

**Universidad Católica de Santa María**  
**Escuela de Postgrado**  
**Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos**



**Impacto del programa de prácticas laborales en los beneficiarios de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023.**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Mendez Garate, Stephany Eliana**

**ORCID: 0009-0004-4332-7588**

Para optar por el Grado Académico de Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos

Asesor:

**Dr. Antezana Abarca, Nicolás Cesar Alfonso**

**ORCID: 0000-0002-6763-3668**

**Arequipa - Perú**

**2025**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 08 de Mayo del 2025

**Dictamen: 013869-C-EPG-2025**

Visto el borrador del expediente 013869, presentado por:

**2022001092 - MENDEZ GARATE STEPHANY ELIANA**

Titulado:

**IMPACTO DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS LABORALES EN LOS BENEFICIARIOS DE LAS  
COMUNIDADES DEL ÁMBITO DE INFLUENCIA DE LA EMPRESA SOUTHERN PERÚ EN LAS  
REGIONES DE TACNA Y MOQUEGUA DE 2012 A 2023.**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29440909 - MOLINA RODRIGUEZ FREDY NICOLAS  
DICTAMINADOR**



**09802152 - CHAVEZ CAVERO-EGUSQUIZA JAVIER GUSTAVO  
DICTAMINADOR**



**29738321 - CRUZ VILLEGAS PEDRO JESUS  
DICTAMINADOR**



# IMPACTO DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS LABORALES EN LOS BENEFICIARIOS DE LAS COMUNIDADES DEL ÁMBITO DE INFLUENCIA DE LA EMPRESA SOUTHERN PERÚ EN LAS REGIONES DE TACNA Y MOQUEGUA DE 2012 A 2023.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Francisco de Vitoria Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	1%
6	Anaya, Jorge Luis Talavera. "Fortalecimiento de Capacidades e Inserción Laboral: Análisis del Programa de Capacitación Laboral "Forjando Futuro" de la Unidad Minera Toquepala", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2022 Publicación	1%
7	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	1%

## DEDICATORIA

A Dios, que ilumina y cuida mis pasos.

A mis padres, cuyo ejemplo me inspira cada día a ser mejor.

A mi familia, por su constante apoyo y motivación,

esta tesis es un reflejo de nuestro esfuerzo conjunto.



## AGRADECIMIENTOS

A mi asesor de tesis, Dr. Nicolás C.A. Antezana Abarca, por su motivación y orientación constante a lo largo de este proceso.

A Felipe Gonzales, Hugo Valdivia, Carola Pichilingue, y a todo el equipo que hace posible el programa de prácticas para comunidades. Su apoyo y conocimientos han sido fundamentales en el desarrollo de esta tesis. Su labor en beneficio del desarrollo de las comunidades es invaluable.

A los egresados del programa de prácticas, a quienes agradezco por el tiempo y la confianza que me brindaron. Sus experiencias contribuyen a establecer un camino de mayores oportunidades para futuras generaciones.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el impacto del programa de prácticas laborales en los beneficiarios de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 al 2023. El estudio, de tipo descriptivo, se abordó desde un enfoque cualitativo y cuantitativo. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta a una muestra de 115 egresados y una entrevista semiestructurada a la coordinadora del programa. Asimismo, se analizaron algunas variables sociodemográficas.

Los resultados mostraron que el programa ha tenido un impacto positivo en algunos aspectos que contribuyen a la inserción laboral de sus beneficiarios como la línea de carrera de sus egresados, brindándoles competencias que les permitieron acceder a oportunidades laborales en empleos vinculados a la carrera a la que postularon a las prácticas y en el rubro minero, e incluso en sus propias regiones de nacimiento. No obstante, el principal impacto del programa reside en la mejora de la percepción de sus beneficiarios respecto a la gestión ambiental, social y operativa de la empresa minera.

Palabras clave: Inserción laboral, programa de prácticas profesionales, desarrollo comunitario.

## ABSTRACT

The present research aimed to determine the impact of the internship program on the beneficiaries from the communities within the influence area of Southern Peru in the regions of Tacna and Moquegua from 2012 to 2023. The study, which was descriptive in nature, was approached from both qualitative and quantitative perspectives. Data collection involved administering a survey to a sample of 115 graduates and conducting a semi-structured interview with the program coordinator. Additionally, some sociodemographic variables were analyzed.

The results showed that the program had a positive impact on certain aspects contributing to the labor insertion of its beneficiaries, such as the career paths of its graduates, providing them with skills that enabled them to access job opportunities related to the careers for which they applied during the internships, particularly in the mining sector and even in their own regions of origin. However, the main impact of the program lies in the improvement of beneficiaries' perceptions regarding the environmental, social, and operational management of the mining company.

Keywords: Labor insertion, professional internship program, community development.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN ..... 1

HIPÓTESIS ..... 3

OBJETIVOS ..... 4

    Objetivo General ..... 4

    Objetivos específicos ..... 4

CAPÍTULO I ..... 5

    1. MARCO TEÓRICO ..... 5

        1.1. Marco Teórico y Conceptual ..... 5

        1.2. Análisis de antecedentes investigativos ..... 50

CAPÍTULO II ..... 60

    2. METODOLOGÍA ..... 60

        2.1. Enunciado del problema ..... 60

        2.2. Interrogantes del problema ..... 60

        2.3. Descripción del problema ..... 61

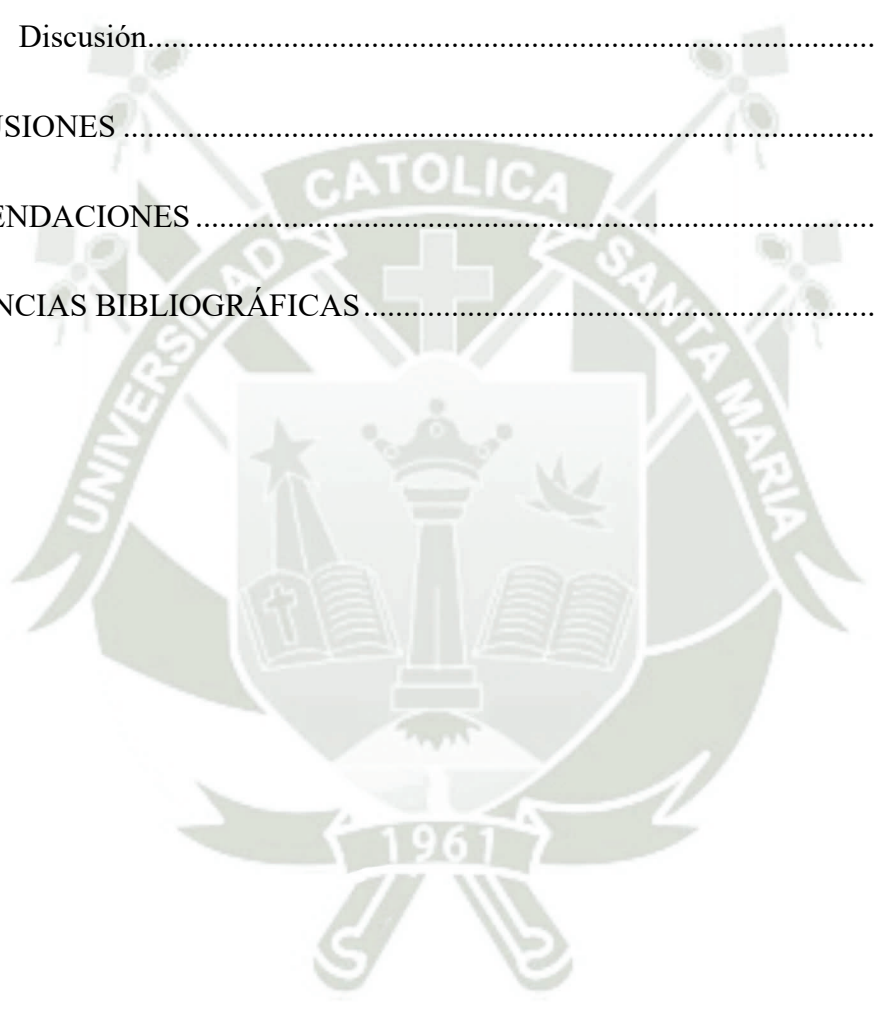
        2.4. Justificación del problema ..... 62

        2.5. Matriz de consistencia ..... 64

        2.6. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación ..... 65

        2.7. Campo de verificación ..... 65

2.8. Estrategia de recolección de datos .....	67
CAPÍTULO III .....	68
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	68
3.1. Resultados .....	68
3.2. Resumen de resultados relevantes .....	213
3.3. Discusión.....	221
CONCLUSIONES .....	227
RECOMENDACIONES .....	230
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	232



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Instituciones Educativas .....	27
<b>Tabla 2</b> Población censada de 14 y más años, por grupos de edad, según provincia, condición de actividad económica y sexo en la Provincia de Candarave.....	31
<b>Tabla 3</b> Análisis de variables .....	61
<b>Tabla 4</b> Matriz de consistencia .....	64
<b>Tabla 5</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 2: Edad.....	69
<b>Tabla 6</b> Resultados de la pregunta N° 3: Sexo .....	70
<b>Tabla 7</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 3: Sexo .....	70
<b>Tabla 8</b> Resultados de la pregunta N° 5: Región de nacimiento .....	71
<b>Tabla 9</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 5: Región de nacimiento .....	72
<b>Tabla 10</b> Resultados de la pregunta N° 6: Provincia de nacimiento.....	73
<b>Tabla 11</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 6: Provincia de nacimiento .....	74
<b>Tabla 12</b> Resultados de la pregunta N° 7: Distrito de nacimiento.....	76
<b>Tabla 13</b> Medidas estadísticas pregunta N° 7: Distrito de nacimiento .....	77
<b>Tabla 14</b> Resultados de la pregunta N° 8: Estado civil .....	78
<b>Tabla 15</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 8: Estado civil.....	79
<b>Tabla 16</b> Resultados de la pregunta N° 9: Nombre de universidad o instituto donde realizó sus estudios superiores .....	81
<b>Tabla 17</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 9: Nombre de la universidad o instituto donde realizó sus estudios superiores .....	82
<b>Tabla 18</b> Resultados de la pregunta N° 10: Ciudad donde realizó sus estudios superiores.....	83

<b>Tabla 19</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 10: Ciudad donde realizó sus estudios superiores .....	84
<b>Tabla 20</b> Resultados de la pregunta N° 11: Región de residencia actual.....	85
<b>Tabla 21</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 11: Región de residencia actual .....	86
<b>Tabla 22</b> Resultados de la pregunta N° 12: Provincia de residencia actual.....	87
<b>Tabla 23</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 12: Provincia de residencia actual .....	88
<b>Tabla 24</b> Resultados de la pregunta N° 13: Distrito de residencia actual.....	89
<b>Tabla 25</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 13: Distrito de residencia actual .....	90
<b>Tabla 26</b> Resultados de la pregunta N° 14: Idioma materno .....	91
<b>Tabla 27</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 14: Descriptivos del idioma materno.....	92
<b>Tabla 28</b> Resultados de la pregunta N° 15: Región de donde provienen sus padres.....	93
<b>Tabla 29</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 15: Región de donde provienen sus padres .....	94
<b>Tabla 30</b> Resultados de la pregunta N° 16: Provincia de donde provienen sus padres .....	95
<b>Tabla 31</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 16: Provincia de donde provienen sus padres .....	96
<b>Tabla 32</b> Resultados de la pregunta N° 17: Distrito de donde provienen sus padres .....	98
<b>Tabla 33</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 17: Distrito de donde provienen sus padres .....	99
<b>Tabla 34</b> Resultados de la pregunta N° 18: Nivel de estudios alcanzados .....	100
<b>Tabla 35</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 18: Nivel de estudios alcanzados.....	101
<b>Tabla 36</b> Resultados de la pregunta N° 19: Año en qué realizó las prácticas.....	102
<b>Tabla 37</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 19: Año en qué realizó las prácticas .....	103

