

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**DESARROLLO DE COMPETENCIAS E INSERCIÓN LABORAL:
EL CASO DEL PROGRAMA MIBECA DE FONDOEMPLEO**

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia
Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de
Desarrollo que presenta:

Roger Angel Huamaní LLamocca

Asesor:

Mg. Carlos Torres Hidalgo

Lima, 2023


Informe de Similitud

Yo, **Torres Hidalgo, Carlos**, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis titulado “DESARROLLO DE COMPETENCIAS E INSERCIÓN LABORAL: EL CASO DEL PROGRAMA MIBECA DE FONDOEMPLEO”, del autor Huamani Llamocca, Roger Angel, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 15%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 20/03/2021.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

San Miguel, 21 de diciembre del 2022

Apellidos y nombres del asesor: Torres Hidalgo, Carlos	
DNI: 10471642	Firma 
ORCID: 0000-0002-5202-9767	



RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación busca conocer cuáles son los resultados del programa Mibeca en sus tres convocatorias financiadas por FONDOEMPLEO, en relación con el desarrollo de competencias e inserción laboral de sus ex becarios egresados de alguno de los IEST de la región Lima hasta diciembre de 2018. Dado que, en el Perú hasta el día de hoy existe un déficit de profesionales técnicos, que ha traído como consecuencia que año tras año no se logren cubrir los diferentes puestos laborales que las empresas u organizaciones demandan. Originando que, en el mercado laboral peruano exista una brecha entre la demanda laboral y la oferta formativa en educación superior tecnológica en el país.

Ante esta problemática del mercado laboral nacional, FONDOEMPLEO creó el programa Mibeca en el año 2013, en busca de contribuir a mejorar la empleabilidad de los hijos y hermanos de los trabajadores que laboran en los sectores aportantes a FONDOEMPLEO y de los hijos y hermanos de las personas que residen y realizan alguna actividad en la zona de influencia de dichos sectores, a través de la formación en carreras de educación superior tecnológica en instituciones de reconocido prestigio como SENATI, SENCICO y TECSUP. Esto con el objetivo de generar una oferta de técnicos de nivel superior acorde a los requerimientos de la demanda laboral de los sectores más dinámicos del país y que permitan dar respuesta ante la necesidad de cerrar la brecha existente.

Por consiguiente, los objetivos planteados en la siguiente investigación son: 1) Identificar las características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral de los ex becarios egresados de los IEST de la región Lima, 2) Analizar la calidad de los servicios prestados por los IEST elegibles por el programa Mibeca para el desarrollo de competencias en los becarios, 3) Identificar los mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral de los egresados, 4) Conocer la valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas y las oportunidades

laborales generadas por el programa Mibeca al término de su formación profesional técnica y 5) Formular una propuesta de mejora del programa Mibeca. Para lograr estos objetivos, la metodología utilizada ha sido mixta, donde se ha hecho uso para el recojo de información, de un cuestionario y guía de entrevista semiestructurada, que luego ha sido triangulada para su análisis e interpretación. Los resultados de esta investigación sin duda serán un aporte al campo de la Gerencia Social, por cuanto pueden constituirse como insumos para el desarrollo de estrategias de programas que financian becas de formación profesional técnica o intervenciones similares. Asimismo, colabora con la gestión de programas sociales, en medida que brinda una propuesta para mejorar los resultados en inserción laboral de becarios y que pueden servir como referentes para la gestión de intervenciones similares privadas o públicas que puedan diseñarse o estén en implementación.

Entre algunos de los resultados más resaltantes se evidencia que de la muestra de estudio, los ex becarios egresados de IEST de la región Lima en su mayoría se encuentran actualmente insertados en el mercado laboral. Sin embargo, este panorama podría cambiar en el corto plazo, considerando que una gran parte de ellos tiene un contrato laboral por finalizar en los siguientes meses. De otro lado, también se observa que la mayoría viene ejerciendo su carrera profesional técnica, pero al igual que el anterior resultado, este logro está condicionado a que se llegue a tener una continuidad laboral después de concluido los contratos de los ex becarios.

Por otra parte, los ex becarios se encuentran en su mayoría en un empleo formal, aunque juntamente con los otros ex becarios que se encuentran trabajando de manera informal, cerca de la mitad no se encuentra percibiendo en promedio un ingreso mensual por encima de lo estimado por la EDO 2018 para las ocupaciones técnicas más requeridas a contratar por las empresas de 20 a más trabajadores. Evidenciando que aún queda trabajo pendiente para el programa con miras a mejorar los resultados de su intervención, pese a que hay una alta valoración positiva por parte del ex becario hacia el programa y la formación recibida, por lo que significó para el desarrollo de competencias a fin de mejorar su empleabilidad y lograr el cumplimiento de expectativas laborales.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	7
LISTA DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS	9
AGRADECIMIENTOS	11
DEDICATORIA	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Objetivos	18
1.2.1. Objetivo General	18
1.2.2. Objetivos Específicos	19
1.3. Justificación	19
1.4. Ámbito de la investigación	21
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL	22
2.1. Marco contextual social y normativo	22
2.1.1. Diagnóstico social	22
2.1.2. Descripción del programa o proyecto materia de investigación	31
2.1.3. Contexto normativo, documentos normativos y lineamientos de política	46
2.1.4. Síntesis de Investigaciones relacionadas	48
2.2. Marco Teórico	51
2.2.1. Enfoques	51
2.2.2. Conceptos principales	53
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	59
3.1. Estrategia Metodológica	59
3.2. Diseño Muestral	59
3.3. Variables e indicadores	61
3.4. Unidad de análisis alineadas a las variables	64
3.5. Fuentes de información alineada a las unidades de análisis y variables ...	64
3.6. Técnicas e instrumentos de investigación alineadas a las fuentes	64
3.7. Procedimientos de información	65
3.7.1. Procedimiento de levantamiento de datos	65
3.7.2. Procedimiento de procesamiento de datos	69

3.7.3. Procedimiento de análisis de información (indicadores y triangulación)	71
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS	72
4.1. Características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral de los ex becarios egresados de los IEST de la región Lima.	72
4.1.1. Características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral	73
4.2. Calidad de los servicios prestados por las IEST elegibles por el programa Mibeca para el desarrollo de competencias en los becarios	89
4.2.1. Calidad de los servicios prestados por las IEST	89
4.2.2. Desarrollo de competencias en los becarios	97
4.3. Mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral de los egresados.	99
4.3.1. Mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral	99
4.4. Valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas y las oportunidades laborales generadas por el programa al término de su formación profesional técnica.	104
4.4.1. Valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas	105
4.4.2. Valoración de los ex becarios egresados sobre las oportunidades laborales generadas por el programa	113
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	121
5.1. Conclusiones	121
5.2. Recomendaciones	128
CAPÍTULO VI: PROPUESTA APLICADA	131
6.1. Mejora del programa Mibeca para la promoción de la inserción laboral de los becarios egresados	131
6.2. Descripción de la propuesta	131
6.3. Desarrollo de los componentes de la propuesta	136
6.4. Organización	139
6.5. Recursos de implementación y operación	140
BIBLIOGRAFÍA	142
ANEXOS	150

ABREVIATURAS

BCP	Banco de Crédito del Perú
CADE	Conferencia Anual de Ejecutivos
CIIU	Clasificación Internacional Industrial Uniforme
CNC	Consejo Nacional de Competitividad
CNCF	Consejo Nacional de Competitividad y Formalización
CPI	Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública
DeSeCo	Definition and Selection of Competencies
EDO	Encuesta de Demanda Ocupacional
EPE	Encuesta Permanente de Empleo
FONDOEMPLEO	Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo
IE	Institución Educativa
IEST	Institución de Educación Superior Tecnológica / Instituto de Educación Superior Tecnológica
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPFE	Instituto Peruano de Fomento Educativo
LAT	Línea de Apoyo a Trabajadores
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	Población Económicamente Activa
PEI	Población Económicamente Inactiva
PET	Población en Edad de Trabajar
PNB	Producto Nacional Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRONABEC	Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo
RMV	Remuneración Mínima Vital
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial

SENCICO	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción
SINEACE	Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
UIT	Unidad Impositiva Tributaria

Art.:	artículo
Etc.:	etcétera
TR.:	texto refundido
N°:	número
DL.:	decreto legislativo



LISTA DE CUADROS, GRÁFICOS Y TABLAS

- Cuadro N° 2.1. Carreras elegibles por el Programa Mibeca según IEST
- Cuadro N° 4.1. Calificación del servicio según IEST
- Cuadro N° 4.2. Nivel de satisfacción según IEST
- Cuadro N° 6.1. Componentes, indicadores, metas y frecuencia de recojo de información
- Cuadro N° 6.2. Lineamientos para la generación de evidencia
- Cuadro N° 6.3. Recursos
- Gráfico N° 2.1. Mapa del departamento de Lima y su división política
- Gráfico N° 2.2. Becarios según región donde se ubica la sede del IEST
- Gráfico N° 6.1. Articulaciones de principales acciones del programa Mibeca para promoción de la inserción laboral
- Tabla N° 2.1. Población de Lima según departamento y provincia (miles)
- Tabla N° 2.2. Población de Lima según grupo de edad (Miles)
- Tabla N° 2.3. Convocatorias del programa Mibeca
- Tabla N° 2.4. Carreras técnicas elegidas cursadas por los becarios
- Tabla N° 2.5. Becarios de la región Lima según IEST
- Tabla N° 2.6. Carreras técnicas seleccionadas por los becarios de la región Lima según IEST
- Tabla N° 2.7. Carreras técnicas seleccionadas por los becarios según condición actual
- Tabla N° 3.1. Cobertura de encuestados según carrera técnica
- Tabla N° 4.1. Condición laboral del ex becario
- Tabla N° 4.2. Tipos de ocupación principal
- Tabla N° 4.3. Ex becarios que ejercen su carrera profesional técnica
- Tabla N° 4.4. Ex becarios según categoría ocupacional
- Tabla N° 4.5. Ex becarios según tipo de modalidad de contrato
- Tabla N° 4.6. Ex becarios según nivel de ingreso neto mensual
- Tabla N° 4.7. Ex becarios según condición de título profesional técnico
- Tabla N° 4.8. Calificación sobre la formación técnica recibida
- Tabla N° 4.9. Ex becarios según competencias desarrolladas
- Tabla N° 4.10. Ex becarios según desarrollo de competencias necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en un empleo

Tabla N° 4.11. Utilidad de los conocimientos y competencias desarrolladas

Tabla N° 4.12. Nivel de satisfacción

Tabla N° 4.13. Acciones para la inserción laboral

Tabla N° 4.14. Acciones relacionadas con la formación profesional técnica

Tabla N° 4.15. Atribución de los empleos obtenidos

Tabla N° 4.16. Nivel de satisfacción de expectativas de inserción laboral

Tabla N° 4.17. Valoración de la carrera



AGRADECIMIENTOS

A Dios por estar siempre conmigo en cada etapa de mi vida y haberme guiado para ser mejor persona cada día.

A mis profesores de la maestría, por su interés por enseñar y compartir experiencias, generando en mi la pasión por continuar aprendiendo e investigando.

A mis compañeros de clase por su amistad y apertura para intercambiar conocimientos y anécdotas.

A la Sra. Sally Vasco por atender mis consultas y brindarme su apoyo para poder contactarme con un grupo de becarios del programa Mibeca.

De igual modo a los becarios, que amablemente me otorgaron un espacio de su tiempo para brindarme información relevante para esta investigación.

Por último, un especial agradecimiento a mi asesor Carlos Torres, por su paciencia, acompañamiento y ánimo para poder realizar este trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A Dios,

Por escucharme en los momentos de preocupación y fatiga, dándome fuerza para continuar y cumplir mis metas.

A mis padres,

Ludecindo Huamaní y María Llamocca, por ser la base y motivación para continuar creciendo profesionalmente.



INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia resulta innegable que la calidad de la educación superior tecnológica en el Perú, ha sido heterogénea y asociada a un crecimiento explosivo y casi nada controlado respecto a la oferta, que trajo como consecuencia una desconexión entre estudio y la oferta laboral, originando que al día de hoy exista una brecha entre la demanda laboral por parte de las empresas; principalmente de los sectores productivos y la oferta formativa en educación superior tecnológica en el país.

En ese sentido, FONDOEMPLEO a través de su programa Mibeca ha venido desarrollando una iniciativa de intervención por medio del financiamiento de becas para cursar carreras profesionales técnicas en SENATI, SENCICO y TECSUP, con un alcance de cobertura sobre varias regiones del país. Donde los postulantes que cumplieran con los criterios establecidos en sus convocatorias podrían ver financiado sus estudios profesionales técnicos.

Por tal motivo, dado que, esta intervención no cuenta con un estudio y/o investigación sobre cuáles son los resultados que está logrando producto del otorgamiento de becas y de la gestión realizada por FONDOEMPLEO. Es necesario, poder identificar hallazgos sobre el desarrollo de competencias e inserción laboral de los ex becarios del programa, así como, saber si se está logrando el objetivo para el cual fue creado.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El déficit de profesionales técnicos de nivel superior en el Perú es hasta el día de hoy, un continuo problema del mercado laboral nacional que no ha podido ser resuelto. En países como Singapur, el 23% de la PEA está formado por trabajadores técnicos, mientras que en el Perú a marzo del 2013 representaba menos del 5%, esto no como resultado de una política, sino como resultante de que la educación técnica se ha convertido en la educación de los excluidos, de los jóvenes que en muchos casos no pudieron ingresar y/o pagar una universidad, o dedicar cinco años a estudios universitarios; originando que mantengan proyectos de vida inconclusos (SINEACE 2015: 7).

Es innegable que la calidad de la educación superior tecnológica en el Perú, ha sido heterogénea, asociada a un crecimiento explosivo y casi nada controlado de la oferta, que empezó a inicios de los 60 en el país, pero que fue creciendo hasta la década de los 80, trayendo como consecuencia una desconexión entre estudio y oferta laboral, para el 2011 solo menos de 350 mil personas de los dos millones trescientas mil que tenían educación superior técnica, trabajaban como técnicos, y donde solo la mitad de las 688 000 personas que trabajaban como técnicos en el país tuvieron realmente una formación superior técnica (SINEACE 2015: 7-8).

El gobierno en los últimos años ha venido dando más atención a este sector, dado que la educación juega un rol importante en la productividad de las empresas y del país. Un claro ejemplo, es la creación del Consejo Nacional de Competitividad (CNC)¹, que viene trabajando desde el 2002 una Agenda de Competitividad que en su inicio comprendió el periodo del 2012 al 2013, posteriormente del 2014 al 2018 y recientemente la aprobación en julio del 2019 del Plan Nacional de Competitividad y Productividad que pondrá en ejecución la Política Nacional de Competitividad y Productividad aprobada en el 2018.

¹ Denominado a partir del año 2016: Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (CNCF).

Precisando en su objetivo prioritario 2: Fortalecer el capital humano, el cual incluye lineamientos de política relacionados a “Desarrollar mecanismos para la articulación entre la oferta formativa y los requisitos actuales y futuros del mercado laboral que respondan a criterios de innovación y competitividad para la economía peruana” e “Incrementar el acceso y la calidad de la educación superior (universitaria y técnica) para la población joven”. Los cuales contribuyen a reconocer la importancia de acumular capital humano (CNCF 2019:21).

En medio de este contexto, el Diario Oficial El Peruano (2019) señala que “Cada año egresan de la educación superior técnica alrededor de 100 000 estudiantes peruanos, pero se requieren otros 300 000 más para cubrir diferentes puestos laborales que las empresas u organizaciones demandan”.

Asimismo, Jorge Chávez gerente académico de SENATI indica que “El mercado (de trabajo) requiere de 300 mil profesionales técnicos para poder sostener el crecimiento de la economía, pero solo se cubren 100 mil en promedio. Recordó además que la academia (institutos, principalmente) saca entre 110 y 120 mil cada año, pero parte importante de este grupo estudia carreras que las empresas no demandan” (Diario El Correo 2019).

Esta continua brecha existente entre la demanda laboral por parte de las empresas; principalmente de los sectores productivos y la oferta formativa en la educación superior tecnológica del país. Se ha venido manteniendo desde el 2013, como lo indicara Narda Ibañez, directora del Instituto Continental al Diario La República (2019), cuando preciso en ese año que el Perú tenía un gran déficit de profesionales técnicos que ascendía a 300 mil.

Frente a esta problemática, el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO) crea el programa Mibeca el año 2013, ante la necesidad de cerrar la brecha entre la demanda de trabajo y la oferta formativa de los sectores económicos más dinámicos del país, dirigido a jóvenes de entre 15 a 24 años con alto rendimiento académico durante sus estudios secundarios, que sean peruanos e hijo(a) o hermano(a) dependiente de un trabajador de los sectores minero aportantes al Fondo, que hayan ingresado a

una institución de educación superior tecnológica (IEST) y a una carrera elegible por el programa².

El programa está destinado a otorgar becas de estudio de carreras técnicas con demanda creciente en los sectores más dinámicos del país, en busca de contribuir a mejorar la empleabilidad de los hijos y hermanos de los trabajadores que laboran en los sectores aportantes a FONDOEMPLEO y de los hijos y hermanos de las personas que residen y realizan alguna actividad en la zona de influencia de dichos sectores, a través de la formación en carreras de educación superior tecnológica, elegibles por el programa con alta demanda laboral actuales y futuros, que ofrecen instituciones de reconocido prestigio.

Con el propósito de contribuir a la generación de una oferta de técnicos de nivel superior acorde a los requerimientos de la demanda laboral de los sectores más dinámicos de la economía del país³. Por tanto, el programa Mibeca otorga becas para cursar estudios de educación superior técnica en las siguientes instituciones y formarse en las siguientes carreras:

SENATI: Electricista Industrial, Electrónica Industrial, Electrotecnia Industrial, Mecánico de Refrigeración y Aire Acondicionado, Mecánico Industrial, Automatización Industrial, Soldador Industrial, Soldador Universal, Mecánico de Buses y Camiones, Mecánico de Mantenimiento, Mecánico de Maquinarias y Herramientas, Mecánico Electricista de Mantenimiento, Mecánico Automotriz, Mecatrónica Automotriz, Mecánico de Mantenimiento de Maquinaria Pesada, Profesional Técnico en Tecnologías Ambientales.

SENCICO: Topografía o Geomática

TECSUP: Electrónica Industrial, Electrónica y Automatización Industrial, Mantenimiento de Maquinaria Pesada, Mantenimiento de Maquinaria de Planta, Tecnología Mecánica Eléctrica, Procesos Químicos y Metalúrgicos.

² Para la segunda y tercera convocatoria se modificaron algunas condiciones de postulación, ampliando el alcance del público objetivo que podría participar como postulante.

³ Estipulado en el Informe N° 002-DE-FE-2013 de César Chanamé Zapata donde se señala el objetivo o propósito del programa Mibeca.

Adicionalmente, el programa ofrece cursar estudios de inglés hasta un monto máximo financiable de S/ 2 500 soles en el nivel que corresponda; así como, un seguro contra accidentes, libros y materiales educativos.

El programa que ha venido siendo implementado desde el 2013 hasta finales del 2018, ha otorgado un total de 483 becas en las tres convocatorias que ha financiado hasta la fecha, registrando un 77,6% (375) de becarios que han culminado su formación profesional técnica. Sin embargo, se ha observado que FONDOEMPLEO no ha realizado aún, ningún tipo de evaluación que permita conocer los resultados producto del otorgamiento de becas, precisamente, identificar si el programa ha logrado mejorar la empleabilidad por medio de la formación profesional técnica, es decir, si los becarios han logrado desarrollar competencias e insertarse en el mercado laboral.

Considerando que el programa ha beneficiado a jóvenes que han cursado estudios en diferentes regiones del país, la investigación se ha centrado en la región Lima (departamento de Lima). Dado que concentra el segundo mayor porcentaje (18,2%) de becarios, en donde se ubica la sede del IEST donde cursó sus estudios técnicos. Asimismo, el estudio se focalizará en los becarios que culminaron su formación profesional técnica en estos IEST, que cuentan hasta diciembre de 2018 con un total de 65 becarios egresados, que han cursado alguna de las 23 carreras técnicas elegibles ofertadas por el programa Mibeca.

Bajo este marco, resulta necesario tener indicios sobre qué resultados se han obtenido producto de la implementación de este programa, mediante la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la situación laboral de los egresados del programa Mibeca de la región Lima?, la investigación explorara los servicios prestados por las instituciones de formación profesional técnica, focalizando su atención en donde se encuentran insertados laboralmente los egresados que cursaron estudios en los IEST de la región Lima. En tal sentido, se busca conocer ¿Cuáles son las características de los resultados del programa en términos de inserción laboral?, ¿Cuál fue la calidad de los servicios prestados por las instituciones de educación superior elegibles del programa para el desarrollo de competencias?, ¿Cuáles fueron los mecanismos y/o procesos

implementados por el programa para la inserción laboral? y ¿Cuál es la valoración que tienen los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas y las oportunidades laborales generadas por el programa?.

Esta investigación será un aporte de relevante interés para conocer si el programa Mibeca de FONDOEMPLEO, está logrando contribuir al objetivo para el cual fue creado, que implica contribuir a generar una oferta de técnicos de nivel superior acorde a los requerimientos de la demanda laboral de los sectores más dinámicos de la economía del país y que permitan dar respuesta ante la necesidad de cerrar la “Brecha entre la demanda laboral y la oferta formativa en educación superior tecnológica en el país”. En caso de que no fuera así, ofrecer una propuesta de mejora que sea pertinente y viable para mejorar la intervención del programa Mibeca de FONDOEMPLEO.

Sobre la viabilidad de la investigación, se contó en líneas generales con acceso a la información e interés de parte de la coordinadora del programa y de FONDOEMPLEO, quienes otorgaron referencias y contactos que fueron de gran utilidad para la etapa del piloto y trabajo de campo.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Identificar los resultados en relación a la situación laboral de los egresados del programa Mibeca de la región Lima, en las tres convocatorias financiadas por FONDOEMPLEO mediante el análisis de las características del programa respecto a la inserción laboral de sus egresados, el análisis de la calidad de los servicios prestados por instituciones de educación superior en relación al desarrollo de competencias, la identificación de los mecanismos y/o procesos implementados para la inserción laboral; así como la valoración que los ex becarios tienen sobre las competencias desarrolladas y oportunidades laborales generadas por el programa, con la finalidad de formular una propuesta de mejora del programa para contribuir al logro del objetivo del mismo.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral de los ex becarios egresados de los IEST de la región Lima.
- Analizar la calidad de los servicios prestados por los IEST elegibles por el programa Mibeca para el desarrollo de competencias en los becarios.
- Identificar los mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral de los egresados.
- Conocer la valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas y las oportunidades laborales generadas por el programa Mibeca al término de su formación profesional técnica.
- Formular una propuesta de mejora del programa Mibeca, para contribuir al logro del objetivo de la generación de una oferta de técnicos de nivel superior acorde a los requerimientos de la demanda laboral y que logren dar respuesta a la necesidad que dio origen al programa, de cerrar la brecha entre la demanda laboral y la oferta formativa en educación superior tecnológica en el país.

1.3. Justificación

Es de conocimiento general que en la última década el Perú ha registrado un déficit en relación con el número de puestos laborales ofrecidos por las empresas versus el número de profesionales que egresan de los institutos superiores tecnológicos. Es en este contexto, que se observa anualmente más de 260 000 ofertas laborales que no son cubiertas por falta de profesionales técnicos calificados, originando que las empresas busquen reclutar profesionales fuera del territorio nacional.

En tal sentido, el mercado profesional técnico peruano sigue manteniendo la brecha existente de carencia de mano de obra técnica, heredada gobierno tras gobiernos, a pesar de los esfuerzos y acciones del estado para mitigar esta situación. En este panorama FONDOEMPLEO dio origen al programa Mibeca

que busca responder a ese déficit entre la demanda laboral y la oferta formativa en el país.

Sin embargo, a pesar de que el programa ha venido implementándose desde el 2013 hasta la fecha, no ha realizado aun, ningún estudio y/o investigación que, permita dar cuenta de los logros que el programa viene alcanzado respecto al desarrollo de competencias y la inserción laboral de sus ex becarios egresados de alguno de los IEST de la región Lima. Así como saber, si el programa está contribuyendo al objetivo que motivo su creación.

En tal sentido, desarrollar un trabajo de investigación sobre el programa resulta de gran importancia y a su vez pertinente, considerando que el programa tiene más de 6 años de implementación, no teniendo evidencia aún, sobre qué resultados ha logrado en los becarios que estudiaron su carrera profesional técnica en la región Lima u otras regiones. Por tanto, esta primera experiencia contribuirá a que FONDOEMPLEO tenga conocimiento sobre sus logros y oportunidades de mejoras a implementar, con la finalidad de lograr su propósito para el cual fue diseñado.

En concordancia a lo anterior, resulta relevante recoger esta experiencia, porque también contribuirá dado su enfoque de atender una problemática social, al campo de la Gerencia Social, por cuanto pueden constituirse sus resultados, como insumos para el desarrollo de estrategias de programas que financian becas de formación profesional técnica o intervenciones similares, como las que implementa PRONABEC con Beca 18, Banco BCP con Becas BCP – Carreras Técnicas o La Municipalidad de Lima Metropolitana con el programa Supérate Lima⁴. Asimismo, colabora con la gestión de programas sociales, en medida que la investigación brinda una propuesta para mejorar los resultados en inserción laboral de becarios y que pueden servir como referentes para la gestión de intervenciones similares privadas o públicas en fase de diseño o implementación.

⁴ Supérate Lima anteriormente denominado Munibecas.

Además, el análisis detallado sobre la condición laboral actual de los ex becarios del programa abordara también una revisión sobre las percepciones y valoraciones sobre las interrelaciones entre la gestión del programa a cargo de FONDOEMPLEO y la participación de los ex becarios durante y post intervención del programa. Esto con la finalidad de reconocer, acciones y/o actividades a contemplar en futuras convocatorias.

1.4. Ámbito de la investigación

El alcance del estudio abarca las tres convocatorias del programa Mibeca de FONDOEMPLEO, realizados por el Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE) del año 2013 al 2015. Donde se analizará la situación laboral de los egresados que cursaron estudios en una de las 23 carreras elegibles por el programa Mibeca y en uno de los tres IEST que Mibeca propuso como elegibles en sus convocatorias (SENATI, SENCICO y TECSUP), que se encuentran ubicados en el departamento de Lima.

Asimismo, se indagará por la calidad de los servicios prestados por las IEST, los mecanismos y/o procesos para promover la inserción laboral y la valoración que otorgan los egresados del programa Mibeca respecto a las competencias desarrolladas y oportunidades laborales generadas por su participación en el programa.

CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

2.1. Marco contextual social y normativo

2.1.1. Diagnóstico social

Ubicación geográfica

El departamento de Lima está situado en la región central y occidental del territorio del Perú abarcando zonas interandinas y del litoral. “Sus coordenadas geográficas se encuentran entre los 10°16’18” y 13°19’16” de Latitud Sur y 75°30’18” y 77°53’02” de Longitud Oeste del Meridiano de Greenwich. Sus límites son: por el norte, Ancash y Huánuco; por el este, Pasco, Junín y Huancavelica; por el sur Ica y Huancavelica; y por el oeste, el Océano Pacífico” (INEI 2000: 13).

Territorio

Lima se caracteriza por que el 39% de su territorio corresponde a la costa y el 61% a la sierra. Su superficie se ubica entre regiones de costa, de desiertos altos y de fértiles serranías que se encuentran ubicadas entre la vertiente occidental de la cordillera Andina, con una topografía abrupta que separa cuencas fluviales con ríos perennes y estacionales (INEI 2001: 25).

“El territorio de Lima abarca dos regiones naturales: Costa y Sierra. La Costa se caracteriza por ser una continuidad desértica intercalada por pequeños valles, y está conformada por pampas áridas y elevaciones de poca altura cercana a los mil metros como las del Cerro Pacasmayo, ubicado a orillas del mar con ciertas elevaciones llamadas “Pomas” donde se desarrollan especiales condiciones locales de temperatura y precipitación que dan lugar al crecimiento temporal de abundante vegetación como las “Lomas de Lachay” a 92 Kilómetros al norte de la ciudad de Lima” (INEI 2000: 13).

División política

El departamento de Lima se caracteriza por tener una extensión de “[...] 34,948.57 Km² equivalente al 2.7% del territorio nacional y está conformado por 10 provincias [Lima, Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochirí, Huaura, Óyon y Yauyos] y una Provincia Constitucional que es el Callao, cuenta con 177 distritos que pertenecen 171 a las 10 Provincias de Lima y 6 distritos a la Provincia Constitucional del Callao” (INEI 2000:15).

Gráfico N° 2.1. Mapa del departamento de Lima y su división política



Fuente: www.aboutespanol.com

Población del departamento de Lima

Según estimaciones y proyecciones de la población en base al Censo 2017, a abril del 2019, el departamento de Lima tiene una población de 11 millones 591 mil 400 habitantes, donde la provincia de Lima cuenta con 9 millones 488 mil 500 habitantes (81,9%) y Callao con 1 millón 100 mil 400 habitantes (9,5%). Estas dos provincias en conjunto concentran más del 91% de la población total del departamento.

Por otro lado, las provincias menos pobladas son Cajatambo con 7 mil 100 habitantes (0,1%) y Canta con 12 mil 400 habitantes (0,1%). Mientras que, las otras ocho provincias restantes concentran cerca del 9% de la población total del departamento de Lima.

Tabla N° 2.1. Población de Lima según departamento y provincia (miles)

Departamento /Provincia	Población	% Respecto al DPTO
Lima	11.591,40	100%
Lima	9.488,50	81,9%
Callao	1.100,40	9,5%
Cañete	265,40	2,3%
Huaura	251,20	2,2%
Huaral	202,90	1,8%
Barranca	159,10	1,4%
Huachipaico	63,40	0,5%
Yauyos	21,50	0,2%
Oyón	19,50	0,2%
Canta	12,40	0,1%
Cajatambo	7,10	0,1%

Fuente: CPI – Estimaciones y proyecciones de la población en base al Censo 2017
Elaboración: Propia

Población por grupo de edad

Los datos del Censo 2017, indican que la población infantil en el departamento de Lima asciende a 2 millones 132 mil 876, los jóvenes llegan a 2 millones 420 mil 156, la población adulta joven a 2 millones 187 mil 501, adulta a 1 millón 536

mil 309 y por último la población adulta mayor a 1 millón 208 mil 563. En términos porcentuales, la población que estaría comprendida en edad de trabajar representa más del 77% del total.

