mientras que en Lima Este es 1 379 soles (Ipsos Apoyo 2012: 59). La principal fuente de ingresos, en Lima Centro, es el trabajo dependiente;

mientras que, en Lima Este, es el trabajo independiente (Ipsos Apoyo 2012: 58) como se indica en la tabla 3.1.

Tabla 3.1. Lima Centro y Lima Este: distribución de la población según tipo de trabajo (porcentajes)

Tipo de trabajo	Lima Centro	Lima Este
Independientes	35	54
Dependientes	50	39
Otros*	16	6

(*) Jubilación, remesas, rentas
Fuente: Ipsos Apoyo 2012

Con respecto a los gastos, en ambas zonas los mayores porcentajes son en alimentación y transporte, y los menores en salud (Ipsos Apoyo 2012: 60) como se muestra en la tabla 3.2.

Tabla 3.2. Lima Centro y Lima Este: gastos mensuales promedio general (soles)

Rubros	Lima Centro	Lima Este
Alimentación	621	590
Transporte	171	165
Educación	174	133
Servicios	222	170
Salud	22	14

Fuente: Ipsos Apoyo 2012

En Lima Centro el 17% de la población estudia, mientras que en Lima Este la cifra es del 11%. Según Arellano (2004), la mayoría de los habitantes de Lima Centro ha cursado, por lo menos, algún grado de la Educación Secundaria y universitaria, mientras que en Lima Este la mayoría solo aprobó algún grado de la Educación Secundaria (Walsh 2006: 13) como se muestra en la tabla 3.3.

Tabla 3.3. Lima Centro y Lima Este: niveles educativos cursados por la población (porcentajes)

Nivel educativo	Lima Centro	Lima Este
Ningún nivel	0	0
Primaria	8	16
Secundaria	36	55
Superior no universitaria	20	16
Superior universitaria	36	15

Fuente: Ipsos Apoyo 2012

Según el número agrupaciones como clubes de madres, comedores, entre otros, Lima Este es una de las zonas con mayor tendencia a la asociatividad, mientras que Lima Centro no. La asociatividad tiene que ver con altos niveles parentesco y pobreza. Este último es un factor que influye para el desarrollo de enfermedades como la tuberculosis (TBC). Según el INEI, en el 2000, del total de casos notificados en Lima, el 16% estaban en Lima Centro y el 14% en Lima Este (Walsh 2006: 19 – 24).

Por otro lado, en San Luis el 49% de la población y en El Agustino el 48% refirió que ellos o un miembro de su familia había sido víctima de un delito en el último año. Estos porcentajes son ligeramente superiores al promedio de Lima Metropolitana (47%). Los principales delitos de los que son víctimas los habitantes de estos distritos son los “atracos”, robos (Pontificia Universidad Católica del Perú 2011).

Es en este marco socio – demográfico donde se desarrolla la labor del CETPRO Madre Admirable, cuya historia y desarrollo también están vinculados a su contexto.

3.2. RESEÑA HISTÓRICA DEL CETPRO MADRE ADMIRABLE

La historia del CETPRO Madre Admirable incluye la evolución de los modelos de la ETP que se han desarrollado en el Perú. El CETPRO Madre Admirable es parte del colegio Madre Admirable que a su vez atiende a los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.

La ETP se inicia en el colegio Madre Admirable ante las necesidades expresadas por las mujeres de la zona, sobre todo madres de familia, de tener una ocupación laboral para generarse ingresos. Originalmente, el colegio ofrecía una formación técnica que incluía dos especialidades Corte y Confección, y Cosmetología (Proyecto Educativo Institucional [PEI] 2009: 8). Luego, desde el año 1990, se ofrece el servicio de formación técnica a los alumnos de cuarto y quinto de secundaria, y se amplió la oferta educativa con las especialidades de Cocina y Repostería y Auxiliar en Contabilidad.

Entre los años de 1991 y 1995, las autoridades del MINEDU sugieren a las autoridades del colegio Madre Admirable formar un Centro de Educación Ocupacional (CEO), al observar la formación técnica ofrecida y el tipo de infraestructura. Con la creación del CEO, la formación técnica ya no solo era parte de la propuesta educativa del colegio, sino que funcionaba como un centro vinculado al colegio con el que compartía el personal administrativo, pero que tenía sus propios docentes (entrevista al Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

Luego, en el año 2000, el CEO desarrolla un nuevo proyecto denominado “Educamos para una sociedad que promueva una economía solidaria con valores cristianos”. En el año 2003, la fundación española, CODESPA, se interesó en este proyecto y lo apoyó, redefiniendo la visión del CEO y poniendo como eje principal la inserción laboral de los jóvenes (PEI 2009: 8). El apoyo de CODESPA consistió en asesorar al CEO en el diseño de un proyecto que tenía tres aspectos: económico, pedagógico e inserción laboral.

El aspecto económico estaba vinculado al equipamiento de los talleres de Computación, Carpintería, Confecciones y Cosmetología. El aspecto pedagógico estaba relacionado con la elección de los contenidos y capacidades que se tenían que desarrollar en los estudiantes. Se sugería que estos no podían ser propuestos solo por el docente, sino por los trabajadores o personas con experiencia en tales actividades. Para ello se

aplicó una encuesta a carpinteros, confeccionistas, entre otros, sobre las capacidades que se deben desarrollar para realizar con éxito dichos trabajos, es decir, se buscaba responder a la necesidad del mercado laboral. Con dicha información se reformuló el área curricular y se armaron los perfiles profesionales que están vigentes hasta ahora.

El tercer aspecto, inserción laboral, se encargaba de establecer convenios con las empresas para que los estudiantes puedan realizar sus prácticas en ellas. Para así completar su formación u obtener experiencia laboral (entrevista al Coordinador y Asesor del CETPRO 2013). La propuesta de CODESPA tiene semejanzas con la del CETPRO y ha brindado a los integrantes de esta institución educativa una oportunidad de aprendizaje en temas de inserción laboral juvenil. Sin embargo, dicha experiencia no se ha documentado.

En Julio del 2003, la promulgarse la Ley General de Educación N° 28044, el CEO Madre Admirable se convierte de manera automática en CETPRO⁶. Sin embargo, el cambio oficial se produce recién el 2008. Esta transformación fue percibida por los docentes del CETPRO como repentina, porque se hizo sin brindarles la información necesaria. A pesar de esto, ellos recibieron la propuesta con optimismo. A través de capacitaciones y reuniones, los profesores han ido comprendiendo la propuesta del CETPRO (entrevista al Coordinador y Asesor del CETPRO 2013). A continuación se presenta un testimonio.

“(El cambio) fue rápido no nos permitió ni pensar. (...) me pareció muy brusco (el cambio)... Los especialistas tampoco conocían al CETPRO. Nos enteramos todos a la vez: el coordinador, el profesor, la UGEL recién lo estaba masticando y por ahí nos dijeron que el Ministerio también... porque las cosas recién se estaban ajustando... La esencia del CETPRO estaba muy bien solo que fue mal ejecutado...”
(Coordinador del CETPRO, 2013).

⁶ El CETPRO cuenta con resolución Ministerial de creación N° 804 – 85 – ED.

Actualmente, el CETPRO Madre Admirable tiene cinco años como tal y sus integrantes, directivos y docentes, tienen una experiencia acumulada en la formación de jóvenes con la intención de que ingresen al mercado laboral.

Para desarrollar los objetivos de esta investigación describiremos las características del CETPRO Madre Admirable, mencionando aspectos vinculados a su identidad, organización, gestión y propuesta pedagógica.

3.3. SOBRE LA GESTIÓN ACTUAL DEL CETPRO MADRE ADMIRABLE

En esta sección, a partir de la revisión de los documentos del CETPRO Madre Admirable y las entrevistas realizadas, se presentará el carácter institucional del CETPRO, sus valores y los principios de gestión, se describirá el Proyecto Educativo Institucional (PEI), se explicarán sus procesos y la gestión del sistema de evaluación, se expondrá su propuesta pedagógica, se comentará sobre los vínculos que ha desarrollado el CETPRO con otras organizaciones o actores del entorno, y se esbozará el perfil de los estudiantes que asisten al CETPRO Madre Admirable.

3.3.1. Carácter institucional del CETPRO Madre Admirable

El CETPRO Madre Admirable, al igual que el colegio del mismo nombre, por su tipo de gestión es una institución pública de gestión privada, por convenio, con entidades sin fines de lucro que prestan servicios educativos gratuitos (Ley General de Educación N° 28044, artículo 71). Para este caso, el convenio se realiza entre el Estado y la Sociedad del Sagrado Corazón, congregación católica que trabaja a favor de la educación. Esta organización es la encargada de la dirección y administración del CETPRO y le ha compartido sus líneas de espiritualidad que se detallan más abajo.

Según el Proyecto Educativo Institucional (PEI) (2009), el CETPRO Madre Admirable tiene como visión:

Queremos ser una comunidad educativa identificada con los sentimientos de Jesús, fundada en valores cristianos, que brinda una formación técnico – productiva de calidad, abierta al cambio y a la actualización permanente que el mundo globalizado de hoy exige. Qué forma estudiantes con una visión conservadora y sostenible de la creación, preparados sólidamente para la inserción laboral y la generación de microempresas con una visión transformadora de la sociedad (PEI 2009: 23).

En el mismo documento se indica que la misión de la institución es

... formar integralmente a cada estudiante desde los valores cristianos, desarrollar en ellos capacidades terminales técnicas productivas, desde la construcción de aprendizajes prácticos significativos, articulando en el mismo proceso la teoría y la práctica, siendo críticos de su propia trabajo, creativos, emprendedores resilientes, investigadores autónomos con capacidad para decidir, organizarse y trabajar en equipo para ser gestores de la mejora de su calidad de vida con criterios éticos que los lleve a construir una nueva sociedad humana cristiana y solidaria (PEI 2009: 23).

En suma, se trata de una institución de gestión público – privada, con una orientación cristiana que busca formar a los jóvenes de manera integral, y apoyar su inserción en el mercado laboral como trabajadores dependientes o independientes. Para ello el CETPRO tiene algunos valores y principios para lograr su visión y misión.

3.3.2. Valores y principios que guían la gestión del CETPRO

La propuesta educativa del CETPRO Madre Admirable contiene un conjunto de valores e ideales relacionados con las líneas de la espiritualidad del Sagrado Corazón, promovidos por la Sociedad del Sagrado Corazón. Esta congregación católica tiene a su cargo la administración y dirección del CETPRO y colegio Madre Admirable según el Reglamento Interno de la Institución, artículo 3 (2004).

En el PEI se indica que el CETPRO Madre Admirable es un proyecto educativo católico que reconoce la presencia de Dios en la historia y busca el crecimiento integral de la persona, la construcción de un mundo de justicia y paz en respuesta a las situaciones de pobreza. La institución busca que sus estudiantes crezcan en dignidad, sean conscientes de la realidad y puedan analizarla con sentido comunitario y solidario, realicen un trabajo socialmente útil, sean creyentes y anuncien el sentido cristiano de la vida, y se comprometan con la construcción de una sociedad justa y fraterna (PEI 2009: 9 – 10).

La institución considera cinco líneas espirituales que orientan su acción.

- a. Contemplación del mundo con los sentimientos de Jesús: la institución promueve un estilo educador que forme persona que se interesan por la realidad y la analicen, a través del evangelio, para transformarla (PEI, 2009: 10).
- b. Apertura y docilidad al espíritu: implica tomar posición frente a estructuras deshumanizadoras, actuando evangélicamente⁷ (PEI, 2009: 11).
- c. Educación integral de las personas (espiritual, intelectual, afectiva y moral, procedimental y estética). Para ello se favorece una formación espiritual fundada en la oración que mantenga viva la fe para pensar, sentir y actuar con criterios evangélicos. Se promueve la educación intelectual para comprender el mundo y transformarlo. Se busca que la educación afectiva y moral favorezca el sentido social. Se incentiva el aprendizaje de saber hacer. Finalmente, se fomenta la educación estética y recreativa que afinen la sensibilidad, la creatividad y permitan disfrutar y utilizar el tiempo libre (PEI, 2009: 12).

⁷ Los documentos no ofrecen una definición de lo que se entiende por evangélico. Sin embargo, se puede inferir que hacen referencia al modo de vivir y actuar de Jesucristo (Real Academia Española, 2012).

- d. Comunidades que crean comunión: indica reconocer la igualdad humana y complementariedad de las diferencias, y superar cualquier tipo de discriminación (PEI, 2009: 13).
- e. Opción preferencial por los pobres y jóvenes: esto permite comprender que el futuro de la humanidad está en quienes sepan dar a las generaciones venideras razones para creer y esperar.

Estas líneas de espiritualidad están vinculadas a los principios de gestión del CETPRO Madre Admirable que son los siguientes:

- a. La formación integral del estudiante.
- b. El diálogo y participación de toda la comunidad educativa como mecanismos para el trabajo en equipo y la toma de decisiones.
- c. La coherencia entre acciones, actitudes y exigencias.
- d. La organicidad y coordinación que implica la definición clara de jerarquía y autoridad, y la sincronización de acciones.
- e. La transparencia y comunicación permanente para que las acciones que se realizan sean conocidas por todas las instancias del CETPRO.
- f. La planificación, monitoreo y evaluación del sistema de gestión para lograr la calidad y equidad educativa.
- g. Política de selección y formación del personal
- h. Identidad institucional que se sustenta en la opción preferencial por los pobres y jóvenes cimentada en la espiritualidad del Sagrado Corazón.

Las líneas espirituales y los principios de gestión de la institución se orientan hacia la formación integral de los estudiantes y la opción por los pobres, la transformación de situaciones que producen desigualdad e injusticia. Estos valores también se reflejan en el PEI.

3.3.3. Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2009 – 2016

El Proyecto Educativo Institucional fue elaborado en el 2009 y debería regir hasta el 2016. Sin embargo, sus objetivos estratégicos están formulado hasta el 2013. Esto se hizo pensando en revisar el documento en dicho año

para evaluar su continuidad. En la elaboración participaron el Coordinador y Asesor, la Responsable de Actividades de Producción y todos los docentes. Para elaborar el proyecto se realizó un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de la institución junto a un análisis sobre el entorno, y a partir de ello se, elaboraron los objetivos estratégicos.

El análisis FODA es una herramienta importante para la elaboración de un Plan Estratégico, como es el PEI del CETPRO Madre Admirable. Pero el análisis que realizó la institución no incorporó evidencias para sustentarlo, lo cual le resta rigurosidad al documento. Para el análisis del entorno no se contó con información sobre las tendencias económicas del país, las políticas públicas, el crecimiento demográfico, entre otros. Finalmente, los documentos no incluyen las características del público objetivo, que vendrían a ser los estudiantes.

A partir del análisis FODA y análisis del entorno, el CETRO se propuso lograr para el 2013 cuatro objetivos, en distintos niveles, que le permitirían insertar a los estudiantes al mercado laboral.

- a. A nivel de formación técnica-pedagógica, la institución facilitaría a los docentes y estudiantes materiales y medios para promover la investigación y actualización permanente. Esto se lograría a través de un plan de formación docente de cada especialidad y el fomento de círculos de estudio para los alumnos.
- b. A nivel de infraestructura y equipamiento, la institución habría equipado los talleres de cada especialidad con maquinarias y herramientas, e implementado bibliotecas. Eso se lograría a través de la elaboración de proyectos de infraestructura para cada taller, la evaluación y monitoreo de la ejecución de cada proyecto y la implementación de bibliotecas para cada especialidad (PEI, 2009: 28-29).

- c. A nivel de convenios nacionales e internacionales, el CETPRO Madre Admirable fortalecería los convenios existentes y suscribiría otros con el fin de obtener colaboración para las prácticas fuera de la institución educativa. Para ello se elaborarían proyectos de innovación para generar convenios y monitorear la ejecución de los mismos.
- d. A nivel de procesos administrativos, el CETPRO implementaría un sistema computarizado para la asignación de notas y elaboración de documentos. Ello se realizaría a través de reuniones mensuales para evaluar y monitorear el sistema administrativo y la ejecución de un sistema para el trabajo administrativo (PEI 2009:29-30).

A la fecha solo se ha desarrollado el objetivo vinculado a la infraestructura y equipamiento, ya que cada especialidad cuenta con talleres implementados con la maquinaria adecuada. Los otros objetivos han quedado desatendidos. En este sentido, no se ha diseñado ningún plan de capacitación ni promovido círculos de estudio para docentes ni alumnos, no se han diseñado ni establecido planes para desarrollar convenios con sectores productivos. Tampoco se han implementado sistemas para el trabajo administrativo. Ello probablemente ha tenido un efecto en la inserción laboral de los egresados.

3.3.4. Procesos de gestión

Un proceso se define como un conjunto de actividades interrelacionadas entre sí que transforman unos insumos en productos con un valor agregado para los usuarios. Los elementos de un proceso incluyen a los insumos, los recursos, los controles, las actividades de proceso y el producto (Ministerio de Fomento 2005: 6). Por otro lado, el enfoque de gestión por procesos supone la identificación y gestión sistemática de los procesos que se realizan en la organización y las interacciones entre ellos (Ministerio de Fomento 2005: 6). Este enfoque es una herramienta útil para mejorar la gestión de las instituciones, pues permite que todas las acciones estén vinculadas para el logro los objetivos propuestos.

El CETPRO Madre Admirable, en el PEI 2009 – 2016, establece procesos básicos para las áreas institucional, pedagógica y administrativa como se observa en la tabla 3.4. La primera incluye actividades vinculadas a la organización de la institución, la pedagógica está relacionada con el proceso de enseñanza – aprendizaje; y el área administrativa hace referencia a la gestión de los recursos humanos y equipos. Todas las áreas tienen los mismos pasos de un proceso (planificación, organización, dirección ejecutiva, coordinación y control).

Tabla 3.4. CETPRO Madre Admirable: procesos de gestión según área de trabajo: institucional, pedagógico y administrativo

Proceso	Institucional	Pedagógica	Administrativa
Planificación	Elaboración del objetivo del año según la coyuntura	Revisión y actualización de la propuesta formativa de los módulos ocupacionales	Adquisición y mantenimiento de equipos y materiales
Organización	Diseño del cronograma académico	Organización de horas de clase, reuniones.	Elaboración de horarios
		Programación de los módulos ocupacionales	
Dirección ejecutiva	Monitoreo del personal para el logro de objetivos	Seguimiento de docentes, estudiantes.	Seguimiento de tesorería, secretaría, bibliotecario y del personal de mantenimiento
		Elaboración y asesoramiento de proyectos productivos	
Coordinación	Formación de comisiones para mejorar el servicio educativo	Establecimiento de coordinadores por área y grado	Establecimiento de las vacaciones del personal
		Elaboración del Plan de Trabajo Anual	
Control	Establecimiento de los tiempos de evaluación de alumnos y personal.	Evaluaciones pertinentes para los estudiantes	Evaluaciones al personal administrativo y de mantenimiento

Fuente: Elaboración propia – Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2009

La literatura indica que los procesos pueden ser de tres tipos: a) proceso estratégicos, es decir, que orientan las acciones de la institución; b) procesos claves, que es la tarea propia de la entidad; y c) procesos de soporte (Ministerio de Fomento 2005: 10). Teniendo en cuenta esta tipología, los procesos estratégicos del CETPRO Madre Admirable podrían ser los que realiza el área institucional; el proceso clave le correspondería al área pedagógica; y el proceso de soporte estaría a cargo del área administrativa.

En el centro educativo analizado, en esta investigación, se encuentran dos limitaciones en cuanto a la gestión de sus procesos. Uno, el CETPRO Madre Admirable tiene un tipo de gestión tradicional, donde las áreas realizan tareas diferenciadas que no se articulan entre ellas. Dos, los procesos no tiene objetivos definidos. Para superar esta situación se sugiere identificar y articular los procesos que se desarrollan en el CETPRO, a través de una gestión por procesos.

La realización de los procesos de la institución también está asociado a la estructura y funciones de los miembros del CETPRO.

3.3.5. Organización

Según el Reglamento de la ETP los actores del CETPRO son el Director, el Coordinador y los profesores. En los documentos del CETPRO Madre Admirable como el Reglamento Interno (2004) y el Proyecto Curricular Institucional (PCI) (2010), se establece la organización del mismo y las funciones del personal. Sin embargo, se encuentra algunas diferencias entre ambos documentos y lo que indica el personal cuando se le pregunta al respecto.