<b>Tabla 38</b> Resultados de la pregunta N° 21: Situación laboral actual.....	104
<b>Tabla 39</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 21: Situación laboral actual .....	105
<b>Tabla 40</b> Resultados de la pregunta N° 22: Tipo de empresa en la que labora.....	106
<b>Tabla 41</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 22: Tipo de empresa en la que labora .....	106
<b>Tabla 42</b> Resultados de la pregunta N° 23: Sector de ocupación actual .....	108
<b>Tabla 43</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 23: Sector de ocupación actual .....	109
<b>Tabla 44</b> Resultados de la pregunta N° 26: ¿En qué rango se sitúan los ingresos que percibe mensualmente en la actualidad?.....	110
<b>Tabla 45</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 26: ¿En qué rango se sitúan los ingresos que percibe mensualmente en la actualidad? .....	111
<b>Tabla 46</b> Resultados de la pregunta N° 27: Modalidad de contratación (en caso de que se encuentre trabajando actualmente).....	112
<b>Tabla 47</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 27: Modalidad de contratación .....	113
<b>Tabla 48</b> Resultados de la pregunta N° 31: ¿Cómo se enteró de la convocatoria de prácticas?.....	114
<b>Tabla 49</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 31: ¿Cómo se enteró de la convocatoria de prácticas?.....	115
<b>Tabla 50</b> Resultados de la pregunta N° 32: Residencia al momento de postular a las prácticas .....	116
<b>Tabla 51</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 32: Residencia al momento de postular a las prácticas .....	117
<b>Tabla 52</b> Resultados de la pregunta N° 33: Nombre de la comunidad y/o distrito donde residía en el momento de postular a las prácticas .....	118

<b>Tabla 53</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 33: Nombre de la comunidad y/o distrito donde residía en el momento de postular a las prácticas .....	119
<b>Tabla 54</b> Resultados de la pregunta N° 34: ¿Cuántas veces postuló al programa de prácticas?.....	120
<b>Tabla 55</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 34: ¿Cuántas veces postuló al programa de prácticas?.....	121
<b>Tabla 56</b> Resultados de la pregunta N° 35: ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió postular al programa de prácticas?.....	122
<b>Tabla 57</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 35: ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió postular al programa de prácticas? .....	123
<b>Tabla 58</b> Resultados de la pregunta N° 36: ¿Hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas?.....	124
<b>Tabla 59</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 36: ¿Hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas?.....	125
<b>Tabla 60</b> Resultados de la pregunta N° 38 ítem 1: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Horario].....	126
<b>Tabla 61</b> Medidas estadísticas la pregunta N° 38 ítem 1: ¿cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Horario] .....	127
<b>Tabla 62</b> Resultados de la pregunta N° 38 ítem 2: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Remuneración] .....	128

<b>Tabla 63</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 38 ítem 2: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Remuneración] .....	129
<b>Tabla 64</b> Resultados de la pregunta N° 38 ítem 3: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Clima laboral].....	130
<b>Tabla 65</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 38 ítem 3: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Clima laboral].....	131
<b>Tabla 66</b> Resultados de la pregunta N° 38 ítem 4: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Ambiente].....	132
<b>Tabla 67</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 38 ítem 4: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Ambiente].....	133
<b>Tabla 68</b> Resultados de la pregunta N° 38 ítem 5: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Aprendizaje].....	134
<b>Tabla 69</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 38 ítem 5: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Aprendizaje].....	135
<b>Tabla 70</b> Resultados de la pregunta N° 39 ítem 1: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Horario].....	136

<b>Tabla 71</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 1: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Horario] .....	137
<b>Tabla 72</b> Resultados de la pregunta N° 39 ítem 2: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Remuneración].....	138
<b>Tabla 73</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 2: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Remuneración] .....	139
<b>Tabla 74</b> Resultados de la pregunta N° 39 ítem 3: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Clima laboral] .....	140
<b>Tabla 75</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 3: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Clima laboral].....	141
<b>Tabla 76</b> Resultados de la pregunta N° 39 ítem 4: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Ambiente] .....	142
<b>Tabla 77</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 4: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Ambiente] .....	143
<b>Tabla 78</b> Resultados de la pregunta N° 39 ítem 5: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Aprendizaje] .....	144
<b>Tabla 79</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 5:¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Aprendizaje] .....	145
<b>Tabla 80</b> Resultados de la pregunta N° 40: ¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas?.....	146
<b>Tabla 81</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 40:¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas?.....	147
<b>Tabla 82</b> Resultados de la pregunta N° 41: ¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida?.....	148

<b>Tabla 83</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 41: ¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida? .....	149
<b>Tabla 84</b> Resultados de la pregunta N° 43 ítem 1: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Competencias profesionales].....	150
<b>Tabla 85</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 1: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Competencias profesionales]....	151
<b>Tabla 86</b> Resultados de la pregunta N° 43 ítem 2: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Habilidades blandas] .....	152
<b>Tabla 87</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 2: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Habilidades blandas].....	153
<b>Tabla 88</b> Resultados de la pregunta N° 43 ítem 3: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Red de contactos] .....	154
<b>Tabla 89</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 3: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Red de contactos].....	155
<b>Tabla 90</b> Resultados de la pregunta N° 43 ítem 4: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Capacitación].....	156
<b>Tabla 91</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 4: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Capacitación] .....	157
<b>Tabla 92</b> Resultados de la pregunta N° 43 ítem 5: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Desarrollo personal] .....	158
<b>Tabla 93</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 5: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Desarrollo personal].....	159

<b>Tabla 94</b> Resultados de la pregunta N° 44 ítem 1: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión ambiental] .....	160
<b>Tabla 95</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 1: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión ambiental].....	161
<b>Tabla 96</b> Resultados de la pregunta N° 44 ítem 2: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión Comunitaria] .....	162
<b>Tabla 97</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 2: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión Comunitaria] .....	163
<b>Tabla 98</b> Resultados de la pregunta N° 44 ítem 3: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Responsabilidad Social] .....	164
<b>Tabla 99</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 3: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Responsabilidad Social] .....	165
<b>Tabla 100</b> Resultados de la pregunta N° 44 ítem 4: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión de recursos humanos].....	166
<b>Tabla 101</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 4: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión de recursos humanos] .....	167

<b>Tabla 102</b> Resultados de la pregunta N° 44 ítem 5: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Compromiso con la región] .....	168
<b>Tabla 103</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 5: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Compromiso con la región] .....	169
<b>Tabla 104</b> Resultados de la pregunta N° 44 ítem 6: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Ética].....	170
<b>Tabla 105</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 6: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Ética] .....	171
<b>Tabla 106</b> Resultados de la pregunta N° 44 ítem 7: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Seguridad].....	172
<b>Tabla 107</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 7: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Seguridad] .....	173
<b>Tabla 107</b> Resultados de la pregunta N° 44 ítem 8: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Proceso productivo].....	174
<b>Tabla 108</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 8: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Proceso productivo] .....	175

<b>Tabla 109</b> Resultados de la pregunta N° 45 ítem 1:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Humildad] .....	176
<b>Tabla 110</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 1:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Humildad] .....	177
<b>Tabla 111</b> Resultados de la pregunta N° 45 ítem 2: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Soberbia] .....	178
<b>Tabla 112</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 2: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Soberbia] .....	179
<b>Tabla 113</b> Resultados de la pregunta N° 45 ítem 3:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Colaboración] .....	180
<b>Tabla 114</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 3:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Colaboración] .....	181
<b>Tabla 115</b> Resultados de la pregunta N° 45 ítem 4:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Desatención] .....	182
<b>Tabla 116</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 4:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Desatención] .....	183

<b>Tabla 117</b> Resultados de la pregunta N° 45 ítem 5: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones claras].....	185
<b>Tabla 118</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 5: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones claras] .....	186
<b>Tabla 119</b> Resultados de la pregunta N° 45 ítem 6:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones confusas].....	187
<b>Tabla 120</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 6:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones confusas].....	188
<b>Tabla 121</b> Resultados de la pregunta N° 45 ítem 7:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Trato respetuoso].....	189
<b>Tabla 122</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 7:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Trato respetuoso] .....	190
<b>Tabla 123</b> Resultados de la pregunta N° 45 ítem 8: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Maltrato].....	191
<b>Tabla 124</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 8: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Maltrato] .....	192

<b>Tabla 125</b> Resultados de la pregunta N° 47: ¿Su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual? .....	193
<b>Tabla 126</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 47: ¿Su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual? .....	194
<b>Tabla 127</b> Resultados de la pregunta N° 49 : ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar empleo después de concluir sus prácticas? .....	195
<b>Tabla 128</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 49: ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar empleo después de concluir sus prácticas? .....	196
<b>Tabla 129</b> Resultados de la pregunta N° 50: ¿Considera que el siguiente empleo que consiguió fue resultado de las prácticas que desarrolló? .....	197
<b>Tabla 130</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 50: ¿Considera que el siguiente empleo que consiguió fue resultado de las prácticas que desarrolló?.....	198
<b>Tabla 131</b> Resultados de la pregunta N° 52: ¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú como un factor para desempeñarse en su siguiente empleo? ....	199
<b>Tabla 132</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 52: ¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú como un factor para desempeñarse en su siguiente empleo?.....	200
<b>Tabla 133</b> Resultados de la pregunta N° 53:¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú? .....	201
<b>Tabla 134</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 53: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú? .....	202
<b>Tabla 135</b> Resultados de la pregunta N° 54: ¿Usted es o ha sido proveedor de Southern Perú? .....	203

<b>Tabla 136</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 54: ¿Usted es o ha sido proveedor de Southern Perú? .....	204
<b>Tabla 137</b> Resultados de la pregunta N° 55: ¿Usted trabaja o ha trabajado en una empresa proveedora/contratista de Southern Perú? .....	205
<b>Tabla 138</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 55: ¿Usted trabaja o ha trabajado en una empresa proveedora/contratista de Southern Perú? .....	206
<b>Tabla 139</b> Resultados de la pregunta N° 56: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en el sector minero?.....	207
<b>Tabla 140</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 56: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en el sector minero? .....	208
<b>Tabla 141</b> Resultados de la pregunta N° 57: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional? .....	209
<b>Tabla 142</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 57: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional? .....	210
<b>Tabla 143</b> Resultados de la pregunta N° 58: ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera a la que postuló a las prácticas? .....	211
<b>Tabla 144</b> Medidas estadísticas de la pregunta N° 58: ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera a la que postuló a las prácticas? ..	212

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Ubicación geográfica de las comunidades del ámbito de influencia de Southern Perú. ....	18
<b>Figura 2</b> Pregunta N° 2: Edad .....	68
<b>Figura 3</b> Pregunta N° 3: Sexo.....	70
<b>Figura 4</b> Pregunta N° 5: Región de nacimiento .....	72
<b>Figura 5</b> Pregunta N° 6: Provincia de nacimiento.....	74
<b>Figura 6</b> Pregunta N° 7: Distrito de nacimiento.....	77
<b>Figura 7</b> Pregunta N° 8: Estado civil.....	79
<b>Figura 8</b> Pregunta N° 9: Nombre de universidad o instituto donde realizó sus estudios superiores .....	82
<b>Figura 9</b> Pregunta N° 10: Ciudad donde realizó sus estudios superiores.....	84
<b>Figura 10</b> Pregunta N° 11: Región de residencia actual.....	86
<b>Figura 11</b> Pregunta N° 12: Provincia de residencia actual.....	87
<b>Figura 12</b> Pregunta N° 13: Distrito de residencia actual.....	90
<b>Figura 13</b> Pregunta N° 14: Idioma materno .....	91
<b>Figura 14</b> Pregunta N° 15: Región de donde provienen sus padres.....	93
<b>Figura 15</b> Pregunta N° 16: Provincia de donde provienen sus padres .....	96
<b>Figura 16</b> Pregunta N° 17: Distrito de donde provienen sus padres .....	99
<b>Figura 17</b> Pregunta N° 18: Nivel de estudios alcanzados .....	100
<b>Figura 18</b> Pregunta N° 19: Año en qué realizó las prácticas.....	102
<b>Figura 19</b> Pregunta N° 21: Situación laboral actual.....	104
<b>Figura 20</b> Pregunta N° 22: Tipo de empresa en la que labora.....	106

