



UARM

Universidad
Antonio Ruiz
de Montoya

Proyecto de Estudio

**Seguimiento de la juventud egresada entre el 2021
y 2023 del sistema articulado de formación técnica CETPRO
Esteban Buscemi del distrito de San Miguel
de El Faique – Piura**



Nota

El presente estudio ha sido realizado en el marco del convenio de colaboración entre el Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA) y la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM). La investigación estuvo a cargo del equipo del Instituto de Investigación y Políticas Educativas (IIPE) de la UARM.

Informe

Director del Instituto de Investigación y Políticas Educativas:

Rafael Egúsquiza Loayza

Responsable del Estudio:

Luis Enrique Tineo Quispe

Asistente de Investigación:

Derek Andrés Osain Nicho

Fecha

Marzo del 2025

ÍNDICE

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	7
1.1. ANÁLISIS DE LA OFERTA EDUCATIVA: ALCANCES Y LIMITACIONES	7
1.2. CONTEXTO SOCIAL Y LABORAL DE LOS JÓVENES	9
1.3. EL CONTEXTO SOCIAL PRODUCTIVO	10
1.4. PERSPECTIVA DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS A LA ALIMENTACIÓN Y MUNDIAL, ESCENARIO DESAFIANTE AL DESARROLLO	11
1.5. LA DEFINICIÓN DEL CAMPO TEMÁTICO Y EL PROBLEMA DE ESTUDIO, DESDE LA TRAYECTORIA LABORAL Y PROFESIONAL	14
II. MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS	15
2.2. BASES TEÓRICAS	17
2.2.1 LOS APORTES DE LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS	17
2.2.2 DEBATE DEL TÉRMINO DE COMPETENCIAS EN EL SISTEMA EDUCATIVO PERUANO EN RELACIÓN CON LAS CARRERAS PROFESIONALES	18
2.2.3 LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS	20
2.2.4 FACTORES DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO	23
2.2.5 SUSTENTO TEÓRICO DE LA INSERCIÓN LABORAL	24
2.2.6 CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES	26
2.3. ENFOQUES ORIENTADORES	28
III. MARCO METODOLÓGICO	30
3.1. OBJETIVOS	30
3.1.1. OBJETIVO GENERAL	30
3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	30
3.2. METODOLOGÍA	30
3.2.1. ENFOQUE Y TIPO	30
3.2.2. POBLACIÓN OBJETIVO	31
3.2.3. LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	33
IV. HALLAZGOS ENCONTRADOS	36
A. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO DE LA MUESTRA	36
A.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE EGRESADOS	36
A.2. VALORACIÓN DE LOS ESTUDIOS CURSADOS EN LA II.EE. DE NIVEL SECUNDARIA	44

A.3. VALORACIÓN DE LOS ESTUDIOS CURSADOS EN EL CETPRO	45
A.4. ALCANCES Y METAS DE DESARROLLO LABORAL Y ACADÉMICA	46
A.5. SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS.....	48
B. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO CON TRABAJO DEPENDIENTE	49
B.1. REFERENCIA LABORALES	49
B.2. SATISFACCIÓN LABORAL DESDE LA PERCEPCIÓN DEL EGRESADO TRABAJADOR HACIA LA EMPRESA EN DONDE LABORA	57
C. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO QUE TRABAJAN EN SU PROPIO EMPRENDIMIENTO.....	59
C.1. SATISFACCIÓN DEL EGRESADO SOBRE LA GESTIÓN DE SU PROPIO EMPRENDIMIENTO (AUTOEVALUACIÓN)	59
D. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO QUE ACTUALMENTE CONTINÚAN ESTUDIANDO Y NO TRABAJAN	61
D.1. LÓGICAS O RACIONALIDADES DE LOS EGRESADOS QUE SÓLO ESTUDIAN Y NO LABORAN	61
E. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO QUE NO ESTUDIAN, NI TRABAJAN.....	62
E.1. LÓGICAS O RACIONALIDADES DE LOS EGRESADOS QUE NO ESTUDIAN NI TRABAJAN ..	62
F. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL EMPRESARIADO DE EMPREDIMIENTOS CONFORMANTES DE LA MUESTRA	63
F.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA	63
F.2. RACIONALIDADES DEL EMPRESARIADO PARA DAR EMPLEO	65
F.3. VALORACIÓN SOBRE LA ACTUACIÓN DEL CETPRO	67
F.4. SATISFACCIÓN DEL EMPRESARIADO CON LA ACTUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL EGRESADO DEL CETPRO	67
G. INFORME DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDO AL PERSONAL EGRESADO Y AL EMPRESARIADO CONFORMANTES DE LA MUESTRA	71
G.1. CATEGORÍA: COMPETENCIAS TÉCNICAS	71
G.2. CATEGORÍA: DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL	73
G.3. CATEGORÍA: EMPRENDIMIENTO	74
G.4. CATEGORÍA: EXPECTATIVAS Y PROYECCIONES FUTURAS DE LOS EGRESADOS Y EGRESADAS.....	76
G.5. CATEGORÍA: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES.....	78
G.6. CATEGORÍA: INFLUENCIAS CONTEXTUALES EN LA ARTICULACIÓN	79
G.7. CATEGORÍA: INSERCIÓN LABORAL	81

G.8. CATEGORÍA: PROGRESIÓN LABORAL	82
G.9. CATEGORÍA: TRAYECTORIA FORMATIVA	83
H. INFORME DE LA GUÍA DE ENTREVISTA BIOGRÁFICA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO Y AL RESPONSABLE DE TUTORÍA.....	84
H.1. CATEGORÍA: COMPETENCIAS TÉCNICAS	84
H.2. CATEGORÍA: DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL	85
H.3. CATEGORÍA: EMPRENDIMIENTO	86
H.4. CATEGORÍA: EXPECTATIVAS Y PROYECCIONES FUTURAS DE LOS EGRESADOS Y EGRESADAS.....	87
H.5. CATEGORÍA: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES.....	89
H.6. CATEGORÍA: INFLUENCIAS CONTEXTUALES EN LA ARTICULACIÓN	90
H.7. CATEGORÍA: TRAYECTORIA FORMATIVA	91
I. INFORME DE LA GUÍA DE ENTREVISTAS DIRIGIDA A DIRECTORES, DOCENTES Y COORDINADORES DEL PROGRAMA DE ARTICULACIÓN	93
I.1. CATEGORÍA: COMPETENCIAS TÉCNICAS	93
I.2. CATEGORÍA: DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL.....	95
I.3. CATEGORÍA: EMPRENDIMIENTO	96
I.4. CATEGORÍA: EXPECTATIVAS Y PROYECCIONES FUTURAS DE LOS EGRESADOS Y EGRESADAS.....	97
I.5. CATEGORÍA: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	98
I.6. CATEGORÍA: INFLUENCIAS CONTEXTUALES EN LA ARTICULACIÓN	98
I.7. CATEGORÍA: INSERCIÓN LABORAL	99
J. INFORME DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDO AL COORDINADOR DEL PROGRAMA DE ARTICULACIÓN	100
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	103
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
REFERENCIAS	123

Tabla de Gráficos e Ilustraciones

Ilustración 1 Colegios de Secundaria del distrito de San Miguel de El Faique	9
Ilustración 2. Sexo	36
Ilustración 3. Edad.....	36
Ilustración 4. Estado Civil	37
Ilustración 5. Distrito de domicilio.....	38
Ilustración 6. Número de hijos	38
Ilustración 7. Instrucción del Padre	39
Ilustración 8. Instrucción de la Madre.....	39
Ilustración 9. Ocupación del Padre.....	40
Ilustración 10. Ocupación de la madre	41
Ilustración 11. Cantidad de personas que dependen económicamente.....	41
Ilustración 12. IIEE Secundaria de origen.....	42
Ilustración 13. Especialidad estudiada en el CETPRO	42
Ilustración 14. Año de culminación de estudios en el CETPRO	43
Ilustración 15. Obtención del certificado de horas estudiadas en la especialidad técnica	43
Ilustración 16. La organización social en donde participa el egresado del CETPRO.....	44
Ilustración 17. Los alcances de la formación recibida en el CETPRO	46
Ilustración 18. Las metas laborales y académicas del egresado para los próximos años	47
Ilustración 19. Situación actual del egresado.....	48
Ilustración 20. Trabaja en la misma especialidad que estudió	49
Ilustración 21. Sector en donde labora	49
Ilustración 22. Tiempo que trabaja en el centro laboral	51
Ilustración 23. Puesto asignado en el trabajo	51
Ilustración 24. Acciones realizadas para conseguir el empleo	52
Ilustración 25. Horas de trabajo en esta ocupación.....	53
Ilustración 26. Ingresos mensuales del trabajador egresado	53
Ilustración 27. Tiempo transcurrido para conseguir el empleo.....	54
Ilustración 28. Tipo de empresa en donde trabaja actualmente	55
Ilustración 29. Trabajas con contrato formal.....	55
Ilustración 30. Acceso de atención en EsSalud	56
Ilustración 31. Realizas otra actividad remunerada	56
Ilustración 32. Factores que influyen a dedicarse solo al estudio	61
Ilustración 33. Las metas en el próximo año del egresado	62
Ilustración 34. Edad del empresariado encuestado.....	63
Ilustración 35. Distrito en donde se ubica la empresa o emprendimiento.....	64
Ilustración 36. Líneas productivas de las empresas o emprendimientos.....	64
Ilustración 37. Tipo de empresa	65
Ilustración 38. Modalidades recurrentes para buscar y contratar personal.....	66
Ilustración 39. La importancia del certificado de estudio para seleccionar personal	66
Ilustración 40. Valoración de la formación impartida por el CETPRO.....	67

I. INTRODUCCIÓN

El CIPCA estuvo a cargo de desarrollar el programa Horizontes entre los años 2019 y 2023, en la zona denominada corredor Alto Piura, que abarca los distritos de las provincias de Morropón y Huancabamba. El Programa de Secundaria Rural de UNESCO Perú tuvo como propósito contribuir a que estudiantes adolescentes egresados de colegios de secundaria públicos de ámbitos rurales estén preparados para implementar sus proyectos de vida vinculados con su comunidad. El Programa impulsó el desarrollo de un conjunto de habilidades socioemocionales e interculturales en los estudiantes, y la formación técnica que incluye una certificación y desarrollando capacidades de protección frente a factores de riesgo. En el marco de esta labor, CIPCA encargó al Instituto de Investigación y Políticas Educativas (IIPE) de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM) un estudio orientado a analizar la situación laboral y social de los jóvenes egresados entre 2021 y 2023 del sistema articulado de formación técnica CETPRO Esteban Buscemi, ubicado en el distrito de San Miguel de El Faique, Piura. La investigación iniciada en abril del 2024, que incluyó una visita de trabajo de campo a la zona realizado del 24 al 28 de junio del 2024, permitió recabar información valiosa sobre la inserción laboral, las trayectorias formativas y las competencias técnicas adquiridas por los egresados, con el propósito de identificar oportunidades y desafíos para el desarrollo local.

1.1. ANÁLISIS DE LA OFERTA EDUCATIVA: ALCANCES Y LIMITACIONES

Actualmente a nivel nacional existen 1,800 CETPRO activos a nivel nacional, de los cuales el 97% se localizan en ámbito urbano, el 55% son privados, 41% públicos y 4% funcionan en convenio. El 46% del total se concentran en 4 departamentos: Piura 6%, La Libertad 6%, Lima 24% y Arequipa 10% ([Escale](#), 2024).

El 78% de los CETPRO ofertan ciclo básico y el 22% ciclo medio. La oferta formativa se concentra en computación, peluquería, textil y confecciones, panadería y pastelería. 249,865 estudiantes: 65% son mujeres, 67% joven (14 a 29 años). El 23% estudiantes de CETPRO no han concluido la Educación Básica (MINEDU, 2022).

Los CETPRO funcionan con 10,004 docentes, de los cuales el 58% son públicos. 55% de los docentes públicos son contratados y 45% nombrados. El 87% docentes tienen estudios pedagógicos.

A nivel del departamento de Piura, existen 109 CETPRO, de los cuales 64% son privadas y el 36%, públicas.

El CETPRO Esteban Buscemi, está ubicado en el Distrito de El Faique, perteneciente a la provincia de Huancabamba. En la Tabla 1, indica la importancia del mencionado CETPRO puesto que atiende el 53% de estudiantes de educación técnica productiva del total de la provincia.

Tabla 1. CETPRO de la Provincia de Huancabamba, Piura, según distrito y por cantidad de docentes y alumnos del año 2023

Nombre IE	Distrito	Alumnos	%	Docentes	%
Juan Bautista Li Puma	Huancabamba	237	37.5%	10	47.6%
Global Min Perú	Huancabamba	20	3.2%	4	19.0%
María de Nazareth	Canchaque	40	6.3%	2	9.5%
Esteban Buscemi	San Miguel de El Faique	335	53.0%	5	23.8%
Total		632	100.0%	21	100.0%

Fuente: elaboración propia basada en [Escale](#) (2024)

El mencionado CETPRO ofrece a la comunidad las carreras de computación, Industria alimentaria, Agricultura y confección textil. Pero para el programa de Horizontes y su sistema articulado con las tres instituciones educativas establecen dos carreras: módulo Industria alimentaria y Módulo Producción de Hortalizas (Agricultura).

Las instituciones de intervención

Las Instituciones que participaron del sistema articulado de formación técnica con el CETPRO Esteban Buscemi de San Miguel de El Faique: La IE Miguel Arcángel, (módulo de Industrias alimentarias) de El Faique; egresados de las instituciones educativas José Antonio Encinas del caserío de El Higuerón y San Antonio del caserío de Puente Piedra, (módulo de producción de hortalizas orgánicas).

Uno de los problemas del sistema educativo peruano es la desarticulación entre la educación básica y la educación superior. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) estableció la transitabilidad educativa como un medio de articulación entre las modalidades, permitiendo que el estudiantado pueda transitar en los diversas modalidades y niveles con entrada y salidas de la formación, lo cual facilita el tránsito escuela y trabajo.

La Tabla 2 presenta los colegios de secundaria del distrito San Miguel de El Faique, de las cuales muestra los 3 colegios intervenidos por el proyecto. Todos los colegios de secundaria acogen a 1,061 estudiantes y trabajan 87 docentes.

Tabla 2. Colegio de Secundarias del distrito San Miguel El Faique, según cantidad de docentes y estudiantes

Colegio de Secundaria	Colegio Intervenido	Alumnos	%	Docentes	%
San Miguel Arcángel*	Si	335	31.57%	24	27.59%
José Antonio Encinas*	Si	113	10.65%	7	8.05%
San Antonio*	Si	120	11.31%	9	10.34%
Víctor Raúl Haya De La Torre	No	105	9.90%	9	10.34%
Virgen del Rosario	No	67	6.31%	8	9.20%
San Martin	No	139	13.10%	8	9.20%

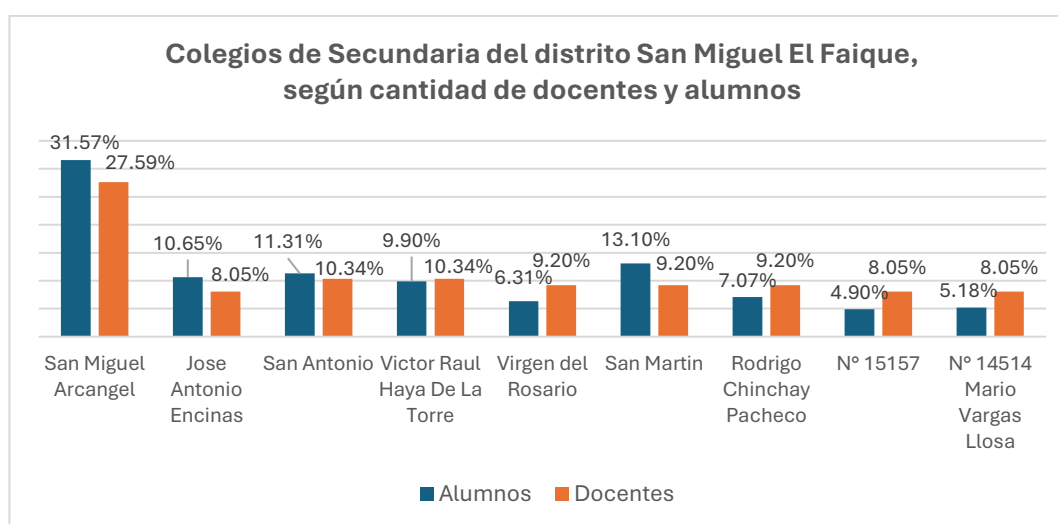
Rodrigo Chinchay Pacheco	No	75	7.07%	8	9.20%
N° 15157	No	52	4.90%	7	8.05%
N° 14514 Mario Vargas Llosa	No	55	5.18%	7	8.05%
Total		1061	100.00%	87	100.00%

Fuente: elaboración propia basada en [Escale](#) (2024)

(*) Los colegios intervenidos por el proyecto

El Gráfico 1 señala que tres colegios intervenidos San Miguel Arcángel, José Antonio Encinas y San Antonio, tienen la importancia de representar el 53.33% de estudiantes del total distrital y el 46.0% del total de docentes. Ambos coeficientes se ubican alrededor del 50%.

Ilustración 1 Colegios de Secundaria del distrito de San Miguel de El Faique



Fuente: elaboración propia basada en [Escale](#) (2024)

1.2. CONTEXTO SOCIAL Y LABORAL DE LOS JÓVENES

Situación en la provincia de Huancabamba

La situación del desempleo en la provincia de Huancabamba, ubicada en la región de Piura, ha mostrado un aumento significativo en los últimos años. Según datos recientes, la tasa de desempleo en Huancabamba ha crecido del 2.9% en el tercer trimestre de 2022 al 6% en el mismo periodo de 2023, lo que indica un incremento notable en la cantidad de personas sin empleo.

Impacto en los jóvenes

Los jóvenes son particularmente vulnerables a esta crisis laboral. La tasa de desempleo entre los jóvenes de 14 a 24 años ha aumentado drásticamente, pasando del 4.2% al 12.5% en el mismo periodo mencionado, lo que ha resultado en aproximadamente 4,700 jóvenes adicionales que se han sumado a las filas del desempleo.

Informalidad laboral

Además del desempleo, la informalidad laboral es un problema grave en Huancabamba. Se estima que alrededor del 64% de los trabajadores en la región están involucrados en trabajos informales o subempleo, lo que significa que no cuentan con contratos laborales que les brinden protección social adecuada. Esta situación se agrava por la falta de empleos formales y estables, lo que afecta directamente el bienestar económico de las familias locales.

Necesidad de reactivación económica

Ante este panorama, es crucial promover iniciativas de reactivación económica que fomenten la creación de empleos formales. Esto no solo ayudaría a reducir las tasas de desempleo y subempleo, sino que también proporcionaría ingresos más seguros y estables para la población

Situación en el distrito San Miguel de El Faique

Tasa de Desempleo: La tasa de desempleo en San Miguel de El Faique ha mostrado fluctuaciones en los últimos años. Según datos del [INEI](#), la tasa de desempleo en el área ha sido reportada en un rango que oscila entre el 3.4% y el 5.4% en los últimos años, con un aumento notable en 2021, donde alcanzó un 5.3%.

Población Económicamente Activa: La población económicamente activa ha ido en aumento, alcanzando aproximadamente 917,600 personas en años recientes, lo que indica un crecimiento en la fuerza laboral. Sin embargo, el número de empleos formales sigue siendo limitado.

Informalidad Laboral: En 2019, se registraron solo cinco vendedores ambulantes activos, lo que sugiere que la informalidad laboral es baja en comparación con otras regiones. Esto puede ser indicativo de un mercado laboral más estructurado o de una falta de oportunidades informales.

La situación del desempleo en San Miguel de El Faique refleja una mezcla de desafíos estructurales y esfuerzos locales por mejorar las condiciones laborales. Aunque la tasa de desempleo se mantiene relativamente baja, las iniciativas para generar empleo temporal y capacitar a la población son pasos importantes hacia un desarrollo económico más robusto y sostenible.

1.3. EL CONTEXTO SOCIAL PRODUCTIVO

Desde el Enfoque Territorial de Desarrollo Rural (Schejtman & Berdegué, 2004), el espacio geoeconómico de sierra ofrece una potencialidad económica y social importante por la diversidad de pisos ecológicos y tierras aptas para una economía diversificada, entre ellas se encuentra la agroalimentaria. “Canchaque es el que cuenta con mayor área agrícola, le sigue San Miguel de El Faique”. (CIPCA, 2016, p. 20).

No obstante, actualmente Huancabamba tiene una agricultura básicamente de autoconsumo y de bajos niveles de productividad; aunque proyectos alternativos han permitido nuevas oportunidades para productos ecológicos (Gobierno Regional de Piura, 2017).

Las unidades de productores en los distritos de intervención del presente estudio está compuesto: empresa (panaderías, restaurants, licorería y otros), cooperativas, parcelas u empresas agrarias) y otros; cuyas demandas de capacidades laborales están asociadas a la oferta educativa, el perfil de competencias del egresado del CETPRO y la correspondiente malla curricular, las cuales deben ser actualizadas basado en los insumos del presente estudio en lo que concierne a la producción de hortalizas e industria alimentaria.

Las competencias blandas de las carreras técnicas están relacionadas con las habilidades socioemocionales desarrolladas a partir de la propuesta en los módulos formativos del Proyecto Horizontes al personal docente de los colegios de secundaria y CETPRO.

A partir de coordinaciones con el área de Responsabilidad social de la Universidad y el Instituto de Políticas Públicas y posteriores reuniones de trabajo con los representantes del CIPCA, se propuso elaborar en colaboración con la UARM un estudio acerca de la actual situación laboral o de inserción social de los estudiantes que egresaron de las Instituciones educativas involucradas en el programa Horizontes en los últimos años.

La especialidad de producción de hortalizas responde a la agricultura como familia ocupacional y la industria alimentaria, a la industria como actividad transformativa. Ambas familias tienen un cordón umbilical con respecto a la alimentación.

1.4. PERSPECTIVA DE LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS A LA ALIMENTACIÓN Y MUNDIAL, ESCENARIO DESAFIANTE AL DESARROLLO

De producción en pequeñas parcelas al uso de drones e inteligencia artificial.

En el pasado, la mayoría de las personas en el sector agropecuario trabajaban en pequeñas parcelas familiares utilizando métodos tradicionales. Sin embargo, con la llegada de la maquinaria agrícola y las técnicas modernas de cultivo, la productividad aumentó y la demanda de profesionales especializados también creció.

Hoy en día, el agropecuario ha evolucionado hacia un enfoque más sostenible y tecnológico. Los agricultores y ganaderos utilizan drones, sensores y sistemas de información geográfica para monitorear y optimizar sus operaciones. Además, hay una mayor conciencia sobre la importancia de prácticas agrícolas respetuosas con el medio ambiente.

Las nuevas oportunidades que brinda el desarrollo tecnológico

Los desarrollos tecnológicos abren nuevas oportunidades para el incremento de la producción, la mejora de los canales de comercialización, la reducción de costos y la

distribución de más y mejor información y servicios, pero a la vez enfrentan el tradicional riesgo de estar disponibles solo para quienes están en una mejor posición relativa para su uso. El uso de la inteligencia artificial y de *big data* y los avances en internet de las cosas complementan el avance digital.

El incremento en la temperatura del planeta y sus consecuencias, como son los cambios en las condiciones productivas, en la accesibilidad y calidad de los recursos (agua, tierra) y la mayor presencia y severidad de los desastres naturales, entre otros, tienen efectos directos en la producción agrícola, la cual, en particular la de nuestra región, contribuye significativamente con el cambio climático.

El creciente aumento de la demanda de alimentos derivada del incremento poblacional y la reducción de la pobreza global exige sistemas alimentarios que produzcan no solo más alimentos en agregado, sino también la producción incremental de algunos alimentos de alta demanda derivados de cambios en la dieta global (aceites, lácteos, frutas, verduras, etc.).

Los tres motores de cambio

Una problemática desafiante es lograr que los tres motores de cambio (el cambio tecnológico, el cambio climático y los cambios en la alimentación y las dietas), presentes y activos, se conviertan en una fuerza transformadora hacia una agricultura y sistemas alimentarios más prósperos, inclusivos y sostenibles.

Estos tres motores de cambio están transformando todo (relaciones, sistemas productivos, economía, sociedad, cultura, etc.) y pueden, o no, estar siendo aprovechados para generar procesos de transformación rural que nos lleven hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y hacia una agricultura y sistemas alimentarios más prósperos, inclusivos y sostenibles

Ilustración

Los Motores de cambio ante el desarrollo agropecuario y la crisis alimentaria



Fuente: Elaboración propia basado en el estudio de CEPAL (2023)

Los desafíos frente a los motores de cambio

En el contexto de un comercio globalizado generador de desigualdad socioeconómica y de desequilibrios medioambientales, las funciones de las agriculturas campesinas en estos grandes equilibrios de hoy y mañana necesitan más reconocimiento y apoyo, mediante la promoción y el desarrollo de cadenas de valor "justas" y "sostenibles":

Desafío 1: Apoyar las transiciones agroecológicas y la agricultura orgánica

Permite reducir el uso de insumos de síntesis externos y, para los campesinos, recobrar una mayor autonomía. La consolidación de dichas cadenas de valor facilita las transiciones de los sistemas de producción.

Desafío 2: Crear o consolidar organizaciones de productores fuertes en los territorios, los mercados y las cadenas de valor

La organización de productores (OP) es el principal medio para fortalecer la implicación de los campesinos y campesinas en las cadenas de valor agrícolas y agroalimentarias, captar más valor agregado de su producción y permitir una redistribución más justa de la riqueza generada.

Desafío 3: Transformar los sistemas alimentarios y relocalizar los intercambios

Apoya la creación de relaciones comerciales más directas entre las organizaciones de productores a las que apoya y los consumidores, mediante el establecimiento de mercados campesinos agroecológicos y ecológicos. La relocalización de los sistemas alimentarios es un desafío inherente a las transiciones agroecológicas, a la que contribuye el desarrollo de circuitos cortos.

Desafío 4. Los roles que debe asumir la educación técnica agropecuaria e industria alimentaria

Revalorización de la educación técnica por parte de los Gobiernos Regionales, empoderando a los CETPROS y a los Institutos de Educación Tecnológica Superior. De tal manera que estas instituciones sean pilares para implementar los polos de desarrollo productivo en las regiones. Diseñar nuevas especialidades agropecuarias y productivas que respondan a los requerimientos de los desafíos vinculados a los motores de cambio.

1.5. LA DEFINICIÓN DEL CAMPO TEMÁTICO Y EL PROBLEMA DE ESTUDIO, DESDE LA TRAYECTORIA LABORAL Y PROFESIONAL

Trayectoria profesional y laboral

Desde la perspectiva del estudio sobre trayectoria educativas y profesionales, que se alinea con el proyecto de Horizontes y la gestión del sistema articulado, bajo el liderazgo de la institución CIPCA, se plantea los siguientes campos temáticos

- a) Trayectoria laboral en el territorio de Huancabamba: Emprendimiento personal-asociativo y/o fortalecimiento de la actividad productiva familiar.
- b) Trayectoria formativa en el territorio de Huancabamba, prosecución de estudio en IEST Canchaque (Distrito Canchaque, provincia de Huancabamba).
- c) Trayectoria laboral fuera del territorio. Trabajo dependiente o independiente vinculado a su formación. Actividades laborales no vinculadas a su formación.
- d) Trayectoria formativa fuera del territorio. Universidad o Instituto Superior. Especialidad.

Considerar que puede haber personas que trabajan y estudian, o pueden ubicarse en trayectorias mixtas.

Problema del estudio:

Por consiguiente, se planteó el siguiente problema de estudio:

¿Cuál es la situación e inserción laboral y social de los egresados de las Instituciones educativas que participaron del sistema articulado de formación técnica con el CETPRO Esteban Buscemi de San Miguel del distrito de El Faique en el período 2021-2023?

Esto implica la identificación de las características de la situación laboral del egresado, en las dos fases: inserción laboral (1er año del egresado) y progresión (afianzamiento) laboral (2 o más años del egresado). Además, caracterizar, desde la visión o racionalidad del egresado, el desarrollo de su trayectoria laboral y académica, y si responde con la perspectiva de ser gestores del desarrollo local y regional, como se habría abordado en los módulos formativos del programa Horizontes.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS

Entre las investigaciones internacionales, destaca el “Estudio de seguimiento de egresados 2006-2010 de la DES Agropecuaria de la Universidad Autónoma de Chihuahua” asumiendo el objetivo general de evaluar los programas académicos que se ofertan en la DES Agropecuaria a partir de la perspectiva de los egresados. Los objetivos específicos fueron: i) Restablecer los sistemas de información del seguimiento de egresados de la Unidad Académica. ii) Probar el grado de aceptación de los profesionistas egresados de la DES Agropecuaria, respecto a la calidad de la formación recibida. iii) Examinar la demanda laboral a la que se enfrentan actualmente los profesionistas egresados de la DES Agropecuaria. iv) Evaluar la flexibilidad de los egresados para incorporarse a ambientes diversos, en un mercado laboral cambiante (Universidad Autónoma de Chihuahua, 2016).

La investigación fue de enfoque cuantitativo descriptivo. La población de estudio lo constituyen los egresados de los años 2006 – 2010 de las DES Agropecuaria (dependencias de educación superior) que integra la Universidad Autónoma de Chihuahua. Se aplicó la técnica de encuesta, que consistió aplicar un cuestionario compuesto por las siguientes secciones: Datos generales, datos académicos, satisfacción y formación académica, desempeño profesional, actualización académica y factor socio académico.

Las conclusiones más relevantes del estudio fueron: mayor aceptación de la mujer en el sector agropecuario. La modalidad virtualidad permite la facilidad tanto para personas mayores como gente que se encuentra laborando y no dispone de tiempo para un sistema escolarizado. La importancia de la titulación de toda la DES Agropecuaria. El estudio de postgrado no es condición para insertarse laboralmente. Los conocimientos humanísticos son de suma importancia que van a jugar en su relación interpersonal y laboral. Enfatizar el uso de la tecnología y el segundo idioma ya que los egresados comentan su debilidad en estas áreas. En los currículos, aplicar competencias específicas y en mayor grado en las actividades para desarrollar la habilidad de emprender su propia empresa al egresar. Los egresados de la DES consiguen trabajo en menos de 6 meses, o bien ya cuentan con empleo al momento de egresar y están satisfechos con su empleo. La mayoría de los egresados consiguen empleos remunerados, sin embargo, no son promovidos a pesar de que exista una capacitación constante dentro de la empresa.

Un segundo estudio de tipo cualitativo, titulado “Plan de estudios e inserción laboral de egresados de agropecuaria en Institutos de Región Lima” desarrollado por Ramos (2020), se plantea como objetivo general de analizar el plan de estudios para la inserción laboral de egresados de producción agropecuaria en los institutos de la Región Lima. Desprendiéndose los siguientes objetivos específicos: (a) Analizar la concordancia de las unidades de competencias de producción agropecuaria con las aéreas de desempeño que requiere el sector productivo, (b) Comparar si hay vinculación de las unidades de competencias de aprovechamiento de productos agropecuarios con los requerimientos del sector productivo

y (c) Analizar la correspondencia entre perfil del egresado y perfil de puesto de las empresas agropecuarias afincados en la Región Lima. La muestra se compuso de directivos, docentes y egresados. Se aplicó una guía de entrevista para el recojo de información.

Este estudio establece las principales conclusiones: Las unidades de competencia en manejo de cultivos, producción pecuaria y manejo de plagas y enfermedades agropecuarias, no responde a los requerimientos del mercado, debido a que para el desarrollo de algunas unidades didácticas no cuenta con equipamiento básico. Las unidades de competencia de aprovechamiento de productos agropecuarios, procedimientos administrativos y comerciales, tiene poca vinculación con requerimiento del sector productivo, además estas unidades de competencia han sido propuestas en el 2010 en la carrera de administración de negocios agropecuarios, pero no han sido puestas en práctica para su evaluación de pertinencia. Con el actual plan de estudio, competencia de docentes y falta de equipamiento, no se garantiza mejorar la formación del profesional, tampoco la inserción de sus egresados en el mercado laboral, por lo que se evidencia que no hay vinculación entre el perfil de egreso con el perfil de puesto que demanda el sector productivo. La identificación de las demandas del mercado laboral permite que las instituciones, ejerciendo su autonomía para el rediseño curricular, reorganicen las unidades de competencias y reorienten las unidades didácticas concordantes a las demandas del sector productivo y la certificación de competencia del profesional técnico.

Un tercer estudio, realizado por Alva (2019) titulado “La inserción laboral de egresados de la especialidad de confección industrial del CETPRO R.F.S. de Yugoslavia, Nuevo Chimbote” asumió una muestra censal de 54 egresados, y se aplicó una encuesta con 10 ítems que permitió el análisis de tres dimensiones: incorporación laboral, condición laboral, y satisfacción laboral. Se concluye que el 79.6% de los egresados se encuentran insertados laboralmente en la especialidad de su formación. Y se recomienda que los CETPRO cuenten con los mejores mecanismos que permitan insertar laboralmente a sus egresados en todas las especialidades que brindan a la comunidad. Los mecanismos de inserción que provee el sistema son: oficina de seguimiento de egresados, bolsa de trabajo u oficina de empleo, encuestas sobre la demanda de competencias del mercado laboral.

Finalmente, Granda (2018) en su estudio de tipo cuantitativo de nivel correlacional, nominado “La educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO “Pivot Point” Lince 2018” aplicó una encuesta a 60 egresados, concluyendo que hay una correlación alta de un valor 0.704 entre la educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del mencionado CETPRO. Se extrae que debido a la calidad de servicio educativo que brinda el CETPRO, aseguran a sus egresados la inserción laboral. Pero, el nivel de correlación es moderada a un valor de 0.654 entre las actividades formativas del CETPRO con la inserción laboral, por lo tanto, se recomienda reajustar los contenidos curriculares del módulo formativo y complementar con otras estrategias formativas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 LOS APORTES DE LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Conocimiento actualizado y pertinente de las disciplinas y profesiones y el seguimiento de los egresados de acuerdo con la demanda del mercado

Diversos estudios caracterizan al siglo XXI como la era de la sociedad del conocimiento, que hoy se vislumbra con todo y sus impactos. El conocimiento constituirá el valor agregado fundamental en todos los procesos de producción, de bienes y servicios de un país, haciendo que el dominio del saber sea el factor principal de desarrollo sostenible (Fandiño, 2013). Se extrae de lo anterior que ya no es suficiente con culminar una carrera educativa adquiriendo conocimientos de sus correspondientes disciplinas y memorizar los conceptos e información que se extinguen en el transcurrir del tiempo. En el sistema educativo peruano es condición que los jóvenes egresen con una serie de competencias que demanda el mercado laboral y las desplieguen para su desarrollo personal y de la sociedad (Becerra & La Serna, 2010).

Nivel de inserción, desempeño, profesional del egresado, satisfacción de la formación recibida y su utilidad en los trabajos prácticos

Estas investigaciones, buscan conocer el nivel de inserción de egresados en el mercado laboral, enseguida el desempeño profesional de egresados y por último la opinión de estos respecto de la formación recibida y su utilidad en los espacios laborales (CINDA, 2012).

Los diversos estudios que aborda la temática de los egresados resaltan los siguientes aspectos, el nivel de inserción de egresados en el mercado laboral, enseguida el desempeño profesional de egresados y por último la opinión de estos respecto de la formación recibida y su utilidad en los espacios laborales (Becerra & La Serna, 2010).

Seguimiento de egresados y su relación con el desarrollo de su crecimiento económico

Cavero et al. (2023) de la Universidad de Lima, sostienen que los estudios de seguimiento de egresados surgieron hace mucho tiempo con el propósito de analizar la relación entre el gasto en educación y el desarrollo crecimiento económico, así como los vínculos entre la inversión en educación y los beneficios que obtienen los individuos. En el caso peruano, el SINEACE estableció una de sus políticas para la acreditación de las carreras de estudios de los CETPRO y las instituciones de nivel superior.

Esto significa, que los hallazgos del presente estudio podrían contribuir de comprender el nivel de competencias de los egresados formados en las instituciones del sistema articulado y su relación con el desarrollo económico del distrito de Canchaque, las áreas rurales de El Faique, caserío El Higuerón y caserío de Puente Piedra.

Identificación de puntos fuertes de las instituciones formadoras y las áreas de mejora en los estudios de seguimiento de egresados

Por otro lado, permite conocer puntos fuertes y las áreas de mejora en la formación de sus graduados, bajo el supuesto que si sus competencias son las que requiere el mercado laboral. Además, los estudios sobre los egresados permiten analizar sus propias trayectorias laborales. Asimismo, favorece la posibilidad de realizar un seguimiento continuo de los mismos egresados en un momento determinado y de su propia evolución en el tiempo de acuerdo con su perfil académico y la situación del mercado laboral (Universidad Autónoma de Chihuahua, 2016). Esto significa que se requiere un diseño de estudio tipo transversal y longitudinal.

2.2.2 DEBATE DEL TÉRMINO DE COMPETENCIAS EN EL SISTEMA EDUCATIVO PERUANO EN RELACIÓN CON LAS CARRERAS PROFESIONALES

El significado de competencias del Marco Buen Desempeño del Docente y del Currículo Nacional, guardan similitud, pero insuficiente

El Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) (MINEDU, 2012) define la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber.

Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético» (pp. 20-12).

Esta definición es concordante con la que ofrece el currículo de Educación Básica (MINEDU, 2016). Es útil tener como referentes principales ambas definiciones, porque no solo son concordantes entre sí, sino que provienen de dos instrumentos centrales y vigentes de la política educativa.

Matizes del significado de las competencias por los IESTP e IESPP: procesos complejos e idoneidad

Los IEST y los IESP tienen otro matiz en la definición de competencias, siguiendo a Sacristán (2011), estas instituciones señalan que las competencias son procesos complejos de desempeño idóneo en determinados contextos, que permiten una actuación responsable y satisfactoria, y que demuestran a la vez la capacidad de hacer utilizando sus saberes, con plena conciencia de las consecuencias de su acción.

Mori et al. (2018), investigadores del SINEACE “explican que las competencias son procesos complejos de desempeño porque suponen la interacción de diversas dimensiones del ser humano (cognoscitiva, motriz, afectivo, volitiva, valorativa, etc.) ante una determinada situación. La idoneidad alude a la calidad del desempeño” (p. 105).

Los Institutos formadores de las carreras profesionales, como los IESP, en sus documentos curriculares asumen el enfoque cognitivo de la enseñanza, como una secuencia de pasos o estrategias para desarrollar capacidades y actitudes a través de contenidos que se aprenderán al más alto nivel. (MINEDU, 2020). Agregan que las habilidades cognitivas a desarrollar siempre se encuentran en vinculación directa con las capacidades y actitudes que se pretende desarrollar los estudiantes; concluyen señalando que la enseñanza prepara al alumno para el aprendizaje identificando los conocimientos previos, presenta la nueva información, integra y transfiere los nuevos saberes vinculando los conocimientos previos con la nueva información.

En el currículo por competencias, la enseñanza necesita situar su objeto de estudio en la capacidad de responder satisfactoriamente a situaciones reales o factibles

En la formación orientada a competencias, la enseñanza se redefine y las antiguas definiciones de Ausubel (1980, pp. 40-41) sobre el aprendizaje significativo:

Hay aprendizaje significativo si la tarea de aprendizaje puede relacionarse, de modo no arbitrario, sustantivo con lo que el alumno ya sabe y si éste adopta la actitud hacia el tipo de aprendizaje correspondiente para hacerlo así.

Los aportes de Ausubel siguen siendo útiles, pero insuficientes, porque los contenidos de la competencia no se restringen a información nueva y relevante.

En el caso de un currículo por competencias, la enseñanza necesita situar su objeto de estudio en la capacidad de responder satisfactoriamente a situaciones reales o factibles, lo que supone enseñar a seleccionar, movilizar y emplear los esquemas de actuación más pertinentes a cada situación y contexto.

Esto no es equivalente a «desarrollar capacidades y actitudes a través de contenidos que se aprenderán al más alto nivel». Es exactamente al revés: se trata de desarrollar contenidos en el proceso de poner a prueba capacidades de respuesta –al más alto nivel de pertinencia y creatividad antes los desafíos específicos de situaciones complejas.