El Reglamento Interno del CETPRO Madre Admirable, artículo 18 establece la organización de la institución del siguiente modo:

- a. Órganos de Dirección
 - Representante de la Congregación de la Sociedad del Sagrado Corazón
 - Directora Ejecutiva
 - Coordinadora Productiva
- b. Órganos Técnicos – pedagógicos
 - Docentes
- c. Órganos de apoyo
 - Servicios de mantenimiento
- d. Órganos de participación
 - Comunidad educativa

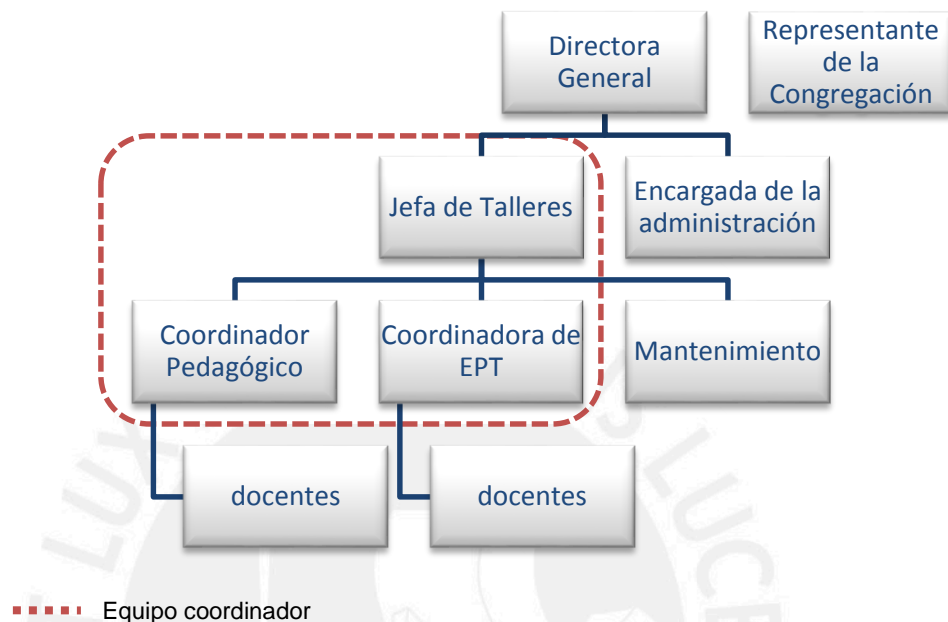
En el PCI (2010) se indica que el CETPRO cuenta con un equipo directivo, formado por una Directora, un Coordinador y Asesor y una Responsable de Actividad de Producción; y un equipo docente integrado por siete profesores de las especialidades de Hotelería y Turismo, Construcción, Computación e Informática, Electricidad y Electrónica, Actividades Agrarias, Estética Personal y Textil y Confección. En esta organización no se menciona a la Representante de la Congregación como parte del equipo directivo y se agrega la figura del Coordinador y Asesor.

En la práctica se sigue, en gran parte, la organización propuesta por el PCI, pero con dos modificaciones. Uno, se incorpora a la Coordinadora de Educación Para el Trabajo (EPT) como un miembro que participa en las decisiones del CETPRO, aunque de modo formal este cargo no existe. Dos, los nombres de los cargos tienen algunas modificaciones. Por ejemplo, el Coordinador y Asesor en la práctica su cargo se denomina Coordinador Pedagógico, la Responsable de Actividad de Producción denomina a su cargo como Jefa de Talleres.

De este modo, en lo cotidiano, los que tienen la mayor responsabilidad en la dirección del CETPRO son la Jefa de Talleres, el Coordinador Pedagógico y la Coordinadora de EPT. Ellos forman un grupo que se puede denominar “equipo coordinador”, pues es la instancia que dirige y toma

decisiones sobre temas económicos o dificultades con los docentes. La organización actual del CETPRO puede graficarse del siguiente modo.

Figura 3.1. Organigrama actual del CETPRO Madre Admirable



Fuente: Elaboración propia

A continuación se detallan cada una de las funciones de los integrantes del CETPRO, considerando la organización que funciona en la práctica.

3.3.6. Funciones y desempeño del personal

El CETPRO cuenta con el siguiente personal.

- a. La Directora de CETPRO, que también dirige el colegio Madre Admirable, cumple las funciones señaladas para su cargo en la Ley General de Educación N° 28044, artículo 55, que son: conducir la Institución Educativa, presidir el Consejo Institucional Educativo, dar cuenta sobre su gestión a la comunidad educativa y recibir formación para su cargo. Adicionalmente, como directora del CETPRO realiza las siguientes funciones, que se corresponden con lo establecido en el Reglamento de Educación Técnico – Productiva, artículo 15.
 - Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual del CETPRO.

- Junto con la Jefa de Talleres y la Subdirectora Administrativa, elaborar los presupuestos de la institución y contratar a los docentes.
- Verificar que todas las plazas de docentes estén cubiertas.
- Participar de las reuniones de coordinación para monitorear la adecuada realización de las actividades, actuando con transparencia, flexibilidad y tolerancia.

Además, según el Reglamento Interno del CETPRO Madre Admirable (2004), en los artículos 77 y 78, la Directora tiene como funciones coordinar con instituciones nacionales e internacionales con el fin de obtener convenios para mejorar la calidad de los talleres y/o servicios; así como coordinar y mantener una relación permanente con las empresas y/o talleres de práctica a través de convenios.

Actualmente, el CETPRO no cuenta con un Coordinador. Según el Reglamento de ETP, artículo 16, solo los CETPRO con más de diez docentes tienen un coordinador. Sus funciones las define cada centro. Sin embargo, en la práctica, la institución cuenta con una Jefa de Talleres que tiene a su cargo a un Coordinador Pedagógico y a una Coordinadora del curso de Educación para el Trabajo. Cada uno de ellos tiene funciones específicas y administrativas. Estas últimas, muchas veces, no les permiten cumplir con objetivos que agreguen valor al CETPRO.

- b. La Jefa de Talleres (o Responsable de Actividad de Producción) tiene funciones financieras y administrativas porque tiene como principal actividad la realización de los proyectos productivos. Sus principales funciones son:
- Supervisar la ejecución de los proyectos productivos.
 - Administrar los fondos económicos del CETPRO.
 - Velar por la permanencia del fondo circulante, reserva de dinero que se usa como capital económico de los proyectos productivos.
 - Administrar los materiales y recursos del CETPRO.
 - Participar en las reuniones de coordinación del colegio.

- c. El Coordinador Pedagógico (o Coordinador y Asesor) además de este cargo también es docente del CETPRO y realiza actividades administrativas en las que, muchas veces, invierte demasiado tiempo. Como Coordinador y Asesor realiza las siguientes funciones:
- Seleccionar los contenidos de los módulos del CETPRO.
 - Supervisar las estrategias y metodologías pedagógicas de los docentes.
 - Presentar documentos a la UGEL, la DREL y especialistas según los requerimientos.
 - Atender las consultas de estudiantes y padres de familia.
 - Elaborar las libretas de notas de los alumnos.
 - Elaborar las nóminas y actas.
- El Coordinador y Asesor indica que también le corresponde elaborar los convenios con empresas del entorno para que los estudiantes puedan realizar sus prácticas pre – profesionales. Sin embargo, como se indicó más arriba, según el Reglamento Interno del CETPRO Madre Admirable, esta función le compete a la Directora de la institución.
- d. La Coordinadora del curso de EPT oficialmente tiene el cargo de Jefa de Laboratorio del colegio Madre Admirable, pero apoya al CETPRO, realizando las siguientes funciones.
- Registrar las notas de Educación Para el Trabajo de los alumnos del colegio Madre Admirable.
 - Realizar seguimiento a los estudiantes con relación a sus notas y comportamiento.
- e. La Administradora y secretaria. La primera tiene como función regularizar los procesos de tardanzas, licencias, permisos y/o inasistencias del personal. La secretaria orienta a los docentes sobre dichos procesos. La administradora y secretaria brindan sus servicios al colegio Madre Admirable y al CETPRO del mismo nombre como si fueran una sola institución.

Se puede indicar que el CETPRO Madre Admirable tiene dos tipos de colaboradores: a) los de dedicación exclusiva que son la Responsable de Actividad de Producción, el Coordinador y Asesor y todos los docentes menos el de Computación e Informática, y b) los colaboradores mixtos, que brindan sus servicios tanto al CETPRO como al colegio Madre Admirable. Estos son la Coordinadora de EPT, el profesor de Computación e Informática, la Administradora y Secretaría. Esta situación ocasiona que los encargados de liderar el CETPRO tengan que encargarse de actividades administrativas, descuidando la ejecución de los principales objetivos del centro educativo.

Los colaboradores del CETPRO se han encargado de generar un clima de trabajo positivo.

3.3.7. Clima institucional

Según el PEI 2009 – 2016 (2009), un clima institucional favorable es fundamental para el funcionamiento eficaz del CETPRO. El clima institucional de la comunidad educativa debe estar marcado por el trato personalizado y el “espíritu de familia”, que significa que las relaciones estén sustentadas en la confianza y diálogo. Para optimizar esto se proponen cuatro estrategias (PEI 2009: 49): a) crear políticas de motivación y estímulo, b) crear una atmósfera de cooperación, a través de la delegación de funciones, c) propiciar el diálogo para la solución de conflictos, y d) favorecer espacios de encuentro y reunión entre el personal.

Las tres últimas acciones mencionadas se vienen realizando en el CETPRO Madre Admirable. Sin embargo, el tema de la política de motivación y estímulo aún no se ha planificado. Esto puede deberse a que los integrantes del CETPRO no las perciben como prioridades o porque desconocen los mecanismos y estrategias para llevarlas a cabo.

3.3.8. Sistema de evaluación

La evaluación es una herramienta estratégica que permite optimizar el desempeño de un programa a favor de los beneficiarios y actores. Ella

brinda información para facilitar la toma de decisiones. La evaluación debiera ser un proceso constante dentro de las instituciones (Segone 1998: 19). El PEI 2009 – 2016 (2009) señala que en el CETPRO se deberían, por lo menos, realizar dos tipos de evaluaciones: a) la evaluación de procesos, a través de un plan de monitoreo de las acciones realizadas y programadas en el Plan Anual de Trabajo; y b) la evaluación de efectos, que se efectúa a través de los informes anuales del Plan Anual de Trabajo. Esta situación muestra que en el CETPRO no se ha diseñado un sistema que contenga los objetivos de sus evaluaciones, sino que, al parecer, se entiende la evaluación solo como la verificación del cumplimiento de las actividades propuestas.

Hasta la fecha, en el CETPRO Madre Admirable, no se ha realizado ningún tipo de evaluación. Esto puede deberse a varias razones. Entre ellas, podemos indicar la ausencia de una cultura de evaluación; los documentos de gestión no están detallados ni completos, lo que obstaculizaría la evaluación; y finalmente, el CETPRO no tiene recursos de personal, técnicos y económicos para realizar esta actividad.

3.3.9. Propuesta educativa

El CETPRO Madre Admirable, según el PEI 2009 – 2016 (2009), tiene seis principios pedagógicos: a) la formación integral del estudiante; b) la centralidad del estudiante en el proceso de aprendizaje – enseñanza, es decir, es el estudiante quien construye sus conocimientos y hacia él se dirigen la planificación y la ejecución de las sesiones; c) el aprender a vivir juntos, es decir, que el estudiante pueda participar y cooperar con las necesidades del grupo; d) el aprender a aprender supone el desarrollo del pensamiento complejo, motivar la investigación, crear hábitos de estudio; e) el aprendizaje significativo, es decir, aprender a partir de la experiencia y necesidades; y f) crear un clima favorable que estimule el aprendizaje.

Los docentes en sus sesiones de clases, según los documentos, deberían emplear una metodología teórico – práctica. Esta busca desarrollar en los

estudiantes el “saber técnico”, que consiste en convertir la información en conocimiento y expresarlo en un ejercicio. El objetivo es llevar la teoría a la práctica. Para ellos se emplean métodos pedagógicos como: el inductivo – deductivo, la disertación, el demostrativo y los proyectos (PCI 2010: 14).

Se espera que tanto los principios pedagógicos del CETPRO como su metodología educativa se visibilicen en las sesiones de clase. Sin embargo, esto no se puede comprobar porque en los documentos no se ha brindado definiciones operacionales sobre los principios y la metodología. Por tanto, tampoco se tienen indicadores para evaluar si una planificación o ejecución de clase incorpora los principios y la metodología propuestos.

Los CETPRO ofrecen módulos ocupacionales agrupados en familias profesionales. Estas son un conjunto de carreras que comparten una base común de conocimientos, manejo de tecnología, y recursos usados para la realización de un proceso productivo o la prestación de un servicio (MINEDU 2004a: 14). El CETPRO Madre Admirable ofrece siete familias profesionales: Construcción, Computación e Informática, Electricidad y Electrónica, Textil y Confecciones, Manualidades, Hotelería y Turismo, y Estética Personal (Para más detalle ver anexo 4). De ellos, los cinco primeros pertenecen al sector industrial, mientras que los dos últimos son ocupaciones vinculadas al rubro económico de servicios, que alberga al 13.1% de la PEAO en Lima Metropolitana (INEI, 2013).

Cada familia contiene entre dos y cuatro módulos. Estos integran un bloque coherente de aprendizajes específicos y complementarios (MINEDU 2007: 9). En el CETPRO Madre Admirable, los módulos duran entre 240 y 300 horas, porque son de grado elemental. Se encontró diferencias en las denominaciones de los módulos entre el PEI y los ofertados el 2013 como se muestra en la tabla 3.5.

Tabla 3.5. CETPRO Madre Admirable: comparación entre oferta educativa expuesta en el PEI y la que se ofreció el año 2013 para los alumnos de quinto de secundaria

Familia profesional	Propuesta de módulos del PEI	Módulos ofertados el 2013
Hotelería y turismo	Cocina nacional	Elaboración de productos de panadería
	Técnicas culinarias	Técnicas culinarias
	Acondicionamiento del área de cocina y manipulación de alimentos	No se ofreció
Construcción ⁸	Fabricación de muebles en melanina	Armado de puertas y ventanas
	Fabricación de muebles en madera	Fabricación de muebles con madera aglomerado
	Mantenimiento básico de carpintería	Fabricación de muebles elemental en madera
	Mantenimiento básico de casas y edificios	No se ofreció
Computación e Informática	Digitación ofimática	Compartimiento de información vía internet
	Instalación y configuración de sistemas operativos	Preparación para adecuar un pc
	No se ofreció	Retosques de imágenes
Electricidad y Electrónica	Reparación de televisores a color	Mantenimiento básico de alarmas
	Reparación de equipos electrónicos de audio	Mantenimiento básico de instalaciones eléctricas
Estética Personal	Ondulación	Tratamiento capilar
	Corte de cabello y barba	Corte de cabello
	Cepillado y rulos	No se ofreció
Textil y Confecciones	Operador de máquinas industriales de tejido punto	Confección de artículos textiles
	Operador de máquinas industriales de tejido plano	Confección de prendas para damas
	Patronaje industrial	Confección prendas para niños
Manualidades	No se menciona	Bisutería
	No se menciona	Pirograbados
	No se menciona	Tejido a mano

Fuente: Elaboración propia según el PEI

Por otro lado, se halló módulos ocupacionales en los que solo hay estudiantes varones como Carpintería y otros donde todas son mujeres

⁸ A esta familia profesional en la práctica la denominan Carpintería. Para efectos del trabajo utilizaremos dicha denominación al referirnos a los alumnos y profesor que participación en los módulos ocupacionales de Construcción.

como Estética Personal. Esta situación podría estar vinculada a una segregación ocupacional por género. Este fenómeno se refleja en el hecho que las distribuciones ocupacionales son distintas para varones y mujeres. Así, sin una justificación económica es posible encontrar ocupaciones típicamente masculinas y femeninas, pero que puede estar vinculado a temas culturales o sociales. Existe una segregación ocupacional por diferencias físicas. Este elemento es menos importante, puesto que con la tecnología cada vez se usa más el conocimiento y las habilidades intelectuales que las destrezas físicas (Ñopo, Robles, Saavedra 2002: 41). La segregación ocupacional podría explicar la distribución de los alumnos de quinto de secundaria en los módulos ocupacionales.

Tabla 3.6. CETPRO Madre Admirable: distribución de los alumnos de quinto de secundaria según sexo y especialidad, 2013

Familia profesional	Total por familia profesional	Módulos	sexo		Total por módulo
			V	M	
Construcción (Carpintería)	13	Armado de puertas y ventanas	8		8
		Fabricación de muebles con madera aglomerado	1		1
		Fabricación de muebles elemental en madera	4		4
Hotelería y turismo	13	Técnicas culinarias	1		
		Elaboración de productos de panadería	5	7	12
Computación e informática	27	Compartimiento de información vía internet	5	1	6
		Preparación para adecuar un pc	5		5
		Retosques de imágenes	1	15	16
Textil y confecciones	11	Confección de artículos textiles	7		7
		Confección de prendas para damas		1	1
		Confección prendas para niños	1	2	3
Electricidad y electrónica	6	Mantenimiento básico de alarmas	3		3
		Mantenimiento básico de instalaciones eléctricas		3	3
Manualidades	11	Bisutería		3	3
		Pirograbados	1	4	5
		Tejido a mano		3	3
Estética personal	5	Corte de cabello		2	2
		Tratamiento capilar		3	3
Totales	86		42	44	86

Fuente: CETPRO Madre Admirable 2013

3.3.10. Relación del CETPRO con su entorno

El CETPRO se relaciona con diversas entidades de su entorno, aunque no siempre estos vínculos logran cubrir sus necesidades. Un tipo de relación entre las instituciones y el CETPRO son las capacitaciones a docentes. Estas son ofrecidas por el MINEDU, de manera ocasional; y la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML), a través del programa “Chicos y Chicas Chamba”, que brinda sesiones de clase y materiales para desarrollar temas de gestión dentro de los módulos ocupacionales. Pero este programa no se ha desarrollado de manera sistemática ni monitoreado por los encargados de la MML (entrevista al Coordinador y Asesor del CETPRO 2013). Los integrantes del CETPRO tenían expectativas positivas con respecto a la propuesta de la MML, pues los docentes percibían que no tenían mucha información ni experiencia en temas de gestión y emprendimiento (entrevista al Profesor de Computación e Informática 2013).

El CETPRO también se vincula con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 07. Sin embargo, la relación se limita a las supervisiones y presentación de documentos como el PEI, que no siempre son revisados por esta institución (entrevista al Coordinador y Asesor del CETPRO 2013). La relación con la UGEL 07 se podría potenciar si esta brindará asesoramiento técnico y acompañamiento pedagógico. La UGEL 07 podría ayudar a que los CETPRO que están bajo su jurisdicción puedan vincularse y ayudarse mutuamente. Actualmente, el CETPRO Madre Admirable solo se vincula con un CETPRO vecino para participar de celebraciones.

Finalmente, el CETPRO Madre Admirable también tiene relación con institutos de educación superior que visitan a los alumnos para exponerles sus planes de estudio. Esto podría ser un factor que influye en las preferencias de los estudiantes por seguir estudios superiores. Esto se explicará más adelante.

Por otro lado, el CETPRO no tiene vínculos con otros actores claves de su entorno como, por ejemplo, los negociantes de autopartes, la industria gastronómica (fabricantes de hornos y cocinas) y la Municipalidad de El Agustino. El CETPRO tampoco mantiene vínculos con el MTPE. Todo ello provoca que la institución educativa no tenga acceso a información sobre las necesidades del mercado ni los objetivos de desarrollo local. Además, no recibe asesoramiento ni asistencia técnica, lo que no le permite tener oportunidades de aprendizaje para desarrollar innovaciones pedagógicas.

Todos estos elementos de gestión influyen en la calidad de la formación que reciben los estudiantes que asisten al CETPRO Madre Admirable, quienes a su vez tienen determinadas características.

3.4. PERFIL DE LOS ESTUDIANTES

Para caracterizar a los estudiantes del CETPRO Madre Admirable se empleó una muestra no probabilística tipo intencional de las fichas de inscripción de los estudiantes que, en el 2013, cursaban la Secundaria; y se aplicó una ficha sociodemográfica a los estudiantes que participaron en los grupos focales.

En total se revisaron 122 fichas, teniendo en cuenta dos criterios: a) sean del mismo formato, y b) estén completas. Del total de la muestra, se encontró que el 72 % de los estudiantes, en el momento de su matrícula, menciona vivir en el distrito de El Agustino. El 76% había nacido en la ciudad de Lima, mientras que el 24% en otras ciudades. De este último grupo, el 50% refiere ser de Huancavelica. Este dato concuerda con las características de la zona, pues como se indicó, más arriba, la mayoría de las familias son migrante de departamentos como Huancavelica o Junín.

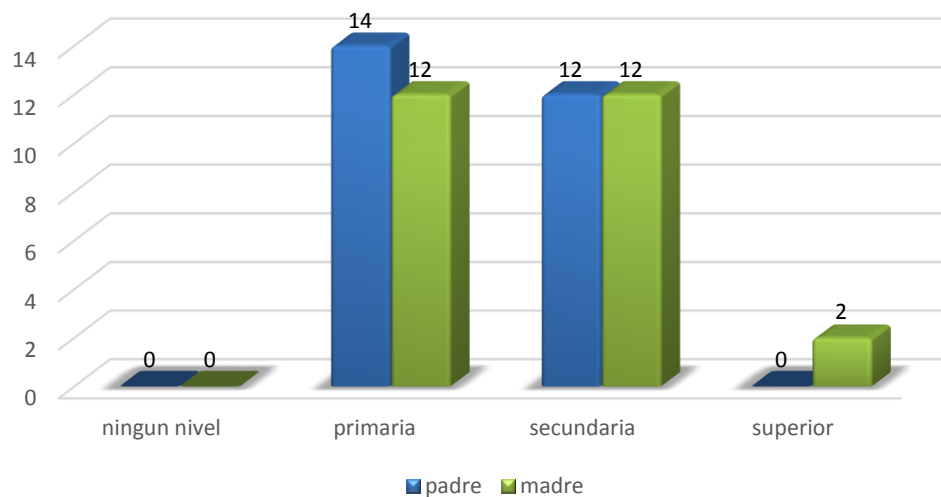
En cuanto a las características de los hogares de los estudiantes, se encontró que el 67% tiene casa de material noble. La mayoría (27%) indicó que su vivienda consta de dos habitaciones para albergar entre tres y siete personas. El 53% de los estudiantes refirieron que sus viviendas cuentan con los servicios de agua, desagües y energía eléctrica durante todo el día.

En cuanto al nivel educativo de las madres, se encontró que el 28% cursó algún grado de la educación primaria; el 55% aprobó, por lo menos, un grado de la educación secundaria; el 7% cursó algún ciclo del nivel superior; el 3% reportó no tener ningún nivel educativo; y el 7% no indicó su nivel educativo.