<b>Figura 21</b> Pregunta N° 23: Sector de ocupación actual.....	108
<b>Figura 22</b> Pregunta N° 26: ¿En qué rango se sitúan los ingresos que percibe mensualmente en la actualidad?.....	110
<b>Figura 23</b> Pregunta N° 27: Modalidad de contratación.....	112
<b>Figura 24</b> Pregunta N° 31: ¿Cómo se enteró de la convocatoria de prácticas?.....	114
<b>Figura 25</b> Pregunta N° 32: Residencia al momento de postular a las prácticas.....	116
<b>Figura 26</b> Pregunta N° 33: Nombre de la comunidad y/o distrito donde residía en el momento de postular a las prácticas .....	119
<b>Figura 27</b> Pregunta N° 34: ¿Cuántas veces postuló al programa de prácticas? .....	121
<b>Figura 28</b> Pregunta N° 35: ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió postular al programa de prácticas?.....	123
<b>Figura 29</b> pregunta N° 36: ¿Hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas? .....	125
<b>Figura 30</b> Pregunta N° 38 ítem 1: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Horario].....	127
<b>Figura 31</b> Pregunta N° 38 ítem 2: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Remuneración] .....	129
<b>Figura 32</b> Pregunta N° 38 ítem 3: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Clima laboral] .....	131

<b>Figura 33</b> Pregunta N° 38 ítem 4: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Ambiente].....	133
<b>Figura 34</b> Pregunta N° 38 ítem 5: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Aprendizaje].....	135
<b>Figura 35</b> Pregunta N° 39 ítem 1: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Horario] .....	137
<b>Figura 36</b> Pregunta N° 39 ítem 2: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Remuneración].....	139
<b>Figura 37</b> Pregunta N° 39 ítem 3: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Clima laboral] .....	141
<b>Figura 38</b> Pregunta N° 39 ítem 4: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Ambiente].....	143
<b>Figura 39</b> Pregunta N° 39 ítem 5:¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Aprendizaje] .....	145
<b>Figura 40</b> Pregunta N° 40: ¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas? .....	147
<b>Figura 41</b> Pregunta N° 41: ¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida? .....	148
<b>Figura 42</b> Pregunta N° 43 ítem 1: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Competencias profesionales] .....	150
<b>Figura 43</b> Pregunta N° 43 ítem 2: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Habilidades blandas].....	152

<b>Figura 44</b> Pregunta N° 43 ítem 3: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Red de contactos].....	154
<b>Figura 45</b> Pregunta N° 43 ítem 4: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Capacitación] .....	156
<b>Figura 46</b> Pregunta N° 43 ítem 5: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Desarrollo personal] .....	158
<b>Figura 47</b> Pregunta N° 44 ítem 1: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión ambiental]....	160
<b>Figura 48</b> Pregunta N° 44 ítem 2: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión Comunitaria] .....	162
<b>Figura 49</b> Pregunta N° 44 ítem 3: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Responsabilidad Social] .....	164
<b>Figura 50</b> Pregunta N° 44 ítem 4: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión de recursos humanos].....	166
<b>Figura 51</b> Pregunta N° 44 ítem 5:¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Compromiso con la región].....	168
<b>Figura 52</b> Pregunta N° 44 ítem 6: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Ética].....	170
<b>Figura 53</b> Pregunta N° 44 ítem 7: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Seguridad].....	172

- Figura 54** Pregunta N° 44 ítem 8: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Proceso productivo] .. 174
- Figura 55** Pregunta N° 45 ítem 1:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Humildad]..... 176
- Figura 56** Pregunta N° 45 ítem 2: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Soberbia] ..... 178
- Figura 57** Pregunta N° 45 ítem 3:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Colaboración]..... 180
- Figura 58** Pregunta N° 45 ítem 4:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Desatención]..... 183
- Figura 59** Pregunta N° 45 ítem 5: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones claras]..... 185
- Figura 60** Pregunta N° 45 ítem 6:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones confusas] ..... 188
- Figura 61** Pregunta N° 45 ítem 7:¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Trato respetuoso]..... 190

<b>Figura 62</b> Pregunta N° 45 ítem 8: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Maltrato].....	192
<b>Figura 63</b> Pregunta N° 47: ¿Su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual? .....	194
<b>Figura 64</b> Pregunta N° 49 : ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar empleo después de concluir sus prácticas? .....	196
<b>Figura 65</b> Pregunta N° 50: ¿Considera que el siguiente empleo que consiguió fue resultado de las prácticas que desarrolló?.....	198
<b>Figura 66</b> Pregunta N° 52: ¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú como un factor para desempeñarse en su siguiente empleo?.....	200
<b>Figura 67</b> Pregunta N° 53:¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú?.....	202
<b>Figura 68</b> Pregunta N° 54: ¿Usted es o ha sido proveedor de Southern Perú?.....	203
<b>Figura 69</b> Pregunta N° 55: ¿Usted trabaja o ha trabajado en una empresa proveedora/contratista de Southern Perú? .....	205
<b>Figura 70</b> Pregunta N° 56: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en el sector minero? .....	207
<b>Figura 71</b> Pregunta N° 57: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional?.....	209
<b>Figura 72</b> Pregunta N° 58: ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera a la que postuló a las prácticas? .....	211
<b>Figura 73</b> Contraste entre las expectativas y la satisfacción de los egresados.....	213
<b>Figura 74</b> Principales beneficios del programa de prácticas, percibidos por sus egresados.	214

<b>Figura 75</b> Percepción del egresado del programa de prácticas, con respecto a la empresa. .	214
<b>Figura 76</b> Egresados que sostuvieron un vínculo laboral con la empresa minera después de sus prácticas .....	215
<b>Figura 77</b> Contraste entre mujeres y varones que sostuvieron un vínculo laboral con la empresa minera después de sus prácticas .....	216
<b>Figura 78</b> Distribución demográfica de los postulantes en las regiones de Moquegua y Tacna. ....	217
<b>Figura 79</b> Distribución demográfica de postulantes de las provincias de Moquegua. ....	218
<b>Figura 80</b> Distribución demográfica de postulantes en las provincias de Tacna. ....	219
<b>Figura 81</b> Distribución demográfica de postulantes de los distritos de Moquegua .....	220
<b>Figura 82</b> Distribución demográfica de postulantes de los distritos de Tacna. ....	221

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1</b> Ficha técnica de la entrevista semiestructurada .....	242
<b>Anexo 2</b> Guía de entrevista.....	243
<b>Anexo 3</b> Transcripción de entrevista.....	246
<b>Anexo 4</b> Cuestionario.....	253



## INTRODUCCIÓN

En el Perú, los jóvenes enfrentan numerosas barreras para insertarse en el mercado laboral formal. Según el Reporte Desempeño del Mercado Laboral Peruano, en 2023, los jóvenes de entre 14 y 29 años representaron la población con la tasa de desempleo más alta, alcanzando un 9.2% de los participantes en el mercado laboral, lo que equivale a un total de 460,028 jóvenes desempleados. Estas cifras revelan un panorama complejo, especialmente para aquellos que viven en comunidades alejadas, como las ubicadas en entornos mineros.

En estas comunidades, las expectativas laborales se centran mayoritariamente en las empresas mineras locales. Sin embargo, la falta de cualificaciones laborales específicas, sumada a la limitada oferta educativa, dificulta que los jóvenes de estas regiones compitan en igualdad de condiciones con candidatos de zonas urbanas o con mayor experiencia. Este escenario ha llevado a que las empresas mineras implementen programas específicos para fortalecer la empleabilidad de las comunidades donde operan.

El programa de prácticas laborales de la empresa Southern Perú, dirigido exclusivamente a los jóvenes de comunidades del ámbito de influencia de sus operaciones, busca responder a estas necesidades. A través de este programa, se pretende no solo aumentar las oportunidades de empleo para los jóvenes, sino también mejorar la relación entre la empresa y las comunidades locales.

Este estudio tiene como objetivo analizar, desde un enfoque cualitativo, el impacto del programa de prácticas en los beneficiarios pertenecientes a comunidades de las regiones de Moquegua y Tacna durante el período 2012-2023. Para ello, se abordaron aspectos clave como las percepciones de los participantes sobre el programa y su incidencia en su inserción laboral. La investigación se llevó a cabo mediante entrevistas semiestructuradas, encuestas virtuales y un análisis de variables sociodemográficas. A pesar de los retos en la recopilación de datos, se

obtuvo información valiosa que permitió interpretar las experiencias y perspectivas de los beneficiarios, revelando el significativo impacto positivo del programa en sus trayectorias laborales y en la percepción hacia la empresa.



## HIPÓTESIS

Dado que existe una necesidad de empleo en las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú en las regiones de Moquegua y Tacna; es probable que el programa de prácticas laborales ejecutado por la empresa entre los años 2012 y 2023, haya sido importante en la inserción laboral y percepciones de sus beneficiarios.



## OBJETIVOS

### Objetivo General

Determinar el impacto del programa de prácticas laborales en los beneficiarios de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 al 2023.

### Objetivos específicos

- 1) Conocer los principios organizacionales a partir de los cuales se desarrolla el programa de prácticas laborales de Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023.
- 2) Describir la gestión del talento humano del programa de prácticas laborales de Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023.
- 3) Detallar el contexto social y demográfico de las comunidades en las que se desarrolla el programa de prácticas laborales de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023.
- 4) Identificar las características sociales y económicas actuales de los beneficiarios del programa de prácticas laborales de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023.

## CAPÍTULO I

### 1. MARCO TEÓRICO

#### 1.1. *Marco Teórico y Conceptual*

**1.1.1. Programa de Prácticas Profesionales.** Para comprender la posible relevancia de un programa de prácticas profesionales, es importante empezar indicando que, según la Ley Peruana, las prácticas profesionales son un tipo de modalidad formativa laboral.

Las modalidades formativas laborales (o prácticas laborales) son el conjunto de actividades que se realizan bajo diferentes formas y tiempos en una empresa u organización, poniendo un énfasis especial al proceso de aprendizaje y entrenamiento profesional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2012).

En el Perú, la Ley de Modalidades Formativas Laborales N° 28518, promulgada el 24 de mayo de 2005, es la que regula todos los tipos de convenios de formación profesional en los cuales una persona puede complementar los conocimientos teóricos obtenidos en su centro de formación con experiencia práctica en una empresa.

La de práctica profesional, es una de las modalidades formativas laborales que “busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo” (Ley N° 28518, 2005, art. 13). Este tipo de modalidad se realiza a través de un convenio celebrado entre una empresa y una persona egresada de un centro de formación profesional.

Para muchos jóvenes, las prácticas profesionales significan su primera experiencia profesional, la transición de la vida universitaria hacia la vida laboral. Según Llamosas y Rangel (2019) las características de este primer empleo podrían ser

determinantes en la carrera profesional del egresado y en sus posibilidades de ascender a mejores condiciones de vida.

La empresa minera Southern Perú, en el marco de su programa “Forjando Futuro”, viene ofreciendo desde el año 2011 la oportunidad de prácticas profesionales a los egresados o bachilleres nacidos o residentes en las comunidades del área de influencia de sus operaciones ( Prensa Regional, 2023).

**1.1.2. Southern Perú.** La empresa Southern Perú se define conforme a su página web corporativa como una empresa minera y metalúrgica de alcance global, especializada en la producción de cobre y otros subproductos valiosos. Su misión es extraer recursos minerales, transformarlos y comercializarlos para satisfacer las demandas del mercado, cumpliendo con sus compromisos sociales y ambientales y maximizando la creación de valor para sus accionistas (Southern Perú, 2024).

**1.1.2.1. Actividad Económica.** El Ministerio de Energía y Minas (MINEM, 2024) define a la minería como una actividad económica primaria que consiste en la extracción y procesamiento de minerales acumulados en el suelo y subsuelo, los cuales se encuentran en forma de yacimientos.

La minería en el Perú presenta algunos indicadores económicos importantes como la contribución de este sector con “alrededor de 10% de la producción total del país y dos tercios del valor de las exportaciones” (BBVA Research, 2023, p. 2), o la “correlación directa entre la reducción de la pobreza nacional y los ingresos por minería” (Walter et al, 2021, p. 17).