Las características típicas de la enseñanza de competencias

Zabala & Arnau (2005) plantea cinco características típicas de la enseñanza de competencias, que deben tenerse muy en cuenta para no caer en el error conceptual de pensar que las competencias se desarrollan a través de la enseñanza de contenidos, por muy reflexivo y crítico que sea este:

- Las actividades deben partir de situaciones significativas y funcionales, a fin de que el procedimiento pueda ser aprendido con la capacidad para ser utilizado cuando este sea necesario.
- La secuencia debe contemplar actividades que presenten los modelos de desarrollo del contenido de aprendizaje, donde se pueda ver todo el proceso, que presenten una visión completa de las diferentes fases, pasos o acciones que los componen, para pasar posteriormente, si la complejidad del modelo así lo requiere, al trabajo sistemático de las diferentes acciones que comprenden, así como insistir en ellos en diferentes situaciones y contextos siempre que convenga.
- Para que la acción educativa sea lo más beneficiosa posible, es necesario que las actividades de enseñanza- aprendizaje se ajusten al máximo a una secuencia clara, con un orden de actividades que siga un proceso gradual.
- Se requieren actividades con ayudas de diferente grado y práctica guiada. El orden y el progreso de las secuencias de enseñanza-aprendizaje, en el caso de los contenidos procedimentales, estarán determinados, la mayoría de las veces, por las características de las ayudas que se irán dando a lo largo de la aplicación del contenido.
- Actividades de trabajo independiente que estén estrechamente ligado a lo que comentábamos en relación con el punto anterior, la enseñanza de contenidos procedimentales exige que los chicos y las chicas tengan la oportunidad de llevar a cabo realizaciones independientes en las que puedan mostrar su competencia en el dominio del contenido aprendido.

2.2.3 LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS

Concepto de seguimiento de egresados

El seguimiento a egresados es un proceso fundamental en los CETPRO y las instituciones de educación superior (IES) que busca evaluar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los graduados. Este proceso no solo proporciona información valiosa sobre la situación laboral de los egresados, sino que también permite a las instituciones mejorar sus programas académicos y servicios.

Métodos de seguimiento

El seguimiento a egresados puede llevarse a cabo a través de diversas metodologías, siendo las encuestas una de las más comunes. Estas encuestas suelen abordar temas como:

- Situación laboral actual
- Satisfacción con la formación recibida

- Necesidades de capacitación adicional
- Valoración de la experiencia académica

Importancia del seguimiento a egresados

- **Evaluación de la Calidad Educativa:** El seguimiento permite a las IES conocer la trayectoria profesional de sus egresados, lo que es fundamental para evaluar la pertinencia de los programas académicos y la calidad de la formación recibida. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y a ajustar los currículos para alinearlos con las demandas del mercado laboral. La evaluación de programas se realiza a través de encuestas de seguimiento, las IES pueden evaluar la pertinencia de sus programas de estudio y los servicios ofrecidos. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y a ajustar los planes de estudio para que se alineen mejor con las necesidades del mercado laboral.
- **Inserción Laboral:** El seguimiento permite conocer la ubicación y el desempeño laboral de los egresados, lo que es crucial para entender el impacto de la formación académica en su carrera profesional. Por ejemplo, en un informe de la PUCP, se reportó que el 94% de los egresados se encontraba trabajando poco después de finalizar sus estudios, lo que indica una alta tasa de inserción laboral.
- **Retroalimentación y Mejora Continua:** Los egresados son una fuente importante de retroalimentación, ya que su experiencia laboral y su satisfacción con la formación recibida pueden guiar a las instituciones en la formulación de políticas de mejora. Esto incluye la adecuación de los planes de estudio y la implementación de nuevas estrategias educativas.
- **Relación Institución-Egresados:** Establecer un sistema de seguimiento crea una relación bidireccional entre las instituciones y sus egresados, fomentando la colaboración y el apoyo mutuo. Esto también puede facilitar la creación de redes de contacto que beneficien tanto a los egresados como a los estudiantes actuales.

Estrategias de seguimiento

Las IES están implementando diversas estrategias para llevar a cabo el seguimiento a egresados, que incluyen:

- **Encuestas y Cuestionarios:** Para recopilar información sobre la situación laboral, la satisfacción con la formación y las necesidades de capacitación adicional.
- **Plataformas Virtuales:** Algunas instituciones han desarrollado sistemas informáticos que permiten un seguimiento más efectivo y el acceso a datos actualizados sobre los egresados.
- **Actividades de Reencuentro:** Realizar eventos periódicos para mantener el contacto con los egresados y fomentar la creación de redes profesionales.

Las encuestas deben ser diseñadas cuidadosamente para asegurar que se recabe información relevante y útil. Es esencial establecer objetivos claros y determinar qué datos son necesarios para cumplir con esos objetivos.

El sistema de seguimiento a egresados de un instituto que forma profesionales tiene el propósito de aportar información importante para revisar varios aspectos de los servicios prestados, entre ellos el propio diseño curricular de las carreras que ofrece. Hacer esta revisión es indispensable si queremos que la formación profesional ingrese en un circuito de mejora continua, aprovechando las evidencias aportadas por el sistema.

La primera encuesta realizada a egresados abre campos importantes para el diseño de un procedimiento para ajustar el diseño curricular, tomando como base la retroalimentación que estos aporten desde su experiencia laboral.

A continuación, se desarrolla los actores (egresados y empleadores) y los campos o aspectos pertinentes (factores de formación) que participa en una encuesta de seguimiento de egresados:

Egresados

Se recoge información de los egresados sobre varios aspectos:

- La satisfacción respecto a la formación recibida. Determinando el grado de satisfacción sobre semestres, cursos, enseñanza, tipo de aprendizajes propiciados y las condiciones de la formación.
- Cumplimiento del plan curricular respecto a la propuesta ofrecida.
- Los énfasis de la formación recibida. Más allá de lo que establezca el Plan de Estudios, es posible que la formación haya subrayado más determinado tipo de contenidos o habilidades en desmedro de otros.
- La utilidad de lo que les enseñaron para su trabajo actual. Es posible que el egresado perciba útil o inútil la formación recibida.
- Influencia de lo aprendido en su situación laboral actual. La formación recibida, más allá del mayor o menor prestigio de su institución, puede ser percibida como más o menos habilitadora para acceder al tipo de ubicación laboral que el egresado tiene actualmente o para la posición que ocupa en su interior
- Su satisfacción laboral respecto de sus habilidades. La satisfacción en este caso tiene que ver con la percepción de logro de las propias expectativas, con ayuda del equipaje de capacidades recibido durante su formación.
- Su percepción sobre la utilidad de los estudios respecto a su trayectoria laboral. En este caso se trata de establecer hasta qué punto el egresado percibe que lo aprendido

durante su formación le ha sido útil o no para el tipo de trayectoria laboral que ha logrado hasta la fecha. Es decir, si le ha permitido progresar o no y en qué medida o qué aspectos de su formación le han resultado especialmente útiles o inútiles para afrontar determinados retos.

Empleador

A su último empleador se le pide opinión sobre:

- Las competencias con que cuenta el egresado. Se trata de la percepción del empleador sobre el nivel de habilidad de egresado, sobre las competencias específicas en las que destaca especialmente y sobre las áreas de desempeño en las que estas competencias se demuestran.
- Su satisfacción laboral respecto de sus habilidades. Se trata de la percepción del empleador respecto de cuánto las habilidades del egresado le están permitiendo o no cumplir las metas que él le plantea. Aquí es necesario establecer las expectativas específicas del empleador respecto de su desempeño y la mayor o menor correspondencia que percibe con las habilidades demostradas.
- Sus expectativas hacia las competencias en que debería estar preparado, según las demandas de su sector productivo. Se trata de ampliar la pregunta anterior, refiriéndola ya no a expectativas particulares respecto al desempeño del egresado en un determinado puesto, sino a lo que se espera de las personas que trabajan en un determinado sector, productivo o de servicios.

Estas distinciones pueden permitirnos saber cuánta distancia habría –en términos de cantidad y calidad– entre la formación ofrecida, la realmente adquirida y la que les ha resultado más útil para su posterior desempeño profesional.

2.2.4 FACTORES DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El Sistema de Seguimiento a Egresados busca indagar también sobre los motivos que sustentan su percepción y valoración de la formación recibida. Se les pide opinión sobre:

- El desempeño de sus docentes formadores. Aquí se busca establecer la brecha entre sus expectativas y la realidad del desempeño de sus docentes formadores, así como su percepción sobre el nivel y la importancia del apoyo recibido por ellos o por algunos en particular para el logro de los aprendizajes esperados. Es decir, se busca distinguir: las características que debería mostrar un buen docente, si sus formadores se ajustaban a

esas expectativas o no; si cree que en general le ayudaron o no a lograr los aprendizajes requeridos.

Estos datos son importantes porque la insatisfacción y las dificultades previamente identificadas pueden tener diversas explicaciones. Puede obedecer a las escasas competencias de los formadores, a su falta de compromiso o de responsabilidad con su rol, como también a condiciones objetivas de la institución que representaban una limitación o interferencia.

- Las condiciones materiales de aprendizaje existentes en el instituto. Se busca averiguar su juicio sobre las condiciones en que se desarrolla el currículo, aquellas condiciones indispensables que requiere todo aprendizaje efectivo, dentro y fuera del aula: instalaciones, recursos, material bibliográfico, etc.
- La formación complementaria que se ha dado la oportunidad de recibir. Es interesante establecer si los egresados han buscado llenar posteriormente los vacíos de la formación recibida a través de otros cursos, en qué áreas y, sobre todo, conocer sus razones. Es decir, si perciben que esas capacidades debieron formar parte de su formación o si las oportunidades que tuvieron fueron malas.

2.2.5 SUSTENTO TEÓRICO DE LA INSERCIÓN LABORAL

Teorías de la inserción laboral

Granda (2018) afirma que existen muchas teorías sobre la inserción laboral, pero siempre orientado a la forma como debe ser un trabajador para adaptarse al cambio, y poder ser insertado laboralmente.

La teoría del capital humano, como Schultz, quien manifiesta que identificar las dificultades para medir los beneficios de la inversión es el capital humano, también señala que el problema está en saber diferenciar los gastos de consumo de los gastos de inversión (Martínez, 1998, p.75).

Para la solución al problema Schultz (1972) propone un método alternativo: Calcular la inversión humana a través de su rendimiento más que a través de su coste. Mientras que cualquier aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, está, sin embargo, “en relación con el mercado” al afectar a los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano. El aumento resultante de los ingresos es el rendimiento de la inversión (p. 23).

La teoría del capital humano desde sus orígenes hasta nuestros días sigue siendo una visión conceptual influyente en el marco de la globalización, porque concibe a la educación como una inversión que generará utilidad en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional.

El papel de la educación desde este enfoque es importante en la generación de conocimiento. En este proceso tiene un papel fundamental el aprendizaje, porque nos permite descubrir problemas e idear soluciones, implicando también su evaluación y resultado, lo que conduce al descubrimiento de nuevos problemas.

Teorías de la búsqueda de empleo

Martínez (1998) sostiene que inicialmente esta teoría fue formulada para modelizar las transiciones desde el desempleo a la ocupación, pero más tarde sus resultados fueron generalizados para poder considerar la posibilidad de la que persona busque trabajo mientras está trabajando. La estructura básica de los modelos de búsqueda en el primer caso es bien conocida. Los trabajadores desempleados seleccionan una estrategia para maximizar sus ingresos, donde las ofertas de empleo son diseños aleatorios en función la distribución del salario (p.80).

Burdett (1978) sostiene que “esta estrategia solo será válida si el costo de la búsqueda de un empleo mientras se está ocupado es más alto que el de la búsqueda cuando está desempleado. Si éste no es el caso, existe otra estrategia que produce más rendimiento” (p. 11).

Definición de inserción laboral

Schkolnik (2005) definió la inserción laboral como procedimientos “a nivel educacional en dotar a la fuerza de trabajo joven de los requisitos para ingresar al mundo laboral con las aptitudes productivas necesarias para el desempeño de empleos de mayor calidad” (p.20).

Es decir, es una acción que tiene como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se encuentran en una situación de exclusión. Cabe destacar que la inserción laboral es fundamental para que la persona pueda tener acceso a los medios económicos que le permitan mantenerse, tanto a él como a su familia.

Pelayo (2012) citando a Romero et al. (2004) consideró:

La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo”. (p. 17)

La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona. Fernández (2015) manifestó que “la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, sino también a la universidad como entidad mediadora entre el constructor y la formación profesional”. (p. 122)

En resumen, la inserción laboral consiste en la incorporación de personas en el mercado laboral, puesto que se considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, donde el trabajador puede plasmar sus conocimientos y experiencias en la producción de bienes y servicios.

Saavedra & Chacaltana (2001) investigadores de GRADE manifestaron que la inserción laboral juvenil es uno de los principales ejes de preocupación de todos aquellos actores que se ubican en el ámbito público de la toma de decisiones, sin embargo, las demandas del sector de la población directamente afectada, los jóvenes; van más allá de la inserción y hacen énfasis en diversos aspectos que son de vital relevancia, como “las oportunidades y el desempeño de los jóvenes en la educación, la capacitación y el mercado de trabajo son heterogéneos” (p. 159).

De este modo, cobran importancia los elementos relacionados a las condiciones del trabajo mismo, puesto que el reto no se deposita únicamente en el acceso al mercado, sino en garantizar que el mismo vaya acompañado de oportunidades de desarrollo para las y los mismos jóvenes, así como para el país desde una perspectiva de largo plazo que asegure la sostenibilidad en el futuro. Por otro lado, y en estrecha relación con la materia laboral, también es vigente la preocupación por los ingresos de la población juvenil, dado que afecta directamente a los bienes y servicios a los que pueden acceder, y por tanto a la calidad de vida que pueden gozar.

2.2.6 CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Precariedad laboral

Hablar de trabajo decente traslada necesariamente a discutir sobre una serie de fenómenos de desestructuración de los mercados de trabajo que afectan la condición de los asalariados, y hacen presentes con mayor acento en la población juvenil. Se trata del proceso conocido en la literatura como precarización laboral, el cual ha tenido lugar especialmente a partir de la década de los noventa.

Ibarra (2008) mencionó que: “la precarización laboral alude la desvinculación del salario de las protecciones y garantías asociadas con este tipo de remuneración. Es de mencionar que algunos autores vinculan el concepto de precariedad laboral a los trabajadores ocupados no registrados en algún sistema de seguridad social” (p. 35).

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es un proceso que permite evaluar el comportamiento de cada trabajador en el trabajo. Los aspectos que incluye en la evaluación de desempeño son los logros, las competencias, conductas o valores (Schkolnik, 2005, p. 27).

Dimensiones de la inserción laboral

Schkolnik (2005) sostuvo que las principales dimensiones implicadas en la inserción laboral son:

- **Empleo:** El empleo o trabajo es una herramienta apropiada para la inserción laboral, ya que permite a las personas desarrollar sus capacidades y obtener ingresos para su sustento.
- **Conocimientos y Habilidades:** La formación y las competencias técnicas son fundamentales para la inserción laboral. Los programas de capacitación que mejoran las habilidades específicas de los solicitantes son esenciales para aumentar sus oportunidades de empleo.
- **Actitudes y Autoestima Profesional:** La actitud hacia el trabajo y la confianza en la capacidad de encontrar empleo son factores determinantes. Un alto nivel de autoestima profesional puede facilitar la inserción laboral, mientras que una actitud negativa puede actuar como un obstáculo.
- **Apoyo Social y Redes:** Las redes de apoyo, que incluyen familiares, amigos y organizaciones comunitarias, juegan un papel crucial en la búsqueda de empleo. Estas redes pueden proporcionar información, recursos y apoyo emocional, lo que aumenta las posibilidades de éxito en la inserción laboral.
- **Políticas Públicas y Entorno Laboral:** Las políticas gubernamentales que promueven la inclusión laboral y la eliminación de barreras para grupos desfavorecidos son vitales. Un entorno laboral inclusivo y accesible es necesario para facilitar la inserción de personas con diversas capacidades y antecedentes.

En resumen, la inserción laboral es un proceso multidimensional que involucra factores individuales, sociales y contextuales. Un enfoque integral que considere estas dimensiones es crucial para mejorar las oportunidades de empleo y promover una inserción efectiva en el mercado laboral.

Satisfacción laboral

Mueller & Kim (2008) arguyen que hay esencialmente dos tipos de satisfacción laboral basados en el nivel de sentimientos de los empleados con respecto a sus trabajos.

La primera es la satisfacción laboral global, que se refiere a los sentimientos generales de los empleados acerca de sus trabajos en su conjunto. Factores como el salario, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y la autonomía son cruciales para determinar el nivel de satisfacción laboral global.

La segunda es la Satisfacción laboral con facetas específicas que se refiere a los sentimientos de los empleados hacia aspectos particulares de sus trabajos, como las tareas, la supervisión, los compañeros, entre otros.

En resumen, se distingue entre la satisfacción laboral global, que capta los sentimientos generales de los empleados, y la satisfacción con facetas específicas, que permite un análisis más detallado de los determinantes de la satisfacción. Ambos enfoques son complementarios para comprender la complejidad de las actitudes laborales de los empleados.

2.3. ENFOQUES ORIENTADORES

Enfoque territorial

El territorio bajo el enfoque de desarrollo territorial “no es un espacio físico objetivamente existente” (Tassara & Grando, 2013), sino “una construcción social, es decir, un conjunto de relaciones sociales que dan origen y a la vez expresan una identidad y un sentido de propósito compartidos por múltiples agentes públicos y privados” (Schejtman & Berdegú, 2004, p. 6). Como construcción social y cultural antes que, como una ubicación geográfica o demarcación administrativa, puede no coincidir con esta última. En ámbitos rurales puede identificarse con el territorio de un determinado pueblo indígena.

Fernández Tabales et al. (2009) definen a la cohesión territorial como un principio para la acción pública que tiene como elementos clave la creación de lazos de unión en un territorio, la justicia o equidad espacial, la protección o sostenibilidad ambiental, la articulación intersectorial, la constitución de un proyecto territorial común desde el reconocimiento de las diversidades. Tassara & Grando, (2013) consideran que la cohesión territorial se logra desde las potencialidades del territorio siendo entonces elementos claves de este principio las iniciativas y los recursos o activos locales. La OCDE (2016) desarrolla el concepto de gobernanza multinivel el cual se enfoca en analizar los procesos de toma de decisiones en Estados que combinan diversos niveles de gobierno e instancias de gestión. Ello implica un análisis vertical de los arreglos institucionales y las maneras de establecer las relaciones intergubernamentales entre niveles de gobierno y un análisis horizontal, intersectorial entre todas las agencias o sectores del Estado que intervienen en un territorio (OCDE, 2016).

Enfoque territorial rural

El enfoque territorial rural se centra en la organización y modificación integral de los elementos que interactúan dentro de un territorio específico. Esto incluye aspectos culturales, económicos, sociales y ambientales que son fundamentales para el bienestar de sus habitantes. Se considera que el territorio no es solo un espacio geográfico, sino un espacio socialmente construido, donde las dinámicas locales juegan un papel crucial en el desarrollo. Schejtman y Berdegú (2004) lo definen como un proceso de transformación productiva e institucional en un espacio rural determinado, cuyo fin es reducir la pobreza

rural. La transformación productiva tiene el propósito de articular competitiva y sustentablemente a la economía del territorio a mercados dinámicos. El desarrollo institucional tiene los propósitos de estimular y facilitar la interacción y la concertación de los actores locales entre sí y entre ellos y los agentes externos relevantes, y de incrementar las oportunidades para que la población pobre participe del proceso y sus beneficios.

Educación rural

La educación rural se refiere a la enseñanza proporcionada en áreas rurales, donde las escuelas suelen ser más pequeñas y están ubicadas en comunidades con menor densidad de población. Este tipo de educación enfrenta desafíos únicos, pero también ofrece oportunidades significativas para el desarrollo social y cultural de las comunidades. Galván Mora (2020) señala también como uno de los temas centrales de una futura agenda de investigación en educación rural el de la relación entre la escuela rural y la sociedad contemporánea, por ejemplo, en los vínculos con la actividad productiva y la sinergia de los territorios o la relación con principios de universalidad. Otro debate es respecto a las propuestas de mejora que emergen de las investigaciones, las que suelen tener un sesgo urbano. Se impone entonces la necesidad de trabajando en una definición de la ruralidad sin esquemas previos, con mente abierta para abarcar la heterogeneidad del mundo rural.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. OBJETIVOS

A partir del problema del estudio se extrajo los siguientes objetivos de la investigación:

3.1.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación e inserción laboral y social de los egresados de las Instituciones educativas que participaron del sistema articulado de formación técnica con el CETPRO.

3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

OE.1. Identificar la actual situación laboral relacionado con el empleo en el mercado de trabajo y el nivel de inserción laboral gracias a las competencias adquiridas en los módulos formativos que han desarrollado en los colegios técnicos y en el CETPRO.

OE.2. Describir en la fase de inserción y progresión laboral (1ro y 2do año), el grado de satisfacción laboral en donde se encuentra laborando y las competencias más y menos relevantes que percibe la empresa y el grupo de interés (Muestra egresados, empresarios y grupos de interés).

OE.3. Analizar la progresión de trayectoria laboral y formativa y las expectativas, de parte de los egresados con respecto a su carrera técnica, y la experiencia de la transitabilidad y su relación con el desarrollo local por parte de los directivos y grupos de interés.

OE.4. Analizar los alcances y limitaciones del sistema de articulación de los colegios de secundaria y el CETPRO y el rol de CIPCA, con respecto a los módulos técnicos donde participaron los egresados.

3.2. METODOLOGÍA

3.2.1. ENFOQUE Y TIPO

El enfoque del estudio fue cuantitativo correspondiente al OE1 OE2 y cualitativo en relación a los OE3 y OE4 (Medina et al., 2023), con un nivel de conocimiento descriptivo en lo que se refiere a la profundidad del estudio (Ríos, 2017), asumió el diseño transversal por el recojo de datos en único momento temporal y se circunscribe como un no experimental al no manipular las variables de estudios involucradas (Ríos, 2017).

El despliegue del enfoque cualitativa del estudio consistió en aplicar el método fenomenológico (Maxwell, 2019) y el enfoque intercultural, como marco interpretativo del análisis de los significados que experimentan o vivencian los egresados en su práctica

laboral y académica con el propósito de establecer las esencias y lógicas de los significados.

Por otro lado, como parte del enfoque cualitativo se aplicó para el análisis el método biográfico o historia de vida a 3 egresados. Dos de ellos con un nivel de inserción laboral y el tercero, sin inserción laboral.

El método biográfico es una metodología de investigación cualitativa que se centra en la recolección y análisis de relaciones de vida. Las biografías recogen las experiencias vividas por una persona, tanto como sus sentimientos, pero fundamentalmente, realizan una elección de los recuerdos, las creencias y los valores, interpretándolos de una cierta manera. Este método permite a los investigadores explorar la percepción de la realidad social de los individuos a través de sus experiencias personales y significativas (Ñaupas et al., 2018). Además, este tipo de análisis permite entender la vida individual y revela conexiones con contextos sociales más amplios, haciendo visible cómo las experiencias personales reflejan realidades colectivas.

3.2.2. POBLACIÓN OBJETIVO

Población

Egresados de las Instituciones educativas EBR que participaron en el sistema articulado de formación técnica con el CETPRO Esteban Buscemi Distrito de San Miguel de El Faique, provincia de Huancabamba en el período 2021-2023:

150 jóvenes de la IE Miguel Arcángel, que llevaron el módulo de Industrias alimentarias (frutas, leche y granos) en el CETPRO.

60 jóvenes de la IE José Antonio Encinas del caserío de El Higuerón y 60 de la IE San Antonio del caserío de Puente Piedra. En estos casos todos llevaron el módulo de producción de hortalizas orgánicas en el CETPRO.

Vale la pena subrayar que las tres especialidades están vinculadas con la alimentación, en la fase de la producción agropecuaria y en la fase de transformación.

Tabla 3. Población de egresados

Nombre de la II.EE de secundaria	f	%
II.EE. José Antonio Encinas del Caserío Higuerón	60	22.22%
II.EE. Miguel Arcángel de El Faique	150	55.56%
II.EE. San Antonio del caserío de Puente Piedra	60	22.22%
Total	270	100.0%

Fuente: Elaboración propia basado en el informe de registro del CETPRO

Tabla 4. Muestra de egresados encuestados

Nombre de la II.EE. de secundaria	f	%
II.EE. José Antonio Encinas del Caserío Higuerón	15	15.15%
II.EE. Miguel Arcángel de El Faique	56	56.57%
II.EE. San Antonio del Caserío Puente de Piedra	28	28.28%
Total general	99	100.00%

Fuente: Elaboración propia basado en el registro digital de Encuestados en Google Form

Muestra de egresados para las entrevistas

Muestra de actores involucrados en el estudio: egresados, empresarios o emprendedores, directivos, docentes y coordinador del programa, quienes fueron entrevistados, en su mayoría de manera presencial.

Esta muestra es de tipo intencionada y responde al componente cualitativo del estudio. En total esta muestra está compuesto por 27 personas (Ver Tabla 5)

Tabla 5. Relación de participantes del estudio según pertenencia muestral y técnica de recojo de información

Identificador	Pertenencia Muestral	Técnica
- EG01 - EG02 - EG03	Egresados	Entrevista Biográfica
- EG04 - EG05 - EG06 - EG07 - EG08 - EG09	Egresados	Entrevista de Grupo Focal
- EG10 - EG11 - EG12	Egresados	Entrevista Individual Semiestructurada
- EMP01 - EMP02 - EMP03	Emprendedoras y microempresarias	Entrevista de Grupo Focal
- COR01 - DIR01 - DOC01 - DOC02 - DOC03	Directores, Tutores y Docentes de IE, CETPRO y CIPCA	Entrevista de Grupo Focal

▪ DOC02		
▪ DIR01 ▪ DIR02 ▪ DOC02 ▪ DOC03 ▪ DOC04 ▪ COR01	Directores, Tutores y Docentes de IE, CETPRO y CIPCA	Entrevista Individual Semiestructurada

Fuente: Elaboración propia basado en el informe de visita de campo.

3.2.3. LOS INSTRUMENTOS APLICADOS

Se aplicaron 2 instrumentos para el recojo de la data como fuente de tipo primario: La guía de entrevista de carácter cualitativo destinados a diversos actores involucrados al presente estudio quienes fueron entrevistados de manera presencial, más no virtual. La encuesta, utilizada para los egresados y empresarios o emprendedores. Adicionalmente, se utilizaron la Ficha de Análisis Documental para sistematizar documentos de estudio de carácter empírico.

En el proceso de recojo de información a través de las encuestas digitales a egresados surgieron dificultades ante el hecho que la mayoría de los egresados de San Miguel El Faique se encuentran dispersos y los números de celulares están desactualizados. Por otra parte, los correos electrónicos que registraron los egresados tienen poco uso por ellos mismos. El equipo de CETPRO encargado del recojo de información tomó contacto con egresados líderes y actualizaron los celulares y luego se organizaron WhatsApp grupales. De esa manera se envió el enlace de la encuesta digital. Cabe mencionar que los jóvenes de las zonas rurales de Piura tienen más familiaridad en usar los WhatsApp y luego el Facebook.

La encuesta digital dirigida a los egresados y egresadas estuvo compuesta por preguntas o reactivos de opción múltiple. Obtuvo un coeficiente de confiabilidad: 0.899 de Alfa de Cronbach, calificadas en el nivel de categoría alta, previamente, todos los instrumentos de carácter cualitativo y cuantitativo fueron sometidos a la prueba de validez de contenido mediante juicios de expertos, y luego un pilotaje en escenarios reales.

LA CONFIABILIDAD SEGÚN ALFA DE CRONBACHA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	99	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	99	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	28

Para ello, se está considerando los aportes de Aibar et al, (2013) y Hernández (2018) quienes fundamentan que la entrevista como técnica de recojo de datos, sea biográfica o semiestructurada, ofrece una saturación dual en la recolección de información detallada sobre fenómenos sociales y sus participantes. Esta técnica, al contar con sujetos voluntarios y una amplia apertura temática, permite obtener un nivel de detalle profundo y contextualmente rico (Gerring, 2014).

Procesamiento de la data

La parte cuantitativa, fue procesado con métodos y herramientas de estadística descriptiva, entre las cuales se usará la herramienta de tablas dinámicas y el SPSS para calcular la confiabilidad de alfa de Cronbach. Se consideraron medidas de tendencia central y las medidas de variabilidad o dispersión, entre los grupos de egresados: egresados insertados laboralmente, egresados que laboran en los emprendimientos familiares o propios de ellos mismo y los egresados que no se han insertado laboralmente.

La data cualitativa, fue procesado aplicando el método fenomenológico para el análisis de percepciones basados en experiencias y vivencias, y el método biográfico o historia – narrativa de vida, que concibe al individuo como el producto, el actor y el productor de toda su experiencia. Esto implica que el individuo es el producto de una historia individual que está enraizada en una historia familiar, y ésta a su vez en una historia social, considerando como eje transversal la inserción laboral y las expectativas frente a su trayectoria que se está encaminando. Para todos ellos, se utilizó como herramienta de apoyo, software Atlas Ti.

La Triangulación

La triangulación es un enfoque utilizado en la investigación para fortalecer la validez y la confiabilidad de los resultados. Consiste en utilizar múltiples fuentes de datos, métodos de recolección de datos y/o perspectivas teóricas para examinar un fenómeno desde diferentes ángulos. La idea es que, al combinar diversas fuentes y enfoques, se pueden obtener resultados más sólidos y robustos.

Complementariamente, el relato de vida mediado por entrevistas a profundidad con preguntas abiertas y de seguimiento proporciona un nivel de detalle que complementa eficazmente los métodos cuantitativos puestos en marcha durante el trabajo de campo y las entrevistas más estructuradas realizadas a ciertos actores (Pujadas Muñoz, 1992). Al delimitar precisamente el universo de análisis y las características compartidas por los participantes, se logra la representatividad, pertinencia y saturación necesarias para establecer relaciones e hipótesis fundamentadas sobre el fenómeno estudiado (Pujadas Muñoz, 1992).

IV. HALLAZGOS ENCONTRADOS

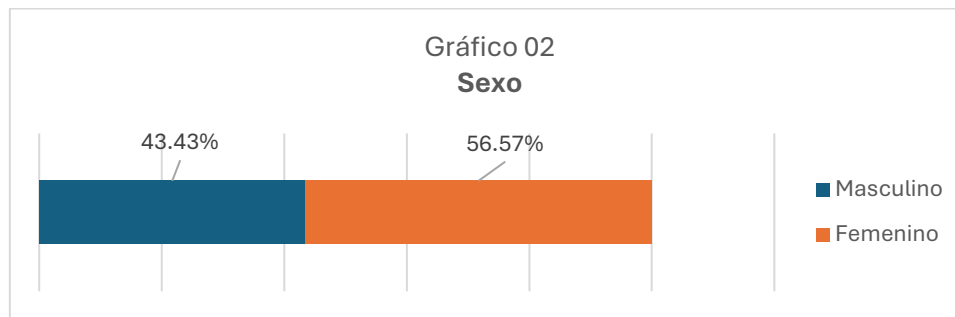
A. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO DE LA MUESTRA

A.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE EGRESADOS

Los rasgos de los egresados fueron establecidos por la data recogida mediante la encuesta. Tenemos lo siguiente:

A.1.1. VARIABLE: SEXO

Ilustración 2. Sexo

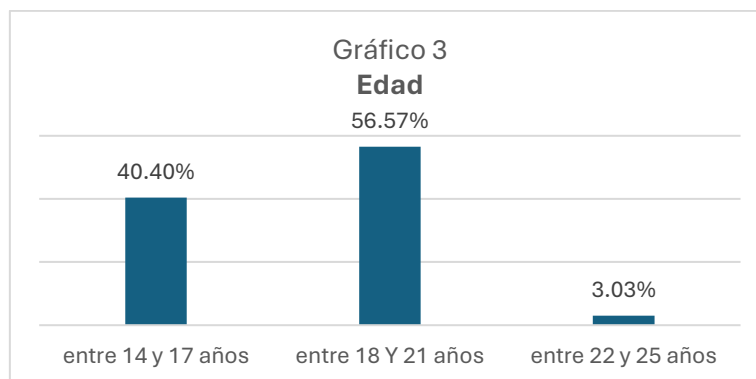


Interpretación:

El Gráfico 02 indica que la proporción de estudiantes egresadas es mayor que la proporción de egresados. a diferencia entre ambos géneros es de aproximadamente 13.7 puntos porcentuales, la cual puede ser relevante dependiendo del contexto. Según Observatorio del Ministerio de la Producción ([PRODUCE](#), 2023) sostienen que las mujeres representan el 50.1% del total de la población de Piura y los varones representan el 49.9%.

A.1.2. VARIABLE: EDAD

Ilustración 3. Edad

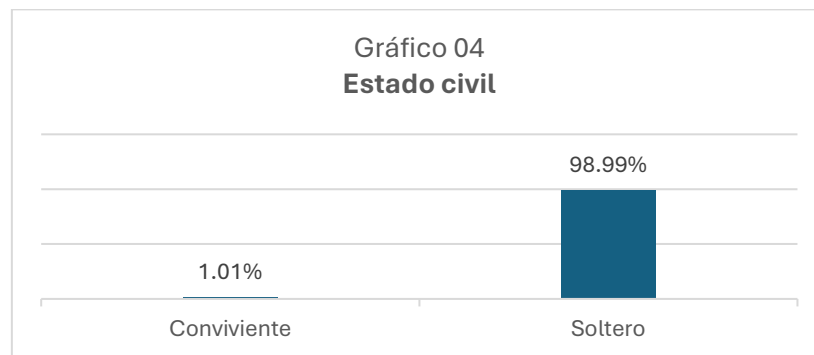


Interpretación:

El Gráfico 03 señala que el grupo etario de mayor porcentaje es la categoría “entre 18 y 21 años”, después continua el Grupo etario “entre 14 y 17 años”. Ambas obtienen un porcentaje acumulado del 97% del total.

A.1.3. VARIABLE: ESTADO CIVIL

Ilustración 4. Estado Civil

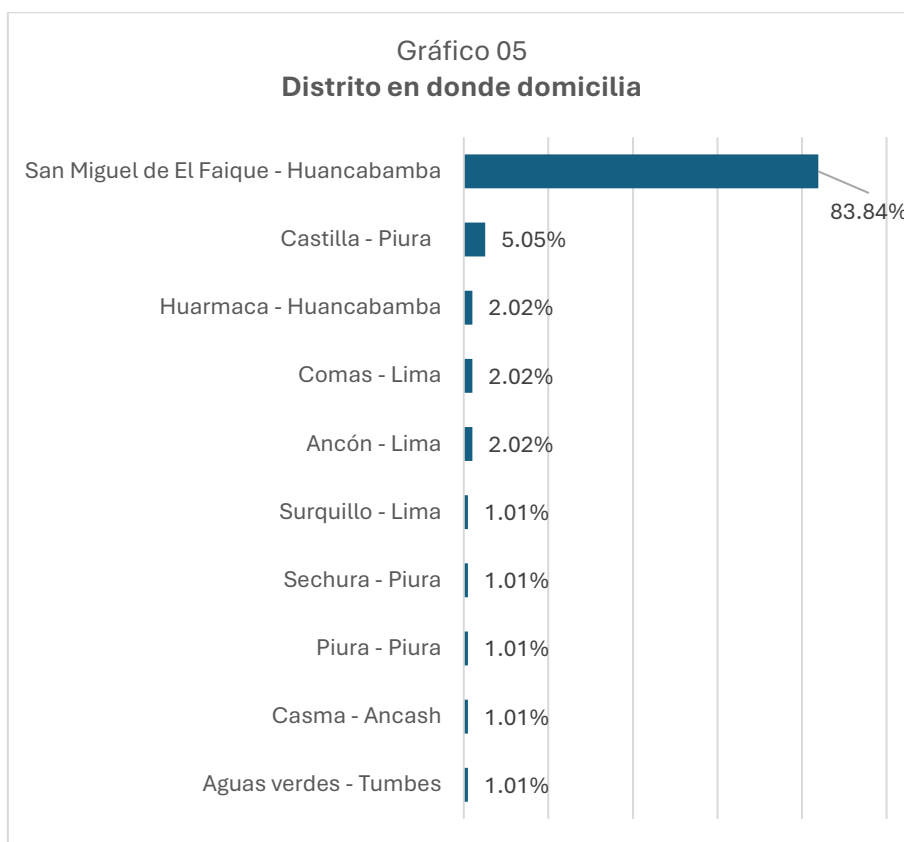


Interpretación:

El Gráfico 04 muestra que los egresados y egresadas con la categoría “Soltero” es el sector abrumador porque representa casi el 100%.

A.1.4. VARIABLE: DISTRITO EN DONDE DOMICILIA ACTUALMENTE

Ilustración 5. Distrito de domicilio

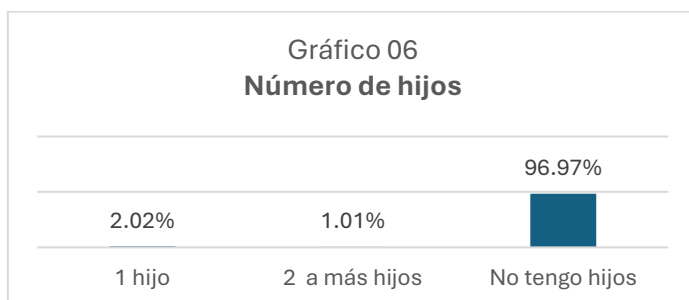


Interpretación:

El Gráfico 05 establece que 4 los quintos del total de egresados y egresadas domicilian en el mismo distrito Sa Miguel de El Faique, por lo cual es el sector predominante. Por otro lado, el 5% del total, aproximadamente domicilian en los distritos de Lima.

A.1.5. VARIABLE: NÚMERO DE HIJOS

Ilustración 6. Número de hijos

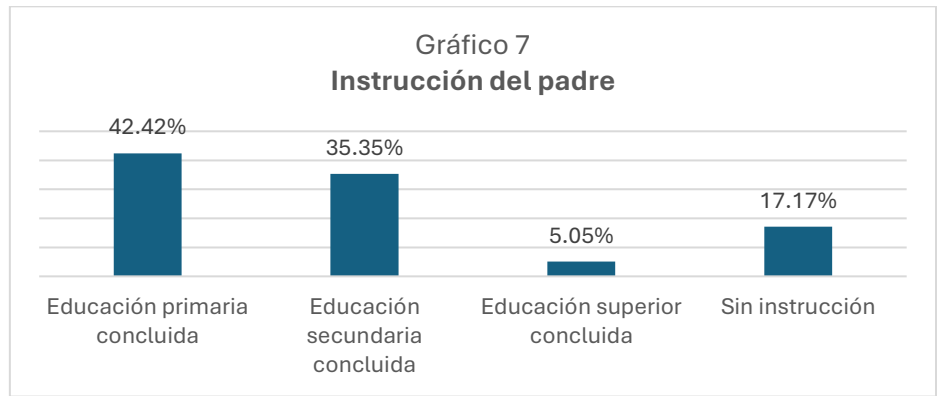


Interpretación:

En el Gráfico 06 se extrae que el 97% de egresados y egresadas no poseen hijos ni hijas, constituyéndose en una característica preponderante.

A.1.6. VARIABLE: INSTRUCCIÓN DEL PADRE

Ilustración 7. Instrucción del Padre

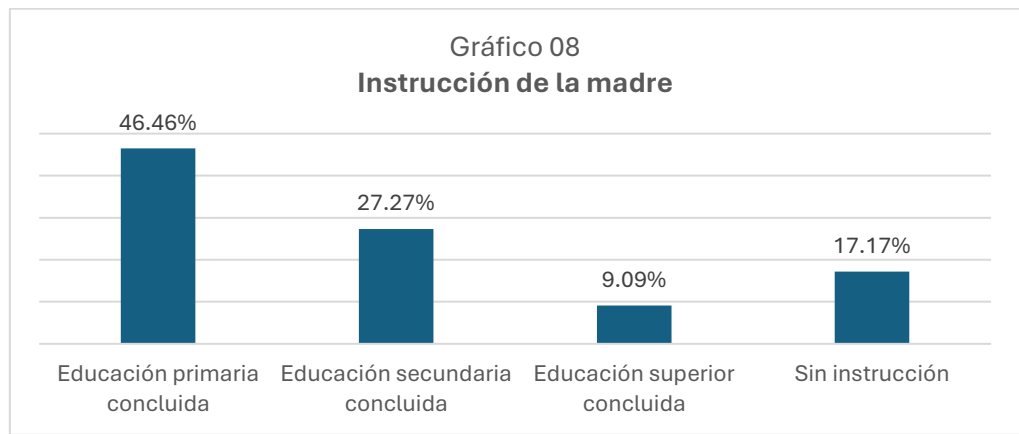


Interpretación:

El Gráfico 07 infiere que 77.8% (suma acumulada) del total de los egresados y egresadas sus padres tienen una educación primaria y secundaria concluidas, los cuales representan la proporción mayoritaria. Sin embargo, el 17% de egresados y egresadas informan que sus padres no tienen instrucción, esta cifra representa el triple del porcentaje de analfabetos en el Perú que llega 5.9% del total de la población (USIL, 2024).