Con relación al nivel educativo de los padres, se encontró que el 25% aprobó algún grado de la educación primaria; el 61% cursó, por lo menos, un grado de la educación secundaria; el 7% aprobó algún ciclo de la educación superior; y el 8% no indicó su nivel educativo.

Estos datos concuerdan con los obtenidos a través de las fichas socio – demográficas aplicadas a los estudiantes que participaron en los grupos focales, donde alrededor de la mitad de los jóvenes (12) señalaron que sus padres aprobaron algún año de la educación secundaria como se muestra en la figura 3.2.

Figura 3.2. CETPRO Madre Admirable: nivel educativo de los padres de los estudiantes que participaron en los grupos focales



Fuente: Elaboración propia

Además, 17 participantes de los grupos focales, refieren que, por lo menos, tienen un familiar profesional. Ellos, en su mayoría, son sus primos o tíos y

solo cuatro estudiantes indican tener un hermano profesional. La docencia es la profesión más frecuente entre sus familiares.

Por otro lado, con respecto a los oficios de los padres, en la revisión de las fichas de inscripción se encontró que el 34% de ellos eran trabajadores independientes, comerciantes o ambulantes, el 17% eran obreros, y el 43% tenía oficios como estibador, chofer, sastre, entre otros.

EL 49% de las madres de familia eran amas de casa, el 32% eran trabajadoras independientes, comerciantes, ambulantes, y el 19% tenía oficios como costurera, cocinera, obrera, entre otros. Estas tendencias también se encuentran en los participantes de los grupos focales.

En resumen, se tiene que el CETPRO Madre Admirable por su tipo de gestión es una institución de convenio entre el Estado y una Congregación religiosa. Por tanto, este CETPRO se concibe como un proyecto cuya gestión y propuesta pedagógica se orientan por valores cristianos.

El CETPRO Madre Admirable está ubicado en el límite de los distritos de San Luis y El Agustino. La mayoría de sus estudiantes proviene de este último distrito. Al revisar la historia del centro educativo se encuentra que este antes era un CEO y que su personal tiene experiencia en la temática de inserción laboral juvenil, puesto que participaron en el desarrollo de un proyecto de este tipo con la ONG española CODESPA.

A continuación para profundizar el análisis de la calidad de la gestión educativa del CETPRO Madre Admirable, se exponen y discuten los hallazgos encontrados a través de la matriz de evaluación propuesta por el IPEBA.

CAPÍTULO IV

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN Y DISCUSIÓN

Los hallazgos y la discusión se presentarán según los objetivos planteados. Cada uno de ellos representa un factor de lo que el IPEBA define como “calidad en la gestión educativa” de los CETPRO. Además, se ha incluido un factor, denominado “expectativas de los estudiantes”, pues esta información enriquece el análisis del CETPRO sobre su influencia en la inserción laboral de los jóvenes.

4.1. GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN INSTITUCIONAL, CENTRADA EN LA ARTICULACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA CON LA DEMANDA DEL SECTOR PRODUCTIVO PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Según el IPEBA (2011), la gestión educativa de los CETPRO debe orientarse a dos objetivos: a) asegurar la pertinencia de la oferta formativa y b) lograr del perfil de la especialidad. De este modo, los CETPRO pueden responder a las demandas del sector productivo y promover la inserción laboral de los estudiantes. Para evaluar este factor, el IPEBA (2011) propone considerar tres estándares:

- a. El PEI debe estar basado en un diagnóstico de las necesidades del sector productivo con potencialidad para el desarrollo sostenible local o regional.
- b. La propuesta pedagógica de la especialidad debe construirse a partir del perfil validado de la especialidad para responder a los requerimientos del sector productivo y preparar al estudiante para la inserción laboral, el autoempleo y la continuación de su trayectoria educativa.

- c. El liderazgo debe asegurar el mantenimiento de una visión común, la adecuada organización y articulación de funciones y procesos para dar soporte al logro del perfil de la especialidad y a la inserción laboral.

4.1.1. Primer estándar: PEI basado en un diagnóstico de las necesidades del sector productivo con potencialidad para el desarrollo sostenible local o regional

Este estándar incluye dos indicadores:

- a. El PEI se formula y actualiza con la participación del sector productivo, gobierno regional local y la comunidad para garantizar una oferta pertinente.
- b. El perfil de la especialidad se valida y precisa a partir de un diagnóstico de los requerimientos del sector productivo y de las prioridades de desarrollo local o regional para asegurar su actualización.

Estos indicadores asumen que el CETPRO debe ser el responsable de vincularse con el sector productivo. Sin embargo, según Espinoza (2011), el Estado, a través de organismos como el MINEDU o la UGEL, debería garantizar la relación y diálogo entre una institución local como el CETPRO y el sector productivo o los gobiernos local y regional. Al no darse esta situación, en el CETPRO Madre Admirable, no se cumple ninguno de los dos indicadores señalados, ya que este centro educativo no tiene relación ni con el sector productivo ni el gobierno local o regional.

El PEI lo formulan los docentes, el Coordinador y Asesor, y la Responsable de la Actividad de Producción cada ocho años. El PEI actual cubre el periodo del 2009 al 2016, y las metas están propuestas hasta el 2013, año en el que se evaluarían los objetivos.

La institución cuenta con un Plan Anual de Trabajo del 2010, donde se establecen los objetivos anuales. Este documento no ha sido actualizado y

las actividades propuestas no han sido monitoreadas. Esto se debe principalmente a que la institución no tiene la cultura de documentar ni de evaluar de manera sistemática sus planes. Otra razón es que los documentos de gestión están incompletos y no cuentan con la rigurosidad necesaria para ser herramientas de gestión. Esto se debe, entre otras razones, a que los integrantes del CETPRO no cuentan con el tiempo suficiente para elaborar dichos documentos.

Al igual que el PEI, la mayoría de los perfiles de los módulos ocupacionales del CETPRO se han establecido teniendo en cuenta los criterios de los docentes y el CNTC, pero estos no se han validado con los requerimientos del sector productivo. Sin embargo, el módulo ocupacional de Textil y Confección sí se elaboró con el aporte de los comerciantes Gamarra⁹, como parte del proyecto de la ONG CODEPA. Por ello, aunque no lo hagan, los directivos del CETPRO tienen claro que los planes formativos deben responder a la demanda del mercado.

“En el caso del CETPRO,... Solo se puede dictar lo que en el entorno se está requiriendo... Realmente no se hace muy serio. Lo que es serio (es) que el estudio de factibilidad debe llegar a las empresas, se debe buscar evidencias, a través de encuestas convenios con las empresas. No se ha hecho así. Se hace a partir de lo que al docente con su juicio crítico toma la decisión y plasma en un papel (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

La desarticulación del CETPRO con el sector productivo y los gobiernos local y regional, podría deberse a varias razones, entre ellas podemos mencionar las siguientes:

- a. Las instituciones como el MINEDU y el MTPE no han asumido un rol protagónico en vincular al CETPRO con el sector productivo y los

⁹ Gamarra es un centro comercial e industrial del rubro textil, ubicado en el distrito de La Victoria (Lima), que agrupa tiendas, fabricantes, servicios y proveedores de la industria textil.

gobiernos local y regional. En la actualidad, el CETPRO además de estar desvinculado de estos sectores no recibe información de ningún organismo del Estado sobre temas como la demanda de capacitación, el crecimiento del sector productivo o planes de desarrollo de los gobiernos local, regional o nacional.

- b. El CETPRO no cuenta con la cantidad necesaria de personal para cubrir la tarea de relacionarse sistemáticamente con el sector productivo, pues es una responsabilidad que implica estar pendiente de los cambios en el sector, preparar reuniones, visitar las oficinas de los gremios empresariales o fábricas del entorno, entre otras acciones.
- c. El CETPRO Madre Admirable es vecino de un mercado de autopartes y de industriales gastronómicos, que fabrican hornos y cocinas. Sin embargo, estos no están organizados, lo que dificulta la comunicación entre ellos y los representantes de la institución educativa. Por tanto, esta situación no se reconoce como una oportunidad para crear alianza con estos sectores. A esto contribuye que la oferta educativa del CETPRO no siempre parte de una lectura analítica del entorno.

El CETPRO Madre Admirable no tiene vínculos con el sector productivo. Sin embargo, esto parece ser la tendencia de este tipo de instituciones, ya que, en el 2001, a través de una encuesta realizada a nivel urbano, se detectó que solo el 30% de los CEO (hoy CETPRO) tenía convenios con empresas (Espinoza 2011: 241).

Al no tener el CETPRO contacto con el sector productivo y los gobiernos regional y local, su propuesta formativa se sustenta en lo que el profesor considera necesario y lo que sabe hacer. Esto se condice con lo que encontró Espinoza (2011) al hacer un diagnóstico del Sistema Nacional de Capacitación. El autor indica que los centros de formación elaboran su programación sobre la base de lo que “saben enseñar”, pues al tener escasos vínculos con el mundo de la producción y al no existir un diálogo

institucionalizado, tiene poca información sobre sus necesidades (Espinoza 2011: 224).

La política estatal no debería asignarle al CETPRO tareas para las cuales no tienen capacidad de personal, presupuesto, ni manejo técnico. En caso de hacerlo, debe garantizarle los recursos para que los pueda llevar a cabo con éxito.

De no ser así, no se le puede pedir a una institución operativa de nivel local hacer un estudio de mercado para evaluar la factibilidad de su oferta educativa o iniciar y mantener el diálogo con representantes del sector productivo y gremios empresariales. Estas tareas las debería realizar el MINEDU, a través de la UGEL en alianza con el MTPE. Son estas instituciones nacionales las que deben brindar información actualizada al CETPRO sobre la demanda laboral y vincularlos con el sector productivo y los gobiernos locales y regionales. La inserción laboral y la promoción de la participación de la comunidad educativa, gobiernos, sectores productivos, organizaciones laborales y de la sociedad en las actividades educativas (MINEDU 2004b: 20) son objetivo ambiciosos de la ETP como política pública y no de una institución educativa local como el CETPRO.

Es importante incluir a las empresas o gremios empresariales en la elaboración de los sistemas de educación y capacitación. Este es el único modo de identificar que puestos de trabajo necesitan capacitación (Espinoza 2011: 237; Weller 2003: 13). La Ley de Educación N° 28044, en el artículo 24, indica que las empresas, como parte de la sociedad, deberían contribuir con la educación. Para esto, ellas podrían participar en el diseño de las políticas educativas, identificando las demandas del mercado laboral; promover alianzas con centros educativos para la formación profesional de los estudiantes; entre otras. Sin embargo, la ley no establece los mecanismos a través de los cuales las instituciones educativas y empresas puedan establecer diálogos y acuerdos.

En este sentido, el Estado debería fomentar el diálogo entre las empresas y los centros de formación. Esto lo puede hacer, por ejemplo, continuando con la actualización del CNTC, donde se especifica las funciones desarrolladas en los puestos de trabajo (Espinoza 2011: 237).

4.1.2. Segundo estándar: La propuesta pedagógica de la especialidad se construye a partir del perfil validado de la especialidad

Este segundo estándar incluye dos indicadores:

- a. La propuesta pedagógica orienta la implementación de estrategias pedagógicas prácticas y efectivas para asegurar el desarrollo de las capacidades y la competencia general del perfil.
- b. La propuesta pedagógica de la especialidad es coherente con criterios y mecanismos de convalidación de estudios y de experiencia laboral, para facilitar la formación continua de los estudiantes.

Con relación al primer indicador, si la propuesta pedagógica se orienta a la implementación de estrategias pedagógicas prácticas y efectivas para asegurar el desarrollo de las capacidades y la competencia general del perfil, se tiene que el CETPRO Madre Admirable tiene principios pedagógicos y metodologías que orientan su quehacer. En su PEI 2009, se encuentra que sus principios pedagógicos son: a) la formación integral del alumno, b) el estudiante es el centro del proceso de aprendizaje, c) aprender a vivir juntos; d) aprender a aprender, e) aprendizajes significativos, y f) crear un clima favorable que estimule el aprendizaje (PEI 2009: 31).

Adicionalmente, en el Proyecto Curricular Institucional (2010), se señala que en el CETPRO se emplea una metodología teórico – práctica, que busca lograr el “saber técnico”, que consiste en convertir la información en conocimiento y expresar este en un ejercicio. Es decir, se busca llevar la teoría a la práctica (PCI 2010: 14).

En los documentos citados, empero no se especifican los mecanismos para la elección de las estrategias pedagógicas. Los docentes las escogen según sus criterios, buscando que los estudiantes logren las capacidades terminales de los módulos (entrevista al docente de Carpintería 2013). Sin embargo, no existe un sistema de evaluación del desempeño docente. Por tanto, no se puede identificar que elementos se tienen que fortalecer en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado, para asegurar el desarrollo de las capacidades de cada módulo, el CETPRO tiene un itinerario formativo. Cada módulo se divide en unidades de aprendizajes, vinculadas con el CNTC. Sin embargo, no se puede asegurar que los contenidos respondan a las necesidades del sector productivo y de los gobiernos local y regional, pues no han sido validados con ellos.

El segundo indicador hace referencia a si la propuesta pedagógica del CETPRO Madre Admirable tiene criterios y elementos de convalidación de estudios y de experiencia laboral para facilitar la formación continua de los estudiantes. Sin embargo, el reglamento de la ETP no establece los mecanismos para promover convenios entre el CETPRO y las instituciones de educación superior. Por ello, el CETPRO Madre Admirable no tiene elementos para gestionar dichos convenios.

Por otro lado, el reglamento de la ETP, artículo 19 establece que los estudiantes de los CETPRO pueden convalidar estudios cursados en otros CETPRO, comprobados a través de certificados oficiales. La Directora señaló que sí es posible que el CETPRO Madre Admirable convalide los estudios realizados en otros centros. Para ello solo se tendría que comprobar que los contenidos de los módulos ocupacionales de ambas instituciones sean iguales. También se puede certificar la experiencia de jóvenes, a través de una evaluación.

Estas situaciones nunca se han presentado en el CETPRO Madre Admirable, pero tampoco se han previsto. Por eso, la institución no cuenta

con procesos y ni criterios para convalidar estudios realizados en otros CETPRO o para certificar la experiencia de estudiantes. Esto nuevamente se debe a la ausencia de mecanismos para concretar lo que la ley dispone.

4.1.3. Tercer estándar: Liderazgo que asegure el mantenimiento de una visión común y la adecuada organización y articulación de funciones y procesos, para dar soporte al logro del perfil de la especialidad y la inserción laboral

Este estándar incluye seis indicadores según la propuesta del IPEBA. Sin embargo, para asegurar el mantenimiento de una visión común es importante comprobar si todos los actores tienen claridad sobre los objetivos del CETPRO. Por eso, a la propuesta del IPEBA se ha añadido el indicador “a” que se vincula a la identificación de objetivos. Entonces este estándar tiene los siguientes indicadores.

- a. El equipo directivo identifica los objetivos del CETPRO.
- b. El equipo directivo tiene habilidad y experiencia para gestionar la mejora de la oferta formativa y asegurar el logro del perfil y la inserción laboral.
- c. Existe un sistema de información sobre las necesidades del sector productivo y oportunidades laborales para promover la inserción laboral de los egresados.
- d. Existen mecanismos que aseguren que el personal tenga claridad sobre cómo sus roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte al logro del perfil.
- e. Existen mecanismos de participación de los actores educativos para la definición de la organización, roles, funciones, proceso e instrumentos de gestión que orienten el trabajo institucional al logro del perfil.

- f. La dirección de procedimientos administrativos y de gestión institucional ofrecen soporte oportuno a los procesos de formación al logro del perfil.
- g. Existen mecanismos para el desarrollo de un clima institucional de confianza y respeto que permita identificar factores que facilitan y dificultan el trabajo y mejorar el desempeño de los actores educativos.

A continuación se describe cada uno de los indicadores.

A. El equipo directivo identifica con claridad los objetivos del CETPRO

Fortuny (2001) sugiere que las propuestas de inserción laboral juvenil tendrán éxito si sus objetivos están claramente definidos. Luego de revisar los documentos del CETPRO Madre Admirable y analizar las entrevistas de los integrantes de esta institución educativa, se encontró que el CETPRO tiene cuatro objetivos a) insertar a los estudiantes en el mercado laboral, b) desarrollar en los estudiantes capacidades para que puedan iniciar un emprendimiento, c) motivar a los estudiantes a continuar sus estudios superiores, y d) promover el adecuado uso del tiempo libre. A continuación se presentan un ejemplo de cada objetivo.

“Que los chicos (además de terminar quinto) salgan con una habilidad con un área técnica para que si no postula a la universidad a mediano plazo, puedan trabajar de costureros, panificador, en electrónica, haciendo trabajos domésticos, entonces a partir ahí generar un ingreso para que se solventen sus otros estudios” (Directora del CETPRO 2013).

“... que después estos chicos, salgan con una herramienta para que puedan abrir su taller, hacer su negocio” (Directora del CETPRO 2013).

“... los chicos lo que tenemos que hacer es prepararlos para que al final salgan (y quieran) ser profesionales” (Responsable de Actividad de Producción 2013).

“... por la necesidad también de ocupar a los chicos en la tarde, porque los chicos terminaban a las dos y tenían todo el tiempo libre, y como hay mucho problema social (pandillaje, alcoholismo), teníamos la necesidad de tenerlos más tiempo acá” (Directora del CETPRO 2013).

El objetivo de insertar a los estudiantes en el mercado laboral es el más importante. Este propósito está desarrollado en el PEI y es sostenido por el equipo directivo, quienes señalan que a través de la inserción laboral los estudiantes podrán obtener un ingreso económico y así poder continuar, en algunos casos, sus estudios superiores a largo plazo.

El tema de la inserción laboral a través de la ETP tiene que seguir fortaleciéndose dentro de la Educación Básica Regular. Espinoza señala que se tiene que afianzar la valoración positiva de la ETP, entendiéndola como una opción para mejorar los niveles de empleabilidad y competencia social de los estudiantes, y no como una opción para los que no pueden acceder a la educación superior (Espinoza, 2011: 250).

Para facilitar la inserción laboral de los estudiantes, el CETPRO, en su PEI, se ha planteado desarrollar cuatro objetivos estratégicos: a) fortalecer la formación docente y promover círculos de estudio; b) equipar los talleres y bibliotecas; c) establecer convenios para desarrollar las prácticas; y d) implementar un sistema computarizado para la asignación de notas y elaboración de documentos (PEI 2009: 29 – 30). El equipo directivo de la institución no ha reportado ninguno de estos objetivos como propios del CETPRO. Incluso señalan que cada año se aborda una problemática de acuerdo a la necesidad y contexto del momento (entrevista a la Directora del CETPRO 2013). Sin embargo, en el Plan Anual de Trabajo del 2010,

los objetivos estratégicos si se han disgregado en objetivos específicos, pero el plan no tenía un cronograma y tampoco fue evaluado.

Así, el CETPRO Madre Admirable tiene como objetivos: lograr la inserción laboral de los estudiantes, desarrollar en ellos capacidades que los habiliten para generar su propio empleo o empresa y motivar a los estudiantes para que continúen sus estudios superiores. Los fines de esta institución educativa se condicen con los objetivos de la ETP propuestos en la Ley General de Educación y el Reglamento de la Educación Técnico Productiva. Sin embargo, en la ley y su reglamentación no se han desarrollado mecanismos claros para lograr cada uno de estos objetivos. Tampoco se especifica si el egresado debe lograr los tres objetivos o cualquiera de ellos.

Es importante señalar, que en el CETPRO Madre Admirable, el segundo y tercer objetivo solo son mencionados por el personal de la institución, pues no están detallados en el documento de gestión. Lo mismo sucede con el cuarto objetivo, promover un adecuado uso del tiempo libre.

Esta última meta responde a la necesidad de contribuir en la disminución de los niveles de violencia y a las conductas de riesgo a los que están expuestos los jóvenes. También los estudiantes reconocen que el CETPRO les permite dar un uso de mayor calidad a su tiempo libre.

Se tiene que el equipo directivo reconoce que el objetivo principal del CETPRO es promover la inserción laboral de los estudiantes, pero también identifican otros objetivos como desarrollar en los estudiantes capacidades para el emprendimiento, motivarlos a continuar sus estudios y a hacer un uso adecuado de su tiempo libre.

B. El equipo directivo tiene habilidad y experiencia para gestionar la mejora de la oferta formativa y asegurar el logro del perfil y la inserción laboral.

El CETPRO Madre Admirable está formado principalmente por docentes. Los directivos, que son profesores, han aprendido sobre la marcha de su trabajo los temas relacionados a la política, la gestión y los alcances de este tipo de instituciones. Esta información la han adquirido principalmente a través de capacitaciones, promovidas por la misma institución

“Hemos estado en capacitaciones para entender la idea del CETPRO y la Dirección (...) nos llevaba a varios cursos o traía personas para que nos orienten...” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

El equipo directivo tiene experiencia en trabajos vinculados a la inserción laboral juvenil. En el año 2003, con la fundación CODESPA desarrollaron un proyecto en esta misma línea, aunque no han documentado la experiencia, y aprendieron que para lograr insertar a los jóvenes al mercado laboral necesitan reconocer las expectativas y necesidades del sector productivo. Con la ONG CODESPA elaboraron planes formativos, algunos se mantienen hasta la fecha como, por ejemplo, el de Textil y Confección. Esto es señalado por la Directora y el Coordinador y Asesor del CETPRO.