Por su impacto económico en los últimos años, instituciones como el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, Osinergmin (2017) afirman que este sector “tiene un rol fundamental al ser fuente de crecimiento,

sustento y desarrollo” (p. 32); “ha sido durante las primeras décadas del siglo XXI uno de los principales motores del desarrollo peruano” (Walter et al., 2021, p. 9).

**1.1.2.2. Área de Influencia.** Según el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (SENACE, 2017), el área de influencia es el espacio geográfico sobre el que las actividades y componentes de un proyecto de inversión ejercen algún tipo de impacto ambiental y social.

Para definir el área de influencia ambiental y social de un proyecto, el titular de este delimita los criterios para la identificación y caracterización de los impactos positivos y/o negativos directos o indirectos sobre un área geográfica y/o población (SENACE, 2019).

Para fines de este estudio se tomará en cuenta las comunidades del ámbito de influencia social de las operaciones de la empresa Southern Perú en las cuales se ejecuta el programa de prácticas profesionales: Ilabaya, Locumba, Ite y Candarave en la región Tacna; y Torata e Ilo en la región Moquegua.

**1.1.2.3. Recursos Humanos.** Existen diversas definiciones y planteamientos alrededor del concepto de Recursos Humanos, por ejemplo, Alles (2011) define los Recursos Humanos como una disciplina que estudia la actuación de las personas dentro de una organización.

Asimismo, Dessler y Varela (2009) indica que la administración de recursos humanos comprende las políticas y prácticas concernientes al personal que integra una organización, lo que incluye los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación; así como la atención de sus relaciones, laborales, salud, seguridad y aspectos de justicia.

Mondy (2010) orientaba la importancia de la administración de los recursos humanos al logro de objetivos organizacionales y a la capacidad del administrador para canalizar los esfuerzos de otros hacia una meta corporativa.

En los últimos años, la concepción del individuo como recurso que implica un costo en la organización se ha transformado brindando mayor atención a su condición humana, lo que también ha conllevado a que la Dirección de Recursos Humanos adquiriera un rol cada vez más estratégico y decisivo en las empresas (Jiménez, 2016).

Otros enfoques más recientes como el de Ulrich (2022) enfatizan el valor de los recursos humanos en el desarrollo de capacidades de las personas, y por lo tanto en la misión y propósito de la organización. Para Ulrich (2022) el objetivo ya no es solo alcanzar la satisfacción laboral o el compromiso de los empleados; sino su bienestar; generando experiencias que consideren al empleado y su vida de manera integral (Mercer, 2023).

Según su Reporte de Sustentabilidad, la gestión de recursos humanos de la empresa minera Southern Perú se basa en 4 pilares:

- Diversidad, inclusión y no discriminación: Igualdad de oportunidades laborales sin distinguir raza, edad, credo, género, nacionalidad u orientación sexual en un ambiente de respeto.
- Prácticas laborales: Respeto por las obligaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo en el marco de la ley, acorde al código de ética, valores y cultura corporativa.

- Desarrollo de capital humano: Crecimiento de los colaboradores mediante planes de capacitación y desarrollo que mejoren sus habilidades y competencias.
- Atracción y retención del talento: Equipo de trabajo motivado, satisfecho, recompensado y comprometido con la organización para mantener un elevado nivel de permanencia y un nivel de rotación adecuado.

Para fines del presente estudio se describirá solo los procesos de gestión del talento vinculados al programa de prácticas para jóvenes de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú.

**1.1.2.4. Desarrollo Comunitario.** La concepción de Quintana (1991) aborda el desarrollo comunitario como una metodología de trabajo cuyo fin consiste en que las comunidades sean capaces de encontrar por sí mismas una solución a sus problemas de desarrollo económico, humano, cultural y social.

Camacho (2012) define el desarrollo comunitario como un método de intervención en el que intervienen todos los agentes que conforman la comunidad, mediante procesos de participación y vinculación institucional, potenciando un proceso pedagógico encaminado al logro de objetivos comunes para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, y cuyos resultados puedan evaluarse de forma continuada.

Alguacil (2025) destaca tres ejes básicos de la intervención del desarrollo comunitario:

- Eje medioambiental: que refiere al espacio público y equipamiento apropiado para favorecer la cohesión social, la participación y gobernabilidad.

- Eje socioeconómico: que comprende el aprovechamiento de recursos humanos locales con iniciativas que generen empleo a partir de la atención de necesidades insatisfechas.
- Eje social: intervenciones sociales estratégicas orientadas a promover la apropiación y revalorización de su propia identidad comunitaria.

De acuerdo con el informe de Desarrollo Sustentable de Southern Perú, la empresa minera manifiesta su compromiso con la mejora de la calidad de vida de las comunidades donde opera, para ello su modelo de desarrollo comunitario se fundamenta en 3 ejes:

- Convivencia responsable: Prevención de riesgos sociales y canales de comunicación permanentes.
- Desarrollo Económico: Creación de oportunidades para el crecimiento económico de las comunidades.
- Desarrollo Humano: Fortalecimiento de capacidades de la población.

**1.1.3. Gestión del Talento Humano.** Vallejo (2016) define la gestión del talento humano como la disciplina cuyo fin es alcanzar los objetivos de una organización a través de la colaboración del esfuerzo humano coordinado y estructurado. Además, Vallejo (2016) resalta la importancia de contar con personas cuyo perfil esté alineado a los objetivos de la organización y al mismo tiempo, la organización sea capaz de satisfacer las expectativas de dichas personas.

Chiavenato (2009) en su concepto de gestión o administración del talento humano, distingue cuatro etapas o aspectos administrativos, concernientes a las personas de una organización: el reclutamiento, la selección, la formación y la evaluación de desempeño. Se tomará como referencia estas cuatro etapas para describir

la gestión del talento del programa de prácticas profesionales para comunidades en Southern Perú.

**1.1.3.1. Reclutamiento.** La primera etapa de la gestión del talento humano en una organización es el reclutamiento, Mondy (2010) la define como “el proceso para atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (p. 128).

Una de las fases de este proceso es la identificación de fuentes externas de reclutamiento (Mondy, 2010), las cuales se pueden catalogar como todos los posibles espacios en los que se podría encontrar potenciales empleados para la organización como, por ejemplo: centros de formación superior técnica o universitaria. Algunas empresas desarrollan incluso convenios con centros de estudios superiores para el desarrollo de competencias específicas que requerirán más adelante para la contratación de puestos básicos.

Dichas iniciativas contribuyen a lograr un equilibrio entre la demanda y la oferta de habilidades específicas en el mercado laboral. Si la demanda de una habilidad en particular es alta en relación con la oferta, se requerirá un esfuerzo extraordinario de reclutamiento (Mondy, 2010).

Precisamente uno de los aspectos en los que Mondy (2010) hace énfasis es en la importancia del equilibrio entre la demanda y la oferta de habilidades específicas en el mercado laboral. Si la demanda de una habilidad en particular es alta en relación con la oferta, se requerirá un esfuerzo extraordinario de reclutamiento.

La identificación de fuentes externas ayudará al reclutador a elegir los métodos de convocatoria más estratégicos para captar nuevos talentos. Mondy (2010)

distingue dos tipos de métodos: los medios tradicionales (periódicos, afiches, etc.) y el reclutamiento en línea (postulaciones a través de páginas web o portales de empleo).

Para Avery y McKay (2006) la imagen corporativa es también otro aspecto que afecta directamente los resultados del reclutamiento, por ejemplo, una mala reputación en el manejo de la diversidad podría ser un obstáculo en el reclutamiento de candidatos talentosos, sobre todo si provienen de grupos minoritarios.

**1.1.3.2. Selección.** Para Chiavenato (2009) la selección de personal consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno; por lo tanto, el proceso de selección es primordial para mantener o aumentar la eficiencia, la eficacia y el desempeño humano al distinguir de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para las vacantes requeridas o para las competencias que necesita la organización.

El proceso de selección según Chiavenato (2009) contempla usualmente las siguientes etapas: solicitud de empleo, entrevista inicial de tamización, pruebas y exámenes de selección, entrevistas, examen médico, análisis y decisión final.

Previo al examen médico, el reclutador deberá realizar la verificación de referencias y antecedentes (Mondy, 2010).

**1.1.3.3. Inducción.** Para Chiavenato (2009) los procesos de colocación de las personas implican los primeros pasos de la integración de los nuevos miembros de la organización, dicho en otras palabras, la inducción de personal comprende la forma en la que se recibe, introduce e inicia a las personas en la organización y se explica sus funciones y objetivos. “Las personas deben saber en qué situación se encuentran y hacia dónde deben dirigir sus actividades y esfuerzos” (Chiavenato, 2009, p. 176).

Mondy (2010) añade que “la inducción de los empleados implica proporcionar a los trabajadores nuevos la información básica sobre los antecedentes que requieren para trabajar en su organización; entre otras, las normas que la rigen” (p. 292).

Chiavenato (2009, p. 191) menciona tres aspectos que deben considerarse en la inducción de personal:

**a) Comunicación de asuntos organizacionales:**

- La misión y los objetivos globales de la organización
- Las políticas y directrices de la organización
- La estructura de la organización y sus unidades organizacionales
- Productos y servicios ofrecidos por la organización
- Reglas y procedimientos internos
- Procedimientos de seguridad en el trabajo
- Distribución física de las instalaciones que utilizará el nuevo miembro.

**b) Beneficios ofrecidos**

- Horario de trabajo, de descanso y para comer.
- Días de paga y de adelantos salariales

- Programa de prestaciones sociales que ofrece la organización

**c) Relaciones (compañeros de trabajo)**

- Presentación con los superiores y compañeros de trabajo

**d) Deberes**

- Responsabilidades básicas confiadas al nuevo trabajador
- Visión general del puesto
- Tareas
- Objetivos del puesto
- Metas y resultados que se deben alcanzar

**1.1.3.4. Plan de Formación.** Para Sole y Mirabet (1997) un plan de formación es un documento elaborado por la dirección de la empresa con la finalidad de asegurar la formación de su personal por un período determinado; dicho plan debe estar alineado con la estrategia de la empresa y debe incluir: el público al que va dirigido, las acciones formativas necesarias, el presupuesto, los resultados esperados y cómo se evaluará el grado de consecución de los resultados tras su aplicación.

El propósito de la formación es el de capacitar a un individuo para que pueda realizar apropiadamente una tarea o un trabajo determinados. La formación es, por tanto, una estrategia empresarial sistemática y planificada, que prepara al empleado para la realización de tareas progresivamente más complejas, la actualización de sus conocimientos y habilidades acordes a las tecnologías vigentes y a la mejora de la competencia personal haciendo del trabajo una fuente de aprendizaje y de satisfacción para la persona (Sánchez, 1991).

Mondy (2010) señala que la capacitación y el desarrollo (CyD) debe ser un esfuerzo continuo cuyo resultado incidirá en el desempeño organizacional; asimismo, el proceso de capacitación puede considerar los siguientes pasos:

- Determinar necesidades específicas
- Establecer objetivos específicos
- Seleccionar métodos y sistemas de implementación
- Implantar programas
- Evaluar programas.

**1.1.3.5. Evaluación de Desempeño.** La evaluación de desempeño para Boudreau y Milkovich (1994) se efectúa para determinar la medida en que el trabajador cumple con los requisitos de su trabajo. Para Certo (1994) lo que se evalúa es la contribución de los trabajadores al logro de los objetivos organizacionales.

Por otra parte, Chiavenato (2009) indica que el desempeño de cada persona se evalúa de forma sistemática, en función de las tareas que desempeña, las metas y los resultados que alcanza y su potencial para el desarrollo.

Existen diferentes sistemas de evaluación según las características, políticas y objetivos de cada organización. La evaluación podrá realizarla la línea funcional del empleado, su equipo de trabajo, también existen las autoevaluaciones y las evaluaciones 360 donde intervienen todos los asociados en su derredor (360°) (Chiavenato, 2009).