A.1.7. VARIABLE: INSTRUCCIÓN DE LA MADRE

Ilustración 8. Instrucción de la Madre



Interpretación:

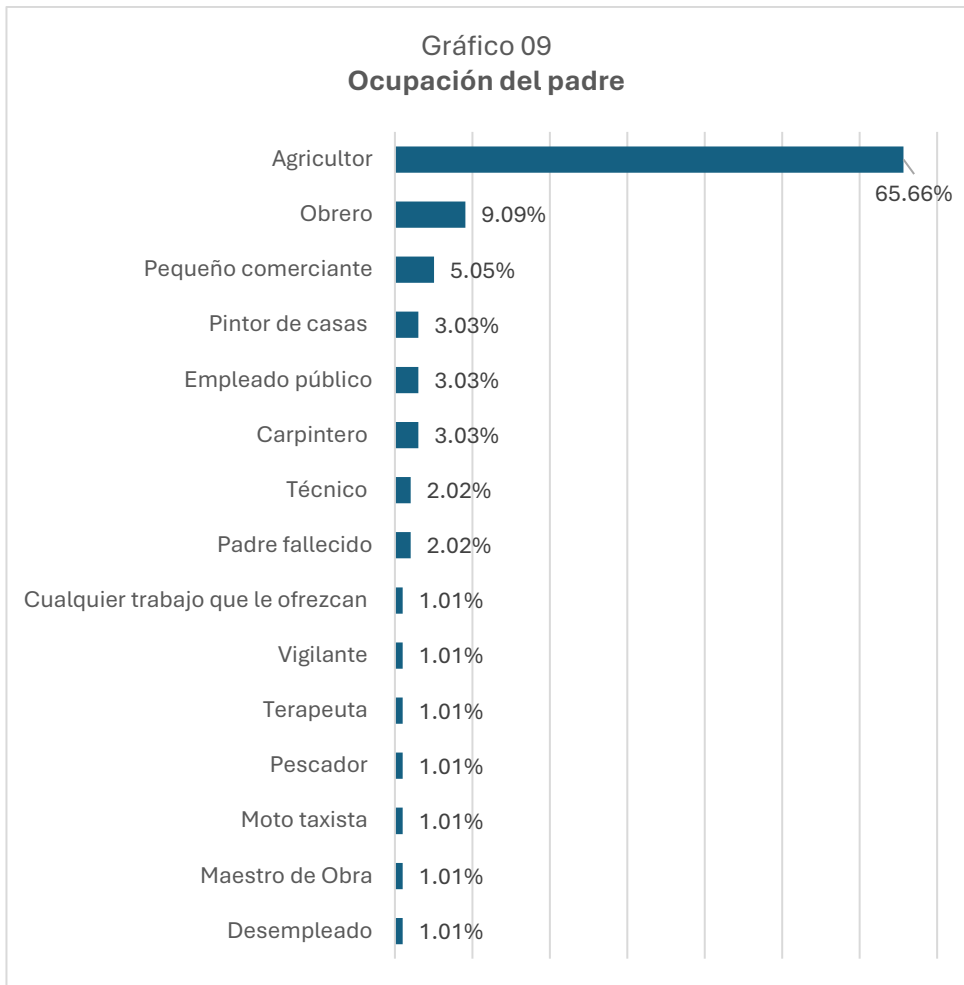
El Gráfico 08 indique que el 73.7% (suma acumulada) del total de los egresados y egresadas sus padres tienen una educación primaria y secundaria concluidas, los cuales representan la proporción mayoritaria. Sin embargo, el 17% de egresados y egresadas informan que sus padres no tienen instrucción, esta cifra representa el triple

del porcentaje de analfabetos en el Perú que llega 5.9% del total de la población (USIL, 2024).

La suma acumulada de las categorías primaria y secundaria concluida, de la instrucción del padre y de la instrucción de la madre, son casos similares, por una diferencia de 4 puntos porcentuales. Con respecto a los estudios concluidos en educación superior, se extrae que las madres de los egresados y egresadas es mayor que el porcentaje de los padres de los egresados y egresadas.

A.1.8. VARIABLE: OCUPACIÓN DEL PADRE

Ilustración 9. Ocupación del Padre

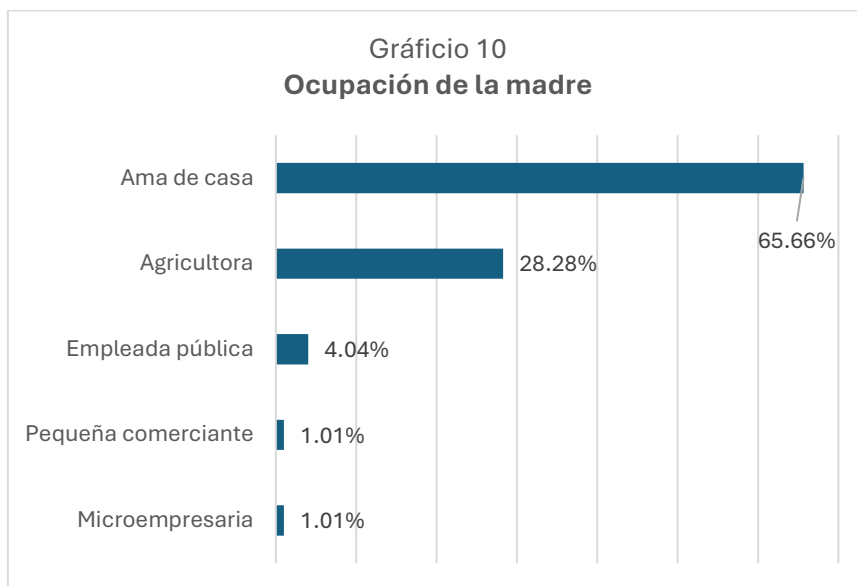


Interpretación:

En el Gráfico 09, se extrae que el 80% de porcentaje acumulada de las categorías Agricultor, Obrero y Pequeño comerciante del total de egresados y egresadas representan el sector mayoritario, siendo la categoría Agricultor la más predominante que alcanza al 65.7% del total.

A.1.9. VARIABLE: OCUPACIÓN DE LA MADRE

Ilustración 10. Ocupación de la madre

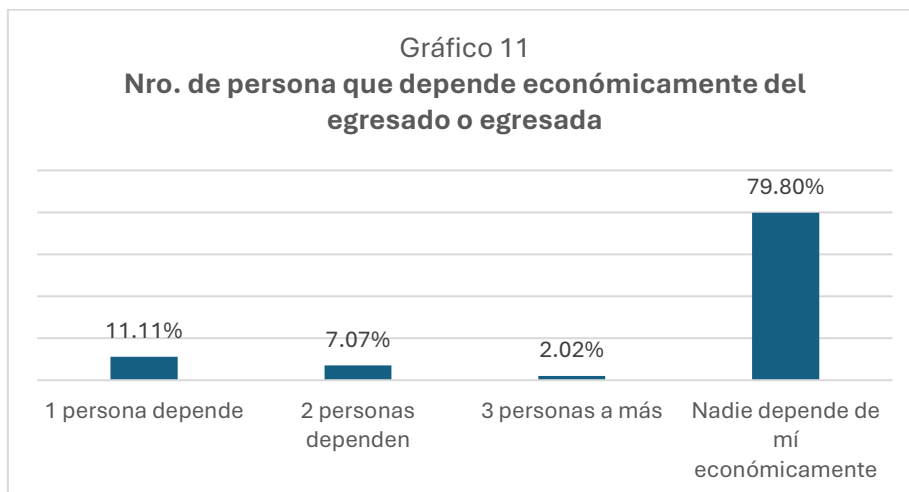


Interpretación:

El Gráfico 10 establece que la categoría Ama de casa de la variable “Ocupación de la Madre” representa al sector mayoritario de los egresados y egresadas. La categoría “Agricultor” de la ocupación del padre es predominantemente mayor (más del doble) que la categoría “Agricultor” de la madre. Esto implica que la identidad laboral hacia la agricultura descansa en la ocupación del padre.

A.1.10. VARIABLE: CANTIDAD DE PESONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DEL EGRESADO O EGRESADA

Ilustración 11. Cantidad de personas que dependen económicamente

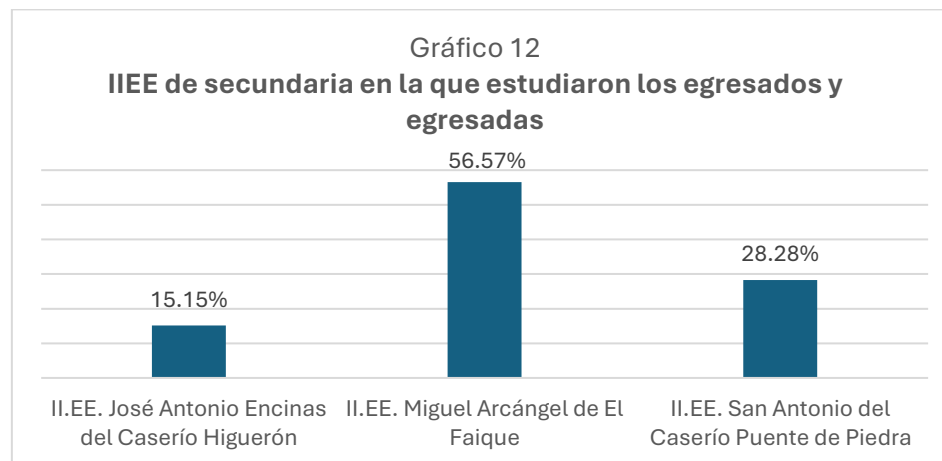


Interpretación:

En el Gráfico 11 se extrae que cerca al 80% del total de egresados y egresadas se identifican con la categoría “Nadie depende de mí económicamente”. El otro 20% se distribuye en las demás categorías (1 persona, 2 personas dependen y 3 a más personas dependen). Le sigue muy distante la categoría “1 persona depende”.

A.1.11. VARIABLE: IIEE DE SECUNDARIA EN DONDE ESTUDIARON LOS EGRESADOS Y EGRESADAS

Ilustración 12. IIEE Secundaria de origen

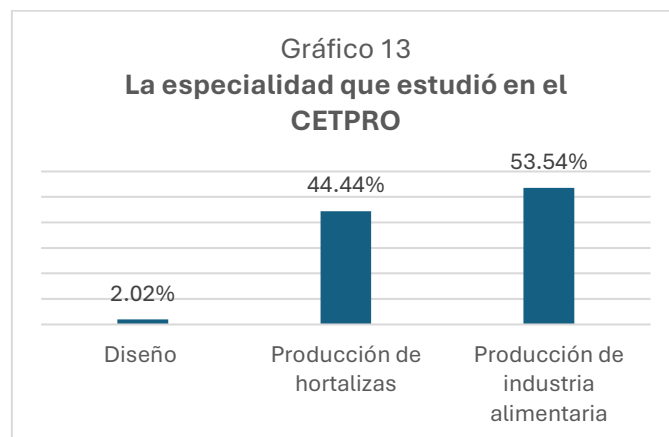


Interpretación:

En el Gráfico 12 se muestra que más de la mitad de egresados y egresadas afirman que han cursado secundaria en la IIEE “Miguel Arcángel de El Faique”. Luego continua la IIEE “San Antonio del Caserío de Puente de Piedra”. Esto hallazgo tienen cierta coincidencia con la población del estudio.

A.1.12. VARIABLE: ESPECIALIDAD TÉCNICA QUE ESTUDIÓ EN CETPRO

Ilustración 13. Especialidad estudiada en el CETPRO



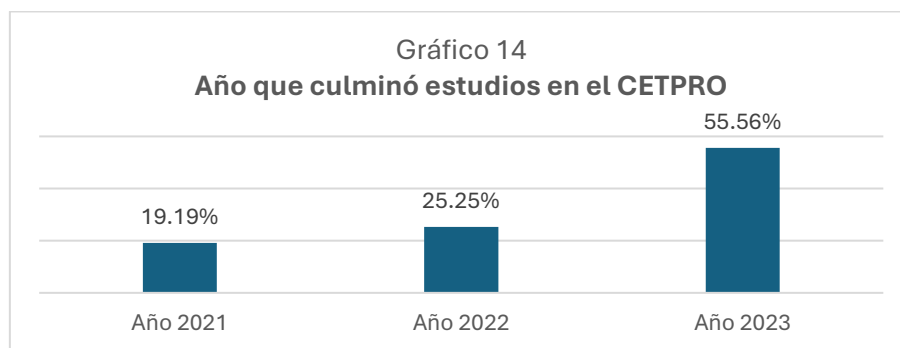
Interpretación:

El Gráfico 13 indica un porcentaje acumulado del 98% del total de egresados y egresados quienes sostienen haber cursado las especialidades de “Producción de Industria Alimentaria” y “Producción de Hortalizas”.

El hallazgo establece una alerta sobre la especialidad “Diseño” que solo representa un porcentaje mínimo del 2% del Total. Esto podría implicar a implementar políticas de mejoramiento sobre la convocatoria a la especialidad de Diseño.

A.1.13. VARIABLE: ESPECIALIDAD TÉCNICA QUE ESTUDIÓ EN CETPRO

Ilustración 14. Año de culminación de estudios en el CETPRO

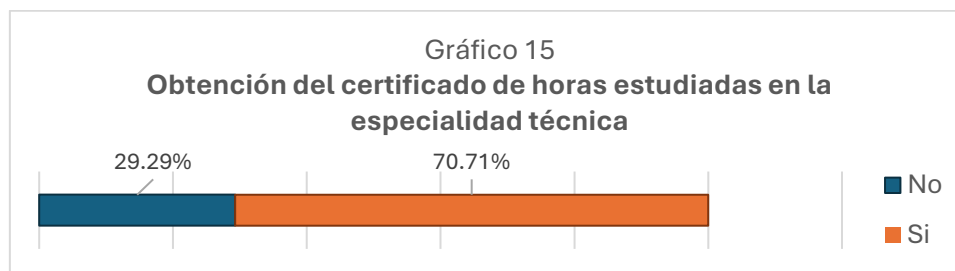


Interpretación:

En el Gráfico 14 se muestra que más de la mitad de los egresados han concluido el estudio de su respectiva especialidad en el año 2023. Luego, muy distante un 25% se ubica una proporción de egresados y egresadas que concluyeron sus estudios en el año 2022.

A.1.14. VARIABLE: OBTENCIÓN DE CERTIFICADO DE ESTUDIOS EN EL CETPRO Y EN LAS IIEE

Ilustración 15. Obtención del certificado de horas estudiadas en la especialidad técnica



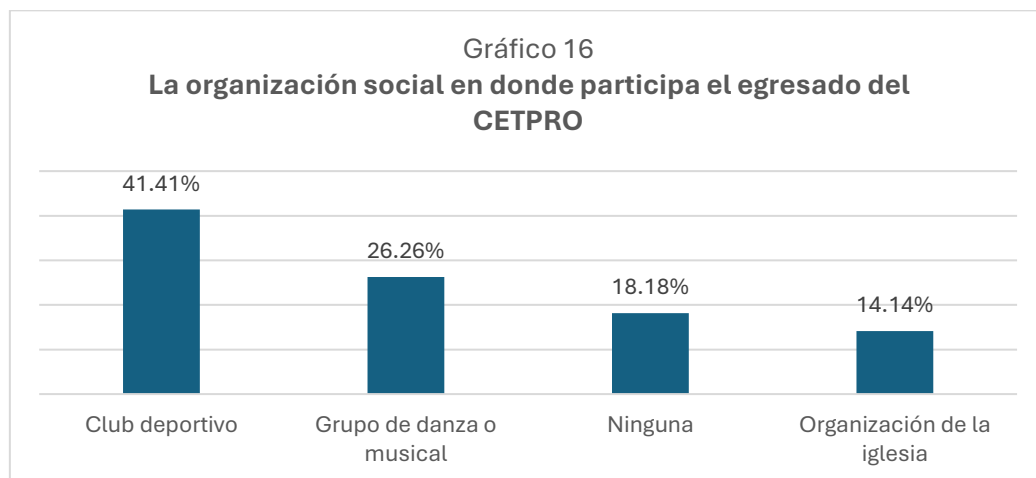
Interpretación:

En el Gráfico 15 se muestra que alrededor de 2 tercios del total de egresados y egresadas han obtenido la certificación estudios, este hallazgo se explica

principalmente por el interés de los mismos como un medio para conseguir empleo o trabajo.

2.1.1. VARIABLE: ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL EGRESADO O EGRESADA

Ilustración 16. La organización social en donde participa el egresado del CETPRO



Interpretación:

El Gráfico 16 denota que la mayoría de los egresados y egresadas participan en los Clubs deportivos. Un segundo sector muy distante participa en Grupo de danza. Finalmente, un sector minoritario participa en la iglesia. No obstante, cerca un quinto del total no participa en ninguna organización

A.2. VALORACIÓN DE LOS ESTUDIOS CURSADOS EN LA II.EE. DE NIVEL SECUNDARIA:

Tabla 6. Valoración de los egresados y egresadas de la formación recibida por las IIEE de secundaria

Rubros de Valoración	Muy Insuficiente	Insuficiente	Neutral	Suficiente	Muy Suficiente	Porcentaje acumulado*
Formación de competencias técnicas	1.01%	2.02%	7.07%	47.47%	42.42%	89.90%
Actitud Laboral	2.02%	0.00%	10.10%	49.49%	49.49%	87.88%
Formación basada en proyecto	2.02%	0.00%	10.10%	48.48%	48.48%	87.88%
Formación en HSE	1.01%	4.04%	7.07%	43.43%	43.43%	87.88%

(*) El porcentaje acumulado corresponde a la suma de las 2 categorías: Suficiente y Muy suficiente. La primera significa cumple con los requisitos mínimos necesarios y la segunda, cumple y lo supera de manera notable los requisitos

Interpretación:

La Tabla 6 señala que los 4 rubros sometidos a la valoración según la percepción de egresados y egresadas muestran una valoración positiva de la formación recibida por las IIEE de nivel secundaria, en cuanto están superior al 87% de porcentaje acumulado; de las cuales destaca la Formación Técnica como la categoría de mayor proporción reconocida al lograr el 89.9%

A.3. VALORACIÓN DE LOS ESTUDIOS CURSADOS EN EL CETPRO

Tabla 7. Valoración de los egresados y egresadas de la formación recibida por el CETPRO

Rubros Valoración del CETPRO	Muy Insuficiente	Insuficiente	Neutral	Suficiente	Muy Suficiente	% Acumulada*
Certificación de estudios realizados	2.02%	2.02%	17.17%	54.55%	24.24%	78.79%
Habilidades de empleabilidad	0.00%	3.03%	11.11%	48.48%	37.37%	85.86%
Servicio de bolsa de empleo	0.00%	0.00%	13.13%	59.60%	27.27%	86.87%
Alianzas con otras empresas para facilitar empleo	0.00%	0.00%	13.13%	59.60%	27.27%	86.87%
Competencias técnicas	0.00%	1.01%	12.12%	48.48%	38.38%	86.87%
Enseñanza basada proyecto de vida	0.00%	0.00%	13.13%	52.53%	34.34%	86.87%
Disponibilidad recursos tecnológicos	2.02%	2.02%	9.09%	56.57%	30.30%	86.87%
Seguridad y trato a estudiantes	3.03%	0.00%	10.10%	52.53%	34.34%	86.87%
Acompañamiento estudiantado	1.01%	0.00%	11.11%	51.52%	36.36%	87.88%
Capacidades planificación	0.00%	1.01%	10.10%	58.59%	30.30%	88.89%
Interculturalidad reconocimiento al otro	0.00%	0.00%	11.11%	58.59%	30.30%	88.89%
Actividades de actualización	1.01%	1.01%	9.09%	56.57%	32.32%	88.89%
Proveedora de insumos para proyectos	1.01%	2.02%	6.06%	63.64%	27.27%	90.91%
Capacidades de proceso	0.00%	2.02%	7.07%	60.61%	30.30%	90.91%
Prácticas preprofesionales	0.00%	2.02%	7.07%	53.54%	37.37%	90.91%
Actitud laboral, valores y cultura	2.02%	2.02%	5.05%	55.56%	35.35%	90.91%
Habilidades socio emocional	0.00%	2.02%	6.06%	61.62%	30.30%	91.92%
Metodología didáctica aplicada	1.01%	0.00%	7.07%	52.53%	39.39%	91.92%
Habilidades exploración e indagación	1.01%	1.01%	4.04%	59.60%	34.34%	93.94%
Desempeño laboral docente	1.01%	0.00%	5.05%	48.48%	45.45%	93.94%

(*) El porcentaje acumulado corresponde a la suma de las 2 categorías: Muy suficiente y Suficiente

Interpretación:

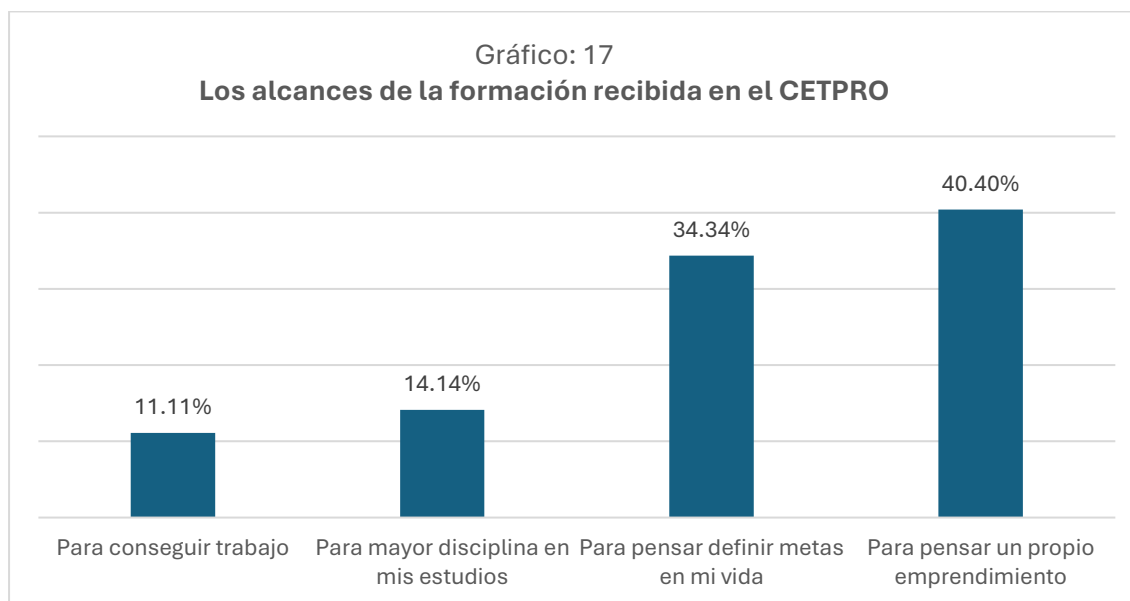
La Tabla 7 señala que los 20 rubros sometidos a la valoración según la percepción de los egresados y egresadas. En lo general muestran una valoración positiva de la formación recibida por el CETPRO, pues el porcentaje acumulado se encuentra superior al 79% a más; de las cuales destacan cuatro rubros de haber recibido una buena formación: Habilidades socio emocional, Metodología didáctica aplicada, Habilidades exploración e indagación, Desempeño laboral docente.

Merece indicar que el rubro de “Certificación de los estudios realizados” tiene el menor puntaje alrededor del 79%, la cual lo ubica como una valoración regular que se convierte en una alerta para ser atendido.

A.4. ALCANCES Y METAS DE DESARROLLO LABORAL Y ACADÉMICA

B.1. VARIABLE: ALCANCES O TRASCENDENCIAS DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

Ilustración 17. Los alcances de la formación recibida en el CETPRO

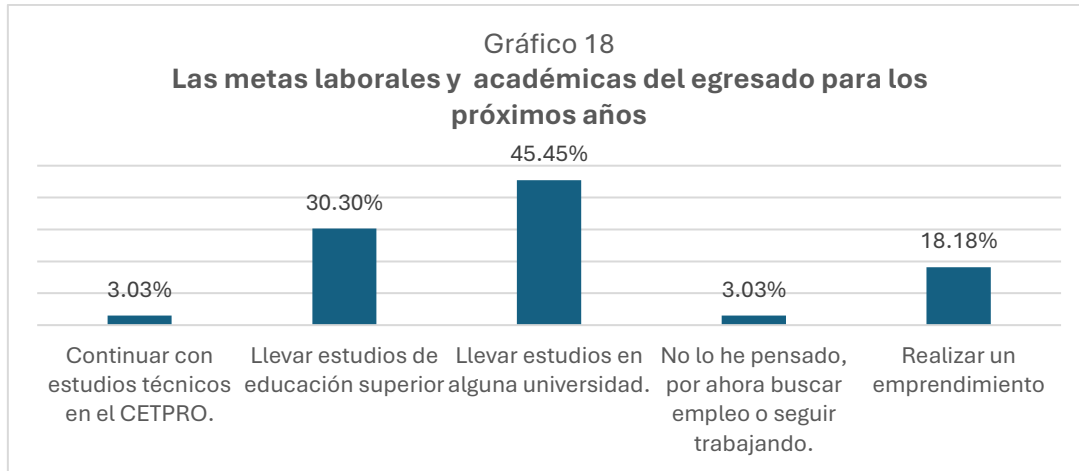


Interpretación:

El Gráfico 17 describe que dos tercios (porcentaje acumulado) del total de egresados y egresadas, sostienen que la formación recibida permitió alcanzar en “pensar un propio emprendimiento” y “pensar metas en mi vida”. Mientras que un sector minoritario afirma que permitió tener “mayor disciplina en sus estudios” y el último sector minoritario, un poco más del décimo del total, sostienen que le permitió conseguir trabajo.

B.2. VARIABLE: METAS LABORALES Y ACADÉMICAS EN LOS PRÓXIMOS AÑOS

Ilustración 18. Las metas laborales y académicas del egresado para los próximos años



Interpretación:

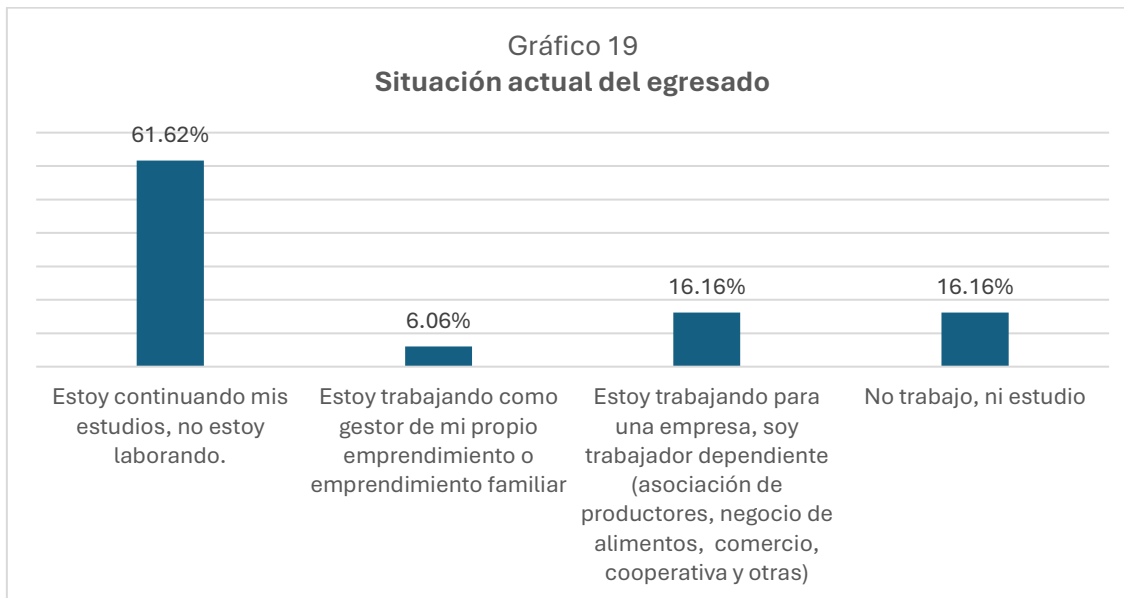
En el Gráfico 18 se precisa que cerca al 76% (porcentaje acumulado) del total de los egresados y egresadas asumen las metas “Llevar estudios en alguna universidad” y “Llevar estudios de educación superior”; en tanto que cerca un 20% admiten “Realizar un emprendimiento”. Aunque un solo 3% del total asumen la meta de “Continuar con estudios técnicos en el CETPRO”.

Estos hallazgos son importantes que permite vislumbrar la trascendencia de la formación recibida en términos de actitud y expectativa en la vida referido a su formación académica y profesional; muy posible que antes no lo tenían en su condición de adolescentes y jóvenes rurales.

A.5. SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

A.5.1. VARIABLE: SITUACIÓN ACTUAL DE LOS EGRESADOS Y EGRESADAS

Ilustración 19. Situación actual del egresado



Interpretación:

El Gráfico 19 indica que el 22% (porcentaje acumulado) del total de egresados y egresadas se encuentran trabajando. Un 16% “Están trabajando en una empresa como trabajador dependiente” y el 6% “Está trabajando como gestor de su propio emprendimiento”.

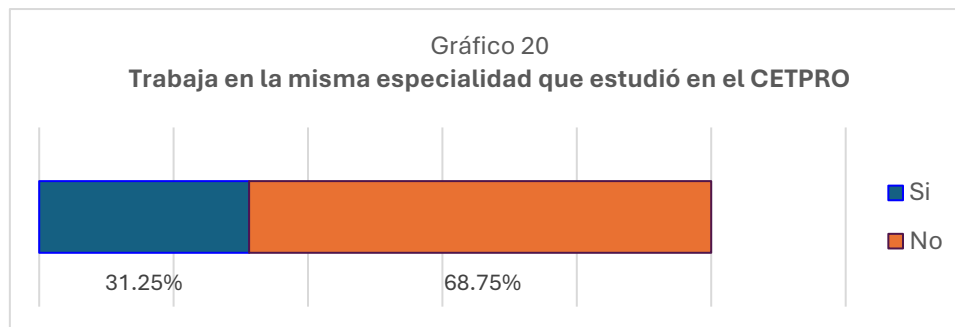
Cabe mencionar que la mayoría, superior al 50% del total mencionan que se encuentra “Continuando sus estudios”. Entre tanto, que un 16% no trabaja ni estudia.

B. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO CON TRABAJO DEPENDIENTE

B.1. REFERENCIA LABORALES

B.1.1. VARIABLE: TRABAJA EN LA MISMA ESPECIALIDAD QUE ESTUDIÓ (Trabajadores dependientes)

Ilustración 20. Trabaja en la misma especialidad que estudió

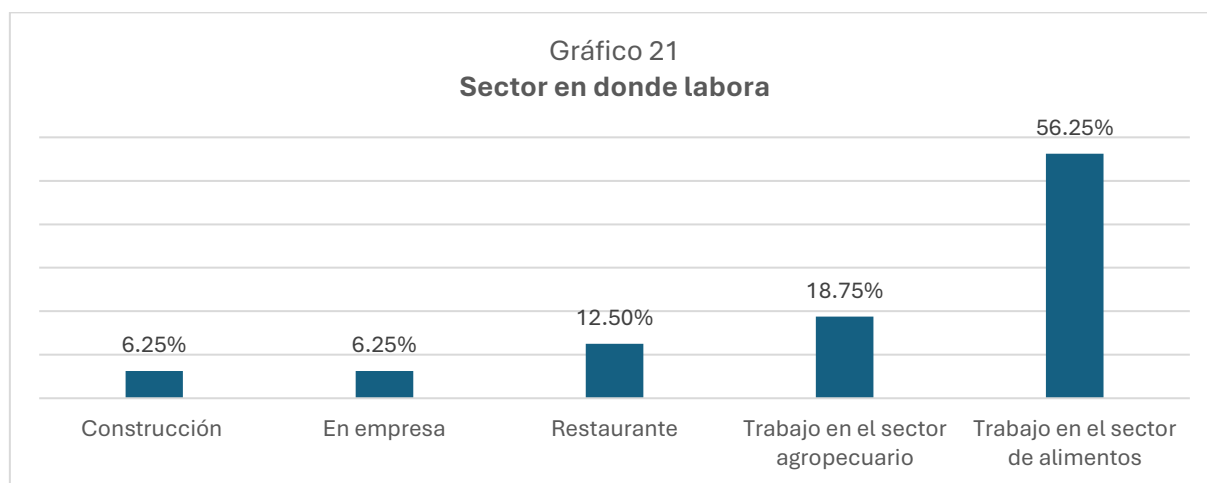


Interpretación:

En el Gráfico 20 se advierte que la mayoría (más de la mitad) del total de egresados y egresadas no trabajan en la misma especialidad que estudió en el CETPRO. Este hallazgo es relevante tiene significancia si las especialidades que oferta el CETPRO responden suficientemente con la demanda del mercado laboral. Sino fuera así, se requiere replantear los objetivos de la especialidad con implicancias a la malla curricular o incorporar nuevas especialidades.

B.1.2. VARIABLE: SECTOR EN DONDE LABORA (Trabajadores dependientes)

Ilustración 21. Sector en donde labora

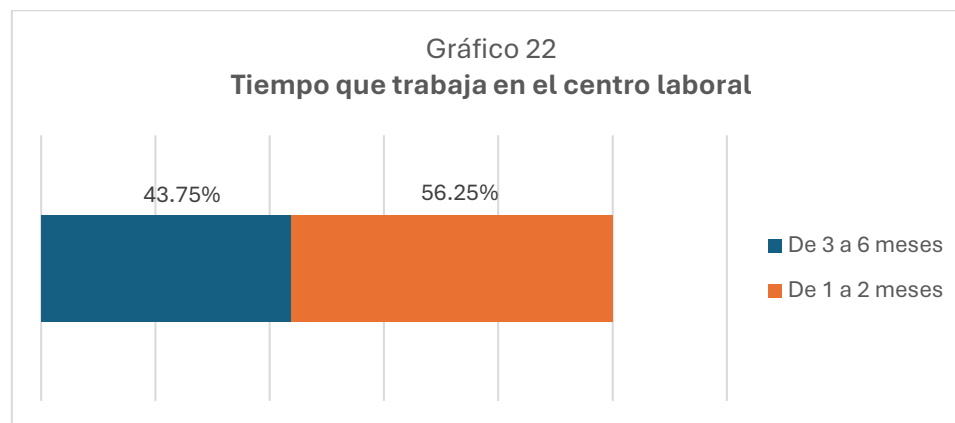


Interpretación:

El Gráfico 21 evidencia que el 87% del total (porcentaje acumulado) de egresados y egresadas se distribuidos en tres categorías “Trabajo en el sector de alimentos” y “Trabajo en el sector productivo” y “Restaurante”. Es oportuno resaltar que las tres categorías están relacionadas con la alimentación y agricultura. Las otras dos categorías obtienen un porcentaje acumulado del 13%, vinculadas a las actividades de la “construcción” y “empresas”.

B.1.3. VARIABLE: TIEMPO QUE TRABAJA EN EL CENTRO LABORAL (Trabajadores dependientes)

Ilustración 22. Tiempo que trabaja en el centro laboral

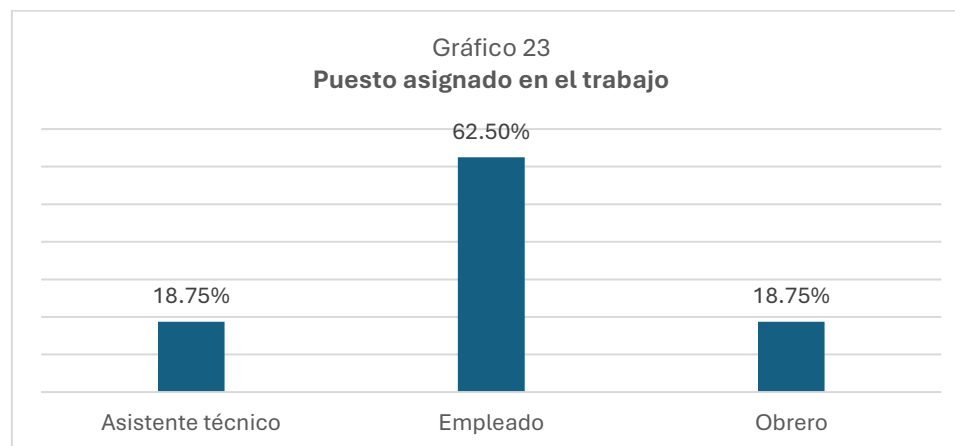


Interpretación:

El Gráfico 22 establece que más de la mitad del total de egresados y egresadas trabaja en el centro laboral de 3 a 6 meses y el restante, sector minoritario, trabaja de 1 a 2 meses. Se extrae que hay una rotación permanente de los egresados en los centros laborales.

B.1.4. VARIABLE: PUESTO ASIGNADO EN EL TRABAJO (Trabajadores dependientes)

Ilustración 23. Puesto asignado en el trabajo



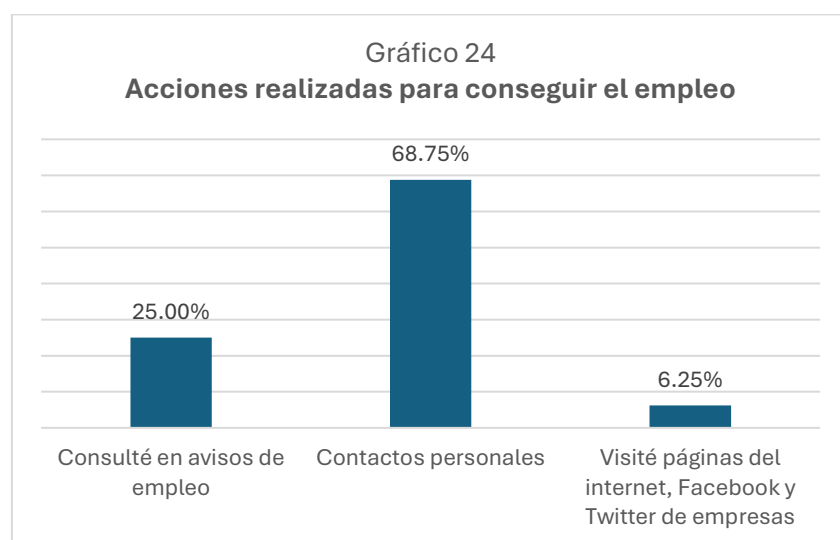
Interpretación:

El Gráfico 23 muestra que más de la mitad le asignan el puesto de “Empleado”. Mientras que los puestos de “Asistente Técnico” y “Obrero” son asignados de manera minoritaria, obteniendo un porcentaje acumulado de 37% (menos de la mitad). Este

hallazgo nos lleva a explorar que tareas son asignadas en el puesto de “Empleado”. En las entrevistas los egresados y egresadas manifestaron que una tarea asignada es tratar con los clientes sobre la venta de los productos.

B.1.5. VARIABLE: ACCIONES REALIZADAS PARA CONSEGUIR EMPLEO (Trabajadores dependientes)

Ilustración 24. Acciones realizadas para conseguir el empleo

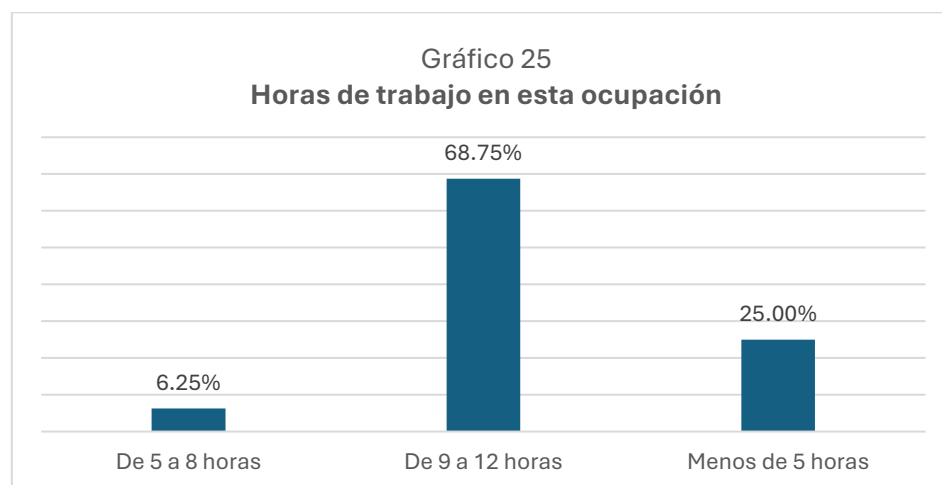


Interpretación:

En el Gráfico 24 se muestra que más de la mitad de egresados y egresados consiguen empleo a través de contactos personales. Mientras que un cuarto del total lo consiguen mediante “Consultas en avisos de empleo”. Un sector muy minoritario, mediante “Visita de páginas de internet”. Es probable que la débil señal de internet es un factor que limita a las redes sociales como un medio para conseguir empleo.