Tabla N° 2.2. Población de Lima según grupo de edad (Miles)

Grupo de edad	Total	Porcentaje
0 - 14 años	2.132.876	22,5%
15 - 29 años	2.420.156	25,5%
30 - 44 años	2.187.501	23,1%
45 - 59 años	1.536.309	16,2%
60 y más	1.208.563	12,7%
Total	9.485.405	100%

Fuente: INEI (2017)
Elaboración: Propia

Características y condición de la Población en Edad de Trabajar

El INEI sobre las características y condición de la Población en Edad de Trabajar o Población Activa precisa lo siguiente:

“La Población en Edad de Trabajar o Población en Edad Activa está constituida por las personas aptas para ejercer funciones productivas. No existe uniformidad internacional para definir a la Población en Edad de Trabajar (PET). En América Latina y el Caribe, la PET ha sido precisada en función a las características del mercado laboral de cada país. Sin embargo, en la mayoría de ellos, se determina tomando en consideración la edad mínima, en el caso de nuestro país no se estableció la edad máxima. En el Perú, se estableció en 14 años la edad mínima para definir la Población en Edad de Trabajar, tomando en consideración lo estipulado en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre edad mínima. La PET se subdivide en Población Económicamente Activa (PEA) conocida también como la Fuerza de Trabajo y Población Económicamente Inactiva (PEI)” (INEI 2019: 33).

Para el INEI, la Población Económicamente Activa (PEA) se define como:

“[...] la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años en el caso del Perú), ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado. Por lo tanto, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas, que durante el período de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desempleados)” (INEI 2000: 2).

De la misma forma, define a la Población Económicamente Inactiva (PEI) como “[...] el grupo de personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral, es decir, que no realizan ni buscan realizar alguna actividad económica. En la PEI se puede distinguir dos grandes grupos: Inactivos con deseos de trabajar (Desempleo Oculto) e Inactivos sin deseos de trabajar (Inactivos Plenos)” (INEI 2000: 2).

Población en Edad de Trabajar (PET)

De acuerdo con la encuesta permanente de empleo (EPE) del trimestre de agosto a octubre 2019 desarrollado por el INEI (2019)⁵, se estima que existe en Lima Metropolitana 7 millones 834 mil 300 personas en edad de trabajar para desempeñar una actividad económica. Este grupo poblacional se compone por la PEA que representa el 67,3% (5 millones 269 mil 800 personas) y la PEI que representa el 32,7% (2 millones 564 mil 500 personas).

Población Económicamente Activa (PEA)

Según el INEI (2019), en la EPE del trimestre de agosto a octubre, se estima que de las 5 millones 269 mil 800 personas que componen la PEA en Lima Metropolitana, existe 4 millones 931 mil 600 personas con empleo (Ocupada), lo cual representa el 93,6% de la PEA. De este grupo, el 54,4% (2 millones 684 mil

⁵ La encuesta permanente de empleo a cargo del INEI, se realiza en los distritos de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. El trimestre de análisis de la información corresponde a los meses de agosto-septiembre-octubre 2019.

500 personas) son hombres y el 45,6% (2 millones 247 mil 200 personas) son mujeres.

Del total de la población ocupada⁶, el 16,1% tiene entre 14 a 24 años de edad; el 52,8% de 25 a 44 años y el 31,1% de 45 a más años de edad. Por otro lado, se observa con respecto al nivel de educación alcanzado que el 8,2% tiene primaria o menor nivel educativo, el 47,6% educación secundaria, el 18,3% educación superior no universitaria y el 25,9% con educación universitaria.

Si hacemos una comparación con los resultados del mismo periodo correspondiente al año 2018, se obtiene que la PEA se incrementó en un 0,8% (44 mil 100 personas), donde la población ocupada registro un incremento de 0,9% (41 mil 700 personas).

Por otra parte, respecto a la población desocupada⁷ (desempleados), para el trimestre de agosto a octubre esta registró un total de 338 mil 200 personas, lo cual representa el 6,4% de la PEA. De este grupo, el 43,2% (146 mil personas) son hombres y el 56,8% (192 mil 200 personas) son mujeres.

Del total de la población desocupada el 47,7% tiene entre 14 a 24 años de edad; el 40,7% de 25 a 44 años y el 11,6% de 45 a más años de edad. Por otra parte, con respecto al nivel de educación alcanzado, se tiene que el 4,2% tiene primaria o menor nivel educativo, el 45,3% educación secundaria, el 18% educación superior no universitaria y el 32,6% educación universitaria.

Al realizar un análisis comparándolo con los resultados de similar periodo correspondiente al 2018, en este caso, se obtiene que la población desocupada se incrementó en 0,7% (2 mil 400 personas). Pero resulta siendo inferior en

⁶ “La población ocupada es el conjunto de personas que contando con la edad de 14 y más años de edad, durante el periodo de referencia, se encontraban realizando algún trabajo, ya sea como Asalariado, percibiendo un sueldo o salario, monetario o en especie o como Empleado Independiente, obteniendo un beneficio o ganancia familiar, monetario o en especie. Las normas internacionales, con las cuales se tipifica al ocupado en el Perú, señalan que la noción de ‘algún trabajo’ debe ser interpretada como una hora de trabajo por lo menos en el periodo de referencia” (INEI 2000).

⁷ “En el Perú, se considera a una persona en condición de desocupada si cuenta con 14 y más años de edad y durante el periodo de referencia cumple en forma simultánea tres requisitos: (a) sin empleo, (b) disponible para trabajar y (c) en búsqueda de empleo en un periodo reciente, es decir personas que hicieron gestiones específicas para encontrar empleo asalariado o independiente” (INEI 2019).

comparación con la población ocupada en 39 mil 300 personas, evidenciando una mejora positiva en el mercado laboral de Lima Metropolitana.

Niveles de Empleo

Empleo adecuado:

La EPE señala que la población con empleo adecuado⁸ aumentó en 2,6% (82 mil 100 personas) en comparación al mismo trimestre (agosto-octubre) del año 2018, y es que el empleo adecuado alcanzó los 3 millones 210 mil 700 personas, representando el 60,9% del total de la PEA de Lima Metropolitana.

Del total de población adecuadamente empleada, el 21,1% tiene entre 14 a 24 años de edad; el 58,1% de 25 a 44 años y el 29,8% de 45 a más años de edad. Si hacemos la comparación con los resultados obtenidos en el 2018, para el mismo trimestre de referencia (agosto-octubre), se obtiene que para el primer grupo de edad hubo una disminución de 2,6% (10 mil 100 personas); mientras que, para el segundo y tercer grupo de edades, hubo un incremento de 1,8% (33 mil personas) y 6,6% (59 mil 200 personas).

Al analizar los grupos de edades se observa que la población de entre los 25 a 44 años de edad, se encuentran en mayor cantidad adecuadamente empleados en comparación con los grupos de 14 a 24 y 45 a más años de edad. Sin embargo, este grupo solo registró un incremento de 1,8% con respecto al 2018; mientras que el grupo que registró un mayor crecimiento fue el de 45 a más años de edad con un 6.6%.

Por otro lado, de acuerdo a la EPE sobre el nivel educativo de la población adecuadamente empleada, el 45,5% cuenta con educación secundaria, el 29,5% educación superior universitaria, el 19,2% educación superior no universitaria y el 5,8% solo tiene algún grado de educación primaria o menor nivel de

⁸ El INEI (2019) define como población con empleo adecuado o adecuadamente empleada, a la población conformada por aquellos trabajadores que laboran 35 o más horas a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial.

educación. Asimismo, al realizar la comparación con el mismo trimestre del año anterior, se obtiene que la población adecuadamente empleada con educación superior universitaria es la que mayor incremento registro con un 5,1% (45 mil 500 personas); mientras que la de menor incremento fue la población con educación superior no universitaria con un 0.4% (2 mil 700 personas).

Subempleo:

A diferencia del empleo adecuado el subempleo⁹ se redujo en comparación al año anterior para este mismo periodo de análisis (agosto-octubre), disminuyendo en 2,3% (40 mil 300 personas), debido a que el porcentaje de subempleados por ingresos y subempleados por hora se redujeron en 2,4% (25 mil 800 personas) y 2,2% (14 mil 600 personas) respectivamente. Es decir, el subempleo para el trimestre de agosto a octubre 2019 llegó a alcanzar la cifra de 1 millón 720 mil 900 personas, representando el 32,6% del total de la PEA.

Tasa de nivel de empleo:

Con respecto a la tasa de nivel de empleo; la EPE del trimestre de agosto a octubre 2019 estima que, por cada 100 personas de la PEA, 94 tienen empleo y 6 buscan algún trabajo de manera activa. De la población que tienen un empleo (Ocupada) 61 personas cuentan con empleo adecuado y 33 se encuentran en condición de subempleados.

Desocupados:

La EPE señala que la población desocupada en el trimestre de agosto a octubre 2019 se estima en 338 mil 200 personas que buscan un empleo activamente, representando el 6,42% del total de la PEA de Lima Metropolitana.

⁹ La población subempleada "Es definida como aquella población cuya ocupación es inadecuada, respecto a determinadas normas como las de nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas" (INEI 2000). Asimismo, cabe precisar que "La población subempleada puede ser visible o invisible: Se considera subempleado visible a las personas que trabajan habitualmente menos de un total de 35 horas por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria, que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo. De otro lado, se considera subempleado invisible (Subempleo por ingresos), cuando normalmente trabaja 35 o más horas a la semana, pero sus ingresos son menores al valor del ingreso mínimo referencial" (INEI 2019).

Del total de la población desocupada o desempleada, el 47,7% tiene entre 14 a 24 años de edad; el 40,7% de 25 a 44 años y el 11,6% de 45 a más años de edad. Si hacemos la comparación con los resultados obtenidos en el 2018, para el mismo trimestre de referencia (agosto-octubre), se obtiene que para el primer grupo de edad hubo una disminución de 2,4%; mientras que, para el segundo grupo de edad hubo un incremento de 5,3% y el tercer grupo de edad una disminución de 3,0%.

Al analizar los grupos de edades se observa que la población de entre los 45 a más años de edad, se encuentran en menor cantidad desocupada en comparación con los grupos de 14 a 24 años y 25 a 44 años de edad. Siendo este grupo, el que registro una mayor disminución de 3,0% con respecto al 2018; mientras que el grupo que registro un incremento fue el de 25 a 44 años de edad con un 5,3%.

Asimismo, de acuerdo con la EPE respecto al nivel educativo de la población desocupada, el 45,2% cuenta con educación secundaria, el 32,6% educación superior universitaria, el 18,0% educación superior no universitaria y el 4,2% solo tiene algún grado de educación primaria o menor nivel de educación. Ahora, si realizamos la comparación con el mismo trimestre del año anterior, se obtiene que la población desocupada con educación secundaria es la que mayor disminución registro con un 3,6% (10 mil 900 personas); mientras que la de mayor incremento fue la población con educación superior no universitaria con un 2,9% (10 mil 100 personas).

Tasa de nivel de desempleo:

En relación con la tasa de nivel de desempleo de Lima Metropolitana; la EPE del trimestre de agosto a octubre 2019 estima que, un 6,4% de la PEA se encuentra desempleado. Donde del total de personas desempleadas, el 43,2% (146 mil personas) son hombres y el 56,8% (192 mil 200 personas) mujeres.

Población Económicamente Inactiva (PEI)

Según el INEI (2019), la EPE del trimestre de agosto a octubre, estima que existe un total de 2 millones 564 mil 500 personas que componen la PEI en Lima Metropolitana. Si comparamos esta cifra con los resultados obtenidos en el año 2018, para el mismo trimestre de referencia (agosto-octubre), se obtiene que hubo un incremento de 2,5% (61 mil 700 personas).

Es decir, que hay mayor cantidad de personas en edad de trabajar que han pasado a una condición de inactividad, conformados en dos grupos: Los que se encuentran inactivos, pero con deseos de trabajar (Desempleo Oculto) y los que se encuentran inactivos, pero sin deseos de trabajar (Inactivos Plenos)¹⁰.

2.1.2. Descripción del programa o proyecto materia de investigación

El programa Mibeca de FONDOEMPLEO

El programa Mibeca fue aprobado en la Centésima Sesión Ordinaria del Consejo Directivo de FONDOEMPLEO el 12 de junio del año 2013 con la finalidad de “Contribuir a mejorar la empleabilidad de los hijos o hermanos de los trabajadores de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO”, estableciendo como objetivo del programa, contribuir a la generación de una oferta de técnicos de nivel superior acorde a los requerimientos de la demanda laboral de los sectores más dinámicos de la economía del país.

El programa Mibeca, al igual que otras líneas de proyectos de FONDOEMPLEO (Capacitación e inserción laboral, Certificación de competencias laborales, Promoción y fortalecimiento de capacidades para el emprendimiento, Proyectos productivos sostenibles y Fortalecimiento organizacional) se enmarca dentro del contexto del mandato de FONDOEMPLEO, de implementar acciones de capacitación del capital humano, y es en el marco de la Línea de Apoyo a

¹⁰ El desempleo oculto comprende a las personas que “No realizan búsqueda activa de trabajo, porque no creen posible encontrarlo, ya sea por falta de motivación, oportunidades o porque el mercado impone ciertos requisitos que ellos no creen posible cumplir” (INEI 2000).

trabajadores (LAT) que tiene por objetivo contribuir al desarrollo y/o fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores agremiados y no agremiados y de sus familiares, de los sectores económicos aportantes a FONDOEMPLEO que surge el programa Mibeca, como una opción para brindar formación profesional a los hijos y hermanos, de los trabajadores del sector minero (para la 1era convocatoria), de los trabajadores aportantes al fondo (para la 2da convocatoria) y de los trabajadores que laboran en los sectores aportantes a FONDOEMPLEO, así como de las personas que residen y realizan alguna actividad en la zona de influencia de dichos sectores (para la 3ra convocatoria); ante la necesidad de contribuir a cerrar la brecha entre la demanda de trabajo y la oferta formativa de los sectores más dinámicos del país.

Características del programa

Mibeca, es un programa que tiene las siguientes características:

- Está dirigido a jóvenes que hayan obtenido alto rendimiento académico durante la secundaria.
- Promueve el alto rendimiento académico de los jóvenes para la continuidad de la beca.
- Está orientado a la demanda laboral de los sectores más dinámicos del país.
- Contribuye a cerrar las brechas entre la demanda laboral y la oferta formativa en la educación superior tecnológica.

Beneficios del programa

El manual del postulante en las tres convocatorias realizadas por FONDOEMPLEO hasta la fecha, señala que los beneficios de la beca han sido las siguientes:

- **Matricula y Derecho Académico:** Por la duración total de la carrera hasta un monto máximo de S/ 20 000 (veinte mil y 00/100 soles). En caso

la carrera elegida tuviera un valor superior a este monto, la diferencia sería cubierta por cuenta propia del becario o su familiar responsable.

- **Libros y materiales educativos:** Asignación de un monto de hasta S/ 375 (trescientos setenta y cinco y 00/100 soles) por semestre académico para la compra de libros y materiales educativos.
- **Curso de idioma inglés:** Nivel de inglés básico, con un monto máximo financiable de hasta S/ 2 500 (dos mil quinientos y 00/100 soles).
- **Prima de seguro:** Contra accidentes por un monto máximo de S/ 125 (ciento veinte y cinco y 00/100 nuevos soles) por semestre académico, siempre que no se encuentre incluido en los pagos de matrícula o derecho académico de la carrera financiada.

Proceso de postulación al programa

En su primera convocatoria los postulantes debían ser peruanos de nacimiento, hijo(a) o hermano(a) dependiente de un trabajador del sector minero¹¹, haber culminado sus estudios secundarios con un promedio general mayor a 14 en los cinco años de educación secundaria, tener entre 15 a 24 años de edad, a la fecha de la postulación y haber ingresado a una IEST y a una carrera elegible del programa Mibeca (Ver Cuadro 2.1).

Para la segunda y tercera convocatoria a diferencia de la primera, se amplió el alcance de participación, incluyendo como postulantes al hijo(a) o hermano(a) de un trabajador de la zona de influencia de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO, con preferencia de los Sub-sectores de minería, telecomunicaciones, electricidad, cemento, hidrocarburo, transportes y comunicaciones; adicionalmente solo en la tercera convocatoria se incluyó a postulantes que sean hijo(a) o hermano(a) de un trabajador que reside y

¹¹ Para el programa Mibeca, como se precisa en el Informe N° 008-PyE-FE-2013, el Sector Minero está conformado por empresas que pertenecen a los subsectores de la minería metálica, considerando para su clasificación lo señalado por el INEI en su CIU, revisión 3 (CIU: 13 Extracción de minerales metalíferos y 1429 Explotación de otras minas y canteras N.C.P.), minería no metálica (CIU: 12 Extracción de minerales de uranio y torio y 14 Explotación de otras minas y canteras, excepto la clase 1429) e hidrocarburos (CIU: 10 Extracción de petróleo crudo y de gas natural y 11 Extracción de petróleo crudo y gas natural; actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección).

desarrolla alguna actividad en los sectores aportantes a FONDOEMPLEO¹². Así como, haber culminado sus estudios secundarios con un promedio general de calificaciones mayor a 13, en los cinco años de estudios.

Institutos de Educación Superior Tecnológica del programa

FONDOEMPLEO para las tres convocatorias ha determinado, que los postulantes puedan optar por cursar estudios de educación superior técnica en SENATI, TECSUP o SENCICO; instituciones de reconocido prestigio académico y que cuentan con carreras de alta demanda para el país.

Las carreras elegibles determinadas por el programa Mibeca son 23, las mismas que han sido ofertadas al postulante durante cada convocatoria, detallándose a continuación.

Cuadro 2.1: Carreras elegibles por el programa Mibeca según IEST

SENATI	TECSUP	SENCICO
1. Electricidad Industrial	1. Electrotecnia Industrial	1. Topografía
2. Electrónica Industrial	2. Electrónica y Automatización Industrial	2. Geomática
3. Electrotecnia Industrial	3. Mantenimiento de Maquinaria Pesada	
4. Mecánico de refrigeración y aire acondicionado	4. Mantenimiento de Maquinaria de Planta	
5. Mecatrónica Industrial	5. Tecnología Mecánica Eléctrica	
6. Automatización Industrial	6. Procesos Químicos y Metalúrgicos	
7. Soldador Estructural		
8. Soldador Universal		
9. Mecánico de buses y camiones		
10. Mecánico de Mantenimiento		
11. Mecánico de Máquinas y Herramientas		
12. Mecánico Electricista de Mantenimiento		
13. Mecánico Automotriz		
14. Mecatrónica Automotriz		

¹² Para la tercera convocatoria, como se señala en el Manual del Postulante del programa Mibeca (2015), se especificó adicionalmente respecto al trabajador, que debería residir y desarrollar alguna actividad económica.

SENATI	TECSUP	SENCICO
15. Mecánico de Mantenimiento de Maquinaria Pesada		
16. Profesional Técnico en Tecnologías Ambientales		

Fuente: FONDOEMPLEO, Manual del Postulante del programa Mibeca, 3ra Convocatoria.
Elaboración: Propia.

Proceso de evaluación y selección del becario

De los tres manuales del postulante del programa Mibeca de FONDOEMPLEO, en líneas generales para la evaluación y selección de becarios se contempló las siguientes etapas:

- Revisión de la documentación presentada por el postulante; a fin de verificar la veracidad y el cumplimiento de los requisitos exigidos. En caso de detectar incumplimiento se procede a la eliminación automática del postulante.
- Determinación de los postulantes elegibles; los postulantes que cumplan con los documentos y requisitos exigidos en la etapa de postulación son declarados postulantes elegibles y deben seguidamente presentar su constancia de ingreso de la institución educativa.
- Asignación de beca siempre que hayan cumplido los requisitos exigidos en la etapa de postulación y presentado a tiempo todos los documentos requeridos, de acuerdo a los siguientes criterios:
 - ✓ Ser hijo o hermano de un trabajador de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO, con preferencia de los sectores de minería, telecomunicaciones, electricidad, cemento, hidrocarburo, transporte y comunicaciones, según grupo de regiones¹³.

¹³ Grupo 1 (Puno, Tacna, Cajamarca, Ancash, La Libertad, Moquegua, Arequipa, Ica, Cusco, Huancavelica, Apurímac, Ayacucho, Lima Provincias) y Grupo 2 (Junín, Lambayeque, Piura, Pasco, Loreto, Tumbes, Ucayali, San Martín, Madre de Dios).

- ✓ Ser hijo o hermano de un trabajador que resida y desarrolle alguna actividad en la zona de influencia de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO según grupo de regiones¹⁴.
- ✓ Orden de mérito alcanzado por el postulante en los últimos 5 años de educación secundaria, teniendo como referencia el promedio de notas¹⁵.

Posteriormente, el número de becas son asignadas en aplicación de estos criterios y por orden de mérito hasta completar la cantidad de becas determinadas para la convocatoria.

Comunicación de obtención de la beca

Concluido el proceso de evaluación y selección, en la última convocatoria (3ra convocatoria) se procedió a realizar la notificación del resultado final obtenido a los postulantes seleccionados y no seleccionados; a través de un correo electrónico oficial. Asimismo, para los que fueron seleccionados se adjuntó el formato de “Acuerdo de Otorgamiento y Aceptación de Beca entre FONDOEMPLEO, el Becario y el Tutor”, además de la Ficha de Datos del Becario¹⁶.

En caso el postulante ingresó a una carrera cuyo costo total era superior a los S/ 20 000 (veinte mil y 00/100 nuevos soles), tenía que presentar una carta de compromiso firmada por el tutor comprometiéndose a asumir la diferencia del costo de la carrera que no sería cubierto por FONDOEMPLEO.

Estos documentos, debía ser llenados, firmados y enviados en un plazo de cinco (05) días útiles de recibida la comunicación, de lo contrario FONDOEMPLEO entendería que el postulante seleccionado ha rechazado la beca, salvo hubiera

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Nota de 14 exigida en la primera convocatoria y 13 para la segunda y tercera convocatoria.

¹⁶ La ficha debía completarse con la siguiente información: Cronograma de pagos del primer semestre académico, datos de contacto de la persona encargada de administrar los pagos de matrícula y derechos académicos en la IE, número de cuenta de ahorros y código de cuenta interbancario a nombre del becario, número de teléfonos fijos y celulares, así como el correo electrónico del becario.

una comunicación remitida por el postulante que justifique la demora y la aprobación de la ampliación de plazo por FONDOEMPLEO.

Otorgamiento de la beca

La formalización para el otorgamiento de la beca se realizó mediante:

- La firma del “Acuerdo de Otorgamiento y Aceptación de Beca entre FONDOEMPLEO, el Becario y su Tutor”. Donde se estipula los beneficios, derechos, obligaciones de las partes, sanciones y penalidad en caso de deserción o falta grave del becario y;
- La entrega formal de documentación solicitada por FONDOEMPLEO en los plazos previstos.

Obligaciones del becario

De acuerdo con los manuales del postulante del programa Mibeca de FONDOEMPLEO, entre las principales obligaciones del becario para la primera y segunda convocatoria se consideraron las siguientes:

- Cumplir con los compromisos y obligaciones descritas en el “Acuerdo de Otorgamiento y Aceptación de Beca entre FONDOEMPLEO, el Becario y su Tutor”.
- Mantener el compromiso de culminar sus estudios y cumplir con las exigencias establecidas por FONDOEMPLEO para la continuidad de la beca.
- Aceptar y someterse a las evaluaciones periódicas que realice FONDOEMPLEO para verificar su desempeño y su compromiso de cumplimiento académico.
- Cumplir con el régimen académico establecido por la institución educativa (programación, asistencia, honorarios, etc.) para el desarrollo de los cursos de la carrera de estudios.
- Mantener un récord académico del tercio superior en la institución educativa para la continuidad de su condición de becario.

- Adquirir los libros y materiales requeridos exclusivamente para la carrera estudiada, debiendo para ello, presentar al programa Mibeca los comprobantes de pago originales de dicha compra.
- Informar al programa Mibeca, la elección del instituto donde cursará los estudios del idioma inglés, la fecha y horarios elegidos, debiendo indicar toda la información que permita a FONDOEMPLEO realizar el pago respectivo.
- Mantener notas aprobatorias en el curso de inglés.
- Informar al programa Mibeca cualquier circunstancia que impida o que ponga en riesgo la continuidad de la beca.
- No postular a becas que impliquen un doble financiamiento de los estudios que financia FONDOEMPLEO, pudiendo efectuar gestiones de financiamiento complementarios a los otorgados por FONDOEMPLEO.
- Mantener un comportamiento intachable y de pleno cumplimiento de las normas establecidas por la institución educativa.
- Entregar a FONDOEMPLEO una copia legalizada del título profesional obtenido en un plazo de quince (15) días calendario, luego de obtenerlo.

Para la tercera convocatoria adicionalmente se incorporó.

- Al concluir los estudios académicos debía efectuar todas las acciones necesarias dirigidas a la obtención del título profesional, en un plazo no mayor de seis meses.
- No cambiar de carrera luego de otorgada la beca.

Motivo de suspensión de los beneficios de la beca

FONDOEMPLEO estipuló la suspensión de los beneficios otorgados al becario por los siguientes motivos.

- Si al finalizar dos semestres académicos, el becario obtenía notas que lo califican por debajo del tercio superior, el tutor debería asumir los pagos del(los) siguiente(s) semestre(s) hasta alcanzar nuevamente el nivel del tercio superior, momento en el cual FONDOEMPLEO levantaría la

suspensión y reiniciaría los pagos correspondientes a los derechos académicos del semestre académico que iniciaría.

- Ante el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en las obligaciones del becario y los compromisos asumidos en el Acuerdo suscrito.
- De mantener notas que califican al becario por debajo del tercio superior durante dos semestres académicos consecutivos.

Respecto a los pedidos de suspensión motivadas por el tutor y el becario, estos serían evaluados y aprobados por FONDOEMPLEO, debiendo ser presentados en un plazo no mayor de diez (10) días antes del inicio del ciclo académico. En caso la respuesta sea afirmativa, el becario podría postergar su matrícula por un periodo no mayor a un ciclo académico.

Causales de cancelación de la beca

De acuerdo con el manual del postulante del programa Mibeca de FONDOEMPLEO, el becario perdería su condición de becario por los siguientes motivos:

- Si se descubría que presentó documentación o información incompleta, inexacta, falsa o no veraz en cualquier etapa del proceso de selección, así como durante el periodo de duración de la beca.
- Si se comprobaba que se ha cometido faltas graves o prácticas contrarias a la buena fe en cualquier etapa del proceso de selección, así como durante el periodo de duración de la beca.
- Si el becario en tres semestres académicos consecutivos obtenía un promedio general por debajo del tercio superior, FONDOEMPLEO comunicaba al becario la pérdida de dicha condición.
- A solicitud del tutor y del becario, debidamente justificadas y previa aprobación por FONDOEMPLEO.
- Hechos de fuerza mayor y por solicitud del becario, los que debían ser acreditados debidamente por el becario a FONDOEMPLEO. Ahora se entiende por fuerza mayor; la ocurrencia de catástrofes ocurridas en el

lugar de estudios del becario o problemas de salud que inhabiliten al becario para continuar sus estudios, entre otros hechos equivalentes.

- Ante el cambio de carrera por parte del becario sin la autorización de FONDOEMPLEO, que afecte la continuación y termino en el periodo establecido en el Acuerdo firmado entre las partes.
- Por sanciones efectuadas por la institución educativa al becario.
- Por enfermedad terminal o fallecimiento que le impediría seguir estudiando en la institución educativa.

Situación del programa Mibeca antes de la investigación

El programa desde su primera convocatoria realizada en diciembre de 2013 hasta la tercera y última realizada en enero de 2015, ha otorgado 483 becas a jóvenes procedentes de diversas regiones del Perú.

Las tres convocatorias fueron administradas por el IPFE, donde se ofrecieron 23 carreras elegibles, distribuidas en tres instituciones educativas, 16 carreras de SENATI, 6 de TECSUP y 2 de SENCICO¹⁷. Llegando a otorgar en la primera convocatoria 26 becas, 112 becas en la segunda y 345 becas en la tercera para cursar estudios en SENATI (355), SENCICO (25) o TECSUP (103).

Tabla N° 2.3. Convocatorias del programa Mibeca

Convocatoria	SENATI	SENCICO	TECSUP	Total
1ra Convocatoria	7	6	13	26
2da Convocatoria	61	11	40	112
3ra Convocatoria	287	8	50	345
Total	355	25	103	483

Fuente: Base de datos del programa Mibeca (2019).
Elaboración: Propia.

Las carreras elegidas por los becarios para formarse como profesionales técnicos entre 2 a 3 años de estudio fueron 22, donde la más demandada por los becarios fue la relacionada al área de Mecánica con 32,9% (159), Mecatrónica

¹⁷ La carrera de Electrotecnia Industrial era una carrera elegible para el programa Mibeca en SENATI o TECSUP.

con 15,7% (76), Electricidad con 12,2% (59) y Mantenimiento con 10,8% (52), concentrando así el 71,4% (346) del total de becas otorgadas.

Tabla N° 2.4. Carreras técnicas elegidas cursadas por los becarios

Carrera Técnica	SENATI	SENCICO	TECSUP	Total
Mecánico de Mantenimiento	77			77
Mecánico Automotriz	70			70
Mecatrónica Automotriz	64			64
Electricista Industrial	59			59
Electrotecnia Industrial	27		20	47
Mantenimiento de Maquinaria Pesada	7		25	32
Topografía		23		23
Mantenimiento de Maquinaria de Planta			20	20
Electrónica y Automatización Industrial			18	18
Electrónica Industrial	13			13
Tecnología Mecánica Eléctrica			13	13
Mecatrónica Industrial	12			12
Soldadura Universal	12			12
Procesos Químicos y Metalúrgicos			6	6
Mecánico de Mantenimiento de Maquinaria Pesada	4			4
Mecánica de Refrigeración y Aire Acondicionado	3			3
Soldadura Estructural	3			3
Geomática		2		2
Mecánica de Buses y Camiones	2			2
Mecánico de Mantenimiento de Maquinaria de Planta			1	1
Mecánico Electricista de Mantenimiento	1			1
Profesional Técnico en Tecnologías Ambientales	1			1
Total	355	25	103	483

Fuente: Base de datos del programa Mibeca (2019).