De manera específica, para Chiavenato (2009, p. 244) lo que debería medir una evaluación de desempeño es lo siguiente:

- Los resultados; concretos y finales que una organización desea alcanzar dentro de un determinado periodo.
- El desempeño; es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica.
- Las competencias; las habilidades individuales que le aportan o agregan las personas.
- Los factores críticos para el éxito; los aspectos fundamentales para tener éxito en su desempeño y en sus resultados.

**1.1.4. Beneficiarios de las Comunidades.** Se denomina beneficiarios a quienes reciben los resultados de un programa o intervención (Yin, 2011); dichos resultados podrían ser servicios, recursos u otro tipo de beneficio proporcionado por el programa (Rossi et al., 2003).

Los beneficiarios podrían ser individuos, grupos sociales o comunidades (Rossi et al., 2003) que participan activamente del programa. Esta última concepción se alinea con la perspectiva del desarrollo comunitario, en la cual los beneficiarios no son solo receptores, sino agentes de su propio desarrollo.

De acuerdo con sus particularidades y objetivos, cada programa determinará quién es necesitado y de qué manera se abordarán o satisfarán esas necesidades (Litchever et al., 2013).

**1.1.4.1. Comunidades.** El sociólogo Ander-Egg (2003) sostiene que una comunidad es un grupo de personas que reside en un espacio geográfico definido, cuyos integrantes comparten un sentido de pertenencia o identificación con ciertos símbolos locales. Los miembros interactúan entre sí de manera más intensa que en otros entornos, estableciendo redes de comunicación, intereses y apoyo mutuo, con el fin de alcanzar objetivos comunes, satisfacer necesidades, resolver problemas o desempeñar funciones sociales importantes a nivel local.

Según Nogueiras (1996) existen tres aspectos que definen una comunidad:

- El territorio: la unidad de referencia conformada por distintos subsistemas (economía, educación, salud, empleo, etc.) relacionados entre sí.
- El espacio social donde se producen múltiples interacciones.
- El espacio sentido como propio, con el cual sus residentes se identifican y desarrollan su vida cotidiana.

**1.1.4.2. Ubicación Geográfica.** Para fines de este estudio se ha seleccionado las comunidades del ámbito de influencia de las operaciones de Southern Perú a las que va dirigido el programa de prácticas: Ilabaya, Locumba, Ite y Candarave en el departamento de Tacna y Torata e Ilo en el departamento de Moquegua.

**Figura 1**

*Ubicación geográfica de las comunidades del ámbito de influencia de Southern Perú.*



*Nota. Elaboración propia en base a mapa del Geovisor nacional de Información Geoespacial Fundamental del Instituto Geográfico Nacional*

**a) Ilabaya**

- Según el Plan de Desarrollo Local Concertado del distrito de Ilabaya (2021), geográficamente dicho distrito se encuentra ubicado al Nor-Oeste de la Provincia de Jorge Basadre a una altitud de 1,425 m.s.n.m., a 17° 36 de latitud sur y a 70° 45 de longitud oeste. La distancia del pueblo de Ilabaya, capital del Distrito del mismo nombre, a la capital del departamento de Tacna, es de 133.03 km. aproximadamente (Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2011).

- Límites y Demarcación Política: políticamente, el distrito de Ilabaya se encuentra en la Provincia de Jorge Basadre Grohmann de la Región Tacna, siendo sus límites:
- Por el Norte: Región Moquegua y los distritos de Camilaca, Cairani y Huanuara de la Provincia de Candarave
- Por el Sur: Distritos de Locumba y Sama de la Provincia de Tacna.
- Por el Este: Distrito de Curibaya de la Provincia de Candarave; y
- Por el Oeste: Departamento de Moquegua.
- El distrito de Ilabaya está dividido en cuatro zonas:
- Pueblo de Ilabaya: capital de distrito con sus caseríos: Pachana, El cocal, Chapicunca y Solabaya e integrado por los anexos de Chejaya y Toquepala, así como las Comunidades Campesinas de Carumbraya, Higuerani, Chululuni y Toco.
- Centro Poblado de Mirave con sus caseríos: El Cayro, la Haciendita y Cacapunco, e integrado por los Anexos de Oconchay, con su caserío Margarata; Ticapampa, Chulibaya y Poquera, con su caserío Chintari, además del Sector de Caoña.
- Centro Poblado de Cambaya.
- Centro Poblado de Boroqueña: está compuesto por las Comunidades de Coraguaya, Vilalaca y Santa Cruz.

#### **b) Locumba**

- Según información de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre (2010):
- El distrito de Locumba se encuentra ubicado sobre la margen derecha del río del mismo nombre, en la provincia de Jorge Basadre, Región Tacna, al nor este de la ciudad de Tacna, a 93.7km., a una altitud de 559 m.s.n.m. y entre la latitud sur 17° 36'35" y longitud oeste 70° 45'39".
- Los límites del distrito son:

- Norte: El distrito de Ilabaya y la Región Moquegua
- Sur: El distrito de Sama
- Este: Los distritos de Sama e Inclán
- Oeste: El distrito de Ite y la Región Moquegua

**c) Ite**

- Según información de la Municipalidad de Ite (2024) :
- El distrito de Ite, se ubicado en la Provincia de Jorge Basadre, distante a 95 km por la vía costanera, al norte del departamento de Tacna, en el límite territorial con Moquegua, a 50 km de la provincia de Ilo. La superficie del distrito de Ite es de 82,600 hectáreas,
- Sus coordenadas son Latitud Sur: 17° 50'27", Longitud Oeste: 70° 57'47", Altitud: 175 msnm, el distrito cuenta con una extensión territorial de 848.34 km y sus límites son Este: Distrito de Locumba, Oeste: Océano Pacífico, Sur: Distrito de Sama las Yaras y Norte: Provincia de Ilo (Moquegua).
- El distrito de Ite está integrado por su capital, el Pueblo y actualmente sus anexos son Alto Camiara, Villa El Eden, Alfarillo, la Sopladera, Casa Blanca, San Isidro, Nuevo Ite, El Mirador, asentamiento humano Las Vilcas, Pampa Baja y Pampa Alta.

**d) Candarave**

- La Provincia de Candarave se ubica en el extremo nor-oriental del Departamento de Tacna, entre las coordenadas geográficas 16° 17 04 y 17° 27 56 latitud sur, y 70° 03 32 y 70° 34 de longitud oeste, sus niveles altitudinales fluctúan entre los 2400 m.s.n.m. (Curibaya) y más de 5000 m.s.n.m.
- Candarave se halla dividida en seis distritos, veintisiete anexos, seis centros poblados menores y trece comunidades Campesinas.

**e) Torata**

- Según el Plan de Desarrollo Local Concertado del Distrito de Torata (2016) el distrito de Torata se encuentra ubicado al sur del Perú, en la Región Moquegua, Provincia de Mariscal Nieto, a los  $17^{\circ} 04' 18''$  de latitud sur y a los  $70^{\circ} 50' 58''$  de longitud Oeste con respecto al meridiano de Greenwich y a una altitud de 2,207 m.s.n.m.
- Por el Norte limita geográficamente con Omate, Quinistaquillas y Carumas; por el Sur, con Samegua, Moquegua e Ilabaya; por el Este, con Camilaca y por el Oeste, con Moquegua (Municipalidad distrital de Torata, 2016).

**f) Ilo**

- El Diagnóstico de Brechas de la provincia de Ilo (2021) señala sobre la ubicación geográfica de Ilo:
- La provincia de Ilo se encuentra en la costa meridional del Perú a 1250 km, al sur de la ciudad de Lima. Está ubicada en el departamento de Moquegua, entre las coordenadas  $17^{\circ} 38' 15''$  y  $17^{\circ} 20' 39''$  de latitud sur, y  $71^{\circ} 21' 39''$  y  $71^{\circ} 22' 00''$  de longitud Oeste con respecto al Meridiano de Greenwich.

**1.1.4.3. Datos Sociodemográficos****a) Ilabaya**

- De acuerdo con el Compendio estadístico de Tacna (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024) la población proyectada del distrito de Ilabaya ha registrado un aumento intercensal de 6,663 habitantes en el 2020 a 7,544 habitantes en el 2024, lo que significaría un aumento de 13,2% de su población.
- Sobre las actividades Económicas - Productivas, según el último Plan de Desarrollo Local Concertado del distrito de Ilabaya (2021), los pobladores del Distrito de Ilabaya se dedican en su mayoría a la producción agropecuaria debido a que el distrito

cuenta con diferentes regiones geográficas que permite el cultivo de una gran diversidad de productos.

- En el Plan de Desarrollo Concertado del distrito de Ilabaya (2021), también se resalta la riqueza mineral del distrito y la unidad minera Toquepala como uno de los yacimientos de cobre más grandes del país y fuente de importantes ganancias para el Estado.
- Respecto a la oferta educativa, el distrito de Ilabaya no cuenta con centros de educación superior tecnológica (Estadística de la Calidad Educativa [ESCALE], 2024), ni con universidades.

#### **b) Locumba**

- La población proyectada del distrito de Locumba ha registrado un aumento intercensal de 2,669 habitantes en el 2020 a 2,875 habitantes en el 2024, lo que significaría un aumento de 7,7% de su población, según el acuerdo con el Compendio Estadístico de Tacna (INEI, 2024).
- Según el Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Locumba (2010), en los últimos años, en el distrito de Locumba, se ha venido experimentando un déficit de mano de obra para las actividades agropecuarias, producto del desplazamiento de la fuerza laboral a sectores más lucrativos como el sector construcción, el mismo que mantiene una actividad dinámica producto de la ejecución de obras y proyectos.
- Respecto a la oferta educativa en el distrito de Locumba, sólo existe un centro de educación superior tecnológico, el centro “Señor de Locumba” que alberga a 77 alumnos en promedio (ESCALE, 2024).

**c) Ite**

- La población proyectada del distrito de Ite registraría una reducción intercensal de 3,217 habitantes en el 2020 a 3,173 habitantes en el 2024, lo que significaría una reducción de 1,4% de su población, según el acuerdo con el Compendio Estadístico de Tacna (INEI, 2024).
- Según el Diagnóstico de Brechas de Infraestructura y de Acceso a Servicios de la Municipalidad Distrital de Ite (2024) La irrigación de Ite, surgida tras la reincorporación de Tacna al Perú en 1929, fue desarrollada inicialmente por colonos tacneños que enfrentaron difíciles condiciones climáticas en la zona para la agricultura. Posteriormente, colonos arequipeños introdujeron cultivos como algodón y alfalfa, y la producción agrícola se centró en forrajes para ganado bovino destinado a la producción de leche. Sin embargo, la baja rentabilidad llevó a los ganaderos a cultivar ají, que resultó rentable al principio. A finales de los años cincuenta, la construcción de una planta de enfriamiento de leche por parte de Gloria S.A. en Camiara brindó un mercado seguro desde 1961, permitiendo acopiar la producción de leche con un mercado seguro. Actualmente la agricultura se continúa desarrollando en la zona con los cultivos mejor adaptados a las condiciones climáticas del distrito: el ají, la cebolla de exportación y la paprika.
- Respecto a la oferta educativa en el distrito de Ite, sólo existe un centro de educación superior técnico productivo, el centro “Mariscal Cáceres” que alberga a 420 alumnos en promedio (ESCALE, 2024).

**d) Candarave**

- La población proyectada del distrito de Candarave ha registrado una reducción intercensal de 6,093 habitantes en el 2020 a 6,007 habitantes en el 2024, lo que

significaría una reducción de 1,4% de su población, según el acuerdo con el Compendio Estadístico de Tacna (INEI, 2024).

- De acuerdo con el diagnóstico realizado por el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI, 2010), Candarave es una provincia eminentemente agrícola-ganadera a pesar de poseer un 5.7 % de su superficie territorial asignada al desarrollo de actividades agrarias productivas. Asimismo, la pesca se centra en la crianza de truchas en los distritos de Curibaya y Huaytiri para la venta a mercados locales y exportación a Bolivia.
- La actividad minera es la de mayor significancia para la economía departamental; pero su limitada contratación de mano de obra local impide que genere un impacto económico significativo; en cambio, suelen predominar las externalidades negativas asociadas a su desarrollo (INDECI, 2010).
- Respecto a la oferta educativa en la provincia de Candarave, sólo existe un centro de educación superior técnico productivo, el centro “Virgen de las Mercedes” que alberga a 100 alumnos en promedio (ESCALE, 2024).