B.1.6. VARIABLE: CANTIDAD DE HORAS DE TRABAJO EN SU HORARIO LABORAL (Trabajadores dependientes)

Ilustración 25. Horas de trabajo en esta ocupación

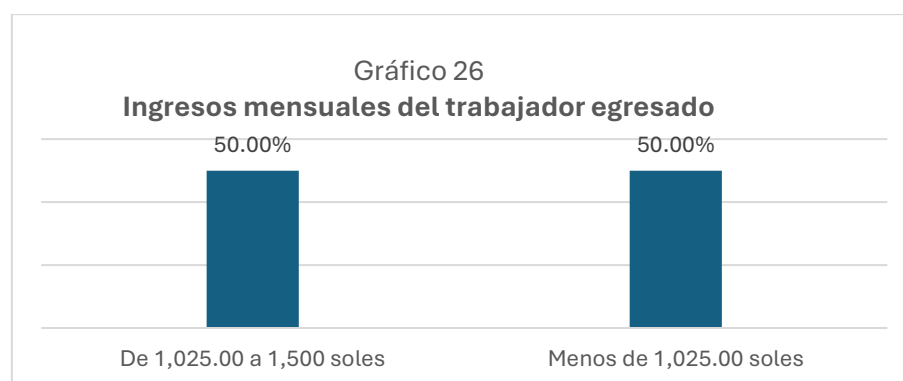


Interpretación:

El Gráfico 25 revela que cerca un 70% del total de egresados y egresadas laboran de 9 a 12 horas. Luego le sigue el sector que labora “Menos de 5 horas” (horario Part Time). Mientras que un reducido número labora “De 5 a 8 horas”.

B.1.7. VARIABLE: INGRESOS MENSUALES DEL TRABAJADOR EGRESADO (Trabajadores dependientes)

Ilustración 26. Ingresos mensuales del trabajador egresado

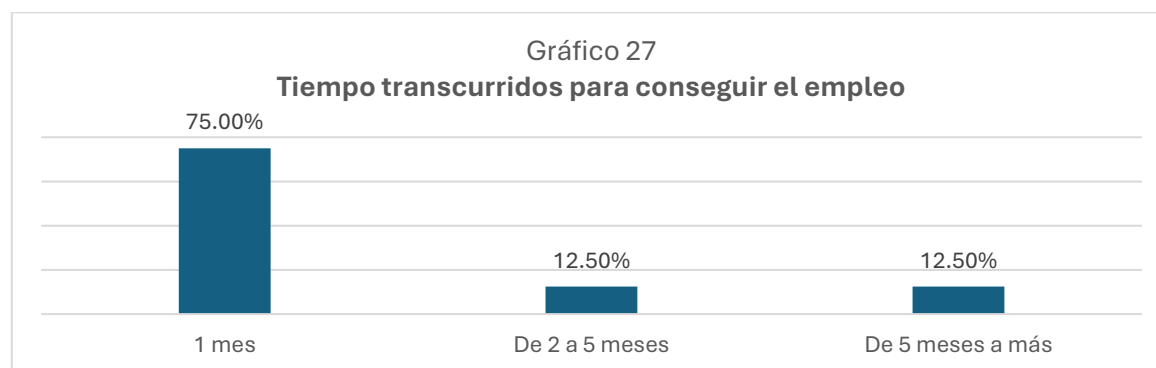


Interpretación:

El Gráfico 26 señala que la mitad del personal egresado obtiene ingresos menores a 1025.00 soles y la otra mitad, obtiene ingresos mayores a de 1025.00 a 1500.00 soles.

B.1.8. VARIABLE: TIEMPO TRANSCURRIDOS PARA CONSEGUIR EMPLEO (Trabajadores dependientes)

Ilustración 27. Tiempo transcurrido para conseguir el empleo



Interpretación:

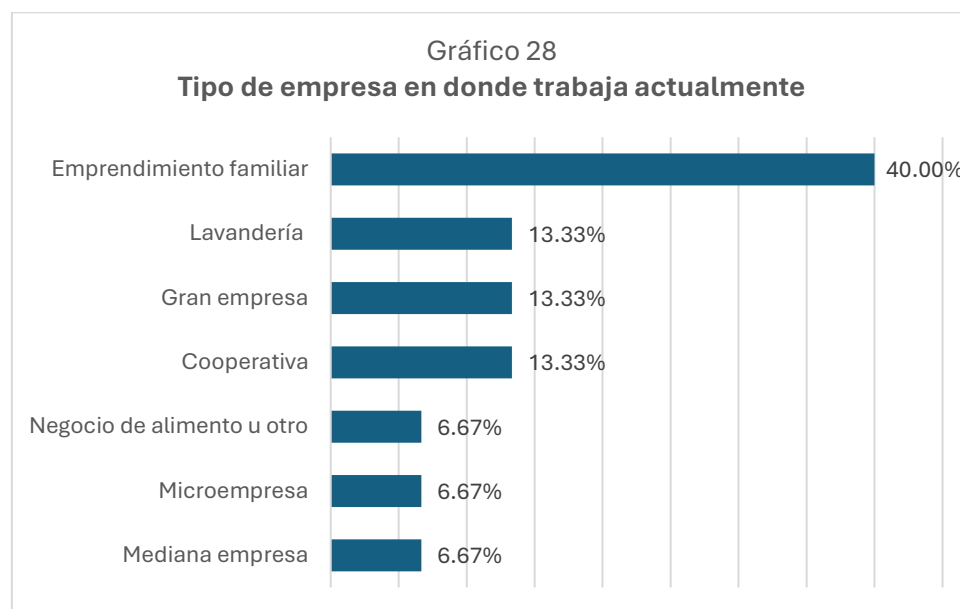
El Gráfico 27 establece que tres cuartos del total del personal egresado comunican que para conseguir empleo requieren “1 mes”. Los otros 25% (porcentaje acumulado) requieren más de 2 meses para conseguir empleo.

B.1.9. VARIABLE: TIEMPO TRANSCURRIDOS PARA CONSEGUIR EMPLEO (Trabajadores dependientes)

Interpretación:

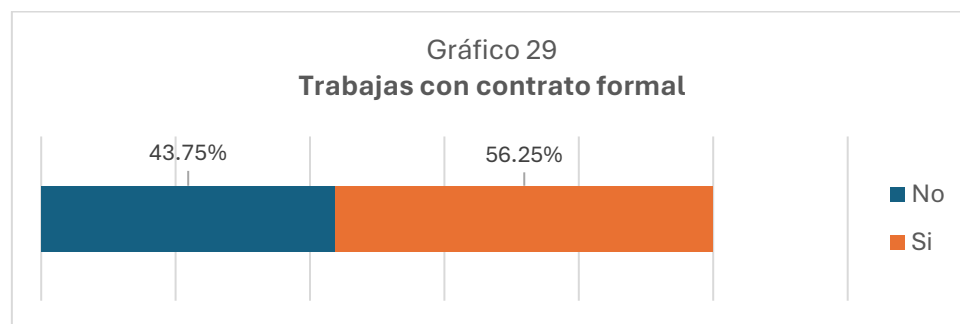
El Gráfico 28 muestra que el 40% del total de egresados y egresadas trabajan en empresas de emprendimiento familiar, siendo el sector mayoritario y el 60% restante laboran en diversos tipos de empresas privadas, como: Lavandería, Gran empresa, Cooperativa, negocio de alimento, microempresa y mediana empresa.

Ilustración 28. Tipo de empresa en donde trabaja actualmente



B.1.10. VARIABLE: TIEMPO TRANSCURRIDOS PARA CONSEGUIR EMPLEO (Trabajadores dependientes)

Ilustración 29. Trabajas con contrato formal

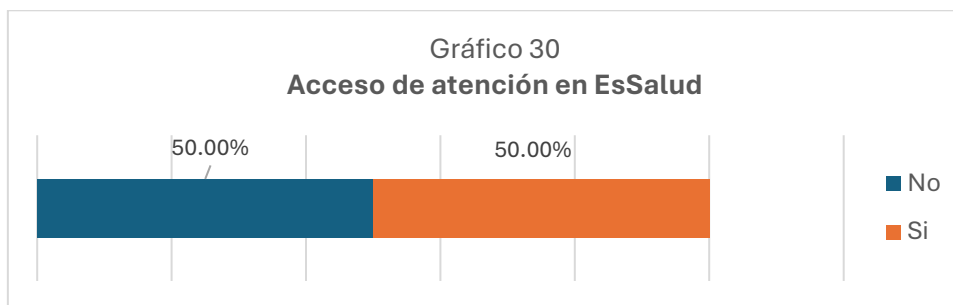


Interpretación:

En el Gráfico 29 se advierte que el 56.23% (más de la mitad) de los egresados y egresadas laboran bajo un contrato celebrado con la empresa. A la vez, el sector restante labora sin contrato laboral.

B.1.11. VARIABLE: TIEMPO TRANSCURRIDOS PARA CONSEGUIR EMPLEO (Trabajadores dependientes)

Ilustración 30. Acceso de atención en EsSalud

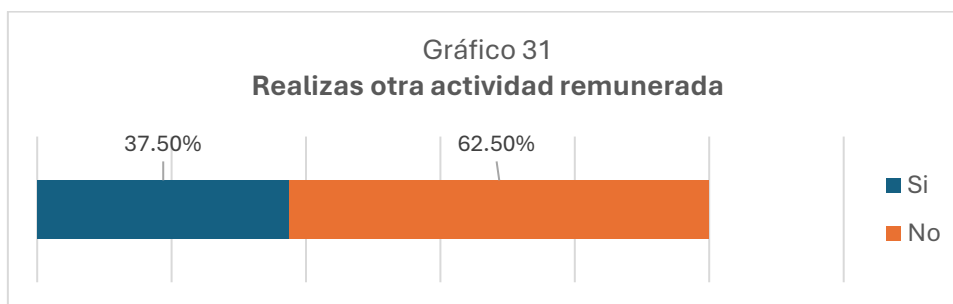


Interpretación:

En el Gráfico 30 se advierte que existe una paridad porcentual entre los egresados y egresadas que tienen acceso en atenderse en EsSalud. Puesto que la mitad tiene acceso a EsSalud y la otra mitad no lo tiene.

B.1.12. VARIABLE: REALIZA OTRA ACTIVIDAD REMUNERADA (Trabajadores dependientes)

Ilustración 31. Realizas otra actividad remunerada



Interpretación:

El Gráfico 31 evidencia una amplia mayoría de egresados y egresadas no realizan otra actividad remunerada. El otro sector minoritario comunica que si realiza otra actividad remunerada.

B.2. SATISFACCIÓN LABORAL DESDE LA PERCEPCIÓN DEL EGRESADO TRABAJADOR HACIA LA EMPRESA EN DONDE LABORA

B.2.1. VARIABLE: LOS RUBROS DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL EGRESADO TRABAJADOR

Tabla 8. Los rubros de la satisfacción laboral de los trabajadores egresados, según los puntajes obtenidos

Rubros Satisfacción Laboral	Muy Insatisfactorio	Insatisfactorio	Neutral	Satisfactorio	Muy satisfactorio	% acumulado*
El sueldo satisface sus necesidades	0.00%	18.75%	31.25%	43.75%	6.25%	50.00%
Preocupación de la salud por parte de la empresa	0.00%	12.50%	37.50%	31.25%	18.75%	50.00%
El trabajo ayuda al desarrollo de la vida cotidiana	0.00%	0.00%	43.75%	43.75%	12.50%	56.25%
Las tareas realizadas tienen significancia en la vida y familia	0.00%	0.00%	43.75%	50.00%	6.25%	56.25%
Oferta de oportunidades de formación académica y profesional	6.25%	25.00%	12.50%	43.75%	12.50%	56.25%
Supervisión constante para solucionar las falencias	0.00%	0.00%	43.75%	25.00%	31.25%	56.25%
Aplicación de métodos de comunicación adecuada	0.00%	0.00%	43.75%	37.50%	18.75%	56.25%
La empresa da facilidades y libertad para la ejecución de las actividades	0.00%	0.00%	37.50%	43.75%	18.75%	62.50%
Oferta de capacitaciones por parte de la empresa	0.00%	6.25%	31.25%	43.75%	18.75%	62.50%
La supervisión apoya los inconvenientes frente a las actividades que tiene el personal	0.00%	0.00%	37.50%	56.25%	6.25%	62.50%
Autonomía plena para desarrollar las actividades a su manera	0.00%	0.00%	31.25%	62.50%	6.25%	68.75%
La retroalimentación de la empresa es inmediata	0.00%	0.00%	31.25%	56.25%	12.50%	68.75%
Sueldo refleja funciones que demanda su puesto de trabajo	0.00%	18.75%	12.50%	56.25%	12.50%	68.75%
Retroalimentación constante realizado por sus jefes	0.00%	0.00%	25.00%	50.00%	25.00%	75.00%
Las condiciones ambientales del puesto de trabajo	0.00%	6.25%	12.50%	56.25%	25.00%	81.25%
Identificado con funciones y responsabilidades asignadas	0.00%	0.00%	12.50%	56.25%	31.25%	87.50%

(*) El porcentaje acumulado corresponde a la suma de las 2 categorías: Satisfactorio y Muy satisfactorio. La primera significa cumple con los requisitos mínimos necesarios y la segunda, cumple y lo supera de manera notable los requisitos

Interpretación:

La Tabla 8 señala que las categorías “El sueldo satisface sus necesidades” y “Preocupación de la salud por parte de la empresa” obtienen puntajes más bajos que las demás categorías. Se extrae que los estudiantes tienen baja satisfacción sobre las categorías mencionadas.

Asimismo, la Tabla mencionada, advierte que las categorías “Las condiciones ambientales del puesto de trabajo” e “Identificado con funciones y responsabilidades asignadas” obtienen puntajes más altos, calificándola como satisfacción alta.

B.2.2. LAS CATEGORÍAS DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL EGRESADO TRABAJADOR

Tabla 9. Categorías de satisfacción laboral de los trabajadores egresados, según los puntajes obtenidos

Categorías de satisfacción	Rubros Satisfacción Laboral	% Acumulado
Satisfacción baja (50% – 59%)	1. El sueldo satisface sus necesidades	50.00%
	2. Preocupación de la salud por parte de la empresa	50.00%
	3. El trabajo ayuda al desarrollo de la vida cotidiana	56.25%
	4. Las tareas realizadas tienen significancia en la vida y familia	56.25%
	5. Oferta de oportunidades de formación académica y profesional	56.25%
	6. Supervisión constante para solucionar las falencias	56.25%
	7. Aplicación de métodos de comunicación adecuada	56.25%
Satisfacción regular (60% – 79%)	8. La empresa da facilidades y libertad para la ejecución de las actividades	62.50%
	9. Oferta de capacitaciones por parte de la empresa	62.50%
	10. La supervisión apoya los inconvenientes frente a las actividades que tiene el personal	62.50%
	11. Autonomía plena para desarrollar las actividades a su manera	68.75%
	12. La retroalimentación de la empresa es inmediata	68.75%
	13. Sueldo refleja funciones que demanda su puesto de trabajo	68.75%
	14. Retroalimentación constante realizado por sus jefes	75.00%
Satisfacción alta (80% - 100%)	15. Las condiciones ambientales del puesto de trabajo	81.25%
	16. Identificado con funciones y responsabilidades asignadas	87.50%

Interpretación:

La Tabla 9 indica el nivel de satisfacción de los egresados con respecto a los 16 reactivos de la encuesta, considerando el porcentaje acumulado de la categoría Satisfactorio y Muy satisfactorio.

Se puede distinguir los tres niveles de satisfacción:

Primer nivel: Satisfacción baja, cuyos puntajes porcentuales oscilan de 50% a 60%,

Segundo nivel: Satisfacción regular, con puntajes de 61% a 79%

Tercer nivel: Satisfacción alta, con puntajes de 80% a 100%.

C. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO QUE TRABAJAN EN SU PROPIO EMPRENDIMIENTO

C.1. SATISFACCIÓN DEL EGRESADO SOBRE LA GESTIÓN DE SU PROPIO EMPRENDIMIENTO (AUTOEVALUACIÓN)

C.1.1. LOS RUBROS DE SATISFACCIÓN SOBRE EL AUTOEMPREDIMIENTO

Tabla 10. Los rubros de la satisfacción laboral de los trabajadores egresados, según los puntajes obtenidos

Rubros satisfacción sobre su emprendimiento	Muy Insatisfactorio	Insatisfactorio	Neutral	Satisfactorio	Muy Satisfactorio	% acumulado
Capacitación oportuna según las necesidades del mercado y mejora del producto	16.67%	33.33%	16.67%	33.33%	0.00%	33.33%
Estoy obteniendo incremento de ganancias	0.00%	16.67%	50.00%	33.33%	0.00%	33.33%
Percepción de haber progresado en resolver problemas de forma creativa	50.00%	16.67%	0.00%	33.33%	0.00%	33.33%
Fortalecimiento de la capacidad de tomar iniciativa y toma de decisiones en situaciones	16.67%	0.00%	33.33%	50.00%	0.00%	50.00%
Actúo en función de valores éticos empresariales	0.00%	33.33%	0.00%	33.33%	33.33%	66.67%
Mejoro en los métodos de trabajo y organizo mejor las áreas	0.00%	16.67%	16.67%	66.67%	0.00%	66.67%
Mejoramiento de mi capacidad de comunicación	0.00%	16.67%	0.00%	83.33%	0.00%	83.33%
Aplicación estrategias para obtener información	16.67%	0.00%	0.00%	83.33%	0.00%	83.33%

relevante a mi emprendimiento						
Busco asesoría para la gestión adecuada del emprendimiento	0.00%	16.67%	0.00%	83.33%	0.00%	83.33%

Interpretación:

La Tabla 10 establece tres categorías que obtienen los puntajes porcentuales más reducidos; infiriendo que existe una insatisfacción hacia esas categorías por parte de los egresados y egresadas.

De igual forma, en la misma tabla se muestra tres categorías con mayores puntajes porcentuales, que consideraría una satisfacción por parte de los egresados y egresadas.

C.1.2. LAS CATEGORÍAS DE SATISFACCIÓN SOBRE EL AUTOEMPREDIMIENTO

Tabla 11. Categorías de satisfacción laboral de los egresados, sobre sus propios emprendimientos

Categorías de satisfacción	Rubros satisfacción sobre su emprendimiento	% Acumulado
Satisfacción muy baja: (0.0% – 49%)	1. Capacitación oportuna según las necesidades del mercado y mejora del producto	33.33%
	2. Estoy obteniendo incremento de ganancias	33.33%
	3. Percepción de haber progresado en resolver problemas de forma creativa	33.33%
Satisfacción baja (50%-59%)	4. Fortalecimiento de la capacidad de tomar iniciativa y toma de decisiones en situaciones	50.00%
Satisfacción regular (60%-79%)	5. Actúo en función de valores éticos empresariales	66.67%
	6. Mejoro en los métodos de trabajo y organizo mejor las áreas	66.67%
Satisfacción alta (80%-100%)	7. Mejoramiento de mi capacidad de comunicación	83.33%
	8. Aplicación estrategias para obtener información relevante a mi emprendimiento	83.33%
	9. Busco asesoría para la gestión adecuada del emprendimiento	83.33%

Interpretación:

La Tabla 11, muestra las categorías de satisfacción sobre los 9 rubros del desarrollo de su propio emprendimiento, basado en los porcentajes acumulados de “Satisfactorio” y “Muy satisfactorio”.

Se distingue que el rubro 1: “Capacitación oportuna según las necesidades del mercado y mejora del producto “. En este caso se obtiene una puntuación de 33% calificada como Satisfacción muy baja, Se desprende que los egresados deben adoptar medidas para revertir esta situación.

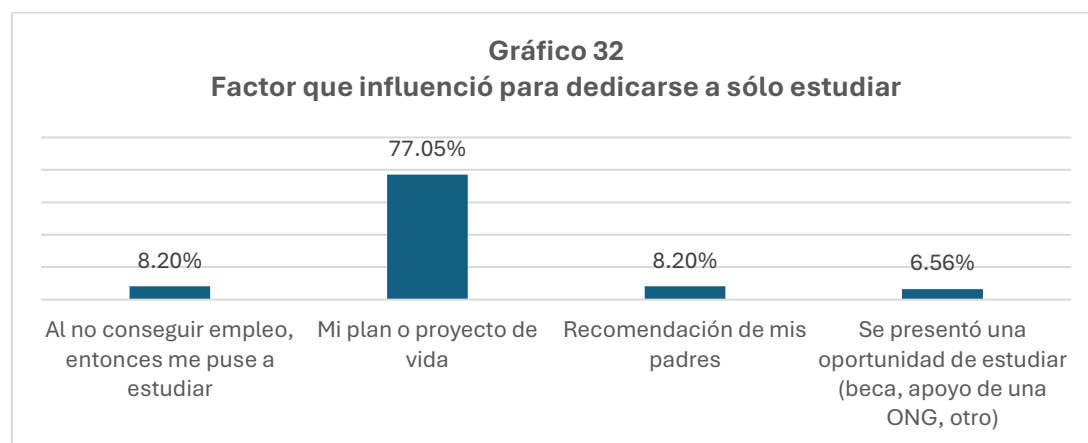
De igual, ocurre con el rubro 9 “Busco asesoría para la gestión adecuada del emprendimiento”. Este rubro posee un puntaje porcentual elevado de 83%. Esto significa que existe una alta satisfacción de los egresados. Se supone que el egresado emprendedor de su propio negocio tiene iniciativa de buscar y encontrar asesoría para mejorar su emprendimiento.

D. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO QUE ACTUALMENTE CONTINÚAN ESTUDIANDO Y NO TRABAJAN

D.1. LÓGICAS O RACIONALIDADES DE LOS EGRESADOS QUE SÓLO ESTUDIAN Y NO LABORAN

D.1.1. FACTORES INFLUYENTES DEDICACIÓN A SÓLO ESTUDIAR

Ilustración 32. Factores que influyen a dedicarse solo al estudio

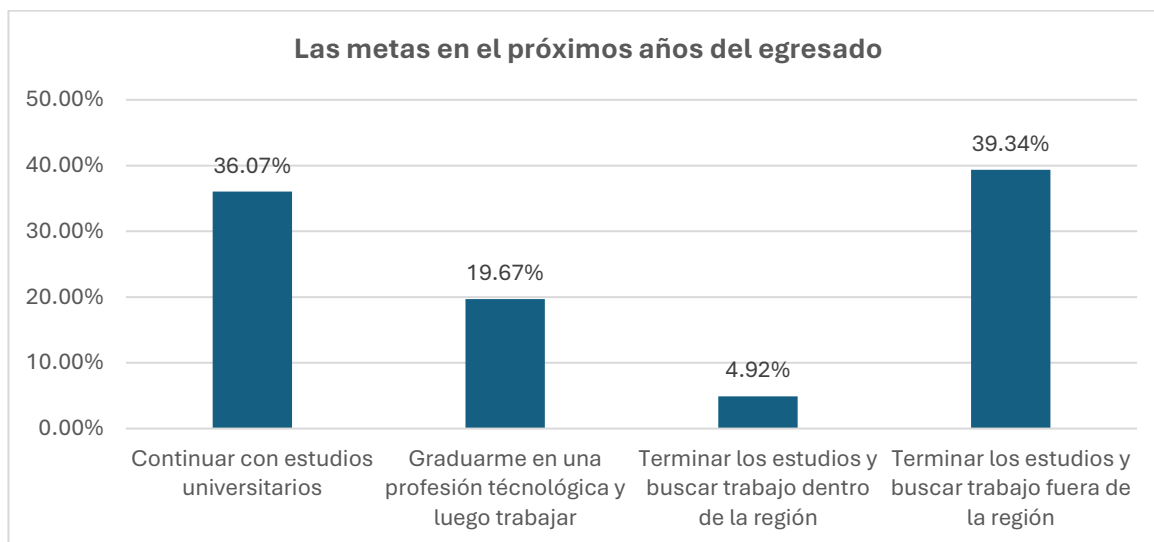


Interpretación:

El Gráfico 32 indica de manera categórica que el factor principal para dedicarse solo estudiar y no trabajar es haber desarrollado el “Plan o proyecto de vida”, categoría que adquiere más del $\frac{3}{4}$ parte del total. Las otras categorías se distribuyen en un porcentaje acumulado del 23.0%. Esto significa que los estudios desarrollados en la IIEE secundaria y el CETPRO le permitió construir un plan de vida y parte de este plan es continuar sus estudios.

D.1.2. LAS METAS PRÓXIMAS

Ilustración 33. Las metas en el próximo año del egresado



E. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO QUE NO ESTUDIAN, NI TRABAJAN

E.1. LÓGICAS O RACIONALIDADES DE LOS EGRESADOS QUE NO ESTUDIAN NI TRABAJAN

E.1.1. EXPLICACIÓN POR QUÉ NO TRABAJAN NI ESTUDIAN.

Tabla 12. Las razones del sector de egresados y egresadas que explican porque no trabajan ni estudian

Causas de la actual situación de no trabajar, ni estudiar	%
Estuve estudiando y por motivos económicos dejé la carrera, pero estoy pensando en retornar	6.25%
No tengo urgencia de trabajar, ni estudiar. Mi familia me mantiene.	6.25%
No adquirí suficientes habilidades técnicas que me impide conseguir empleo,	12.50%
No he tenido como buscar ayuda para todavía para buscar trabajo lejos porque me encuentro trabajando en ayudar a mi padre en su emprendimos para poder luego continuar con estudios técnicos	12.50%
Tengo problemas de salud que me impide trabajar y estudiar.	12.50%
Hay pocos puestos de trabajo para mi especialidad técnica	18.75%
Cuidar a mi familia en casa.	31.25%
Total general	100.00%

Interpretación:

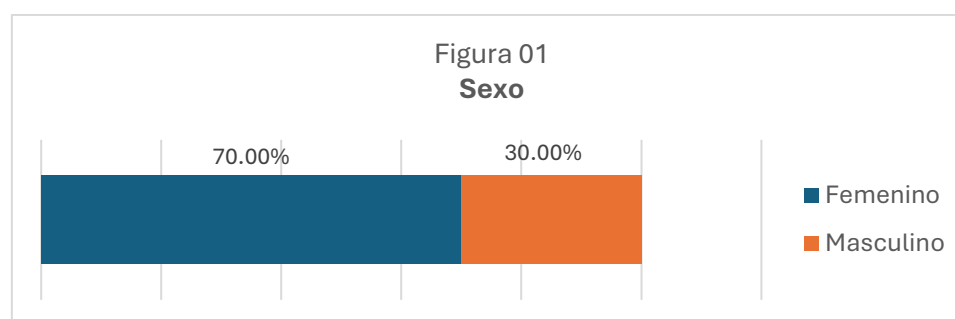
La Tabla 12 establece que las causas principales de no trabajar actualmente, ni estudiar se debe por su responsabilidad de “Cuidar a mi familia en casa” y “Pocos puestos de trabajo para mi especialidad técnica”, obteniendo ambos un porcentaje acumulado del 50%. La primera categoría alude un problema de tipo familiar que podría incluir la salud familiar y la segunda categoría, se refiere a la demanda del mercado laboral.

F. INFORME DE LA ENCUESTA DIRIGIDA AL EMPRESARIADO DE EMPREDIMIENTOS CONFORMANTES DE LA MUESTRA

F.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

F.1.1. VARIABLE: SEXO

Tabla 13. Sexo

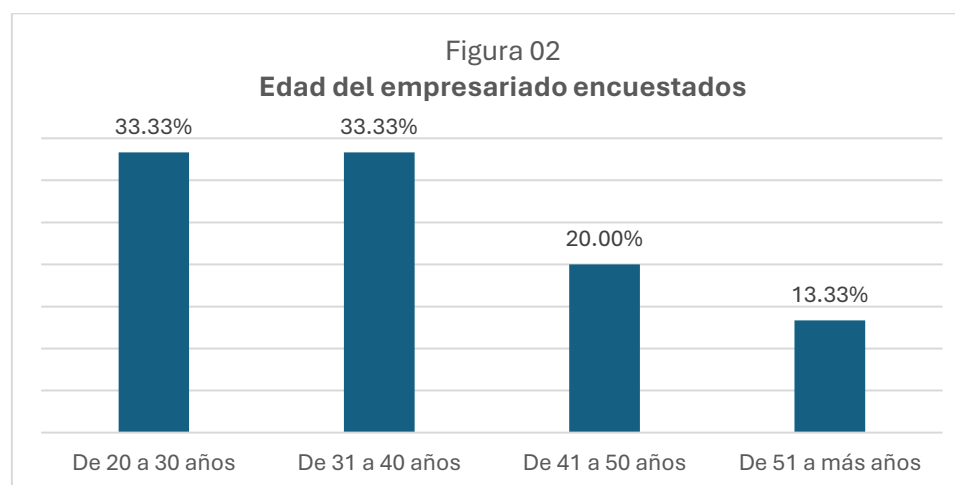


Interpretación:

La mayoría del empresariado encuestado pertenecen al sexo femenino, representa el doble del empresariado de sexo masculino.

F.1.2. VARIABLE: EDAD DEL EMPRESARIADO

Ilustración 34. Edad del empresariado encuestado

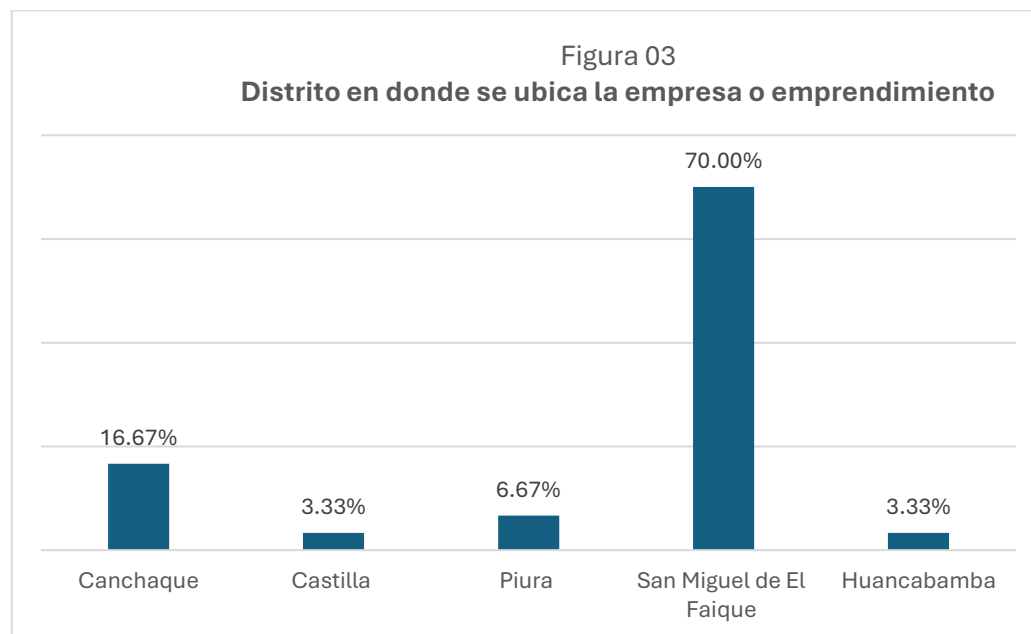


Interpretación:

Según el porcentaje acumulado, dos tercios del empresariado informan que su edad fluctúa de 20 a 40 años. Después continua el grupo etario De 41 a 50 años.

F.1.3. VARIABLE: DISTRITO EN DONDE SE UBICA LA EMPRESA O EMPRENDIMIENTO

Ilustración 35. Distrito en donde se ubica la empresa o emprendimiento

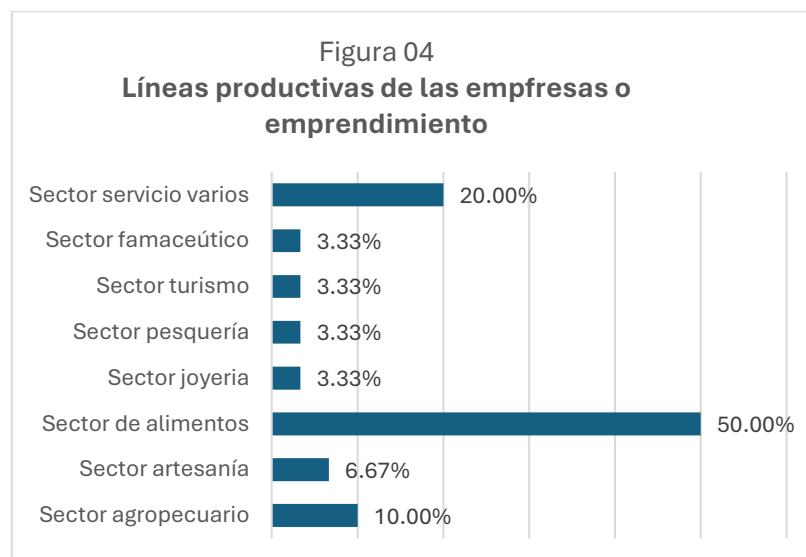


Interpretación:

Según la Figura 03, la mayoría de las empresas o emprendimiento se encuentran funcionando en el Distrito San Miguel de El Faique. Un sector minoritario de empresas se encuentra en el Distrito Canchaque.

F.1.4. VARIABLE: LINEA PRODUCTIVAS DE LAS EMPRESAS O EMPRENDIMIENTOS

Ilustración 36. Líneas productivas de las empresas o emprendimientos

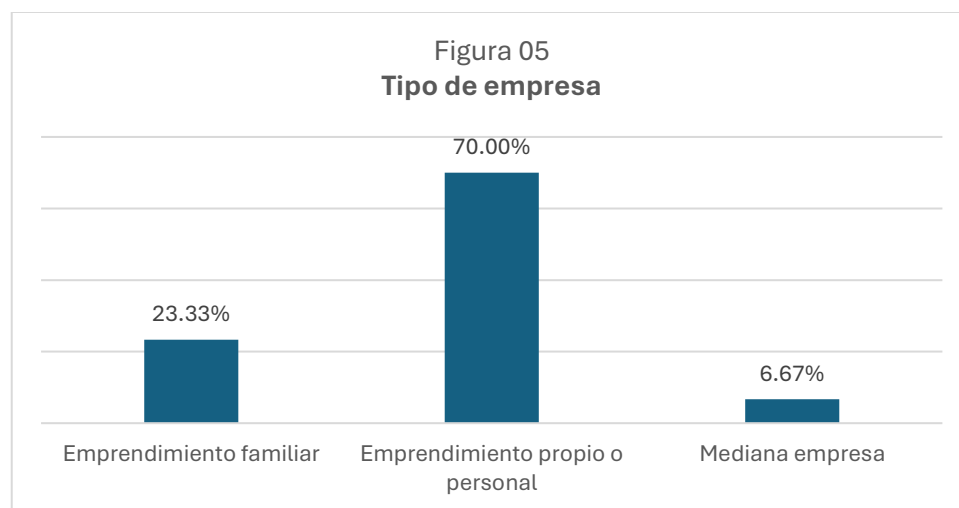


Interpretación:

La Figura 04 establece que la mitad del empresariado encuestado pertenecen a la línea del sector de alimentos. Después le sigue el sector de servicios varios y sector agropecuario

F.1.5. VARIABLE: TIPO DE EMPRESA

Ilustración 37. Tipo de empresa



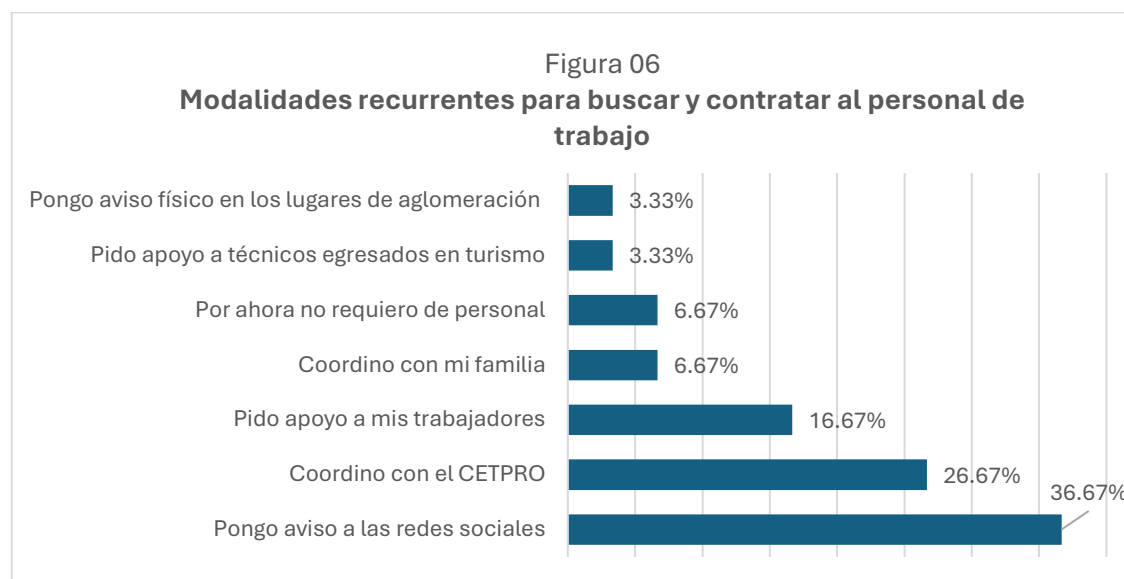
Interpretación:

En conformidad con la Figura 05 la mayor parte del empresariado encuestado gestionan un “Emprendimiento propio”. Muy distante le sigue el empresariado que tienen un “Emprendimiento familiar”. Un sector de menor proporción responde a la categoría “Mediana empresa”

F.2. RACIONALIDADES DEL EMPRESARIADO PARA DAR EMPLEO

F.2.1. VARIABLE: MODALIDADES RECURRENTE PARA BUSCAR Y CONTRATAR EL PERSONAL

Ilustración 38. Modalidades recurrentes para buscar y contratar personal

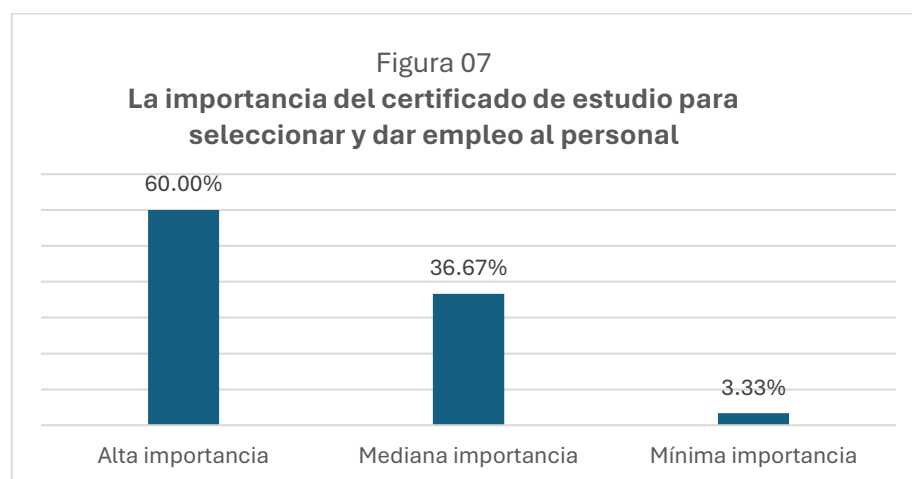


Interpretación:

De acuerdo con la Figura 06, el 80% (porcentaje acumulado) del empresariado recurren a las siguientes modalidades para contratar al personal de trabajo: “Pongo aviso a las redes sociales”, “Coordino con el CETPRO” y “Pido apoyo a mis trabajadores”. Las otras modalidades no son plausibles debido a que están debajo del 7%.

F.2.2. VARIABLE: IMPORTANCIA DEL CERTIFICADO DE ESTUDIO PARA SELECCIONAR Y DAR EMPLEO AL PERSONAL

Ilustración 39. La importancia del certificado de estudio para seleccionar personal



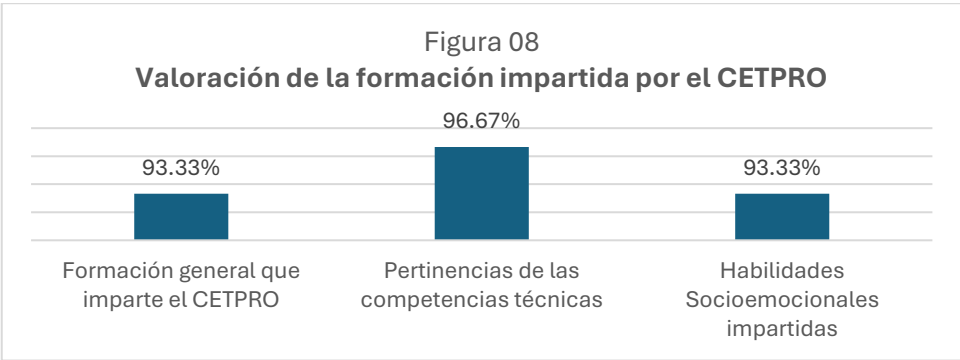
Interpretación:

La Figura 07, señala que más de la mitad del empresariado dan importancia el certificado de estudio para seleccionar y dar empleo al personal. Este dato es importante para que el CETPRO asegure la certificación de estudios a los egresados.