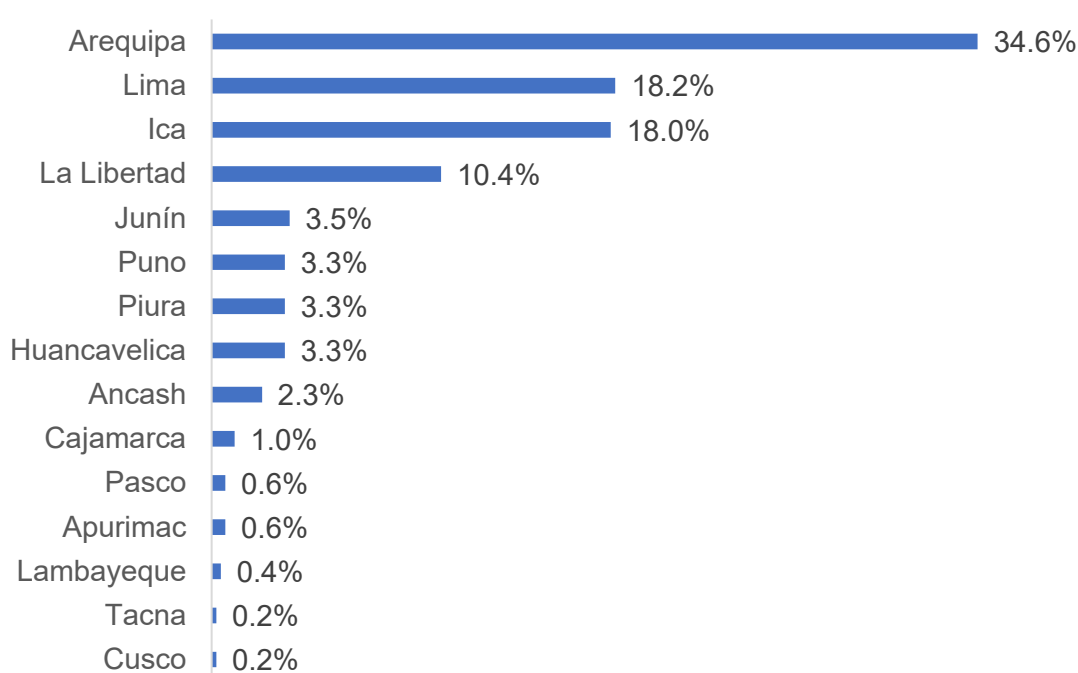
Elaboración: Propia.

Por otro lado, las becas con menor demanda o preferencia por los becarios del programa fueron las relacionadas a Mecánica de Refrigeración y Aire Acondicionado, Soldadura Estructural, Geomática, Mecánica de Buses y Camiones, Mecánico de Mantenimiento de Maquinaria de Planta, Mecánico Electricista de Mantenimiento y Técnico en Tecnologías Ambientales.

Comprendiendo el 2,7% (17) del total de becarios que obtuvieron la beca en alguna de las tres convocatorias financiadas por FONDOEMPLEO.

Si nos detenemos a analizar sobre el tema de la región de procedencia, donde el becario curso su formación profesional técnica, se observa que la región Arequipa concentra el mayor porcentaje con el 34,6% (167), seguido de la región Lima con el 18,2% (88), la región Ica con 18% (87) y en menor porcentaje la Libertad con 10,4% (50).

Gráfico N° 2.2. Becarios según región donde se ubica la sede del IEST



Fuente: Base de datos del programa Mibeca (2019).
Elaboración Propia.

Asimismo, el resto de 11 regiones donde los becarios cursaron sus estudios concentro solo al 18,8% (91) de jóvenes participantes del programa Mibeca. La diversidad de ámbitos de intervención, según la responsable del programa, implicó esfuerzos adicionales para realizar las coordinaciones con cada sede de los IEST, a fin de poder coordinar los pagos correspondientes de mensualidades y matriculas de los becarios al inicio y durante cada semestre. Siendo necesario resaltar que fue factor preponderante para la viabilidad de estas actividades, el trabajo realizado por el personal a cargo de la gestión del programa.

Región Lima

Si analizamos en detalle al grupo de la región que comprende la presente investigación, se observa que la población de becarios de la región Lima es de 88 personas¹⁸, donde 44 cursaron estudios en TECSUP, 33 en SENATI y 11 en SENCICO.

Tabla N° 2.5. Becarios de la región Lima según IEST

Región	SENATI	SENCICO	TECSUP	Total
Lima	33	11	44	88

Fuente: Base de datos del programa Mibeca (2019).
Elaboración Propia.

Del análisis de los ex becarios de la región Lima, se obtiene que las carreras con mayor cantidad de becarios fueron las de Mantenimiento de Maquinaria Pesada (14 becarios), seguido de Mecánico Automotriz y Mecánico de Mantenimiento (11 becarios cada uno). Mientras en situación contraria, las carreras que registraron menor cantidad de becarios fueron las de Geomática, Mecatrónica Automotriz, Electrónica Industrial, Mecatrónica Industrial y Técnico en Tecnologías Ambientales, haciendo un total de 7 becarios. Esto último debido a que, el resto de los becarios optaron por cursar otras carreras que eran de mayor interés dentro su expectativa profesional y laboral.

Tabla N° 2.6. Carreras técnicas seleccionadas por los becarios de la región Lima según IEST

Carrera Técnica	SENATI	SENCICO	TECSUP	Total
Mantenimiento de Maquinaria Pesada			14	14
Mecánico Automotriz	11			11
Mecánico de Mantenimiento	11			11
Electrotecnia Industrial			9	9
Topografía		9		9
Mantenimiento de Maquinaria de Planta			8	8
Electrónica y Automatización Industrial			7	7
Electricista Industrial	6			6

¹⁸ Becarios de la región Lima: Comprende a los becarios que cursan estudios en alguna de las IEST del departamento de Lima, indistintamente si son originarios de algún otro departamento del país.

Carrera Técnica	SENATI	SENCICO	TECSUP	Total
Procesos Químicos y Metalúrgicos			6	6
Geomática		2		2
Mecatrónica Automotriz	2			2
Electrónica Industrial	1			1
Mecatrónica Industrial	1			1
Profesional Técnico en Tecnologías Ambientales	1			1
Total	33	11	44	88

Fuente: Base de datos del programa Mibeca (2019).
Elaboración Propia.

Con relación a la condición del becario, se observa que actualmente 65 becarios se encuentran en condición de egresados, 22 en condición de haber sido cancelada su beca y solo un caso que aún está cursando estudios.

Tabla N° 2.7. Carreras técnicas seleccionadas por los becarios según condición actual

Carrera Técnica	Cancelado	Egresado	En Curso	Total
Mantenimiento de Maquinaria Pesada	2	12		14
Mecánico Automotriz	1	10		11
Mecánico de Mantenimiento	1	10		11
Electrotecnia Industrial	3	6		9
Topografía	2	7		9
Mantenimiento de Maquinaria de Planta	3	5		8
Electrónica y Automatización Industrial	4	3		7
Electricista Industrial	1	5		6
Procesos Químicos y Metalúrgicos	4	2		6
Geomática		1	1	2
Mecatrónica Automotriz		2		2
Electrónica Industrial		1		1
Mecatrónica Industrial	1			1
Profesional Técnico en Tecnologías Ambientales		1		1
Total	22	65	1	88

Fuente: Base de datos del programa Mibeca (2019).
Elaboración Propia.

De otro lado, si analizamos las razones por las que a un becario se le llega a cancelar la beca, es interesante reconocer que no se debió precisamente a un mal desempeño académico necesariamente. Por el contrario, se observó según los informes producidos por la gestión del programa, que obedeció principalmente a las siguientes razones:

- En los becarios de la primera y segunda convocatoria: Bajo rendimiento académico, teniendo en cuenta que para los primeros cuatros semestres académicos de los becarios que obtuvieron la beca en el primer concurso. Se requería, pertenecer al tercio superior por lo que gran parte de becarios desertaron al no alcanzar este requisito para mantener su beca.
- En los becarios de la tercera convocatoria: El 100% de las deserciones se debió a no llegar a pertenecer al tercio superior, lo que motivo que fueran suspendidas u observados sus becas, para finalmente al sentirse desmotivados optaran por retirarse del programa.

Sin duda, el trabajo de mantenerse en el tercio superior era complejo, dado que, en muchos casos los becarios competían con estudiantes que durante su formación secundaria tuvieron una mejor formación y por ende tenían un mejor rendimiento y mejores calificaciones durante su formación técnica; haciendo complicado a los becarios quedar dentro del tercio superior, pasando así a una condición de observado dentro del programa; hasta llegar a perder su beca.

Sin embargo, a raíz de esta situación y en base al informe sobre “El Desempeño Académico de los becarios de Mibeca: El caso de las convocatorias 2014-I y 2014-II” elaborado por el área de Planeamiento y Evaluación de FONDOEMPLEO el 2015, se acuerda en sesión extraordinaria del 21 de marzo del 2016 considerar la calificación de igual o mayor a 13 para mantenerse como becario, aplicable a los estudiantes de los tres IEST donde venían formándose como técnicos. Esperando con este nuevo criterio, disminuir la deserción de becarios.

Finalmente, respecto a los becarios de la región Lima. En consideración a que la investigación aborda principalmente a los ex becarios egresados del programa

Mibeca, se identificó que el grupo de estudio estaría conformado por los 65 jóvenes que cursaron estudios en SENATI, SENCICO o TECSUP, con la finalidad de recopilar información que pueda permitir responder a los objetivos planteados en esta investigación.

2.1.3. Contexto normativo, documentos normativos y lineamientos de política

Contexto normativo

El programa Mibeca de FONDOEMPLEO fue presentado en marco de la Línea de apoyo a los trabajadores y aprobado en la Centésima Sesión del Consejo Directivo de FONDOEMPLEO, donde se precisó las carreras técnicas e IEST con las que trabajaría, así como el presupuesto necesario para su implementación. Obteniendo como resultado al término de la sesión la aprobación del programa en junio del 2013.

Documentos Normativos

Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría

Según el Decreto Legislativo N° 892, se “Regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría” (1996: Art. 1). Donde la distribución del porcentaje de la renta anual antes de impuestos a los cuales son acreedores los trabajadores de las empresas comprendidas en este Decreto sería el siguiente: Empresas pesqueras 10%, empresas de telecomunicaciones 10%, empresas industriales 10%, empresas mineras 8%, empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes 8% y empresas que realizan otras actividades 5%.

Además, la participación que podría corresponderle a cada trabajador se señala que tendría un tope equivalente a dieciocho (18) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio (1996: Art. 2).

Adicionalmente, se establece que “De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite en la participación de las utilidades por trabajador, se aplicaría en la capacitación de trabajadores y promoción del empleo, a través de la creación de un Fondo. Siendo estos recursos destinados exclusivamente a las regiones donde se haya generado dicho remanente, con excepción de Lima y Callao”. (1966: Art. 3).

Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios

El Decreto Supremo N° 009-98-TR, del 06 de agosto de 1998, aprobó las normas reglamentarias que permiten la adecuada aplicación del Decreto Legislativo N° 892, esta norma determina que las empresas con Clasificación Internacional Industrial (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3. Estarán obligadas a distribuir sus utilidades de conformidad con el Artículo 2 del DL N° 892, salvo ley expresa en contrario.

Considerando a la actividad principal (la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio), en caso la empresa desarrolle más de una actividad comprendida en el Artículo 2 del DL N° 892. Además, se estableció otros criterios como la remuneración que serviría de base para determinar la existencia del remanente. El cual debía ser destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO) y obras de infraestructura vial, en caso de que una región generara remanentes superiores a las dos mil doscientas Unidades Impositivas Tributarias (2 200 UIT).

Asimismo, se precisó que el Fondo sería administrado a través de un Consejo Directivo, con jurisdicción en todo el país, el cual estaría conformado por:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (quien lo presidirá);
- b) Un representante del Ministerio de Agricultura
- c) Un representante del Ministerio de la Producción
- d) Un representante de las empresas generadoras de los remanentes aportantes al Fondo;
- e) Un representante de los trabajadores de las empresas generadoras de los remanentes al Fondo.

La norma también indico los criterios para la selección de los representantes, el tiempo de mandato de los miembros, las atribuciones y otras consideraciones.

Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 009-98-TR, para optimizar la utilización de los remanentes a cargo de FONDOEMPLEO.

El Decreto Supremo N° 017-2011-TR, del 27 de octubre de 2011 modificó el Decreto Supremo N° 009-98-TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 892, en sus los artículos 8°,9°,10°,12°,14° y 15-A. a efectos de optimizar la utilización de los recursos producidos por los remanentes de las utilidades de las empresas generadoras de renta de tercera categoría a cargo de FONDOEMPLEO.

Los documentos normativos relacionados al FONDOEMPLEO, dan cuenta de los decretos, reglamentos y normas que marcan los lineamientos que rigen la sostenibilidad del Fondo, dado que, el 100% de los recursos económicos para financiar los proyectos y el programa Mibeca, provienen íntegramente de los remanentes entre las utilidades y el límite (dieciocho remuneraciones mensuales vigentes al cierre del ejercicio) del mismo por trabajador. Dejando claro, la existencia de una alta responsabilidad sobre el uso adecuado de los recursos y la necesidad de transparencia y rendición de cuentas a los Stakeholders.

2.1.4. Síntesis de Investigaciones relacionadas

El programa Mibeca al ser un programa nuevo, creado y administrado por FONDOEMPLEO, no cuenta hasta la fecha en que se decidió realizar la

investigación, con algún estudio de evaluación que permita conocer algunos resultados producto del otorgamiento de becas. Siendo la presente investigación, la primera iniciativa para estudiar esta intervención y que servirá de marco de referencia para futuras investigaciones.

En tal sentido, al indagar sobre estudios relacionados al tema, se observa que a nivel nacional hay estudios y/o investigaciones sobre la intervención de otro programa de becas, específicamente Beca 18, programa nacional de becas promovido por el estado peruano y que brinda acceso a estudios de pregrado en universidades, institutos de educación superior pedagógica, institutos tecnológicos, institutos pedagógicos y escuelas de educación superior. Sin embargo, dichos estudios y/o investigaciones no abordan el tema de la inserción laboral de sus becarios.

En el mismo contexto se encuentra el programa de Becas BCP – Carreras Técnicas, que desde el 2012 brinda la oportunidad de estudio a jóvenes que deseen cursar una carrera técnica en reconocidos institutos como Certus, Cibertec y TECSUP. Pero que, a la fecha no tendría aún un estudio que sea público y difundido sobre los resultados en relación a la inserción laboral de sus becarios.

Por tanto, esta investigación sobre el desarrollo de competencias e inserción laboral del programa Mibeca, representa una pertinente oportunidad para abordar la temática de la condición laboral de egresados de IEST. Por consiguiente, aunque no se haya encontrado experiencias de estudios y/o investigaciones relacionadas específicamente a la temática de esta investigación. Cabe señalar que existen otros temas de estudios y/o investigaciones que han sido desarrolladas respecto a programas de becas, encontrándose algunos como los siguientes:

- **Factores que determinan la inserción laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque, 2018:** Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la realidad de los factores para medir el nivel de inserción laboral en el departamento de Lambayeque para los

becarios de Beca 18 Pregrado con la finalidad de obtener instrumentos para elevar el nivel de empleabilidad y puedan tener una mejor calidad de vida. Donde para Bustamante (2018) los resultados obtenidos evidencian que, para tener mayores posibilidades de acceso a la oferta laboral, los becarios deben tener la diligencia para culminar sus estudios exitosamente y tener una alta disposición para la búsqueda de empleo, donde el apoyo de la oficina de bienestar del beneficiario del PRONABEC sería también determinante para la colocación del becario en el mercado laboral.

Asimismo, destaca que, en relación con los aspectos a fortalecer para elevar el nivel de empleabilidad, las instituciones deben cumplir con las exigencias de los estudios y maximizar el nivel de conocimientos que brindan a los estudiantes, ello con el objetivo de elevar su potencial al máximo. De esta forma y tomando en cuenta la oferta laboral, las competencias de los becarios no serían desperdiciadas en puestos no adecuados.

- **El Desarrollo de los Becarios de Beca 18 en comparación con los No Becarios (promociones 2012, 2013, 2014):** El documento elaborado por el IEP (2016) busca medir el éxito académico de los becarios de PRONABEC, tomando como ejemplo dos centros de estudios superiores, la Universidad San Ignacio de Loyola y el SENATI¹⁹.

Los resultados dan cuenta que las razones por las que los becarios del programa Beca 18 obtienen mejores promedios académicos que los no becarios tanto en universidades como en institutos se debe principalmente a los siguientes factores: a) la tutoría y acompañamiento que tienen las instituciones, b) el temor de perder la beca lo cual dejaría inconcluso sus estudios y; c) El que los becarios son seleccionados entre los primeros puestos de sus colegios.

¹⁹ El universo con el que se trabajó dicho estudio fue de 1 292 becarios activos de la USIL y 1 004 becarios activos aproximadamente de SENATI en Lima, en Ica, en Huánuco y en Madre de Dios.

- **Casos de éxito del programa Beca 18:** Esta investigación explora los factores que han permitido a los becarios, que estudiaron en una institución superior con sede en la ciudad de Lima, logren culminar sus estudios y se inserten laboralmente. Donde entre los principales hallazgos obtenidos se encuentra: a) Existe una demostración de preocupación y disposición de profesores que no son parte del programa, para ayudar a los becarios con reforzamiento académico, b) Las tutorías, tanto académicas como socioemocionales, impactan positivamente en el rendimiento académico de los becarios, c) Los conocimientos transferidos en materia de interés del becario, han permitido que encuentre un trabajo decente y; d) El acompañamiento de los gestores o especialistas de becas al becario durante sus años de estudios (Mendoza 2019).

Estos estudios y/o investigaciones, hacen posible tener una primera mirada sobre hallazgos relacionados a programas de becas, en esta oportunidad específicamente sobre Beca 18 que, si bien no tuvieron el mismo objetivo de investigación como el propuesto para el programa Mibeca, evidencia que para el éxito académico e inserción laboral de un becario, los factores que contribuyen a ello son: El becario en sí mismo, la institución donde curse sus estudios y el apoyo que pueda recibir de ellos, así como, el acompañamiento por parte del programa y las tutorías.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Enfoques

Enfoque de Desarrollo de Capacidades

En el enfoque de capacidades, Sen (1998), refiere que “El concepto de capacidades da énfasis a la expansión de la libertad humana para vivir el tipo de vida que la gente juzga valedera. Cuando se adopta esta visión más amplia, el proceso de desarrollo no puede verse simplemente como un incremento del PNB sino como la expansión de la capacidad humana para llevar una vida más libre y más digna”.

De otro lado, según la PNUD “El desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo (UNDP, 2019). [...] Si bien frecuentemente se le ha equiparado únicamente a la capacitación, el concepto de desarrollo de capacidades supone componentes y consideraciones mucho más amplios, tales como:

- Promover una visión y marco de operación (leyes, políticas y protocolos) que sean comunes;
- Construir una masa crítica de recursos humanos (a través de la contratación de personal escogido por contar con la experiencia y competencias correctas, la capacitación y otros respaldos);
- Instalar infraestructura apropiada, tal como equipos y suministros para facilitar la implementación;
- Desarrollar o ampliar alianzas o convenios de cooperación para maximizar los recursos y la efectividad de las intervenciones, al juntar fortalezas y bienes de diferentes agentes involucrados;
- Mejorar la base de conocimientos y el aprendizaje en curso a través del monitoreo y evaluación de las intervenciones; y
- Incrementar los recursos técnicos y financieros” (ONU MUJERES 2010).

En tal sentido, se llega a comprender que las capacidades permiten encaminar a las personas hacia el logro de sus objetivos personales de desarrollo, que son propios y particulares en cada persona. Bajo este enfoque, un programa como Mibeca, a través del financiamiento total o parcial de becas para cursar una carrera profesional técnica, busca desarrollar capacidades en los becarios a través del desarrollo y/o fortalecimiento de competencias, para que puedan responder de manera particular y propia, cada ex becario a sus objetivos personales de desarrollo profesional. Donde en muchos casos, sienta las bases para que cuando logre su inserción laboral, esa búsqueda propia e interna de cada persona lo oriente a seguir especializándose y en consecuencia mejorar su nivel de instrucción, ya sea a través de una especialización o una carrera universitaria.

Enfoque de Desarrollo Humano

En nuestro país como en resto economías del mundo, el desarrollo de las personas es una de las principales tareas pendientes que los gobiernos buscan atender periodo tras periodo. Sin embargo, los esfuerzos aun resultan insuficientes ante la demanda y exigencia de una ciudadanía que espera una distribución de la riqueza e igualdad de oportunidades más equitativa, por parte de los decisores de políticas y autoridades que, con cierta frecuencia, llegan a postergar sus promesas una vez que son elegidos para gestionar un proyecto, programa o sector.

Para la PNUD, “El desarrollo humano es aquel que sitúa a las personas en el centro del desarrollo, colocando como eje principal a la promoción del desarrollo potencial de las personas, el aumento de sus posibilidades, y del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran” (PNUD 2016: 10).

En tal sentido, el desarrollo humano se llega abordar con el programa Mibeca, dado que, el programa promueve la promoción del potencial de las personas a través del fortalecimiento de sus competencias innatas y el desarrollo de competencias técnicas, a través de la formación profesional técnica, incrementando de esta forma, sus posibilidades de acceder a una nueva condición de vida que le permiten hacerse autosostenible.

2.2.2. Conceptos principales

Los conceptos principales tratados en esta investigación son los siguientes:

Inserción Laboral

Sobre el termino de inserción laboral existen numerosas definiciones, por lo que, resulta necesario generar una idea clara y precisa de lo que el termino significa para la investigación. Esto sobre la base de autores reconocidos que contribuyan a comprender dicho termino.

La inserción laboral es un proceso de acceso al empleo donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde a la formación adquirida para el ejercicio del mismo y de forma permanente, llegando a mantenerse en el puesto de trabajo obtenido (Pelayo, 2012:17). Así, el tema aborda una situación que todo programa dirigido a desarrollar competencias en jóvenes para la formación profesional técnica debe contemplar, a fin de consolidar su intervención. El buscar que sus jóvenes egresados puedan obtener un empleo con dichas características y que tengan la capacidad de saber mantenerlo. Para lo cual, se requiere de una formación específica y que esta sea certificada, reconociendo de esta manera las competencias y habilidades desarrolladas y/o fortalecidas durante su formación académica, para desempeñar una ocupación relacionada a esta.

Para Vernières (1997) la inserción laboral es “[...] el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. [...] compuesto por varias combinaciones de estados a las que se denomina trayectorias laborales. En este proceso el principio se corresponde con el momento en el que, tras el final de la formación inicial o reglada, el joven se plantea salir al mercado de trabajo (iniciar la actividad); [...]” (citado en García y Cárdenas 2018: 328). El concepto, permite abordar una comparación con la situación que se suscita, por ejemplo: cuando el egresado del programa de becas finaliza su formación académica, donde se ve inmerso en un contexto laboral, que requiere de trayectorias laborales y formación para poder acceder a un empleo estable, saliendo así del estado de inactividad en el que se pueda encontrar.

Por otro lado, Bisquerra (1992) señala que “La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (citado en Pelayo, 2012:18). Así, en esta definición, se incorporan dos factores para tener en cuenta y que intervienen en la inserción laboral, la empleabilidad y la ocupabilidad. Según Romero et al. (2004), la empleabilidad se refiere a la aptitud de la persona para buscar empleo manifestando su interés

por acceder a un trabajo, por medio de sus conocimientos y competencias certificadas, así como, de sus experiencias y habilidades sociales que son valorados por el mercado. Mientras que la ocupabilidad, está determinada por el contexto que rodea a la persona, es decir, las tendencias del mercado, la coyuntura económica, la oferta de empleo (en base a la edad, sexo y nacionalidad), la demanda de empleo, la política laboral y demográfica. Siendo estos factores, ajenos al control y la de los egresados puesto que está vinculado e influenciado por el contexto, que define el perfil y características del trabajador que necesita y bajo qué condiciones.

Finalmente, Figueroa (1996) indica que la inserción laboral es “La transición de los egresados al mercado laboral, es un proceso amplio en el cual coinciden procesos de cualificación y madurez personal, condicionados por la estructura formativa y laboral” (citado en García y Cárdenas 2018: 328). El tema aborda la idea, que la inserción laboral debe culminar con el acceso de una persona al empleo, en donde surge una articulación entre la preparación necesaria para el desempeño de una actividad profesional y la formación recibida (competencias adquiridas), donde también prima, la madurez de la persona para lograr desenvolverse según las exigencias del mercado laboral.

En tal sentido, se define para la presente investigación que, la inserción laboral es el acceso a un empleo u oportunidad de trabajo, resultado de una formación recibida (competencias adquiridas) y experiencia obtenida. Los cuales son demandados por el mercado laboral, en un contexto ajeno al control de la persona, a diferencia de la formación que se encuentran bajo su control, así como, su experiencia que serán los criterios valuados por el mercado de trabajo. Ello, dará la posibilidad de salir de la inactividad a un estado o condición laboral activa con ciertas características.

Calidad del servicio

La Real Academia española define calidad como la “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” (RAE 2020). Esta definición establece dos elementos importantes en su estudio. Primero, la

referencia a características o propiedades y, segundo, su bondad para valorar “algo” a través de ella.

Para Juran (1990) “La palabra calidad tiene múltiples significados. Dos de ellos son los más representativos: 1) La calidad consiste en aquellas características de producto que se basan en las necesidades del cliente y que por eso brindan satisfacción del producto. 2) Calidad consiste en libertad después de las deficiencias” (citado en Duque 2005: 67).

De manera sintética, según Ishikawa (1986) “La calidad significa calidad del producto. Más específicamente, calidad es calidad del trabajo, calidad del servicio, calidad de la información, calidad de proceso, calidad de la gente, calidad del sistema, calidad de la compañía, calidad de objetivos, etc.” (citado en Duque 2005: 67). Por último, Drucker (1990: 41) señala que “La calidad no es lo que se pone dentro de un servicio, es lo que el cliente obtiene de él y por lo que está dispuesto a pagar”.

De otro lado, respecto al servicio, este se define como “El conjunto de actividades, beneficios o satisfactores que se ofrecen para su venta o que se suministran en relación con las ventas” (Fisher y Navarro, 1994:185). Mientras que para Kotler significa “[...] cualquier actividad o beneficio que una parte ofrece a otra; son esencialmente intangibles y no dan lugar a la propiedad de ninguna cosa. Su producción puede estar vinculada o no con un producto físico” (Kotler 1997: 656).

En tal sentido, respecto a la calidad del servicio, para la investigación se define como el servicio ofrecido por medio de un conjunto de actividades que contienen propiedades y/o características inherentes, que son esencialmente intangibles y que cubren satisfactoriamente una necesidad (para la investigación, necesidad de formación profesional técnica), otorgando valor (para la investigación, según los parámetros requeridos por FONDOEMPLEO) a cambio de un pago acorde a lo recibido.

Competencia

Según Spencer & Spencer, “Competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación” (citado en Gallegos y Hidalgo 2018).

Para Ernst & Young, competencia es “La característica de una persona, ya sea innata o adquirida, que está relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo” (citado en Gallegos y Hidalgo 2018).

Mientras que, la OIT (2000) define la competencia como “La capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Las competencias son un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares” (citado en García 2008: 3).

Por otro lado, Prieto señala que la competencia, es ser capaz, estar capacitado o ser diestro en algo, dado que, tienden a comunicar lo que la persona es capaz de hacer y desarrollar, acorde a su nivel de instrucción, suficiencia o responsabilidad para ciertas tareas y/o funciones (Prieto 2008).

Mientras que “El proyecto DeSeCo (Definition and Selection of Competencies), auspiciado por la OCDE, [...] define competencia como ‘la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad o una tarea’ desde una combinación de ‘habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y de comportamiento que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz’ (OCDE, 2003, p.8)”. (citado en López 2016: 314).

Finalmente, “Llorente considera que posee competencia profesional quien dispone de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (Rodríguez 2007: 6).

De los autores, para la presente investigación la competencia se define como una característica propia de un individuo, al estar capacitado, disponiendo de conocimiento, destrezas y aptitudes producto de una experiencia formativa, necesario para ejercer una profesión y llevar a cabo exitosamente una actividad laboral acorde a su nivel de instrucción.



CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Estrategia Metodológica

La metodología utilizada en el presente trabajo de investigación ha sido mixta, pues se combina la investigación cuantitativa y cualitativa. Cualitativa en tanto se busca describir y analizar las características del programa, los servicios prestados por las IEST y los mecanismos usados para la inserción laboral; para tal fin, la técnica a emplear será la revisión documentaria y la entrevista semiestructurada. De otro lado, la metodología cuantitativa permite obtener información estadística sobre los efectos del programa en los ex becarios, haciendo hincapié en información económica y laboral, a fin de analizar las características del ex becario en términos de inserción laboral, la valoración que otorga respecto a las competencias desarrolladas y las oportunidades laborales generadas por el programa. Para esta metodología, la técnica a utilizar será la encuesta semiestructurada con preguntas cerradas y abiertas que harán posible obtener dicha información estadística.

3.2. Diseño Muestral

Población Objetivo

La población objetivo está conformada por los 483 becarios del programa Mibeca de FONDOEMPLEO que obtuvieron la beca a través de alguna de las tres convocatorias realizadas entre el año 2013 al 2015.

Universo de la población objetivo

El universo de la población objetivo está compuesto por los 65 becarios que cursaron y culminaron sus estudios de formación profesional técnica (ex becarios) hasta diciembre del 2018, en alguno de los tres IEST (SENATI, SENCICO o TECSUP) de la región Lima acreditados como elegibles por el programa Mibeca de FONDOEMPLEO.

Asimismo, cabe precisar que, para este grupo de becarios, el estudio de investigación considero a todas las carreras técnicas elegibles por el programa y las tres convocatorias financiadas por FONDOEMPLEO; en donde los becarios pudieron acceder a la beca.

Método de muestreo

El método de muestreo utilizado para la investigación cuantitativa y cualitativa es no probabilístico (significativo). En el caso de la investigación cuantitativa, es debido a que, durante la aplicación del piloto se presentaron diversas dificultades para establecer comunicación con los ex becarios que estudiaron en alguno de los IEST ubicados en la región Lima. Esto como consecuencia de la movilización (cambio de domicilio) y cambio de datos de contacto (número de celular, correo electrónico, cuenta Skype, etc.) de varios egresados; sumado a que su participación en el programa finalizo entre 10 a 38 meses atrás y que, durante este periodo de tiempo no ha sido frecuente ni suficiente, el trabajo realizado por el programa para mantener una base de datos con información actualizada de los ex becarios. Mientras que, para el caso de la investigación cualitativa, fue debido a que, solo se tenía un caso para aplicar una guía de entrevista semiestructurada.

Tamaño de la muestra

El tamaño de muestra para la investigación cualitativa es de un (01) caso significativo, representado por la responsable del programa Mibeca, dado que, es la persona que ha venido encargándose de la ejecución del programa y la única que actualmente forma parte del equipo de trabajo de Mibeca. Mientras que, para la investigación cuantitativa el tamaño de muestra resulta de la aplicación de la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

$N = 65$ (es el universo o tamaño de la población objetivo)

$Z = 1.96$ (nivel de confianza del 95%)

$p =$ Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (en este caso 50%=0.5)

$q =$ Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado, $1-p$ ($1-0.5=0.5$)

$d =$ Error de estimación (en la investigación se usará el 10%)

Obteniendo como resultado de la aplicación de la fórmula.