#### e) **Torata**

- La población proyectada del distrito de Torata, según el Compendio Estadístico de Moquegua (INEI, 2024) se ha reducido desde el 2020 de 6,753 a 6,688 habitantes en el 2024, lo que significaría una reducción de 1% de su población.
- Según el Plan de Desarrollo Concertado de Torata (2016), el crecimiento de la población en el distrito está vinculado a los recursos económicos provenientes del canon minero y las regalías, que el gobierno local utiliza para financiar obras públicas y generar empleo. Aunque la economía de Torata se basa principalmente en la agricultura destinada al autoconsumo, también incluye actividades como la agroindustria artesanal, que son insuficientes para impulsar el desarrollo.

- Las actividades mineras no están integradas a la economía local, aunque los impuestos derivados de esta industria, como el canon minero, son esenciales para el financiamiento de los gobiernos locales y regionales. Además, Torata mantiene una relación comercial con Moquegua a través de productos agrícolas y frutales, aunque su producción se ha visto afectada por la recesión del sector agropecuario y no es competitiva en comparación con los valles costeros. Por otro lado, Torata es un punto estratégico en el corredor interoceánico del Sur, facilitando el comercio con Bolivia y Brasil (Municipalidad de Torata, 2016).
- Respecto a la oferta educativa en el distrito de Torata, no existen centros de educación superior técnica (ESCALE, 2024). Los centros de educación superior técnica más próximos al distrito se encuentran en los distritos de Moquegua, Samegua o San Antonio (ESCALE, 2024). En cuanto a los centros universitarios más cercanos figuran la Universidad Nacional de Moquegua y la Universidad Privada José Carlos Mariátegui ambos ubicados en la provincia de Mariscal Nieto (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU], 2024).

**f) Ilo**

- La población proyectada de la provincia de Ilo, según el Compendio Estadístico de Moquegua (INEI, 2024) habría crecido desde el 2020 de 82,686 a 88,287 habitantes en el 2024, lo que significaría un incremento de 6.8% de su población.
- Según Plan de Desarrollo Concertado de Ilo (2021), el IDH de Ilo en el 2019 está considerado como Muy Alto (0.6858), y se encuentra por encima del promedio nacional (0.5858) y de la región Moquegua (0.6589), ocupando el 3er lugar a nivel nacional. Las principales actividades económicas son la Minería, el Comercio y la Pesca. Asimismo, el 100% de la mano de obra que trabaja en el sector minero pertenece al sector formal.

- En la provincia de Ilo, la oferta educativa superior es más amplia, contando con 3 institutos superiores tecnológicos y 12 institutos técnico-productivos, los cuales cuentan con un total de 1,491 estudiantes (ESCALE, 2024).



**Tabla 1**

*Instituciones Educativas*

Nº	Nombre de la Institución Educativa	Nivel /Modalidad	Tipo de Gestión	Alumnos
1	UNITEK - ILO	Superior Tecnológica	Privada	103
2	ITEP-1 MOQUEGUA	Superior Tecnológica	Privada	118
3	LUIS E VALCARCEL	Superior Tecnológica	Pública de gestión directa	642
4	CESAR VALLEJO	Técnico Productiva	Pública de gestión directa	199
5	CORONEL JOSE GALVEZ	Técnico Productiva	Pública de gestión directa	84
6	DIVINO MAESTRO	Técnico Productiva	Pública de gestión directa	66
7	MARISCAL DOMINGO NIETO	Técnico Productiva	Privada	5
8	EL PACIFICO	Técnico Productiva	Privada	12
9	GASTRONOMIA Y BARTENDER	Técnico Productiva	Privada	3
10	ESSUMIN ILO	Técnico Productiva	Privada	14
11	FLAVISUR	Técnico Productiva	Privada	113
12	INTERNACIONAL BUSINESS	Técnico Productiva	Privada	8
13	INCOTEC	Técnico Productiva	Privada	69
14	GRUPO ITEP ILO	Técnico Productiva	Privada	39
15	BIPAS	Técnico Productiva	Privada	16
GRAN TOTAL				1491

*Nota. ESCALE - Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación - 2024*

Respecto a la formación profesional superior, Ilo cuenta con 2 universidades (SUNEDU, 2024), la Universidad Nacional de Moquegua Filial Ilo con una población de 2,549 estudiantes (UNAM, 2024), y la Universidad Privada José Carlos Mariátegui, la cual mantenía una población de 8, 392 estudiantes hasta el 2020; año en el que la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria le denegó la solicitud de licenciamiento (SUNEDU, 2020),

**1.1.4.4. Antecedentes.** “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (Arias 2012, p. 108).

Ramos (2010) manifiesta que la propuesta metodológica para el análisis de los antecedentes históricos en la investigación educativa considera que para realizar cualquier investigación educativa es necesario analizar los antecedentes históricos que han caracterizado la problemática investigada, reconociendo el constante surgimiento, desarrollo, desaparición o transformación de fenómenos relacionados entre sí (p. 82).

Para fines de la presente investigación se analizará los antecedentes de los programas de promoción del empleo juvenil desarrollados en el área de estudio.

En 1996, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, creó el programa de Capacitación Laboral Juvenil “Pro Joven” a fin de contribuir a la empleabilidad de jóvenes de escasos recursos a quienes se les brindaba capacitación y la posibilidad de acceder a prácticas laborales en empresas (Ñopo et al., 2002). En el departamento de Tacna, desde su inicio hasta el año 2010, el programa logró capacitar a 250 jóvenes en albañilería básica, ferrería, encofrado, y en el oficio de auxiliar vitivinícola (Andina Noticias, 2010).

En 2011, el programa pasa a denominarse “Jóvenes a la obra”, dirigido a los jóvenes en situación de desempleo, pobreza y pobreza extrema, a diferencia de Pro Joven, Jóvenes a la obra incluía dentro de sus objetivos el fortalecimiento de competencias para el emprendimiento y el autoempleo (Adrianzén et.al, 2017).

Desde el 2014 el programa cambia de denominación a “Jóvenes Productivos” pasando a formar parte del programa Nacional de Empleo (MTPE, 2025) el cual se desarrolla hasta la actualidad. Jóvenes Productivos incluye asistencia técnica para el emprendimiento y se centra en la agronomía, comercio, construcción, industria, pesca, servicios, transporte y comunicaciones; el programa tiene una primera fase de tres meses de capacitación y una segunda fase de tres meses de prácticas laborales en empresas o talleres.

Anteriormente en el año 2001, se creó el programa “A Trabajar Urbano” el cual se desarrolló a nivel nacional con el objetivo de ofrecer trabajo temporal a jefes de familia en situación de desempleo (Chacaltana, 2003), a cambio de que trabajen en la construcción o provisión de bienes públicos menores en localidades de bajos recursos (Chacaltana, (2005) . En el 2007 el programa pasó a denominarse “Construyendo Perú”, y desde el 2011 al 2015 “Trabaja Perú” (MTPE, 2015).

Respecto a las iniciativas privadas de empleabilidad juvenil, en setiembre de 2022, la empresa minera Angloamerican, cuyo yacimiento minero Quellaveco se encuentra ubicado en el distrito de Torata, también lanzó un programa de prácticas para el periodo 2023 (ProActivo, 2022). El programa denominado “Mining Internship at Quellaveco” o “MI Quellaveco” ofreció 85 plazas en su primera convocatoria para prácticas preprofesionales y profesionales dirigidas a egresados o bachilleres de carreras técnicas o universitarias (AngloAmerican, 2024). Mi Quellaveco lanzó su última convocatoria en abril de 2024 (Minería Hoy, 2024).

**1.1.4.5. Mercado Laboral.** Por mercado laboral entendemos la confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo, es decir, aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellas personas que pueden ocupar dichos puestos. Dadas sus características especiales, el mercado laboral suele estar regulado por el Estado a través de herramientas tales como el derecho laboral, los convenios colectivos y los contratos (Portal de la transparencia, 2024).

Para entender el contexto laboral de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa minera Southern Perú a las cuales está dirigido el programa de prácticas, se estudiará el reporte más reciente de la Población Económicamente Activa de las provincias de Jorge Basadre, Candarave, Mariscal Nieto e Ilo del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

a) Provincia de Candarave

**Tabla 2**

*Población censada de 14 y más años, por grupos de edad, según provincia, condición de actividad económica y sexo en la Provincia de Candarave.*

Provincia, condición de actividad económica y sexo	Total	Porcentaje	Grupos de edad			
			14 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 y más años
<b>PROVINCIA CANDARAVE</b>	5,004	100%	1,172	1,361	1,563	908
<b>Hombres</b>	2,582	51.60%	598	704	810	470
<b>Mujeres</b>	2,422	48.40%	574	657	753	438
<b>PEA</b>	3,340	66.75%	590	1,076	1,235	439
<b>Hombres</b>	1,983	59.37%	338	641	719	285
<b>Mujeres</b>	1,357	40.63%	252	435	516	154
<b>Ocupada</b>	3,044	91.14%	519	975	1,135	415
<b>Hombres</b>	1,836	60.32%	304	589	671	272
<b>Mujeres</b>	1,208	39.68%	215	386	464	143
<b>Desocupada</b>	296	8.86%	71	101	100	24
<b>Hombres</b>	147	49.66%	34	52	48	13
<b>Mujeres</b>	149	50.34%	37	49	52	11

*Nota. INEI 2018. Resultados definitivos población económicamente activa Tacna.*

La tabla 1 presenta los datos sobre la población económicamente activa de la provincia de Candarave, permitiendo visualizar en porcentajes la población ocupada y desocupada por género y rangos de edad.

En la provincia de Candarave, ubicada en el departamento de Tacna, el 66.75% de la población a partir de los 14 años constituyen la Población Económicamente Activa; de dicho grupo, el 91.14% están ocupados. Se observa además que la PEA ocupada está conformada en un 60.32% por hombres y en un 39.68% por mujeres.

Estos datos reflejan mayor participación de los hombres en el mercado laboral en comparación con las mujeres. Asimismo, el grupo etario con mayor participación es de 45 a 64 años.

**Tabla 2**

*Población censada económicamente activa, según provincia, y rama de actividad económica de la Provincia de Candarave.*

Provincia y condición de actividad económica	Total	Porcentaje
PROVINCIA CANDARAVE	3,340	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,350	70.36%
Explotación de minas y canteras	12	0.36%
Industrias manufactureras	44	1.32%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	8	0.24%
Construcción	136	4.07%
Comerc., reparación de veh. autom. y motoc	150	4.49%
Vent., mant. y reparación de veh. autom. y motoc	5	0.15%
Comercio al por mayor	3	0.09%
Comercio al por menor	142	4.25%
Transporte y almacenamiento	34	1.02%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	37	1.11%
Información y comunicaciones	4	0.12%
Actividades financieras y de seguros	3	0.09%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	37	1.11%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9	0.27%
Adm. pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	97	2.90%
Enseñanza	70	2.10%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	40	1.20%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	3	0.09%
Otras actividades de servicios	7	0.21%
Act. de los hogares como empleadores; act. no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	3	0.09%
Desocupados	296	8.86%

*Nota. INEI 2018. Resultados definitivos población económicamente activa Tacna.*

La tabla 2 presenta los datos sobre la población económicamente activa de la provincia de Candarave por rama de actividad.

En la provincia de Candarave, ubicada en el departamento de Tacna, el 70.36% de la Población Económicamente Activa laboran en la rama económica de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; en segundo lugar, el 4.49% se dedican al rubro de comercio y, en tercer lugar, el 2.90% de la población laboran en la administración pública.