F.3. VALORACIÓN SOBRE LA ACTUACIÓN DEL CETPRO

F.4.1. VARIABLE: VALORACIÓN DEL EMPRESARIADO SOBRE LA FORMACIÓN IMPARTIDA POR EL CETPRO

Ilustración 40. Valoración de la formación impartida por el CETPRO



Interpretación:

Según la Figura 08, el empresariado encuestado valora con calificación alta a la formación que imparte el CETPRO, dentro de las cuales destaca “Pertinencias de las competencias técnicas”. De igual modo, es valorado los otros rubros de valoración: “Pertinencias de las competencias técnicas” y “Habilidades Socioemocionales impartidas”.

F.4. SATISFACCIÓN DEL EMPRESARIADO CON LA ACTUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL EGRESADO DEL CETPRO

F.4.1. RUBROS DE SATISFACCIÓN DEL DESEMPEÑO DEL EGRESADO

Tabla 14. Los rubros de la satisfacción del desempeño del trabajador egresado del CETPRO, según puntajes porcentuales

Rubros de satisfacción al desempeño del egresado	Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Neutral	Satisfactorio	Muy satisfactorio	% acumulado
Está presto a trabajar fuera de la jornada ordinaria de trabajo	0.00%	0.00%	23.33%	56.67%	20.00%	76.67%
Iniciativa que muestra el trabajador egresado del CETPRO	0.00%	0.00%	16.67%	66.67%	16.67%	83.33%
Muestra siempre una adecuada presentación personal y hábitos de higiene.	0.00%	0.00%	16.67%	56.67%	26.67%	83.33%

Mantiene el orden de su área de trabajo						
Facilidad de palabra y comunicación con el cliente, compañeros, jefes y público en general, de manera que logra transmitir ideas e información	0.00%	0.00%	16.67%	63.33%	20.00%	83.33%
Cumplimiento de las tareas y la forma como se indicó	0.00%	0.00%	13.33%	60.00%	26.67%	86.67%
Atiende rápidamente a situaciones que requieren una pronta acción o respuesta, mostrando capacidad de trabajar bajo presión	0.00%	0.00%	13.33%	63.33%	23.33%	86.67%
Cumplimiento del egresado de las tareas asignadas	3.33%	0.00%	6.67%	63.33%	26.67%	90.00%
Cumplimiento de las tareas haciendo uso de las herramientas	0.00%	0.00%	10.00%	63.33%	26.67%	90.00%
Constante en su asistencia al trabajo y de manera puntual.	0.00%	0.00%	10.00%	53.33%	36.67%	90.00%
Busca nuevas opciones de desempeño para que pueda cumplir con sus labores	0.00%	0.00%	10.00%	63.33%	26.67%	90.00%
Le gusta trabajar en conjunto con sus compañeros en busca del cumplimiento de objetivos	0.00%	0.00%	10.00%	56.67%	33.33%	90.00%
Realiza su labor con eficacia y cuida detalles importantes para un mejor servicio	0.00%	0.00%	10.00%	73.33%	16.67%	90.00%
Buena atención al cliente de forma inmediata, eficiente y eficaz, resolviendo en corto tiempo las necesidades	0.00%	0.00%	10.00%	66.67%	23.33%	90.00%
Conoce su papel en la empresa y la labor que le es encomendada, mostrando conocimientos y habilidades necesarias	0.00%	0.00%	10.00%	70.00%	20.00%	90.00%
Disponibilidad de colaborar con sus compañeros por la ejecución de objetivos y labores de la empresa o emprendimiento.	0.00%	0.00%	6.67%	60.00%	33.33%	93.33%
Disponibilidad y eficiencia en el aprendizaje de conocimientos, métodos y técnicas,	0.00%	0.00%	6.67%	60.00%	33.33%	93.33%
Manipula activos e información de la empresa con total responsabilidad y confidencialidad	0.00%	0.00%	6.67%	76.67%	16.67%	93.33%

Trata de manera cordial y respetuosa a compañeros, clientes, jefes y público en general.	0.00%	0.00%	3.33%	56.67%	40.00%	96.67%
--	-------	-------	-------	--------	--------	--------

(*) El porcentaje acumulado corresponde a la suma de las 2 categorías: Satisfactorio y Muy satisfactorio. La primera significa cumple con los requisitos mínimos necesarios y la segunda, cumple y lo supera de manera notable los requisitos.

Interpretación:

La Tabla indica que los 18 rubros de satisfacción sobre los egresados y egresadas, sometidos a la valoración del empresariado tienen puntajes que oscilan de 76.67% a 96.67% encuestado, calificados como puntajes adecuados. Por lo tanto, se entiende que hay una conformidad del empresariado acerca del desempeño de los egresados.

F.4.2. CATEGORIAS DE SATISFACCIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DEL EGRESADO

Tabla 15. Las categorías de satisfacción del desempeño del trabajador egresado del CETPRO, según puntajes percepción del empresariado

Categorías de satisfacción	Rubros de satisfacción al desempeño del egresado	% Acumulado
Satisfacción regular (60%-79%)	1. Está presto a trabajar fuera de la jornada ordinaria de trabajo	76.67%
Satisfacción alta (80%-100%)	2. Iniciativa que muestra el trabajador egresado del CETPRO	83.33%
	3. Muestra siempre una adecuada presentación personal y hábitos de higiene. Mantiene el orden de su área de trabajo	83.33%
	4. Facilidad de palabra y comunicación con el cliente, compañeros, jefes y público en general, de manera que logra transmitir ideas e información	83.33%
	5. Cumplimiento de las tareas y la forma como se indicó	86.67%
	6. Atiende rápidamente a situaciones que requieren una pronta acción o respuesta, mostrando capacidad de trabajar bajo presión	86.67%
	7. Cumplimiento del egresado de las tareas asignadas	90.00%
	8. Cumplimiento de las tareas haciendo uso de las herramientas	90.00%
	9. Constante en su asistencia al trabajo y de manera puntual.	90.00%
	10. Busca nuevas opciones de desempeño para que pueda cumplir con sus labores	90.00%
	11. Le gusta trabajar en conjunto con sus compañeros en busca del cumplimiento de objetivos	90.00%
	12. Realiza su labor con eficacia y cuida detalles importantes para un mejor servicio	90.00%
	13. Buena atención al cliente de forma inmediata, eficiente y eficaz, resolviendo en corto tiempo las necesidades	90.00%
	14. Conoce su papel en la empresa y la labor que le es encomendada, mostrando conocimientos y habilidades necesarias	90.00%
	15. Disponibilidad de colaborar con sus compañeros por la ejecución de objetivos y labores de la empresa o emprendimiento.	93.33%
	16. Disponibilidad y eficiencia en el aprendizaje de conocimientos, métodos y técnicas,	93.33%
	17. Manipula activos e información de la empresa con total responsabilidad y confidencialidad	93.33%
	18. Trata de manera cordial y respetuosa a compañeros, clientes, jefes y público en general.	96.67%

Interpretación:

En consonancia con la Tabla anterior, tenemos dos niveles de satisfacción. satisfacción regular y satisfacción alta. El rubro “Está presto a trabajar fuera de la jornada ordinaria de trabajo” se sitúa como el único componente del rubro de satisfacción regular. Mientras que la categoría de satisfacción alta lo componen 17 rubros, siendo la categoría: “Trata de manera cordial y respetuosa a compañeros, clientes, jefes y público en general” la que tienen mayor puntaje. En general, existe una satisfacción sólida del empresariado con respecto al desempeño de los trabajadores egresados del CETPRO.

G. INFORME DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDO AL PERSONAL EGRESADO Y AL EMPRESARIADO CONFORMANTES DE LA MUESTRA

G.1. CATEGORÍA: COMPETENCIAS TÉCNICAS

Respecto del componente de competencias técnicas, el programa de formación técnica del CETPRO ha demostrado ser efectivo en desarrollar habilidades prácticas y relevantes para la industria local. Las y los egresados aplican sus conocimientos en industria alimentaria en ferias y en las actividades económicas familiares, así como en emprendimientos locales, pero de manera esporádica y ocasional. La institución fomenta la innovación en productos locales y las buenas prácticas en la industria alimentaria, aprovechando los recursos locales. Esto facilita la inserción un número todavía muy pequeño de egresados y egresadas en emprendimientos locales, que se benefician de las habilidades técnicas adquiridas por estos estudiantes en su formación, a pesar de limitaciones presupuestarias que enfrentan para sumar más egresados y egresadas a sus equipos. Una emprendedora señala las competencias que identifica del CETPRO y aquellas brechas que considera relevantes para insertarse, pero, sobre todo, para emprender “(...) *hay productos, falta la transformación y eso es lo que están haciendo. Y no hay sobrepoblación (de egresados), sino que falta capital. Y de esos conocimientos, por ejemplo, faltaría formalización, ventas y bueno finanzas, para que los chicos puedan emprender*” (EMP01).

Asimismo, la formación centrada en industrias alimentarias, agricultura de sierra y hortalizas es bienvenida y considerada pertinente tanto por egresados como por emprendedoras, con un gran impacto en la tecnificación y el perfeccionamiento de la producción familiar, dotándola de valor agregado. Sin embargo, si bien entre los objetivos del programa de articulación encontramos la formación técnica para dotar de capacidades de emprendimiento y de trabajado dependiente a las y los estudiantes, muchas de las habilidades necesarias para la inserción laboral en emprendimientos locales han tenido que ser perfeccionadas una vez culminada la experiencia del CETPRO, complementando la base formativa recibida. No obstante, estas brechas en cuanto a habilidades puntuales para adecuarse a las iniciativas microempresariales locales se deben sobre todo a la poca cantidad de emprendimientos y empleo dependiente en la zona y a su altísima especificidad. Una emprendedora señala: “*A mí me gustaría que reciban, por ejemplo, en el tema de la capacitación, sobre variedades de queso*” (EMP03) mientras que otra plantea que para la integración de egresadas y egresados en su emprendimiento familiar requeriría de mayor especialización en cuanto a tejidos: “*(Los tejidos) el que menos los hace, pero en los acabados... eso es básico, son importantísimo*” (EMP02).

Frente a la ausencia de condiciones de empleo dependiente en sus comunidades ha resaltado la importancia de la formación para el emprendimiento propio, a partir de la producción y el posicionamiento en mercados locales y replicando las estrategias

aprendidas en las aulas. Así lo reconoce una emprendedora, “(...) *A mí me gusta así la parte también visual, que ya le colocan y les den una identidad a sus productos. Faltaría creo, que vean colores que prueben paletas, que eso es parte del marketing, es parte del producto, sus plazas, promoción, lograr variedad*” (EMP01). Estas estrategias han posicionado a los estudiantes del CETPRO y a sus productos en la comunidad, pese a que todavía está pendiente de que esa capacidad de mercadotecnia sea puesta en marcha por los y las egresadas en iniciativas propias una vez culminada su educación básica, como impedimento en este aspecto resalta la falta de capital para iniciar proyectos de emprendimiento individual. Al ser consultadas al respecto, las emprendedoras indican que uno de los impedimentos para el crecimiento de sus microempresas ha sido, aunado a la falta de capital, la falta de tecnificación, problema que el programa de articulación con el CETPRO ayuda a superar con miras al crecimiento propio ligado a la integración de estas egresadas y egresados: “*En mi caso también es un emprendimiento familiar, pero vamos a mejorar nuestro emprendimiento. Voy a implementar un espacio necesario para crecer este emprendimiento y entonces ahí yo creo que sí voy a necesitar más gente que me apoye, egresados del CETPRO, porque acá también les han enseñado a elaborar el queso y les enseñan siempre de productos*” (EMP03).

En los espacios de intercambio entre egresados se enfatiza el entusiasmo por la continuidad en estudios superiores, sea que se estén llevando a cabo o que formen parte del proyecto de vida y se resalta la adaptabilidad necesaria para cumplir con este cometido, la certificación técnica es valorada positivamente como un habilitador de la posibilidad de trabajo pese a que las condiciones de empleabilidad son complicadas y requieren de capacidades de migración, redes familiares y sociales y adaptabilidad. Esta adaptabilidad implica también una coordinación efectiva entre las especialidades y competencias adquiridas en los módulos aprendidos, combinando las buenas prácticas en seguridad laboral con capacidades organizativas, habilidades blandas y capacidad para el trabajo en equipo. Al respecto un egresado con experiencia laboral indica: “(...) *Acá me enseñaron bastante (...) Lo primero es ser responsable con todo y en una producción tienes que mantener las cosas que vas a utilizar limpias para poder recién empezar a hacer la producción, lo que vas a hacer. Y sí, sí he tenido el conocimiento y la oportunidad de aplicarlo*” (EG08). Las egresadas y egresados muestran particular entusiasmo por la industria alimentaria, adquiriendo experiencia en la creación de productos, así como en los procesos industriales. Este entusiasmo por las habilidades técnicas, si bien se resalta como habilitador de empleo, “(...) *En un empleo cuando vas a trabajar, digamos, ya tienes algo que te enseñaron ya cómo sembrar, como procesar el fruto que sale*” (EG10), es sobre todo relacionado por este grupo de egresados con la capacidad de mejorar las técnicas y capacidades productivas del hogar. No diferencian el trabajo dependiente, más bien escaso, de las actividades agrícolas que sostienen a la familia y que se ven aumentadas gracias a lo aprendido: “*Acá no más en el pueblo o en tu caserío, en lo que vas a trabajar siempre es sobre la planta. O sea, ya tienes algo de conocimiento de lo que te han enseñado. Por ejemplo, que plantas una planta, tienes un conocimiento de cómo se va a abonar, cómo se cuida.*

(...) Nosotros trabajamos en lo que hacen los agricultores por eso también (la formación) nos ha servido para algo, también para nuestras plantas de nosotros, en este caso, para sembrar por ejemplo” (EG04).

Para aquellos casos en donde las y los egresados lograron insertarse laboralmente de manera dependiente, el común denominador ha sido la emigración, los egresados que lograron tener estas experiencias de trabajo se mantuvieron cercanos a los rubros de enseñanza del programa de articulación, tanto en hortalizas como en industrias alimentarias: *“(...) Sí tienes la oportunidad de aplicar (lo aprendido), ya sea porque si vas a preparar algo tienes que calcular bien la sal y todos los ingredientes que son necesarios. Tienes que calcular bien para que tenga un sabor excelente para quien vas a servir el plato. Y yo sí he tenido la oportunidad de mostrar mi conocimiento de acá del CETPRO” (EG08).*

G.2. CATEGORÍA: DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL

El programa de formación técnica también juega un papel importante en el desarrollo local y regional. Se destaca la importancia de la educación técnica para fomentar el crecimiento económico de las comunidades involucradas con el programa de articulación, con esfuerzos específicos para promover el turismo y la industria alimentaria local. La vinculación de la formación técnica con las necesidades de la comunidad es nuevamente entendida por las egresadas y egresados como la medida en la que la educación técnica recibida colabora con sus necesidades productivas a escala familiar: *“Acá en San Miguel de El Faique, casi todos se dedican a la agricultura porque eso nos sustenta a nosotros. Como acá a veces cultivamos la naranja, el plátano, la chirimoya y de eso nos podemos sustentar. También por eso nos apoya (el programa formativo), porque tenemos que saber cómo plantarlos como para que pueda dar un buen fruto. Por qué no esa ir a plantar y ahí que se críe. Porque para tener una buena producción hay que tener un proceso de cómo cuidarlo, que conlleva su abono en su espacio, por eso me nos ayuda” (EG06).*

La investigación demuestra que la colaboración entre los diversos actores de la comunidad educativa, como el CETPRO, las instituciones educativas y la propia comunidad es fundamental para el éxito del programa. Sin embargo, se identifican desafíos, como la necesidad de mayor apoyo para los programas educativos, mejor formación docente y más respaldo a los emprendimientos generados por los egresados.

Se enfatiza la importancia de alinear la formación técnica con las necesidades y potencialidades productivas, económicas y sociales del territorio, lo que requiere una continua adaptación y mejora de los programas educativos. Al respecto, las emprendedoras refieren lo oportuno de la oferta formativa del CETPRO en tanto permite la transformación de las materias primas presentes en el territorio generando valor agregado y mayores oportunidades para el emprendimiento: *“Pero hemos buscado que el emprendimiento siempre esté enfocado a la transformación de las materias primas locales que tenemos, que son determinantes a nivel regional” (EMP01).* Se plantea la

generación de valor a nivel local como alternativa positiva frente la migración hacia centros urbanos para buscar mejores condiciones de inserción económica y social lo que se considera como una buena alternativa individual pero insostenible para la comunidad en términos económicos. Las emprendedoras señalan: *“La gente joven sale, se van a estudiar a otros lados. (...) Los que se quedan no pueden hacer nada porque no tienen capital y se desaniman. (...) Con esto de la Beca 18 y las facilidades que se les dan a veces salen y ya vuelven luego todos profesionales, entonces del 100% que salen tal vez se queda acá el 20%”* (EMP 01; EMP 02; EMP03).

Finalmente, la percepción del impacto en el desarrollo local del programa de formación técnica reside en el empoderamiento de las egresadas y egresados de las escuelas secundarias articuladas con el CETPRO a través de actividades como ferias distritales y regionales, lo que ha merecido premios y reconocimientos para estos jóvenes. El CETPRO ha logrado posicionar su trabajo en agroindustrias junto a los y las estudiantes a través de estos espacios de encuentro distrital, pero también a través de las redes sociales, lo que ha permitido aumentar e implementar mayores capacidades en el propio CETPRO. Una emprendedora recuerda: *“(…) Como parte del Comité de Turismo, armamos una feria artesanal de agroindustrias. Y para qué, los chicos han respondido muy bien. Fueron los ganadores de tres o cuatro premios y lo que nos dio gusto fue que las señoritas, las ingenieras que nos están apoyando, nos comentaron que «Muchas gracias, porque todos los premios, los chicos, en vez de repartírselos lo utilizaron para implementar más el CETPRO».* Entonces compraron sus balanzas, sus refractómetros, varias cositas de apoyo para las industrias alimentarias” (EMP01). Esto ha fortalecido la identidad de las y los jóvenes, la confianza en sí mismos y la comprensión de San Miguel de El Faique como un lugar de oportunidades y con miras a desarrollar actividades con proyección hacia Canchaque e incluso Piura, representando oportunidades tanto para los jóvenes del casco urbano como aquellos y aquellas provenientes de los caseríos y localidades aledañas, así como para sus familias.

G.3. CATEGORÍA: EMPRENDIMIENTO

Respecto del emprendimiento como categoría en si misma, el programa de articulación fomenta activamente el espíritu emprendedor entre los estudiantes como mecanismo para superar la disyuntiva del poco trabajo dependiente en el territorio y la necesidad de un desarrollo local que redirija los flujos migratorios del conjunto de egresados hacia los centros urbanos. La salida de egresados y egresadas con miras de inserción local apoya a emprendimientos en el territorio, especialmente en sectores como la caficultura, producción de licores y helados artesanales. Los estudiantes participan en la producción y venta de estos productos como parte de su formación práctica pese a que el mercado y el sector productivo es demasiado pequeño como para que las prácticas profesionales puedan llevarse a cabo en entornos de trabajo real fuera del CETPRO. Esto impacta también en la salida de los productos que, en palabras de las emprendedoras de la comunidad, es uno de los impedimentos que detectan para que las iniciativas de emprendimiento continúen al salir de las aulas: *“(…) Los mismos chicos se motivarían*

porque hay ventas, hay ingresos, vuelven, vuelven a comprar materia prima o vuelve. O ese dinero rebota en equipamiento. Y que eso también sería clave para que ellos mismos puedan vender sus productos” (EMP01).

Entre el grupo de egresados se destaca la importancia del apoyo familiar y la formación complementaria para fomentar el emprendimiento y la empleabilidad, así como la posibilidad de continuar estudios superiores. La mirada que se tiene del emprendimiento en algunos casos de egresados con experiencias de inserción laboral dependiente y miras de continuidad de estudios superiores es la del emprendimiento como alternativa a condiciones de subempleo dependiente con bajas remuneraciones y altamente intensivos. Un egresado comparte su experiencia: *“(…) Una cosa es trabajar y para que estudies igual es lo mismo, si no tienes dinero, también tienes que ver de donde sea. Cuando tú tienes que pagar tus mensualidades, tienes que pagar a través tu alquilar el cuarto y todo eso y estudiar tener un trabajo y de donde sea. O sea, no es tan fácil, pero, por ejemplo, yo trabajé en lo que una empresa agroexportadora, pero es difícil irse al campo y estar aguantando todas esas horas. Y pues a veces uno decide mejor estudiar, porque tienes estudio, terminas tu estudio y no es que te sientas ahí y esperar a que te llamen. No es así, tienes que estudiar y tienes que salir a buscar y ahí esto de tener hortalizas te ayuda.” (EG04).* En este caso, compartido por otros estudiantes, el emprendimiento, o el contar con las competencias y las capacidades para el mismo gracias a la formación técnica, es una mejor alternativa al trabajo dependiente de baja calidad, que se entiende como temporal y habilitador de estudios posteriores.

Incluso, las competencias adquiridas en la educación técnica les han permitido a los egresados construir relaciones asertivas en sus espacios de empleo dependiente en otras regiones distintas a su comunidad de origen. Señala un egresado a partir de su experiencia de trabajo en Lima: *“(…) Yo sí les colaboro ahí o a veces ellos como que no tienen una idea clara. Entonces me consultan, me dicen «Ah, ¿qué hago acá?», entonces yo ya les puedo brindar el conocimiento de cómo van a hacer este emprendimiento o aquella cosa. Lo que he aprendido (en el CETPRO) me ayuda a darles consejo y qué vender para quedar bien con cliente” (EG08).* Ante las ya señaladas faltas de capital inicial o redes que permitan emprendimientos propios, los egresados hacen propios los emprendimientos familiares y se suman a los mismos, al ser consultado sobre algún emprendimiento un egresado responde *“(…) Voy en la moto por las chacas, cuando mi tío a veces se va por ahí también y él trabaja en soldadura, a veces le ayudo por ahí con las chambas que me van saliendo” (EG10).*

Sin embargo, se identifican desafíos como la falta de seguimiento a egresados, la necesidad de mayor promoción de los emprendimientos o el poco espacio productivo y económico en el territorio para el ejercicio, sea en emprendimiento o trabajo dependiente, de las especialidades aprendidas en el CETPRO. En el intercambio con egresadas y egresados, aquellos con experiencias de trabajo dependiente las describen de manera precaria y mal remunerada y como intermedios para continuar estudios, pese a que guardan relación con la formación recibida, en otros casos el trabajo está

ligado a emprendimientos y negocios familiares en donde la relación entre las labores del día a día y la formación recibida es más bien tenue. En el caso de egresadas y egresados que continúan, o culminaron, estudios terciarios en tecnológicos de Piura y Canchaque, el regreso a San Miguel de El Faique para trabajar resulta en una suerte de interrupción en sus trayectorias, incluso si el trabajo en las actividades familiares pareciera más cercano a la especialidad formativa que la tecnicatura escogida. Este es el caso de un egresado del CETPRO que culminó estudios en maquinaria en Piura solo para volver a la comunidad para apoyar el negocio familiar: *“(...) Cuando terminé mis estudios mi papá me apoyó en poder estudiar una carrera pequeña. Bueno, estudié maquinaria y ya terminé. Ahora solamente estoy apoyando en mi hogar porque mi papá se encarga a la venta de carnes rojas y a la ganadería también. Y bueno, en este momento me encuentro ayudando a mi papá porque estoy pensando también ya irme, viajar, trabajar en lo que he estudiado”* (EG06).

Cabe señalar las diferencias detectadas entre emprendedoras locales y egresadas y egresados respecto de la noción de “emprender”, resaltando la poca aceptación del concepto de “microempresa” e incluso la poca familiaridad de estas emprendedoras, salvo una con formación en Piura y Lima, con la noción de “emprendedor” relacionada al reconocimiento propio como agente económico empleador y microempresarial, prefiriendo agregar siempre el adjetivo “familiar” a su actividad económica que señalan como secundaria o en la que se entienden como trabajadores de una unidad económica más grande que es “la familia”. Esto en contraposición a docentes, egresados y egresadas, que muestran mayor apertura al componente empresarial que conlleva la lógica del emprendimiento en clave del éxito individual.

G.4. CATEGORÍA: EXPECTATIVAS Y PROYECCIONES FUTURAS DE LOS EGRESADOS Y EGRESADAS

Como se ha podido evidenciar en categorías previas, este grupo de egresados muestra una variedad de aspiraciones, desde continuar estudios superiores en áreas como aviación, enfermería y gastronomía, hasta desarrollar sus propios emprendimientos. Muchos enfrentan desafíos económicos y familiares que complican la realización de sus metas, pero muestran determinación para afrontar las dificultades. Dos elementos aparecen reiteradamente como motivadores principales. Por un lado, la mención a la familia es importante para egresados y egresadas, quienes incluyen al núcleo familiar, padres y hermanos, entre sus expectativas y proyecciones futuras de movilidad social y realización personal, académica y profesional. El ejemplo de un egresado ilustra bastante bien esta situación: *“(...) Ando entre la casa y la chacra. De ahí a veces a donde mi mami, para que no se preocupe, que sepa que la quiero apoyar, siendo el mayor también en mi caso, también este, busco algo distinto porque también aburre hacer mucho en la chacra”* (EG10). Por otro lado, esta preocupación por la familia puede constituirse también en el reconocimiento de un reto frente a la complejidad de velar por los proyectos propios y ligar la trayectoria al desarrollo familiar, enfrentando dificultades económicas de tipo estructural en el proceso, dos egresados ejemplifican:

“(...) Yo iba a irme a estudiar, salía en un mes de la casa hasta juntar un poco de dinero con mi papá, en casa también ayudaron para salir a estudiar, pero como mi papá se enfermó y lo operaron...” (EG11) “Yo me fui, sí y yo terminé mis estudios, bueno, ahora como tengo un hermano menor... yo quiero irme de nuevo allá lejos, pero de vuelta, ¿Quién nos apoya en mi familia? Es por eso que me impide un poco, también uno tiene que calcular antes de tomar sus decisiones” (EG06). Por otra parte, el rol del CETPRO aparece en reiteradas ocasiones mencionado por egresadas y egresados como un espacio que fomenta la continuidad de estudios y el salir de la comunidad para perseguir sus metas: *“(...) Cuando estás en el CETPRO ahí también se usan las máquinas. Ven también los que usan las máquinas que empiezan a conocer y entonces ahí ya han considerado migrar para continuar estos estudios y salir de la comunidad” (EG10).*

En el mediano y largo plazo las egresadas y egresados plantean proyectos vinculados estrechamente a la continuidad de estudios superiores y marcados por el trabajo como un espacio de transición entre la comunidad y sus carreras y metas personales, incluso si resulta en un trabajo poco cualificado o distante de sus proyectos futuros. Un egresado ilustra esta ruta bastante bien: *“Entonces mi mentalidad fue que voy a ir a trabajar porque mis padres son de pocos recursos. Entonces voy a ir a trabajar para poder estudiar. Y eso es lo que estoy haciendo, trabajando para poder después finalmente hacer los estudios” (EG08).* Pero no solo se trata de estudiar, sino también del qué estudiar. La necesidad de contar con un abanico relativamente amplio de opciones de estudios terciarios que seguir resulta una prioridad para algunos egresados, en estos es visible una firme decisión vocacional que guarda distancia con la especialidad cursada en el CETPRO, pero no por eso esta última resulta menos relevante, pues habilita mejores oportunidades laborales para conseguir con mayor facilidad la meta de estudio *“(...) De acá, del distrito de El Faique, he pensado emigrar a Lima para poder continuar con los estudios y encontrar más posibilidades para estudiar. Yo tengo la visión de estudiar piloto aviador, pero si se da la oportunidad de engancharse (conseguir trabajo) con este certificado que obtengo, sí podría hacerlo” (EG08).*

De esta manera, se puede verificar que el Programa Horizontes y la formación técnica recibida en el CETPRO han ampliado las oportunidades de estudio en la zona, promoviendo la formación técnica como una vía hacia el empleo y el emprendimiento, habilitadores de proyectos extendidos en el tiempo. Sin embargo, persisten obstáculos económicos, y algunos egresados expresan la necesidad de ayuda adicional frente a problemas familiares que ponen en riesgo sus proyectos. Una egresada comparte una experiencia personal: *“(...) Yo he seguido repostería (en Piura) (...) Como acá la economía pues no... no está bien, decidí mejor quedarme acá y estudiar una carrera técnica, o sea de tres años, igual. Yo repostería la necesito, pero está bien carita así que ya me quedé acá” (EG05).*

G.5. CATEGORÍA: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

El análisis de esta categoría revela la importancia central que el programa de articulación ha otorgado al desarrollo de habilidades socioemocionales en paralelo con la formación técnica. Las habilidades socioemocionales se han integrado de manera efectiva en todos los aspectos del currículo, trascendiendo la mera instrucción teórica para convertirse en una parte fundamental de la experiencia práctica de los estudiantes, lo que queda demostrado en las interacciones propuestas en la investigación. Esto les ha permitido a algunas egresadas que se lograron insertar en un emprendimiento local mantener una comunicación asertiva con la emprendedora a cargo de tal manera que encontraban puntos de encuentro respecto a discrepancias en cuanto a las prácticas de producción de la emprendedora y aquellas que habían aprendido las egresadas en el CETPRO, *“(...) Acá sí chocábamos un poco, pero ellas me decían «No, pero yo lo hacía así aquí, con esta fruta, de esta forma”. Ahí también me apoyaron porque yo hacía el producto de una manera y ella me dice «No, aquí también me han enseñado así de esta forma que hay que hacer» así que a partir de eso revisamos y acoplamos también. O sea, sí, ellos se expresan bien. Después en ventas estuvieron un poquito como cohibidas, pero después sí, ya todo bien”* (EMP01). Como se puede apreciar, la formación en habilidades socioemocionales también ha permitido el desarrollo de habilidades blandas necesarias para el trato asertivo con empleadores, pero también con clientes, lo que se constituye en un importante elemento de desarrollo en su trayectoria.

Los egresados y egresadas enfatizan consistentemente la relevancia de habilidades como la empatía, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la adaptabilidad en el entorno laboral que aprendieron en la formación articulada en balance con las competencias técnicas. Un egresado comentó: *"El conocimiento que he tenido acá pues ha sido de socializar más con las personas, porque si es bien, ya sea para un trabajo o para el ingreso de una empresa, tienes que socializar con ellos para que ellos puedan evaluar tu conocimiento y tu trabajo"* (EG08). Esta declaración subraya cómo las habilidades socioemocionales se perciben como un componente igual de importante que las competencias técnicas para el éxito profesional en cualquier rubro, resultando en elemento transversal para los proyectos a largo plazo de egresadas y egresados. Además, esta formación permite sobrellevar las dificultades y retos que enfrentan egresadas y egresados en el día a día, facilitando el procesar situaciones de riesgo de manera saludable: *“(...) La profesora decía que siempre la vida uno no tiene que rendirse. Tiene que ser fuerte y seguir adelante, apoyándonos entre todos”* (EG11). En general, la idea del trabajo colectivo y el apoyo mutuo es transversal a egresados y egresadas como así lo demuestra esta interacción en el grupo focal:

EG09: *“Lo más importante es la empatía porque tenemos que socializarnos con los demás y comprender situaciones de los demás”*

EG05: *“(Lo más importante) Empatía, sí, empatía, porque cuando una inicia en una empresa no sabe nada. Pero los que están ahí ya te dicen, o sea, si tú tienes esa*

confianza y ese respeto con las personas, yo sé que ellos te van a apoyar en lo que tú no sabes”

EG06: “Para ingresar a una empresa, lo más importante es la empatía. Porque a veces hay que entendernos con las demás personas, tener buena comunicación, apoyarnos mutuamente. Claro, porque todos debemos tener la oportunidad de trabajar y como sabemos todos, no somos perfectos en la vida, por eso hay que siempre ser solidarios con los demás, dar la mano para que puedan tener los demás un apoyo”

Respecto al componente de prevención del programa de articulación, el programa ha demostrado una capacidad notable para abordar situaciones de riesgo que afectan a los jóvenes de la región. Se ha implementado una red de protección integral que involucra a la escuela, la comunidad y las instituciones locales para hacer frente a problemas como el embarazo adolescente, la violencia y la deserción escolar. La adaptabilidad de esta red se puso a prueba durante la pandemia, donde se implementaron estrategias innovadoras como programas de radio y material auto instructivo, lo que no solo mantuvo la continuidad educativa, sino que también fortaleció los lazos comunitarios. Un egresado comparte su situación: “(...) Yo ya estaba trabajando con mi papá. Él falleció el veintiocho de enero, este año que iba venir yo ya iba a estudiar allá en Piura. Él me dijo que me iba a poner ella a estudiar. Tuvo una enfermedad, no sé, como al pulmón, algo así. En eso va y lo llevaron a Chulucanas y allí lo mandaron a Santa Rosa y ahí falleció y yo me quedo a cargo de mis hermanos” (EG10). Esto demuestra que algunas continúan situaciones altamente complejas con la potencialidad de truncar los proyectos de vida de algunos egresados, demostrando la necesidad de un mayor trabajo entre el CETPRO, la comunidad y las familias para abordar problemáticas que exceden al salón de clases.

En ese sentido, el impacto de las habilidades socioemocionales en las trayectorias personales y profesionales de los egresados es evidente. Muchos reportan una mayor autoconfianza, mejor capacidad para socializar en entornos laborales, y una mejora significativa en la toma de decisiones y en la planificación de sus proyectos de vida. Además, se observa un fortalecimiento de la identidad cultural y el sentido de pertenencia a la comunidad, aspectos particularmente importantes en un contexto donde históricamente la migración hacia zonas urbanas ha sido alta.

G.6. CATEGORÍA: INFLUENCIAS CONTEXTUALES EN LA ARTICULACIÓN

El análisis de esta categoría revela la complejidad de los factores estructurales que influyen en la implementación y el éxito del programa de formación técnica en San Miguel de El Faique. En cuanto a las relaciones con los pares, se observa una dinámica compleja. Por un lado, el programa fomenta activamente el trabajo en equipo y la colaboración, lo que ha llevado a mejoras significativas en las relaciones entre estudiantes durante su formación. Sin embargo, algunos egresados y egresadas reportan dificultades para mantener el contacto después de graduarse, lo que podría

indicar la necesidad de fortalecer las redes de apoyo a largo plazo, elemento que resulta importante para la inserción laboral y social.

Las cuestiones de género emergen como un área de tensión y cambio. Se observan avances significativos en la promoción de la igualdad de género, con una mayor participación de hombres en actividades tradicionalmente consideradas femeninas y viceversa. En la perspectiva de las emprendedoras, el liderazgo en espacios de promoción del trabajo realizado en el CETPRO, como ferias locales o distritales, así como en materia de inserción, ha sido llevado a cabo por egresadas. Una emprendedora lo expresa de la siguiente manera: *“La mayoría son mujeres. Sí, en las ferias que hemos podido ver, son mujeres las que participan, aunque también en la gestión y en el liderazgo”* (EMP02). Por otro lado, resaltan las labores de cuidado en los espacios familiares, que implican una doble carga para las egresadas en su búsqueda de realización de proyectos propios a partir de la continuidad de estudios y la inserción laboral, complicando ambos escenarios, *“Bueno, en el caso mío, yo soy la última. Nosotros somos dos hermanos y yo, y como ellos me han cuidado a mí y como soy la última, ellos se fueron y me dijeron que tú tienes que estar con mis papás. ¿Qué puedo hacer? Yo vivo acá con mis papás... mis papás y una sobrina que tengo a veces que cuidar”* (EG05).

La influencia de la familia y la comunidad resulta como un factor transversal a las trayectorias de los estudiantes y referido constantemente. El apoyo familiar, en particular, resulta determinante para la continuidad de los estudios y el desarrollo de emprendimientos, en consonancia con la teoría. Se observa una evolución positiva en la percepción de las familias sobre la importancia de la educación técnica, aunque aún existen casos donde la falta de apoyo familiar, por motivos económicos fundamentalmente, representa un obstáculo significativo. La continuidad de estudios superiores representa para las familias un objetivo claro: *“Su pensamiento (el de los padres de familia) se podría decir que es muy positivo, ya que les llena de felicidad que yo pueda seguir estudiando. Y bueno, ellos me han dicho siempre que no sea como ellos que se dedicaron a la agricultura, sino que ellos quieren que nosotros seamos más, que tengamos conocimientos”* (EG08). No obstante, la mayoría de las interacciones con los egresados y egresadas que refieren a la “superación” de los padres refieren a discursos como los previamente expuestos de desvalorización de las trayectorias familiares, y en parte, de la identidad comunitaria, lo que plantea un reto todavía latente de repensar los discursos de movilidad social en términos que revaloricen las trayectorias familiares y comunales. Una emprendedora plantea: *“Aquí también hay que potenciar la identidad también, porque yo también yo he estudiado eso... y es un problema, sí, porque a veces no se reconoce a veces ni como faiquino ni como canchaquino, porque no se ha conocido, no se ha escuchado de la zona. Ahora es menor, como se ha planteado (el distrito) como corredor turístico, pero eso también se tendría que trabajar”* (EMP03).

El contexto socioeconómico de la región sigue planteando desafíos importantes. La pobreza y la falta de oportunidades locales continúan siendo factores que limitan las

opciones de muchos jóvenes de continuar estudios terciarios e insertarse laboralmente. Una egresada señala: *“Cuándo terminé (la escuela), trabajé tres meses en tienda. No me di el tiempo de poder estudiar porque en mi familia pasan cosas que... bueno que... mayormente no te puede alcanzar el dinero para estudiar”* (EG07). Sin embargo, el programa ha logrado avances significativos en la revalorización de los productos y la generación de cadenas de valor local a través de la formación técnica. Esto no solo ha creado nuevas oportunidades económicas, sino que también ha contribuido a fortalecer el tejido social y cultural de la comunidad.

En conclusión, esta categoría nos muestra un programa que ha logrado integrar de manera efectiva el desarrollo de habilidades técnicas y socioemocionales, al tiempo que aborda de manera proactiva los desafíos específicos del contexto local. Si bien persisten obstáculos importantes, especialmente en términos de factores socioeconómicos y socioculturales arraigados, el enfoque integral del programa de articulación parece estar teniendo un impacto positivo tanto en las trayectorias individuales del conjunto de egresados como en el desarrollo de la comunidad. El éxito futuro del programa probablemente dependerá de su capacidad para seguir adaptándose a las necesidades cambiantes de la región y para abordar de manera aún más efectiva las barreras estructurales que enfrentan las y los jóvenes de San Miguel de El Faique.

G.7. CATEGORÍA: INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral de las egresadas y los egresados del programa de articulación en formación técnica en San Miguel de El Faique muestra una relación positiva con la formación recibida. Los testimonios y observaciones revelan que los conocimientos y habilidades adquiridos en el CETPRO y las instituciones educativas participantes fueron importantes en facilitar la entrada de los jóvenes que lograron la inserción al mercado laboral local y a espacios de empleo dependiente al migrar. La escasez de empleo dependiente ha generado un escenario particular en donde egresados y egresadas no insertos, o que se desempeñan en el negocio familiar o en pequeños emprendimientos, reconocen la importancia de la certificación recibida en caso existiesen espacios para desempeñarse: *“La certificación, lo más importante es la certificación, porque cuando vayamos a trabajar y nos pregunten ya tenemos un poco de conocimiento”* (EG10).