$n = 40$ ex becarios del programa Mibeca.

El resultado de 40 ex becarios a aplicar el cuestionario representa la muestra significativa para la investigación cuantitativa. Sin embargo, debido principalmente a que los datos de contacto de los becarios del programa, no se encontraban actualizados en varios casos, dificultó el poder completar la muestra inicialmente planificada. Logrando al final solo aplicar el cuestionario a 36 ex becarios.

Método de selección de los elementos de la muestra

El método aplicado de selección de los elementos de la muestra para la investigación cuantitativa ha sido por juicio o conveniencia, debido a que, el método de muestreo seleccionado fue no probabilístico, resultando ser el mejor procedimiento de selección teniendo en cuenta que, se aplicaría el cuestionario a aquellos ex becarios que fueran posibles contactar y que tengan la predisposición de absolver las preguntas preparadas para esta investigación. En consideración a que, desde la etapa del piloto se venía observando dificultad en poder contactarse con varios ex becarios, debido a que los datos de contacto no se encontraban activos.

3.3. Variables e indicadores

- **Características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral:** Se refiere a la condición actual de la inserción

laboral de los ex becarios egresados hasta diciembre de 2018, de alguna de las tres convocatorias financiadas por FONDOEMPLEO, producto de la transferencia y desarrollo de competencias, impartidos en alguna de las IEST de la región Lima elegibles por el programa Mibeca de FONDOEMPLEO (SENATI, SENCICO y TECSUP).

La variable se operacionalizará a través de los indicadores: Condición laboral, tipo de ocupación principal, porcentaje de ex becarios que ejercen un trabajo relacionado a su carrera profesional técnica, categoría de la ocupación principal, tipo de modalidad de contratación y nivel de ingreso.

- **Calidad de los servicios prestados por las IEST:** Se refiere a los servicios brindados por las IEST a los becarios del programa Mibeca de la región Lima, que obedecen a las condiciones establecidas en el programa de formación para cada carrera técnica cursada por los becarios, al inicio de la formación académica.

La variable se operacionalizará a través de los indicadores: Percepción sobre el cumplimiento del programa de formación profesional técnica, calificación del programa Mibeca sobre el servicio brindado por las IEST y nivel de satisfacción del programa Mibeca sobre el servicio brindado por las IEST.

- **Desarrollo de competencias en los becarios:** Se refiere a la transferencia de conocimientos para el desarrollo de competencias, para el empleo y/o autoempleo, relacionado a la formación técnica en la que curso estudios, para desempeñarse en una entidad pública, privada o como independiente, que se acredita con la constancia de egresado y consolida con la obtención del título profesional técnico otorgado por el IEST.

La variable se operacionalizará a través del indicador: Número de ex becarios con título profesional técnico.

- **Mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral:** Se refiere a las acciones o actividades realizadas por el programa para promover la inserción laboral de los becarios egresados de alguna de las IEST de la región Lima.

La variable se operacionalizará a través de los indicadores: Número de acciones o actividades de inserción laboral para los becarios egresados del programa y número de profesionales dedicados a la ejecución de actividades del programa.

- **Valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas:** Corresponde a todo aquello que los ex becarios egresados del programa Mibeca, pensaron, opinaron y esperaron sobre las competencias que pudieron desarrollar (conocimientos teóricos y prácticos recibidos durante el tiempo que duró su carrera técnica) producto de su formación profesional técnica.

En consecuencia, la variable se operacionalizará a través de los indicadores: Calificación sobre la formación profesional técnica recibida del IEST, competencias desarrolladas durante la formación profesional técnica recibida del IEST, escala de utilidad de las competencias desarrolladas y nivel de satisfacción de los ex becarios egresados del programa.

- **Valoración de los ex becarios egresados sobre las oportunidades laborales generadas por el programa:** Corresponde a todo aquello que los ex becarios egresados del programa Mibeca pensaron, opinaron y esperaron respecto a las oportunidades laborales producto de su participación en el programa.

En consecuencia, la variable se operacionalizará a través de los indicadores: Escala de promoción de la inserción laboral del programa Mibeca, atribución de los empleos obtenidos, nivel de satisfacción de las expectativas de inserción laboral, valoración de la carrera profesional

técnica, opinión sobre las oportunidades laborales generadas y sostenibilidad de la formación profesional técnica.

3.4. Unidad de análisis alineadas a las variables

Las unidades de análisis para conocer las respuestas a las preguntas que orientaron esta investigación han sido los siguientes:

- **El programa Mibeca:** Bases normativas y documentos relacionados al programa que aporten a la investigación.
- **Ex becario del programa Mibeca:** jóvenes que accedieron a una de las becas de formación profesional técnica otorgadas por el programa, cursando y culminando sus estudios en el SENATI, SENCICO o TECSUP ubicados en la región Lima. Siendo también su lugar de residencia durante su preparación técnica, el departamento de Lima.
- **Servicio de la IEST:** Servicios brindados por las IEST elegibles por el programa Mibeca durante los años de formación académica de los becarios.
- **Programa de formación de la IEST:** Programa de formación académica ofertado al alumno al inicio de sus estudios superiores técnicos para la especialidad seleccionada.

3.5. Fuentes de información alineada a las unidades de análisis y variables

Para el análisis de las características de los resultados en términos de inserción laboral, desarrollo de competencias y valoración de los egresados, las fuentes serán los documentos del programa, los ex becarios egresados del programa Mibeca que cursaron estudios en la región Lima y/o la responsable del programa Mibeca, mientras que para la obtención de información sobre la calidad de los servicios prestados por los IEST y los mecanismos y/o procesos implementados para la inserción laboral, la fuente será la responsable del programa Mibeca.

3.6. Técnicas e instrumentos de investigación alineadas a las fuentes

Las técnicas e instrumentos de investigación utilizados en esta investigación han sido los siguientes:

- **Revisión documental o bibliográfica:** aplicado a las bases normativas y documentos del programa, para analizar y conocer las características del programa Mibeca, además de los lineamientos y requisitos planteados por FONDOEMPLEO en cada una de sus convocatorias.
- **Entrevista semiestructurada:** empleado fundamentalmente para ser aplicado por medio de un guía de entrevista a la responsable del programa Mibeca, para obtener información sobre las características del programa, la calidad de los servicios prestados por las IEST de la región Lima y los mecanismos y/o procesos implementados para la inserción laboral de los egresados.
- **Encuesta:** utilizado para ser aplicado a través de un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas a los ex becarios del programa Mibeca, para conocer su perfil, sus características en términos de inserción laboral, su desarrollo de competencias, así como, la valoración que otorgan a las competencias desarrolladas durante su formación profesional técnica y las oportunidades laborales generadas por el programa.

3.7. Procedimientos de información

3.7.1. Procedimiento de levantamiento de datos

Coordinación para el acceso a la información

Para poder tener acceso a la información del programa Mibeca. Se realizó una coordinación interna con la responsable del programa, para tener un mapeo de la información disponible. Posteriormente, en julio de 2018 se realizó una solicitud vía correo electrónico al Gerente de Ejecución de Programas y Proyectos (e), requiriendo información del programa con la finalidad de reconocer la cantidad de ex becarios egresados que se encontraban en el grupo específico del estudio de investigación, obteniendo una respuesta favorable para

acceder a la información y siendo derivado a la responsable del programa para ser atendido.

La información proporcionada fue limitada, pero de importancia acerca del programa, teniendo en cuenta que no se disponía de una línea de base, informes de monitoreo o informes supervisión. Siendo el principal insumo los manuales de las convocatorias, el padrón de becarios que contaba con información básica acerca de la ejecución y condición actual del becario, así como, el informe técnico que sustenta al programa Mibeca, que brinda información sobre la justificación y descripción del programa (propuesta inicial), que sin duda contribuyó a tener un panorama más claro sobre el origen de Mibeca.

Seguidamente, se procedió a elaborar una guía de revisión documentaria que orientase la búsqueda de información acorde a los intereses del trabajo de investigación, de donde se pueda extraer información relevante para complementar la investigación.

Posteriormente, se culminó la elaboración de los instrumentos de recolección de información, luego del trabajo realizado en la etapa piloto, que motivo realizar varios ajustes con la finalidad de que el instrumento cuantitativo y cualitativo recojan lo necesario para dar respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación. Obteniendo como resultado para efectuar el trabajo de campo, un (01) cuestionario para ser aplicado a los ex becarios egresados del programa Mibeca y una (01) guía de entrevista personal a ser aplicada a la responsable del programa.

Mas adelante, en mayo de 2019, con la finalidad que la nueva Gerente de Ejecución de Programas y Proyectos (e) tenga conocimiento del trabajo académico que se venía realizando, se tuvo conversaciones internas para coordinar una entrevista con la responsable del programa, remitiendo para ello, una solicitud vía electrónica donde se copiaba algunos correos con las coordinaciones realizadas para el acceso a la información. Obteniendo una respuesta favorable y permitiendo continuar con el trabajo.

Trabajo de campo

Aplicación del cuestionario

Para la aplicación del cuestionario a los ex becarios egresados del programa Mibeca, que cursaron estudios en alguna de las IEST de la región Lima. Se procedió a identificar como primer paso, a todas las potenciales personas a ser contactadas, para luego establecer una comunicación vía llamada telefónica.

Durante el trabajo de comunicación vía telefónica, para agendar la aplicación del cuestionario, se observó en varios casos el cambio de residencia del ex becario, como resultado del trabajo actual que tenía y que lo motivo a desplazarse fuera del departamento de Lima e incluso en algunos casos llegando a estar internados en un campamento.

Fue arduo el trabajo para lograr establecer contacto con los participantes del programa, teniendo en cuenta que la mayoría se encontraba disperso alrededor de todo el departamento de Lima. De la población de 65 ex becarios que cumplían con los criterios de selección establecidos para la investigación, teniendo como meta lograr encuestar a 40, solo se llegó a encuestar a 36. Esto debido a que, para el resto de la población, cuando se realizó la llamada telefónica, la comunicación era enviada a dejar un mensaje en el buzón de voz, no era atendida la llamada, el número era incorrecto o no se encontraba disponible.

Para lograr los 36 ex becarios encuestados, se recurrió en el 89% de los casos, a coordinar con días de anticipación una fecha y hora donde el ex becario se encontrase disponible. Llegando la encuesta a ser aplicada vía telefónica en horarios de mañana, tarde o noche, durante semana o fines de semana, originando una predisposición más viable y cómoda para el ex becario, teniendo en cuenta que, en varios casos laboraban también los fines de semana o se encontraban internados en la zona donde se localizaba la empresa. El promedio de duración para responder a las preguntas fue aproximadamente de entre 45 a 65 minutos, donde el encuestado colaboro con brindar información respecto a

cada interrogante del cuestionario, que serviría para conocer los resultados de su participación durante y post intervención del programa Mibeca.

Para el otro 11% de los casos, se siguió el mismo procedimiento de recopilación de información, solo que el medio para agendar la aplicación de la encuesta fue a través de Facebook y/o correo electrónico, dado que el número telefónico de contacto no existía, logrando concretar esto con el apoyo de la responsable del programa Mibeca quien colocó un comunicado en el Fan Page oficial del programa en Facebook.

El proceso de aplicación de la encuesta se realizó entre el 27 de marzo al 08 de abril del 2019, fue realizado íntegramente por el investigador; por tanto, ante cualquier duda sobre alguna pregunta o término considerado en el cuestionario, este fue atendido inmediatamente, logrando recopilar información más precisa y pertinente. Garantizando lograr el objetivo intrínseco de la aplicación del cuestionario, que era principalmente, el de conocer las características de la situación laboral de los egresados, el desarrollo de competencias y su valoración otorgada; así como, la valoración sobre las oportunidades generadas por el programa.

Aplicación de la guía de entrevista

Para la entrevista se empleó una guía de entrevista semiestructurada, a fin de obtener información general sobre el programa Mibeca, la calidad de los servicios prestados por las IEST y, los mecanismos y procesos implementados para la inserción laboral de los egresados. En esta etapa final del trabajo de campo, se procedió a contactar a la responsable del programa Mibeca y paralelamente a la Gerente de Ejecución de Programas y Proyectos (e), para la autorización correspondiente, teniendo en cuenta que la responsable del programa reportaba sus actividades a dicha Gerente.

Una vez realizada la coordinación de forma directa, la entrevista fue desarrollada el mes de abril del 2019 en la oficina de FONDOEMPLEO. Donde la responsable

de Mibeca mostro total apertura a colaborar con el estudio y a responder abiertamente a cada una de las preguntas planteadas en la guía de entrevista.

El tiempo de duración de la entrevista fue de 35 minutos aproximadamente. Siendo la información recopilada relevante para los objetivos de la investigación, considerando que era la profesional con mayor conocimiento del programa Mibeca en FONDOEMPLEO.

3.7.2. Procedimiento de procesamiento de datos

Revisión documentaria

La lectura y análisis de los documentos oficiales del programa Mibeca, ha tenido como objetivo complementar y validar de ser el caso la información proporcionada por los ex becarios y la responsable del programa. Sin embargo, esta fue limitada, dado que, no existía un documento o diagnóstico de línea de base ni informes de monitoreo o supervisión, teniendo solo disponible, manuales del postulante, un informe de desempeño académico, informe de cierre para cada una de las tres convocatorias y una base de datos con información de los becarios, que permitió poder realizar el contacto, identificar algunas características y conocer la condición actual de los becarios.

El trabajo de revisión de documentos del programa permitió de manera limitada pero relevante, extraer información sobre la ejecución del programa, siendo incorporada de manera referencial en la investigación, contribuyendo así, con la investigación.

Cuestionario

La aplicación del cuestionario se desarrolló a través del uso de la técnica de encuesta, donde se buscó recopilar en base a preguntas principalmente cerradas y abiertas, información concreta que oriente a la investigación en la etapa de hallazgos. Obteniendo como resultado a 36 ex becarios encuestados que proporcionarían dicha información.

Los 36 ex becarios encuestados, corresponden a la muestra que cumple los criterios establecidos para la investigación²⁰, llegando a cubrir en la mayoría de los casos a más del 50% del universo de la población objetivo según carrera técnica, con excepción de la carrera de electrónica industrial y profesional técnico en tecnologías ambientales, donde no se pudo recopilar información del único becario que curso dicha carrera en la región Lima.

Tabla N° 3.1. Cobertura de encuestados según carrera técnica

Carrera Técnica	Egresado	Encuestado	Cobertura (%)
Mantenimiento de Maquinaria Pesada	12	6	50%
Mecánico Automotriz	10	8	80%
Mecánico de Mantenimiento	10	5	50%
Electrotecnia Industrial	6	4	67%
Topografía	7	1	14%
Mantenimiento de Maquinaria de Planta	5	2	40%
Electrónica y Automatización Industrial	3	1	33%
Electricista Industrial	5	5	100%
Procesos Químicos y Metalúrgicos	2	1	50%
Geomática	1	1	100%
Mecatrónica Automotriz	2	2	100%
Electrónica Industrial	1	0	0%
Profesional Técnico en Tecnologías Ambientales	1	0	0%
Total	65	36	55%

Fuente: Base de datos del programa Mibeca (2019) y la Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Para la construcción de la base de datos resultante de la aplicación del cuestionario, se diseñó una estructura en la plataforma del software estadístico IBM SPSS Statistics 25, en donde se ingresó todas las variables según codificación, pregunta y valores (considerando las alternativas de respuesta para las preguntas con opción de marcado única o múltiple). Luego se enumeró cada cuestionario, donde en caso se observara algún error, este pueda ser identificado inmediatamente. Seguido, se procedió con la digitación de los cuestionarios, en la plataforma del mismo software estadístico, obteniendo como producto final

²⁰ Como se estableció en el Ítem 3.2. Diseño muestral, la muestra significativa planificada fue de 40 ex becarios a encuestar, pero solo se llegó a encuestar a 36 ex becarios.

una base de datos con toda la información de la encuesta realizada a los ex becarios.

La información recopilada en su mayoría fue cuantitativa, solo para cuatro preguntas se consideró recopilar información cualitativa a través del cuestionario, específicamente lo relacionado a temas de expectativas y valoración. Ello con el objetivo, de tener una mejor comprensión y grado de alcance de la respuesta del encuestado.

Finalmente, para la obtención de tablas, se continuó haciendo uso del software estadístico, donde los resultados de varios indicadores del estudio fueron obtenidos a través de este programa. Sin embargo, con la finalidad de tener una mejor presentación, las tablas fueron exportadas al software MS Excel, donde fue más sencillo su manejo y adecuación de formato, para ser insertado en el documento del trabajo de investigación.

Guía de entrevista

Una vez realizada la entrevista a la responsable del programa Mibeca, la grabación de la entrevista fue desgravada, utilizando para ello el procesador de texto MS Word. La información fue digitada íntegramente para cada pregunta abierta de la guía, para luego ser analizado y poder dar respuesta a los indicadores correspondientes dentro del estudio de investigación.

3.7.3. Procedimiento de análisis de información (indicadores y triangulación)

Para el procedimiento de análisis, se utilizó la triangulación en los casos que fue necesario, para validar datos e información recopilada a través del instrumento cuantitativo, cualitativo y de la revisión documentaria. En tal sentido, teniendo en cuenta los objetivos, variables e indicadores, es que se extrajo información relevante y de utilidad de cada instrumento, para poder desarrollar la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

A continuación, en el siguiente capítulo se abordará los resultados obtenidos luego de la revisión documentaria y levantamiento de información; por medio de la aplicación de técnicas de recolección de información a los ex becarios y responsable del programa Mibeca de FONDOEMPLEO. Se analiza las características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral con el objetivo de conocer si se obtuvo resultados positivos o negativos, posterior a la transferencia de competencias impartidas por los IEST de la región Lima acreditados por el programa. Así también, se analizó la calidad de los servicios brindados por los IEST de la región Lima desde la mirada del programa, para conocer la calificación y satisfacción respecto al desarrollo de competencias. De la misma manera, se analiza los mecanismos y procesos implementados por el programa para la inserción laboral y la valoración que otorgan los ex becarios a las competencias desarrolladas y oportunidades laborales que; pudieron resultar producto de su participación en el programa Mibeca.

4.1. Características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral de los ex becarios egresados de los IEST de la región Lima.

Todo programa de becas de educación superior busca contribuir a mejorar la empleabilidad de sus becarios. En ese sentido, tras estudiar el origen y analizar la lógica del programa Mibeca, se identifica que la intervención financiada y gestionada por FONDOEMPLEO, busca también, lograr la mejora de la empleabilidad de sus becarios a través de la formación en carreras de educación superior tecnológica. Ello desarrollado, en instituciones de reconocido prestigio como SENATI, SENCICO y TECSUP, con el propósito de contribuir a la generación de una oferta de nivel superior que, cumpla con los requisitos de la demanda laboral de los sectores más dinámicos de la economía del país.

Esto se vería consolidado, con la inserción laboral de los becarios egresados del programa (para el estudio, los becarios que culminaron sus estudios en alguno de los tres IEST elegibles de la región Lima). Sin embargo, la planificación del programa solo considero como acciones principales, gestionar las becas y monitorear que los becarios logren llegar a obtener su título profesional técnico. Pese a que, el programa surgió de la necesidad de contribuir a cerrar la “brecha entre la demanda laboral y la oferta formativa en educación superior tecnológica en el país”, entendiendo que, se esperaría que el becario egresado del IEST; ingrese al mercado laboral formal y en un trabajo relacionado a su formación profesional técnica. De esta forma, lidiar con el desajuste existente entre las necesidades por personal calificado de las empresas y la oferta por profesionales técnicos.

En tal sentido, la implementación exitosa de una política está relacionada con la calidad de la misma (Lahera 2004: 8). Esto guarda relación con la implementación de un programa como Mibeca, que busca contribuir a mejorar la empleabilidad de jóvenes y en consecuencia incrementar considerablemente las probabilidades de que se inserten en el mercado laboral.

Por tanto, en esta primera parte de los resultados de la investigación, se identifica las características de los resultados de los ex becarios egresados del programa, referidos a la condición laboral actual en la que se encuentran.

4.1.1. Características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral

Según las bases que orientan la creación del programa, precisan que en el país existe evidencia que demuestra el desajuste entre las necesidades por personal técnico calificado de las empresas y la oferta por profesionales técnicos. Esta desvinculación entre el mundo del trabajo y el formativo es más importante en el contexto de expansión económica experimentada por el país en la última década. En tal sentido, la inserción laboral es un proceso de acceso al empleo, donde una persona logra adquirir un trabajo a tiempo total, estable y a fin a la formación adquirida para el ejercicio del mismo y de forma permanente, llegando a

mantenerse en el puesto de trabajo obtenido. Según García y Cárdenas (2018), para Vernières (1997) la inserción laboral se da cuando las personas inactivas logran acceder a una posición estable dentro del mercado laboral, a través de un proceso compuesto por varias combinaciones de experiencias laborales. En este proceso, que se inicia con el término de la formación inicial o reglada, el joven egresado se plantea salir al mercado de trabajo para iniciar su actividad laboral. Por consiguiente, se entiende que la inserción laboral es el acceso a un empleo u oportunidad de trabajo, resultado de una formación recibida (competencias adquiridas) y experiencia obtenida. Los cuales son demandados por el mercado laboral, en un contexto ajeno al control de la persona, a diferencia de la formación que se encuentran bajo su control, así como, su experiencia que serán los criterios valuados por el mercado de trabajo.

Condición laboral

La condición laboral actual de los ex becarios encuestados del programa, luego de haber concluido sus estudios, refieren en su mayoría que han estado realizando actividades que les ha permitido tener un ingreso. Específicamente, al ser consultados si se encontraban trabajando (ocupados), buscando activamente un trabajo (desocupados) o porque no trabajaban, ni buscaban trabajo y no deseaban trabajar (inactivos), en la semana previa a la aplicación de la encuesta. Se puede evidenciar al respecto, que la condición laboral del 86,1% (31) de los ex becarios es de ocupado, es decir; que se encuentran trabajando, significando un resultado positivo sobre el aporte realizado por el programa; ya que representa que su inversión ha permitido formar capital humano, dado que, la formación recibida en el IEST ha respondido en gran medida a las necesidades vigentes del mercado. Mientras que el 13,9% (5) de ex becarios, se encuentra en condición de desocupado, es decir; no se encuentra trabajando, pero a pesar de ello, no llega a ubicarse en la condición de inactivo. (Ver Tabla N° 4.1)

Tabla N° 4.1. Condición laboral del ex becario

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Ocupado	31	86,1%
Desocupado	5	13,9%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Por otra parte, si desagregamos la condición laboral de los ocupados, para analizar si trabajan en situación de dependiente o independiente, se evidencia que el 80,6% trabaja como dependiente y el 19,4% lo hace de manera independiente. Es decir, que actualmente 25 ex becarios se encuentran trabajando para una empresa o negocio que está registrado en SUNAT, mientras que 6 ex becarios prestan servicios para una empresa o negocio, donde se registra que 5 están registrados en SUNAT y solo una no, dado que no cuenta con el registro correspondiente.

De otro lado, de los ex becarios que trabajan en una empresa o negocio, 10 (40%) precisan que continuarían laborando, mientras que 15 (60%) no saben si continuarán o no después de que culmine su contrato, existiendo de esta forma, la probabilidad de pasar a una condición de desocupados.

En relación con los desocupados, todos manifestaron que la semana anterior a la encuesta se encontraron buscando o haciendo algo para conseguir un trabajo, como el visitar empresas o negocios (1), consultar en agencias de empleo o bolsas de trabajo (2), buscar en internet (5) o haberse registrado en páginas web como computrabajo, aptitus, etc. (4). Desde hace 46 días en promedio, sin interrupciones y dedicando un tiempo de 2,6 horas en promedio por día. Obteniendo como resultado que solo 2 ex becarios desocupados, logren conseguir entrevistas, donde uno de ellos, llegó a conseguir un trabajo relacionado a su carrera y que empezaría a laborar a partir del mes de abril. Mientras que el otro ex becario, se encuentra a la espera de una respuesta por parte de la empresa.

Asimismo, se encontró que ninguno de los ex becarios desocupados cuenta con un seguro de salud o sistema de pensiones, teniendo como expectativa para poder aceptar un trabajo, ganar como mínimo un promedio de S/ 1 600 soles al mes. Esto es 1.7 veces la remuneración mínima vital de S/ 930 soles, dando a comprender que el ex becario reconoce su valor, no estando dispuesto a acceder a un empleo que no ofrezca una remuneración igual o mayor, considerando que cursaron la carrera de mecánico de mantenimiento (1), mecánico automotriz (1), mantenimiento de maquinaria pesada (1), electrónica y automatización Industrial (1) y electrotécnica industrial (1).

Tipo de ocupación principal

La ocupación principal que desempeña el ex becario es aquella que considera como tal y en caso este desempeñando más de una, se ha considerado aquella que le produce mayor ingreso, donde en caso ambas le produzcan igual ingreso, se ha seleccionado aquella a la que el informante dedica mayor tiempo.

En tal sentido, la ocupación principal que desempeña actualmente cada uno de los ex becarios encuestados es diverso, sin embargo, son relacionables en algunos casos. Es así como la mayoría de los egresados actualmente se desempeña como técnico (de mantenimiento, servicio, electricista o eléctrico, mecánico u operario); 45,2% (14) tiene esta ocupación, seguido de un 12,9% (4) que se desempeña como operador u operario (de planta de procesos, secadores, clarificador ufor y eléctrico). (Ver Tabla N° 4.2).

Tabla N° 4.2. Tipos de ocupación principal

Ocupación Principal	Frecuencia	Porcentaje
Asesor de Servicios	1	3,2%
Asistente Mecánico	1	3,2%
Barman/Mozo	1	3,2%
Consultor Business Intelligence	1	3,2%
Coordinador CADE Universitario	1	3,2%
Electricista	1	3,2%
Mantenimiento Técnico e Instrumentista	1	3,2%
Maquinista de Producción	1	3,2%
Operador de Planta en Procesos	1	3,2%

Ocupación Principal	Frecuencia	Porcentaje
Operador de Secadores	1	3,2%
Operario Clarificador Ufor	1	3,2%
Operario Eléctrico	1	3,2%
Planner de Repuestos y Servicios	1	3,2%
Practicante Profesional	1	3,2%
Servicios Generales de Instalación, Reparación y Mantenimiento Eléctrico	1	3,2%
Supervisor Mecánico	1	3,2%
Técnico de Mantenimiento	2	6,5%
Técnico de Mantenimiento III	1	3,2%
Técnico de Servicio	1	3,2%
Técnico Electricista	1	3,2%
Técnico Eléctrico	1	3,2%
Técnico Mecánico	3	9,7%
Técnico Mecánico Automotriz	2	6,5%
Técnico Mecánico de Mantenimiento	2	6,5%
Técnico Operario	1	3,2%
Topógrafo	1	3,2%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).

Elaboración: Propia.

Asimismo, se encuentra que el 41,9% (13) de los egresados restantes, se desempeña en otras ocupaciones que por su característica no pueden ser agrupados. Donde, las ocupaciones que más difieren en correspondencia con su formación profesional técnica, es la de Coordinador CADE Universitario y Barman/Mozo, dado que, en el primer caso curso estudios de Mecatrónica Automotriz y en el segundo caso estudios de Mecánico Automotriz.

A todo ello se suma que algunos ex becarios, aparte de desempeñar una ocupación principal también optan por tener una ocupación secundaria, esto en medida que requieren de mayor poder económico, para poder asumir de la mejor forma responsabilidades de índole personal y/o familiar. Es así que, el 25,8% (8) de los ex becarios desarrollan una ocupación secundaria paralela a la principal como; mecánico automotriz (1), integrador de datos (1), mantenimiento y venta de equipo y material para la industria (1), técnico eléctrico (1), instalador eléctrico

(1), conductor de transporte privado (1), vendedor en tienda de abarrotes (1) y dictado de clases de matemáticas (1).

Sin lugar a duda, para los ex becarios que tienen una ocupación principal y/o secundaria, donde una de sus ocupaciones se encuentra desvinculada de su formación técnica, tiene como trasfondo la necesidad e intención de querer acumular mayores ingresos mensuales, viéndose en la situación, aunque solo para 3 casos, de realizar trabajos como conductor, vendedor o dictado de clases particulares. Esto quiere decir que, para los 28 casos restantes la formación técnica recibida en el IEST ha permitido cubrir y solventar de alguna forma su expectativa económica a través de la o las ocupaciones desempeñadas, haciendo uso de las competencias desarrolladas durante sus años de formación. Lo que deja claramente, un efecto positivo en líneas generales sobre la importancia que ha tenido la beca en sus ex becarios.

Muy a pesar de que las acciones del programa Mibeca, no planificará un monitoreo o seguimiento que pudiera indagar si las ocupaciones estaban cubriendo las expectativas de sus ex becarios, sale a luz y se puede afirmar que el 74,2% (23) se encuentra satisfecho con su ocupación principal, a diferencia del 25,8% (8) que indica no encontrarse satisfecho con su ocupación, debido a que no respondería completamente a sus expectativas personales.

Ex becarios que ejercen un trabajo relacionado a su carrera profesional técnica.

Para lograr que los ex becarios que estudiaron una carrera técnica a través del programa Mibeca, puedan insertarse laboralmente y desarrollarse profesionalmente en un empleo relacionado a su formación técnica, Mibeca ofreció 23 carreras técnicas elegibles con alta demanda laboral en el sector minero, uno de los motores de crecimiento del país²¹.

²¹ Cabe precisar que la convocatoria inicial priorizo el sector minero, para las siguientes convocatorias se amplió el alcance de procedencia de los postulantes, incorporando sub sectores como telecomunicaciones, electricidad, cemento, hidrocarburos, transporte y comunicaciones. Sin embargo, las carreras técnicas elegibles se mantuvieron, siendo las mismas en todas las convocatorias.

A través del programa, los jóvenes estudiaron una carrera técnica en un IEST (SENATI, SENCICO o TECSUP) que les aseguraba acceder a una formación académica de reconocido prestigio. Los planes curriculares basados en un enfoque por competencias harían posible que el becario pueda adquirir los conocimientos y habilidades necesarias, exigidos por el mercado laboral, para lograr su inserción en un empleo acorde a su formación técnica. Esta expectativa de resultado esperado sobre un egresado del programa, queda cumplida en buena medida, dado que, el fortalecimiento y desarrollo de competencias de los ex becarios, producto de su formación técnica, no solo ha mejorado su empleabilidad, sino que ha contribuido a que del 86,1% (31) de los ex becarios que se encuentran trabajando (ocupados), el 77,4% (24) de ellos lo esté haciendo en una ocupación que le permite desempeñar funciones, tareas y/o actividades relacionadas a su carrera profesional técnica. Es decir, existe una conexión entre la educación recibida y la ocupación actual desempeñada. (Ver Tabla N° 4.3).