“La idea de CODESPA es parecida a la del CETPRO. Los contenidos no pueden salir de lo que el docente cree. Quien sabe que contenidos, capacidades se deben desarrollar en un trabajador de carpintería son los carpinteros. Si quisiera saber Gamarra que requiere de una persona habría que preguntarle a los de Gamarra. En unas vacaciones, se les dio a los docentes encuestas para que pregunten a las personas (comerciantes y confeccionista de Gamarra) que cosa requieren y con esa idea es que se empieza a reformular la parte curricular y se arman los perfiles que están hasta ahora” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

En cuanto al conocimiento del mercado laboral, el equipo del CETPRO percibe que sus alumnos podrían trabajar en emporios comerciales como Gamarra, Villa el Salvador¹⁰ o Wilson¹¹. Sin embargo, no tienen suficiente información para identificar el potencial de trabajo de estos espacios.

“Los de computación (podrían trabajar) en Wilson, (...) ahí ven todo computadoras, gigantografías, (...). (Los de carpintería) podrían trabajar quizá en Villa El Salvador, (no sé si nuestros alumnos trabajan ahí). En Gamarra, tú vas y encuentras a nuestros alumnos trabajando. No ha habido una reunión o encuentro con representantes de Gamarra” (Responsable de Actividad de Producción 2013).

Una de las principales dificultades del CETPRO Madre Admirable, según la Directora y el Coordinador y Asesor es la inexistencia de un puesto de Subdirección y de personal administrativo exclusivo para el CETPRO. El Reglamento de los CETPRO indica que solo los centros técnicos productivos que tienen más de diez talleres pueden tener un Coordinador, que dependa de la dirección. El CETPRO Madre Admirable solo posee siete y no puede abrir más talleres porque no tiene ni la infraestructura ni el espacio necesario. A continuación, se indican algunos ejemplos:

“El colegio no está preparado con suficiente capacidad de personal para poder llevar un centro más (se refiere al CETPRO). Hay que entregar todos los documentos de gestión, hay documentos a nivel administrativo, pedagógico. Incluso hay que llamar la atención a los chicos, hay que producir, hay que vender uniformes, atender a la gente. Al no haber personas que puedan cubrir con todo (yo lo tengo que hacer)” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

¹⁰ El Parque Industrial Villa El Salvador agrupa un conjunto de gremios industriales, donde destaca la industria de los muebles.

¹¹ En la cuadra 11, 12 y 13 de la av. Wilson se ubica un emporio tecnológico, que en el futuro podría convertirse en un clúster.

La falta de personal es percibida como un obstáculo, sobre todo para el Coordinador y Asesor, quien asume una carga administrativa que no le permite realizar actividades relacionadas a su puesto como, por ejemplo, establecer contacto con las organizaciones del entorno del CETPRO. Por tanto, se percibe la necesidad de integrar a la institución profesionales que puedan encargarse de las tareas administrativas como la entrega de documentos, desarrollar los presupuestos, atención a padres y alumnos, entre otras actividades.

En conclusión el equipo que dirige el CETPRO tiene experiencia en temas de inserción laboral, pero no tiene la suficiente información y ni vínculos con el sector productivo.

C. El sistema información sobre las necesidades del sector productivo y oportunidades laborales para promover la inserción laboral de los egresados

Fortuny (2001) indica que un programa de inserción laboral es exitoso si a través del análisis de la información del mercado puede vincular su oferta educativa con las demandas del sector productivo. Para obtener dicha información propone establecer alianzas con la cámara de comercio, centros de investigación, entre otros. En el caso del CETPRO, por ser una institución local, la información del mercado se la deben proveer organismos que tengan mayores recursos y posibilidades de acceso a dichos datos.

Los directivos del CETPRO indican que, actualmente, ninguna institución como el MINEDU y MTPE ni el sector productivo les brinda información sobre las demandas del mercado laboral. Ellos refieren que hace cuatro años participaban del programa PROJoven que impulsaba el MTPE. Ello les permitió acceder a información sobre puestos de trabajo y colocar a los estudiantes en alguno de ellos. Esta experiencia no permaneció por el cambio de gobierno que no le dio continuidad al programa.

"Antes teníamos PROJoven, que era abrir mercados laborales para los chicos, una vez que salían del colegio (...). Ello incentivaban a los chicos y les decía en este taller hay (vacantes) para que cinco personas trabajen, o que hagan un proyecto para un taller de mecánica... Se hizo un convenio y los del MTPE colocaban los chicos en alguna empresa... pero ahí cambió la política y cambió todo" (Directora del CETPRO 2013).

El CETPRO al no tener contacto con el sector productivo u otra institución del entorno, no tiene acceso a las bolsas de trabajo de las empresas, lo que dificulta el ingreso de los jóvenes al mercado laboral. Por eso, la política de la ETP debería preocuparse por vincular al CETPRO con programas que tienen como objetivo brindar información laboral como son las bolsas de empleo.

Es importante indicar que, en un estudio realizado por Chacaltana, en el 2006, encontró que las bolsas de trabajo no siempre son la primera opción de las empresas cuando buscan personal, sino que emplean estrategias como el contacto personal, debido a la sobreoferta de mano de obra. A pesar de ello, no se deben descartar el uso de las bolsas de empleo. Por el contrario, se las debe difundir, ya que ellas permiten que todos tengan acceso a la información laboral y ayuda a que las empresas encuentren al mejor trabajador para el puesto que ofrecen. Además, los CETPRO de un mismo distrito, con el apoyo de organismos locales como la Municipalidad o UGEL, podrían coordinar para desarrollar estrategias que les permitan vincularse con el sector empresarial a fin de identificar vacantes de trabajo.

D. Mecanismos que aseguran que el personal tenga claridad sobre cómo sus roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte al logro de perfil

El CETPRO define las funciones del personal, a través de su Reglamento Interno (2004). El personal reconoce sus funciones, pero los perfiles de los puestos no han sido actualizados, pues en la práctica los integrantes del

CETPRO realizan actividades que no están relacionadas con sus cargos. Por ejemplo, en el Reglamento Interno (2004), se indica que la gestión de los convenios es una actividad propia de la Directora, pero en la práctica el Coordinador y Asesor la asume como propia de su cargo.

Otra debilidad de la gestión del CETPRO Madre Admirable, es que el equipo directivo se ve obligado a asumir varios cargos por falta de personal. Esto a nivel de los documentos no se percibe, pero sí en el quehacer cotidiano. Por ejemplo, la Directora del colegio Madre Admirable también es la Directora del CETPRO del mismo nombre. Ella debería coordinar con una subdirectora exclusiva para el CETPRO, pero al no existir este puesto, la Directora de la institución asume de manera directa la responsabilidad de asignar los presupuestos y distribución de horas de los docentes del CETPRO, que luego se comunica a la Responsable de Actividad de Producción. En este sentido, el equipo que en la práctica dirige el CETPRO no participa de la elaboración de presupuestos y horas.

“(si hubiera) una subdirectora, ella vería la parte del presupuesto, (...) de cuánto se va a distribuir. En el CETPRO, yo con (la Jefa de Talleres) no veo la distribución del presupuesto porque no le compete políticamente. Yo le informo, ella sabe pero es más fidedigno trabajar con tu propia Subdirección, o sea políticamente es mejor tener una subdirección (Directora del CETPRO, 2013).

En resumen, el personal del CETPRO identifica sus funciones, señaladas en el Reglamento Interno de la institución, pero en la práctica los directivos asumen más funciones de las que se indican para sus cargos. Los integrantes del CETPRO trabajan de manera articulada para lograr los objetivos de la institución. Por ejemplo, la Responsable de Actividad de Producción trata de equipar los talleres, según los requerimientos de los docentes, para que ellos puedan realizar sus sesiones en condiciones adecuadas.

E. Mecanismos de participación de los actores educativos para la definición de la organización, roles, funciones, procesos e instrumentos de gestión que orienten el trabajo institucional al logro de perfil

El CETPRO, como se indicó, cuenta con un PEI del 2009, un Proyecto Curricular Institucional y un Plan Anual de Trabajo, ambos del 2010, y un Reglamento Interno del 2004. Estos documentos guardan coherencia entre ellos y explican, entre otros, la organización del CETPRO, pero no establecen los mecanismos de participación de los integrantes.

La comunicación y coordinación entre el personal del CETPRO ocurre a través de medios informales y formales. Un ejemplo de los primeros, son las reuniones que sostienen el Coordinador y Asesor, la Responsable de Actividad de Producción y la Coordinadora de ETP. Ellos suelen comunicarse con frecuencia para tomar decisiones sobre dificultades que se presentan en el CETPRO, pero estas reuniones no son institucionalizadas y no se llevan actas de ellas.

“... trabajamos juntos a tal punto que, por ejemplo, ella (Responsable de Actividad de Producción) cuando toma una decisión de la parte económica me consulta para (conocer mi opinión). (...) compartimos con R. (Coordinadora de ETP). Por ejemplo, un problema con un docente entonces ha hecho esto, ¿qué hacemos? Hablamos, discutimos, qué medida podemos tomar simplemente lo discutimos (...), entonces los tres tenemos que resolverlo, entonces ahí tomamos algunas decisiones” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

Entre los mecanismo de comunicación y coordinación formales se tiene a las reuniones semanales en la que participan todos los integrantes del CETPRO y de la cual se llevan actas. En dichas sesiones, el equipo coordinador se muestra muy receptivo acoger las propuestas de los

docentes y se tratan temas pedagógicos y de equipamiento. En algunas ocasiones, en las reuniones se comparten temas personales o espirituales.

“(En la reunión) presento (algo) y ahí con suma libertad les digo que pueden criticar (...) digo, así como yo me atrevo a decir mi punto de vista libremente (...), entonces ustedes también tienen el pleno (derecho) para decir si una decisión no les parece, porque si hay una o un par de cosas que no les parece entonces cambiamos el rumbo. Se maneja el dialogo de la reunión, en función a (encontrar) soluciones” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

Sin embargo, los docentes no participan en la toma de decisiones sobre la compra de maquinaria. El personal nuevo no conoce el proceso y criterios de la toma de decisiones para adquirir los equipos de los talleres.

En el CETPRO Madre Admirable, las decisiones vinculadas a la compra de máquinas, solución de conflictos o temas de presupuestos están a cargo de la Responsable de Actividad de Producción, el Asesor y Coordinador y la Coordinadora de ETP. Sin embargo, para tomar una decisión se consulta a los docentes, a través de las reuniones semanales, donde se discuten todos los temas del CETPRO y de las cuales se llevan actas.

F. La dirección de procedimientos administrativos y de gestión institucional brinda soporte oportuno a los procesos de formación y al logro del perfil

En el PEI (2009) se señala que el área institucional y administrativa tiene procesos que incluyen etapas de planificación, organización, dirección ejecutiva, coordinación y control. Estas tareas están encaminadas sobre todo a asegurar que se ejecuten las sesiones de clases. Sin embargo, se necesitaría definir de manera más clara los objetivos de estos procesos.

El principal mecanismo que tiene el CETPRO para identificar las necesidades y sugerencias de los docentes, para mejorar los procesos administrativos y de gestión institucional, es la reunión semanal en la que participan todos los integrantes del CETPRO. No existen mecanismos

formalizados para recoger las necesidades y sugerencias de los estudiantes y los padres de familia. Sin embargo, los docentes se muestran disponibles a escucharlas.

En este sentido, es necesario generar mecanismos o una guía que incorpore la gestión por procesos. Para ello se requiere delimitar los objetivos del CETPRO y especificar los procesos para lograrlos. Además, se tiene que hacer una clasificación de los procesos claves (e.g. la formación para la inserción laboral), procesos estratégicos (e.g. la gestión de la calidad) y procesos de apoyo (e.g. la compra de equipos para los talleres). Esta organización e institucionalización de los procesos permitirá una gestión con mejores resultados.

G. Presencia de mecanismos para el desarrollo de un clima institucional de confianza y respeto que permita identificar factores que facilitan y dificultan el trabajo y mejorar el desempeño de los actores educativos

Los integrantes del CETPRO, equipo coordinador y docentes, se y son percibidos como un equipo unido. Los directivos atribuyen esto a que priorizan el diálogo como un modo de relacionarse y un elemento para la solución de conflictos. El diálogo es un valor que está presente en los documentos de gestión y es parte de la espiritualidad que se promueve en el CETPRO. La Responsable de Actividad de Producción y el Coordinador y Asesor indican lo siguiente:

“A pesar de que hay pequeños (conflictos) como en cualquier institución, (...) somos un grupo de trabajo un tanto unido, siempre estamos de cumpleaños, despedida, por ejemplo babyshower, navidad, el Sagrado Corazón, aunque sea en una casita, a veces salimos a comer por un cumpleaños” (Coordinador y Asesor del CETPRO, 2013).

Otro elemento que favorece el clima institucional es que los miembros del CETPRO se identifican y comparten las líneas de espiritualidad del Sagrado Corazón, que han sido promovidas por la congregación católica que administra el colegio. El equipo se esfuerza por promover valores como la honestidad y la unión del grupo como la indica la Responsable de Actividad de Producción y el Coordinador y Asesor.

“Ha cambiado el personal varias veces, incorporar o lograr la unión, la integración en el grupo a veces es difícil porque son gente nueva, hay que trabajarlo e ir metiendo la identidad, porque el Sagrado Corazón no es cualquier colegio. En uno nacional, el profesor llega, marca su tarjeta, entra a su aula, trabaja y se va no hay reunión para hablar, no se celebran los cumpleaños, como nosotros que para lograr la identidad, el compañerismo nos juntamos, conversamos y siempre nos guiamos por la idea de la honestidad” (Responsable de Actividad de Producción 2013).

En síntesis, los directivos del CETPRO cuando asumieron la conducción de la institución no eran especialistas en la modalidad educativa tipo CETPRO. Sin embargo, han tomado con interés su rol y tienen una historia compartida con el proyecto de la ONG CODESPA, que les ha dado experiencia con relación al objetivo de formar estudiantes para que luego puedan ingresar al mercado laboral.

El CETPRO cuenta con un equipo sólido que se siente identificado con los principios pedagógicos y valores de la institución. El equipo directivo tiene dificultades para vincularse con el sector productivo. Además, necesita ordenar y actualizar las funciones del personal. También el equipo podría desarrollar una gestión para fortalecer los procesos de modo que puedan lograr una articulación entre ellos.

4.2. DESEMPEÑO DOCENTE ENFOCADO AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LA ESPECIALIDAD

Este factor, según IPEBA (2011), hace referencia a los mecanismos que establece el CETPRO para asegurar que la labor docente permita el desarrollo de las capacidades específicas y complementarias. Para así, lograr el perfil establecido. Este factor incluye tres estándares

- a. El equipo docente es idóneo y cuenta con mecanismos de soporte continuo de la especialidad para mejorar su desempeño y actualizar su capacidad técnica.
- b. La propuesta curricular de la especialidad se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencia general del perfil de la especialidad.
- c. Existen oportunidades para que los estudiantes se vinculen con el sector productivo y estén preparados para la inserción laboral o la continuación de su trayectoria educativa.

4.2.1. Primer estándar: Equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo de la especialidad para mejorar su desempeño y actualizar su capacidad técnica.

Este estándar incluye cuatro indicadores:

- a. El equipo docente tiene un número adecuado y con conocimiento y experiencia práctica en la especialidad para desarrollar el programa de formación y lograr el perfil.
- b. Mecanismos de acompañamiento a la labor docente que permitan detectar fortalezas y debilidades y gestionar las acciones de capacitaciones oportunas para mejorar del desempeño del equipo docente.

- c. Mecanismos institucionales que promueven el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias entre docentes para fortalecer sus capacidades técnicas y pedagógicas.
- d. Gestión institucional que asegura la vinculación de los docentes con el sector productivo para actualizar y fortalecer sus capacidades técnicas.

En el análisis realizado en el CETPRO sobre estos indicadores encontramos:

A. Equipo docente en número adecuado y con conocimiento y experiencia práctica en la especialidad para desarrollar el programa de formación y lograr el perfil

El CETPRO cuenta con el número idóneo de docentes para cada taller. Cada uno de ellos tiene el título de técnico en su especialidad. Esto es un requisito planteado por la UGEL para poder enseñar en los CETPRO.

En los procesos de selección de docentes, el CETPRO Madre Admirable, por ser una entidad de gestión tipo convenio tiene la facultad de elegir a sus profesores según sus propios criterios. Estos no están totalmente definidos, pero en general tienen que ver con la adecuación del postulante a las funciones del docente según se lo indicado en el artículo 17 del Reglamento de la ETP. Las funciones de un profesor de CETPRO son: propiciar la creatividad en los estudiantes; promover los proyectos productivos; manifestar responsabilidad, transparencia y eficacia en el proceso de enseñanza – aprendizaje; mantener los equipos del taller. Estos criterios son generales, pero ayudan a la elección del docente.

Desde el año 2010, el MINEDU ha exhortado a contratar solo a profesores que aprueben la evaluación anual para contratos. Pero como pocos lo hacen y existe demanda, sobre todo en algunas especialidades, se puede contratar a un docente aunque haya desaprobado la evaluación. Esto es señalado por la Directora de la institución.

“Nosotros lo vemos, lo proponemos y ahora se (dispuesto que se) “tienen que contratar a los que figuran en la lista de aprobados”, pero no cubre eso porque hay muchos desaprobados y muchos de ellos son de los talleres que tenemos, igual que en otros CETPRO, o sea los pocos que han sido aprobados no cubrirían todas las plazas, entonces por eso se bajaba la meta del examen hasta 05” (Directora del CETPRO 2013).

Esta situación indicaría que hay aspectos en los que los docentes no han alcanzado las aptitudes necesarias para lograr un desempeño pedagógico adecuado. Esto podría estar asociado a que los directivos, aunque perciben que los docentes tienen dominio sobre sus especialidades a nivel técnico y teórico, consideran que tienen dos dificultades: a) limitaciones para motivar a los estudiantes para que trabajen en el aula, y b) no tienen suficiente experiencia en temas de emprendimiento, sino solo nivel teórico. Los profesores también concuerdan en afirmar esta última dificultad. A continuación, se presenta un ejemplo.

“Hay docentes que solo hacen la parte teórica y el chico se aburre, y (dice) “estoy sentado ahí por gusto”. A los chicos les gusta trabajar, mientras los tengas ocupados no hacen desorden ni nada. He sido maestra de aula y he visto (...) si los haces trabajar no hacen desorden” (Responsable de Actividad de Producción 2013).

“En general, (los docentes) tienen un conocimiento (...) de cómo enseñarle, (...) sí (tienen) estrategias a nivel de formación técnica (...) ellos (están) más adoleciendo en el entorno del emprendimiento (...) una cosa es ser docente y otra ser técnico. Ahí como que se ha visto debilidades de los profesores. Profesor que tenga su taller es a la vez técnico y docente. Eso es lo ideal. Hay personas que solo enseñan” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

Así, se encontró que los docentes del CETPRO tienen certificados que acreditan que son especialistas en los módulos que dictan. Sin embargo,

ello no garantiza que sus prácticas pedagógicas sean óptimas. Al parecer, se podrían implementar un plan de capacitación que contenga, por lo menos, los siguientes objetivos: a) diagnosticar las características de las capacidades pedagógicas y emprendedoras de los docentes contratados y nombrados; b) proponer un plan de formación según sus necesidades; c) brindar asesoramiento y estrategias a los docentes para desarrollar las actividades prácticas de los talleres; d) ofrecer a los docentes retroalimentación sobre sus prácticas pedagógicas; e) capacitar a los docentes para que puedan obtener experiencia sobre temas de emprendimiento; y f) monitorear y evaluar los resultados de dicho plan.

B. Mecanismos de acompañamiento a la labor docente que permitan detectar fortalezas y debilidades y gestionar las acciones de capacitaciones oportunas para mejorar el desempeño del equipo docente

Tanto el PEI (2009) como el Plan Anual de Trabajo (2010) del CETPRO Madre Admirable indican que uno de sus objetivos estratégicos era ofrecer a los docentes un sistema de formación técnica, capacitaciones y materiales para garantizar el desarrollo de sus habilidades técnicas. Sin embargo, estas actividades no se han realizado por falta de asesoramiento técnico y presupuesto (entrevista a la Directora del CETPRO 2013).

Los docentes suelen capacitarse por iniciativa propia. Los encargados no monitorean estas formaciones y tampoco han identificado los requerimientos de nuevos conocimientos de los profesores.

“Sí se capacitan, ahora por parte del CETPRO no les ofrecemos capacitaciones, pero ellos mismos sí se capacitan. Por ejemplo electricidad, Cómputo también me imagino que se capacitan en alguna institución. Nos dicen, he hecho esta capacitación. Pero no nos traen el certificado, pero no hemos pedido, aunque deberíamos”
(Responsable de Actividad de Producción 2013).

Las capacitaciones son financiadas por los propios docentes. Sin embargo, el Coordinador y Asesor refiere que, algunas veces, el MINEDU y la MML han brindado capacitaciones. Los temas desarrollados eran generales y con poca relación entre ellos. Los docentes refieren que las capacitaciones a nivel técnico son muy escasas.

“Sí, han habido capacitaciones, pero más como un plan para todos los colegios en tratar de explicar el sentido del (CETPRO). Sí ha habido charlas (en ese sentido), una o dos veces al año, en las cuales asistíamos” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

Por otro lado, la institución tiene un mecanismo de acompañamiento que debería fortalecerse. El Coordinador y Asesor del CETPRO observa las clases de los docentes y luego les da retroalimentación sobre su desempeño. Esta tarea ha tenido resultados favorables en la mejora de las actividades en el aula. Sin embargo, necesita realizarse de manera sistemática y con criterios validados y estandarizados.

C. Mecanismos institucionales que promueven el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias entre docentes para fortalecer sus capacidades técnicas y pedagógicas.