Un aspecto destacable es la aplicación práctica de los conocimientos en industria alimentaria. Varias egresadas, al igual que egresados, han logrado participar en ferias locales y contribuir a emprendimientos familiares, poniendo en práctica lo aprendido. Esto también ha ocurrido en espacios de trabajo real a partir de experiencias de empleo dependiente tras migrar a ciudades como Piura, Chiclayo o Lima, permitiendo a los egresados y egresados del CETPRO en constituirse en figuras de liderazgo en sus espacios de trabajo, como menciona un egresado: *“(...) Sí he tenido la oportunidad de mostrar mi conocimiento de acá del CETPRO, al ser sociable con los compañeros los apoyaba en lo que ellos no sabían, entonces yo compartía mi conocimiento que tenía con ellos. Por ejemplo, en el cuidado personal, tienes que llevar todo el uniforme, sea la*

toca, no llevar accesorios en las manos, uñas recortadas, mantener limpio el lugar, son hábitos que aprendí acá en el CETPRO” (EG08). Este testimonio demuestra que la formación no solo se ha centrado en habilidades técnicas, sino que ha hecho énfasis en la responsabilidad y las buenas prácticas en la producción, lo que ha sido particularmente valorado por la comunidad microempresaria del distrito.

Sin embargo, la inserción laboral no está exenta de desafíos. La limitada oferta de empleo formal en la región es una barrera significativa. Muchos egresados, especialmente los menores de edad encuentran dificultades para acceder a empleos formales. Una emprendedora local señala: *“En otros años, incluso con mi socio coincidimos en ver la oportunidad que se tiene aquí con los chicos. Ya tienen industrias alimentarias, pero lo que nos ha movido en contra ahí también un poquito, es el tema de que son menores de edad” (EMP01).* La falta de capital para iniciar emprendimientos propios es otro obstáculo frecuente. Varios egresados expresan su deseo de iniciar negocios, pero se ven limitados por la falta de recursos financieros. Adicionalmente, las responsabilidades familiares, y como ya hemos visto, especialmente para las mujeres jóvenes, a menudo restringen las opciones laborales disponibles.

A pesar de estos desafíos, existen factores que facilitan la inserción laboral. Las certificaciones obtenidas en el programa son altamente valoradas por los empleadores locales, pese a las dificultades etarias y financieras para expandir el emprendimiento en términos de personal contratado. Las redes de contactos establecidas durante la formación también juegan un papel crucial, pese a esto, el seguimiento a egresados es un área que requiere mejora. Además, recientemente, se ha implementado un sistema de seguimiento virtual, pero aún está en sus etapas iniciales.

G.8. CATEGORÍA: PROGRESIÓN LABORAL

La progresión laboral de los egresados, aunque no extensamente documentada debido a las ya señaladas brechas en empleabilidad dependiente local y la falta de seguimiento, muestra señales positivas. Se observan casos de egresados que han logrado ascensos o mejoras en sus condiciones laborales, especialmente en emprendimientos familiares o locales. Un caso ilustrativo es el de una egresada que inicialmente apoyaba en la producción de un negocio familiar y posteriormente asumió responsabilidades en ventas y embotellado de los productos. Una emprendedora relata: *“Como ella es egresada ha salido con ese perfil, el técnico y el emocional también, porque antes era un poco tímida. Un poco de ahí no duró mucho tiempo, que soltó esa timidez y en ventas de verdad que a mí me habían aventado y estuvo bien porque habíamos abierto otro local” (EMP01).*

Los cambios de empleo entre los egresados reflejan una búsqueda de mejores oportunidades y una adaptación a las condiciones del mercado laboral local. El grupo de egresados y egresadas han transitado de trabajos temporales en el sector agrícola a empleos más estables en la industria alimentaria. Un egresado comparte su experiencia: *“Trabajé en Jayanca en una empresa, lo que es sembrío de plantas. No he*

llegado, digamos, a la planta del vivero, porque también tiene su especialidad aparte y todo de los trabajamos más de campo" (EG04). Los cambios en el empleo reflejan la conceptualización de este por egresadas y egresados como espacios transitorios, de mejora constante, y de avance hacia el logro de sus metas. Este mismo egresado comparte: *"Ahora sí he regresado porque ando estudiando y bueno, estoy acá, pero antes también trabajé ahí en lo que es Olmos"* (EG04).

G.9. CATEGORÍA: TRAYECTORIA FORMATIVA

La trayectoria formativa de los egresados revela un impacto significativo del programa en sus aspiraciones y decisiones educativas posteriores que se ha evidenciado en otros apartados del informe. Se observa una clara influencia de la formación técnica recibida en las trayectorias laborales y en la posibilidad de continuar de estudios superiores pese a la distancia en algunas decisiones vocacionales. Muchos egresados expresan el deseo de continuar su formación y para ello se desempeñan en áreas relacionadas con lo aprendido en el CETPRO a través de negocios familiares o emprendimientos. Por ejemplo, una egresada plantea dos elecciones vocacionales en ese orden de sucesión: *"(...) Pues mi familia siempre ha sido positiva con que yo pueda estudiar, yo quiero estudiar tanto cosmetología primero como para después hacer ingeniería civil"* (EG05). El hecho de que se observen casos donde los egresados optan por carreras diferentes a su formación técnica inicial no necesariamente indica una desconexión o falta de pertinencia por parte del programa, sino que puede reflejar un proceso de maduración y exploración de intereses más amplio. Un egresado expresa bien este tipo de procesos: *"(...) Al final la decisión es de uno mismo, ¿no es cierto? Porque de lo que se empieza ya creo que a partir del tercero o cuarto ya tú empiezas a pensar ¿Qué es lo que vas a hacer? Tal vez lo primero es lo que hemos trabajado, el trabajo que ya hicimos (en el CETPRO), pero mientras tú tengas un sueño, quizás queda para más adelante. Sí me ayudó la formación, pero para tener más conocimiento de lo que puedes ser, no es cierto que tienes que estudiar esa misma cosa (que los módulos recibidos)"* (EG04).

Las motivaciones y expectativas de los egresados son diversas. Mientras algunos buscan continuar en la línea de su formación técnica, otros ven en esta formación un ya mencionado trampolín hacia otras carreras o como un respaldo en caso de no poder acceder a la educación superior inmediatamente. Un egresado reflexiona: *"Mientras uno tiene más conocimiento, puede ser que se vaya y puede crear acceder a algún trabajo o quizás podría ser algo para emprender"* (EG04). Por otra parte, egresadas y egresados muestran agencia clara en sus decisiones vocacionales: *"Bueno, a mí a veces me decían unas ideas que estudie para ingeniero, me decían que era lo que había recibido, pero no me interesaba tanto"* (EG11),

Un desafío recurrente en la trayectoria formativa es la limitada oferta de educación superior en la región. Muchos egresados se ven obligados a migrar para continuar sus estudios, lo que puede ser una barrera significativa. Respecto de las trayectorias, el apoyo familiar emerge como un factor crucial en la continuidad de los estudios. Varios egresados mencionan el respaldo de sus familias como un elemento clave en su

decisión de seguir estudiando. Sin embargo, las limitaciones económicas a menudo obligan a los jóvenes a combinar trabajo y estudio, o a postergar sus planes educativos.

El programa ha tenido un impacto positivo en la percepción de la educación técnica en la comunidad. Se observa un cambio en la mentalidad de los padres y estudiantes respecto al valor de esta formación. En conclusión, la trayectoria formativa de los egresados refleja un impacto positivo del programa, tanto en términos de continuidad educativa como en la ampliación de perspectivas profesionales. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la oferta educativa local y las limitaciones económicas que afectan las decisiones de los jóvenes sobre su futuro educativo y profesional.

H. INFORME DE LA GUÍA DE ENTREVISTA BIOGRÁFICA DIRIGIDA AL PERSONAL EGRESADO Y AL RESPONSABLE DE TUTORÍA

Con el objetivo de observar en profundidad la progresión de la trayectoria laboral y formativa, así como las expectativas y experiencias, de egresadas y egresados, se llevaron a cabo tres entrevistas biográficas con el fin de analizar los fenómenos y dinámicas sociales, culturales, económicas, familiares y comunitarias que atraviesan su experiencia e historia de vida. Asimismo, se realizó una entrevista semiestructurada a un docente que acompañó el programa de articulación desde su rol de tutor de una de las escuelas articuladas con el objetivo de obtener una mirada externa y profesional a partir del trabajo cercano con los elementos de cotidianidad que usualmente se busca explorar con esta técnica. Los códigos resultantes del análisis aplicado a estas entrevistas fueron integrados en las categorías más amplias que emergieron de las entrevistas a las y los actores participantes del programa de formación de tal manera que se puede construir una narrativa transversal que articule en un solo cuerpo de análisis las voces y experiencias de las y los actores que participaron, desde su particularidad, en la experiencia formativa que supuso el trabajo del CETPRO Esteban Buscemi en San Miguel de El Faique.

H.1. CATEGORÍA: COMPETENCIAS TÉCNICAS

La experiencia respecto de las competencias técnicas recibidas en la formación por parte de egresadas y egresados, así como su pertinencia y utilidad posterior inmediata, está atravesada por los antecedentes familiares, la realidad de la inserción laboral, las dinámicas de género y los trabajos de cuidado en el hogar y las experiencias migratorias. Una egresada plantea que la formación técnica recibida siempre le resultó pertinente en tanto el emprendimiento familiar requería de habilidades para el trabajo con productos alimentarios y conocimientos técnicos para su procesamiento, lo que también facilitó su rápida inserción laboral al egresar y el dotarse de experiencias pertinentes para experiencias de emprendimiento propio o trabajo dependiente futuro en el rubro, “(...) *Mi prima tiene su empresa y siempre me decía «Lo que te enseñan está bien, practica tu ahí mismo». Me enseñaba ella misma también y me decía «Sal a ferias de productos». Desde ahí comencé a salir, comencé a salir a ferias a conocer y sobre todo lugares nuevos para mí, con los productos que hacen en cada local»* (EG03).

Como plantea uno de los tutores que acompañó la articulación, los egresados y egresadas del CETPRO, en el período de formación recibida, tenían experiencia empírica producto del trabajo familiar con el trabajo de hortalizas en los huertos escolares. En cambio, la enseñanza de industrias alimentarias representaba un escenario de impacto distinto y el reconocimiento por parte de egresadas y egresados de la importancia de lo que estaban aprendiendo: *“(…) Los estudiantes están más motivados con el tema de las industrias alimentarias, eso los ha impactado porque ellos me dicen «Profe, acá sí yo puedo ya tener un emprendimiento, porque ya sé cómo procesar esto» Me dicen también «lo otro, la agricultura y todo eso, yo lo sé porque mi papá me enseña todo eso». Entonces acá enseñan la técnica y todo, entonces esto es algo nuevo que saben que les va a servir como proceso, eso sí les impacta”* (DOC04).

El apartado técnico es sin duda el que más interés despertó entre egresadas y egresados con implicancias tanto para la economía familiar como para el componente de bienestar socioemocional de cada participante. Una egresada plantea lo siguiente: *“(…) Hicimos varios productos para vender. A mí me gusta que hicimos (sic) el cóctel de café, hicimos las mermeladas. Hacíamos buenos productos y uno ya se olvidaba de problemas y todo eso”* (EG02).

H.2. CATEGORÍA: DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL

La categoría de desarrollo local y regional demuestra, a través de las experiencias desde la tutoría, la dificultad de articular apoyos desde distintos actores presentes en la comunidad para sostener el programa de articulación. De esta manera, los logros alcanzados son producto del trabajo de las instituciones educativas con el CETPRO y la colaboración de aliados claves en espacios de gestión educativa regional como la DRE y la UGEL Piura. Además, se incide en el papel clave jugado por el Programa Horizontes y los retos que el fin de esta iniciativa de UNESCO Perú representa para sostener en el tiempo el programa de articulación con doble certificación. Al respecto un tutor señala: *“(…) El único aliado que nosotros tenemos acá para el trabajo en este aspecto de psicología con los chicos ha sido Horizontes, porque de la UGEL o de otra institución cercana de acá, como por ejemplo del centro de salud, vienen, pero, cómo le digo, no siempre. A veces los talleres que hacen son para los colegios que están en la zona ubicada en el mismo casco urbano, pero a las zonas alejadas o rurales casi nunca llegan”* (DOC04). Para las escuelas articuladas que no se encuentren en el casco urbano distrital de San Miguel de El Faique contar con aliados locales se torna mucho más difícil, impactando seriamente la capacidad de brindar un acompañamiento holístico que complementa las habilidades técnicas con el desarrollo socioemocional y las redes de soporte que han caracterizado la implementación del programa.

Por otro lado, desde las tutorías se ha detectado que la formación recibida ha abierto un sinnúmero de perspectivas para egresados y egresadas, así como estudiantes que todavía participan en las actividades del CETPRO al cursar regularmente sus estudios secundarios, quienes han compartido en los espacios de acompañamiento el interés que les despierta la formación y las oportunidades que perciben tanto para seguir

estudios superiores y emprender en su comunidad. *“(…) Pero lo que está impactando ahora a ellos es el trabajo de industria alimentaria eso sí les está impactando. ¿Por qué? Porque ellos ya, a partir de aquí, tienen la idea de un emprendimiento. Incluso, ellos mismos ya están pensando, por ejemplo, tengo chicos que dicen «yo quiero estudiar química, yo quiero estudiar por acá para salir y continuar mi proceso y todo». En lo otro (la agricultura de sierra), como que un poco no era tan impactante porque ellos ya lo conocen, o sea, ya lo saben por experiencia del papá, por experiencia de la zona, ya lo saben. Entonces cuando es algo que tú ya sabes, ya no te impacta, ya no te llama la atención, pero si es algo nuevo, ahí sí te interesa”* (DOC04).

Finalmente, respecto de las expectativas de contribución al desarrollo, se sugiere desde los espacios de tutoría que la formación articulada del CETPRO con las escuelas continúe con actividades “alto impacto” que impresionen y generen interés tanto en egresados como en familias en la línea de la experiencia previa compartida en las entrevistas. Se plantea que existen actividades con alta capacidad para el emprendimiento local pero que también pueden generar impacto, como por ejemplo el trabajo con artesanía textil. *“(…) Tal vez se puede hacer el trabajo con artesanía, procesos de tejidos y todo. Eso no se ha hecho todavía y es algo que posiblemente se puede hacer. Diseños, por ejemplo, diseño de una vestimenta con material de la zona”* (DOC4).

Finalmente, en cuanto a la percepción de impacto en la comunidad, desde las tutorías se detecta que el programa de articulación ha empoderado a egresadas y egresados respecto de la identidad propia como faiquinos y ha dotado a este grupo de jóvenes de una agencia para plantear y seguir proyectos propios que antes era difícil de conseguir. Esto ha disipado en la comunidad la sensación de tener una educación deficitaria y en desventaja con sus pares de zonas urbanas. *“(…) En los juegos deportivos el año pasado participamos en el desfile en El Faique, ganamos el primer puesto a nivel de todo el distrito contra varios colegios, incluso al mismo colegio de la zona urbana, que es el que siempre recibe más apoyo. Les ganamos en el desfile y eso empoderó a los chicos. Participamos en los juegos florales en la ciudad de Piura y ocupamos el tercer puesto”* (DOC04).

H.3. CATEGORÍA: EMPRENDIMIENTO

La dinámica de los emprendimientos nos muestra diferencias importantes en cómo egresadas, egresados y tutores conceptualizan la actividad económica en el seno de sus familias y en contacto con sus pares, su comunidad y las oportunidades que detectan en esta. Desde espacios institucionales como la tutoría, el emprendimiento se plantea como una alternativa clara a la ya señalada carencia de empleo dependiente de calidad que permita la realización de los proyectos de vida de egresados y egresadas del CETPRO. A su vez, se conceptualiza la actividad emprendedora de egresadas y egresados como uno de los principales resultados que puede obtenerse del programa: *“(…) Sería bueno ver cuáles son los estudiantes que están terminando quinto de secundaria. Como lo que tiene San Miguel, por ejemplo. El colegio de San Miguel, ellos desde el primer año vienen trabajando industria alimentaria, entonces ellos ya pueden hablar de resultados, de emprendimiento, porque ellos ya tienen varias promociones que*

han terminado con esto. En el caso de nosotros la industria alimentaria, recién se está empezando” (DOC04).

Por otra parte, si bien algunos egresados se imaginan como empresarios y con negocios, la realidad de emprender es mucho más complicada y pareciera estar profundamente ligada a la capacidad previa de negocios familiares. De las tres entrevistas biográficas realizadas a egresadas y egresados del programa de articulación, solo una podía asegurar que tenía experiencia de emprendimiento gracias a su ingreso al negocio familiar. El éxito o el fracaso de este tipo de actividades económicas involucra a toda la familia y representa también una gran exigencia en materia de tiempos, lo que impide que egresadas que realizan labores de cuidado en el hogar o egresados que se desempeñan en trabajos habituales puedan participar de emprendimientos. Una egresada comparte su experiencia sobre la exigencia que implica el negocio familiar: *“(…) Bueno, para mí yo lo tomaba en las vacaciones, que salimos de vacaciones de diciembre y ahí ayudaba a mi prima en sus ventas. Y desde ahí ya me iba enseñando poquito a poquito. Y cómo se hace, como yo tenía un poquito de conocimiento del CETPRO, ya me desempeñaba más o menos y mejorando” (EG03).*

H.4. CATEGORÍA: EXPECTATIVAS Y PROYECCIONES FUTURAS DE LOS EGRESADOS Y EGRESADAS

El componente de expectativas y proyecciones futuras de egresados y egresadas incluye un repertorio de voces recogidas en las entrevistas biográficas que nos ofrecen una mirada cercana al impacto del programa de articulación en la trayectoria vital de estos jóvenes. Por ejemplo, resulta igual de importante que el programa de articulación haya incluido elementos de formación vocacional como el hecho de que quienes ejecutaron el mismo en coordinación con CIPCA, docentes del CETPRO, docentes de las instituciones educativas y especialistas del Programa Horizontes, así como tutores, resultaron una voz de apoyo y motivación permanente para el estudiantado. Una egresada y un egresado comparten experiencias similares en sus respectivas entrevistas biográficas:

EG01: “(…) La idea de estudiar después del CETPRO fue motivado por las profesoras, nos dijo que continuemos, que otras oportunidades no se van a presentar. Yo quiero que mi familia vea o que logré, que yo sí pude sacarlos adelante. Me gustaría estudiar gastronomía, trabajando y estudiando en Piura”.

EG02: “(…) Yo creo que sí voy a poder cumplir mis metas como me dijo la profesora, yo pienso estudiar enfermería, porque me apasiona al ver a las personas que están mal, brindarles mi apoyo y ayudarlas” Al ser consultada sobre su proyección futura responde que: “Me veo como una gran enfermera, con mi familia en Piura, ya no en El Faique”.

La trayectoria de esta egresada y egresado nos demuestra una importante variedad vocacional que está ligada a sus intereses y experiencias propias. El egresado señala estar satisfecho con la formación recibida, pero no ha podido insertarse laboralmente y tampoco ha podido continuar con sus estudios producto de las dificultades económicas

que enfrenta la familia, teniendo que dedicarse a trabajar de lleno en los cultivos familiares, único sostén con el que cuentan. Pese a esto, reconoce en la formación técnica recibida una doble valía, tanto la mejora de las técnicas empleadas en la familia para cultivar y vender sus productos, como unas herramientas que le van a permitir posteriormente llevar a cabo su carrera de gastronomía.

Por otro lado, la egresada que espera continuar con la carrera de enfermería tiene una trayectoria marcada por el reciente fallecimiento de su madre producto de una neoplasia maligna, lo que le ha impedido asumir un empleo dependiente en un negocio local al que ya había accedido para asumir los trabajos de cuidado de cara a sus hermanos mayores y menores, así como a su padre, dentro del hogar. Al ser consultada respecto de si alguna vez se sintió discriminada en la secundaria o en el CEETPRO por ser mujer, la egresada señaló que no y que considera que sus experiencias de vida habrían sido las mismas en caso hubiese nacido varón. La egresada identificó rápidamente a su familia como el principal obstáculo para conseguir trabajo en la entrevista, señalando lo problemático que le resulta tener que cuidar a su hermano menor, preparar la comida o procurar conseguir alimentos frente a la complicada situación financiera que enfrenta el hogar debido a los tratamientos de la enfermedad de su madre, “(...) *Tenemos deudas de que... o sea, pedían préstamos para mi mamá que estaba enferma, pedían varios préstamos para ver si la podían curar. O sea, pedían de mil en mil y pues, todavía no lo podemos pagar*”. La experiencia compartida por la egresada nos demuestra la importancia de un abordaje interseccional de la formación de estudiantes en el programa de articulación, prestando especial atención a las problemáticas diferenciadas por la división sexual del trabajo, la economía de cuidados y los roles de género tradicionales que tienen que enfrentar las jóvenes estudiantes y egresadas y que se convierten, aunados a la falta de recursos y la ausencia de redes familiares de soporte, en dobles obstáculos para encaminar sus trayectorias de vida.

Pese a estos retos, desde la tutoría existe optimismo en cuanto a las proyecciones y trayectorias futuras de estos egresados y egresadas. En palabras del tutor a cargo de la coordinación en una de las instituciones articuladas con el CETPRO: “(...) *Antes, ¿cuál era la realidad del estudiante acá? El estudiante venía, terminaba su secundaria y una vez que terminaba su secundaria, ¿dónde se iba a trabajar? Por ejemplo, a la pesca, que es una de las actividades que el chico sale de acá y se va a trabajar. Y ¿dónde pescan? En Paita, Chimbote, Tumbes. Ésas son las rutas del estudiante de acá. Y las señoritas, por ejemplo, mayormente un gran porcentaje iba a estas zonas, pero a trabajar en los bares, en atención. Y la otra ruta de los chicos es ir a la selva a trabajar en lo que es el café, producción del café y todo eso*” (DOC04). Esta imagen de trayectorias complicadas, trucas y deficitarias es complementada por la realidad que cambia a partir de la implementación del programa: “(...) *Yo llevo siete años acá en la institución educativa, y en los años anteriores, de todos los estudiantes que conozco que han egresado, ninguno había estudiado. Entonces empezó el trabajo de Horizontes, empezó el trabajo del CETPRO, de CIPCA, y los chicos como que ya abrieron esa posibilidad. Se enteraron de que tenían la posibilidad de ir y buscar un instituto tecnológico, por ejemplo*

y continuar estudios después, eso no pasaba antes, pero ahora, a partir del trabajo que se viene haciendo, se está empoderando al chico y el chico ya está saliendo a estudiar.” (DOC04).

H.5. CATEGORÍA: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Como se puso de manifiesto en la sección previa, el componente de habilidades socioemocionales del programa de articulación formativa responde a la necesidad de contar con redes de apoyo y abordaje de las situaciones de riesgo que enfrentan estudiantes de la red de escuelas articuladas con el CETPRO. En ese sentido, el tratamiento de escenarios problemáticos empezó a la par que el programa de articulación, solo que dotado de nuevos recursos y un renovado marco de abordaje. *“(…) Al inicio del trabajo con Horizontes tuvimos dos problemas de embarazo adolescente. Estuvo manejándolo de cerca la señorita psicóloga de UNESCO, que atendió el caso prácticamente como si fuera un familiar. Estuvo ahí pendiente, trabajó bien y gracias a Dios desde ahí hasta hoy no hemos tenido ese problema. Tampoco hemos tenido problema de deserción, es mínimo el número de estudiantes que se han retirado del colegio por deserción” (DOC04).* Respecto de otras situaciones problemáticas o de violencia en la institución escolar, el responsable de tutorías indica que no se han enfrentado escenarios de acoso escolar o crisis familiares. Refiere que los mecanismos de abordaje de problemas implementados con el apoyo de la UNESCO, como parte del programa permiten que estas situaciones sean solucionadas a nivel de aula a partir de la conversación y la intervención rápida de docentes y tutores de aula.

El alcance de estos mecanismos de soporte y prevención tiene dos grandes limitantes, la segunda desprendiéndose de la primera. A saber, la falta de mecanismos de seguimiento implementados tanto por las instituciones educativas como por el CETPRO han devenido en que egresados y egresadas enfrenten solos escenarios problemáticos que tienen el potencial de comprometer sus trayectorias. Por ejemplo, una egresada en una entrevista biografía señala: *“Apenas terminé sentía que quería irme de frente a estudiar, pero no pude hacer eso porque, o sea, yo el año pasado terminé y yo quería este año ya irme a estudiar, pero no puedo porque tuve que cuidar a mis hermanos y a mi papá, ojalá ya el otro año pueda estudiar. Mi mayor miedo siempre fue perder a mis padres, pero ya perdí a una, a mi mamá, no quiero perder a mi papá porque me voy a sentir sola, él siempre me escucha” (EG02).* Afortunadamente, egresados y egresadas refieren a la disciplina y empatía aprendida en su formación técnica como habilidades socioemocionales con las que se identifican y que señalan, les permite sobrellevar las situaciones de dificultad que enfrentan. Además, al ser consultados respecto de las habilidades que consideran han desarrollado de manera individual y que son las más importantes, junto a aquellas aprendidas en el CETPRO, señalan la humildad y la empatía: *“(…) Siempre ser humilde, no creerse más que los demás. Si tú sabes, tenías que enseñar a la otra persona. No creerte que tú solo sabes y que tú nomás quieres hacerlo, sino enseñarle a la otra persona que también quiere aprender” (EG01).*

H.6. CATEGORÍA: INFLUENCIAS CONTEXTUALES EN LA ARTICULACIÓN

En cuanto a las influencias contextuales en la articulación, la relación con pares emerge como un aspecto fundamental, tanto para bien como para mal. Un egresado refiere haber perdido contacto con sus pares del CEPTRÓ al haber culminado sus estudios secundarios, pero también señala que esto fue para bien dado que *“(…) Una experiencia negativa mía fue encontrar malos amigos que te llevan por otro camino. No sé si se habían ido a otro lugar, pero ya no tenemos casi contacto”* (EG01). No obstante, esto ha resultado en que el egresado no cuente con una red de amigos amplia en la actualidad, teniendo como soporte emocional únicamente a su familia, a la cual apoya económicamente trabajando en la chacra familiar, tampoco cuenta con una pareja, pese a señalar que le gustaría que así fuese. Una egresada plantea un escenario similar salvo que sin la referencia a los *otros caminos* que se encuentra en el primer extracto. En este escenario, la familia se torna en el sostén e influencia principal a la hora de tomar decisiones.

La interacción entre pares durante la formación técnica resulta en un espacio para poner a prueba los roles de género tradicionalmente asignados y tensionarlos. Este tensionamiento lo expresa una egresada a partir de la interacción con sus compañeras de la secundaria, *“Ahí nos reíamos nosotras al ver que sí pueden cocinar los hombres, porque hacían sus payasadas, cocinando era una risa”* (EG02). Esta misma egresada señala que al terminar la secundaria tuvo que decidir entre migrar para continuar estudios o quedarse, constituyéndose esta última opción en una meta debido a un compañero por el cual tenía interés romántico. Tanto sus amistades como ese interés parecen haber sufrido los efectos de tener que asumir los cuidados del hogar ante el fallecimiento de su madre. Esto nos plantea interrogantes respecto a la capacidad del programa para incidir en espacios por fuera de las aulas, pero con la misma capacidad de truncar trayectorias que otros escenarios de riesgo y la necesidad de pensar mecanismos de gestión de situaciones problemáticas para egresados y egresadas.

Por otra parte, la egresada que logró insertarse en el emprendimiento familiar señala mantener una buena relación con sus compañeros y compañeras egresadas, aunque algunos han migrado. A su vez, indica contar con tiempo suficiente como para dedicarse al emprendimiento, frecuentar a sus conocidos e incluso mantener una relación sentimental con un compañero. Frente a las problemáticas de discriminación basada en género la egresada refiere no haber enfrentado nunca un escenario de tratos injustos por su condición de mujer, haciendo énfasis en que el equipo docente del CETPRO y de la institución educativa promovían ambientes respetuosos e igualitarios, incluso frente a la negativa inicial de compañeros suyos en cuanto a las actividades requeridas en el CETPRO: *“(…) En cosas de cocina, mayormente los hombres no quieren cocinar, piensan que las mujeres solamente somos de cocina o algo así. Saben hacer otras cosas más entre ellos, piensan que no, pero ellos sí lo pueden hacer”* (EG03). No obstante, la trayectoria de esta egresada también ha tenido desafíos, por ejemplo, refiere haber “perdido un año” al no haber podido ingresar a la carrera de enfermería en el instituto tecnológico de Huancabamba.

Este momento de dificultad fue superado gracias al apoyo de su pareja, sus amistades, pero, sobre todo, de su familia, que logro insertarla económicamente en el emprendimiento familiar y en un tecnológico local para continuar con su formación en contabilidad, carrera que señala como más cercana al emprendimiento en el que se desempeña y ligando sus estudios actuales a la posibilidad de trabajar en la microempresa familiar para continuar su vocación de enfermería posteriormente. Esta experiencia resalta la importancia del soporte familiar, pero también de la situación socioeconómica de la familia y las redes de apoyo sentimentales y amicales para el despliegue de repertorios de estrategias de desarrollo por parte de egresados y egresadas. Demostrando capacidad de sopesar su situación y establecer rutas que les permitan lograr sus objetivos y metas de largo plazo. El esfuerzo de estas egresadas y egresados es proporcional a las dificultades sistémicas que detectan tutores y docentes para la continuidad de trayectorias exitosas en la región: *“(...) El reto de ellos es estudiar una carrera afín con la formación que reciben. Y la dificultad acá es que ellos no tienen los recursos económicos y aquí en la zona no hay un instituto, por ejemplo, que te brinde una formación técnica similar, además el padre prácticamente no apoya que el estudiante continúe sus estudios superiores, es por cuestión de idiosincrasia y lo otro, pues, cuestión de falta de formación también. Por eso este año estamos enfocados en eso, en el trabajo hacia el fin de año estamos viendo buscar aliados estratégicos que nos den talleres y charlas con nuestros estudiantes sobre este tema de orientación vocacional”* (DOC04).

H.7. CATEGORÍA: TRAYECTORIA FORMATIVA

La categoría de trayectoria formativa explora la ruta hacia adelante que se plantean egresadas y egresados del programa de articulación en formación técnica del CETPRO, a ojos de tutores y docentes, se trata también del balance del trabajo realizado y de las expectativas de mejora. Las trayectorias formativas se caracterizan por una marcada aspiración hacia la educación superior, a pesar de los desafíos contextuales que enfrentan y que ya han sido explorados en instancias previas. Los jóvenes expresan un fuerte deseo de continuar sus estudios más allá de la secundaria, viendo en la educación superior una vía para el progreso personal y profesional. Sin embargo, la realización de estas aspiraciones a menudo se ve obstaculizada por factores socioeconómicos y familiares. Esta tensión entre aspiraciones y realidades inmediatas es un tema recurrente en las trayectorias formativas de estos jóvenes, quienes deben negociar constantemente entre sus metas educativas y sus responsabilidades familiares, poniendo en marcha repertorios de acciones como inserción laboral temporal, migración, apoyos familiares y emprendimiento que les permite adaptarse a los escenarios que enfrentan, cediendo de manera temporal en ciertas áreas para alcanzar sus logros finales.

La elección de carrera y la orientación vocacional emergen como elementos de gran importancia en las trayectorias formativas de los egresados. Se observa una interesante dinámica entre las aspiraciones vocacionales tempranas y las decisiones educativas influenciadas por las circunstancias locales. Por ejemplo, una egresada entrevista

inicialmente aspiraba a estudiar enfermería, pero terminó optando por contabilidad debido a limitaciones geográficas y familiares: *"(...) Lo que pasa es que como no ingresé y no tengo familiares y me iba a quedar sola e iba a intentar el siguiente año, pero no, mejor acá. Estoy más cerca de mi familia y estudio contabilidad, que me ayuda con el negocio"* (EG03). Esta adaptación de las aspiraciones a las realidades locales es común, como lo señala un tutor: *"(...) Lo usual es que acá tienes que irte hasta Piura para que puedas estudiar en una universidad como agrónomo, si es te gusta lo que es la parte que te orienta el CETPRO claro"* (DOC04). La limitada oferta educativa en la región obliga a los jóvenes a reconsiderar sus opciones, a menudo optando por carreras disponibles localmente, aunque no sean su primera elección, a fin de emplearlas como instrumento hacia su vocación real, incluso si esto significa posponer sus metas. En este cálculo las egresadas y egresados toman en cuenta la necesidad de apoyar a sus familias e incluirlos en sus visiones y proyecciones futuras de realización personal, profesional y académica.

El apoyo familiar y las redes sociales juegan un papel fundamental en la configuración de las trayectorias formativas de estos jóvenes. La familia emerge como la principal fuente de influencia y apoyo en las decisiones educativas, como lo expresa Erick al afirmar que su familia influye más que sus amigos en la toma de decisiones (EG01). Este apoyo familiar se manifiesta no solo en el aspecto emocional, sino también en el práctico, como en el caso de otra egresada, quien vive con una tía mientras estudia: *"Bueno, por el momento no vivo con mis padres, vivo con una tía"* (EG03). Además, el círculo de amistades también contribuye a mantener las aspiraciones educativas, como lo señala el egresado: *"Algunas amistades son de mente positiva. De hecho, nos damos ánimos, nos apoyamos entre nosotros. Tenemos la misma mentalidad de seguir adelante, de tener un título, una carrera universitaria"* (EG01). Esta red de apoyo social y familiar parece ser crucial para mantener la motivación y la perseverancia en el camino hacia la educación superior.

La flexibilidad y la adaptabilidad emergen como características clave en las trayectorias formativas de estos jóvenes. Frente a los obstáculos económicos, sociales y hasta geográficos, muchos demuestran una notable capacidad para ajustar sus planes sin abandonar sus aspiraciones a largo plazo. Esto se evidencia en la estrategia ya referida previamente de una egresada, al estudiar contabilidad como un paso intermedio hacia su meta de estudiar enfermería: *"Como lo comenté, terminar mis estudios, convalidar con alguna universidad y darme un tiempo de trabajar y estudiar mi otra carrera de enfermera"* (EG03). Esta aproximación por etapas a la educación superior refleja una comprensión madura de las limitaciones contextuales y una planificación estratégica a largo plazo, lo que representa una importante proyección de sus respectivas. Asimismo, la disposición a combinar trabajo y estudio indica una conciencia de la necesidad de autofinanciarse y una voluntad de hacer sacrificios por la concreción de sus objetivos. Estas estrategias adaptativas sugieren que, a pesar de los desafíos, este grupo de jóvenes egresados están desarrollando habilidades de resiliencia y planificación que

pueden ser cruciales para su éxito futuro en la educación superior y en la exitosa inserción laboral y social.

I. INFORME DE LA GUÍA DE ENTREVISTAS DIRIGIDA A DIRECTORES, DOCENTES Y COORDINADORES DEL PROGRAMA DE ARTICULACIÓN

Este apartado final busca analizar los alcances y limitaciones del sistema de articulación de los colegios de secundaria y el CETPRO, así como el rol de CIPCA, con respecto a los módulos técnicos donde participaron los egresados desde la perspectiva de directivos, docentes y coordinadores participantes de la experiencia y provenientes de los distintos espacios que hicieron posible el programa de articulación. A partir del análisis de un grupo focal entre dichos participantes, así como una serie de entrevistas individuales con preguntas semiestructuradas, se busca complementar el análisis de las secciones previas, atravesadas por las voces de egresadas, egresados, tutores y emprendedoras, con la valiosa perspectiva de las docentes y directivos de los centros articulados, coprotagonistas de la experiencia.

I.1. CATEGORÍA: COMPETENCIAS TÉCNICAS

Respecto del desarrollo de competencias técnicas, una estrategia clave del programa ha sido el "intercambio de especialidades", como lo describe una docente del CETPRO: *"Por ejemplo, los alumnos que netamente llevan agricultura de sierra, en algún momento he ido a darles yo lo que es Industrias alimentarias"* (DOC02). Esta aproximación multidisciplinaria no solo amplía el abanico de habilidades técnicas de los estudiantes, sino que también fomenta una visión más completa del mundo laboral, especialmente con egresados y egresadas que van a requerir, como hemos visto, de herramientas variadas para enfrentarse a situaciones de empleo dependiente y emprendimiento instrumentales a sus metas posteriores. La integración de diferentes áreas técnicas prepara al estudiantado para un mercado laboral cada vez más diverso y cambiante, permitiéndoles "generar nuevos conocimientos y tengan una mayor perspectiva o una mejor visión de un nuevo trabajo" como señala una docente del CETPRO.

La innovación y la adaptación a los recursos locales son componentes fundamentales en el desarrollo de competencias técnicas. El director del CETPRO enfatiza este aspecto: *"Nosotros la innovación la estamos trabajando con los productos que hay en la zona, innovando con ellos"* (DIR02). Esta aproximación no solo fomenta la creatividad y el pensamiento crítico, sino que también asegura la relevancia de las habilidades adquiridas en el contexto local. Ejemplos como la creación de mayonesas, quesos y mermeladas con recursos locales ilustran cómo se está inculcando en los estudiantes la capacidad de innovar con recursos limitados. Aunque se reconocen las limitaciones presupuestarias para procesos productivos más complejos, este enfoque en la innovación práctica prepara a los estudiantes para enfrentar desafíos reales en el mercado laboral y en sus propios emprendimientos.

El programa muestra un claro énfasis en el desarrollo conjunto de competencias técnicas y habilidades blandas, reconociendo su importancia complementaria en el éxito profesional. Como señala un docente: *"Creo que es importante la seguridad en que cuentas con variedad de habilidades, especialmente blandas, y siempre nosotros enfatizamos en ello porque esto le permite al estudiante más oportunidades si va a buscar un trabajo. Obviamente, no es que, porque seas tan profesional técnico, no, sino que si no tienes esas habilidades blandas, no vas a poder trabajar"* (DOC03). Esta integración se refleja en las actividades prácticas, donde las y los estudiantes trabajan en equipo, desarrollan comunicación asertiva y respeto mutuo, situaciones que ya han sido expresadas por las propias egresadas y egresados en apartados previos. El resultado es evidente en la evolución de estos estudiantes, quienes se vuelven *"(...) Más empáticos y comunicativos"* (DIR02), demostrando que las competencias técnicas se complementan con habilidades interpersonales cruciales para el éxito de las trayectorias encaminadas por el conjunto de jóvenes participantes.

La orientación hacia el emprendimiento y la empleabilidad es un pilar fundamental en el desarrollo de competencias técnicas y constituye un elemento central del diseño del programa desde su inicio. En ese sentido, docentes y directivos aseguran que el programa no solo busca formar trabajadores calificados, sino también potenciales emprendedores. Como explica un coordinador: *"Que esta formación técnica pudiera ayudar primero a generar capacidades para emprendimiento. Que los chicos puedan convertirse después en potenciales emprendedores de un negocio a partir de esas capacidades"* (COR01). Esta visión se materializa en proyectos productivos donde los estudiantes aplican sus habilidades técnicas en contextos reales. El éxito de este enfoque se evidencia en casos como el de una egresada que ha logrado insertarse en un emprendimiento familiar, desplegando los dos conjuntos de habilidades recibidas en el CETPRO, la alta capacidad para el trabajo dependiente técnico y las competencias necesarias para apoyar un emprendimiento familiar, que a la vez resulta propio: *"(...) Me comenta que va a traer una máquina mucho de mayor capacidad. Trae una máquina de mayor capacidad en la cual ya le faltan manos para trabajar y ahí podrían entrar más egresados"* (DIR01). Estos ejemplos demuestran cómo las competencias técnicas adquiridas se traducen en oportunidades concretas de emprendimiento y empleo, contribuyendo directamente al desarrollo económico local.

Un aspecto importante del programa de formación técnica es su enfoque en la vinculación directa de las competencias adquiridas con la producción familiar y el desarrollo local. Como señalaba un coordinador en las entrevistas al evocar los puntos centrales que guiaron el establecimiento del programa: *"(...) Y lo cuarto era la vinculación directa a la a la producción familiar. O sea, cómo estas capacidades ayudaron a transformar el módulo productivo familiar para convertirlo en un módulo de con valor agregado"* (COR01). Esta estrategia no solo fortalece la economía familiar, sino que también contribuye a la retención del talento local.

En este aspecto, el programa reconoce las limitaciones de empleo dependiente en la región y, por lo tanto, se enfoca en desarrollar competencias que puedan aplicarse

directamente en el contexto local. Esto se refleja en la forma en que los estudiantes aprenden a innovar con productos de la zona y en cómo se les anima a pensar en términos de valor agregado. Además, la formación técnica se presenta como una herramienta para mejorar las perspectivas de los jóvenes que migran: *"Si migraban, porque acá no hay para empleo dependiente, que pudieran ser trabajadores dependientes con esas capacidades o emprendedores allá donde fueran"* (COR01). Este enfoque dual de fortalecer las capacidades locales mientras se prepara a los estudiantes para oportunidades fuera de la región demuestra una comprensión profunda de las realidades socioeconómicas de la sierra de Piura y un compromiso con el desarrollo integral de estos jóvenes y sus comunidades.