Tabla N° 4.3. Ex becarios que ejercen su carrera profesional técnica

Trabajo relacionado a su carrera profesional técnica	Frecuencia	Porcentaje
Sí, ejerce su profesión técnica	24	77,4%
No, ejerce su profesión técnica	7	22,6%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).

Elaboración: Propia.

La situación actual se presenta contraria a lo esperado, solo para el 22,6% (7) de los ex becarios ocupados, debido a que, tienen una ocupación que no hace posible desempeñar funciones, tareas y/o actividades que estén íntegramente relacionadas a su especialidad técnica. Es decir, existe una desconexión entre la educación recibida y su ocupación actual, observándose casos como, 3 ex becarios que recibieron formación técnica en mecánica; pero que trabajan actualmente realizando actividades de operador, electricista o de barman/mozo. Caso similar, se presentan en otros 3 ex becarios que tienen la especialidad de electrotecnia o electricista industrial, pero que trabajan realizando tareas de mantenimiento u operario, o el caso donde un técnico en mecatrónica automotriz labora como coordinador en una escuela de educación superior. Esto conlleva a

pensar que, a pesar de no ser muy significativo la cantidad del desajuste entre los que estudiaron para técnico, pero no trabajan como técnico en ejercicio de su especialidad²². Es necesario, considerar acciones de seguimiento sobre los egresados, con la finalidad de establecer estrategias para que el impacto de la intervención sea integral, considerando que, si a este grupo de 7 ex becarios se suma los 5 desocupados que no se encuentran insertados actualmente en el mercado laboral, el resultado no se visualiza completamente favorable.

Ello dado que representa un 33,3% (12) de la población estudiada, que no ha logrado su inserción laboral a un empleo o trabajo acorde a su formación técnica, como resultado de la formación recibida (competencias adquiridas) y experiencia obtenida. Es claro que, este escenario de inserción es el idóneo, trabajar íntegramente en lo que te formaste y no necesariamente solo tener un trabajo, aunque hoy en día sea complejo lograr lo primero, si partimos del contexto que nuestro país atraviesa un déficit de profesionales técnicos, el no insertarse en una ocupación acorde a su carrera técnica, pasaría por otros aspectos o factores externos al alcance de la formación técnica, siendo uno de ellos.

“[...] el tema de pasar la valla de la entrevista, esa es la limitación, lo que les ha faltado son herramientas de empleabilidad, pero a nivel técnico” (Responsable del programa Mibeca).

De manera concreta, los resultados terminan por evidenciar, que la mayoría ha logrado tener actualmente una ocupación acorde a su formación técnica. Sin embargo, si analizamos la permanencia en la ocupación de este grupo de técnicos, se encuentra que, solo 3 ex becarios cuentan con un contrato indeterminado, por tanto, la probabilidad de permanecer en la ocupación es alta dada su condición de estabilidad laboral. Un panorama similar se observa en otros 5 ex becarios, que manifestaron renovarían su contrato una vez finalice el actual, prevaleciendo su inserción y ejercicio de su profesión técnica.

²² Dentro del grupo de los 7 casos, dos ex becarios manifestaron tener una ocupación técnica. Sin embargo, sus funciones y/o tareas no están relacionadas a su especialidad. Es decir, no ejercen su profesión técnica.

La situación varía si nos enfocamos en los otros 16 ex becarios que ejercen su profesión técnica, aquí la probabilidad de permanencia es de corto plazo, en principio por que solo 6 ex becarios permanecerían en su ocupación actual hasta los meses entre marzo y mayo, mientras que, 6 harían lo mismo hasta los meses entre junio a diciembre. Después de transcurrido este periodo de tiempo, resulta incierto saber cuál sería su condición laboral, ya que, ellos no saben si tendrán una oferta para permanecer en la empresa; o se dará por hecho su desvinculación.

Mientras que, para los 4 ex becarios restantes que también ejercen su profesión, su permanencia en una ocupación relacionada a su carrera, en el corto o largo plazo, dependerá de su decisión de continuar realizando el mismo trabajo, considerando que, actualmente trabajan de manera independiente (sin contrato) ofreciendo servicios técnicos en general a empresas y/o negocios; a cambio de una contraprestación monetaria²³. Encontrándose 3 de ellos satisfechos con su forma actual de generarse ingresos a excepción de 1 que esperaría poder cambiar su modalidad de obtención de ingresos, pudiendo ser, por ejemplo, a través de un contrato. Lo que hace pensar que por el momento la mayoría podría continuar aún bajo este ritmo de trabajo.

Por otro lado, si analizamos la permanencia en la ocupación de los 7 ex becarios que actualmente trabajan pero que no ejercen su profesión técnica²⁴, 6 ex becarios indican que se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan y solo 1 ex becario no. Esto hace pensar que, los que están satisfechos, podrían continuar desarrollando la misma actividad, dado que, encuentran satisfacción y comodidad en lo que hacen actualmente, aunque esto no corresponda necesariamente a los intereses y lógica de un programa que financia becas de estudio superior, que generalmente, busca la inserción de sus egresados en una ocupación acorde a su formación. Sin embargo, este escenario obligadamente podría cambiar, cuando el contrato de 4 de ellos finalice en marzo y de 1 en

²³ Para recibir el pago, el ex becario emite un recibo por honorarios profesionales en la mayoría de los casos o lo percibe de forma efectiva. Esto último ocurre para un caso, encontrándose en una situación de informalidad.

²⁴ Si bien no ejercen su carrera profesional técnica por medio de su ocupación principal, 2 ex becarios si lo hacen ocasionalmente a través de una ocupación secundaria. Sin embargo, su nivel de ingreso es poco significativo, dado que, en el último mes percibieron en promedio S/ 500 soles.

mayo, no estando ellos seguros si serán renovados por la empresa o no, a excepción de uno que manifiesta que sí renovaría. Lo que colocaría a por lo menos 4 ex becarios, nuevamente en la búsqueda de otra oportunidad laboral, en caso la empresa decida no contar con sus servicios, logrando tal vez desempeñar una ocupación ya sea de manera dependiente o independiente acorde a su formación técnica.

Categoría de la ocupación principal

La categoría ocupacional para el estudio de investigación especifica la relación del ex becario que trabaja con la empresa u otra unidad de producción. En este contexto, se presentan hasta tres categorías ocupacionales en el estudio; correspondiente alguna a cada ex becario que fue encuestado.

- **Trabajador independiente:** Persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.
- **Empleado:** Trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración mensual (sueldo).
- **Obrero:** Se denomina así, al trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración semanal (salario).

A primera vista, el resultado de la encuesta nos permite encontrar, que el 64,5% (20) de los ex becarios que trabajan, lo hacen como empleados en una empresa, el 19,4% (6) lo hace como independiente, el 12,9% (4) realiza su trabajo como obrero en una empresa y solo el 3,2% (1) lo hace en una condición diferente a las anteriores. (Ver Tabla N° 4.4).

Tabla N° 4.4. Ex becarios según categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Trabajador independiente	6	19,4%
Empleado	20	64,5%
Obrero	4	12,9%
Otro	1	3,2%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).

Elaboración: Propia.

Al analizar sobre la formalidad laboral en la que se encuentran los ex becarios, se identifica que tanto los empleados como los obreros, cuentan con un empleo formal bajo una modalidad de contrato específica. Mientras que de los trabajadores independientes (o por cuenta propia), 4 ex becarios se encuentran trabajando en un empleo formal y 2 ex becarios lo hacen en un empleo informal, esto dado que, no emiten ningún tipo de comprobante que registre los ingresos obtenidos por los servicios profesionales que prestan. Siendo esto muy común cuando se realiza trabajos a pequeños negocios, donde es frecuente no solicitar un comprobante, dado que, previamente se pacta un costo por el servicio y de mutuo acuerdo no se incluye el impuesto correspondiente, con el objetivo de pagar lo menos posible (él que requiere el servicio) y de recibir lo mayor posible (el que hace el servicio).

Seguidamente, al analizar al último ex becario que tiene una categoría ocupacional diferente al resto de ex becarios ocupados. Se encuentra que, su característica se debe a contar con una modalidad de contrato de convenio de prácticas profesionales, realizando un trabajo dentro de la legalidad y recibiendo por ello una subvención económica por encima de la remuneración mínima vital de S/ 930 soles. Los S/ 1 400 soles mensuales que percibe ponen en valor la formación recibida en TECSUP como profesional técnico en Mantenimiento de Maquinaria Pesada, además del logro de haber ingresado a un sector dinámico e importante como el Minero.

Tipo de modalidad de contratación

La modalidad de contratación que tiene actualmente un ex becario egresado del programa Mibeca permite establecer el acuerdo, tiempo de permanencia, obligaciones y beneficios que recibirá o no un trabajador por prestar servicios a una empresa o negocio. Es así que, se encuentra que el 67,7% (21) de los ex becarios ocupados tiene un contrato a plazo fijo, 9,7% (3) se encuentra bajo la modalidad de contrato indefinido, un caso con contrato de convenio de prácticas profesionales que desarrolla en la Sociedad Minera El Brocal S.A.A.; empresa dedicada a la extracción, concentración y comercialización de minerales polimetálicos²⁵ y un caso con contrato por locación de servicios en la CORPORATION WITHMORY S.R.LTDA.; empresa dedicada a la comercialización de camiones y maquinaria pesada. Mientras que el 16,1% (5) restante de los ex becarios ocupados, no cuenta con un contrato de trabajo, debido a que desempeñan su ocupación principal de manera independiente y sin una modalidad contractual. (Ver Tabla N° 4.5).

El trabajar de manera independiente, limita de alguna forma el acceso a ciertos beneficios que un trabajador vinculado a una empresa tiene disponible desde el primer día de trabajo, es así que, este grupo de ex becarios manifiesta no contar con acceso a un seguro de salud y tampoco encontrarse afiliado a un sistema de pensiones. Esto sin duda, los deja a ellos y a sus familiares directos desprotegidos ante cualquier problema de salud, donde los gastos en esta situación son cubiertos integralmente por los afectados y no por una empresa; como ocurre con los trabajadores dependientes.

Es claro que, los ex becarios sin contrato representan una cantidad poco significativa en el estudio. Sin embargo, si a ello sumamos a los ex becarios que no lograron su inserción laboral, se obtiene que un 27,8% (10) de la población de estudio se encuentra en esta misma situación, sin un seguro y sin estar afiliado a un sistema de pensiones. Haciendo que este resultado no pase desapercibido, porque significa que, cerca de la tercera parte de los ex becarios

²⁵ Minerales Polimetálicos: Como la plata, plomo, zinc y cobre.

no cubre estas necesidades a través de un empleador o por su propia cuenta. Esto, aunque no sea un objetivo literal del programa, está inmerso dentro de la expectativa del programa, dado que, el buscar mejorar la empleabilidad incorpora mejorar las condiciones y accesos para un mejor nivel de vida del ex becario, por tanto, se esperaría cuenten con acceso a este tipo de servicio a través de un empleador o de ellos mismos.

Tabla N° 4.5. Ex becarios según tipo de modalidad de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Contrato indefinido, nombrado, permanente	3	9,7%
Contrato a plazo fijo (sujeto a modalidad)	21	67,7%
Convenio de Prácticas Profesionales	1	3,2%
Contrato por locación de servicios (Honorarios Profesionales, R.U.C.)	1	3,2%
Sin contrato	5	16,1%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Ahora, si nos detenemos a analizar un poco más en detalle al grupo de 26 ex becarios que mantiene un contrato vigente con alguna empresa, se encuentra que la duración del vínculo de trabajo para el 42,3% (11) finaliza entre los meses de marzo a abril, para el 23,1% (6) entre los meses de mayo a junio, para el 19,2% (5) entre los meses de agosto a diciembre 2019 y para el 3,8% (1) en marzo 2020. Mientras que el 11,5% (3) restante de ex becarios, al contar con un contrato indefinido, no tiene una fecha establecida de extinción de su vínculo laboral. Siendo esta última modalidad de contrato laboral, la idónea para la inserción laboral de los ex becarios, ya que le ofrece una condición de estabilidad laboral; hoy en día accesible a pocos.

Asimismo, si revisamos el acceso a beneficios como gratificaciones y vacaciones, encontramos que el 92,3% (24) manifiesta contar con estos beneficios sociales y el 7,7% (2) señala no contar con estos beneficios. Esto último debido a que, uno de los ex becarios es locador de servicios y el otro es practicante profesional. Sin embargo, a este último ex becario por su modalidad

de contrato, si le corresponde por ley dichos beneficios, pero la empresa no estaría cumpliendo con dicha obligación según lo indicado en la encuesta.

Por otra parte, con respecto a la jornada laboral de los ex becarios con contrato indeterminado o a plazo fijo; ellos indican haber trabajado en la última semana un promedio de 47,9 horas. Donde el 62,5% (15) trabajo hasta un máximo de 48 horas semanales y el 37,5% (9) lo hizo por encima de lo establecido como jornada laboral máxima legal en la Constitución Política del Perú (48 horas a la semana), en horarios que son de lunes a viernes o sábados.

Finalmente, el análisis evidencia que el 72,2% (26) de la población de estudio se encuentra vinculado a una empresa a través de una modalidad de contrato; en reconocimiento a su formación, experiencia y perfil profesional que ha respondido a los requerimientos demandados por la empresa. Resultando de valor contar para ellos, con un técnico egresado del programa Mibeca.

Nivel de Ingresos (ocupación principal)

Los ingresos son la principal motivación para que la mayoría de las personas decidan cursar estudios superiores que los llevaran a asistir a clases durante 3 años; como es el caso de los jóvenes que optan por formarse como profesional técnico. En ese sentido, los ingresos llegan a ser visualizados muchas veces como el retorno del tiempo e inversión realizada, durante esos años. En consecuencia, resulta oportuno e imprescindible saber cuál viene siendo el ingreso mensual de la ocupación principal de los ex becarios, posterior a su participación en el programa Mibeca.

En este panorama, el resultado es diverso, teniendo a un 22,6% (7) que percibe un ingreso entre S/ 1 200 a S/ 1 499 soles; en igual porcentaje un 22,6% (7) percibe entre S/ 1 500 a S/ 1 799 soles, concentrando estos niveles de ingresos a casi al 50% de los ex becarios ocupados.

De otro lado, un 12,9% (4) percibe entre S/ 1 800 a S/ 2 099 soles, solo un 3,2% (1) entre S/ 2 100 a S/ 2 399 soles, un 12,9% (4) entre S/ 2 400 a S/ 2 699 soles,

mientras que, el 6,4% (2) de ex becarios ocupados obtiene un ingreso laboral entre los S/ 2 700 a S/ 3 299 soles y el 16,1% (5) entre los S/ 500 a S/ 1 199 soles. Donde solo un ex becario ocupado, percibe un ingreso inferior a la RMV de S/ 930 soles, obteniendo esta remuneración en efectivo debido a que labora de manera independiente, sin un contrato de trabajo ni emitiendo algún tipo de comprobante de pago. (Ver Tabla N° 4.6).

Tabla N° 4.6. Ex becarios según nivel de ingreso neto mensual

Ingreso neto mensual	Frecuencia	Porcentaje
De S/ 500 a S/ 849	1	3,2%
De S/ 850 a S/ 1 199	4	12,9%
De S/ 1 200 a S/ 1 499	7	22,6%
De S/ 1 500 a S/ 1 799	7	22,6%
De S/ 1 800 a S/ 2 099	4	12,9%
De S/ 2 100 a S/ 2 399	1	3,2%
De S/ 2 400 a S/ 2 699	4	12,9%
De S/ 2 700 a S/ 2 999	1	3,2%
De S/ 3 000 a S/ 3 299	1	3,2%
No responde	1	3,2%
Total	31	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).

Elaboración: Propia.

Ahora si analizamos el ingreso por trabajo dependiente e independiente, los resultados indican que el 80,6% (25) proviene del trabajo dependiente realizado por los ex becarios ocupados, donde el mayor ingreso mensual es de S/ 2 800 soles, percibido por un técnico mecánico que trabaja en la empresa DIVEIMPORT S.A. y que cursó estudios de Mecánica Automotriz en SENATI. De otro lado, el 19,4% (6) proviene del trabajo independiente, donde el mayor ingreso mensual es de S/ 3 000 soles, percibido por un topógrafo que cursó estudios en SENCICO.

Adicionalmente, es frecuente que aparte de tener una ocupación principal como dependiente o independiente, algunas personas opten por desempeñar una ocupación secundaria. Esto con la finalidad de acumular mayores ingresos mensuales que sirvan para cubrir sus necesidades; es así que, al ser consultados los ex becarios, si realizaban otra actividad para obtener ingresos,

solo el 25,8% (8) manifestó tener una ocupación secundaria, donde el promedio de ingreso mensual de este grupo fue de S/ 543,75 soles.

Del grupo anterior, se encuentra que 3 ex becarios desarrollan también una actividad económica secundaria relacionada a su carrera, 2 ex becarios una actividad relacionada a su carrera a diferencia de la ocupación principal que no era a fin a su carrera, y 3 ex becarios con una actividad económica no relacionada a su formación técnica, dado que realizan trabajos como conductor de transporte privado, vendedor en tienda de abarrotes y dictado de clases de matemática. Con una frecuencia de 2,7 y 4 veces por semana.

La información recogida, evidencia que los ex becarios ocupados principalmente obtienen sus ingresos a través de una ocupación principal, Sin embargo, un reducido grupo de ex becarios también ha optado por trabajar en una ocupación secundaria. Al respecto, la EDO elaborado por el MTPE en el 2018, indica que a nivel nacional la remuneración promedio mensual de las ocupaciones técnicas más requeridas a contratar por las empresas de 20 a más trabajadores; ascendería a S/ 1 663 soles. Encontrándose entre las ocupaciones que mejor remuneración tendrían, a los obreros de construcción con S/ 3 357 soles, seguido de los técnicos en ingeniería mecánica con S/ 2 284 soles y técnicos de programación por computadora con S/ 1 809 soles, entre los de mayores ingresos.

Si realizamos la comparación de los ingresos mensuales de los ex becarios con la información encontrada en el estudio de la EDO, resulta en líneas generales que el 54,8% (17) de los ex becarios ocupados, percibe una remuneración por debajo del promedio mensual de S/. 1 663 soles, mientras que el 45,2% (14) se encuentra con un ingreso superior a este promedio.

Lo cual hace preguntarse, a donde están brindando servicios nuestros ex becarios; encontrándose que el 29% (9) está en el sector de Comercio, el 25,8% (8) en Servicios, el 19,4% (6) en Manufactura y solo el 16,1% (5) en Minería e

Hidrocarburos²⁶. Ahora, si analizamos que sector les otorga una mejor remuneración, no se encuentra una tendencia específica, dado que, dos ex becarios pueden estar trabajando en una misma rama de actividad económica, pero la diferencia de sus ingresos resulta ser diferente.

4.2. Calidad de los servicios prestados por las IEST elegibles por el programa Mibeca para el desarrollo de competencias en los becarios

De acuerdo con el manual del postulante, FONDOEMPLEO ha determinado para sus convocatorias que los jóvenes puedan elegir entre tres (03) instituciones educativas de reconocido prestigio académico y con alta demanda por parte de las empresas del sector minero. Siendo estas IEST; SENATI, SENCICO y TECSUP, donde han podido elegir entre 23 carreras técnicas elegibles por el programa Mibeca.

Así como, se indica en el manual de postulación, el término de reconocido prestigio académico invita a esperar servicios de calidad brindados por las IEST para la formación profesional técnica y el desarrollo de competencias de los becarios.

En esta parte de la investigación, en consecuencia, se identifica la percepción sobre el cumplimiento del programa de formación profesional técnica, la calificación sobre el servicio brindado y el nivel de satisfacción del programa Mibeca sobre el servicio desarrollado por las IEST. Así como, el resultado de la transferencia de conocimientos para el desarrollo de competencias, que es validado con la culminación de los estudios y obtención de la constancia de egresado o título profesional técnico.

4.2.1. Calidad de los servicios prestados por las IEST

Uno de los conceptos que nos permiten acercarnos a comprender la calidad, es la estipulada por la Real Academia Española (2020), que la define como: “La

²⁶ De los ex becarios ocupados, no se logró identificar para 3 casos el sector en el cual trabajaban, debido a que no brindaron más información al respecto.

propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor". Esta definición establece dos elementos importantes en su estudio. Primero, la referencia a características o propiedades y, segundo, su bondad para valorar "algo" a través de ella; es decir, comprender que uno de los elementos a resaltar es la valoración que se le otorga a algo producto de un conjunto de propiedades inherentes. Donde por otra parte, para Juran (1990) "La calidad comprende múltiples significados, donde dos son los más representativos: 1) La calidad consiste en aquellas características de producto que se basan en las necesidades del cliente y que por eso brindan satisfacción del producto. 2) Calidad consiste en libertad después de las deficiencias" (citado en Duque 2005: 67). En tal sentido, sobre la calidad del servicio, se asumirá para la investigación que es el servicio ofrecido por medio de un conjunto de actividades que contienen propiedades y/o características inherentes, que son esencialmente intangibles y que cubren satisfactoriamente una necesidad (para la investigación, necesidad de formación profesional técnica), otorgando valor (para la investigación, según los parámetros requeridos por FONDOEMPLEO) a cambio un pago acorde a lo recibido.

Percepción sobre el cumplimiento del programa de formación profesional técnica

Para poder cumplir con un programa de formación profesional técnica en 23 carreras con alta demanda, identificadas y a ser financiadas por FONDOEMPLEO, se seleccionó como IEST elegibles a SENATI, SENCICO y TECSUP, donde los becarios podrían elegir una de las carreras técnicas, previo cumplimiento de los requisitos. En tal sentido, al ser consultada la responsable del programa sobre si los IEST de la región Lima, donde los ex becarios egresados cursaron sus estudios técnicos; cumplieron con el programa de formación profesional técnica para la carrera que eligió cada becario, ella manifiesta que:

"Si, por que las instituciones con las que trabajamos son SENCICO, que tiene harta experiencia, SENATI y TECSUP, los tres en el tema

pedagógico bastantes serios, si han cumplido” (Responsable del programa Mibeca).

Dejando en claro el cumplimiento de la formación técnica. Sin embargo, dicha afirmación se complementa aún más, cuando la responsable precisa ante la consulta; si el programa Mibeca ha supervisado el cumplimiento de las condiciones establecidas en el programa de formación profesional técnica de las IEST al inicio de cada semestre académico (malla curricular, número de horas lectivas y otros servicios que otorga el IEST a los alumnos); que:

“Sí, se ha tenido seguimiento cada semestre, lo que no hemos hecho es documentarlo, no hemos documentado el producto de esas reuniones con actas, pero si hemos tenido reuniones acá en FONDOEMPLEO, digamos antes del inicio de semestre y nos hemos contactado a nivel nacional con las diferentes sedes, para ver un poco el tema de la malla curricular, las notas también, y bueno que acciones podríamos ver para que los alumnos por ejemplo no se jalen o eviten caer en las observaciones que tiene el programa Mibeca [...]. Si hemos tenido reuniones, lo que si nos ha faltado es documentar [...], si tú me dices por ejemplo preséntame el informe, no tenemos, tenemos solamente las reuniones que hemos tenido, no se levantó nunca un acta, quizás eso habría que mejorar” (Responsable del programa Mibeca).

Con esto, se va dejando en conocimiento que, efectivamente los IEST cumplieron con los programas de formación técnica ofertados en cada semestre académico a los becarios. Los cuales fueron verificados a través de un seguimiento semestral enfocado en las condiciones establecidas y mediante la realización de reuniones en la oficina de FONDOEMPLEO. Sin embargo, al no haber sido estas actividades documentadas, mediante actas de reunión o informes internos; se hace imposible visibilizar la gestión interna del programa respecto a estos temas; lo cual limita a su vez; poder gestionar la información histórica de las actividades realizadas, dejando un gran vacío para conocer de qué forma se dio el seguimiento y cuáles fueron los resultados de las reuniones, cuáles fueron las acciones, acuerdos o medidas tomadas para la mejora del

programa. El no tener como practica generar evidencia, trae como consecuencia dificultades para comprender integralmente como se puede haber desarrollado la gestión de un programa, ya que, queda supeditada la información al conocimiento propio del personal que gestiona el programa; dejando de lado la evidencia física; que resulta de importancia cuando se realiza una evaluación o auditoria sobre procesos.

Pese a que no hay informes previos o reportes, referidos al cumplimiento de la formación profesional técnica por parte de las IEST, queda manifestado claramente por la responsable de la gestión del programa que; se dio un adecuado desarrollo al respecto. Asimismo, ante la precisión si ha habido este seguimiento, a que se cumplan los cursos que obviamente cuando uno ingresa como alumno; se dice que van a estar incorporados en tu malla curricular. Si ese seguimiento y cumplimiento ha sido monitoreado. La responsable señala:

“Sí, nos hemos reunido [...] con SENATI, a TECSUP hemos ido a verlos también, acá en Lima, en provincia, Trujillo, Arequipa, si se han hecho visitas puntuales propias para la beca y además como tengo el otro cargo de Gestión de Proyectos, también aprovechaba las visitas de monitoreo de mis proyectos y también me iba a ver con la coordinación académica, el tema de la malla curricular” (Responsable del programa Mibeca).

El monitoreo realizado para constatar el cumplimiento de la propuesta académica (malla curricular, etc.), sumado a lo mencionado anteriormente respecto al seguimiento; sustenta la percepción manifestada por la responsable y en consecuencia la percepción en si del programa Mibeca, para indicar que los IEST han logrado cumplir con la formación profesional técnica de los becarios según lo esperado por FONDOEMPLEO. Aunque este no esté evidenciado físicamente; como es normal dentro de una acción de supervisión o monitoreo. La afirmación de la responsable se afianza; por que precisa que las instituciones con las que trabajó el programa tienen mucha experiencia y son bastantes serias en el aspecto pedagógico, entendido como el cumplimiento del programa académico y los servicios ofertados.

Calificación del servicio brindado por las IEST

Para lograr una formación profesional técnica de calidad; el programa Mibeca considero como IEST elegibles a SENATI, SENCICO y TECSUP. Instituciones de reconocido prestigio en el país que; garantizarían ofrecer un servicio acorde a los parámetros requeridos por FONDOEMPLEO. Por tanto, para conocer cuál es la calificación que Mibeca otorga sobre los servicios brindados por las IEST de la región Lima; donde los becarios cursaron una formación profesional técnica. Se consultó a la responsable de Mibeca; entendiéndose que su valoración sobre el servicio es la más certera y aproximada a la realidad.

Es así que, en lo concerniente a la calificación otorgada a SENATI, la responsable de Mibeca manifiesta que esta sería **Buena**, argumentando:

“No le doy la calificación de **Muy Bueno**, le doy la calificación de **Bueno** porque nosotros sumamos la parte pedagógica con la parte administrativa, en la parte administrativa, de repente como es a nivel nacional un poco la demora en el tema de papeles básicamente, pero a nivel de alumnos no, al menos tenemos muy buenos comentarios de los alumnos [...]” (Responsable del programa Mibeca).

Lo indicado por la responsable pone en valor, no solo el tema pedagógico, sino que toma en consideración para la calificación del servicio; el tema administrativo. El cual ha sido algo lento, no optando por este motivo otorgar la calificación de **Muy Bueno**.

En relación a la calificación sobre el servicio brindado por TECSUP, la responsable precisa que este ha sido:

“**Bueno**, [...] por qué; si bien es el Top en las diferentes sedes, [...] los chicos tienen preferencia por TECSUP; por las notas; la exigencia que tiene” (Responsable del programa Mibeca).

Esta calificación, al igual que la otorgada a SENATI ha tenido como factor que inclina la balanza; al tema administrativo. Dado que, para la gestión del programa resulta de importancia que las IEST brinden información del becario, como lo indica la responsable cuando manifiesta que no otorga la calificación de **Muy Bueno** porque:

“[...] Un poco también el tema administrativo jala, porque por más que sea el Top, nos enviaba información un poco a destiempo, no al momento que nosotros queríamos [...]. En Lima, que es objeto del estudio, si hemos tenido bastante dificultad para que nos manden el tema de las notas, el tema de los montos” (Responsable del programa Mibeca).

Esto debido a que las IEST.

“[...] No lo asumen como un compromiso; como no hay convenio. Más bien empezaron a caminar mejor el último año, al principio casi bien difícil, pero el 2017-2018 ya como que nos hicimos conocidos, ya nos brindaba la información más rápida [...]” (Responsable del programa Mibeca).

Finalmente, sobre el servicio brindado por SENCICO; se mantiene la misma línea de calificación y causa de motivo; dado que, la valoración es de **Bueno** y el tema administrativo una vez más se ve resaltado como factor para no consolidar un servicio como **Muy Bueno**. Evidenciado cuando la responsable precisa:

“[...] El tema académico yo te podría decir que es muy bueno, porque tenemos una chica que se fue de pasante a Canadá [...], administrativamente te diría que es de regular a mal, no te responden por nada del mundo el tema de pagos, a pesar que tienen que cobrar no te mandan su planilla para pagar y eso es un tema porque nos retrasa a nosotros en los desembolsos, pero académicamente muy bueno” (Responsable del programa Mibeca).

Por tanto, si tuviera que elegir una opción para calificar el servicio brindado por SENCICO.

“Me quedo con bueno” (Responsable del programa Mibeca)

Cuadro N° 4.1. Calificación del servicio según IEST

IENT	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
SENATI				X	
TECSUP				X	
SENCICO				X	

Fuente: Entrevista semi estructurada a responsable del programa Mibeca (2019)

Elaboración: Propia

Para el programa Mibeca, en la voz de su responsable, ha sido clara su posición sobre el servicio entregado por los IEST a los becarios. Siendo este **“Bueno”** y que llego a cumplir con lo ofrecido en la parte académica; sin embargo, esto claramente no está refrendado en algún informe técnico de evaluación; sino que, corresponde a una opinión de la única fuente confiable a cargo del programa. Y en efecto, gracias a ello se identifica que el principal factor que dificulta las labores del programa es el retraso en el envío de información sobre notas, montos de pagos, etc. Generando retrasos en la administración.

Nivel de Satisfacción del servicio brindado por las IEST

Para conocer el nivel de satisfacción sobre el servicio brindado por SENATI, SENCICO y TECSUP de la región Lima. De la misma manera que se obtuvo la calificación sobre el servicio brindado a los becarios; se acudió a consultar a la responsable del programa Mibeca; entendiendo su conocimiento y participación en todas las actividades del programa; que hacen de su valoración la más certera y valida. En tal sentido, sobre el nivel de satisfacción del servicio brindado por SENATI; precisa que se encuentra:

“Satisfecha, porque los jóvenes al menos que estaban estudiando ahí han logrado emplearse [...], ahora muy satisfecha te diría si es que están con un contrato, yo sé que están con contrato, pero no están en planilla que es a plazo indeterminado, y eso tiene que ver con la

formación. Si bien es cierto que, tiene el tema de Dual, que les dan teórico – práctico, yo considero que de repente ha faltado algo, quizás como institución educativa responsable darles algo más. El tema de empleabilidad que nosotros no lo tenemos, no pagamos por eso tampoco, pero de repente, el psicólogo que tienen ahí pudiera darles adicionalmente a lo que nosotros les damos para complementar y cerrar el círculo [...]. Por eso te digo bien, falta algo para decir que es excelente, porque tendría que preocuparse la institución educativa no solamente por formar, sino porque esas personas que formas, de alguna forma dar ese adicional, el plus para que ellos directamente salgan a trabajar” (Responsable del programa Mibeca).