Los docentes no intercambian estrategias o experiencias pedagógicas. Explican que esto se debe a que enseñan en especialidades distintas; por tanto, consideran que no tienen nada en común.

“No es como una sola área (...) y podamos compartir estrategias que estamos trabajando. Aquí es individual, cada uno tienes sus propias estrategias para trabajar, Computación, Textil, Carpintería, Manualidades, Electrónica” (Coordinadora de ETP 2013).

Otra oportunidad de intercambio de experiencias es el encuentro con docentes de otros CETPRO. Estas reuniones han sido promovidas por el

programa “Chicos y Chicas Chamba” de la MML. Sin embargo, no todos los profesores asistieron, pues la participación era voluntaria.

Se observa que los docentes del CETPRO Madre Admirable no tienen oportunidades para enriquecer sus estrategias pedagógicas, porque existen pocas oportunidades de capacitaciones y no hay intercambio de experiencias. La UGEL como entidad que agrupa a algunos CETPRO podría desarrollar mecanismos para lograr una mayor articulación entre ellos y, a la vez, responder a sus necesidades de capacitación.

D. Gestión institucional que asegura la vinculación de los docentes con el sector productivo para actualizar y fortalecer sus capacidades técnicas

Los docentes del CETPRO no tienen ningún tipo de vínculo con el sector productivo. Esta situación no les permite fortalecer sus capacidades técnicas para el desarrollo de los módulos ocupacionales.

Por lo señalado, se encuentra que la política de la ETP no brinda a los docentes de los CETPRO posibilidades para fortalecer sus capacidades técnicas, pues no existen un plan de formación docente, ni intercambio de experiencias, ni esfuerzos por vincular a los CETPRO con el sector productivo. Estas situaciones debieran ser abordadas por instituciones como la UGEL y el MINEDU. Ellas deben ayudar a los profesores a fortalecer sus capacidades pedagógicas. La formación y constante especialización no solo debe dejarse a la voluntad del docente, sino que debe ser parte de un plan con objetivos definidos y vinculados con las demandas de la formación técnica, los requerimientos del sector productivo y los planes de desarrollo de los gobiernos local y regional.

4.2.2. Segundo estándar: La propuesta curricular de la especialidad se implementa en concordancia con el desarrollo de las capacidades y competencias generales del perfil de la especialidad

Este estándar incluye tres indicadores propuestos por el IPEBA. Sin embargo, considerando la importancia que otorgan las empresas a las aptitudes generales para el trabajo, se ha incluido uno más. Así, los indicadores quedarían conformados del siguiente modo:

- a. Las unidades didácticas de los módulos guardan coherencia entre sí para garantizar que cada una de ellas aporte al logro del perfil.
- b. Las estrategias pedagógicas enfatizan la práctica para desarrollar las capacidades específicas y complementarias
- c. La evaluación de los estudiantes identifica el logro de las capacidades específicas y complementarias y permite brindar retroinformación y apoyo oportuno a los estudiantes para asegurar el logro del perfil.
- d. Las estrategias pedagógicas promueven el desarrollo de las aptitudes generales para el trabajo en los estudiantes.

En el análisis del CETPRO Madre Admirable sobre estos indicadores se encontró:

A. Las unidades didácticas de los módulos guardan coherencia entre sí para garantizar que cada una de ellas aporte al logro del perfil

Las unidades de los módulos ocupacionales guardan coherencia, pues sigue el modelo del CNTC. La propuesta del CETPRO con respecto al diseño de los módulos ocupacionales tiene la siguiente estructura: una competencia general, que es el aprendizaje final que logra el estudiante al finalizar una especialización. Esta competencia se divide en unidades de competencia, que son los objetivos de cada módulo ocupacional. Luego

estas unidades se disgregan en “realizaciones”, que son logros de aprendizaje y cada logro de aprendizaje tiene criterios de evaluación, que garantizan que el estudiante ha adquirido el logro. A continuación, en la tabla 4.1 se describe un ejemplo de la organización para el caso de un módulo ocupacional de Administración de redes.

Tabla 4.1. MINEDU: organización de una unidad didáctica

Niveles de la competencia	Descripción
Competencia general	Diseñar, instalar, confirmar y gestionar redes informáticas en condiciones de calidad y seguridad, según los requerimientos de la organización.
Unidades de competencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar redes de cómputo, teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios. 2. Instalar, configurar y modificar redes de cómputo, probando su operatividad desde las estaciones de trabajo de los usuarios. 3. Gestionar redes de cómputo, ofreciendo un servicio con un buen tiempo de respuesta y un mínimo de interrupciones.
Unidad de competencia 1 (módulo)	Diseñar redes de cómputo, teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios.
Realizaciones (capacidades terminales)	Criterios de realización (criterios de evaluación)
<i>Establecer el plan de actividades para implantar la red.</i>	Determina y define las actividades que requiere la implementación de la red. Define la secuencia de ejecución de las actividades....

Fuente: Ministerio de Educación (MINEDU) (2001) – Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones

En el CETPRO Madre Admirable, se asegura que exista una consistencia interna de los contenidos de cada módulo, siguiendo la propuesta del MINEDU. Así, la actividad terminal se disgrega en capacidades intermedias y estas tienen indicadores para garantizar que el alumno ha logrado esta capacidad. En el Proyecto Curricular Institucional del 2010, se mencionan los módulos ocupacionales y sus competencias terminales.

B. Las estrategias pedagógicas enfatizan en la práctica para desarrollar las capacidades específicas y complementarias

Las capacidades específicas, según el MINEDU (2007), se operacionalizan mediante dos capacidades: a) la gestión de procesos, que es la capacidad para planificar los proceso de producción de bienes o prestación de servicios; y b) la ejecución de procesos, que implica la capacidad para desarrollar el proceso de transformación de materias primas, ideas y recursos para elaborar un bien y/o brindar un servicio. En el CETPRO para el desarrollo de estas capacidades se prioriza la práctica. Esto se evidencia, principalmente, porque los objetivos de aprendizaje de las sesiones son ejecutivos.

“(el objetivo de aprendizaje) va en función de la acción, no nos encargamos de realizar procesos cognitivos abstractos, nosotros vamos al proceso cognitivo, pero más como parte de ejecución: “elabora”, organiza el puesto de trabajo, acondicionar las máquinas, ejecutar operaciones, ahí básicamente lo que es la especialidad y al final ya con una parte de gestión que conoce ya sus derechos laborales o hace trabajos de calidad (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

Los directivos y docentes del CETPRO Madre Admirable enfatizan la práctica, pero también valoran el desarrollo de aprendizajes conceptuales, que permitan a los alumnos identificar los principios de sus actividades de modo que puedan adaptarse a nuevas situaciones.

“Hay algunos profesores que son muy prácticos... se van a la práctica, lo cual está bien, pero también tienen que ver la parte teórica... Por ejemplo tú te olvidas, vas y miras en tu cuaderno y bueno acá dice así, entonces tengo que hacer (Responsable de Actividad de Producción 2013).

Por otro lado, el desarrollo de las capacidades complementarias, según el MINDEU (2008), implica el desarrollo de capacidades emprendedoras y empresariales para que los egresados generen sus propios empleos.

La formación complementaria, según el MINEDU (2008), implica el desarrollo de capacidades emprendedoras y empresariales para que los egresados generen sus propios empleos. Esta se operacionaliza a través de tres habilidades: a) el manejo de la tecnología, b) la comercialización de los productos y c) la capacidad para el control de calidad.

Todos los módulos ocupacionales que ofrece el CETPRO, según la Directora y Coordinador y Asesor de la institución, tienen contenidos teóricos sobre emprendimiento. En los últimos años, estos han sido adaptaciones de la propuesta del programa “Chicos y Chicas Chamba” de la MML. Sin embargo, algunos estudiantes de quinto de secundaria indican que no han recibido clases de gestión y otros refieren que el tema se desarrolla solo con lecturas.

En cuanto a las estrategias para la formación complementaria, en el CETPRO Madre Admirable, se promueve el uso de la tecnología. La comercialización de los productos es una actividad a la que se le otorga importancia. El Coordinador y Asesor indica que el ser productivo implica que haya una venta o emprendimiento, es decir, que no solo se produzcan bienes o servicios.

Sin embargo, el proceso de comercialización no está completamente sistematizado. Se reconoce que el rol del docente es fundamental para que los estudiantes se motiven por vender sus productos u ofrecer sus servicios. A continuación se indican unos testimonios.

“Para que sea productivo como dice el CETPRO, tiene que haber necesariamente un emprendimiento, ese arroz con pollo qué hago, lo tendré que vender, (los platos los) transformó en dinero” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

“Depende del profesor, porque no es lo mismo que alguien es entusiasta para que ellos hagan, que un profesor que dice “los chicos no quieren nada de eso”. Por ejemplo, los chicos de panadería salen a vender su pan con qué entusiasmo, en cambio los de (...) no te viene a ofrecer, ni por casualidad (...). Otros vienen y te preguntan, entonces tú ves que la mano del profesor está detrás de ellos, que ellos se entusiasman por ofrecer” (Directora del CETPRO 2013).

En cuanto al desarrollo de las capacidades para el control de calidad, se puede señalar que este proceso está menos planeado. Los docentes del CETPRO tratan de fomentar en los estudiantes la realización de trabajos de calidad. Sin embargo, no tiene criterios estandarizados para una evaluación de calidad de los bienes y servicios que producen y ofrece.

Por otro lado, Jaramillo y Parodi (2003) y Chacaltana (2006) observan que en la formación para el emprendimiento hay dos propuestas. Una que considera que todos los jóvenes pueden ser emprendedores; y la otra enfatiza en el apoyo que se tiene que brindar a los que tienen ideas de negocios, a través de asesorías a financiamientos económicos.

En el primero caso se transfieren habilidades empresariales a todos los jóvenes, lo que hace que el proceso sea largo y costoso y no se asegura su éxito. Este podría ser el caso del CETPRO Madre Admirable.

El Coordinador y Asesor percibe que no todos los estudiantes tienen intención ni habilidades para el iniciar un negocio. Él considera que el emprendimiento es una capacidad innata. A pesar de ello, se debe buscar desarrollarla entre los estudiantes. A continuación se presenta un ejemplo.

“Se les da la idea de negocio. Por ejemplo, en cocina (se les dice) has producido ahora vendes. Ellos tienen que vender de todas maneras. Digamos que no les gusta vender, pero ya se les va dando la idea. Ahora lo harán por cumplir, pero a algunos le pica la idea y quizás continúen para otros solo será una experiencia (...) No todos somos emprendedores es una cuestión que a uno le nace, porque hay gente que tiene esa capacidad de buscar y querer tener un negocio y hay gente que no. A pesar que seas docente, enfermero, hay que tener esa idea de invertir. Como CETPRO, el hecho de ser productivo es hacer que el (estudiante) tenga esa visión de emprendimiento, si no es algo grande como empresa pero como persona saber invertir. Tengo un capital me construiré un segundo piso y lo alquilo. Esa visión de negocio, la escala es de acuerdo a sus realidades” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

En el CETPRO Madre Admirable se prioriza el uso de la práctica para lograr tanto los aprendizajes específicos como complementarios. Esto se verá reflejado en los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

C. La evaluación de los estudiantes identifica el logro de las capacidades específicas y complementarias y permite brindar retroinformación y apoyo oportuno a los estudiantes para asegurar el logro del perfil

La evaluación le permite al docente identificar el estado del estudiante con respecto al logro de un aprendizaje. Si el alumno consigue dominar un conocimiento, se le ofrece una tarea más compleja. Se indica un ejemplo.

“si se comprueba que el estudiante reconoce los tipos de lija, se le enseña a lijar” (entrevista al docente de Carpintería 2013).

Por otro lado, las evaluaciones permiten identificar las capacidades y aprendizajes previos que el estudiante necesita para desarrollar con éxito

las tareas de los módulos ocupacionales. Por ejemplo, en el caso de Carpintería, aunque el docente no enseñe las operaciones matemáticas, tiene que confirmar si el estudiante tiene dominio de ellas. Porque ese conocimiento es necesario para realizar los presupuestos.

“Ellos deben saber sacar sus presupuestos (...) en el examen el coordinador me dijo (que incluya) operaciones (matemáticas) porque tienen que saber sacar sus cuenta. En el último examen les he puesto las operaciones. Me he dado cuenta que este colegio la mayoría sabe aplicar los números, en otros colegios, no sabían ni multiplicar, acá la mayoría sabe, seguro que los profesores de matemática lo (enseña) bien” (Profesor de Carpintería del CETPRO 2013).

Este testimonio evidencia la importancia de articular la Educación Básica Regular con la ETP, pues de ese modo los estudiantes podrán tener una formación más integral.

Es importante indicar que el CETPRO Madre Admirable evalúa los logros de aprendizaje de los estudiantes con los “criterios de realización”. Estos son indicadores que se encuentran en el CNTC. Un ejemplo se mostró en la tabla 4.1. Además, un integrante del CETPRO indicó lo siguiente.

“Si el módulo es “mantenimiento de celulares”, el docente verificará si el trabajo realizado por el estudiante cumple los criterios establecidos para el módulo” (entrevista al Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

Por tanto, la evaluación de los aprendizajes permite comprobar los logros de los estudiantes y, a la vez, identificar necesidades de aprendizaje. Adicionalmente, al desarrollo de las capacidades específicas y complementarias, de los módulos, consideramos que el CETPRO también

debe fortalecer otros tipos de aprendizaje como, por ejemplo, “las aptitudes generales para el trabajo”.

D. Las estrategias pedagógicas promueven el desarrollo de las aptitudes generales para el trabajo en los estudiantes

En la investigación de Chacaltana (2006), donde participaron 88 representantes de empresas, estos indicaron que lo que más valoran en sus trabajadores, incluso más que sus conocimientos, son sus “aptitudes generales para el trabajo” como liderazgo, trabajo en equipo, capacidad para aprender, habilidad para comunicarse de manera oral y escrita (Chacaltana 2006: 175). Por tanto, es clave fortalecer las “aptitudes generales para el trabajo” en los estudiantes para ayudarlos a elevar sus niveles de empleabilidad.

El desarrollo de estas habilidades también es una demanda formulada por algunos estudiantes del CETPRO Madre Admirable. Ellos consideran que para acceder a un trabajo no es suficiente con tener conocimientos. A continuación, se indica un ejemplo.

“He estado los tres años en Ensamblaje, he aprendido la teoría y la práctica, pero cuando he ido al campo de trabajo he aprendido que, algunas personas son tímidas, entonces cuando te viene un cliente tienes que desenvolverte más, yo no soy tan tímido entonces puedo hablar, pero no me lo han enseñado en el CETPRO. Ahora en Diseño es lo mismo, si voy a un lugar, si me van a preguntar tal cosa, no puedo estar nervioso, más tratar de exponer lo que sé” (Estudiante de Computación e informática, varón 2013).

El CETPRO Madre Admirable no tiene un plan sistemático para desarrollar estas capacidades en los estudiantes, pero ellas tampoco están especificadas en las orientaciones oficiales de la ETP. Un espacio para fortalecer estas habilidades en los estudiantes podría ser la tutoría. Esta, en el CETPRO, según el MINEDU (2009), es una actividad docente de

carácter académico, personal e intrapersonal, cuyo objetivo es que los estudiantes mejoren su rendimiento y solucionen problemas de tipo académico y personal.

La tutoría podría enriquecerse promoviendo el fortalecimiento de habilidades sociales en los estudiantes. Estas acciones responderían a los principios pedagógicos del CETPRO Madre Admirable, que enfatiza en la formación integral de los jóvenes.

4.2.3. Tercer estándar: El CETPRO ofrece oportunidades para que los estudiantes se vinculen con el sector productivo y estén preparados para la inserción laboral o continuar con su trayectoria educativa

Este estándar incluye tres indicadores:

- a. Los proyectos productivos que desarrollan los estudiantes son pertinentes a los requerimientos del sector productivo y consolidan las capacidades específicas y complementarias del perfil.
- b. Las prácticas pre profesional y pasantías que realizan los estudiantes permite evaluar y consolidar las capacidades específicas y complementarias del perfil.
- c. Existen mecanismos institucionales para orientar a los estudiantes en la búsqueda de empleo, en la gestión de un negocio propio y en la formación continua.

Con respecto a estos indicadores, en el análisis del CETPRO, se obtiene lo siguiente.

A. Los proyectos productivos que desarrollan los estudiantes son pertinentes a los requerimientos del sector productivo y consolidan las capacidades específicas y complementarias del perfil

En el CETPRO Madre Admirable se implementan con éxito los proyectos productivos de cada taller. Sin embargo, no se puede comprobar si estos responden a las demandas del sector productivo o gobierno local y regional, pues como ya se mencionó no existen alianzas con estos sectores.

En este CETPRO, los proyectos productivos son actividades en las que un grupo de estudiantes junto a un profesor ofrecen un servicio o elaboran productos que luego podrán ser vendidos (Responsable de Actividad de Producción 2013). Los proyectos productivos permiten comprobar los aprendizajes de los estudiantes que participan en ellos. Estos, por lo general, son los que más han destacado en los módulos ocupacionales.

Los proyectos productivos tienen una secuencia para su ejecución, que no está documentada y no tienen ningún reglamento. En el ejemplo, la Responsable de Actividad describe los pasos para la realización de estos proyectos.

“(Se identifica) qué productos van a realizar, cuánto van a invertir y cuánto ganamos porque en cada proyecto tiene que haber una ganancia y también ver que se haga de calidad. Por ejemplo, revisar los materiales que sean de buena calidad (Responsable de Actividad de Producción CETPRO 2013).

El CETPRO Madre Admirable financia los proyectos productivos de los talleres. Luego de su ejecución el encargado tiene que devolver el capital a la Responsable de Actividad de Producción. Las ganancias se reinvierten en el taller. Esta figura también se reproduce en otros CETPRO públicos, donde los alumnos y profesores participan en actividades para recaudar fondos que se usan para comprar materiales de práctica (Espinoza 2011: 217).

Es importante considerar que el CETPRO no tiene criterios de calidad sobre los productos que elabora o los servicios que ofrece. Además, no investigan sobre el nivel de satisfacción de los clientes que adquieren sus productos o reciben sus servicios. Este tipo de información les permitiría mejorar la calidad de lo que realizan.

B. Las prácticas preprofesionales y pasantías que realizan los estudiantes permiten evaluar y consolidar las capacidades específicas y complementarias del perfil

Según el MINEDU (2009), la práctica pre – profesional tiene como finalidad consolidar los aprendizajes y capacidades de los estudiantes en la formación específica y complementaria, a través de situaciones reales de trabajo. La duración de la práctica es el 30% del total de horas del módulo y se considera obligatoria. Actualmente, los estudiantes del CETPRO realizan sus prácticas dentro de la misma institución bajo la supervisión de los docentes como indica el Coordinador y Asesor.

“La idea es que salgan fuera. Como se sabe que el 100% del alumnado no sale a practicar. El CETPRO ve la otra parte, los productos que hacen en el aula. Si hacen unos proyectos se toma en cuenta como si hubiesen ido a practicar. Porque el docente puede dar fe de que el chico ha logrado la capacidad (...) los proyectos en los talleres son la aplicación de lo que han aprendido. Por ejemplo, la profesora tiene ropa de niños, se suponen que tienen que armar chompas, polos, shorts para niños” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

La ausencia de prácticas pre – profesionales dentro del CETPRO se debe a que no hay mecanismos en el diseño de la política que las promueva. Por otro lado, el personal encargado de este objetivo no dispone del tiempo suficiente.

“(…) si tuviéramos que ir a practicar (sería) por módulos. (...) proyecté hacerlo, pero el tiempo me carcome. Este año se quedó es una pena. Nombré una comisión para que lo vea, pero tampoco ha funcionado (ríe) y entiendo también serán docentes ocupados y no podrán organizarlo. Esa es la falencia que tenemos” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

Por otro lado, el equipo directivo tiene experiencia acumulada en enviar a los estudiantes para realizar prácticas pre – profesionales. Los directivos valoran de manera positiva esta actividad. En ella, los estudiantes fortalecían sus aprendizajes y sentido de responsabilidad, y las empresas estaban satisfechas con su desempeño.

Actualmente, el equipo directivo tiene algunos vacíos sobre la reglamentación que define los incentivos y reglas para el sector privado con relación a las prácticas como, por ejemplo, la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. El desconocimiento del marco regulatorio para promover la inserción laboral puede influir, como en el pasado, en que los representantes del CETPRO Madre Admirable no tenga seguridad al momento de negociar con las empresas las condiciones de las prácticas.

“... si está normado, que nos digan qué parte está normado, cómo hay que aprovechar, qué artículo se puede usar y a las empresas decirle más bien ustedes tienen que (apoyar), aunque dice que las empresas tienen que apoyar la educación. (...) En aspectos por lo menos de convenios se necesita un respaldo, antes cuando hacíamos prácticas, antes de ser CETPRO, estaba normado que un alumno, menor de 18 años no podía trabajar y si trabajaba sea por dos o tres horas tenía que recibir seguro y beneficios, y si más bien nos están haciendo un favor ¿cómo es posible que van a pagar encima? Nos costó a nosotros encontrar, pero (se hizo un arreglo interno). Nos aceptaron las empresas, nos decían que hay riesgo que nos encuentren una supervisión (...) era una cuestión más formativa” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

En este sentido, se observa que el CETPRO Madre Admirable necesitaría de mayor respaldo institucional del MINEDU o MTPE para establecer los convenios de prácticas. Dicho centro educativo, en su experiencia con CODESPA, tuvo dificultades para encontrar centros de práctica. Esto se debía a que las empresas, al ser pequeñas o micros, no estaban dispuestas a brindar una remuneración a los estudiantes. Sin embargo, actualmente, existen diversos modelos para incentivar la capacitación en las empresas. Estos mecanismos, por ejemplo, implican contratar a jóvenes con una remuneración mínima a cambio de brindarles formación dentro de las empresas.