1.2. CATEGORÍA: DESARROLLO LOCAL Y REGIONAL

Respecto del componente de desarrollo local y regional, las docentes y directivos entrevistados enfatizan la importancia de la articulación y colaboración con diversos actores del territorio para lograr un mayor impacto de las iniciativas educativas del CETPRO. Como comenta el director de uno de los institutos, se han logrado articular esfuerzos desde la escuela y el CETPRO, la Policía Nacional, el Centro de Salud y organizaciones como la asociación de textilerías locales: *"Con ellos, por ejemplo, articulamos bastante. Trabajamos por el tema de turismo. Nosotros aportamos con ellos con el tema de turismo, por ejemplo, limpiar los accesos a los sitios turísticos, que permanezcan accesibles"* (DIR01). La impresión de directivos y docentes es que el programa se benefició de redes de colaboración previamente establecidas entre las escuelas y otros espacios, aunque, también queda manifiesto que estas redes son mucho más sencillas de sostener para las escuelas del núcleo urbano. Sin embargo, también señalan la dificultad de involucrar a la municipalidad en estos procesos de manera sostenida, experiencia compartida por todas las escuelas articuladas y por el propio CETPRO: *"Y eso que se trata de cosas simples así... como contar con participación de ellos para que conozcan cuál es la articulación que hacemos con el CETPRO. A ese tipo de reuniones que hacemos no han asistido. Ellos no saben que tenemos... que sacamos ahí este... hoy que fue el Día del Campesino, sacamos nuestra feria, nuestros productos, ellos no saben no están al tanto"* (DIR01).

El grupo de docentes y directivos entrevistados resaltan que el desarrollo de capacidades técnicas y de emprendimiento en los estudiantes tiene como objetivo último contribuir al desarrollo local y regional. Quien fuera coordinador del programa (COR01) plantea la formación técnica en los siguientes términos *"(...) generar capacidades para emprendimiento"* y que los estudiantes puedan insertarse en el mercado laboral local o migrar con mejores herramientas: *"(...) Que los chicos puedan convertirse después en potenciales emprendedores de un negocio a partir de esas capacidades. Que la segunda era que los chicos tuvieran con esas capacidades. Si migraban, porque acá no hay para empleo dependiente, que pudieran ser trabajadores dependientes con esas capacidades"* (COR01).

En ese sentido, en los espacios de intercambio entre entrevistadas y entrevistados reconocen la necesidad de fortalecer los vínculos entre la formación técnica y las particularidades del territorio, de manera que la oferta educativa responda a las necesidades y oportunidades de desarrollo local. Como señala el director de una escuela articulada al plantear uno de los mayores logros del programa *"(...) Demostrar que retomar una educación técnica en secundaria es una buena opción, que los colegios de zonas rurales donde no tienen una oferta educativa superior y no, no en el ámbito de uno de su territorio, no tengan una oferta de trabajo, poder desde la escuela de la educación secundaria darles esa opción de que salgan con un emprendimiento, de que salgan preparados para la empleabilidad"* (DIR01).

I.3. CATEGORÍA: EMPRENDIMIENTO

El programa de formación técnica implementado en articulación con el CETPRO Esteban Buscemi y las institucionales educativas locales ha tenido un impacto significativo en el fomento del emprendimiento local, especialmente en sectores vinculados a la formación recibida por egresadas y egresados. Docentes y directivos resaltan la importancia de este enfoque en un contexto donde las oportunidades de empleo dependiente son escasas. Este enfoque responde a la realidad local, donde, como plantea el director del CETPRO *"(...) Si bien es cierto de que en nuestro territorio todavía no hay grandes empresas, entonces los jóvenes, los que se quedan en el territorio, van a hacer sus emprendimientos"* (DIR02).

La formación técnica ha contribuido a la creación de pequeños emprendimientos familiares y asociativos en la zona. Estos van desde iniciativas individuales hasta microempresas más establecidas, como el caso de "Casero Pasión", que ha diversificado su oferta en buena parte gracias al éxito del emprendimiento, pero también ante la perspectiva de contar con mano de obra calificada a partir de egresados y egresadas del CETPRO: *"Ahora comenzaron con cócteles y ya tienen otro rubro de los helados"* (DIR02). La capacitación brindada abarca no solo aspectos técnicos de producción, sino también habilidades empresariales: *"(...) Ellos elaboran, los productos que proponen en su proyecto, pero siempre con la asistencia de la docente (...) Entonces el alumno elabora ese proyecto, lo produce y se va a la venta y también se trata de gestionar esa venta y equiparlo con las capacidades para vender el producto"* (DOC01). Este enfoque integral busca preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mercado laboral y el autoempleo.

Sin embargo, el seguimiento a los egresados y sus emprendimientos ha sido un desafío. Una docente reconoce: *"Nosotros no sabíamos nada (...) Este año recién se ha hecho un estudio. (...) Y ahí ha salido algún egresado que ha dicho «Sí, yo tengo un emprendimiento de esto» Y de ahí nos hemos enterado"* (DOC02). Esta situación resalta la necesidad de implementar mecanismos más efectivos de seguimiento y apoyo a los egresados, para potenciar el impacto a largo plazo de la formación técnica en el desarrollo económico local y la trayectoria profesional de los jóvenes.

En conclusión, la formación técnica ha demostrado ser un catalizador importante para el emprendimiento local, proporcionando a los jóvenes las herramientas necesarias para crear y gestionar sus propios negocios en un contexto de oportunidades limitadas de empleo formal. No obstante, persisten desafíos en cuanto al seguimiento y apoyo continuo a los egresados, aspectos que, de ser abordados, podrían maximizar el impacto positivo de esta iniciativa en el desarrollo económico y social de la comunidad.

I.4. CATEGORÍA: EXPECTATIVAS Y PROYECCIONES FUTURAS DE LOS EGRESADOS Y EGRESADAS

Las expectativas y proyecciones futuras de los egresados del CETPRO Esteban Buscemi se presentan como un tema central en las narrativas de docentes y directivos, es aquí que los relatos desde la perspectiva docente revelan un panorama en el que la formación técnica es percibida también por estos actores y actoras que gestionan el programa como un trampolín hacia oportunidades laborales diversas que encaminan y habilitan las trayectorias hacia el desarrollo personal. Un ejemplo destacado es compartido por una docente del CETPRO, quien ilustra el potencial de crecimiento profesional a través de la historia de un exalumno que luego se convirtió en docente en una institución local en un eje de trabajo cercano: *"(...) El profesor ha salido, así como ustedes de este colegio. Les digo sentado en la luna siento que están ustedes y ahora lo tienen como su profesor de industria alimentaria"* (DOC02). Esta anécdota no solo inspira a los estudiantes actuales, sino que también subraya la posibilidad real de que los egresados puedan retornar como profesionales calificados, contribuyendo así a un ciclo virtuoso de formación y desarrollo local.

La versatilidad de la formación técnica se presenta como un factor clave en las proyecciones futuras de los egresados. El director del CETPRO enfatiza la amplitud de oportunidades que se abren para los estudiantes: *"Como tienen esas capacidades técnicas, si se van fuera del territorio, también pueden insertarse en un mercado laboral porque tienen ese perfil, de que han sido preparadas en industrias alimentarias"* (DIR02). Esta perspectiva sugiere que la formación recibida no solo es valiosa en el contexto local, sino que también equipa a los egresados con habilidades transferibles que pueden ser aplicadas en diversos entornos laborales, ampliando así su horizonte de oportunidades más allá de su comunidad de origen.

El emprendimiento emerge como una vía significativa para el futuro profesional de los egresados, con ejemplos concretos de éxito que alimentan las expectativas. Estos casos de éxito no solo ilustran la aplicación práctica de las habilidades adquiridas, sino que también demuestran la capacidad de los egresados para diversificar y expandir sus emprendimientos, creando así un efecto multiplicador en la economía local. La proyección a futuro de egresadas y egresados no se limita al éxito individual, perciben docentes y directivos, sino que se extiende a la creación de oportunidades para las siguientes generaciones de egresados. Esto nos demuestra una visión de desarrollo comunitario sostenible, donde los egresados exitosos se convierten en empleadores potenciales, generando un ciclo de oportunidades laborales y crecimiento económico

local. Así, las expectativas y proyecciones futuras de los egresados no solo abarcan su progreso personal, sino que también se entrelazan con las aspiraciones de desarrollo y mejora continua de toda la comunidad.

I.5. CATEGORÍA: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Respecto de la categoría de desarrollo de habilidades socioemocionales, esta ha sido una prioridad clave en el programa CETPRO, como revelan las entrevistas realizadas con los directores, tutores y docentes. Al inicio, hubo dificultades, pues no contaban con un psicólogo o psicóloga en las instituciones educativas, pero lograron incorporar a un profesional a partir de la articulación con UNESCO en el marco del Programa Horizontes que realizaba sesiones de trabajo socioemocional con el conjunto de estudiantes. Como señala el director del IESMA, estas estrategias han permitido "cambiar paradigmas" y costumbres entre los estudiantes, especialmente en relación con actividades tradicionalmente vistas como "femeninas", como la cocina: *"(...) Al inicio del 2019, los de quinto año... cómo le digo... había estudiantes que no querían ponerse el mandil. Les daba vergüenza y, es más, no querían participar en las fotos. Para las fotos se sacan todo porque les parecía degradante que te vean con esto ahí, en la plataforma, en un Facebook que te vean con mandil. Se ha cambiado todo eso."* (DIR01).

Los docentes destacan la importancia de generar confianza y cercanía con los estudiantes, lo que les permite conocer mejor sus situaciones personales y brindarles un apoyo más individualizado. Una docente comparte un caso bastante cercano en el que acompañó a una estudiante que enfrentaba una posible situación de embarazo, demostrando la sensibilidad con la que abordan temas delicados y la capacidad de coordinar con las familias para encontrar soluciones: *"(...) Le dije a la estudiante: «Mira, vamos a tener que esperar unos cinco días más. Si en esos cinco días no te viene, vamos a conversar con tu mamá y con tu mamá ya vas a hacer eso, comprar la prueba de embarazo» Y la llamé a la mamá y le expliqué. La señora al principio se molestó «¿Y por qué no me ha contado a mí?» me dijo, le digo «Es que por eso le digo mire cómo está molesta actuando por eso quizás no le está contando», le digo, entonces tuvo mucha más confianza la estudiante conmigo que con su mamá, pero se gestionó bien y al final solo fue un susto"* (DOC03).

I.6. CATEGORÍA: INFLUENCIAS CONTEXTUALES EN LA ARTICULACIÓN

Respecto de las influencias socioculturales del contexto territorial y su impacto en el programa de articulación, docentes y directivos resaltan la importancia de la variable de género y la influencia del machismo en el contexto rural de El Faique. Este grupo de actores y actrices indican que, en las reuniones de la asociación de padres, hay mucha más presencia de mujeres que de hombres, pues los hombres no tienen el tiempo o la inclinación para participar. Esta mentalidad patriarcal profundamente arraigada plantea un escenario problemático al momento de promover la igualdad de género y la integración de hombres y mujeres en los programas de formación técnica: *"El machismo es bastante, bastante fuerte. Muchachos que en un inicio les costaba, sí te digo. Les*

costaba ponerse un mandil, ponerse un gorrito y cocinar. No les gustaba, que no era para ellos. Y lo expresaban, lo decían" (DIR01).

Inicialmente, algunos estudiantes hombres del quinto año expresaron resistencia y vergüenza al tener que usar delantales y participar en actividades tradicionalmente asociadas con las mujeres, viéndolo como degradante. Un director señala que esto ha cambiado significativamente con el tiempo, a medida que el instituto ha trabajado por incorporar un enfoque de derechos centrado en la igualdad de género: *"(...) El enfoque de derecho está plasmado desde ese punto de vista: derecho a que todos participen, derecho a la igualdad, como te digo, del hombre con la mujer" (DIR01).* Superar las normas y estereotipos de género arraigados ha sido un desafío clave en la articulación del programa de formación técnica. Sin embargo, los esfuerzos persistentes del programa de articulación por promover la participación igualitaria y desafiar las actitudes machistas han permitido un progreso significativo en la creación de entornos de aprendizaje más igualitarios e inclusivos para los estudiantes.

1.7. CATEGORÍA: INSERCIÓN LABORAL

Respecto de la categoría de inserción laboral, docentes y directivos reconocen la importancia de hacer un seguimiento a la situación de los egresados del CETPRO, pero señalan que aún enfrentan dificultades para recopilar información clara sobre sus trayectorias. Como comenta una docente, los primeros intentos de aplicar encuestas virtuales a los egresados han arrojado resultados limitados, pese a esto se muestran optimistas: *"(...) Entonces el censo arrojó que era como un dos o tres por ciento de estudiantes que estaban en la rama. Entonces, preguntaron ahí «Pero casi no es nada», dijo. Alguien ahí presente dijo «Casi no es nada». Entonces lo que nosotros le contestamos era pues que era un dos o tres por ciento. Así como fuera era algo. No era casi nada" (DOC03).* Pese a esto, las docentes y los directivos entrevistados reconocen la necesidad de ampliar y profundizar estos esfuerzos de seguimiento.

Por otro lado, docentes y directivos resaltan algunos ejemplos concretos de egresados que han logrado insertarse laboralmente o emprender en el territorio. Como señala una docente, resalta el caso de éxito de una egresada que se encuentra trabajando en el emprendimiento familiar "Casero Pasión Intensa", que produce helados y licores artesanales. Incluso, la directora de este emprendimiento ha manifestado su interés en reclutar a más estudiantes del CETPRO con el perfil adecuado (DOC02). Estos casos representan logros puntuales, pero los entrevistados coinciden en que aún falta mucho por avanzar en la vinculación efectiva de los egresados con oportunidades laborales y emprendedoras en la región.

Los entrevistados también resaltan los esfuerzos del CETPRO por facilitar la inserción laboral de los egresados, incluyendo la propuesta de la eventual creación de una "bolsa de trabajo" para vincularlos con oportunidades en el mercado local. Como indica el director, *"(...) Nosotros estamos saliendo con veinte, por ejemplo, o sesenta estudiantes. ¿No van a requerir trabajo nuestros estudiantes? La idea es organizar y comunicar que salen con estas competencias con estos perfiles, pero acá no hay eso. Entonces ellos*

salen unos que de repente no salen con esa perspectiva de irse a ese trabajo, sino que se va a la universidad" (DIR02). Estos intentos de articulación con el sector productivo local son importantes, pero siguen enfrentando limitaciones debido a la escasez de oportunidades laborales en la región, las mismas que parecen sugerir un mayor aumento en el interés por continuar estudios terciarios según directivos y docentes.

En síntesis, el análisis de la categoría muestra que el seguimiento a las trayectorias de los egresados y su vinculación con oportunidades laborales y emprendedoras representan desafíos persistentes para los docentes y directivos. Si bien han logrado algunos avances puntuales, como el caso de la egresada que se ha insertado en el emprendimiento familiar, la mayoría de entrevistadas y entrevistados reconoce que aún falta mucho por hacer para que la formación técnica se traduzca en mejores oportunidades de desarrollo para las y los estudiantes y egresados en la zona. Abordar estas brechas será crucial para fortalecer el impacto de la articulación entre el CETPRO y las instituciones secundarias.

J. INFORME DE LA GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDO AL COORDINADOR DEL PROGRAMA DE ARTICULACIÓN

El sistema de articulación educativa ha demostrado ser innovador y efectivo en sus cometidos inmediatos en el territorio, aunque no exento de desafíos. La colaboración entre el CETPRO y las instituciones educativas ha creado un modelo único de formación técnica integrada al currículo escolar. Una de las principales fortalezas del modelo ha sido su capacidad para ofrecer una formación orientada a las necesidades del mercado laboral local, que, pese a las dificultades eventuales en torno a la certificación por la figura de los módulos, esto se ha mantenido al centro de las prioridades de coordinadores, directivos y docentes. La certificación es sin duda un facilitador de la inserción laboral de los egresados. Sin embargo, el sistema enfrenta varios desafíos. Las limitaciones normativas han dificultado la implementación completa del modelo, especialmente en lo que respecta a la articulación con la educación superior. Un director explica: *"(...) La idea era, en un inicio conversábamos con el coordinador, que el estudiante salga de aquí como auxiliar técnico, como auxiliar técnico puede ir a un instituto, complementar sus cursos uno o dos años más y que salga ya un certificado técnico, que se pueda articular. Eso no se logra todavía y es un problema"* (DIR01).

La rotación de docentes es otro problema recurrente que afecta la continuidad del programa. Una docente señala: *"El gran cuello de botella es eso que cada año, si es que está el profesor que ya estuvo antes genial. Pero cada año viene un profesor nuevo y es empezar de cero"* (DOC02). El trabajo con aliados ha sido fundamental para el éxito del programa. La colaboración con Radio Cutivalú para la difusión y formación, especialmente durante la pandemia, ha sido destacada (COR01) y permitió sostener al programa de articulación en un momento inicial marcado por la crisis sanitaria inesperada. Las alianzas con emprendimientos locales han facilitado las prácticas y la empleabilidad de los egresados. La participación de instituciones como la DEMUNA y los

Centros de Emergencia Mujer ha fortalecido el componente de protección del programa, pero con menos intensidad en las escuelas más alejadas. La transición de los egresados al mercado laboral muestra resultados mixtos. Mientras que hay casos exitosos de egresados que han iniciado emprendimientos o encontrado empleo en su área de formación, otros enfrentan dificultades para encontrar empleos formales relacionados con su formación. La importancia de las redes de contactos y el apoyo familiar en esta transición ha sido evidente y las docentes, directivos y tutores demuestran estar plenamente al tanto de esta problemática.

No obstante, el modelo de gestión implementado priorizó la sostenibilidad desde el interior de las propias instituciones educativas, en lugar de depender exclusivamente de aliados externos. Esta decisión estratégica se fundamentó en la necesidad de asegurar la continuidad más allá del período del proyecto, como así lo expresa el coordinador: *"(...) Nosotros pensábamos inicialmente que la sostenibilidad iba a estar desde adentro y no tanto desde afuera (...) a veces nos llenamos de aliados externos, pero siempre todos se comprometen a sostener la propuesta durante el proyecto"* (COR01). Un elemento clave fue la incorporación activa de la comunidad educativa organizada, incluyendo al municipio escolar, APAFA y CONEI, proporcionando un soporte institucional que trascendía los cambios de personal docente o directivo y aseguraba la continuidad de la propuesta formativa frente a los vaivenes institucionales en los espacios de gestión educativa regional.

La implementación curricular requirió además de una cuidadosa articulación entre las capacidades existentes y las necesidades formativas identificadas. El programa adoptó un enfoque interdisciplinario que fue más allá de elementos meramente pedagógicos, señala la experiencia de quien fuera coordinador del programa: *"(...) las recomendaciones iniciales eran un poco que sea un equipo más ligado a lo pedagógico (...) nuestra propuesta fue plantearle así que desde la coordinación inicial (...) lo que se requería ahí era un equipo con una psicóloga para trabajar temas de habilidades socioemocionales y protección, y una ingeniera para trabajar formación técnica e innovación tecnológica"* (COR01). Esta decisión permitió abordar de manera completa no solo los aspectos técnico-productivos, sino también el desarrollo socioemocional y la prevención de problemáticas sociales relevantes para el contexto local, elemento que hemos visto aparecer de manera permanente a lo largo de las interacciones con egresados, docentes, directivos y empresariado.

Aunándose a la crisis sanitaria que marca el momento inicial de la articulación, el programa enfrentó el desafío fue la gestión de los cambios normativos y administrativos que afectaron la implementación del programa. Si bien inicialmente se logró una coordinación fluida con la UGEL que permitió adaptar los planes formativos, *"(...) por la coordinación con la UGEL fue muy fluida y ayudó a que los planes formativos del CETPRO se pudieran cambiar (...) hubo esa gran posibilidad de cambiar las propuestas curriculares formativas"* (COR01), posteriormente surgieron limitaciones normativas

desde el nivel central: *"(...) el Ministerio sacó una norma que impedía que pudieran dar nuevos módulos formativos (...) no pudo ingresar el programa el módulo de café porque al Ministerio se le ocurrió que previo era el licenciamiento, hasta que no estén licenciados no pueden dar nueva oferta"* (COR01). Esta situación evidencia la tensión entre la necesidad de adaptación local y las restricciones del marco normativo nacional en el contexto de un licenciamiento que resulta una empresa compleja en un escenario territorial dotado de adversidades.

La inestabilidad en los cargos directivos de las instituciones públicas y su alta volatilidad se convirtió en un desafío para la continuidad del programa, particularmente en lo referente a la gestión y articulación interinstitucional y con actores de gestión educativa. Esta problemática se manifestó especialmente en espacios de gestión de las UGEL regionales, donde la rotación frecuente de autoridades generó disrupciones significativas en la implementación: *"(...) Hubo momentos en que en Morropón tuvimos hasta tres directores en un año. Entonces el interlocutor cambia (...) por asunto del deterioro de la gestión pública, por el mal entendimiento de los llamados políticos"* (COR01).

Finalmente, la experiencia desarrollada ha demostrado tener capacidad de impacto más allá de su ámbito inicial de implementación, contribuyendo al desarrollo de políticas educativas a nivel regional y nacional. Como señala el coordinador acerca de los avances en transitabilidad y empleabilidad en la escuela rural: *"(...) Esta experiencia tuvo yo creo que aportado a una política educativa regional de promoción de la educación técnica con doble beneficio ha ayudado también a la norma de transitabilidad a nivel nacional"* (COR01). La validación de este modelo ha llevado a su reconocimiento y su potencial réplica en otros contextos, como lo evidencia la promoción desde espacios como la UGEL de esfuerzos de articulación y continuación del programa basada en esta experiencia, así como nuevas iniciativas de formación técnica para diversas escuelas secundarias adaptadas a las características productivas de diferentes territorios de la región Piura.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. REFERIDO AL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO

En cuanto al primer objetivo específico de identificar la actual situación laboral relacionada con el empleo en el mercado de trabajo y el nivel de inserción laboral gracias a las competencias técnicas adquiridas en los módulos formativos que han desarrollado en los colegios y en el CETPRO, la proporción de los egresados que consiguen empleo tiene una tasa de crecimiento anual. Sin embargo, en el caso del personal egresado del CETPRO Esteban Buscemi no obedece a esta regla. Por ejemplo, se advierte que quienes se encuentran actualmente laborando provienen de la promoción 2022 y 2023 y se encuentra ausentes los provenientes de la promoción de 2021. Una explicación de este fenómeno se debe a su decisión de continuar sus estudios como parte de su planificación de su proyecto de vida diseñado cuando cursaron sus estudios en la IIEE de nivel secundaria y en el nivel del CETPRO. De todos modos, queda en suspenso o hipótesis que la actual situación expresa una precariedad en el acceso al empleo por los bajos niveles de empleo.

Por otro lado, el sector mayoritario del personal egresado pertenece “Estoy continuando mis estudios, no estoy laborando”, quienes representan a más de la mitad de egresados y egresadas. Luego este sector manifiesta en el Gráfico 32 que el factor que más influenció para dedicarse a estudiar es “Mi plan o proyecto de Vida”. El 16% del total del personal entrevistado se encuentra actualmente laborando en una empresa formal en su condición de trabajador dependiente. A esto se añade que un 6% está gestionando en su propio emprendimiento. Se obtiene un porcentaje acumulado de 22% del personal egresado que actualmente están laborando.

Aun así, existe otro 16% que no trabaja ni estudia. Hay 2 lógicas en la respuesta; primero, tienen que cuidar la, vivienda o atender a la familia; segundo, estudió una especialidad de poca demanda del mercado laboral (Ver gráfico 22). Esta problemática del mercado laboral, se consolida mediante el Gráfico 20 cuando una mayoría arguye que no están trabajando en la misma especialidad que estudió. De todas maneras, revisando el Gráfico 21 se extrae que un 56% del total trabaja en el sector “Alimentos”, el sector puede entenderse como familia productiva ocupacional que involucra a varias especialidades, como: la agropecuaria, industria alimentaria, veterinaria, turismo natural y otros.

Hay algunos términos que se encuentran en discusión en el personal egresado; por ejemplo, el término “Empleado” debido que en el Gráfico 23 se revela que cuando laboran en una empresa al egresado o egresada lo ubican en el puesto de empleado y en menor porcentaje en los puestos de “Asistente Técnico” y “Obrero”. Este hallazgo nos lleva a explorar que tareas son asignadas en el puesto de “Empleado”. En las entrevistas los egresados y egresadas manifestaron que una tarea asignada es tratar con los clientes sobre la venta de los productos en los casos de la demora de entrega, puesto son competencias que los mismos empresarios u otros trabajadores no lo desarrollan.

Existe un contraste en la fase de acciones conducentes para conseguir empleo de parte del personal egresado y el empleador (ver gráfico 24). El primero, indica que las acciones se ubican principalmente alrededor de los contactos personales. El segundo, señala que las acciones se centran en poner avisos en la página web y luego coordina con el CETPRO (ver figura 06). De ahí surge la hipótesis, que el personal egresado busca contactos personales y estos contactos podrían coincidir con el equipo del CETPRO, que sería una segunda opción que realiza los empleadores.

Una realidad laboral preocupante está relacionado a la salud del trabajador o del personal egresado. Según el Gráfico 30 sólo la mitad del personal egresado que trabaja tiene acceso a EsSalud. Por otro lado, la Tabla 8 califica como satisfacción baja sobre el rubro “Preocupación de la salud por parte de la empresa”. Recordemos que [CEPAL](#) (2023) plantea que el acceso a la atención de salud y el ingreso son medidas de calidad del empleo. En esta línea se encuentra el ingreso o remuneración del trabajador personal egresado. El Gráfico 26 muestra que la mitad del personal egresado percibe un ingreso menos de 1,025.00 soles. Es alarmante pero la problemática es compleja ante una realidad de la economía informal que predomina en el país.

El presente estudio establece que el personal egresado asume una percepción de valoración positiva sobre los estudios realizados en la IIEE de secundaria y en el CETPRO. Destacan cuatro rubros: formación de competencias técnicas, actitud laboral, formación basada en proyecto y Formación en Habilidades Socioemocionales (ver Tabla 6).

Es relevante destacar la alta valoración del personal egresado a los siguientes rubros: Desempeño laboral docente, habilidades de exploración e indagación, metodología didáctica aplicada, prácticas preprofesionales, formación de capacidades del proceso productivo y la disposición por parte del CETPRO en alcanzar los insumos para los proyectos de aprendizaje. Pero, también indicamos una alerta o insatisfacción baja en el rubro de la certificación de estudio, que obtiene un coeficiente porcentual.

Esto último hecho, se asocia en el hecho que falta certificar cerca al 30% del personal egresado (ver gráfico 15). No obstante que la certificación sólo es de horas de estudio y no de crédito, este documento es valorado como un instrumento para conseguir empleo o puesto de trabajo. En esa misma dirección, el grueso del empresariado encuestado manifiesta que otorgan alta importancia a la certificación de estudio (ver figura 07). Aunque en la entrevista de una empresaria recalcó que es el primer filtro para que acceda al empleo, y que luego su permanencia laboral se definirá por las competencias de empleabilidad.

El personal egresado califica su satisfacción con respecto a su experiencia laboral en tres categorías: satisfacción baja, regular y alta. La satisfacción baja está compuesta por los siguientes rubros: el sueldo satisface sus necesidades (esto implica que no están conforme con el sueldo percibido); preocupación de la salud por parte de la empresa; el trabajo ayuda al desarrollo de la vida cotidiana; las tareas realizadas tienen significancia en la vida y familia; oferta de oportunidades de formación académica y profesional; supervisión

constante para solucionar las falencias; y aplicación de métodos de comunicación adecuada.

Mientras que la satisfacción regular lo componen: la empresa da facilidades y libertad para la ejecución de las actividades; oferta de capacitaciones por parte de la empresa; la supervisión apoya los inconvenientes frente a las actividades que tiene el personal; autonomía plena para desarrollar las actividades a su manera; la retroalimentación de la empresa es inmediata; sueldo refleja funciones que demanda su puesto de trabajo; y retroalimentación constante realizado por sus jefes.

Por otro lado, la satisfacción alta, está compuesta por los siguientes rubros: las condiciones ambientales del puesto de trabajo; y la identificado al trabajador sobre las funciones y responsabilidades asignadas

A partir del informe cualitativo que recoge la experiencia de las egresadas y egresados en relación con las competencias técnicas adquiridas durante su formación y como esta ha impactado en las realidades de inserción laboral. Los egresados y egresadas consultados inciden reiteradamente en la relevancia de la formación técnica para su emprendimiento familiar, señalando que las habilidades aprendidas fueron fundamentales para su rápida inserción laboral. La situación no es tan sencilla para egresadas y egresados cuyas familias constituyen unidades productivas agrícolas dedicadas a la chacra familiar, pero que no cuentan con un negocio entendido en términos microempresariales. Sin embargo, la formación técnica en industrias alimentarias ha generado un impacto notable en la motivación de los estudiantes, quienes reconocen la importancia de los conocimientos adquiridos para el desarrollo de emprendimientos futuros pese a la ausencia de inserción en el territorio.

El análisis de la dinámica emprendedora revela diferencias en la percepción del emprendimiento entre egresados, egresadas y tutores. Se considera el emprendimiento como una respuesta a la escasez de empleos de calidad, y se identifica como uno de los principales logros del programa. Sin embargo, aunque algunos egresados se visualizan como empresarios, la realidad del emprendimiento presenta múltiples desafíos, especialmente relacionados con la experiencia previa en negocios familiares. Las experiencias de los egresados indican que el éxito en actividades económicas familiares depende de la participación de todos los miembros de la familia y de la capacidad para conciliar responsabilidades familiares y laborales. Una egresada compartió su experiencia de ayudar en el negocio familiar durante las vacaciones, destacando cómo sus conocimientos del CETPRO le facilitaron esta labor.

Las relaciones con pares se destacan como un factor determinante en la experiencia de tanto egresadas como egresados, influyendo positivamente como negativamente. Un egresado menciona la pérdida de contacto con amigos tras finalizar sus estudios, lo que,

aunque inicialmente negativo, ha resultado en una red de apoyo familiar más fuerte, mientras que, por otro lado, ha hecho que se concentre más en las actividades económicas de la familia, impidiéndole insertarse laboralmente de manera dependiente o emprenden. Las interacciones en el CETPRO también han permitido cuestionar y reconfigurar los roles de género tradicionales, fomentando un ambiente donde los hombres participan en actividades como la cocina.

Las trayectorias formativas de egresadas y egresados reflejan un fuerte deseo de continuar con su educación, a pesar de los obstáculos socioeconómicos. Las aspiraciones hacia la educación superior son comunes, aunque a menudo limitadas por factores familiares y geográficos. La adaptación de las aspiraciones educativas a las realidades locales se evidencia en el caso de una egresada que, tras no ingresar a la disciplina de enfermería, optó por contabilidad debido a la cercanía familiar y la relevancia práctica del estudio para el negocio familiar. Como se puede observar, para estos egresados y egresadas la familia juega un rol crucial en las decisiones educativas y de emprendimiento, proporcionando apoyo emocional y práctico, lo que permite a estos egresados negociar entre sus metas y responsabilidades. En este ejercicio de negociación estos egresados y egresadas demuestran una gran capacidad de agencia y autoconocimiento, así como capacidades de planificación a largo plazo y de proyección. Las redes de amigos también juegan un papel importante al contribuir a mantener las aspiraciones educativas. En general, las trayectorias de estos jóvenes se caracterizan por un esfuerzo constante por equilibrar sus aspiraciones con las exigencias de sus contextos familiares y socioeconómicos, utilizando recursos como la inserción laboral, la migración y el emprendimiento para avanzar hacia sus objetivos de largo plazo.

5.2. REFERIDO AL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO

Como se puede observar a partir de la data levantada en cuanto a la fase de inserción y progresión laboral de los egresados y egresadas, así como el grado de satisfacción laboral y la percepción respecto de sus competencias que tienen tanto las empresas y los grupos de interés. Un sector del personal egresado del tipo trabajador dependiente tienen una duración en el trabajo de 1 a 2 meses y otro grupo de 3 a 6 meses (ver gráfico 22). Luego, el personal tiene que rotar a otras empresas, consolidando una movilidad permanente rotativa, y evitando la consolidación de la fase de progresión laboral. Habría entonces, en el mejor de los casos Inserción Laboral y de manera excepcional, habría Progresión laboral. En líneas generales, el empresariado asume una perspectiva positiva cuando valora el nivel de satisfacción sobre el desempeño del personal egresado, las actuaciones fueron calificadas como alta (ver Tabla 13). Sin embargo, en esta misma Tabla se indica una satisfacción calificada como regular, referido a la disponibilidad del personal egresado en trabajar fuera el horario de la jornada de trabajo.

Tenemos las actuaciones más destacables del personal egresado, calificada como satisfacción alta: iniciativa laboral, adecuada presentación como persona, facilidad de comunicación, cumplimiento en las tareas, atención inmediata a situaciones más urgente, dominio en el uso de herramientas, asistencia responsable, trabajo en equipo, buena atención al cliente, aprendizaje y aplicación de métodos y técnicas productivas, responsabilidad en el manejo activo de la información, trato cordial a sus compañeros y al público en general.

En el acápite, sobre la formación del personal egresado en el CETPRO, el empresariado valora y destaca tres atributos: formación general impartida, pertinencia de las competencias técnicas y las habilidades socioemocionales (ver figura 08), desde una perspectiva de competencias duras y blandas; mientras que la valoración del personal egresado agrega otros atributos como el plan o proyecto de vida y el aprendizaje basado en proyecto y la formación en actitud laboral.

El análisis cualitativo muestra que las egresadas y egresados, a través de su formación práctica, participan en la producción y comercialización de productos locales como café, licores y helados artesanales. Sin embargo, el mercado limitado dificulta que las egresadas y egresados realicen prácticas profesionales fuera del CETPRO, afectando también los mecanismos de transición entre CETPRO y sector productivo en el territorio. Las emprendedoras locales reconocen este desafío y se muestran satisfechas con las habilidades que perciben en egresados y egresadas, planteando la posibilidad de contar con personal egresado del CETPRO a partir de la expansión de sus emprendimientos locales.

El apoyo familiar y la formación complementaria son fundamentales para fomentar el emprendimiento y la empleabilidad de los egresados. Para algunos, el emprendimiento se presenta como una alternativa frente al subempleo dependiente, a menudo con bajas remuneraciones y condiciones laborales exigentes. La formación técnica también ha permitido que los egresados establezcan relaciones asertivas en entornos de trabajo fuera de su comunidad, aplicando conocimientos adquiridos en el CETPRO para asesorar a compañeros y contribuir a emprendimientos familiares. A pesar de estos avances, persisten retos, como la falta de seguimiento a egresados y la promoción insuficiente de los emprendimientos.

La inserción laboral de los egresados del programa en San Miguel de El Faique está vinculada positivamente a la formación técnica recibida como muestra el estudio. Los conocimientos adquiridos en el CETPRO han facilitado la entrada en mejores términos de los jóvenes al mercado laboral local y en espacios de empleo dependiente en otras regiones, tras migrar. La certificación obtenida es un factor clave para acceder a empleos, estos egresados han aplicado estos conocimientos en industrias alimentarias, participando en ferias locales y apoyando emprendimientos familiares. Algunos, tras migrar a ciudades más grandes, han demostrado habilidades de liderazgo en sus empleos y se han podido adaptar a las exigencias presentadas en el trabajo al migrar.

A nivel local, la progresión laboral de los egresados ha sido limitada por la falta de empleo formal en la región, pero algunos casos demuestran que es posible avanzar. Se observan ejemplos de egresados que, tras apoyar en negocios familiares, han asumido responsabilidades más grandes. Una emprendedora menciona cómo una egresada inicialmente ayudaba en la producción, pero con el tiempo pasó a encargarse de ventas y embotellado de productos: “Era un poco tímida, pero luego soltó esa timidez y en ventas se destacó.

Los cambios de empleo referidos reflejan un deseo de mejora continua entre los egresados. Muchos comienzan en trabajos temporales en el sector agrícola y luego buscan oportunidades más estables, aplicando los conocimientos adquiridos en el CETPRO. En líneas generales, la formación técnica recibida en el CETPRO ha influido significativamente en las trayectorias educativas y laborales de los egresados como facilitador de una inserción que se torna complicada por las dinámicas estructurales presentes en el territorio, comunidad y familia de egresados y egresadas. Muchos expresan el deseo de continuar sus estudios y ven en la educación técnica una base sólida para avanzar en sus carreras y obtener la tan ansiada movilidad social junto a sus familias. Las competencias adquiridas les han permitido explorar opciones tanto de emprendimiento como de empleo dependiente, aunque las limitaciones del mercado local a veces han afectado la continuidad de sus trayectorias.

5.3 REFERIDO AL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO

Para analizar la progresión de trayectorias laborales y formativas de los egresados y egresadas, así como las expectativas y proyecciones respecto a su carrera técnica y sus experiencias de transitabilidad en relación con el desarrollo local, un hallazgo atípico con respecto a otros estudios de seguimiento de egresados que la trascendencia de haber llevado una experiencia formativa descansa en la meta de conseguir trabajo, este estudio estableció que los 2 principales alcances o trascendencias de la experiencia formativa es “Para pensar un propio emprendimiento” y “Para pensar definir metas en mi vida” (ver gráfico 17). Por lo tanto, se ha invertido los alcances. Y el tercer alcance, de tipo minoritario, es “Para mayor disciplina en mis estudios”. Finalmente, el último alcance de la experiencia formativa realizada es “Para conseguir trabajo”

La trayectoria en los años venideros se mide con las metas laborales y académicas en los próximos años, como lo establece el Gráfico 18, es revelador este hallazgo, alrededor del 80% del total del personal egresado indican que sus metas personales es llevar estudios en educación superior (universidad e IEST) y continuar con estudios técnicos en el CETPRO. La experiencia formativa en el proyecto Horizonte y este sistema articulado le transformó la perspectiva personal del futuro a estos egresados, muy diferente a otros jóvenes que no han llevado esta experiencia formativa. La pregunta clave es: ¿Habrán condiciones para que los jóvenes cumplan hacer realidad estos sueños? ¿Podrían desvanecerse, si descubren que no tienen alternativa?

En el Gráfico anterior mencionado, un sector minoritario pero consistente del personal egresado comunican su meta de realizar un emprendimiento; demostrando que tienen una cierta autoestima y fe en sí mismo, y poseer conocimientos básicos, además de la especialidad técnica, sobre gestión empresarial aprendido en la experiencia formativa brindada por las escuelas de secundaria y el CETPRO.

En cuanto a la progresión de trayectoria laboral y formativa, se evidencia que las y los egresados desarrollan repertorios complejos que combinan experiencias de trabajo dependiente, principalmente fuera de la comunidad, con iniciativas de emprendimiento familiar y continuidad de estudios terciarios técnicos a fin de alcanzar sus metas y objetivos de desarrollo profesional y vocacional ulterior. El análisis cualitativo revela que estas trayectorias están marcadas por la precariedad y temporalidad del trabajo dependiente, que es visto como un medio para financiar estudios superiores más que como un fin en sí mismo. Esto se refleja en testimonios donde describen empleos de baja remuneración y alta intensidad laboral, aunque relacionados con su formación técnica, que sirven como puente hacia metas educativas más ambiciosas que se van distancia de la formación técnica recibida.

Las expectativas inmediatas de egresados y egresadas respecto a su carrera técnica se articulan principalmente en torno a dos ejes: la continuidad de estudios superiores y el mejoramiento de las capacidades productivas familiares. Los testimonios evidencian una valoración positiva de la certificación técnica como habilitadora de oportunidades laborales, aunque estas requieran capacidades de migración y adaptabilidad. La formación técnica es apreciada especialmente por su contribución al perfeccionamiento de la producción familiar y la dotación de valor agregado, más que por su potencial para el trabajo dependiente, dadas las limitadas condiciones de empleabilidad en el territorio.

Respecto a la experiencia de transitabilidad, los hallazgos cualitativos muestran que esta se caracteriza por movimientos entre espacios formativos, laborales y territoriales, mediados por factores económicos y familiares. Las y los egresados experimentan transiciones marcadas por la necesidad de migración para acceder a mejores oportunidades educativas y laborales, aunque manteniendo vínculos con sus comunidades de origen a través de emprendimientos familiares. La transitabilidad se ve facilitada por las competencias técnicas y socioemocionales adquiridas, que les permiten adaptarse a diferentes contextos y mantener relaciones asertivas en espacios laborales diversos.