Para el programa Mibeca, representado en su responsable, ha sido importante el rol de SENATI para que los jóvenes puedan lograr emplearse. Sin embargo, considera hace falta otorgar un servicio adicional relacionado al tema de empleabilidad; que Mibeca no lo ha considerado dentro de su intervención. Pero que resulta necesario, para que los egresados puedan encontrar directamente un trabajo.

Del mismo modo, al ser consultada sobre el servicio brindado por TECSUP a los becarios, indica que:

“[...] Igual, satisfecha, a las tres instituciones les ha faltado el componente de empleabilidad. Si bien es cierto SENATI tiene la bolsa de empleo; pero la bolsa para que te registres y te vinculen; pero y la herramienta. El joven por sí mismo debería de buscar, pero no lo hace” (Responsable del programa Mibeca).

Si mencionamos los servicios que ofrecen a nivel de pedagogía, infraestructura y laboratorios.

“[...] En Lima los tres institutos están bien implementados” (responsable del programa Mibeca).

Cuadro N° 4.2. Nivel de satisfacción según IEST

IENT	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, Ni insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
SENATI				X	
TECSUP				X	
SENCICO				X	

Fuente: Entrevista semi estructurada a responsable del programa Mibeca (2019).

Elaboración: Propia.

La información proporcionada, permite en líneas generales establecer que las tres (03) IEST tienen la misma valoración de **Satisfecho**; dado que, según apreciación de la responsable; tanto a SENATI, TECSUP y SENCICO, les faltaría ofrecer o abordar el tema de empleabilidad, ya sea a través de un profesional (psicólogo) o una herramienta, ya que por sí solo; indica que el becario no busca trabajo. Aunque esta última opinión, se contrapone a lo manifestado por los becarios, que en su mayoría indican que su inserción laboral ha sido producto de su propio esfuerzo y búsqueda continua de ellos para emplearse.

4.2.2. Desarrollo de competencias en los becarios

De los autores, la competencia se concibe como “Una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación”, Spencer & Spencer. Asimismo, Ernst & Young, precisa que la competencia es “La característica de una persona, ya sea innata o adquirida, que está relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo”.

Otros autores señalan conceptos que direccionan a establecer que la competencia, se concibe como una característica propia de un individuo, al estar capacitado, disponiendo de conocimiento, destrezas y aptitudes producto de una experiencia formativa, necesario para ejercer una profesión y llevar a cabo exitosamente una actividad laboral acorde a su nivel de instrucción.

Ex becarios con título profesional técnico

La obtención del título profesional técnico representa la consolidación de los estudios cursados y el reconocimiento final a las competencias desarrolladas y/o fortalecidas producto de la experiencia formativa de los becarios del programa Mibeca. En ese sentido, resulta lógico esperar que el ex becario aspire a obtener este grado en el corto plazo, que le servirá para acceder a mejores oportunidades laborales. Esto dado que, el mercado laboral valora en muchos casos, más a un profesional técnico titulado que a un profesional técnico con constancia de egresado.

En consecuencia, la data recogida evidencia que el 61,1% (22) de los ex becarios encuestados ha logrado obtener su título profesional técnico, mientras que el 38,9% (14) aún no ha logrado obtener dicho grado profesional.

Al analizar sobre la procedencia de los titulados y no titulados, se observa que, de los 20 ex becarios de SENATI; todos se encuentran titulados, mientras que de los 14 ex becarios de TECSUP; solo 2 cuentan con título profesional y 12 aún no lo tienen. Encontrándose en el caso de SENCICO, que ninguno de los 2 ex becarios encuestados, ha logrado obtener su título profesional hasta la fecha.

Tabla N° 4.7. Ex becarios según condición de título profesional técnico

Titulado	SENCICO	SENATI	TECSUP	Total
Si, estoy titulado		20	2	22
No, estoy titulado	2		12	14
Total	2	20	14	36

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Entre las razones que alegan los ex becarios que no han logrado obtener su título profesional, precisan en la mayoría de los casos que, es por falta de tiempo para hacer el proyecto de investigación y/o a que no cuentan con recursos económicos para hacerlo, refiriendo principalmente al costo que implica el trámite de titulación. En el caso específico de TECSUP indican que, como la beca financia hasta un máximo de S/ 20 000 soles, la mayoría ha tenido que

solicitar préstamos para cubrir la diferencia²⁷; dado que una carrera técnica en TECSUP (sede Lima) tiene un costo mínimo de S/ 48 672 soles aproximadamente²⁸. Esta situación deja a los ex becarios egresados de TECSUP con compromisos de pagos pendientes, entendiendo así que; saldar esta deuda sería su principal objetivo antes de continuar con el proceso de titulación.

4.3. Mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral de los egresados.

El programa Mibeca busca mejorar las condiciones de empleabilidad de los becarios, en carreras de educación superior tecnológica elegibles por el programa, con alta demanda laboral actuales y futuros, que ofrecen instituciones de reconocido prestigio. Dado que, el Programa surgió ante la necesidad de contribuir a cerrar brechas entre la demanda laboral y la oferta formativa de los sectores más dinámicos del país.

En consecuencia, en esta parte de la investigación se identificará si el programa Mibeca promovió acciones para que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral y los recursos que disponía para poder hacerlo.

4.3.1. Mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral

Una de las formas de promover la inserción laboral es a través de la vinculación laboral, el fortalecimiento de las habilidades blandas, la elaboración de un adecuado currículum vitae y el conocimiento de herramientas para la identificación de ofertas laborales, etc.

²⁷ En el "Acuerdo de otorgamiento y aceptación de la Beca entre FONDOEMPLEO, el Becario y su Tutor", Clausula Séptima: Obligaciones del tutor, el tutor del becario acepta y garantiza el cumplimiento del compromiso asumido por el pago diferencial del costo de la carrera, en caso de que esté sea superior a los S/ 20 000 soles.

²⁸ Para la estimación, se tomó en cuenta el costo de ciclo de la Categoría B con beca social que asciende a S/ 8 112 soles según tarifa vigente de TECSUP al 2019.

En este sentido, un programa de becas se consolida cuando sus egresados logran colocarse en el mercado laboral, ya sea a través de mecanismos o procesos de inserción para este fin u a través de otros medios como el servicio nacional de empleo.

Acciones o actividades de inserción laboral para los becarios egresados del programa

Para lograr conocer las acciones o actividades que el programa Mibeca promovió para lograr la inserción laboral de sus egresados y de esta manera tener mejores oportunidades de acceso a un empleo, se indagó si llegó a desarrollarse actividades bajo este objetivo, a lo que la responsable del programa manifestó:

“Sí, les dimos herramientas de empleabilidad a través de tutoriales, hicimos un video también, y nuestros medios para difundir el Facebook y correo” (Responsable del programa Mibeca).

Las acciones del programa Mibeca básicamente fueron contempladas por el tema de la empleabilidad, para lo cual elaboraron tutoriales y/o videos de cómo afrontar una entrevista, los cuales fueron difundidos a través de la red social del programa. Sin embargo; no se contemplaron, ferias laborales y/o seminarios, como estratégicamente se planifica en este tipo de programas, que sirven de punto de encuentro para afianzar el vínculo del becario con la institución que financia la beca, así como, el acercamiento del becario a potenciales empresas empleadoras.

Ahora, el no planificar y contemplar acciones concretas sobre el tema de inserción laboral, puede estar explicado a que no fue compromiso del programa atender este tema desde un inicio, dejando así desatendido un componente que debería ser considerado como estrategia para obtener mejores resultados.

Por otro lado, respecto a si las acciones realizadas por el programa tuvieron algún resultado, se precisa:

“Sí, pero me voy a salir fuera de Lima, a nivel nacional si ha habido, tenemos un reporte de personas insertadas a raíz de lo que hemos estado haciendo seguimiento y de lo que les hemos dado las herramientas [...], un poco como que, ya los hemos motivado para que puedan enfrentar mejor una entrevista. Pero no te podría decir que es crédito solo de la beca, ha habido otros factores, quizás ellos también por su cuenta han estado elaborando su Cv, han estado ensayando, han estado presentando su currículum [...].” (Responsable del programa Mibeca).

Respecto a los resultados de las acciones, no se ha tomado conocimiento de alguno respecto a los becarios que egresaron de los IEST de la región Lima. Sin embargo, si habría resultados sobre los becarios que cursaron estudios en otras regiones; aunque no necesariamente pueden ser atribuidos a las actividades realizadas por el programa Mibeca; compatibilizando con lo indicado anteriormente; cuando los ex becarios manifiestan que sus trabajos han sido obtenidos a través de su propio esfuerzo.

En lo concerniente a si el programa Mibeca ha realizado seguimiento a los egresados para informarse sobre su condición laboral actual, este ha sido:

“Un seguimiento muy puntual y esporádico, básicamente al año estamos lanzando una o dos encuestas, más allá de ello, no se hace ninguna actividad, si más bien hemos estado el año 2018 con mayores actividades, pero este año no, 2019 no” (Responsable del programa Mibeca).

Por tanto, al ser consultada si considera que las acciones que realizaron fueron las más idóneas, la responsable del programa señala:

“[...] idóneas o no, han sido básicas y nos han permitido sacar reporte. Por ejemplo, me han permitido saber si están trabajando o están practicando, al menos nos han dicho algo, y sabemos que, si están trabajando y en empresas como te comento, empresas grandes.

Tenemos gente en Cerro Verde, tenemos gente en Arequipa colocados en empresas de prestigio” (Responsable del programa Mibeca).

La información recopilada, permite identificar que el programa Mibeca ha tenido algunas acciones para promover la inserción de sus becarios; sin embargo, ninguna relacionada al tema de vinculación laboral a través de ferias laborales, realización de seminarios o encuentros con empresas. Práctica contemplada en otros programas de becas, como por ejemplo Beca 18.

En consecuencia, las acciones implementadas han sido enfocadas a brindar herramientas de empleabilidad según lo manifestado por la responsable; a través de tutoriales y videos. Asimismo, no se tiene certeza si esto ha originado algún resultado relacionado directamente y atribuible al programa, posiblemente producto del limitado seguimiento a los egresados durante el último año y que, en su mayoría ellos manifiestan que sus empleos fueron obtenidos por su propio esfuerzo y no a través del programa. De otro lado, las acciones realizadas por el programa fueron básicas y han permitido obtener reportes para saber si están trabajando o practicando, aunque se observó durante el trabajo de investigación que, esto no se encuentra evidenciado en un informe técnico o estudio elaborado por el programa. Dejando un vacío sobre la generación de medios de verificación que visibilicen los alcances de la gestión.

Equipo de profesionales dedicados a la ejecución de actividades del programa

Los recursos humanos son de vital importancia para poder desarrollar las acciones necesarias para el desarrollo de un proyecto o programa, en este caso, el programa Mibeca a lo largo de sus años de funcionamiento ha visto incrementar y reducir su personal a cargo de su gestión. Esto según lo precisado por la responsable, que indica que el equipo de trabajo a cargo de la gestión:

“[...] es muy poco equipo, prácticamente yo sola y en algunas oportunidades para el tema de matrícula un practicante” (Responsable del programa Mibeca).

Sobre cuanto personal era antes:

“A mí me dan la beca, ya en el año diciembre de 2015 - enero 2016, me dan formalmente con cargo. Era una sola persona, luego solicite un practicante que lo he tenido por temporadas; el año 2017 como ya hemos tenido toda la carga de las tres promociones pusieron otra practicante más, pero realmente para la cantidad que tenemos de 483 becarios, una sola persona es insuficiente, un equipo de dos todavía podría ser, dos o tres personas” (Responsable del programa Mibeca).

Además, sobre si el programa tenía personal dedicado a la vinculación laboral de los becarios egresados.

“No, [...] hubo una experiencia en el año 2016 – 2017, se contrató a un consultor por tres meses, luego otra persona más por un mes, pero no. A pesar de que tenían bastante experiencia no pudieron hacer la vinculación de ningún becario, muy por el contrario, hicimos una encuesta el año 2017 y ahí si logramos ver que la gente se iba colocando. No ha sido el compromiso de la beca el tema de inserción laboral no tiene ese componente, la beca va al tema de desarrollo de capacidades, pero a través de la formación técnica, mas no se ha visto el tema de la vinculación laboral, no metas de vinculación, lo que si más bien se ha hecho un sondeo y si tenemos gente que está trabajando actualmente [...]” (Responsable del programa Mibeca).

En este sentido, la lectura va dejando en claro que no ha habido personal dedicado a la vinculación laboral.

“Ha habido intentos nada más, el último intento que se hizo fue el año 2016 – 2017, donde se pudo obtener algo de información, quizás que el tema digamos de los jóvenes si bien es cierto tienen una formación técnica excelente, pero falta componentes como por ejemplo el tema de desarrollo de competencias blandas, el tema de habilidades para búsqueda de empleo que son las herramientas de empleabilidad, carecían nuestros becarios de esas dos herramientas. Nosotros a raíz de ello, empezamos por el Facebook a darles tutoriales pequeños,

información para que ellos pudieran digamos enfrentar mejor una entrevista laboral, pero este componente no lo hemos tenido” (Responsable del programa Mibeca).

Finalmente, la entrevista ha permitido rescatar información no visible ni registrada en documentos, dando cuenta que, los recursos humanos para la gestión del programa han sido limitados; encontrándose a la fecha de la investigación; un equipo encargado directamente de la beca conformado solo por la responsable de Mibeca. Anteriormente durante breve tiempo se llegó a contar con uno o hasta dos practicantes; sin embargo, esto no tuvo continuidad. Lo cual trae a concluir que sea una de las razones para no realizar un seguimiento a los egresados de manera relativamente frecuente, dificultando poder contar hoy con una base de datos más actualizada e información por lo menos anual, sobre la condición laboral de los ex becarios, que este respaldada en informes técnicos.

Como se ha notado precedentemente; se ha encontrado también, que hubo intentos para promover la vinculación laboral a través de consultores, pero esto no llego a tener resultados; lo cual a pesar que; el programa no contemplo componentes de vinculación laboral (por qué no fue un compromiso del programa), era necesario intentar realizar algunas acciones y no estar centralizado solo en formación técnica, dado que, descuidar el apoyo para que los ex becarios logren insertarse en el mercado laboral, contribuye solo a no asegurar con mayor probabilidad la inserción, teniendo en cuenta que, la responsable observo que los becarios requieren desarrollar más sus competencias blandas y manejo de herramientas de empleabilidad (por ejemplo como afrontar una entrevista de trabajo), de lo contrario, el programa Mibeca estaría limitando el alcance de sus resultados, considerando que la formación técnica recibida es excelente.

4.4. Valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas y las oportunidades laborales generadas por el programa al término de su formación profesional técnica.

Siendo el eje principal del programa Mibeca, la transferencia de conocimientos teórico - prácticos para el desarrollo de competencias en los becarios, a través de la formación profesional técnica, para mejorar su empleabilidad y que por ende les permita tener oportunidades laborales en los sectores económicos más dinámicos del país. Es necesario indagar en esta parte de la investigación, sobre la valoración que otorgan los ex becarios egresados con respecto a las competencias desarrolladas y las oportunidades generadas por el programa al término de su formación técnica.

4.4.1. Valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas

El programa Mibeca, busca a través del otorgamiento de becas formar profesionales técnicos en carreras con alta demanda en sectores dinámicos del país, dándoles la posibilidad de desarrollar competencias para que puedan mejorar su empleabilidad. Los ex becarios han accedido a través del programa Mibeca a formarse como profesionales técnicos, alcanzando a culminar sus estudios. Ante lo expuesto, es fundamental conocer cuál es la calificación que otorgan a los IEST sobre la formación profesional recibida, así como, cuáles son las competencias que consideran haber desarrollado durante sus años de estudios y la utilidad para los trabajos relacionados a su carrera, así como, el nivel de satisfacción en relación con su participación en el programa.

Calificación sobre la formación profesional técnica recibida del IEST

El indicador busca conocer la percepción del ex becario del programa, respecto a si considera que la formación profesional técnica recibida en el IEST donde cursó sus estudios, ha sido la esperada, es decir, que tan satisfechos están con su formación técnica en general durante los 2 a 3 años que duro sus estudios. En consideración, que los IEST elegibles por el programa son los más reconocidos del país, por sus años de experiencia en el mercado, así como, su formación basada en un enfoque de competencias. No obstante, TECSUP fue el primer instituto en recibir el licenciamiento institucional, mientras que SENATI y SENCICO son centros de enseñanza referentes a nivel nacional.

Por consiguiente, al analizar las respuestas de los becarios, se observa que el 44,4% (16) considera que la formación recibida del IEST donde curso su carrera técnica, es muy buena, seguido de un 52,8% (19) de ex becarios que considera que la formación técnica recibida ha sido buena. Esto demuestra que la percepción sobre los IEST donde cursaron los ex becarios sus estudios, casi en su totalidad ha sido positiva, con excepción de un ex becario que difiere con esta tendencia, precisando que la formación recibida fue regular, argumentando:

“Siendo consciente pensé que SENATI era uno de los mejores institutos [...], pero no fue lo que yo esperaba, por eso tuve que capacitarme más, tuve que llevar unos cursos más, complementar más para poder ingresar a una empresa grande” (Encuestado del programa Mibeca).

Tabla N° 4.8. Calificación sobre la formación técnica recibida

Formación recibida del IEST	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	16	44,4%
Buena	19	52,8%
Regular	1	2,8%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia

Las respuestas de los ex becarios validan lo manifestado por la responsable del programa, que anteriormente precisaba que los servicios recibidos por los IEST han sido buenos, encontrándose satisfecha. A su vez, esto guarda coherencia con el resultado relacionado a la condición actual del ex becario egresado, donde el 66,7% (24) de ellos se encuentra ocupado y ejerciendo su carrera profesional técnica, ya sea de manera dependiente o independiente y bajo ciertas condiciones laborales.

Más allá de las características del empleo actual de este grupo, el sentir de los ex becarios que pasaron por los IEST da cuenta que FONDOEMPLEO a través del programa Mibeca, otorgo la oportunidad de acceder a una educación superior técnica que supo responder a las expectativas del becario, visible por sí mismo, en el 97,2% (35) que llega a calificar la formación recibida entre bueno y muy bueno. Bajo una óptica de valorar los conocimientos transferidos.

Competencias desarrolladas durante la formación profesional técnica recibida del IEST

Para poder lograr un desarrollo de competencias en sus alumnos, los IEST han enfocado su formación bajo un tema en común, la formación profesional técnica basado en competencias. Ello se visualiza definido, en algunos documentos institucionales de la siguiente forma:

- Como uno de sus fines, “**Desarrollar competencias profesionales y técnicas**, basadas en la eficiencia y la ética para el empleo y el autoempleo, teniendo en cuenta, los requerimientos del desarrollo sostenido en los ámbitos nacional, regional y provincial, la diversidad nacional y globalización” (SENCICO 2015).
- El modelo pedagógico del SENATI se caracteriza por promover el **desarrollo de capacidades específicas, o competencias**, mediante el aprendizaje práctico, globalizado e interactivo, de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores correspondientes a las tareas o funciones productivas de la ocupación profesional, con la participación protagónica del estudiante y la conducción facilitadora del instructor. Así como, por su actualización permanente en función de las exigencias del mercado laboral (SENATI).
- Crear nuevas oportunidades para personas que, con vocación técnica, y competencia en el área tecnológica, que a través de su programa de formación en la empresa consolidara su formación académica al aplicar las **competencias desarrolladas** en un entorno real (TECSUP 2004).

En este sentido, al ser consultados los ex becarios sobre las competencias que considera desarrollo o fortaleció durante su formación profesional técnica, se observa que para solo dos competencias; todos los ex becarios manifiestan y/o perciben que desarrollaron y/o fortalecieron, siendo estas las competencias técnicas y de trabajo en equipo. Seguido de la competencia de resolución de problemas con 94,4% (34). Del mismo modo, las competencias comunicativas y de creatividad son consideradas por los ex becarios; competencias que, si

lograron mejorar durante sus estudios, esto afirmado por el 86,1% (31) de los encuestados.

Tabla N° 4.9. Ex becarios según competencias desarrolladas

Competencias desarrolladas	Frecuencia	Porcentaje
Técnicas	36	100,0%
Comunicación	31	86,1%
Creatividad	31	86,1%
Trabajo en equipo	36	100,0%
Resolución de problemas	34	94,4%
Liderazgo	26	72,2%
Toma de decisiones	32	88,9%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).

Elaboración: Propia.

Por otro lado, caso contrario se observa en la competencia referida a Liderazgo; competencia propia de cada persona, compleja en abordar y donde su desarrollo dependerá de los conocimientos; habilidades y actitudes de cada persona. Es así que, solo el 72,2% (26) indica haber desarrollado y/o fortalecido esta competencia.

Ahora bien, si nos detenemos a analizar sobre la cantidad de competencias que un ex becario, considera haber desarrollado y/o fortalecido; el panorama plantea un escenario interesante; dado que, el 8,3% (3) de ex becarios indica que son entre 3 y 4 las competencias que desarrollo y/o fortaleció; el 30,6% (11) precisa que son entre 5 y 6 competencias, mientras que el 61,1% (22) manifiesta que desarrollo y/o fortaleció hasta 7 competencias. Esto denota también, una tendencia positiva sobre la formación recibida por parte de los IEST, ya que, a criterio de los ex becarios, coinciden casi todos que su formación llego a desarrollar más de 5 competencias; resultando una apreciación favorable no solo para la inversión realizada por FONDOEMPLEO; sino que también para los IEST; como un indicador de evaluación para el servicio entregado a los alumnos.

En lo concerniente a si las competencias desarrolladas y/o fortalecidas por los ex becarios, son las necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en un empleo afín a su carrera técnica. Ellos tienen una percepción clara al respecto;

prácticamente la totalidad comparte la opinión que, si desarrollo lo necesario durante su formación técnica para responder a las funciones y/o tareas que puedan ser delegadas dentro de cualquier empresa o negocio. Dejando solo un caso; que manifiesta lo contrario, explicado porque considera también que la formación recibida en SENATI fue regular.

Tabla N° 4.10. Ex becarios según desarrollo de competencias necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en un empleo

Competencias necesarias	Frecuencia	Porcentaje
Sí, desarrolle las competencias necesarias	35	97,2%
No, desarrolle las competencias necesarias	1	2,8%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

El detalle de los que consideran que desarrollaron y/o fortalecieron las competencias necesarias para un empleo a fin a su carrera, da cuenta que, en este grupo son 7 los ex becarios que no están trabajando actualmente en una ocupación justamente a fin a su carrera; además de otros 7 ex becarios que no se encuentran empleados a la fecha. Es decir, que a pesar de su condición laboral no idónea de cara a las expectativas que cualquier profesional egresado de un centro de estudios superiores tiene (estar empleado y en un empleo acorde a su formación técnica); ponen en manifiesto con su afirmación de contar con las competencias, que estos jóvenes se encuentran en capacidad de desenvolverse adecuadamente y desarrollar funciones acordes a su formación profesional técnica. Lo cual debe ser visto como un aspecto positivo, considerando que la confianza que tiene el ex becario de poder responder a las exigencias del mercado ayudara a afrontar las situaciones que se presenten de camino a una mejor condición o inserción laboral.

Escala de utilidad de las competencias desarrolladas

La utilidad de las competencias desarrolladas y/o fortalecidas durante los años de formación superior, para un empleo acorde a su formación profesional técnica, representa la existencia de conexión entre las competencias y los

requerimientos de los empleadores para lograr un adecuado desempeño en el cargo o puesto. Por tanto, resulta trascendente conocer cuan útil ha sido las competencias de cada ex becario después de su paso por las aulas; para afrontar las exigencias de cargos o puestos afines a su carrera que ha tenido hasta la fecha.

Al respecto, los resultados son alentadores y dan indicios de la importancia que ha significado la formación en SENATI, SENCICO y TECSUP, dado que, el 44,4% (16) indica que ha sido de gran utilidad, mientras que el 50% (18) reconoce que ha sido útil. Es decir, más del 94% de la muestra de estudio ha sabido responder a las exigencias del mercado laboral cuando se ha visto desempeñando un empleo afín a su carrera, dejando en los ex becarios que no ejercen su profesión técnica o no se encuentran empleados actualmente; la confianza que si bien su condición laboral no es la idónea hoy. La experiencia de anteriormente haber desempeñado uno o más empleos acordes a su formación; y de manera favorable; permite mirar con cierta tranquilidad la posibilidad de responder nuevamente a las exigencias que demanden los empleadores para un cargo similar o relacionado a futuro.

Tabla N° 4.11. Utilidad de los conocimientos y competencias desarrolladas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy útil	16	44,4%
Útil	18	50,0%
Poco Útil	1	2,8%
No responde	1	2,8%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Es así como, esta percepción encuentra una oposición prácticamente nula sobre la utilidad de las competencias desarrolladas y/o fortalecidas, considerando que solo un ex becario discrepa de esta afirmación. Manifestando que le ha resultado poco útil en los empleos afines a su carrera, dejando entrever su inconformidad con la formación recibida, debido a que, adicionalmente a la formación recibida en SENATI tuvo que capacitarse aún más para poder aprender nuevas cosas y

desempeñarse mejor en su trabajo. Sin embargo, la actualización de conocimientos teóricos y/o prácticos son frecuentes en los profesionales de hoy, no basta solo con tener una carrera, sino que es necesario llevar cursos, seminarios, talleres, etc. Con la finalidad de responder a los requerimientos de la demanda formativa de las empresas e incrementar la probabilidad de poder escalar en su ocupación.

Nivel de satisfacción de los ex becarios egresados del programa

La percepción de los ex becarios egresados de SENATI, SENCICO o TECSUP sobre la calidad de enseñanza, infraestructura, atención del personal administrativo de Mibeca, apoyo para el acceso a prácticas y/o empleos. Nos da cuenta sobre la satisfacción del público objetivo del programa, que servirá a FONDOEMPLEO como marco de referencia, sobre cómo se ha venido percibiendo los servicios brindados por los IEST durante los años de formación. Es así que, el 91,7% (33) indico estar entre satisfecho o muy satisfecho con la calidad de enseñanza impartida por los docentes; entendiendo así, que fue uno de los factores que contribuyó, para que las competencias desarrolladas y/o fortalecidas sean útiles en los empleos afines a la carrera que han tenido los becarios desde su egreso.

Tabla N° 4.12. Nivel de satisfacción

Aspectos	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
1. Calidad de la enseñanza impartida por los docentes de la IEST	0%	0%	8,3%	61,1%	30,6%	100%
2. Infraestructura de la IEST (aulas, laboratorios, bibliotecas, talleres, otros)	0%	8,3%	5,6%	61,1%	25,0%	100%
3. Apoyo del IEST para acceder a	2,8%	11,1%	16,7%	50,0%	19,4%	100%

Aspectos	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
prácticas profesionales y empleo afín a su carrera						
4. Atención brindada el personal administrativo del Programa Mibeca	0%	0%	8,3%	58,3%	33,3%	100%
5. Apoyo de Mibeca para buscar su inserción laboral (prácticas y/o empleos)	11,1%	25,0%	47,2%	8,3%	8,3%	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Con relación a cuan satisfecho están los ex becarios respecto a la infraestructura operativa de los IEST (laboratorios, bibliotecas, talleres, aulas, etc.). La mirada desde los ojos de los ex becarios continúa siendo favorable, dado que, el 86,1% (31) considera estar entre satisfecho o muy satisfecho; concordando con lo señalado por la responsable del programa, cuando calificaba a los IEST como buenos en su servicio brindado a los estudiantes. Sin embargo, en la atención para ofrecer apoyo con el objetivo de que los jóvenes puedan acceder a prácticas profesionales o un empleo; las opiniones están divididas por un 69,4% (25) que precisa encontrarse entre satisfecho o muy satisfecho, un 16,7% (6) que parecería no haber sentido que influyo en algo las acciones del IEST sobre este tema, mientras que el 13,9% (5) deja claro su inconformidad al sentirse entre insatisfecho o muy insatisfecho con el apoyo para iniciar su vida profesional en alguna empresa.

De otro lado, si analizamos la posición de los ex becarios respecto al programa Mibeca, principalmente sobre su satisfacción con la atención brindada por el personal administrativo y el apoyo para buscar su inserción en prácticas profesionales y/o un empleo, se presentan dos situaciones muy opuestas para

cada tema. En primer lugar, los ex becarios en líneas generales están conformes con la atención brindada, el 91,6% (33) se encuentra entre satisfecho o muy satisfecho, reconociendo con su valoración el trabajo realizado por el personal de Mibeca a lo largo de la gestión de los tres concursos. En segundo lugar, como ya se venía anticipando solo el 16,6% (6) considera que, si tuvo apoyo, mientras que el 83,4% (30) no resalta que haya tenido apoyo para acceder a prácticas profesionales y/o empleo por parte del programa.

Por tanto, el resultado es razonable y guarda coherencia con anteriores análisis, cuando se indicaba en voz de la responsable que la inserción laboral no fue planificada como componente o una acción propia del programa; dado que, su enfoque se encontraba en la formación profesional técnica. Pese a ello, se hizo esfuerzos a través de algunas acciones; sin embargo, para los ex becarios estas no lograron ser trascendentes, dando a conocer así, su nivel de satisfacción a la baja, al no haber cumplido con sus expectativas.

4.4.2. Valoración de los ex becarios egresados sobre las oportunidades laborales generadas por el programa

El programa Mibeca, busca a través del otorgamiento de becas formar profesionales técnicos en carreras con alta demanda en sectores dinámicos del país, dándoles la posibilidad de desarrollar competencias para que puedan mejorar su empleabilidad. Al respecto, es necesario conocer sobre las oportunidades laborales que género el programa Mibeca en el ex becario egresado, haciendo referencia sobre la promoción para su inserción laboral, si están satisfechas sus expectativas laborales, el valor que le otorgan a su carrera técnica y la opinión respecto a las oportunidades generadas producto de su participación en el programa, así como, una aproximación sobre si será sostenible en el tiempo.