Se observa que la agricultura y ganadería es la actividad económica predominante en la que labora la población.

b) Provincia de Jorge Basadre

**Tabla 3**

*Población censada de 14 y más años, por grupos de edad, según provincia, condición de actividad económica y sexo en la provincia de Jorge Basadre.*

Provincia, condición de actividad económica y sexo	Total	Porcentaje	Grupos de edad			
			14 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 y más años
<b>PROVINCIA JORGE BASADRE</b>	8,608	100%	2,641	3,143	2,185	639
<b>Hombres</b>	5,446	63.27%	1,708	2,003	1,382	353
<b>Mujeres</b>	3,162	36.73%	933	1,140	803	286
<b>PEA</b>	6,639	77.13%	1,695	2,675	1,892	377
<b>Hombres</b>	4,797	72.25%	1,272	1,949	1,322	254
<b>Mujeres</b>	1,842	27.75%	423	726	570	123
<b>Ocupada</b>	6,341	95.51%	1,585	2,566	1,827	363
<b>Hombres</b>	4,649	73.32%	1,221	1,900	1,283	245
<b>Mujeres</b>	1,692	26.68%	364	666	544	118
<b>Desocupada</b>	298	4.49%	110	109	65	14
<b>Hombres</b>	148	49.66%	51	49	39	9
<b>Mujeres</b>	150	50.34%	59	60	26	5

*Nota. INEI 2018. Resultados definitivos población económicamente activa Tacna.*

La tabla 3 presenta los datos sobre la población económicamente activa de la provincia de Jorge Basadre, permitiendo visualizar en porcentajes la población ocupada y desocupada por género y rangos de edad. Cabe mencionar que la provincia de Jorge Basadre está conformada por los distritos de Ite, Locumba e Ilabaya.

En la provincia de Jorge Basadre, ubicada en el departamento de Tacna, el 77.13% de la población a partir de los 14 años constituyen la Población Económicamente Activa; de dicho grupo, el 95.51% están ocupados. Se observa además que la PEA ocupada está conformada en un 73.32% por hombres y en un 26.68% por mujeres.

Estos datos reflejan mayor participación de los hombres en el mercado laboral en comparación con las mujeres. También se observa una mayor participación en el grupo etario de 30 a 44 años.

**Tabla 4**

*Población censada económicamente activa, según provincia, distrito, y rama de actividad económica de la Provincia de Jorge Basadre.*

Provincia y condición de actividad económica	Total	Porcentaje
PROVINCIA JORGE BASADRE	6,639	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,753	26.40%
Explotación de minas y canteras	683	10.29%
Industrias manufactureras	347	5.23%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	16	0.24%
Suministro de agua; evacua. De aguas residuales, gest. De desechos y descont.	10	0.15%
Construcción	962	14.49%
Comerc., reparación de veh. autom. y motoc	453	6.82%
Vent., mant. y reparación de veh. autom. y motoc	132	1.99%
Comercio al por mayor	15	0.23%
Comercio al por menor	306	4.61%
Transporte y almacenamiento	191	2.88%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	247	3.72%
Información y comunicaciones	19	0.29%
Actividades financieras y de seguros	6	0.09%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	253	3.81%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	214	3.22%
Adm. pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	940	14.16%
Enseñanza	104	1.57%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	68	1.02%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	12	0.18%
Otras actividades de servicios	32	0.48%
Act. de los hogares como empleadores; act. no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	31	0.47%
Desocupados	298	4.49%

*Nota. INEI 2018. Resultados definitivos población económicamente activa Tacna.*

La tabla 4 presenta los datos sobre la población económicamente activa de la provincia de Jorge Basadre por rama de actividad.

En la provincia de Jorge Basadre, ubicada en el departamento de Tacna, el 26.40% de la Población Económicamente Activa laboran en la rama económica de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; en segundo lugar, el 14.49% se dedican al rubro de construcción, en tercer lugar, el 14.16% de la población laboran en la administración pública; y en cuarto lugar el 10.29% de la población labora en explotación de minas y canteras.

Se observa mayor participación de la población en la rama económica de la agricultura y ganadería.

c) Provincia de Mariscal Nieto

**Tabla 5**

*Población censada de 14 y más años, por grupos de edad, según provincia, condición de actividad económica y sexo en la provincia de Mariscal Nieto.*

Provincia, condición de actividad económica y sexo	Total	Porcentaje	Grupos de edad			
			14 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 y más años
<b>PROVINCIA MARISCAL NIETO</b>	66,950	100%	21,671	20,621	17,296	7,362
<b>Hombres</b>	34,062	50.88%	11,032	10,511	8,665	3,854
<b>Mujeres</b>	32,888	49.12%	10,639	10,110	8,631	3,508
<b>PEA</b>	45,484	67.94%	11,389	17,081	14,095	2,919
<b>Hombres</b>	26,315	57.86%	6,572	9,886	7,918	1,939
<b>Mujeres</b>	19,169	42.14%	4,817	7,195	6,177	980
<b>Ocupada</b>	41,938	92.20%	10,079	15,870	13,236	2,753
<b>Hombres</b>	24,603	58.67%	5,952	9,356	7,476	1,819
<b>Mujeres</b>	17,335	41.33%	4,127	6,514	5,760	934
<b>Desocupada</b>	3,546	7.80%	1,310	1,211	859	166
<b>Hombres</b>	1,712	48.28%	620	530	442	120
<b>Mujeres</b>	1,834	51.72%	690	681	417	46

*Nota. INEI 2018. Resultados definitivos población económicamente activa Moquegua.*

La tabla 5 presenta los datos sobre la población económicamente activa de la provincia de Mariscal Nieto, permitiendo visualizar en porcentajes la población ocupada y desocupada por género y rangos de edad.

En la provincia de Mariscal Nieto, ubicada en el departamento de Moquegua, el 67.94% de la población a partir de los 14 años constituyen la Población Económicamente Activa; de dicho grupo, el 92.20% están ocupados. Se observa además que la PEA ocupada está conformada en un 58.67% por hombres y en un 41.33% por mujeres.

Así como en las provincias del departamento de Tacna, en Mariscal Nieto también se observa mayor participación de los hombres en el mercado laboral en comparación con las mujeres. Los datos muestran además que el grupo etario de 30 a 44 años es el que tiene mayor participación.

**Tabla 6**

*Población censada económicamente activa, según provincia y rama de actividad económica de la Provincia de Mariscal Nieto.*

Provincia y condición de actividad económica	Total	Porcentaje
PROVINCIA MARISCAL NIETO	45,484	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,999	13.19%
Explotación de minas y canteras	1,149	2.53%
Industrias manufactureras	2,118	4.66%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	74	0.16%
Suministro de agua; evacua. De aguas residuales, gest. De desechos y descont.	114	0.25%
Construcción	5,158	11.34%
Comerc., reparación de veh. autom. y motoc	7,194	15.82%
Vent., mant. y reparación de veh. autom. y motoc	706	1.55%
Comercio al por mayor	289	0.64%
Comercio al por menor	6,199	13.63%
Transporte y almacenamiento	3,053	6.71%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	2,700	5.94%
Información y comunicaciones	301	0.66%
Actividades financieras y de seguros	386	0.85%
Actividades inmobiliarias	26	0.06%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,820	6.20%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,460	3.21%
Adm. pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3,633	7.99%
Enseñanza	2,742	6.03%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1,273	2.80%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	285	0.63%
Otras actividades de servicios	1,115	2.45%
Act. de los hogares como empleadores; act. no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	337	0.74%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	1	0.00%
Desocupados	3,546	7.80%

*Nota. INEI 2018. Resultados definitivos población económicamente activa Moquegua.*

La tabla 6 presenta los datos sobre la población económicamente activa de la provincia de Mariscal Nieto por rama de actividad.

En la provincia de Mariscal Nieto, ubicada en el departamento de Moquegua, el 15.82% de la Población Económicamente Activa laboran en la rama económica del comercio; en segundo lugar, el 13.19% se dedican al rubro de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca construcción, en tercer lugar, el 11.34% de la población laboran en el rubro de la construcción.

Se observa mayor participación de la población en la rama económica del comercio en la que resalta el comercio minorista.

d) Provincia de Ilo

**Tabla 7**

*Población censada de 14 y más años, por grupos de edad, según provincia, condición de actividad económica y sexo de la provincia de Ilo.*

Provincia, condición de actividad económica y sexo	Total	Porcentaje	Grupos de edad			
			14 a 29 años	30 a 44 años	45 a 64 años	65 y más años
<b>PROVINCIA ILO</b>	57,720	100%	18,383	17,562	15,533	6,242
<b>Hombres</b>	28,369	49.15%	9,054	8,301	7,713	3,301
<b>Mujeres</b>	29,351	50.85%	9,329	9,261	7,820	2,941
<b>PEA</b>	36,321	62.93%	8,686	13,635	11,887	2,113
<b>Hombres</b>	21,043	57.94%	4,916	7,691	7,003	1,433
<b>Mujeres</b>	15,278	42.06%	3,770	5,944	4,884	680
<b>Ocupada</b>	33,692	92.76%	7,663	12,775	11,227	2,027
<b>Hombres</b>	19,749	58.62%	4,424	7,315	6,646	1,364
<b>Mujeres</b>	13,943	41.38%	3,239	5,460	4,581	663
<b>Desocupada</b>	2,629	7.24%	1,023	860	660	86
<b>Hombres</b>	1,294	49.22%	492	376	357	69
<b>Mujeres</b>	1,335	50.78%	531	484	303	17

*Nota. INEI 2018. Resultados definitivos población económicamente activa Moquegua.*

La tabla 7 muestra los datos sobre la población económicamente activa de la provincia de Ilo, permitiendo visualizar en porcentajes la población ocupada y desocupada por género y rangos de edad.

En la provincia de Ilo, ubicada en el departamento de Moquegua, el 62.93% de la población a partir de los 14 años constituyen la Población Económicamente Activa; de dicho grupo, el 92.76% están ocupados. Se observa además que la PEA ocupada está conformada en un 58.62% por hombres y en un 41.38% por mujeres.

Los datos obtenidos de la provincia de Ilo son muy similares a los de la provincia de Mariscal Nieto, observándose una mayor participación de los hombres en el mercado laboral y una participación mayoritaria del grupo etario de 30 a 44 años.

Se observa que, tanto en Jorge Basadre como en Mariscal Nieto e Ilo, la mayor parte de la población desocupada se encuentra en el rango etario de 14 a 29 años; a diferencia de la provincia de Candarave, donde la población desocupada se distribuye de manera semejante en los rangos de 30 a 44 años y 45 a 64 años.

**Tabla 8**

*Población censada económicamente activa, según provincia y rama de actividad económica de la Provincia de Ilo.*

Provincia y condición de actividad económica	Total	Porcentaje
PROVINCIA ILO	36,321	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,175	5.99%
Explotación de minas y canteras	779	2.14%
Industrias manufactureras	2,717	7.48%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	163	0.45%
Suministro de agua; evacua. De aguas residuales, gest. De desechos y descont.	109	0.30%
Construcción	3,583	9.86%
Comerc., reparación de veh. autom. y motoc	7,213	19.86%
Vent., mant. y reparación de veh. autom. y motoc	965	2.66%
Comercio al por mayor	384	1.06%
Comercio al por menor	5,864	16.14%
Transporte y almacenamiento	3,449	9.50%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	2,766	7.62%
Información y comunicaciones	248	0.68%
Actividades financieras y de seguros	417	1.15%
Actividades inmobiliarias	30	0.08%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,139	5.89%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,508	4.15%
Adm. pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	1,693	4.66%
Enseñanza	1,914	5.27%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	965	2.66%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	294	0.81%
Otras actividades de servicios	1,110	3.06%
Act. de los hogares como empleadores; act. no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	420	1.16%
Desocupados	2,629	7.24%

*Nota. INEI 2018. Resultados definitivos población económicamente activa Moquegua.*

La tabla 8 presenta los datos sobre la población económicamente activa de la provincia de Ilo por rama de actividad.

En la provincia de Ilo, ubicada en el departamento de Moquegua, el 19.86% de la Población Económicamente Activa laboran en la rama económica del comercio; en segundo lugar, el 9.86% laboran en el rubro de la construcción; en tercer lugar, el 9.50% de la población se dedican al rubro de transporte y almacenamiento.

Se observa mayor participación de la población en la rama económica del comercio en la que resalta el comercio minorista.