En relación con el desarrollo local, las perspectivas de directivos y grupos de interés microempresariales enfatizan la importancia de alinear la formación técnica con las necesidades y potencialidades productivas del territorio. Los testimonios de emprendedoras locales destacan la pertinencia de la oferta formativa del CETPRO para la transformación de materias primas locales y la generación de valor agregado. Sin embargo, señalan desafíos como la falta de capital para emprendimientos, la limitada capacidad del mercado local para absorber egresados, y la tendencia migratoria de los jóvenes hacia

centros urbanos. El impacto en el desarrollo local se materializa principalmente a través del empoderamiento de los egresados en ferias distritales y regionales, fortaleciendo la identidad local y la visión de San Miguel de El Faique como un espacio de oportunidades. No obstante, el abordaje de esta categoría de desarrollo local se realiza de manera tangencial y poco saturada, principalmente vinculada a narrativas individuales sobre emprendimientos familiares y mejora de la producción doméstica, más que como una visión articulada del territorio. Los testimonios revelan una comprensión limitada del desarrollo local como concepto integral, donde las menciones se centran principalmente en la transformación de materias primas y el valor agregado a nivel familiar, sin profundizar en dimensiones más amplias como la articulación territorial o el desarrollo comunitario sostenible. Esta baja saturación de la categoría sugiere que, si bien el CETPRO tiene un impacto en las capacidades productivas individuales y familiares, la conexión entre la formación técnica y el desarrollo local como proceso colectivo permanece como un área que requiere mayor exploración y fortalecimiento en la experiencia de todos los actores involucrados.

El informe de la fase cualitativa del estudio revela que las influencias contextuales, socioculturales y socioeconómicas, desempeñan un papel clave en la articulación del programa de formación técnica en San Miguel de El Faique, tal como se observa en los factores estructurales que afectan a los egresados. Las relaciones entre el estudiantado se han fortalecido durante el proceso formativo, destacando la colaboración y el trabajo en equipo como elementos clave identificados por egresadas y egresados como necesarios para la inserción laboral exitosa. Esto demuestra la importancia que reconocen estos estudiantes egresados en la construcción de redes de apoyo con pares como medio hacia la inserción social y profesional. Sin embargo, existe la necesidad de mejorar el seguimiento y el apoyo después de la graduación, pues varios egresados y egresadas reportan dificultades para mantener el contacto, lo que afecta la inserción laboral y el desarrollo de dichas redes de apoyo. Las cuestiones de género también emergen, con un cambio positivo en la participación tanto de hombres como mujeres en actividades tradicionalmente vistas como de un solo género, aunque las responsabilidades familiares siguen siendo un obstáculo para muchas egresadas. El CETPRO se constituye en un espacio en donde los roles tradicionales de género se ponen en tela de juicio, contrastando las labores de cuidado domésticas y las distinciones de género del espacio cotidiano con el espacio de igualación del aula y el taller.

En cuanto a la inserción laboral, egresadas y egresados valoran altamente las certificaciones obtenidas en el CETPRO, y los conocimientos adquiridos se reflejan en su desempeño en el mercado laboral, especialmente en los negocios familiares y en pequeños emprendimientos. Los testimonios indican que las habilidades prácticas, como las industrias alimentarias y la capacidad productiva en las mismas, han sido esenciales para su participación en ferias locales y en la gestión de microempresas. Sin embargo, la limitada oferta de empleo formal en la región, combinada con las dificultades financieras, sigue siendo una barrera de importancia. A pesar de esto, los empleadores locales valoran las

certificaciones, y las redes de contactos establecidas durante la formación son un factor facilitador importante para la inserción laboral.

La progresión laboral de egresadas y egresados también muestra signos positivos pese a la dificultad, con algunos logrando mejoras en sus condiciones laborales, especialmente en emprendimientos familiares. Las habilidades técnicas y emocionales desarrolladas en el CETPRO han sido clave para que los egresados asuman nuevas responsabilidades y lideren en sus entornos laborales. Se observa un movimiento entre diferentes empleos, reflejando una búsqueda constante de mejores oportunidades y una adaptación a las condiciones del mercado laboral local. Los cambios de empleo son vistos como un proceso transitorio hacia metas más amplias, lo que evidencia una visión de progreso en sus trayectorias profesionales.

Por último, las trayectorias formativas de estos egresados y egresadas indican un importantísimo impacto del programa en sus aspiraciones educativas. Muchos expresan el deseo de continuar estudios superiores, influenciados por la formación técnica recibida, lo que demuestra una fuerte conexión entre la formación y las decisiones vocacionales. Aunque algunos optan por carreras diferentes a su formación inicial, esto no indica una desconexión del programa, sino más bien un proceso de maduración y exploración de intereses en el que las habilidades de emprendimiento y capacitación técnica para el trabajo dependiente se convierten en habilitadores de sus proyectos personales de desarrollo y éxito profesional, personal y familiar. Este tipo de flexibilidad refleja la capacidad del programa para adaptarse a las necesidades individuales y fomentar el desarrollo integral de egresados y egresadas.

Es importante articular las expectativas y las metas con la existencia y la vida de los adolescentes y jóvenes de Huancabamba con el desarrollo local y departamental. En nuestra visita y sobre todo en las entrevistas no se evidenció la articulación de la educación técnica con el desarrollo regional. Tampoco, se articula con los esfuerzos de los planes de desarrollo agropecuario, turismo y alimentación en todo Piura, en donde Huancabamba juega un rol importante por su proximidad de ceja de selva de Jaén y la frontera ecuatoriana. No se evidenció la dinámica productiva en lo local y como se eslabona con la educación técnica, y el Proyecto Educativo Regional al 2036, el Plan Regional de Desarrollo Concertado de la Región.

5.4. REFERIDO AL CUARTO OBJETIVO ESPECÍFICO

En relación con el cuarto objetivo específico del estudio, analizar los alcances y limitaciones del sistema de articulación entre los colegios de secundaria y el CETPRO, así como el rol de CIPCA en los módulos técnicos donde participaron los egresados, se examina la experiencia de gestión del sistema articulado en las instituciones educativas de Huancabamba, coordinada por CIPCA durante los años 2021, 2022 y 2023, incluyendo sus respectivos años de preparación o "año cero". Esta experiencia se enmarcó en los objetivos del Programa

Horizontes, orientado a que las y los jóvenes egresados de secundarias rurales cuenten con herramientas para implementar sus proyectos de vida en articulación con el desarrollo local de sus comunidades. El programa fue diseñado bajo un enfoque de teoría del cambio y se estructuró en torno a cuatro líneas de acción: 1) desarrollo de habilidades socioemocionales e interculturales, 2) educación técnica, 3) protección, y 4) incidencia y gestión del conocimiento. Todo ello se implementó desde un enfoque territorial rural, que CIPCA buscó transversalizar en la planificación y gestión del sistema articulado en la provincia de Huancabamba.

El sistema de articulación entre los colegios de secundaria y el CETPRO se ha estructurado, como ya hemos observado, como un modelo educativo de integración que combina la formación técnica especializada con el desarrollo de habilidades blandas y competencias para el emprendimiento, ese sentido, la articulación se materializa a través de una red de colaboración que involucra no solo a las instituciones educativas, sino también a actores locales en el territorio como la Policía Nacional, el Centro de Salud y asociaciones productivas locales, teniendo este elemento de articulación dinámicas internas, territoriales e institucionales. Este enfoque de articulación, altamente flexible, refleja una comprensión y sinceramiento de las necesidades del mercado laboral en el territorio, donde la versatilidad y la capacidad de adaptación son fundamentales frente al escenario de déficit de empleo dependiente de calidad. La evidencia sugiere que el sistema ha logrado establecer una base sólida para la formación técnica-profesional, aunque su implementación presenta variaciones significativas entre las escuelas del núcleo urbano y las zonas más rurales del distrito.

Los alcances del sistema de articulación se manifiestan en múltiples dimensiones que trascienden la mera formación técnica. En primer lugar, se observa un impacto significativo en la transformación de paradigmas socioculturales, particularmente en la superación de estereotipos de género en oficios tradicionalmente segregados, como lo demuestra el cambio de actitud de los estudiantes varones hacia actividades como la cocina. Además, el sistema ha logrado establecer una vinculación efectiva entre la formación técnica y el desarrollo local, evidenciada en casos exitosos como el emprendimiento "Casero Pasión", que no solo representa una oportunidad de empleo para los egresados sino también un modelo de desarrollo empresarial local. El programa ha demostrado además su capacidad para generar oportunidades duales: preparar a los estudiantes tanto para el emprendimiento local como para la migración laboral calificada, respondiendo así a las diversas aspiraciones y necesidades de los jóvenes del territorio. La innovación con recursos locales y el énfasis en el valor agregado de la producción familiar han permitido que la formación técnica se traduzca en beneficios tangibles para la economía local.

Las limitaciones del sistema de articulación se revelan principalmente en tres áreas críticas. (i) La primera concierne a la participación institucional, donde se evidencia una notable ausencia de compromiso por parte de las autoridades municipales, limitando el potencial de expansión y sostenibilidad del programa. (ii) La segunda limitación se relaciona con el seguimiento a egresados y egresadas, donde los intentos de monitoreo han sido

insuficientes y poco sistemáticos, como lo demuestran los bajos porcentajes de respuesta en las encuestas virtuales y la falta de información actualizada sobre las trayectorias laborales de los egresados. (iii) La tercera limitación se manifiesta en la brecha entre la formación técnica y las oportunidades laborales disponibles en el territorio, lo que ha llevado a que algunos egresados y egresadas opten por continuar estudios universitarios en lugar de insertarse en el mercado laboral técnico, según reportan los directivos. Estas limitaciones sugieren la necesidad de fortalecer los mecanismos de articulación interinstitucional y de desarrollar estrategias más efectivas para el seguimiento y la vinculación laboral de los egresados.

El rol de CIPCA en este sistema de articulación se ha caracterizado por su función como facilitador y articulador entre las instituciones educativas y el sector productivo local. Su intervención ha sido fundamental en el diseño e implementación de un enfoque que privilegia la vinculación directa con la producción familiar y el desarrollo de capacidades para el emprendimiento local. A través de la coordinación del programa, CIPCA ha contribuido a establecer una visión clara de la formación técnica como herramienta para el desarrollo territorial, enfatizando la importancia de adaptar las competencias técnicas a las necesidades y oportunidades locales. Los testimonios recogidos en las entrevistas de diversos actores muestran que el trabajo de CIPCA ha sido particularmente relevante en la promoción de una perspectiva que integra la formación técnica con el desarrollo de habilidades socioemocionales, reconociendo la importancia de este enfoque integral para el éxito de los egresados. Sin embargo, la evidencia sugiere que aún existe espacio para fortalecer su rol en la creación de mecanismos más efectivos para la vinculación laboral y el seguimiento de egresados, aspectos que resultan críticos para la sostenibilidad y el impacto a largo plazo del programa, espacios en donde el apoyo de CIPCA tiene el potencial de superar los problemas que presentan los actores y aliados en el territorio.

Además, los hallazgos del informe cualitativo revelan que el sistema de articulación entre los colegios secundarios y el CETPRO enfrenta desafíos que limitan su pleno desarrollo y están relacionados a elementos de política educativa y limitaciones del tipo normativo institucional, a diferencia de las problemáticas ligadas al territorio ya exploradas. Uno de los puntos clave es la integración de los módulos técnicos en el currículo escolar, lo que ha permitido una mayor alineación entre la formación técnica y las necesidades del mercado laboral local. Sin embargo, las dificultades normativas, como la falta de articulación efectiva con la educación superior y las restricciones impuestas por el MINEDU, han limitado las posibilidades de los egresados para continuar su formación técnica más allá del CETPRO. Esta falta de integración con institutos superiores, como lo menciona el director de una de las instituciones educativas articuladas, ha dejado a los egresados sin una vía clara para avanzar en su desarrollo profesional, afectando su inserción laboral y el potencial de replicabilidad del modelo.

Otro aspecto que influye en la efectividad del sistema de articulación es la inestabilidad del personal docente y la rotación frecuente de los directivos en las instituciones educativas, lo que afecta la continuidad y la implementación del programa. Según una docente del

CETPRO, el cambio constante de profesores obstaculiza el avance de los módulos técnicos, ya que cada nuevo docente debe familiarizarse con el programa, lo que crea retrasos y afecta la calidad de la formación. Además, la rotación en los cargos directivos de las UGEL regionales, como se indica en el informe, interrumpe la articulación interinstitucional y afecta la coordinación con actores clave como la UGEL, limitando la capacidad del programa para adaptarse a las necesidades locales y avanzar hacia una implementación más sostenida y efectiva.

A pesar de estos desafíos, el programa ha demostrado ser resiliente gracias al fortalecimiento de alianzas estratégicas con actores externos como Radio Cutivalú y organizaciones locales de turismo o artesanía. Estas colaboraciones no solo han permitido sostener el programa durante la crisis sanitaria, que afectó al programa en el transcurso del inicio de su despliegue que fue afrontado con creatividad por el equipo coordinador, sino que también han facilitado la empleabilidad de estas egresadas y egresados a través de la oferta de prácticas con emprendimientos locales, pese a que siguen siendo muy pocas en número. Sin embargo, estas alianzas tienden a ser menos intensas en las escuelas más alejadas, lo que evidencia una disparidad en la implementación según la localización geográfica. A esto se suma la estrategia adoptada por la coordinación del programa, que decidió priorizar la sostenibilidad desde el interior de las instituciones educativas, lo que ha permitido mitigar parcialmente el impacto de la dependencia de actores externos y asegurar cierta continuidad, tal como señala el coordinador.

Finalmente, el rol de CIPCA ha sido esencial en la articulación de este modelo formativo, promoviendo una gestión interdisciplinaria que no solo abarca la formación técnica, sino también el desarrollo socioemocional de los estudiantes. La inclusión de profesionales como psicólogas e ingenieras en el equipo de coordinación ha permitido una formación integral que va más allá de las capacidades técnico-productivas y aborda aspectos relevantes para el contexto local, como la protección y la innovación tecnológica. Este enfoque interdisciplinario ha sido fundamental para adaptar los módulos técnicos a las realidades de los estudiantes y al contexto productivo de la región, asegurando que el programa responda de manera más completa a las necesidades formativas y sociales del conjunto de egresadas y egresados en favor de su continuidad.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. INSERCIÓN LABORAL Y PERTINENCIA DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS

Las principales características del personal egresado son las siguientes: el sexo femenino es el mayoritario por una diferencia de 10 unidades porcentuales frente al masculino, el grupo etario predominante corresponde a quienes su edad fluctúa “entre 18 y 21 años; casi la totalidad son solteras y solteros; una enorme mayoría domicilia en el distrito San Miguel de El Faique, casi la totalidad no tiene hijos e hijas; el padre y la madre del personal egresado han concluido sus estudios de secundaria, los padres del personal egresado se dedican a la agricultura; mientras que la mayoría de las madres son ama de casa; la mayoría del personal egresado no tienen personas que están bajo su dependencia económica, un sector mayoritario provienen de la IIEE Miguel Arcángel de El Faique; asimismo, una mayoría consistente han obtenido el certificado de estudio de la especialidad técnica.

Un 16% del personal egresado está laborando como trabajador dependiente, un sector de ellos labora en empresas constituidas formalmente y un 6% del total labora en sus propios emprendimientos; El 61% del personal egresado (la mayoría) está continuando sus estudios y no labora, debido a que están implementando el proyecto de vida aprendidos y diseñados cuando cursaron sus estudios en la II.EE. de nivel secundaria y CETPRO. Finalmente, otro sector representando el 16% no trabaja ni estudia, arguyendo que tiene responsabilidad de cuidar a la familia (problemas de vejez o salud) en casa.

En la perspectiva de conseguir empleo, el egresado usa sus contactos personales, entre ellos, el equipo de profesores del CETPRO; A su vez, los empresarios para conseguir trabajadores recurren a la página web y al CETPRO. En consecuencia, el CETPRO es el punto de articulación de ambos actores que representan la oferta y la demanda. En ese proceso juega un rol importante el certificado de estudio como el medio para acceder al empleo. Una vez que ingresó como operario, lo que vale a partir de ese momento, son las competencias técnicas y habilidades blandas aprendidas en su periodo formativo.

El personal egresado encuestado reconoce cuatro atributos aprendidos en la fase de formación: capacidades técnicas que demanda los empleadores de su distrito o en donde trabaja; el diseño de elaborar el plan o proyecto de vida como eje orientador para tomar decisiones en su vida; dominio y uso de las habilidades socio emocionales que le permite tratar con los compañeros de trabajo y los clientes de la empresa o emprendimiento, y la actitud laboral. Estos cuatro puntos son claves para entender las decisiones que toman en su trayectoria de vida académica y profesional. Se añade su satisfacción de la calidad de enseñanza que ha desarrollado el profesorado de las IIEE de secundaria y del CETPRO

Además de valorar lo cuatro atributos por parte del personal egresado, presentamos las demás fortalezas del CETPRO: habilidades de exploración e indagación, metodología didáctica aplicada, prácticas preprofesionales, formación de capacidades del proceso productivo y la disposición por parte del CETPRO en alcanzar los insumos para los proyectos de aprendizaje.

La satisfacción positiva de su experiencia laboral por parte del personal egresado se da en los siguientes rubros: las condiciones ambientales del puesto de trabajo y pertinencia sobre las funciones y responsabilidades asignadas. A esto se agrega, autonomía en realizar las tareas, oferta de capacitaciones por parte de la empresa; la supervisión como medio de apoyo, retroalimentación oportuna y constante. Asimismo, muestran un nivel de insatisfacción los siguientes rubros: el sueldo que no satisface a sus necesidades, insensibilidad a la salud del trabajador, pocas oportunidades de desarrollo académico y la comunicación inadecuada en el centro laboral.

Se destaca que las competencias técnicas adquiridas en la fase formativa son potentes, en el sentido que se utiliza en diversas modalidades laborales: huertos familiares, la microempresa agropecuaria familiar, el auto emprendimiento y las asociaciones productoras. Estas técnicas aprendidas se adaptan a la diversidad de actividades en la zona, principalmente en las actividades relacionadas a la alimentación y turismo. Inclusive en actividades de restaurant como ayudante de cocina o en pequeño comercio, en donde se requiere el despliegue de habilidades socio emocionales de comunicación asertiva con el proveedor y el cliente.

Se ha comprobado entre los egresados la creatividad de organizarse en redes de amistades, como en las actividades deportivas, culturales y religiosas; pero además con redes sociales digitales. El personal egresado de acuerdo a sus intereses o metas personales se agrupan para lograr sus objetivos.

En general, las trayectorias de estos jóvenes se caracterizan por un esfuerzo constante por equilibrar sus aspiraciones con las exigencias de sus contextos familiares y socioeconómicos, utilizando recursos como la inserción laboral, la migración y el emprendimiento para avanzar hacia sus objetivos de largo plazo.

RECOMENDACIONES

Funcionamiento en el CETPRO una oficina de seguimiento a egresados

Esta oficina puede estar encargada por un docente y dos estudiantes. Su tarea es aplicar estrategias de seguimiento de los egresados y egresadas, como brindando cursos de actualización, brindando una bolsa de trabajo. Aplicar encuestas a sus empleadores para que nos informe cuáles son las fortalezas y debilidades técnicas. Esto permite reajustar la malla curricular de las actuales carreras. También podría realizarse campañas de salud a los egresados que tienen dificultades y organización de ferias productivas, en donde los egresados, algunos ya convertidos en empresarios podrían compartir las nuevas tecnologías adquiridas.

Fortalecimiento de la Red de Apoyo y Vinculación Laboral

Implementar un programa de mentoría que conecte a los egresados con profesionales establecidos en el campo laboral. Esto podría incluir talleres y charlas donde los egresados puedan aprender sobre el mercado laboral, compartir experiencias y recibir orientación sobre cómo navegar sus trayectorias profesionales. Además, potenciar la colaboración con

empresas locales para crear oportunidades de prácticas preprofesionales o empleo, facilitando el acceso a la oferta laboral mediante ferias de empleo y plataformas digitales.

Desarrollo de Capacidades Socioemocionales y Competencias Técnicas

Ofrecer talleres y capacitaciones enfocadas en el desarrollo de habilidades socioemocionales y técnicas relevantes para el mercado laboral actual. Estas capacitaciones podrían incluir temas como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos, lo que permitirá a los egresados adaptarse mejor a las dinámicas laborales. Además, se puede considerar la inclusión de un módulo sobre gestión del tiempo y planificación personal que ayude a los jóvenes a balancear sus responsabilidades familiares, estudios y aspiraciones profesionales. Dentro de las capacidades socioemocionales e interculturales se encuentran las actividades de comunicación. Estos cursos estarían destinados a los empleadores o empresarios para que mejoren el trato comunicativo con sus trabajadores.

Visión prospectiva de las actuales especialidades del CETPRO

La demanda de los emprendimientos es muy básica por el atraso tecnológico de las unidades productivas. Esto implica conectarse como CETPRO a otro tipo de empresariado de la provincia, por ejemplo, ya existen empresas proyectándose en la importación del café. Estas unidades empresariales requieren nuevas competencias técnicas más avanzadas y éstas demandan a sus trabajadores nuevas técnicas de trabajo en el proceso productivo. Por lo tanto, el CETPRO actualizará el servicio que presta acorde con la demanda de un segmento de mercado más exigente y duradero.

6.2. CONDICIONES LABORALES, SATISFACCIÓN Y VALOR PERCIBIDO POR ACTORES LOCALES

La fase de inserción laboral se consolida en sus primeros 6 meses y luego rotan en otro empleo, y se repite la fase inserción con otros compañeros de trabajo, diferente actividad económica y otro personal jerárquico. En algunos casos, en grandes empresas se podría transitar de la fase de inserción laboral a una fase de progresión laboral, Pero eso no ocurre en Huancabamba por la naturaleza de las unidades productoras que producen para el auto consumo y algunos producen a menor escala.

Recurren otros factores que fortalecen las actuaciones del personal egresado, como el apoyo familiar y la formación complementaria. Las familias saben que el emprendimiento se presenta como una alternativa frente al subempleo dependiente, a menudo con bajas remuneraciones y condiciones laborales exigentes. Pero, no tienen otra opción en tener la esperanza que sus hijos con formación técnica puedan mejorar la calidad de los emprendimientos personales y familiares. Pero, requieren el apoyo de otros actores de la comunidad local, como el gobierno local y hacer alianzas con otras empresas de la región. Esto existe en la localidad, pero falta generalizar en políticas de gobierno.

El grupo de interés está conformado por las ONG, CIPCA, UGEL, DRE, IGLESIA, GORE y otras instituciones. Estas redes institucionales están contribuyendo para que esta experiencia se sostenga y tenga éxito. Los conocimientos adquiridos en el CETPRO han facilitado la entrada en mejores términos de los jóvenes al mercado laboral local y en espacios de empleo dependiente en otras regiones, tras migrar. En este año este sistema articulado se ha ampliado con otras instituciones educativas de secundaria y de servicio educativo técnico. Un problema irresuelto son las horas de créditos de la carrera para obtener el título de auxiliar técnico o título de técnico profesional. Existe un entrampe normativo que no se ha resuelto, pero es urgente resolver, en cuanto arriesgaría todo lo avanzado en lo que se refiere a la transitabilidad, cuyo eje es el CETPRO que articula la educación básica y educación superior.

Los cambios de empleo referidos reflejan un deseo de mejora continua entre los egresados. Muchos comienzan en trabajos temporales en el sector agrícola y luego buscan oportunidades más estables, aplicando los conocimientos adquiridos en el CETPRO. En líneas generales, la formación técnica recibida en el CETPRO ha influido significativamente en las trayectorias educativas y laborales de los egresados como facilitador de una inserción que se torna complicada por las dinámicas estructurales presentes en el territorio, comunidad y familia de egresados y egresadas. Muchos expresan el deseo de continuar sus estudios y ven en la educación técnica una base sólida para avanzar en sus carreras y obtener la tan ansiada movilidad social junto a sus familias. Las competencias adquiridas les han permitido explorar opciones tanto de emprendimiento como de empleo dependiente, aunque las limitaciones del mercado local a veces han afectado la continuidad de sus trayectorias.

RECOMENDACIONES

Promoción de Alianzas Estratégicas y Apoyo Comunitario

Fomentar la creación de alianzas estratégicas entre el CETPRO, el gobierno local, ONG y empresas de la región para desarrollar programas de apoyo al emprendimiento. Estas alianzas podrían enfocarse en proporcionar recursos financieros, capacitación empresarial y asesoramiento a los egresados que deseen iniciar o mejorar sus propios emprendimientos. Además, se puede promover la sensibilización en la comunidad sobre la importancia del emprendimiento y cómo puede contribuir al desarrollo local y a la mejora de las condiciones laborales.

Revisión y Adaptación de Normativas Educativas

Abogar por la revisión de las normativas educativas relacionadas con la obtención de títulos técnicos, promoviendo un diálogo entre el CETPRO y las autoridades educativas para resolver el entrampe normativo mencionado. Se puede proponer un modelo de formación que integre prácticas laborales y un sistema de validación de competencias, facilitando la obtención de títulos que reconozcan las habilidades adquiridas. Esto contribuiría a la

continuidad educativa de los egresados y a una mejor inserción laboral, permitiéndoles acceder a oportunidades de progresión en sus carreras. Lo urgente es resolver el entrampe de la duración de los módulos porque no se ajusta al requisito de los créditos, impidiéndole acceder a los egresados a títulos de auxiliar técnico y técnico profesional en especialidades que demanda el mercado.

6.3. TRAYECTORIAS TÉCNICAS Y EXPECTATIVAS HACIA EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LOCAL

El estudio demuestra que los egresados identifican como principales trascendencias de su experiencia formativa "pensar en un propio emprendimiento" y "definir metas en su vida", relegando "conseguir trabajo" a un último plano; esto evidencia un cambio paradigmático en la perspectiva del estudiante técnico, que prioriza el desarrollo personal y el emprendimiento por sobre la empleabilidad inmediata.

Aproximadamente el 80% del personal egresado proyecta continuar estudios superiores (universidad e IEST) y técnicos en CETPRO, mientras que un sector minoritario pero significativo aspira a desarrollar emprendimientos propios; esto demuestra que la experiencia formativa ha transformado positivamente sus perspectivas de futuro, aunque es necesario fortalecer las condiciones y oportunidades locales para materializar estas aspiraciones.

La progresión de trayectoria laboral y formativa de los egresados se caracteriza por combinar trabajo dependiente fuera de la comunidad, emprendimientos familiares y continuidad de estudios terciarios; sin embargo, la precariedad y temporalidad del trabajo dependiente lo convierte principalmente en un medio para financiar estudios superiores más que en un fin en sí mismo, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer las condiciones de empleabilidad en el territorio.

Las docentes, directivos y grupos de interés microempresariales reconocen la pertinencia de la formación técnica para la transformación de materias primas locales, aunque el impacto en el desarrollo local se limita principalmente al empoderamiento individual en ferias y emprendimientos familiares; se requiere fortalecer la articulación entre la formación técnica y el desarrollo territorial integral, especialmente considerando las potencialidades productivas de Canchaque, San Miguel de El Faique y Huancabamba en el contexto regional y su proximidad estratégica con la ceja de selva de Jaén y la frontera ecuatoriana.

Las competencias técnicas y socioemocionales adquiridas han permitido a los egresados desarrollar una transitabilidad efectiva entre espacios formativos, laborales y productivos en términos territoriales; no obstante, esta movilidad está marcada por la necesidad de migración para acceder a mejores oportunidades, manteniendo simultáneamente vínculos con sus comunidades de origen a través de emprendimientos familiares o el regreso para apoyar a sus familias.

Las certificaciones del CETPRO son especialmente valoradas en el mercado laboral local, especialmente en industrias alimentarias y gestión de microempresas, facilitando la participación en ferias y el desarrollo de emprendimientos familiares; sin embargo, la limitada oferta de empleo formal en la región y las dificultades financieras constituyen barreras significativas que requieren atención mediante políticas de desarrollo local articuladas con la formación técnica.

RECOMENDACIONES

Fomento de Programas de Apoyo al Emprendimiento y Continuidad Educativa

Establecer programas de mentoría y asesoramiento para egresados que deseen iniciar sus propios emprendimientos, así como facilitar el acceso a financiamiento, recursos y capacitación en gestión empresarial. Esto podría incluir talleres prácticos sobre planificación de negocios y estrategias de mercado, así como la creación de redes de apoyo entre emprendedores locales. Además, se debería promover la continuidad de estudios superiores mediante convenios con universidades e institutos de educación técnica, garantizando que los egresados puedan acceder a becas y oportunidades de financiamiento.

Desarrollo de Proyectos de Articulación Territorial

Diseñar e implementar proyectos que articulen la formación técnica con el desarrollo territorial integral, enfocándose en las potencialidades productivas de San Miguel de El Faique. Esto implicaría la creación de espacios de colaboración entre el CETPRO, gobiernos locales y empresarios, donde se puedan identificar y potenciar industrias clave, como la agroindustria y el turismo. Estos proyectos deben incluir el establecimiento de cadenas de valor que integren a los egresados en el desarrollo de la comunidad, facilitando su inserción en el mercado laboral y promoviendo el crecimiento económico local.

6.4. DESAFÍOS DEL SISTEMA ARTICULADO Y ROL INSTITUCIONAL DE CIPCA

La experiencia de gestión del sistema articulado coordinado por CIPCA ha sido un paso de gran importancia hacia la preparación de jóvenes egresados de secundarias rurales para implementar sus proyectos de vida en consonancia con el desarrollo de sus familias y de la comunidad. Este enfoque que prioriza el desarrollo de habilidades socioemocionales e interculturales junto con competencias técnicas ha permitido que los egresados no solo adquieran competencias laborales, sino que también estén mejor preparados para enfrentar los retos del mercado laboral. Se recomienda que el programa continúe reforzando la transversalización del enfoque territorial en la implementación del sistema, asegurando que cada acción educativa emprendida esté alineada con las particularidades y necesidades del contexto local.

El modelo de articulación ha establecido una red de colaboración que incluye no solo instituciones educativas, sino también actores locales de tipo institucional y asociaciones

productivas. Esta estructura flexible responde a las necesidades del mercado laboral, evidenciando que, si bien se ha logrado una base sólida para la formación técnica, persisten variaciones significativas en su implementación. Se podría mejorar en este aspecto fortaleciendo la comunicación y colaboración estratégica con todos los actores locales, implementando planes de trabajo conjunto que permita un flujo constancia de información sobre demandas específicas desde el mercado que se puedan responder con la inserción de estudiantes egresados del CETPRO, siendo que la falta de información se ha detectado como uno de los problemas a superar. Se podría asegurar la transitabilidad desde la formación si se lograra alcanzar convenios formales que aseguren la participación de estos emprendimientos en la capacitación de estudiantes. Al tratarse de pocos emprendimientos, podrían realizarse convenios rotativos y visitas, así como pasantías y experiencias vivenciales.

Los alcances del sistema de articulación se reflejan en la transformación de los paradigmas socioculturales en los que se mueven y habitan egresados y egresadas, destacando la superación de estereotipos de género y el impulso de emprendimientos locales exitosos. La formación técnica ha demostrado su capacidad para generar oportunidades tanto en el ámbito local como en el contexto de migración laboral técnica y preparada. Se recomendaría que el programa amplíe su enfoque hacia la promoción de modelos de emprendimiento que no solo se centren en la generación de ingresos sino en la transformación de la unidad productiva familiar, caracterizada por chacras para la subsistencia, por ejemplo, en micronegocios.

Las limitaciones del sistema de articulación se manifiestan en la escasa participación de autoridades municipales y en la falta de seguimiento a egresadas y egresados, lo que limita severamente la sostenibilidad del programa y su expansión territorial. Para abordar esta situación es importante que se establezcan mecanismos de compromiso interinstitucional, promoviendo la participación de las autoridades locales en el desarrollo y apoyo del programa. Asimismo, se debe desarrollar un sistema robusto de seguimiento que facilite la recolección de datos sobre la trayectoria de egresadas y egresados, como encuestas periódicas, bases de datos de números celulares actualizados, grupos de Facebook que puedan actuar como espacios para acceder a redes de soporte entre colegas y egresados, así como oportunidades laborales y espacios de apoyo en el caso de migrar por motivos laborales. La movilización de plataformas ciudadanas en San Miguel de El Faique que sitúen el apoyo al CETPRO y al programa de articulación como un asunto de agenda política podría elevar los costos para los políticos locales de ignorar las solicitudes de apoyo del CETPRO y las escuelas articuladas.

El sistema de articulación enfrenta desafíos normativos que limitan la integración de los módulos técnicos en el currículo escolar, afectando la continuidad formativa de los egresados. Es recomendable que se realicen gestiones a nivel de gestión educativa regional para promover la flexibilización de las normativas educativas que permitan una mayor

alineación entre la formación técnica y las oportunidades de desarrollo profesional. Esto podría incluir la creación de alianzas con institutos superiores locales que faciliten el acceso a programas de formación continua para egresados, garantizando vías de transitabilidad hacia la educación terciaria y certificación avanzando en su desarrollo profesional.

RECOMENDACIONES

Fortalecimiento del Enfoque Territorial y Redes de Retroalimentación

Continuar el fortalecimiento del enfoque territorial en la implementación del sistema coordinado por CIPCA, asegurando que cada acción educativa esté alineada con las necesidades locales. Esto puede incluir la creación de foros de retroalimentación y espacios de colaboración entre egresados, docentes y actores comunitarios, que faciliten el intercambio de experiencias y el seguimiento del impacto de la formación técnica. Estos mecanismos deben ir más allá de las reuniones tradicionales, incorporando plataformas digitales y actividades comunitarias que promuevan la interacción continua, situando el programa de articulación al centro de la vida social y comunitaria de San Miguel de El Faique.

Establecimiento de Convenios y Pasantías con el Sector Productivo

Promover la creación de convenios formales con emprendimientos locales que ofrezcan pasantías y experiencias vivenciales al conjunto de estudiantes. Esta colaboración no solo fortalecería la vinculación entre la formación técnica y el mercado laboral, sino que también permitiría a los egresados adquirir experiencia práctica y conexiones valiosas. Las pasantías rotativas pueden ser una forma eficaz de proporcionar a los estudiantes una exposición amplia a diversas áreas de trabajo y emprendimiento en un contexto de emprendimientos pequeños y con capacidades limitadas, lo que puede resultar en una oportunidad para estos emprendimientos de crecer gracias a la disposición de egresados y egresadas o estudiantes en formación con altas capacidades técnicas.

Apertura del sistema articulado para eslabonar el ciclo de la transitabilidad educativa

Por ahora el sistema se ha ampliado porque hay nuevos componentes del equipo, se han sumado otros colegios de EBR y sobre todo aquellos que tiene el modelo de servicio técnico que brindaría doble certificación. Sin embargo, desde el enfoque territorial rural ya existen condiciones para ampliar el sistema articulado con otras modalidades de educación básica, por ejemplo, los Centro de Educación Básica Alternativa que existen en la provincia y en la región. En ese marco, también implicaría a involucrar a la educación superior tecnológica, a través de las alianzas con los IEST que ya existen en Huancabamba. Para ello, se requiere coincidir carreras o especialidades que podrían complementarse para que funciones completamente el sistema de transitabilidad muy ligado al desarrollo local.

REFERENCIAS

- Alva, V. (2019). Inserción laboral de egresados de la especialidad de confección industrial del CETPRO R.F.S. de Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2015 - 2018 TESIS. In *Repositorio Digital Institucional* (Vol. 1).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35869>
- Ausubel, D. (1980). Psicología educativa. In *Editorial Trillas* (Primera).
<https://pdfcoffee.com/qdownload/ausubel-1980-psicologia-educativapdf-3-pdf-free.html>
- Becerra, A., & La Serna, K. (2010). Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. *Centro de Investigación de La Universidad Del Pacífico*, 2–72.
[http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1510/Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo economico-empresarial en la actualidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1510/Las%20competencias%20que%20demanda%20el%20mercado%20laboral%20de%20los%20profesionales%20del%20campo%20economico-empresarial%20en%20la%20actualidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cavero, S., Garcia, J., Alessandro, G., Ríos, F., & Vicente, A. (2023). Relación entre la educación y el desarrollo económico 1. *Universidad de Lima*, 1–23.
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/17906/TRABAJO ECONOMIA DE DESARROLLO - LA EDUCACION Y EL DESARROLLO ECONOMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/17906/TRABAJO%20ECONOMIA%20DE%20DESARROLLO%20-%20LA%20EDUCACION%20Y%20EL%20DESARROLLO%20ECONOMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- CINDA. (2012). Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias. In *Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA* (Vol. 01). Alfabetar Artes Gráficas.
<https://cinda.cl/wp-content/uploads/2012/03/seguimiento-de-egresados-e-insercion-laboral-experiencias-universitarias.pdf>
- CIPCA. (2016). Estudio Potencialidades Económico-Productivas y Retos del Corredor Alto Piura. In *CIPCA - AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO - EGOIAZIA* (Primera). Imulsores Gráficos EIRL. http://www.cipca.pe/wp-content/uploads/2022/06/ESTUDIOPOTENCIPCA2017_compressed.pdf
- Fandiño, Y. (2013). La educación universitaria en el siglo XXI: de la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*, 10. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2296127>
- Gobierno Regional de Piura. (2017). Plan de Desarrollo Regional Concertado Piura 2016-2021. In *ProGobernabilidad* (Primera). Impresión Arte Perú S.A.C.
https://www.regionpiura.gob.pe/documentos/planes/pdrc_piura_2021_vf2.pdf
- Granda, M. (2018). La educación técnica productiva y la inserción laboral de los egresados del CETPRO “Pivot Point” Lince 2018. In *Repositorio Digital Institucional. Universidad César vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23047>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023).

- Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. In *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- MINEDU-DIFOID. (2020). *Perfil de competencias del formador docente*. Ministerio de Educación del Perú.
[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6897/Perfil de competencias profesionales del formador de docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6897/Perfil%20de%20competencias%20profesionales%20del%20formador%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. *Perú Progreso Para Todos*, 60.
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco del Buen Desempeño Docente.pdf?v=1658161064](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20Docente.pdf?v=1658161064)
- MINEDU. (2016, June). Currículo Nacional de la Educación Básica - RM N° 281-2016-MINEDU. *Diario El Peruano*, 224. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>
- Mori, J., Sempé, L., Colquehuanca, R., Guerrero, L., Andrade, P., Gargurevich, J., & Silva, J. (2018). Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema. In *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. SINEACE* (Primera).
<https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/5807>
- Mueller, C., & Kim, S.-W. (2008). *The contented female worker: Still a paradox?* ResearGate. [https://doi.org/10.1016/S0882-6145\(08\)25006-X](https://doi.org/10.1016/S0882-6145(08)25006-X)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Ediciones de la U* (Vol. 53, Issue 9). DGP Editores SAS. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pelayo, M. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. In <http://www.eumed.net/> (Primera ed).
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>
- Ramos, A. (2020). Plan de estudios e inserción laboral de egresados de agronomía en Institutos de Región Lima. *UCV-Scientia*, 12(2410-891X), 95–107.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7885969>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. In *EUMED NET* (Grupo de i).
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Saavedra, J., & Chacaltana, J. (2001). Exclusión y oportunidad: jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación. In *Grupo de Análisis para el Desarrollo*.
[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/814/458. Exclusión y oportunidad jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/814/458.Exclusi%C3%B3n%20y%20oportunidad%20j%C3%B3venes%20urbanos%20y%20su%20inserci%C3%B3n%20en%20el%20mercado%20de%20trabajo%20y%20en%20el%20mercado%20de%20capacitaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sacristan, G. (2011). Educar por competencias. Qué hay de nuevo-. In *Ediciones Morata*

(Vol. 1, Issue April).

https://mibibliotecatec.weebly.com/uploads/5/4/5/7/54577939/educar_por_competencias.pdf

Schejtman, A., & Berdegúe, J. (2004). Desarrollo territorial rural. In *www.rimisp.org - RIMISP Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural*. https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1363093392schejtman_y_berdegue2004_desarrollo_territorial_rural_5_rimisp_CARdumen.pdf

Schkolnik, M. (2005). Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. In *CEPAL. División de Desarrollo Social*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5724472f-bd1c-4786-9f38-4dffc9555733/content>

Universidad Autónoma de Chihuahua. (2016). Estudio de seguimiento de egresados 2006-2010 DES Agropecuaria. In *Dirección de Extensión y Difusión Cultural* (Issue 0). [http://diex.uach.mx/seguimiento_de_egresados/Estudio Seguimiento de Egresados 2006-2010 DES Agropecuaria.pdf](http://diex.uach.mx/seguimiento_de_egresados/Estudio%20Seguimiento%20de%20Egresados%202006-2010%20DES%20Agropecuaria.pdf)

Zabala, A., & Arnau, L. (2005). La enseñanza de las competencias. *Aula de Innovación Educativa.*, 161, 40–46. [https://biblioteca.marco.edu.mx/files/Educacion Basada en Competencias/8-Formación por Competencias/La enseñanza de las Competencias.pdf](https://biblioteca.marco.edu.mx/files/Educacion%20Basada%20en%20Competencias/8-Formaci3n%20por%20Competencias/La%20ensenanza%20de%20las%20Competencias.pdf)