Escala de promoción de la inserción laboral del programa Mibeca

La promoción de la inserción laboral de un becario previo o después de culminar sus estudios, es de vital importancia para cualquier programa que se encarga de

financiar becas parciales o totales, ya que consolida el propósito de su intervención y el resultado de los años de formación e inversión realizada total o parcialmente. Por tanto, resulta lógico pensar que un programa como Mibeca, cuente con componentes o actividades estructuradas para promover que sus jóvenes egresados logren acceder al mercado laboral. Sin embargo, como preciso la responsable del programa en un anterior análisis, la realidad es otra, el programa solo se dedicó a formar profesionales técnicos y asegurar que los becarios puedan concluir sus estudios hasta la obtención del título profesional.

Aunque en ocasiones llegó a compartir herramientas de empleabilidad (tutoriales y videos) y/o algunas convocatorias de trabajo de manera esporádica a través de correo electrónico, para de alguna forma dinamizar la búsqueda de prácticas profesionales y/o empleo.

Probablemente, por este motivo casi la totalidad de los esfuerzos del personal del programa; fueron direccionados solo a gestionar las becas, descuidando así, temas relevantes como el monitoreo y/o seguimiento de los egresados de manera frecuente; así como, realizar acciones claras que contribuyan a que el camino del becario hacia la obtención de un empleo acorde a su formación sea lo menos complejo posible.

Concretamente, no haber tenido planificado y estructurado acciones para promover la inserción laboral; ha dejado en los becarios una sensación, no de inconformidad total; pero si de expectativa insatisfecha, de que tal vez se pudo hacer algo concreto y permanente. Es así que, las valoraciones de los ex becarios compatibilizan con el análisis, dando cuenta que el 27,8% (10) indica que no se realizó ninguna acción en pro de la inserción laboral, seguido de un 38,9% (14) que no sabe si Mibeca realizó alguna actividad sobre este tema. Esta situación, deja entrever que las pocas acciones que realizó el programa; no estuvieron al alcance o fueron de conocimiento de todos los becarios, de lo contrario, por lo menos deberían haber indicado estar enterados.

Tabla N° 4.13. Acciones para la inserción laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	5,6%
En algo	3	8,3%
Poco	7	19,4%
Nada	10	27,8%
No sabe	14	38,9%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

En relación con los becarios que si llegaron a conocer de las acciones e intentos sobre la inserción laboral que trabajo el programa Mibeca. Solo el 5,6% (2) desde su punto de vista, coincide que ha sido una cantidad considerable, marcando distancia de la opinión del resto; mientras que el 27,7% (10) precisa que poco o algo se ha hecho para apoyarlos a insertarse en un empleo.

Tabla N° 4.14. Acciones relacionadas con la formación profesional técnica

Acciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí, hubo acciones o actividades a un puesto a fin a mi carrera	7	58,3%
No, hubo acciones o actividades a un puesto a fin a mi carrera	5	41,7%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Lo interesante de este grupo de 12 ex becarios, resulta de analizar si las acciones le otorgaban oportunidades de acceder a un puesto afín a su carrera técnica. Sobre ello, el 58,3% (7) considera que efectivamente sí; mientras que el 41,7% (5) considera que no, debido a que las convocatorias de trabajo que a veces recibían eran para aplicar a puestos no relacionados con su carrera.

Sin duda, la información proporcionada por los ex becarios nos da cuenta de que, el tema de la inserción laboral fue abordado de manera limitada; por la gestión del programa, quedando como tarea pendiente en poder incluirlo dentro sus actividades frecuentes. Esto en merito a que todo programa de becas

debería contemplar, componentes o actividades para abordar la inserción laboral.

No basta, con formar profesionales técnicos calificados; sino que resulta necesario incrementar las probabilidades de conexión y acceso a empresas que requieren este perfil de profesionales. Buscando de esta forma, asegurar el retorno de la inversión realizada por FONDOEMPLEO en términos de impacto.

Atribución de los empleos obtenidos

Hablar de atribución sobre los empleos obtenidos por el ex becario desde su egreso del IEST, es identificar desde la mirada de los ex becarios, los intermediarios y/o medios que hicieron posible su acceso al mercado laboral.

En tal sentido y como ya se venía exponiendo anteriormente, los logros de acceder a un empleo fueron mayoritariamente a causa del propio esfuerzo y búsqueda que realizó el ex becario. Ello evidenciado con un 72,2% (26) que indica que así obtuvo algunos de sus empleos, mientras que un 30,6% (11) resalta que también se debió o solo se debió gracias a la intermediación del IEST, dejando a un reducido grupo de 22,2% (8) de ex becarios que afirma fue también o solo; a través de otros medios. Como recomendaciones de algún docente o amigo.

Tabla N° 4.15. Atribución de los empleos obtenidos

Atribuido	Frecuencia	Porcentaje
Al IEST donde estudió la carrera	11	30,6%
Al propio esfuerzo	26	72,2%
Otro	8	22,2%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Ahora, si bien se encontró que el propio ex becario fue el principal motor para encontrar los empleos que ha tenido; se debe mencionar que este hallazgo contradice la percepción de la responsable del programa que, en su oportunidad indicó que el becario debería buscar trabajo, pero que no lo hacía. Esta

discordancia, claramente deja observar la diferencia de puntos de vista; sin embargo, la evidencia y la información recogida se inclinan a validar lo manifestado por los ex becarios.

En consecuencia, para que la gestión del programa Mibeca cuente con información más certera y verificable, resulta necesario planificar un continuo seguimiento y/o monitoreo sobre los becarios y ex becarios; a fin de indagar sobre su condición laboral durante cada cierto periodo de tiempo.

Nivel de satisfacción de las expectativas de inserción laboral

Es natural que los jóvenes cuando inician estudios superiores universitarios o técnicos tengan expectativas sobre cómo será su inserción en el mercado laboral cuando egresen después de años de formación. En ese sentido, al ser consultados los ex becarios sobre si, sus expectativas de la forma como lo habían imaginado han sido satisfechas a la actualidad, teniendo en cuenta que cada caso es único y propio, dado que, responde a una percepción personal y única de cada persona, sobre cómo se visualizó laboralmente desde su etapa de estudiante en el IEST.

El 38,9% (14) señala que sus expectativas han sido algo satisfechas, mientras que un 36,1% (13) manifiesta que han sido muy satisfechas. Lo cual permite comprender, que de alguna forma u otra perciben que lograron cubrir sus expectativas; en diferente magnitud según cada caso.

Dicho resultado, debe alentar en cierta medida a los encargados de gestionar el programa; ya que se visualiza en las opiniones de los ex becarios, un estado de relativa o completa conformidad con lo alcanzado en comparación con lo esperado y; si bien es producto del esfuerzo realizado por el propio ex becario en la mayoría de los casos; fue posible desde un inicio por la oportunidad que represento contar con una beca de estudios para mejorar su empleabilidad.

Tabla N° 4.16. Nivel de satisfacción de expectativas de inserción laboral

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	13	36,1%
Algo	14	38,9%
Poco	8	22,2%
Nada	1	2,8%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

El escenario cambia, si hablamos de los ex becarios que manifestaron que poco o nada han sido satisfechas sus expectativas de inserción laboral, lo cual representa al 25% (9) que opina y siente que aún no ha podido lograr cubrir sus expectativas; esperando que con el transcurso del tiempo esta pueda ser satisfecha. Dependiendo principalmente del ex becario y de las acciones que realice para llegar a ese estado personal.

Valoración de la carrera profesional técnica

De manera muy clara y concreta, al ser consultados los ex becarios sobre cuán valioso es para ellos su carrera profesional técnica, la totalidad de jóvenes señala entre valioso o muy valioso sus estudios. Esto al ser conscientes del esfuerzo que significó concluir su carrera, el haberlo realizado a través de una beca que cubrió total o parcialmente sus estudios y el hecho de cursarlo en uno de los IEST más reconocidos del país. Lo cual es muy valorado por algunas empresas, que visualizan a un becario, como una persona de buen rendimiento y responsable.

Tabla N° 4.17. Valoración de la carrera

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Muy valioso	31	86,1%
Valioso	5	13,9%
Total	36	100%

Fuente: Encuesta a ex becarios de la región Lima (2019).
Elaboración: Propia.

Sin duda la información recogida; da cuenta de la posición unilateral de los ex becarios respecto a la importancia de contar con una carrera técnica, independientemente de encontrarse o no empleado actualmente. Lo que resulta ciertamente positivo, porque esperan con su formación, lograr cumplir sus metas personales; a través del acceso a una mejor condición o inserción laboral.

Opinión sobre las oportunidades laborales generadas

Prácticamente la totalidad de ex becarios considera que a raíz de su participación en el programa Mibeca, se han presentado oportunidades laborales para crecer profesionalmente en su carrera. Aunque estas en su mayoría han sido producto de la búsqueda e iniciativa propia del ex becario; que busco emplearse por cuenta propia o en algunos casos a través del IEST.

No precisando en algún caso, que haya sido a través de las acciones de inserción laboral que pudo realizar el programa Mibeca, dado que, como anteriormente lo manifestó su responsable, acciones de inserción laboral no estuvieron contempladas desde sus inicios; solo el otorgamiento y gestión de las becas.

Ahora respecto a que oportunidades han tenido hasta la fecha, resulta diferente para cada ex becario. Esto en medida, a la particularidad de sus aspiraciones y proyecciones profesionales propia de cada ex becario, pero que debe ser visto en líneas generales como algo positivo. El que consideren que si han tenido oportunidades unas mejores que otras desde su egreso.

Sostenibilidad de la formación profesional técnica

La sostenibilidad de una intervención es de vital importancia, dado que permite prevalecer en el tiempo la inversión realizada y a espera del retorno progresivo de dicha inversión. Por tanto, resulta oportuno conocer si los ex becarios hoy en día continuaran desarrollándose profesionalmente en su carrera técnica o si tienen intención de desarrollarse laboralmente en otro campo profesional. Ante esta interrogante, prácticamente casi la totalidad de encuestados, precisa que

definitivamente tiene intención de continuar desarrollándose en su carrera profesional técnica. Donde por ejemplo un ex becario precisa:

“Sí, de hecho, hay muchos estudios que podría hacer, por ejemplo, estuve averiguando cursos en el mismo TECSUP de especialización en instrumentación, quiero estudiar metrología, quiero estudiar el tema de mediciones de soldadura, si pienso seguir estudiando, desarrollándome [...] es uno de mis objetivos ir desarrollándome, creciendo para ser más competente en mi profesión” (Encuestado del programa Mibeca).

Mientras que otro ex becario manifiesta:

“Mi pasión es lo que he descubierto y es la maquinaria pesada, quiero conocer todo referente a ello y tener expectativas grandes en las empresas que voy a trabajar, conocer bastante que es una empresa, como se desarrolla la maquinaria pesada, como se gestiona y para poder formar la mía y que tenga mucho éxito” (Encuestado del programa Mibeca).

Las expresiones descritas anteriormente, evidencian que la tendencia de proyección de los ex becarios es de continuar desarrollándose profesionalmente en la carrera técnica que estudio a través del programa Mibeca. Esto sin duda, permite visualizar a futuro que la sostenibilidad de la inversión realizada por FONDOEMPLEO, se mantendrá y que el impacto del programa continuará mejorando, aunque ya no exista una vinculación directa entre el programa y el ex becario.

La contribución de Mibeca para el desarrollo de capacidades, continuara fortaleciéndose o manteniéndose con mayor formación y/o especialización, a cargo del propio ex becario, con el objetivo de lograr sus propios objetivos de desarrollo personal en el tiempo y mejorar su condición actual. Lo que permite visualizar con buena proyección a los ex becarios egresados del programa.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Respecto a las características de los resultados del programa Mibeca en términos de Inserción laboral

- 1) Con respecto a las características de los resultados del programa Mibeca, en relación con la condición laboral actual de los ex becarios egresados que cursaron estudios en alguno de los IEST ubicados en el departamento de Lima. Se encuentra que el 86,1% (31) de los ex becarios tiene la condición de ocupado, laborando actualmente de manera dependiente el 80,6% (25) o independiente el 19,4% (6), donde del grupo que trabaja como dependiente, el 40% (10) precisa que continuaría laborando en su ocupación principal actual, mientras que el 60% (15) no sabe si continuará laborando después de que finalice su contrato laboral. Este escenario, evidencia un resultado positivo para el programa de becas de FONDOEMPLEO, dado que, la mayor parte de los ex becarios se encuentra trabajando actualmente, sin embargo, este panorama podría cambiar en el corto plazo, si los ex becarios que tienen contrato por finalizar en los siguientes meses, no tienen una oferta de renovación por parte de su empleador o una propuesta laboral de otra empresa.
- 2) En relación con el ejercicio de la carrera profesional técnica, los resultados son alentadores, dado que, se encuentra que el 77,4% (24) de los ex becarios ocupados si ejerce su profesión técnica, evidenciando que la formación recibida en el IEST ha contribuido a que este grupo de ex becarios actualmente tenga una ocupación donde aplique todas sus competencias relacionadas a su especialidad. Esperando por otra parte que, en el corto plazo, los ocupados y desocupados que no ejercen su profesión técnica actualmente, puedan llegar a reconvertir esta situación, considerando que también accedieron a una formación técnica en un IEST de reconocido prestigio en el país.

- 3) Respecto a la sostenibilidad del indicador de ejercicio de la profesión técnica, se encuentra que la permanencia en la ocupación estaría garantizada solo para pocos ex becarios (8), debido a que la mayoría de ellos (16) tiene una modalidad de contratación que se extinguirá en el corto plazo. Resultando incierto cual podría ser su condición laboral transcurrido este tiempo, ya que no saben si tendrán antes una oferta para permanecer en la empresa o se dará por concretado su desvinculación. Lo que podría condicionar el resultado obtenido hasta el momento respecto al ejercicio de la carrera profesional técnica, sumado a que también se desconoce si los que no ejercen su profesión y los desocupados, lograrán más adelante contribuir a este indicador, siendo pertinente para ello poner en práctica un seguimiento para observar si la situación llega a cambiar.
- 4) Sobre la formalidad laboral de los ex becarios, se encuentra que de los 31 ocupados, 24 cuentan con un empleo formal bajo una modalidad de contrato definida entre el trabajador y la empresa; 1 trabaja de manera formal mediante un convenio de prácticas profesionales, 4 trabajan como independiente de manera formal y 2 lo hacen como independiente de manera informal, dado que, no emiten ningún tipo de comprobante que registre sus ingresos percibidos. Esto comprueba en líneas generales que los ex becarios del programa no están contribuyendo a alimentar el mercado informal, lo que suele ocurrir regularmente con algunos jóvenes que están en sus primeros años de egreso de su carrera profesional técnica y que se ven en la necesidad de aceptar trabajos sin un contrato laboral y beneficios de por medio.
- 5) Respecto a si los ex becarios están empleados en los sectores más dinámicos de la economía del país, concretamente en los sectores que mayor aporte realizan a FONDOEMPLEO como el de Minería e Hidrocarburos. Se identifica que apenas el 13,9% (5) del total de ex becarios encuestados, se encuentra laborando actualmente para este sector. Específicamente en empresas como Shougang Hierro Perú S.A.A., Sociedad Minera El Brocal S.A.A. o CIA Minera Agregados

Calcareos S.A. Encontrándose el resto de ex becarios, trabajando y/o brindando servicios en sectores como el de Comercio (25%), Servicios (22,2%), Manufactura (16,7%), entre otros (8,3%). Puesto que estos sectores tienen una mayor dinámica en la economía, producto de que componen una mayor cantidad de empresas en operación dentro del territorio nacional.

- 6) Respecto al nivel de ingresos que perciben los ex becarios ocupados, se encuentra que estos fluctúan entre los S/ 600 soles a S/ 3000, donde solo un ex becario percibe un ingreso inferior a la RMV de S/ 930 soles, debido a que, labora de forma independiente, pero de manera informal al no registrar sus ingresos a través de un comprobante de pago. Si revisamos que ocupación tiene el de más bajo y el de más alto ingreso; observamos que en el primer caso refiere a estar desempeñándose en una ocupación como Barman / Mozo y en el segundo a la ocupación de topógrafo.
- 7) Realizando una comparación de los ingresos de los ex becarios con el ingreso promedio mensual de S/ 1 663 soles; estimado por la EDO en el año 2018 para las ocupaciones técnicas más requeridas a contratar por las empresas de 20 a más trabajadores. Se encuentra un resultado no completamente positivo, dado que el 54,8% (17) de los ex becarios ocupados percibe una remuneración por debajo de este promedio y el 45,2% (14) una remuneración por encima de este promedio. En donde los sectores que concentran a más del 54% de ex becarios son el de Comercio y Servicios, siendo el de menor concentración el de Manufactura con 19,4% (6) y el de Minería e Hidrocarburos con 16,1% (5). Esperando con la acumulación de mayor experiencia producto del transcurso del tiempo y ejercicio de la profesión técnica, que la situación laboral tanto de los que se encuentran por debajo o encima del promedio mensual de S/ 1 663 soles, puedan mejorar. Aunque esto dependería principalmente de las aspiraciones y motivación del ex becario para migrar o acceder a un puesto de mejor remuneración y de las oportunidades que muestre el entorno o la dinámica económica.

Sobre el análisis de la calidad de los servicios prestados por las IEST para el desarrollo de competencias en los becarios

- 8) Con respecto al cumplimiento del programa de formación profesional técnica ofertado por los IEST, este ha tenido un resultado positivo para los tres IEST elegibles, dado que, el seguimiento semestral realizado por la responsable del programa permitió asegurar el adecuado cumplimiento de la malla curricular propuesta por los IEST a los alumnos. Sin embargo, esto no ha quedado evidenciado en actas o informes técnicos, dejando visible la falta de un proceso e instrumentos que permitan gestionar la información de manera física e histórica sobre las acciones y resultados que va alcanzando el programa. Sobre todo, cuando son prácticas normalmente aplicadas para administrar un programa de esta naturaleza.
- 9) Con respecto a la calificación del servicio brindado por los IEST del departamento de Lima donde los becarios cursaron sus estudios. La gestión del programa tiene una apreciación “Buena” en líneas generales sobre lo que brindo SENCICO, SENATI y TECSUP como propuesta académica a los becarios. Dado que cumplió con lo ofrecido en este tema; sin embargo, queda un vacío sobre como evidenciarlo, dado que, la gestión del programa carece de informes técnicos u otros documentos que visibilicen esta valoración, dejando pendiente su implementación como acción de seguimiento y evaluación sobre los servicios que brindan las IEST desde la mirada de FONDOEMPLEO.
- 10) Con respecto al nivel de satisfacción sobre los servicios brindados por SENCICO, SENATI y TECSUP por parte de la gestión del programa Mibeca. La responsable indica encontrarse satisfecha por que los jóvenes han logrado emplearse y todos los IEST han estado bien implementados. Sin embargo, considera que faltaría abordar el tema de empleabilidad a través de un profesional y/o una herramienta para tal fin. Esto con la finalidad de que el becario y en general los estudiantes, al egresar del IEST puedan encontrar de manera más directa un trabajo.

- 11) Sobre el desarrollo y/o fortalecimiento de competencias del ex becario para ejercer una profesión técnica en un campo laboral específico; se encontró que el 61,1% (22) ha revalidado sus competencias al obtener su título profesional técnico, mientras que el 38,9% (14) no ha logrado aún obtener dicho grado profesional; acreditando su formación y competencias para la especialidad técnica estudiada a través de una constancia de egresado.
- 12) Entre las razones para no contar aún con un título profesional, se debe en la mayoría de ex becarios a que, carecieron de tiempo para dedicarse a elaborar el proyecto de investigación y/o a que no contaron con los recursos económicos para hacerlo, refiriéndose principalmente al costo que implica el trámite de titulación. Específicamente en el caso de los egresados de TECSUP, se debe mencionar que la mayoría de ex becarios después de concluir sus estudios quedaron con deudas. Ello, porque debían asumir la diferencia del costo de la carrera que no había sido cubierto por la beca, dado que, FONDOEMPLEO financia hasta un máximo de S/. 20 000 soles, cuando una carrera profesional técnica en TECSUP (sede Lima) puede llegar a costar como mínimo S/. 48 672 soles aproximadamente.

Sobre los mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral de los egresados

- 13) Las acciones o actividades realizadas por el programa Mibeca para promover la inserción laboral de sus egresados, han sido básicas y limitadas, donde ninguna ha sido relacionada al tema de vinculación laboral a través de ferias laborales, seminarios o encuentros con alguna empresa directamente. Los esfuerzos corresponden básicamente a brindar herramientas de empleabilidad como tutoriales y videos, que se han difundidos a través de correo electrónico y/o Facebook. Esta limitada acción de la gestión del programa, se explica en que no fue un compromiso ni se tuvo planificado el tema de inserción laboral desde un inicio. Por tanto, se dejó de lado un componente que debió haber sido

considerado como estrategia para obtener mejores resultados sobre la inversión realizada por FONDOEMPLEO.

14) El personal que ha estado a cargo de la gestión del programa y acciones específicas para la inserción laboral del becario. Desde sus inicios, ha sido limitado, en gran parte el programa ha estado gestionado íntegramente por la responsable de Mibeca, teniendo eventualmente por un periodo corto de tiempo dos o un practicante que ayudaron con la administración y seguimiento a los becarios. Sin embargo, esto no tuvo continuidad, entendiéndose que puede haber influenciado a que el programa no realizara de manera relativamente frecuente un seguimiento y/o monitoreo de sus egresados, ocasionando no poder disponer hoy de una base de datos más actualizada e información sobre la condición laboral de los ex becarios, que este respaldada a su vez en un informe técnico.

Ahora, es necesario señalar que la gestión del programa hizo intentos por abordar el tema de vinculación laboral a través de un consultor, pero no se tuvieron resultados dado que, no se llegó a colocar en algún puesto de trabajo a algún becario. Más allá de estas acciones no hubo otras que hayan sido resaltantes, ya que el programa centralizó todos sus esfuerzos a gestionar y hacer seguimiento a la formación técnica del becario. Evidenciando la poca priorización de implementar estrategias para la inserción laboral, habiendo observado la responsable del programa, que los becarios requieren desarrollar más sus competencias blandas y manejo de herramientas de empleabilidad. Lo cual estaría limitando el alcance de sus resultados.

Respecto a la valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas y las oportunidades generadas por el programa al término de su formación profesional técnica

- 15) Respecto a la percepción de los ex becarios sobre la formación profesional técnica que recibieron en SENATI, SENCICO o TECSUP, casi la totalidad de encuestados concuerda en que esta ha sido entre “Buena” y “Muy Buena”. Ello dado que, consideran que han desarrollado y/o fortalecido las competencias necesarias para desempeñarse satisfactoriamente en un empleo afín a su especialidad técnica. Las cuales, han logrado ser entre útiles y muy útiles a la hora de realizar alguna tarea en los empleos acordes a su formación que han tenido hasta la fecha. Evidenciado la importancia de haber recibido una educación superior técnica en un IEST que cumpla con la propuesta inicial ofertada a sus alumnos.
- 16) En relación con el nivel de satisfacción de los ex becarios egresados del programa, se ha encontrado que la calidad de enseñanza recibida y la atención brindada por el personal administrativo de Mibeca, destaca positivamente para cerca del 91,5% de los ex becarios que se encuentran conformes con la propuesta académica impartida en las aulas. Asimismo, si hablamos sobre la infraestructura de los IEST la tendencia continúa siendo positiva, dado que, gran parte de los ex becarios manifiesta encontrarse entre satisfecho y muy satisfecho sobre este aspecto. Sin embargo, la opinión de los ex becarios cambia al analizar sobre qué tan satisfecho se encuentran con el apoyo del IEST para poder acceder a prácticas profesionales y un empleo que sea afín a su carrera. Al respecto, poco más de la mitad de ex becarios coincide en que esta conforme; mientras que, sobre el apoyo del programa Mibeca para buscar la inserción laboral del becario, solo unos cuantos becarios consideran que si tuvieron apoyo. Explicado por que los esfuerzos sobre este tema fueron limitados, al no estar planificado como un componente o acción propia del programa u estrategia prioritaria. En tal sentido, este aspecto resulta ser el único donde los ex becarios en su mayoría concuerdan no estar satisfechos, quedando como tarea pendiente, dado que, la inserción laboral consolida siempre los resultados que se esperan obtener con una intervención de este tipo.

- 17) Sobre las expectativas de inserción laboral que tenían los ex becarios; cuando recién iniciaban sus estudios técnicos. Poco más de la tercera parte de los ex becarios encuestados, se encuentra muy satisfecho hoy en día respecto a este tema, lo cual resulta ser un panorama relativamente bueno, considerando que en la práctica muchos profesionales suelen percibir que no han cumplido aún sus expectativas en los primeros años de haber egresado; claro está que, esta es una valoración interna que es diferente en magnitud según la particularidad de cada persona.
- 18) El programa sin lugar a duda ha logrado mejorar las probabilidades de empleabilidad de sus ex becarios, presentado a su vez oportunidades para crecer profesionalmente en su carrera. Aunque estas en su mayoría han sido consecuencia de la búsqueda e iniciativa propia de cada ex becario. Pese a ello, resulta positivo que reconozcan la contribución del programa y el hecho de que a raíz de su participación en Mibeca, desde su egreso han tenido oportunidades de trabajo, unas mejores que otras.

5.2. Recomendaciones

- 1) Si bien se han podido identificar resultados en concordancia con el objetivo del programa Mibeca, donde la mayoría de los casos de estudio se encuentran insertados en el mercado laboral (condición de ocupado), resulta pertinente y necesario que la gestión del programa estructure programáticamente su intervención, estableciendo para ello componentes y/o actividades, indicadores, metas, etc. Planificando y diseñando para ello un documento oficial²⁹, donde se defina de manera clara y viable el alcance específico que espera obtener FONDOEMPLEO con su programa de becas. Esto con el fin de ser instrumento de guía para establecer las mejores estrategias a implementar, dado que, el programa solo cuenta con un documento técnico de Programa de Becas FONDOEMPLEO (2013) y Manual del Postulante, que contiene información relevante sobre las características del programa, pero no establece contenido necesario

²⁹ Los documentos oficiales fueron muy pocos.

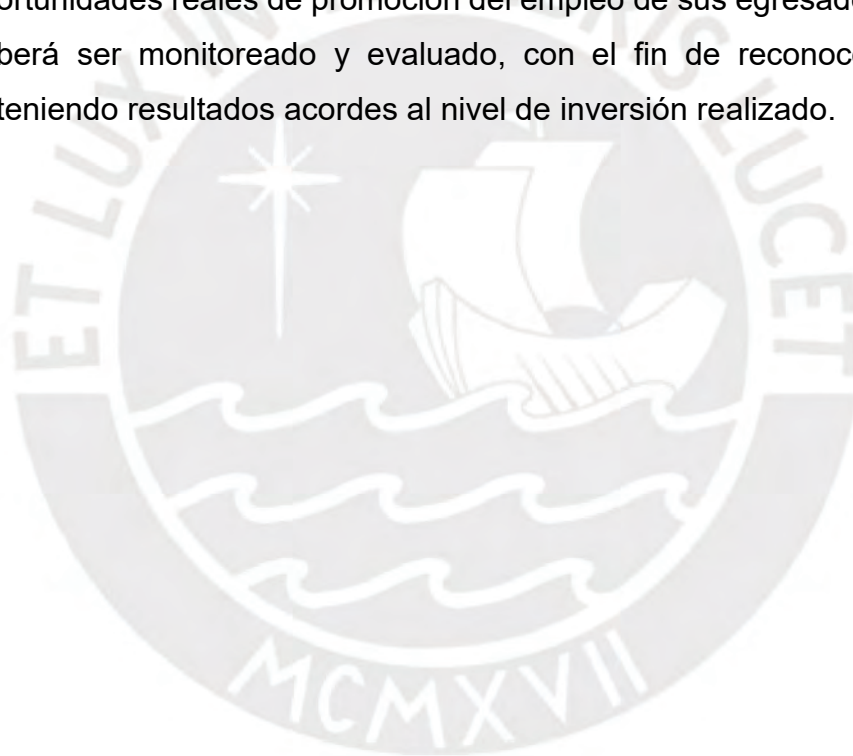
para reconocer como medir el alcance de la intervención como se indicó al inicio de esta recomendación.

- 2) Si bien se ha podido encontrar que los servicios brindados por SENATI, SENCICO y TECSUP a los ex becarios del programa, han sido positivos para la responsable del programa, es conveniente que estén evidenciados a través de informes de supervisión, actas de reuniones de supervisión u otro documento. Ello con la finalidad de generar evidencia progresiva de las acciones realizadas por la gestión del programa, que sirvan de sustento del trabajo, acuerdos, lineamientos, así como de las decisiones implementadas en su momento. Lo cual, a su vez permitirá gestionar las mejoras que puedan identificarse a fin de promover la mejora continua.
- 3) Para contribuir a tener una mayor cantidad de ex becarios titulados y mejorar los resultados de la inversión realizada por FONDOEMPLEO. Se sugiere que el programa Mibeca adicione al presupuesto de S/ 20 000, el costo del proceso de trámite para la titulación de los becarios que egresen de carreras técnicas donde el costo haya sido superior a este monto. Ello dado que, este grupo de becarios que llega a cubrir parcialmente el costo de su formación profesional técnica, en su mayoría opta por postergar la obtención de este grado académico, lo cual termina por limitar su acceso a empleos que tengan como requisito contar con dicho grado.
- 4) El programa Mibeca debe estructurar e implementar acciones que tengan como objetivo concreto, promover la inserción laboral de sus becarios. No centralizar todos sus esfuerzos y recursos a solo gestionar la beca, sino que debe incorporar acciones estratégicamente pertinentes que hagan posible incrementar la probabilidad de que sus egresados puedan insertarse en un empleo relacionado a su formación profesional técnica.

Siendo también necesario que el programa disponga de mayor cantidad de recursos humanos para la gestión administrativa y programática, dado que, el contar con apoyo para la gestión, asegura también poder desarrollar de manera efectiva las actividades de seguimiento a los

becarios y egresados, manteniendo así periódicamente información actualizada sobre sus datos y condición actual, para la toma de decisiones y con miras a realizar estudios y/o evaluaciones que midan la calidad de la gestión y los avances logrados.

- 5) Es claro que la percepción de los ex becarios sobre la formación profesional técnica es positiva. Sin embargo, la insatisfacción se da con respecto a que esperaban que hubiera acciones para apoyarlos a hacer menos complejo su acceso a prácticas profesionales y/o a un empleo afín a su carrera. Por tanto, para responder a esta expectativa, se recomienda que el programa Mibeca pueda promover actividades para generar oportunidades reales de promoción del empleo de sus egresados. El cual deberá ser monitoreado y evaluado, con el fin de reconocer si está obteniendo resultados acordes al nivel de inversión realizado.