Por otro lado, es interesante tener en cuenta que las prácticas en las empresas no necesariamente aseguran que el estudiante desarrolle las destrezas para obtener un trabajo. Espinoza (2011) indica que las capacitaciones que ofrecen las empresas tienen un efecto limitado. Para llegar a esta afirmación el autor analizó tres fuentes. Uno, las encuestas de hogares del 2008, donde menos del 10% de los jóvenes contratados bajo las modalidades de formación laboral declaraba estar realmente capacitado. Dos, estudios cualitativos muestran que los jóvenes contratados bajo un convenio de formación laboral no siempre cuentan con alguien que garantice su formación. Tres, en la sexta versión del programa PROJoven, se encontró que después de seis meses de culminada la capacitación, menos del 7% de los beneficiarios permanecía en las empresas (Espinoza 2011: 246). Esto podría indicar que los convenios no cumplen con su objetivo de formar a los jóvenes para el trabajo. Por tanto, el Estado debe garantizar y fortalecer programas de capacitación que, por lo menos, contengan un plan y la presencia de un tutor en la práctica pre – profesional que realizan los estudiantes.

C. Los mecanismos institucionales para orientar a los estudiantes en la búsqueda de empleo, en la gestión de un negocio propio y en la formación continua

El CETPRO brinda orientaciones a sus estudiantes para motivarlos a continuar sus estudios superiores y poder diseñar un proyecto de vida. Esto no se hace de manera sistemática, sino que el contenido y tiempo de las reflexiones depende del docente.

Por otro lado, el CETPRO cuenta con el apoyo del programa “Chicos y Chicas Chamaba” para orientar a los estudiantes en la gestión de sus propios negocios. Sin embargo, como se comentó más arriba, esto no se ha realizado de manera regular. Para orientar mejor a los estudiantes, el CETPRO debería desarrollar un plan de asesoramiento y acompañamiento sobre temas de inserción laboral, gestión de negocios, entre otros. Además, se podría ayudar a los alumnos a desarrollar estrategias en la búsqueda de empleo, el diseño de sus hojas de vida o buscar alternativas para el financiamiento de sus ideas de negocios.

En resumen sobre lo desarrollado, el CETPRO cuenta con docentes con certificaciones y experiencia para desarrollar procesos de enseñanza – aprendizaje según su especialidad. Por otro lado, tienen algunas dificultades con respecto al manejo del aula y al desarrollo de temas de gestión. Estas situaciones podrían superarse con el apoyo de instituciones como la UGEL, Municipio, MINEDU, MTPE, entre otros.

En el CETPRO Madre Admirable se realizan actividades que fortalecen los aprendizajes de los estudiantes como son las evaluaciones y proyectos productivos. Los integrantes del centro educativo perciben que han descuidado las prácticas pre – profesionales, y tienen la intención de reactivarlas.

4.3. GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO Y RECURSOS PERTINENTES A LA ESPECIALIDAD

Este factor, según el IPEBA (2011), hace alusión a los procesos de gestión del CETPRO para disponer de espacios y recursos que faciliten el desarrollo de las capacidades específicas y complementarias de los módulos. Para ello se toma en cuenta las necesidades de los estudiantes, las normas de seguridad y la zona geográfica donde se ubica el CETPRO. Este factor tiene un estándar: gestión transparente y oportuna de la infraestructura, el equipamiento y los recursos para dar soporte al logro del perfil de la especialidad. Este incluye tres indicadores:

- a. La gestión es oportuna para disponer de espacios acordes a las condiciones geográficas y a los requerimientos de la especialidad, que dan soporte al logro del perfil y a las necesidades de los estudiantes.
- b. La gestión es oportuna para disponer de equipos máquinas y materiales suficientes, y acordes a la especialidad y normas de seguridad.
- c. La información es transparente y oportuna sobre el uso y administración de los recursos para rendir cuentas a la comunidad educativa.

Con respecto al primer indicador, la gestión oportuna para disponer de espacios acordes a las condiciones geográficas y a los requerimientos de la especialidad, que dan soporte al logro del perfil y a las necesidades de los estudiantes, se encuentra que cada uno de los talleres dispone de un espacio propio. Sin embargo, los estudiantes de Computación e Informática refieren tener dificultades con los espacios, porque no tienen suficiente capacidad para albergar a todos los participantes del módulo y que la infraestructura es peligrosa.

“(…) en la sala de cómputo en verano se siente calor porque es el lugar es pequeño, como si fuera un tubo, lo correcto sería que fuese un poco más amplio” (Estudiante de Computación e Informática, varón 2013)

“El CETPRO no es seguro, porque si se baja, las escaleras, viene un sismo y... morimos todos. Las escaleras son muy delgadas es como para una persona, y otra pase de costado, son pequeñas” (Estudiante de Computación e Informática, varón 2013).

El segundo indicador tiene que ver con la gestión oportuna para disponer de equipos y materiales acordes a la especialidad y a las normas de seguridad que dan soporte al logro del perfil. El CETPRO ha equipado sus talleres principalmente, en el año 2003, con el apoyo de la ONG CODESPA, que implementó los talleres de Carpintería, Estética Personal, Computación e Informática, y Textil y Confección. La Directora del CETPRO considera que los equipos son los adecuados, pero que se podría mejorar.

En la actualidad, al no tener vínculos con ninguna institución, el CETPRO subvenciona por sí mismo los equipos de sus talleres. Para ello cada estudiante aporta una cuota anual de 54 soles. Este método parece ser más eficaz que solicitar apoyo al Estado. El profesor de Carpintería refiere lo siguiente.

“(…) como se dice nunca el Estado implementa alguna herramienta llevo como 25 años trabajando en Carpintería, yo mediante documento pedía (al MINEDU, MTPE) si podía implementar cuando estaba trabajando en el colegio RP de Surquillo, un colegio grande, prácticamente teníamos el 60 o 70% de máquinas inutilizadas. Pedía que venga el técnico para que lo puedan arreglar y nunca llegaban. Llegué (al CETPRO Madre Admirable) e hice funcionar como dos máquinas. El colegio dijo “profesor le vamos a dar 1000 soles porque usted ha pedido para arreglar la máquina”, me dieron 1000 soles eso se ha invertido, están contentos” (Profesor de Carpintería 2013).

Sin embargo, es importante indicar que no solo es responsabilidad del CETPRO velar por el mantenimiento y disposición de los equipos de los talleres, sino que también es responsabilidad del MINEDU, a través de la UGEL. Por tanto, estos organismos deberían mejorar sus procesos de gestión para cubrir las demandas de equipos de los CETPRO.

Los equipos y materiales, en el CETPRO Madre Admirable, están a cargo de la Responsable de Actividad de Producción. Ella, cada año, recibe los requerimientos de los docentes en cuanto a maquinaria y de acuerdo a las necesidades va implementando los talleres. El criterio para adquirir nuevos equipos está centrado en la productividad de la familia profesional. Es decir, se abastece mejor a los talleres que tienen mayor producción. Estos, por lo general, son el Textil y Confección y el módulo de cocina de Hotelería y Turismo como se indica en el siguiente ejemplo.

“La prioridad es para el taller que más produce, como textil produce, hay que comprarle una bordadora, o como cocina produce los panetones y otras cosas más, hay que comprar” (Coordinador y Asesor del CETPRO 2013).

La Directora y Responsable de Actividad de Producción mencionan que tienen interés por el mantenimiento de los equipos para el uso de los estudiantes. La Directora, al respecto, manifestó lo siguiente.

“En los talleres, la máquina deteriorada o se arregla si es que se arregló o se la de baja y se cambia a otra máquina” (Directora del CETPRO 2013).

Sin embargo, algunos estudiantes de Computación e Informática y Carpintería consideran que se debiera mejorar el equipamiento de los talleres. Los participantes del primer módulo refieren que cada uno trabaja en una computadora, pero estas, a veces, se encuentran en mal estado y

sin mantenimiento del software. Los estudiantes de Carpintería indican que hay máquinas que no se usan porque están en malogradas y que son necesarias para agilizar el trabajo del taller. Esta información se confirmó con el docente de dicho módulo ocupacional. Él indicó que tiene intención de habilitar las máquinas inoperativas, pero que el requerimiento recién se podría hacer el siguiente año. A continuación, se muestran algunos testimonios de los estudiantes de los módulos mencionados:

“Siempre se llena de virus y por ejemplo yo lo llevo a mi casa, lo quiero poner pero ya se eliminaron todos los datos o se ocultan”
(Estudiante de Computación e Informática, mujer 2013)

“(Se pueden arreglar) unas máquinas, que no funcionan (están así) hace tres años (...) ya las han estado arreglando, pero todavía falta. (A pesar de no tener esas máquinas se pueden hacer los muebles), pero demora, si quieres hacer que un palo esté ovalado se demora (...) con esa máquina sería más rápido y nos sentiríamos más cómodos” (Estudiante de carpintería 2013).

El tercer indicador está vinculado a la información transparente y oportuna sobre el uso y administración de los recursos para rendir cuentas a la comunidad educativa. En el Reglamento Interno del CETPRO artículo 81 se señala que la institución de acuerdo con el principio de Contabilidad Abierta pone a disposición de las autoridades educativas los libros y documentos de contabilidad, siempre que exista una petición escrita que sustente la razón de lo solicitado.

La Directora de la institución señala que a fin de año se elabora un balance general, que se presenta en la reunión de maestros, con la firma y supervisión de un contador. Este profesional no está vinculado con el CETPRO, lo que garantiza la transparencia del proceso. Sin embargo, para fortalecer este proceso de rendición de cuentas podría incluirse a los padres de familia y estudiantes.

4.4. GESTIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y MEJORA CONTINUA

El cuarto factor hace referencia al uso de la información obtenida a partir de los procesos de evaluación del desempeño de estudiantes y de la evaluación de la satisfacción de los egresados y empleadores, para desarrollar acciones de mejora permanente del proceso de formación. Este factor tiene dos estándares:

- a. La evaluación del desempeño de estudiantes y de la satisfacción de egresados y empleadores permite identificar las oportunidades de mejora del proceso formativo.
- b. La implementación y la evaluación de las acciones mejora aseguran el logro de los resultados esperados.

En cuanto al primer indicador, se constató que el CETPRO Madre Admirable tiene un sistema de indicadores para evaluar los logros aprendizaje de aprendizaje de los estudiantes. Dicho sistema está basado en la propuesta del CNTC.

Por otro lado, en el CETPRO, no se ha realizado ningún otro tipo de evaluación ya sea sobre la gestión institucional, administrativa, perfiles de los módulos ocupacionales, egresados, empleadores. Por tanto, no se han implementado sistemas de mejora, aunque existen esfuerzos por realizarlos. Uno de estos intentos es el PEI 2009 – 2016, cuyos objetivos estratégicos se elaboraron a partir de un análisis FODA, análisis del entorno y expectativas de los miembros de la comunidad. Sin embargo, este documento en su elaboración carece de fuentes y rigurosidad. Asimismo, no se han monitoreado las actividades propuestas en el PEI.

Las razones de esta situación podrían encontrarse en que el CETPRO no cuenta con el suficiente personal, tienen poca cultura de evaluación, la

ausencia de apoyo de la UGEL (no les brinda asesoramiento técnico en temas de gestión y evaluación), y las característica de la ETP que no brinda mecanismos ni herramientas para realizar proceso de evaluación.

Según Fortuny (2001), el seguimiento y la evaluación de los acciones de los programas son requisitos fundamentales para garantizar la eficacia de los mismos. El monitoreo asegura que los programas se ejecuten según el diseño y permite realizar las correcciones necesarias para el logro de las metas. La evaluación explica el éxito o el fracaso del programa y brindar información para perfeccionarlos. Por tanto, se hace necesario realizar evaluaciones sobre el CETPRO para poder mejorar la calidad de los procesos, su oferta educativa, entre otros.

4.5. EXPECTATIVAS DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LA FORMACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA

En el curso de la investigación se recogió información sobre las expectativas de los estudiantes. Estas se van a analizar según cuatro aspectos:

- a. Razones de los estudiantes para elegir un módulo ocupacional.
- b. Planes académicos y laborales de los estudiantes.
- c. Percepción de los estudiantes sobre la utilidad de su formación en el CETPRO.
- d. Información que tienen los estudiantes sobre el sector productivo y en temas de gestión.

Con respecto a estos aspectos se encuentra lo siguiente.

4.5.1. Razones de los estudiantes para elegir un módulo ocupacional

Los estudiantes indican que eligieron sus módulos ocupacionales por mantener sus relaciones amicales, el carácter práctico de los talleres y la obtención o perfeccionamiento de un conocimiento.

“(con mis compañeros), coordinamos para estar, no estar solo. Estar con mis amigos” (Estudiante de Carpintería 2013).

“O sea que es más a la práctica, no hay mucha teoría” (Estudiante de Computación e Informática, varón 2013).

“Conocer un poco más el tema de Computación. Sabía lo que era manejar Word o Power Point, lo básico. Quería aprender y además porque veía muchas páginas web y decía “cómo las hacen”, me llamaba mucho la atención” (Estudiante de Computación e Informática, varón, 2013).

En este sentido, se observa claramente que los estudiantes no han decidido ingresar a los módulos, según los objetivos propuestos por el CETPRO, formarse para obtener un trabajo asalariado, realizar un emprendimiento o continuar con sus estudios, sino por sus preferencias e intereses personales.

Las elecciones de los jóvenes puede deberse, entre otras razones, a que desconocen los objetivos del CETPRO Madre Admirable y que la participación en los módulos no es parte de la construcción de un proyecto personal, sino una actividad obligatoria. En este sentido, sería importante seguir difundiendo los objetivos de la institución educativa y ayudar a los estudiantes a elegir los módulos de acuerdo algunos objetivos personales, pues ello motivaría su compromiso con su formación técnico – productiva. Asimismo, se podría promover el valor positivo de la ETP como un elemento para aumentar sus niveles y posibilidades de empleabilidad (Espinoza 2011: 250).

4.5.2. Planes académicos y laborales de los estudiantes

En cuanto a los planes de los estudiantes de quinto de secundaria, que participaron en los grupos focales, se encontró que, para el año siguiente, la mayoría (19) indica que estudiará y trabajará, algunos (4) solo estudiarán y otros (3) solo trabajarán.

Los jóvenes que planean trabajar mencionan que no han pensado en las características de este y que estarían dispuestos a aceptar lo que se les presente. El objetivo de estos estudiantes no es el trabajo en sí mismo, sino tener la posibilidad para sostenerse económicamente. Esta postura, al parecer, es una tendencia entre los jóvenes peruanos y latinoamericanos que tienen bajos niveles de calificación. Schkolnik, en el 2002, en dieciséis países de América Latina, encontró que la tasa de desempleo es más baja entre los que tienen menos de once años de escolaridad, pues este grupo está dispuestos a tomar cualquier trabajo que se le ofrezca.

Por otro lado, los jóvenes con mayores niveles educativos tienen más altas expectativas y tardan más en aceptar un empleo (Schkolnik 2005: 15). Como dice Chacaltana (2006), los jóvenes que tienen poca calificación buscan una actividad permanente y que les permita contar con un ingreso regular. Los que solo van a estudiar es porque han ahorrado dinero, postularán a un beca o cuentan con el apoyo económico de sus padres.

En los grupos focales realizados, la mayoría de los estudiantes expresó su deseo de ser profesionales universitarios, aunque algunas participantes de Computación e Informática indicaron que las carreras técnicas también pueden ofrecer los mismos beneficios que las carreras universitarias. Sin embargo, la tendencia general se orienta a preferir estudios universitarios que estudiar carreras técnicas. Esto se condice con lo que encontró Espinoza (2011) en una investigación realizada con alumnos egresados de la Educación Básica Regular. El autor señala que menos del 40% de los egresados está interesado en seguir una carrera técnica. Paradójicamente, en el Perú, las empresas tienen dificultades para hallar trabajadores técnicos (Espinoza 2011: 249).

Entre las razones que indican los estudiantes, que participaron en esta investigación, para ser profesionales, destacan cuatro.

a. Los estudiantes consideran tener habilidades para ser profesionales.

Esto concuerda con la tendencia de los jóvenes de su misma edad,

donde el 85.8% señala que una razón para elegir una carrera es “que esté relacionado con sus gustos y habilidades” (INEI 2011: 28 – 95).

“... (tengo) ciertas habilidades, soy bueno en matemáticas y en ingeniería civil entran los números, se me puede facilitar por ese camino” (Estudiante de Computación e Informática, varón 2013).

- b. Los estudiantes perciben que el trabajo de un profesional es más estable y es mejor remunerado. Esta intuición se condice con una tendencia del país. Entre el 2000 y 2009 las remuneraciones de los técnicos aumentaron, pero no al nivel de los profesionales universitarios, que experimentaron aumentos más altos en sus remuneraciones. Por tanto, se evidencia que existe una relación directa entre el ingreso y el nivel educativo, donde al parecer, la educación universitaria garantiza mejores ingresos (Espinoza 2011: 212).

“(no) vas a tener (ingresos) bajos o altos. Ahí ya tienes seguro de que igualmente te tienen que pagar hasta cierto punto de dinero. Aunque un día que estés enfermo, ellos te lo pagan. Muy bien, a veces ni salen de su casa, pero aun así les pagan, sí es impresionante. Mi hermano solo trabaja seis horas y el sueldo que le dan, mi mamá dice ni yo gano tanto” (Estudiante de Computación e Informática, mujer 2013).

- c. Los estudiantes consideran que el trabajo independiente puede ser desgastante. Esta opinión es producto de la experiencia personal, pues los estudiantes perciben el esfuerzo de sus familiares en la realización de sus actividades como comerciantes.

“A mí, lo que mi mamá me explica es así como dice que el trabajo es matado y uno cada día sacrificándose para otra gente” (Estudiante de Computación e Informática, mujer 2013).

- d. Los estudiantes tienen la influencia de un familiar que ya es profesional. Por lo general, este profesional es un miembro de la familia extensa, solo en algunos casos es un hermano. A continuación, se señala un testimonio a modo de ejemplo.

“Mi hermana ha estudiado arquitectura, me inculcó a estudiar algo por esa rama, me gustó, me llevó a conocer varios lugares”
(Estudiante de Computación e Informática, varón 2013).

Así, se observa que los estudiantes aspiran a ser profesionales porque consideran que tienen habilidades para ello y tienen una valoración positiva del trabajo y el estilo de vida de una profesional. Sin embargo, estas expectativas al parecer no están vinculadas con su formación en el CETPRO.

4.5.3. Percepción de los estudiantes sobre la utilidad de su formación en el CETPRO

Con respecto a la utilidad de los aprendizajes del CETPRO, se encontró lo siguiente:

- a. La mayoría de estudiantes que participaron en la investigación mencionó que los aprendizajes del CETPRO les sirven para resolver situaciones de su vida cotidiana.

“como en mi casa teníamos computadora, algún problema... (yo lo puedo resolver)” (Estudiante de Computación e Informática, varón 2013).

- b. Para aprovechar una oportunidad de trabajo en la especialidad que se han formado. Los estudiantes indican que no buscarían un trabajo en su rubro, pero que si les llega la oportunidad no la rechazarían.

“puede servir para futuro, tal vez se presenta la oportunidad de trabajar. Mi papá tiene un amigo carpintero. Tal vez necesite un ayudante, yo podría ir” (Estudiante de Carpintería 2013).

- c. Para emprender un negocio. Esta opción es la menos frecuente entre los jóvenes que participaron en esta investigación. Esto, a la vez, seguiría la tendencia de los jóvenes entre 15 y 19 años de edad de Lima Metropolitana, donde solo el 18.6% de ellos tiene la intención de crear un negocio o empresa en el corto plazo (próximos 12 meses), mientras que el 80.7% no desea y el 0.7% ya cuenta con un negocio propio (INEI 2011: 138).

Los estudiantes formarían o continuarían con un negocio, solo si no tuviesen otra opción de trabajo. Esto es lo que Chacaltana (2006: 101) denomina “emprendimiento por necesidad”. Esta es una tendencia en los jóvenes, que eligen seguir un emprendimiento cuando no pueden conseguir un empleo asalariado o no tienen otra opción.

“hay que ver lo que podemos hacer, si no tenemos nada podemos poner un puesto de carpintería para tus gastos” (Estudiante de Carpintería 2013).

“la mayoría de acá creo que no tiene padres que hayan tenido una carrera, nosotros seremos una ayuda para ellos, a la vez que ellos nos ayuden y nosotros también. Por eso es que la mayoría decía negocios familiares, porque de acá a algún tiempo, nuestros papás ya no van a tener la misma fuerza que tienen, podemos ayudarlos, o seguir adelante con ese negocio, pero a la vez estudiar para que no te quedes ahí nomás, ejercer en otra cosa más” (Estudiante de Computación e Informática, mujer 2013).

Para formar emprendedores es importante ayudarlos a percatarse de las oportunidades que tienen en su entorno. Al parecer, la intención de iniciar un negocio aumenta en la medida que los jóvenes adquieren más edad

(INEI 2011: 138). Por tanto, se tendría que seguir motivando a los jóvenes con miras a iniciar un emprendimiento en el mediano y largo plazo.