CAPÍTULO VI: PROPUESTA APLICADA

6.1. Mejora del programa Mibeca para la promoción de la inserción laboral de los becarios egresados

En base al análisis del estudio de investigación, que identifica que un programa de becas, que busca generar una oferta de técnicos de nivel superior acorde a los requerimientos de la demanda laboral, que permitan dar respuesta a la necesidad de cerrar la “brecha entre la demanda laboral y la oferta formativa en educación superior tecnológica en el país”. No puede concentrar todos sus esfuerzos en solo asignar y gestionar las becas otorgadas, por ende, tras conocer oportunamente potenciales mejoras que requieren ser incorporadas y atendidas por el programa, que evidencien y mejoren el alcance de los resultados. Es que se plantea una alternativa de intervención.

Esta propuesta correctiva direcciona todos los esfuerzos a favor de la gestión del programa Mibeca y de los becarios, a fin de conseguir delimitar los resultados a obtener, evidenciar mejor las acciones realizadas, promover el incremento del número de titulaciones, planificar acciones de inserción laboral y responder a las expectativas de generar oportunidades reales de promoción del empleo.

Asignando para ello, recursos económicos y humanos pertinentes que harán posible asegurar el seguimiento, monitoreo y sostenibilidad de la propuesta de mejora.

6.2. Descripción de la propuesta

La propuesta correctiva que el autor presenta a continuación es el resultado del análisis de la investigación realizada sobre el desarrollo de competencias e inserción laboral de los ex becarios egresados del programa Mibeca, de la región Lima. Ello tras reconocer necesidades inherentes de mejora a una intervención de este tipo y expectativas de los ex becarios que deben tenerse en cuenta para contribuir a mejorar las características del empleo de los becarios y mejora de los resultados, que garanticen la continuidad del programa.

Resultados esperados con indicadores de evidencia

- 01 informe técnico aprobado que define los componentes y/o actividades, con indicadores y metas del programa, acordes a su lógica de intervención.
- 01 informe técnico aprobado con los lineamientos para gestionar las evidencias con sus respectivos formatos de presentación.
- El 85% de los becarios que egresan de una carrera técnica donde la beca cubrió parcialmente sus estudios, han logrado obtener su título profesional dentro de los 12 meses posteriores a su egreso.
- El 80% de los becarios egresados del programa Mibeca han logrado insertarse en un empleo formal a fin a su formación profesional técnica.

Objetivos

- Delimitar los resultados del programa Mibeca con respecto su lógica de intervención.
- Mejorar la gestión de la evidencia de las acciones realizadas por el programa Mibeca.
- Promover la titulación profesional técnica de los becarios egresados del programa Mibeca.
- Promover la inserción laboral de los becarios para su acceso a un empleo formal y afín a su profesión técnica.

Descripción de las acciones (componentes) correctivas

Delimitación de los resultados

De los documentos oficiales revisados se extrae que el programa Mibeca tiene como fin, “Contribuir a mejorar la empleabilidad de los hijos de los trabajadores de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO”, planteando para ello como objetivo, “Contribuir a la generación de una oferta de técnicos de nivel superior acorde a los requerimientos de la demanda laboral de los sectores más dinámicos del país”.

Priorizando el programa en la primera convocatoria al sector minero; sin embargo, este alcance fue modificándose de una convocatoria a otra, llegando a priorizar hasta la 3ra convocatoria, los subsectores de minería, telecomunicaciones, electricidad, cemento, hidrocarburo, transporte y comunicaciones.

Esto como medida para dar respuesta a la brecha existente hasta el día de hoy entre la demanda laboral y la oferta formativa en nuestro país. Sin embargo, la búsqueda de concretar el logro de este objetivo no va acompañado del planteamiento de componentes y/o actividades que, a través de indicadores y metas, permitan definir los alcances y por consiguiente medir el avance de los resultados. Por tanto, a continuación, se propone considerar los siguientes componentes y/o actividades, con indicadores y metas que ayudaran a estructurar mejor la gestión del programa.

Cuadro 6.1: Componentes, indicadores, metas y frecuencia de recojo de información

Componente y/o actividad	Indicador	Meta	Frecuencia de información
Generación de una oferta de técnicos de nivel superior	Porcentaje de becarios que concluyen sus estudios	85% de los becarios con beca por concurso	Al mes 42 de asignada la beca
	Porcentaje de becarios con título profesional	85% de los becarios que concluyen sus estudios por concurso	Al mes 42 de asignada la beca
Inserción Laboral del becario	Porcentaje de becarios ocupados	85% de los becarios que concluyen sus estudios por concurso	Al mes 42 de asignada la beca
	Porcentaje de becarios con empleo dependiente formal	80% de los becarios ocupados por concurso	Al mes 42 de asignada la beca
	Porcentaje de becarios con empleo en una empresa aportante a FONDOEMPLEO	50% de los becarios ocupados	Al mes 42 de asignada la beca
	Porcentaje de becarios que ejercen su profesión técnica	75% de los becarios ocupados por concurso	Al mes 42 de asignada la beca
	Nivel de ingreso neto por ocupación principal	75% de los becarios ocupados por concurso con	Al mes 42 de asignada la beca

Componente y/o actividad	Indicador	Meta	Frecuencia de información
		ingreso neto = > S/ 1700 soles	

Fuente: Elaboración propia.

Mejora de la evidencia de las acciones realizadas por el programa

El programa actualmente no cuenta con lineamientos aprobados de manera oficial, para la generación de evidencia de las acciones realizadas durante la gestión del programa, que sirvan de sustento del trabajo desarrollado y que permitan gestionar las mejoras que se identifiquen con la finalidad de poner en práctica la mejora continua.

Por consiguiente, se plantea lineamientos e instrumentos, con la finalidad de generar evidencia de la gestión del programa que contribuyan a validar el avance del cumplimiento de los objetivos.

Cuadro 6.2: Lineamientos para la generación de evidencia

Lineamiento	Instrumento	Frecuencia
Seguimiento del becario	Plantilla de seguimiento al Becario	Diario
Reuniones de trabajo internas o externas	Acta de reunión	Después de cada reunión
Supervisión y/o monitoreo	Informe técnico de supervisión	Semestral
Actualización de base de datos de los becarios egresados	Ficha de registro	Trimestral (Hasta los dos años de egresado)

Fuente: Elaboración propia.

Promoción de la titulación profesional técnica

La investigación ha encontrado que la mayoría de los ex becarios que egresaron del programa Mibeca y que no lograron obtener su título profesional, alegan que es debido a que se encuentran endeudados, concentrando su trabajo y esfuerzo principalmente a atender sus compromisos de pago. Ello debido a que el programa solo financia un máximo de S/ 20 000 soles, dejando el resto del costo de la carrera en responsabilidad del becario.

En consecuencia, se debe adicionar a los beneficios ya ofrecidos por la beca, el costo por trámite de titulación para los casos donde la beca no cubra íntegramente el costo de la formación técnica. Esto afín de incentivar que el becario no postergue la obtención de su título profesional y se mejoren los resultados del programa.

Ahora bien, las características que debe cumplir el becario para acceder a dicho beneficio serán las siguientes:

- Haber seleccionado una carrera elegible por el programa Mibeca con un costo superior a los S/ 20 000 soles³⁰.
- Haber mantenido su condición de becario hasta que se le transfirió todos los fondos asignados por la beca para sus estudios técnicos.
- Haber terminado la carrera profesional técnica en un plazo máximo de hasta un ciclo adicional a los ciclos regulares para finalizar la carrera.
- Contar con un proyecto de tesis o investigación para su titulación.
- No haber solicitado antes el beneficio de financiar su titulación.

En caso no cumpla alguno de los requisitos descritos, el becario no podrá acceder a dicho beneficio.

Promoción de la inserción laboral para el acceso a un empleo

Dado que el programa Mibeca no considero ni planifico desde sus inicios acciones para promover la inserción laboral de sus becarios. Resulta estratégicamente pertinente implementar acciones o actividades para atender esta expectativa del becario que ha estado desatendida y que, permitirá mejorar la gestión del programa y por ende también los resultados.

En tal sentido, las acciones que el programa debe implementar para promover la inserción laboral de sus egresados son las siguientes:

³⁰ De acuerdo con la tarifa vigente del IEST al momento de iniciar sus estudios técnicos.

- Realización de un sondeo para identificar las oportunidades laborales
- Preparación, validación y difusión de herramientas de empleabilidad
- Realización de un seminario anual de coaching con el tema “Como afrontar una entrevista de trabajo” y;
- Realización de una feria laboral para establecer un contacto directo del becario con las empresas.

La viabilidad de estas acciones será propuesta en un informe técnico, que será elaborado por la responsable y presentado al Gerente de Gestión de Proyectos de FONDOEMPLEO que, elevará a quien corresponda dicho informe, con el objetivo de contar con los recursos humanos y económicos para realizar dichas acciones.

6.3. Desarrollo de los componentes de la propuesta

Delimitación de los resultados

Para la validación de los componentes y/o actividades, con indicadores y metas que estructuran de manera pertinente el objetivo del programa, se conformara un equipo técnico con representantes del área de Planeamiento y Evaluación; y del área de Gestión de Proyectos, que con su experiencia revisaran la propuesta planteada, a fin de elaborar un documento oficial que contenga este planteamiento que hará posible medir el avance de los resultados del programa.

Por tanto, será necesario realizar 3 sesiones de trabajo:

- La primera, para revisar conjuntamente la documentación existente y propuesta planteada.
- La segunda, para mejorar o validar la propuesta planteada en un informe a presentar a la Dirección Ejecutiva para su aprobación y;
- La tercera, en caso de existir observaciones de la Dirección Ejecutiva que requieran ser atendidas para presentar un nuevo informe mejorado.

El tiempo destinado para este trabajo será de una semana, con pausa de dos días entre cada sesión de trabajo, obteniendo como producto final un informe oficial aprobado por la Dirección Ejecutiva, donde esté definido los indicadores que contribuirán a realizar una mejor gestión del programa.

Mejora de la evidencia de las acciones realizadas por el programa

Para el desarrollo de los lineamientos, se elaborará un informe técnico que incorpore dicha propuesta de mejora y será presentado al Gerente del área de Gestión de Proyectos para su aprobación.

Los lineamientos se desarrollarán de la siguiente manera:

- **Seguimiento del becario:** El seguimiento o monitoreo del becario estará a cargo de la asistente de becas, haciendo uso de una plantilla de seguimiento el cual será actualizado diariamente.
- **Reuniones de trabajo internas y/o externas:** Luego de cada reunión la responsable o asistente de becas deberá elaborar un acta que registre los acuerdos y/o resumen de la reunión.
- **Supervisión o monitoreo:** Cuando la responsable del programa realice alguna visita de campo a alguna IEST para realizar alguna coordinación y/o reunión, según pertenencia deberá elaborar un informe técnico.
- **Actualización de base de datos de becarios egresados:** La base de datos de contacto será actualizada cada 3 meses posterior al egreso del becario. Ello para asegurar no perder contacto con el becario y que sea posible su ubicación cuando se requiera.

Toda la evidencia que se llegue a generar deberá ser guardada tanto física como digitalmente en los espacios que el área de gestión a cargo de la administración de la beca estime conveniente.

Promoción de la titulación profesional técnica

La responsable del programa Mibeca elaborará un informe técnico en donde se sustente en base al hallazgo de este estudio, que es estratégicamente necesario financiar el costo del trámite de titulación de los becarios que hayan egresado de una carrera técnica donde han tenido que asumir la responsabilidad de cubrir la diferencia del costo de la carrera. Esto independientemente del IEST donde cursó estudios técnicos.

El informe técnico estará dirigido a la Dirección Ejecutiva de FONDOEMPLEO e incluirá una proyección presupuestal del costo adicional por becario, actualizado a la tarifa vigente de cada IEST según región, considerando que los costos por ciclo de estudios se diferencian de una sede a otra en algunos casos.

Asimismo, cuando se implemente este beneficio, se hará uso de la plantilla de seguimiento del becario, para filtrar quienes cumplan el requerimiento y puedan presentar mediante una carta simple dirigida a FONDOEMPLEO, su intención de que el costo de su titulación sea financiado.

Promoción de la inserción laboral para el acceso a un empleo

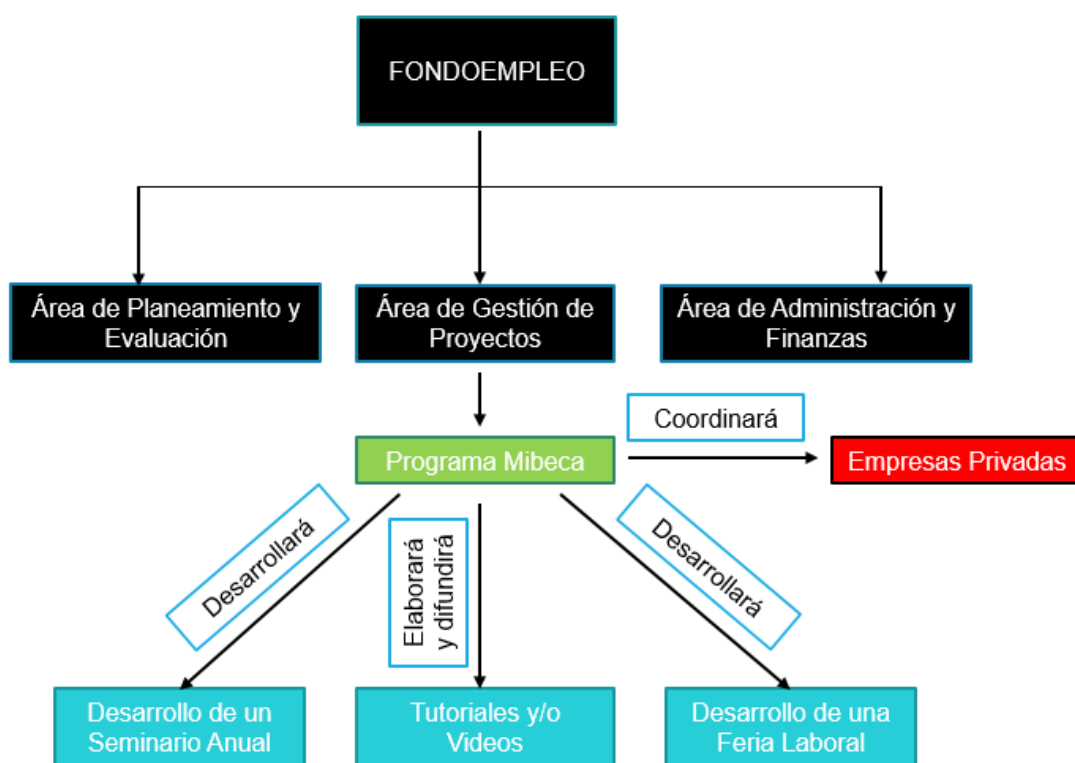
Para promover la inserción laboral que permita conseguir que becarios egresados del programa accedan a un empleo a fin a su carrera, se establecerá comunicación con empresas privadas. Esto consiste en realizar un sondeo a fin de identificar las oportunidades laborales que se ofertan y realizar un match entre los perfiles requeridos por las empresas y los perfiles de los egresados del programa Mibeca.

Asimismo, se fortalecerá la iniciativa de difundir herramientas de empleabilidad (tutoriales y/o videos) sobre cómo elaborar un currículum vitae, como usar LinkedIn y cómo afrontar una entrevista de trabajo. Esto complementado con un seminario anual de coaching para afrontar entrevistas de trabajo a ser realizado en Lima y con una duración de 3 horas, en alguno de los auditorios disponibles de SENATI o TECSUP, para lo cual se establecerá coordinaciones previas con

la administración de dichos IEST, con la finalidad de que otorguen las facilidades para la realización de este seminario.

Finalmente, se deberá programar una feria laboral para establecer un contacto más directo entre las empresas y los becarios, considerando que es una estrategia pertinente y viable en este tipo de programas. Para esto también se solicitará el apoyo de SENATI o TECSUP a fin de que ofrezcan un espacio de sus instalaciones para realizar dicho evento en Lima.

Gráfico N° 6.1. Articulaciones de principales acciones del programa Mibeca para promoción de la inserción laboral



Fuente: Elaboración propia.

6.4. Organización.

La organización de la implementación de las acciones de mejora estará a cargo de la responsable del programa Mibeca, sobre todo las correspondientes a contar con la infraestructura necesaria para realizar el seminario de coaching y la feria laboral en Lima, sea en SENATI o TECSUP.

6.5. Recursos de implementación y operación

Los recursos humanos y financieros para la implementación de la propuesta de mejora estarán a cargo de FONDOEMPLEO, previa aprobación de las acciones por la Dirección Ejecutiva y/o Consejo directivo de FONDOEMPLEO. Asimismo, la gestión de la propuesta estará a cargo de la responsable del programa Mibeca, quien realizará el seguimiento correspondiente.

Cuadro 6.3: Recursos

Acción	Cantidad	Recurso Humano	Recurso Financiero
Delimitación de los resultados	4	04 profesionales (02 del área de planeamiento y evaluación; y 02 del área de gestión de proyectos)	No requerirá de un presupuesto adicional
Mejora de la evidencia de las acciones realizadas por el programa	2	Responsable del programa Mibeca y Asistente de Becas	Contratación de un Asistente de Becas bajo la modalidad de planilla en S/ 1 600 soles mensuales.
Promoción de la titulación profesional técnica	1	Responsable del programa Mibeca	Se estima un costo de S/ 1 350 soles de trámite de titulación por becario (Tarifa de TECSUP al 2019, sujeta a variación)
Promoción de la inserción laboral para el acceso a un empleo	2	Responsable del programa Mibeca y Asistente de Becas	Contratación de un Asistente de Becas bajo la modalidad de planilla en S/. 1 600 soles mensuales. Costo estimado de Seminario de Coaching S/ 6 000 soles

Acción	Cantidad	Recurso Humano	Recurso Financiero
			Costo estimado de FERIA laboral S/ 12 000 soles.

Fuente: Elaboración propia.



BIBLIOGRAFÍA

BUSTMANTE, Yasser

2018 *Factores que determinan la inserción laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque, 2018*. Tesis de maestría en Gestión Pública. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Consulta: 15 de noviembre de 2019.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31916>

COMPAÑÍA PERUANA DE ESTUDIOS DE MERCADOS Y OPINIÓN PÚBLICA (CPI)

2019 *Perú: Población 2019* [reporte]. Lima. Consulta: 20 de mayo de 2019

http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/26/mr_poblacional_peru_201905.pdf

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

1996 *Decreto Legislativo N° 892*. Lima, 11 de noviembre. Consulta: 30 de abril 2019.

http://fondoempleo.com.pe/marco%20legal/DL_892_1996.pdf

CONSEJO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y FORMALIZACIÓN (CNCF)

2019 *Política Nacional de Competitividad y Productividad* [documento resumen]. Lima. Consulta: 6 de mayo de 2019.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Politica_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad.pdf

DRUCKER, Peter

1990 *El Ejecutivo eficaz*. Barcelona: Editorial Sudamericana

DUQUE, Edison

2005 “Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición”. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. Bogotá, volumen 15, numero 25, pp. 64-80. Consulta: 10 de noviembre de 2019.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/30/40>

EL CORREO

2019 “Senati: La falta de profesionales técnicos se mantiene en 200 mil”. *El Correo*. Lima, 19 de enero. Consulta: 20 de mayo de 2019.

<https://diariocorreo.pe/economia/senati-falta-profesionales-tecnicos-mantiene-200-mil-865701/>

EI PERUANO

2019 “Hay un déficit de 300 000 técnicos en el país”. *El Peruano*. Lima, 04 de setiembre. Consulta: 20 de setiembre de 2019.

<https://elperuano.pe/noticia/83070-hay-un-deficit-de-300000-tecnicos-en-el-pais#:~:text=03%2F09%2F2019%20Instan%20a,las%20empresas%20u%20organizaciones%20demandan>

FISHER, Laura y Alma NAVARRO

1994 *Introducción a la investigación de mercado*. Tercera edición. México: McGraw-Hill Interamericana S.A.

FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FONDOEMPLEO)

2013 *Informe N°002-PyE-FE-2013*. Lima.

FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FONDOEMPLEO)

2013 *Informe N°008-PyE-FE-2013.* Lima.

FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FONDOEMPLEO)

2013 *Mibeca. Manual del Postulante: 1ra. Convocatoria.* Lima.

FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FONDOEMPLEO)

2014 *Mibeca. Manual del Postulante: 2ra. Convocatoria.* Lima.

FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FONDOEMPLEO)

2015 *Mibeca. Manual del Postulante: 3ra. Convocatoria.* Lima.

FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FONDOEMPLEO)

2019 *Mibeca. Informe de Cierre: 1ra. Convocatoria 2014-I.* Lima.

FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FONDOEMPLEO)

2019 *Mibeca. Informe de Cierre: 2da. Convocatoria 2014-II.* Lima.

FONDO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL Y DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (FONDOEMPLEO)

2019 *Mibeca. Informe de Cierre: 3ra. Convocatoria 2015.* Lima.

GARCÍA, Elena

2008 “La evaluación por competencias en la educación superior”. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. Granada*, volumen 12, numero 3, pp. 1-16. Consulta: 02 de noviembre de 2019.

http://www.ub.edu/cubac/sites/default/files/la_evaluacion_por_competencias_en_la_educacion_superior_0.pdf

GARCÍA, Geraldine

2019 “Técnicos mineros y de construcción reciben salarios de S/. 4 mil a S/. 5 mil al mes”. *La República*. Lima, 25 de mayo. Consulta 30 de junio 2019

<https://larepublica.pe/economia/704861-tecnicos-mineros-y-de-construccion-reciben-salarios-de-s-4-mil-a-s-5-mil-al-mes/>

GALLEGOS, Mery y Hidalgo Carlos

2018 “Gestión del Potencial Humano”. Material del curso de *Gestión del Potencial Humano*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

GARCIA, Miriam y Elsa CARDENAS

2018 “La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana”. *Education XX1*. Madrid, pp. 323-347. Consulta: 10 de noviembre de 2019.

<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/download/16209/18088>

INSTITUTO DE ESTUDIOS PERUANOS

2016 *El Desarrollo de los Becarios de Beca 18 en comparación con los No Becarios Promociones 2012, 2013, 2014*. Lima: Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Consulta: 20 de agosto 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2000 *Departamento de Lima: Características de la Infraestructura Social y Económica Distrital: 1999*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Consulta: 30 mayo 2019

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0510/Libro.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2000 “Metodología para el cálculo de los niveles de empleo”. *Metodologías Estadísticas*. Lima, año 1, número 4, pp. 1-8. Consulta: 20 de mayo de 2019

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2001 *Conociendo Lima*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Consulta: 30 mayo 2019

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0410/Libro.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2019 *Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2018*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Consulta: 10 setiembre 2019

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2019 *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil: Agosto-Setiembre-Octubre 2019* [informe técnico]. Lima. Consulta: 16 de noviembre 2019.

<http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleooctubre.pdf>

KOTLER, Philip

1997 *Mercadotecnia*. México Editorial: Prentice Hall.

LAHERA, Eugenio

2004 "Política y políticas públicas". *Serie Políticas Sociales*. Santiago, numero 95, pp. 1-32. Consulta: 10 de octubre 2019

<https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/S047600es.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LÓPEZ, Ernesto

2016 "En torno al concepto de competencias: Un análisis de fuentes". *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. Granada, volumen 20, numero 1, pp. 311-322. Consulta: 23 de octubre de 2019.

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

1998 *Decreto Supremo N° 009-98-TR*. Lima. Consulta: 30 de abril 2020.

<http://fondoempleo.com.pe/marco%20legal/DS%20009-98-TR%20reglamento%20FONDOEMPLEO.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2011 *Decreto Supremo N° 017-2011-TR*. Lima. Consulta: 02 de mayo de 2019.

<http://fondoempleo.com.pe/marco%20legal/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20017-2011-TR%20REGLAMENTO.pdf>

MENDOZA, Jackelyn

2019 *Casos de éxito del programa Beca 18*. Tesis de maestría en Gerencia Social con Mención en Gerencia de Programas y Proyectos. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Post Grado. Consulta: 10 de setiembre de 2020.

ONU MUJERES

2010 Desarrollo de Capacidades. Consulta: 12 de mayo de 2019

<https://www.endvawnow.org/es/articles/321-desarrollo-de-capacidades-.html>

PELAYO, Mariana

2012 *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Tepic: Disponible en <http://www.eumed.net/es>. Consulta: 05 de noviembre de 2019.

[https://www.academia.edu/10063431/Capital social y competencias profesionales factores condicionantes en la inserci%C3%B3n laboral](https://www.academia.edu/10063431/Capital_social_y_competencias_profesionales_factores_condicionantes_en_la_inserci%C3%B3n_laboral)

PRIETO, Leonor, Ángeles BLANCO, Pedro MORALES y Juan TORRE

2008 *La enseñanza universitaria centrada en el aprendizaje. Estrategias útiles para el profesorado*. Barcelona: Universitat de Barcelona, Institut de Ciències de l'Educació. Consulta: 25 de octubre de 2019.

http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/143997/1/PRIETO_La_ensen%C3%83anza-universitaria-centrada-en-el-aprendizaje_p.pdf

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

2016 *Objetivos de Desarrollo Sostenible, Colombia Herramientas de aproximación al contexto local*. Colombia: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Consulta: 15 mayo 2019.

<https://www.co.undp.org/content/dam/colombia/docs/ODM/undp-co-ODSColombiaVSWWS-2016.pdf>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE)

2020 Diccionario de la Real Academia Española. Vigésimo trigésima edición. Consulta: 20 agosto 2019

<https://dle.rae.es/calidad>

RODRIGUEZ, Gilberto

2007 “¿Qué son las competencias laborales?”. *Contribuciones a la economía*. Guadalajara. Consulta 15 de octubre de 2019.

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/que_son_las_competencias_laborales.pdf

ROMERO, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M.

2004 *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Editorial Altamar.

SEN, AMARTYA

1998 *Bienestar, justicia y mercado*. Madrid: Paidós

SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA (SINEACE)

2015 *Demanda laboral de técnicos en el Perú y expectativas sobre la certificación de competencias*. Lima: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Consulta: 11 de mayo de 2019.

https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2016/02/Libro-Demanda-Laboral_Cliente.pdf



ANEXOS

Matriz de Consistencia

Objetivo General	Objetivo Específico	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de Análisis	Fuente	Técnica
Identificar los resultados del programa Mibeca en inserción laboral de los ex becarios egresados de los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la región Lima, en las tres convocatorias realizadas por FONDOEMPLEO durante los años 2013 - 2015	Conocer las características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral de los ex becarios egresados de los IEST de la región Lima.	Características de los resultados del programa Mibeca en términos de inserción laboral	Se refiere a la condición actual de la inserción laboral de los ex becarios egresados hasta diciembre de 2018, de alguna de las tres convocatorias financiadas por FONDOEMPLEO, producto de la transferencia y desarrollo de competencias, impartidos en alguna de las IEST de la región Lima elegibles por el programa Mibeca de FONDOEMPLEO (SENATI, SENCICO y TECSUP).	Condición laboral	Ex becario del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
				Tipos de ocupación principal		Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
				% de ex becarios que ejercen un trabajo relacionado a su carrera profesional técnica		Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
				Categoría de la ocupación principal		Responsable del Programa Mibeca	Entrevista semiestructurada
				Tipos de modalidad de contratación		Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
				Nivel de ingreso		Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
	Analizar la calidad de los servicios prestados por las	Calidad de los servicios prestados por las IEST	Se refiere a los servicios brindados por las IEST a los becarios del programa Mibeca de la región Lima, que	Percepción sobre el cumplimiento del programa de	Programa de formación de la IEST	Responsable del Programa Mibeca	Entrevista semiestructurada

Objetivo General	Objetivo Específico	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de Análisis	Fuente	Técnica
	IEST elegibles por el programa Mibeca para el desarrollo de competencias en los becarios.	Desarrollo de Competencias en los becarios	obedecen a las condiciones establecidas en el programa de formación para cada carrera técnica cursada por los becarios, al inicio de la formación académica.	formación profesional técnica Calificación del programa Mibeca sobre el servicio brindado por las IEST	Servicio de la IEST	Responsable del Programa Mibeca	Entrevista semiestructurada
			Se refiere a la transferencia de conocimientos para el desarrollo de competencias, para el empleo y/o autoempleo, relacionado a la formación técnica en la que curso estudios, para desempeñarse en una entidad pública, privada o como independiente, que se acredita con la constancia de egresado y consolida con la obtención del título profesional técnico otorgado por el IEST.	Nivel de satisfacción del programa Mibeca sobre el servicio brindado por las IEST Número de ex becarios con título profesional técnico	Servicio de la IEST Ex becario del programa Mibeca	Responsable del Programa Mibeca Ex becario del programa Mibeca	Entrevista semiestructurada Encuesta
	Identificar los mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la	Mecanismos y/o procesos implementados por el programa Mibeca para la inserción laboral	Se refiere a las acciones o actividades realizadas por el programa Mibeca para promover la inserción laboral de los becarios egresados de las IEST de la región Lima.	Número de acciones o actividades de inserción laboral para los becarios egresados del programa	Programa Mibeca	Responsable del programa Mibeca	Entrevista semiestructurada

Objetivo General	Objetivo Específico	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de Análisis	Fuente	Técnica
	inserción laboral de los egresados.			Número de profesionales dedicados a la ejecución de actividades del programa	Programa Mibeca	Responsable del programa Mibeca	Entrevista semiestructurada
	Identificar la valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas y las oportunidades laborales generadas por el programa al término de su formación profesional técnica.	Valoración de los ex becarios egresados sobre las competencias desarrolladas	Se refiere a todo aquello que los ex becarios egresados del programa Mibeca pensaron, opinaron y esperaron sobre las competencias que pudieron desarrollar (conocimientos teóricos y prácticos recibidos durante el tiempo que duro su carrera técnica) producto de su formación profesional técnica.	Calificación sobre la formación profesional técnica recibida del IEST	Programa de formación del IEST	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
Competencias desarrolladas durante la formación profesional técnica recibida del IEST				Ex becarios del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta	
Escala de utilidad de las competencias desarrolladas				Ex becarios del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Revisión Documentaria	
Nivel de satisfacción de los ex becarios egresados del programa				Ex becarios del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta	
Escala de promoción de la inserción laboral del programa Mibeca				Programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta	
		Valoración de los ex becarios egresados sobre las oportunidades laborales generadas por el programa	Se refiere a todo aquello que los ex becarios egresados del programa Mibeca pensaron, opinaron y esperaron respecto a las oportunidades laborales producto de su participación en el programa.				

Objetivo General	Objetivo Específico	Variable	Definición de la variable	Indicadores	Unidad de Análisis	Fuente	Técnica
				Atribución de los empleos obtenidos	Ex becarios del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
				Nivel de satisfacción de las expectativas de inserción laboral	Ex becarios del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
				Valoración de la carrera profesional técnica	Ex becarios del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
				Opinión sobre las oportunidades laborales generadas	Ex becarios del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta
				Sostenibilidad de la formación profesional técnica	Ex becarios del programa Mibeca	Ex becario del programa Mibeca	Encuesta