En cuanto a la posibilidad de abrir un negocio, los estudiantes perciben ventajas y desventajas. Con relación a las primeras, ellos indican que un negocio reporta más ingresos que un trabajo semanal y les permite ser independientes. Estos motivos también son una tendencia, pues los jóvenes, entre 15 y 19 años de edad de Lima Metropolitana también señalan entre sus intenciones para abrir un negocio: “mejorar sus ingresos” (92,9%) y el “deseo de ser independiente” (88.4%). A continuación, se presentan algunos testimonios de los estudiantes del CETPRO.

“porque entra más ganancia para ti, que lo que uno recibe semanalmente o al día” (Estudiante de Estética Personal 2013).

“No creo que a la mayoría le guste que le estén dando órdenes o tal cosa, (...) yo quiero ser la jefa y tener personas que estén a mi disposición” (Estudiante de Computación e Informática, mujer 2013).

En cuanto a las desventajas, los estudiantes consideran que un negocio implica mucho riesgo y que las ganancias son pocas. Se presentan algunos testimonios.

“tengo un hermano que trabaja en eso, que vende celulares, (...) pero es muy arriesgado. Inviertes y digamos si es que nos has previsto por ejemplo el lugar, dónde estás ubicado, esas cosas, puede ser que no produzcas bien y caigas” (Estudiante de Computación e Informática, varón 2013).

“depende de los trabajos. Yo que sepa la carpintería no da tanto, la gente no te da muebles” (Estudiante de Carpintería 2013).

El desinterés por el emprendimiento se debe a que los estudiantes no identifican en su entorno negocios productivos y rentables, ni a emprendedores vinculados al módulo ocupacional que estudian en el

CETPRO. Por ejemplo, los de Carpintería mencionan que no conocen a ningún carpintero con un taller que le brinde ganancias. Si el CETPRO Madre Admirable busca formar emprendedores, tal vez podría superar esta limitación invitando a empresarios vinculados a los módulos ocupacionales que ofrece. De este modo, ellos pueden informar y motivar a los estudiantes sobre las posibilidades de realizar un negocio en el país.

4.5.4. Información que tienen los estudiantes sobre el sector productivo y en temas de gestión

Los participantes en los grupos focales señalaron que no tienen mucha información sobre herramientas de gestión. Algunos refieren conocer los módulos desarrollados por la MML y otro indican que no los han visto. A continuación se exponen algunos ejemplos:

“(hemos visto el tema de gestión) una vez nomás” (Estudiante Estética Personal 2013).

“Su ayuda no es tan constante, son pocas veces que vienen. Reparte unas separatas a cada uno y comenzamos a leer” (Estudiante de Computación e informática, mujer 2013).

“Es una orientación (...) si tú haces un negocio tienes que ver las cosas que debes hacer, ver al personal, alentarles a que hagan más...” (Estudiante de Computación e Informática mujer 2013).

Se encontró que, aunque el CETPRO participa del programa “Chicas y Chicos Chamba” de la MML y motiva el desarrollo de proyectos productivos, los estudiantes perciben que no tienen habilidades emprendedoras. Ello hace que no estén dispuestos a iniciar un negocio. Por tanto, desde la institución y sobre todo a nivel de la política de ETP se hace necesario revisar los objetivos del CETPRO y elaborar estrategias viables para alcanzarlos.

Asimismo, en los grupos focales, los estudiantes de Estética Personal y Computación e Informática (varones y mujeres) identificaron, al menos, un

lugar de trabajo que se corresponde a su formación en el CETPRO. Por el contrario, los de Carpintería no conocen ningún emporio o parque industrial en el que podrían trabajar. Este desconocimiento llama la atención, porque los estudiantes de Carpintería tienen entre dos y tres años en el mismo módulo. Ello podría indicar la poca difusión que se ha hecho en este módulo sobre el sector productivo.

En síntesis, los estudiantes no han considerado dentro de sus opciones continuar con una formación técnica o buscar un trabajo relacionado a sus estudios en el CETPRO. Ellos, en su mayoría, pretenden seguir estudios universitarios y el trabajo es solo una actividad para lograr este objetivo y sostenerse económicamente. Ellos están distantes del sector productivo, pues no cuentan con información sobre su demanda y las oportunidades laborales que pueden encontrar en él.

En cuanto al emprendimiento, los estudiantes, siguiendo la tendencia de los jóvenes de esta edad, no tienen intención de iniciar un negocio. Lo perciben como arriesgado y poco rentable. Esta creencia se ha formado por lo que han observado en sus familiares. En este sentido, se hace necesario brindar nuevos modelos de emprendedores y crear nuevas estrategias para motivar el emprendimiento entre los estudiantes.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

En este capítulo se expondrán las conclusiones del análisis realizado. Esto se hará mencionando los siguientes aspectos: limitaciones de la política de la ETP, la gestión institucional del CETPRO Madre Admirable, el desempeño docente y logro del perfil docente, la gestión de la infraestructura, el sistema de evaluación y las expectativas de los estudiantes.

5.1. SOBRE LAS LIMITACIONES DE LA POLÍTICA DE LA ETP

1. El IPEBA establece que la calidad de la gestión educativa de los CETPRO alude a la capacidad de dirigir recursos, procesos y decisiones para garantizar una efectiva articulación entre la oferta formativa y las demandas productivas, lo que garantiza la pertinencia y utilidad de la primera. La gestión debiera asegurar el desarrollo de competencias que permitan a los egresados acceder a un trabajo digno, llevar a cabo emprendimientos para el autoempleo y optar por la continuación de la trayectoria formativa y así alcanzar mayores niveles educativos (IPEBA 2011: 14).

Sin embargo, la articulación de los contenidos de los módulos ocupacionales con el sector productivo se ha dejado como una tarea para los centros de capacitación como el CETPRO. Ello es inadecuado, pues estos no tienen suficiente personal, la capacidad técnica ni el presupuesto necesario para realizar dicha tarea. Por tanto, el Estado debiera asumir un rol más protagónico en cuanto a identificar las demandas de los sectores productivos y de los gobiernos local y regional; y brindar esta información a los centros de capacitación de manera sistemática.

2. La Educación Técnico Productivo está a cargo del MINEDU, pero se requiere del apoyo del MTPE. Este podría brindar los contenidos de las capacitaciones laborales y el MINEDU elaboraría los procesos formativos para dichos contenidos (Chacaltana 2006: 164). Por tanto, se requiere que exista un trabajo coordinado entre ambos Ministerios. Por los resultados obtenidos, al parecer, esto no ocurre.
3. Además, se observa algunos vacíos en la política de la ETP, los que se reflejan en la gestión institucional del CETPRO. Por ejemplo, aunque se señala que las empresas deben intervenir en el diseño de la oferta educativa o que el CETPRO puede convalidar estudios, no se han especificado los mecanismos necesarios para concretizar dichas propuestas.

5.2. SOBRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CETPRO MADRE ADMIRABLE

4. En el caso del CETPRO Madre Admirable, los directivos cuando asumieron la conducción de la institución no eran especialistas en este tipo de modalidad educativa. Sin embargo, han tomado con interés su rol y tienen una historia compartida en el proyecto de la ONG CODESPA, que les ha brindado experiencia en la formación de estudiantes para facilitar su inserción laboral. No obstante, en la actualidad, para lograr sus objetivos se constata que necesitan de más personas, asistencia técnica y el apoyo de especialistas en el tema.
5. Por otro lado, el equipo directivo tienen debilidades en cuanto al ordenamiento de sus funciones. La institución cuentan con documentos donde se indican las responsabilidades de los integrantes del CETPRO, pero están desactualizados y no guardan coherencia con la realidad. Por ejemplo, existen incongruencias entre las denominaciones de los cargos, en el PEI se indica la existencia del puesto de Responsable de Actividad de Producción. Este puesto en el Reglamento Interno (2004)

se denomina Coordinadora Productiva, y en lo cotidiano Jefa de Talleres.

A pesar de esta desactualización de los perfiles de los puestos, el personal identifica sus funciones, pero varios tienen doble función o realizan actividades que escapan al perfil de su puesto y no le agrega valor a la institución, sino que, por el contrario, perjudica el logro de los objetivos del CETPRO. Por ejemplo, el Coordinador y Asesor por la carga administrativa que tiene no puede desarrollar el proyecto de las prácticas pre – profesionales para los estudiantes o elaborar los documentos de gestión con mayor rigurosidad.

6. También se necesita elaborar un manual de procesos en el que se especifique, por ejemplo, la participación de los diferentes miembros del CETPRO Madre Admirable en la toma de decisiones. En la institución educativa, aunque se prioriza el diálogo como un modo de relación entre sus integrantes, no hay claridad sobre su participación en las decisiones del centro educativo.
7. Una de las mayores fortalezas del CETPRO Madre Admirable es el clima institucional, donde las personas se sienten cómodas de trabajar. Ellos se perciben como un equipo unido, que resuelve sus dificultades a través del diálogo y que se identifica con las líneas de espiritualidad del Sagrado Corazón.

5.3. SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LOGRO DEL PERFIL

8. En el CETPRO Madre Admirable los perfiles de los módulos se elaboran a partir del CNTC y la experiencia de los docentes. Sin embargo, los directivos reconocen que la presencia del sector productivo es necesaria e importante para la formulación de la propuesta educativa.

9. El desempeño docente es una de las variables más importantes para que los estudiantes logren el perfil de los módulos ocupacionales. Los docentes del CETPRO Madre Admirable son especialistas en sus áreas, pero tienen algunas dificultades. A nivel pedagógico, por ejemplo, algunos no aprueban la evaluación anual para contratos, no logran que los estudiantes se motiven por el trabajo en el aula, y no tienen experiencia en temas de emprendimiento.
10. Por otro lado, en la institución, se vienen ejecutando los proyectos productivos, que garantizan los aprendizajes de los estudiantes. Sin embargo, no se puede comprobar si estos responden a las necesidades del sector productivo, pues no hay vínculos con ellos.
11. El CETPRO también tiene que fortalecer en los estudiantes las “aptitudes generales para el trabajo”. Estas son capacidades como aprender a aprender, liderazgo, trabajo en equipo, autonomía, habilidad para comunicarse, habilidades sociales, entre otras, que son indispensables para desempeñarse en un puesto de trabajo. En la actualidad, la política de la ETP no brinda mecanismos para desarrollar estas capacidades.

5.4. SOBRE LA GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA

12. El CETPRO Madre Admirable subvenciona la adquisición y mantenimiento de sus equipos. La institución no recibe ayuda del sector productivo ni de ninguna entidad del Estado. Sin embargo, la UGEL tiene como una de sus funciones brindar soporte logístico a los centros educativos que están bajo su jurisdicción.

5.5. SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN

13. En el CETPRO Madre Admirable se carece de un sistema integrado de evaluación que garantice la articulación entre los aprendizajes de los estudiantes, el desempeño docente, la gestión de la dirección institucional y el quehacer de las áreas de apoyo. En este centro

educativo, hasta la fecha, no se ha realizado ningún tipo de evaluación en ninguna de sus áreas. Esto podría deberse a la ausencia de una cultura de evaluación, y dificultad para acceder a recursos técnicos, humanos y económicos para implementar dicho sistema. Sin embargo, para verificar los logros de aprendizajes de los estudiantes, el CETPRO Madre Admirable cuenta con instrumentos e indicadores, desarrollados en el CNTC.

5.6. SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE LOS ESTUDIANTES

14. Los estudiantes no consideran entre sus opciones a futuro seguir con la formación técnica o buscar un trabajo relacionado a sus estudios en el CETPRO. Ellos, en su mayoría, pretenden seguir estudios universitarios. Esto podría deberse a su nivel educativo, el de sus padres y a que muchos tienen a un familiar que ya es profesional. Por otro lado, no cuentan con información sobre el sector productivo, sus demandas laborales y las oportunidades de trabajo que pueden encontrar en él.

15. En cuanto al emprendimiento, la mayoría de los estudiantes, siguiendo la tendencia de los jóvenes de su misma edad, no tienen la intención de iniciar un negocio, pues lo perciben como arriesgado y poco rentable. Estas creencias se ha formado, a partir de la experiencia de sus familiares. En este sentido, se hace necesario brindar nuevos modelos de emprendedores y crear nuevas estrategias para motivar el emprendimiento entre los estudiantes.

El CETPRO Madre Admirable es una institución educativa con orientación cristiana, donde sus miembros se encuentran identificados con los valores y principios que lo orientan. Los miembros de este centro educativo tienen experiencia en temas de ETP y en formar a los jóvenes para insertarse al mercado laboral. En la actualidad, el CETPRO tiene limitaciones con respecto a orientar su oferta educativa hacia el sector productivo, pues no cuenta con vínculos ni información sobre dicho sector.

Los docentes del CETPRO Madre Admirable son especialistas en las materias que imparten, pero no están vinculados con el sector productivo y tienen algunas dificultades en su quehacer pedagógico. Asimismo, el CETPRO no recibe apoyo de las instituciones del Estado para relacionarse con el sector productivo ni para equipar sus talleres. Lo mayoría de los equipos los han obtenido, a través, de una ONG española que los apoyó. Los nuevos equipos se han adquirido a través de las ganancias de los proyectos productivos y las cuotas anuales de los estudiantes.

En el CETPRO, solo se evalúan los aprendizajes de los estudiantes, pero no se ha diseñado un sistema de evaluación integral que permita obtener información sobre el funcionamiento y vinculación de las áreas administrativa, pedagógica e institucional. Ello no permite que los integrantes del centro educativo desarrollen aprendizajes institucionales y elaboren planes de mejora.

Finalmente, consideramos que si la política de la ETP no implementa mecanismos eficaces para vincular al CETPRO con el sector productivo y los gobiernos local y regional; no fortalecen las habilidades de los docentes, a través de un plan de capacitación; no brinda equipos de acuerdo a los cambios tecnológicos; y no promueve una cultura de la evaluación entonces los CETPRO nos podrán ayudar a los jóvenes a insertarse al mercado laboral o generarse un empleo.

CAPÍTULO VI **RECOMENDACIONES**

Considerando los resultados y las conclusiones del análisis de la calidad de la gestión educativa del CETPRO, se proponen algunas recomendaciones para que esta sea más eficaz en lograr insertar a los jóvenes en el mercado laboral. Se especifican recomendaciones para la política de la ETP, las instituciones locales como la Municipalidad y la UGEL, y el CETPRO Madre Admirable.

6.1. PARA LA POLÍTICA DE LA ETP

1. El MINEDU y MTPE, tendrían que brindar información, transferir capacidades técnicas y de gestión a los CETPRO. Además, dichos ministerios deberían vincular a estas instituciones educativas con el sector productivo, instituciones de formación superior y otros CETPRO. Estas tareas deben ser propias del Estado y no se las debe asignar al CETPRO, que como institución local no tiene las competencias y mecanismos para llevarlas a cabo.
2. El MINEDU y MTPE tienen que articular mejor sus funciones. Por ejemplo, el MTPE podría informar sobre las necesidades de capacitación de los sectores productivo y el MINEDU crear planes educativos para esas capacitaciones
3. Fortalecer la articulación de los contenidos de los módulos ocupacionales con las demandas del sector productivo y los planes de desarrollo de los gobiernos local y regional. Esto podría lograrse si el CETPRO, a través del Estado, establece una relación más estrecha con el sector productivo y si este sigue participando en la actualización del CNTC.
4. Se debe promover un consejo consultivo dentro la gestión de los CETPRO para articular la oferta formativa y la demanda laboral. Se

propone el caso de la escuela superior de tecnología SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial) que tiene un consejo consultivo. Este está conformado por miembros de dicha institución educativa y representantes del sector industrial. Ellos establecen que posiciones en las empresas son las que necesitan formación o capacitación. Con esta información se diseñan los currículos y contenidos de los cursos (Espinoza 2011: 237).

5. Las empresas son una importante fuente de capacitación directa, ya que la formación que se recibe en ellas es la que produce mejores resultados, siempre y cuando ocurra en las condiciones adecuadas. Esto supone que exista, por lo menos, un plan de formación y un supervisor. El Estado, a través de la política de la ETP, debe incentivar a las empresas a hacer un uso adecuado del mercado de capacitación existente (Chacaltana, 2006: 96; Espinoza 2011: 248). Por otro lado, el MINEDU, MTPE u otra entidad estatal debiera difundir información a los CETPRO sobre las modalidades de formación en las empresas y proveerles de apoyo institucional para establecer convenios para la realización de las prácticas pre – profesionales.
6. Se constata que no es suficiente con desarrollar conocimientos y habilidades técnicas en los estudiantes. La política de la ETP también debiera enfatizar la importancia de fortalecer entre los estudiantes sus “aptitudes generales para el trabajo” como son la capacidad para aprender y resolver problemas; la autonomía, entre otras.
7. Tendrían que fortalecerse los esfuerzos por articular la Educación Básica Regular con la ETP. Los estudiantes deben tener nociones elementales de materias como matemática y lenguaje para desarrollar adecuadamente los contenidos del CETPRO. Esta articulación permitirá lograr una formación integral.

8. La política de ETP requiere elaborar un plan de seguimiento y evaluación sistemático del desempeño de los CETPRO de modo que se pueda identificar sus dificultades y fortalezas.
9. Espinoza (2011: 238) sugiere que para mejorar el sistema de formación laboral se tiene que establecer tres relaciones: a) entre la oferta formativa y sector productivo; b) entre la demanda y centro de formación; y c) entre el sector productivo y el centro de formación. La propuesta de Espinoza podría resumirse en la siguiente figura.

Figura 6.1. Perú: propuesta para organizar el sistema de formación laboral



Fuente: Espinoza (2011)

6.2. PARA LOS GOBIERNOS REGIONALES E INSTITUCIONES LOCALES COMO LA UGEL Y LA MUNICIPALIDAD

1. En la Ley de Bases de la Descentralización, Ley 27783, artículo 36 y 43, se indica que los gobiernos regionales y locales, respectivamente, tienen competencias para participar en la gestión educativa. Por tanto, es importante que estos gobiernos generen mecanismos concretos para apoyar la gestión de los CETPRO, ya sea a través de la asistencia

técnica, asignación de recursos tanto para mejorar la infraestructura como para lograr un mejor desempeño docente.

2. Dentro de las funciones de la UGEL se indica que estas tienen que promover, asesorar y evaluar la formación y funcionamiento de redes educativas como forma de cooperación, intercambio de experiencias exitosas y ayuda mutua entre centros y programas de su jurisdicción (UGEL 07 2014). Se constata la necesidad de que la UGEL efectivice esta función, logrando que los CETPRO que están bajo su jurisdicción puedan integrarse entre ellos, y compartir y articular sus propuestas educativas según el contexto en el que se encuentran.
3. La UGEL también tiene como función brindar apoyo administrativo y logístico a las instituciones educativas públicas de su jurisdicción (UGEL 07). En este sentido, la UGEL podría impulsar iniciativas para proveer a los CETPRO de equipos adecuados para que estos puedan lograr sus objetivos de aprendizaje.
4. Tanto los gobiernos locales y regionales deben crear mecanismos para vincular a los CETPRO de su jurisdicción con los sectores productivos de la zona. Asimismo, deberían informarles sobre los planes de desarrollo local y regional. Con estos datos los CETPRO podrían elaborar una oferta educativa pertinente a las necesidades del entorno y las proyecciones de crecimiento productivo local y regional.

6.3. PARA EL CETPRO MADRE ADMIRABLE

Las recomendaciones para el CETPRO se orientan hacia la dirección institucional, el desempeño docente y el sistema de evaluación.

6.3.1. Para la dirección institucional

1. El CETPRO debe revisar sus objetivos y determinar si apoya la inserción al trabajo independiente, dependiente o ambos. Ello le

permitirá generar estrategias más eficaces, pues como se indicó los procesos para lograr estos objetivos no son los mismos.

2. Fortalecer la gestión del CETPRO, implementando un enfoque de gestión por procesos. Esto le permitirá articular sus esfuerzos para lograr sus objetivos. Para desarrollar una gestión por procesos, el CETPRO necesita de un acompañamiento técnico. También requiere de un equipo que se encargue de identificar y clasificar los procesos (estratégicos, claves y de soporte); elaborar un diagrama de flujo; y establecer indicadores de los procesos.
3. Elaborar un PEI y perfil de las especialidades con la intervención de todos los miembros de la institución educativa, de modo que todos conozcan sus alcances y objetivos. La elaboración del PEI debería estar más vinculado con la realidad, incluir objetivos con tiempos específicos y contar con mayor sustento y rigurosidad.
4. Redefinir y actualizar los perfiles de los puestos de trabajo del CETPRO; de modo que, todos ellos se articulen de manera más clara con los objetivos de la institución. Esto permitiría identificar a las actividades que generan valor y a las tareas cotidianas, necesarias pero que no contribuyen a lograr el objetivo del CETPRO. Ordenar los perfiles de trabajo se hace forzoso en una institución donde se percibe la falta de personal.

6.3.2. Para mejorar el desempeño docente

5. Diseñar un sistema de evaluación para verificar la calidad del desempeño de los docentes y ofrecerles propuestas e incentivos para mejorar sus capacidades tanto pedagógicas como emprendedoras.
6. Elaborar un plan de capacitación integral para los docentes contratados y nombrados, que incluya la identificación de sus necesidades como son

gestión y manejo de grupo, de modo que puedan mejorar su quehacer profesional.

7. Rediseñar los espacios de tutoría como una oportunidad para promover aprendizajes que fortalezcan las habilidades sociales y las capacidades para el trabajo en los estudiantes.
8. Elaborar un perfil más amplio de las características y necesidades de los estudiantes, beneficiarios del CETPRO. Esta información permitirá diseñar estrategias más pertinentes a su realidad y expectativas y por tanto serán más efectivas para promover su inserción laboral.
9. Brindar a los estudiantes más información sobre el sector productivo, su oferta de empleos, la posibilidad de negocios y las estrategias para desarrollarlas.

6.3.3. Para el impulsar el sistema de evaluación y elaboración de planes de mejora

10. Fomentar una cultura de la sistematización, documentación y evaluación de las experiencias y proyectos realizados. Ellos son fuentes valiosas de información, conocimiento y aprendizaje.
11. Desarrollar un sistema integrado de evaluación, en el que se puedan articular los tres niveles de evaluación: la de los estudiantes, el de los docentes y el de la institucional.
12. Finalmente, enriquecer la concepción que tienen los miembros del CETPRO sobre la evaluación. Esta no se limita a la entrega de informes, sino que implica un sistema con indicadores que permita comprender los éxitos y fracasos de las acciones y las relaciones que existen entre ellos, entender los efectos imprevistos y reconocer la importancia de los cambios institucionales (Segone 1998: 19).

GLOSARIO

IPEBA	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica
PAT	Proyecto Anual de Trabajo. Es un instrumento que concretiza los objetivos estratégicos del PEI en actividades y tareas que se realizan en el año (artículo 32° D.S. N° 009 – 2005 – ED).
PCI	Proyecto Curricular de la Institución. Este es un instrumento de gestión que se planifica teniendo en cuenta la propuesta curricular nacional a partir de las características de los estudiantes y las necesidades de aprendizajes (artículo 32° D.S. N° 009 – 2005 – ED).
PEAO	Población económicamente activa ocupada
PEI	Proyecto Educativo Institucional. Es un instrumento de gestión de mediano plazo que se enmarca dentro de los proyectos de educativos nacional, regional y local. Es un documento que contiene la identidad de la institución, el diagnóstico y conocimiento de los estudiantes, la propuesta pedagógica y de gestión (artículo 32° D.S. N° 009 – 2005 – ED).
RI	Reglamento Interno. Es un instrumento de gestión que regula el funcionamiento integral (pedagógico, administrativo e institucional del centro educativo en el marco del PEI. Establece pautas, criterios y procedimientos de desempeño y comunicación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa (artículo 32° D.S. N° 009 – 2005 – ED).

ANEXOS

Anexo 1

Guía de entrevista para el personal que labora en el CETPRO

1. Saludo correspondiente y agradecimiento por el espacio y tiempo para la entrevista

Estimado (nombre), gracias por aceptar el desarrollo de esa entrevista.

2. Explicación breve sobre el tema de la investigación

Estoy interesada en conocer el CETPRO para que a partir de los resultados que obtengamos tal vez se pueda proponer algunas alternativas para seguir mejorando.

3. Explicación breve sobre la importancia del testimonio compartido

(nombre) para mí es importante la información que me compartas, pues me ayudará a tener una mejor idea del CETPRO.

4. Pautas de la entrevista (grabación)

Quisiera saber si para tener un registro más fiel de los datos puedo grabar la entrevista... Si hubiese alguna información que prefieras que no sea grabada me avisas y cortamos la grabación.

5. Desarrollo de la entrevista

Tema 1: Historia del CETPRO

Objetivo: Reconocer el proceso de formación del CETPRO

1. ¿Me podría contar como fue la formación del CETPRO?
2. ¿Cómo surge la intención de formar el CETPRO?
3. ¿Quiénes participaron?
4. ¿Cómo fue la relación con el ministerio de educación?
5. ¿Cuáles son los objetivos del CETPRO?
6. ¿Cuál fue el aporte de CODEPSA?

Tema 2: Articulación de la oferta formativa y la demanda del sector productivo

Objetivo: Analizar la gestión del CETPRO en la articulación de la oferta formativa y la demanda del sector productivo

7. ¿Cuáles son las características de la oferta educativa del CETPRO?
8. ¿Cómo se diseña la oferta educativa?

9. ¿Qué información se toma en cuenta para diseñar la oferta educativa?
10. ¿Quiénes participan en el diseño de la oferta educativa?
11. ¿Las competencias terminales de las especialidades han tenido algún proceso de validación? ¿Cómo fue la validación? ¿Quiénes participaron?
12. ¿El CETPRO mantiene alguna relación con el sector empresarial/productivo? ¿cómo así? ¿con qué gremios?
13. ¿Cómo diría usted que es el sector productivo? ¿cuáles son sus principales características? ¿qué esperan de sus trabajadores? ¿qué esperan de los jóvenes? ¿cuál es su dinámica?
14. ¿Existen reuniones entre la institución y el sector productivo?
15. ¿Existe algún tipo de relación entre la oferta educativa y la demanda del sector productivo? ¿cómo es esa relación?
16. ¿Existen mecanismos para vincular a los alumnos con el sector productivo? ¿cuáles son?
17. ¿Cómo ha sido su experiencia como líder del CETPRO?
18. ¿Cuáles son sus funciones dentro del CETPRO?
19. ¿Cuáles cree que han sido sus principales logros?
20. ¿Crees que los demás trabajadores han contribuido al logro de los objetivos? ¿cómo? ¿a qué objetivos?
21. ¿El CETPRO tiene un plan por competencias? ¿Cómo sería la gestión de un plan por competencias?
22. ¿El CETPRO le ha permitido vincularse al sector productivo? ¿de qué modo?
23. ¿Cuáles han sido los mayores desafíos en su gestión?, ¿cómo los está enfrentando?
24. ¿Cree que el personal conoce sus funciones? ¿las cumplen? ¿Por qué cree que sucede eso?

Tema 3. Desempeño docente

Objetivo: Identificar las características del desempeño docente vinculado al desarrollo de competencias

25. ¿Cuáles cree que son las principales características de los docentes del CETPRO?
26. ¿Cuáles cree que son los principales recursos que tienen los docentes para desarrollar las competencias de las especialidades en los alumnos?
27. ¿Cómo se verifica el logro de las competencias?
28. ¿El CETPRO brinda algún tipo de capacitación a los docentes para mejorar su desempeño docente? ¿cómo cuáles?

29. ¿Existe algún vínculo entre los docentes y el sector productivo?

Tema 5: Gestión de recursos y equipos

Objetivo: Verificar la gestión de recursos, equipamiento, infraestructura

30. ¿Con qué equipos cuenta el CETPRO? ¿En qué estados están?
¿Cómo son los equipos del CETPRO? ¿Cómo se eligen?

Cierre

Por mi parte hemos terminado. Quiero agradecerte tu tiempo. Ahora voy a registrar la información. Quisiera saber que si me faltase algún dato, podría nuevamente buscarte.

No sé si tú tienes alguna consulta. Gracias.



Anexo 2

Guía para el grupo focal con alumnos de 5to de secundaria

- 1. Saludo correspondiente y agradecimiento por el espacio y tiempo para la entrevista**
Mi nombre es... Quiero agradecerles por su tiempo para desarrollar esta reunión.
- 2. Explicación breve sobre el tema de la investigación**
Estoy interesada en conocer el CETPRO para que a partir de los resultados que obtengamos tal vez se pueda proponer algunas alternativas para seguir mejorando.
- 3. Explicación breve sobre la importancia del testimonio compartido**
(nombre) para mí es importante la información que me compartan, pues me ayudará a tener una mejor idea del CETPRO.
- 4. Pautas de la entrevista (grabación)**
La información que se obtenga es confidencial. Es decir, no se registrarán por ninguna razón sus nombres. Además, quisiera saber si para tener un registro más fiel de los datos puedo grabar la reunión.
- 5. Desarrollo de la reunión**

Introducción

Para iniciar la reunión cada uno podría presentarse e indicar el módulo en el que está

Tema 1: Experiencia en el CETPRO

Objetivo: Describir las percepciones de los estudiantes sobre su participación en el CETPRO.

1. ¿cómo eligieron sus módulos?
2. ¿Qué sienten que han aprendido?
3. ¿han hecho prácticas sobre ese módulo?
4. ¿Qué es lo que más les gusta del CETPRO?
5. ¿Que más les gustaría aprender en el CETPRO?
6. ¿Qué mejorarían en el CETPRO?

Tema 2: Expectativas después de terminar los estudios

Objetivo: Identificar los proyectos que tienen los estudiantes luego de terminar el 5to año de educación secundaria

7. ¿Qué han pensado hacer el año que viene?
8. ¿Cómo han pensado lograrlo?
9. ¿Creen que la formación en el CETPRO podría ayudarte a lograr tus objetivos? ¿cómo así?
10. ¿Has pensado en trabajar luego de terminar el colegio? ¿Dónde les gustaría trabajar?
11. ¿Te gustaría trabajar en alguna fábrica o empresa?
12. ¿Crees que la formación en el CETPRO les ayudaría a encontrar algún trabajo?
13. ¿Les gustaría trabajar en algo relacionado a lo que estudiaron en el CETPRO?

Cierre

Por mi parte hemos terminado. Quiero agradecerles su tiempo. Ahora voy a registrar la información. No sé si tienen alguna consulta. Gracias.



Anexo 3

Encuesta

N°	Pregunta	Respuestas
1.	Edad	
2.	Sexo	Varón Mujer
3.	Educación del padre	ninguna Primaria Secundaria Superior
4.	Educación de la madre	ninguna Primaria Secundaria Superior
5.	Trabajo del padre	
6.	Trabajo de la madre	
7.	Trabajo de algún hermano	
8.	N° de habitaciones de su casa	
9.	N de personas que viven en su casa	
10.	¿Vives en El Agustino?	Sí No
11.	¿Tiene algún familiar profesional?	Sí No ¿Quién? _____
12.	Marque los servicios que tiene	Luz Agua desagüe cable internet
13.	¿El siguiente año usted...	Trabjará estudiará los dos No sé

Anexo 4

CETPRO Madre Admirable: descripción de los módulos ocupaciones y sus competencias terminales, agrupados según familia profesional

Familia profesional	Módulo ocupacional	Competencias terminales del módulo
Hostelería y turismo	Cocina nacional	<p>Seleccionar utensilios, equipos, alimentos e insumos.</p> <p>Identificar las características de la gastronomía del Perú.</p> <p>Elaborar preparaciones típicas de la costa, sierra y selva.</p> <p>Realizar costos y presupuestos</p>
	Técnicas culinarias	<p>Organizar el taller de cocina</p> <p>Realizar preparaciones culinarias regionales, nacionales e internacionales.</p> <p>Realizar costos y presupuestos</p>
	Acondicionamiento del área de cocina y manipulación de alimentos	<p>Mantenimiento de la cocina</p> <p>Almacenamiento de productos</p> <p>Manipular vegetales, pescados, carnes</p> <p>Realizar costos y presupuestos</p>
Construcción	Fabricación de muebles en melanina	<p>Manejos de herramientas</p> <p>Elaborar e interpretar planos</p> <p>Elaborar muebles</p> <p>Realizar acabados</p> <p>Realizar costos y presupuestos</p>
	Fabricación de muebles en madera	<p>Manejos de herramientas</p> <p>Elaborar e interpretar planos</p> <p>Realizar reconocimiento y cubicación de la madera</p> <p>Elaborar muebles</p> <p>Realizar acabados</p> <p>Realizar costos y presupuestos</p>
	Mantenimiento básico de carpintería	<p>Organizar el taller de carpintería y ebanistería.</p> <p>Realizar reconocimiento y cubicación de la madera</p> <p>Construcción de muebles básicos</p> <p>Reparación de puertas y ventanas</p> <p>Acabados en madera</p> <p>Realizar costos y presupuestos</p>
	Mantenimiento básico de casas y edificios	<p>Lee e interpreta planos eléctricos de viviendas</p> <p>Instala y cambia accesorios y dispositivos electrónicos, llaves de interrupción y fusibles, fluorescentes y otras luminarias</p> <p>Elabora costos, presupuestos y brinda atención al cliente</p>
Computación e informática	Digitación ofimática	<p>Organizar su área de trabajo</p> <p>Operar y administrar el entorno del sistema operativo</p> <p>Manipular los servicios básicos de internet</p> <p>Uso de multimedia, procesador de textos, hojas de cálculo.</p>

		<p>Conocimiento de los derechos laborales y motivación para el puesto.</p>
	<p>Instalación y configuración de sistemas operativos</p>	<p>Organizar su área de trabajo Preparar el disco para la instalación de diferentes sistemas operativos y una adecuada organización de archivos del SETUP. Instalación y manejo de sistemas operativos, software y Linux.</p>
<p>Electricidad y electrónica</p>	<p>Reparación de televisores a color</p>	<p>Identificar las características y propiedades de los dispositivos y componentes electrónicos Realizar mediciones eléctricas y electrónicas utilizando el multímetro analógico y digital Describir las secciones y bloques del receptor de televisión en B/N y a color. Realizar montaje y desmontaje de los componentes y dispositivos averiados en receptores de televisión. Reparar televisores siguiendo patrones de referencia según señales en la pantalla. Realizar costos y presupuestos Atender al cliente</p>
	<p>Reparación de equipos electrónicos de audio</p>	<p>Organizar el taller Desarma y arma gabinetes de audio Identificar las características de los dispositivos electrónicos Repara y ensambla la fuente de alimentación Diagnóstica fallas y repara la sección de radio y audio frecuencia Diagnóstica fallas y realiza mantenimiento de la sección electrónica y mecánica de discos compactos Explica las normas de seguridad, costos, presupuestos y práctica de valores.</p>
<p>Estética personal</p>	<p>Corte de cabello, barba</p>	<p>Realiza el estudio tricológico del cabello y cuero cabelludo Efectúa el descaspado, cepillado y limpieza capilar Realiza el masaje capilar al cuero cabelludo Identifica los tipos de rostro, formas de cráneo para aplicar en el corte de cabello Clasifica los ángulos y grados en el corte de cabello Ejecuta la técnica de corte básico de cabello, rasurado de barba y bigote. Brinda una buena atención al cliente</p>
	<p>Ondulación</p>	<p>Organiza su área de trabajo Selecciona y utiliza equipos, materiales Realiza el reconocimiento capilar, ondulación temporal, permanente Identifica la documentación para gestionar una empresa y elaborar un plan de negocios</p>
	<p>Cepillado y rulos</p>	<p>Organiza el servicio a brindar Ejecuta la técnica de cepillado del cabello y peinado sencillo</p>

		<p>Emplea las técnicas de colocación de rúleros</p> <p>Elabora costos y presupuestos</p>
Textil y confecciones	Operador de máquinas industriales de tejido punto	<p>Organiza su puesto de trabajo</p> <p>Acondiciona máquinas industriales</p> <p>Efectúa operaciones básicas</p> <p>Interpreta el diagrama DOP</p> <p>Confecciona prendas de vestir</p> <p>Conoce sus derechos laborales</p>
	Operador de máquinas industriales de tejido plano	<p>Organiza su puesto de trabajo</p> <p>Acondiciona máquinas industriales</p> <p>Efectúa operaciones básicas de costura</p> <p>Interpreta el diagrama DOP</p> <p>Realiza los procesos de confección</p> <p>Conoce sus derechos laborales</p>
	Patronaje industrial	<p>Organiza su puesto de trabajo</p> <p>Reconoce los instrumentos de medidas</p> <p>Aplica la simbología del trazado y efectúa los patrones básicos</p> <p>Desarrolla los conocimientos básicos de patrones,</p> <p>Desarrolla los conocimiento básicos de sus derechos laborales</p>

Fuente: CETPRO Madre Admirable – Proyecto Educativo Institucional 2009 – 2016 (2009).

BIBLIOGRAFÍA CITADA

BANCO MUNDIAL

- 2012 Crecimiento económico. Consulta: 09 de febrero 2013
<<http://search.worldbank.org/all?qterm=peru+crecimiento+econ%C3%B3mico>>

CHACALTANA, Juan

- 2006 “*Empleos para los jóvenes*”. Lima: Naciones Unidas.

CONSEJO NACIONAL DE LA JUVENTUD

- 2006 *Plan Nacional de la juventud 2006-2011*. Consulta: 09 de febrero 2012. <<http://spij.minjus.gob.pe>>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

- 2005 *Ley de sobre Modalidades Formativas Laborales*. 23 de mayo.

- 2002 *Ley de las Bases de la Descentralización*. 17 de julio.

ESPINOZA, Henry

- 2011 “Hacia un sistema de capacitación nacional en el Perú”. En WELLER, Jürger. *Fortalecer la productividad y calidad del empleo*. Santiago de Chile: CEPAL, pp. 207 – 252.

FORTUNY, María de los Ángeles

- 2001 “Programas de empleo juvenil Encuentro sobre mejores prácticas en proyectos con jóvenes del Cono Sur”. En *Protagonismo juvenil en proyectos locales* Santiago de Chile. CEPAL, pp. 89 – 99.

FRANCKE, Pedro e IGUÍÑIZ, Javier

- 2006 *Crecimiento con inclusión en el Perú*. Lima: Asociación de Comunicadores Sociales Calandri, Consorcio de Investigación Económica y Social, Pontificia Universidad Católica del Perú

HERNÁNDEZ, Roberto; FÉRNADEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar

- 2010 *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2013 *Empleo.* Consulta: 10 de febrero de 2014
<<http://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico>>

2011 *Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana.*
Consulta: 10 de enero <<http://www.juventud.gob.pe/pdf/>>

 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI) Y
FONDO DE POBLACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (UNFPA)

2010 *Mapa de la pobreza provincial y distrital. Enfoque de la
pobreza monetaria.* Lima: INEI. Consulta: 19 de febrero de
2014. <<http://www.unfpa.org.pe/publicaciones/publicaciones>>

 INSTITUTO PERUANO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y
CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN BÁSICA (IPEBA)

2011 *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la
gestión educativa de centros de educación técnico –
productiva.* Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

JARAMILLO, Miguel y PARODI, Sandro

2003 *Jóvenes emprendedores.* Lima: Instituto Apoyo

MARINHO, María Luisa

2007 “El eslabón perdido entre educación y empleo. Análisis sobre
las percepciones de los jóvenes urbanos de escasos recursos
en Chile”. *Políticas Sociales.* Santiago de Chile, número 137,
pp. 7-137.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINEDU)

2013 *Estadística de la Calidad Educativa. Tasa de cobertura neta.*
Consulta: 01 de marzo 2014.
<<http://escale.minedu.gob.pe/indicadores2011>>

2011 *Actualización de los perfiles del Catálogo Nacional de Títulos
y Certificaciones. Familias Profesionales: Hidrocarburos,
Mecánica y metales, Textil y confección.* Lima: Biblioteca
Nacional del Perú. Consulta: 12 de febrero 2014.
<http://dineba.minedu.gob.pe/publica/perfiles_hidrocarburos_mecanica_y_metales_textil_y_confeccion.pdf>

- 2010 *Actualización de los perfiles del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones. Familias Profesionales: Hotelería y Turismo.* Lima: Biblioteca Nacional del Perú. Consulta: 12 de febrero 2014. <<http://dineba.minedu.gob.pe/publica/Actualizacion>>
- 2008 *Guía para la programación modular: ciclo básico.* Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- 2005 *Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo.* Consulta: 10 de marzo <<http://www.minedu.gob.pe>>
- 2004a *Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones.* Lima: Ministerio de Educación.
- 2004b *Reglamento de educación técnico productiva.* Lima. Consulta: 10 de agosto 2013. <<http://www.minedu.gob.pe>>
- 2003 *Ley General de educación N°28044.* Lima. 17 de julio.
- MINISTERIO DE FOMENTO
- 2005 *La gestión por procesos.* Consulta: 12 de marzo 2014. <<http://www.fomento.es/NR/rdonlyres/9541ACDE-55BF-4F01-B8FA-03269D1ED94D/19421>>
- MOKATE, Karen
- 2001 *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad ¿qué queremos decir?* Washington DC: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social.
- MOKATE, Karen; SAAVEDRA, José
- 2006 *Gerencia social: Un enfoque integral para la gestión de políticas y programas sociales.* Washington DC: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social.
- ÑOPO, Hugo; ROBLES, Miguel; SAAVEDRA, Jaime
- 2002 *Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral del Juvenil PROJoven.* Lima: Grade.
- PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ (PUCP)
- 2011 *Primera encuesta metropolitana de victimización 2011.* Consulta: 11 de marzo de 2013. <<http://www.ciudadnuestra.org/facipub>>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2010 *Trabajo Decente y Juventud – Perú*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe

RESTREPO, Clara

2004 “Parámetros de Calidad Para Servicios de Formación e Inserción Laboral De Jóvenes en Situación de Desventaja”. *Estudios y Reflexiones de entra 21*. Colombia, número 1, pp. 2 – 10.

SEGONE, Marco

1998 *Evaluación democrática*. Santafé de Bogotá: UNICEF

SCHKOLNIK, Mariana

2005 “Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes”. *Políticas sociales*. Santiago de Chile, número 104, pp. 7 – 65.

VIEYTES, Ruth

2004 *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires: De las Ciencias.

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 07 (UGEL)

2014 *Funciones*. Consulta: 10 de marzo.
<<http://www.ugel07.gob.pe>>

WALSH

2006 *Modificación del estudio de impacto ambiental del proyecto de construcción y operación de las redes secundarias de las “otras redes” de distribución en Lima y Callao*. Lima. Consulta: 9 de marzo. <<http://www.calidda.com.pe>>

WELLER, Jürger

2003 *La problemática de inserción laboral de los y las jóvenes*. Santiago de Chile: CEPAL.

DOCUMENTOS DEL CETPRO MADRE ADMIRABLE CONSULTADOS

CETPRO MADRE ADMIRABLE

- | | |
|------|--|
| 2010 | <i>Plan anual.</i> Lima |
| 2010 | <i>Proyecto Curricular Institucional.</i> Lima |
| 2009 | <i>Proyecto educativo institucional.</i> Lima |
| 2004 | <i>Reglamento Interno.</i> Lima |