**1.1.4.6. Políticas Laborales.** El MTPE (2024) indica que las políticas laborales o de empleo son el “conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central, a través de la Comisión Intersectorial de Empleo (CIE), propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país”.

El MTPE (2024) también indica que el Convenio 122 de la OIT, ratificado por el Perú, obliga al país a aplicar una política de empleo. En el artículo 1, inciso 1 del Convenio 122 se señala que “con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema de desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa de fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido”, y en el inciso 3 agrega que dicha “política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales (...)”

En 2021, la presidencia de la república, mediante Decreto Supremo N° 013-2021-TR aprueba la política nacional de Empleo Decente la cual establece 6 objetivos prioritarios:

- 1) Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar.

- 2) Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.
- 3) Incrementar la generación de empleo formal en unidades productivas.
- 4) Ampliar el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales de las y los trabajadores.
- 5) Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.
- 6) Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.

La Política Nacional de Empleo Decente se enmarca en los objetivos de la Política General del Gobierno al 2021, y sus lineamientos están articulados con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), y las políticas nacionales vigentes (MTPE, 2021).

**1.1.5. Profesionales Beneficiarios.** El programa de prácticas laborales dirigido a jóvenes nacidos o residentes de las comunidades de influencia directa de las operaciones de Southern Perú ejecutado desde el año 2011. Hasta el año 2023, 630 jóvenes han sido beneficiarios del programa de prácticas.

**1.1.5.1. Perfil Sociodemográfico.** Según el diccionario multilingüe de las Naciones Unidas (1985), la demografía es la ciencia que tiene por objeto el estudio de las poblaciones humanas tratando, desde un punto de vista principalmente cuantitativo, su dimensión, su estructura, su evolución y sus características generales.

Para Maldonado (2006), la demografía es una ciencia que considera al hombre en la totalidad de los aspectos de su realidad: como miembro de una colectividad a la que ingresa cuando nace y de la que se retira cuando muere.

Las caracterizaciones, en tanto investigaciones sociales, permiten conocer parcelas de las realidades situacionales de un grupo humano en particular; además,

ofrecen la posibilidad de comprender dinámicas, transformaciones, procesos de equilibrio y desestabilización en la configuración de una estructura colectiva. Lo social puede entenderse como un ethos, o hábitat en el cual un conjunto de individuos interactúa entre sí, se relacionan y comparten actividades, costumbres y creencias que les otorgan un sentido de identidad común (Gallo et al., 2014, p. 362).

Gallo et al. (2014) manifiestan también, que caracterizar una población es el intento de determinar las condiciones particulares que la distinguen en materia de estructura social, política y económica. Es pertinente precisar que la caracterización no se limita a la recopilación de datos estadísticos, también tiene como objetivo elaborar un diagnóstico de la realidad social de la población teniendo en cuenta además de su organización actual, el estudio de sus transformaciones, es decir, la manera cómo ha cambiado o mutado en el tiempo (p. 363-364).

**1.1.5.2. Perfil Académico.** El perfil académico comprende las habilidades y conocimientos adquiridos por el estudiante en función al diseño curricular determinados en un plan de estudio Jiménez et al. (2013) y que delimitará las áreas, sectores o ámbitos donde se desempeñará el egresado y las poblaciones o beneficiarios de su labor profesional (Barriga & Hernández, 1999). Por lo tanto, el perfil académico expresa las competencias profesionales actuales que debe tener un egresado para alcanzar el desenvolvimiento en el área laboral (Cruz, 2021).

El perfil académico permite que el egresado sea reconocido por la sociedad como profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente con un grado de eficiencia razonable, y que se verán reflejadas en el cumplimiento de las tareas propias y típicas de su profesión (Guibert, 2015).

**1.1.5.3. Perfil Socioeconómico.** Vera y Vera (2013) definen el estatus o perfil socioeconómico como una medida total que combina la parte económica y sociológica de la preparación laboral de una persona y de la posición económica y social individual o familiar con relación a otras personas. Según Gottfried (1985) y Hauser (1994), este importante indicador demográfico, incluye tres aspectos básicos: los ingresos económicos, nivel educativo y ocupación de los padres.

**1.1.5.4. Situación Laboral.** La organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) indica que “la situación laboral como la situación de una persona económicamente activa con relación a su empleo actual (o anterior si está desempleada) sea ésta empleador, trabajador independiente, empleado, trabajador familiar no remunerado o miembro de una cooperativa de producción”.

Para considerar que una persona tiene un trabajo decente los indicadores que toma en cuenta la OIT (2024) son:

- El empleo: con una remuneración apropiada, la seguridad en el trabajo y condiciones laborales sanas
- La seguridad social: atención de las necesidades de subsistencia fundamentales de la población
- Los derechos de los trabajadores: Aspectos relacionados con el trabajo forzoso, el trabajo infantil en condiciones de abuso, la discriminación el trabajo y la libertad de sindicación.
- El diálogo social cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes del gobierno, empleadores y los trabajadores sobre asuntos de interés común relacionados con el trabajo o con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo.

**1.1.5.5. Inserción Laboral.** García y Gutiérrez (1996) definen el término inserción laboral como el “proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos” (p. 269). Este proceso coincide usualmente con la etapa juvenil y significa una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar (García y Gutiérrez, 1996).

Vernières (1997) define la inserción laboral como un proceso por el cual un individuo que, en otro tiempo, nunca perteneció a la población activa, logra una posición estabilizada en el sistema de empleo.

La inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio (Weller, 2007, p. 62).

Cubillos et al. (2019) en su estudio sobre la importancia de las prácticas como facilitador de la inserción laboral, indican que la inserción laboral de profesionales se vincula a tres elementos:

Desarrollo de competencias específicas propias de la profesión o disciplina, contextualizadas a los diversos campos de ejercicio profesional y actualizadas con los últimos avances en dichas disciplinas y campos laborales.

Desarrollo de competencias de empleabilidad (o competencias genéricas): aquellas que permiten conseguir un empleo, mantenerse en él y desarrollarse (González et al., 2007; Fundación Chile, 2015).

Desarrollo de capital social: redes de contactos, pares, profesionales, laborales, en un campo de conocimiento específico (Weller, 2007).

**1.1.5.6. Motivaciones.** Herrera et al. (2004) definen la motivación como el proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de una conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar (p. 5).

Vroom (1964) señala que la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo (ya sea positivo o negativo), multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos contribuirán a la consecución de la meta (p. 11).

Para Vroom (1964), la motivación se compone de tres variables:

**Valencia:** valor que la persona aporta a cierta actividad y el deseo o interés que tiene en realizarla.

**Expectativas:** creencias sobre la probabilidad de que un acto producirá un determinado resultado.

**Instrumentalidad:** consideración que la persona hace respecto a la utilidad del resultado logrado.

Santrock (2002) define la motivación como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432).

**1.1.5.7. Percepciones.** A lo largo de la historia, distintas ciencias y especialidades han brindado abordajes distintos al concepto de percepción, para fines de este estudio se tomará como referencia algunos conceptos del campo de la psicología y la sociología. Por ejemplo, Vargas brinda el siguiente concepto de percepción:

Proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas, 1994, p. 48).

Un abordaje interesante de Morales et al. (1999) menciona que las expectativas y las motivaciones son factores que están relacionados con la percepción de las personas.

Algunos autores como Salazar (1986) emplean el concepto “percepción social” o “cognición social”, abordándolo desde dos enfoques: a) La influencia de los factores sociales y culturales sobre la percepción y cognición, y b) la percepción de las personas, conocimientos de los otros, la formación de impresiones y procesos de atribución.

**1.1.5.8. Expectativas.** Desde la psicología cognitiva, Reeve (1994) define las expectativas como evaluaciones subjetivas de la probabilidad de alcanzar una meta concreta, basadas en la experiencia que permite predecir la probabilidad de que se dé un acontecimiento o una consecuencia. “En la anticipación de resultados están implícitas las evaluaciones subjetivas de la probabilidad de conseguir tal meta” (Peralta, 2006 , p. 203).

Bandura (1977) menciona cuatro antecedentes a partir de los cuales las expectativas se crean o modifican, siendo el primero el mayor determinante la experiencia directa, la experiencia indirecta u observación, la persuasión verbal y el estado fisiológico.

Talavera (2021) señala que en el imaginario social de los pobladores de las zonas de influencia de las operaciones mineras, en especial para los jóvenes, conseguir un empleo en minería significa una gran oportunidad de mejorar sus ingresos y calidad de vida.

**1.1.5.9. Valoración de Capacidades Desarrolladas.** Al hablar de las motivaciones, Vroom (1964) abordaba el término “valencia” como el valor que la persona aporta a una actividad y el interés que tiene en realizarla. Asimismo, Talavera (2021) señala que la valoración de las capacidades como el “valor subjetivo que los beneficiarios le atribuyen a las capacidades desarrolladas por el programa” (p. 58).

**1.1.5.10. Satisfacción Laboral.** Para Weiss (2002) la satisfacción laboral es un juicio evaluativo que el individuo realiza de su situación de trabajo y que podría ser positivo o negativo. Brief (1998) considera que la satisfacción laboral no solo se trata de un juicio crítico, sino que es el resultado de procesos emocionales y cognitivos, a partir de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo.

## **1.2. Análisis de Antecedentes Investigativos**

### **1.2.1. Antecedentes Locales.**

**1.2.1.1. Antecedente Local 1.** Talavera (2021) en su tesis de maestría en Gerencia Social titulada "Fortalecimiento de Capacidades e Inserción Laboral: Análisis del Programa de Capacitación Laboral 'Forjando Futuro' de la Unidad Minera Toquepala", se propuso como objetivo general explicar de qué manera el componente de capacitación en oficios del programa "Forjando Futuro" de Southern Perú ha influido en la inserción laboral, las expectativas y percepciones de sus beneficiarios durante el período 2014-2016, en las provincias de Jorge Basadre y Candarave, en la región Tacna.

La investigación concluyó que, aunque el programa capacitó a 395 jóvenes entre 2014 y 2016, solo el 23% logró insertarse en el mercado laboral, mientras que el 77% restante no encontró empleo o trabaja en sectores no relacionados con su capacitación. Las principales causas identificadas para este bajo nivel de inserción

laboral incluyeron expectativas irreales por parte de los participantes, desigualdades socioculturales, y la resistencia de las empresas mineras a contratar personal local y a mujeres. En consecuencia, muchos egresados expresaron disconformidad y una sensación de engaño respecto al programa, al ver frustradas sus expectativas de empleabilidad en la minería.

Una motivación central para los beneficiarios fue la posibilidad de trabajar en Southern Perú, percibiendo el empleo en minería como una vía para mejorar su situación socioeconómica. Sin embargo, más del 70% de los egresados no logró trabajar en Southern Perú ni en empresas contratistas, lo que generó un sentimiento generalizado de insatisfacción. Además, se identificaron deficiencias en la comunicación sobre las oportunidades reales de empleo.

Talavera también señala que el programa careció de una perspectiva de inclusión social e intercultural, lo cual afectó negativamente a los participantes de habla aimara, quienes representaban el 30% de los beneficiarios y enfrentaron mayores dificultades en el aprendizaje y la inserción laboral. Asimismo, el estudio destaca la ausencia de un enfoque de género, con solo el 7% de las personas capacitadas y el 3% de los empleados siendo mujeres, lo que refleja una falta de equidad en la implementación del programa.

**1.2.1.2. Antecedente Local 2.** Adauí (2020) en su tesis de maestría titulada "Incidencia de la Gestión del Programa de Formación e Inserción Laboral Forjando Futuro en el Sur del Perú 2013-2020", se planteó como objetivo principal determinar la incidencia de la gestión del programa "Forjando Futuro" en la situación laboral, los conocimientos y la percepción de los beneficiarios en el sur del Perú, entre los años 2013 y 2020. La hipótesis central de la investigación sostenía que, aunque el programa promovía la selectividad y el fortalecimiento de capacidades, no garantizaba plenamente la inserción laboral de los participantes.

La investigación, enfocada en el componente de oficios del programa, concluye que, si bien el programa contribuye significativamente a mejorar las competencias laborales de los beneficiarios, no prioriza la inserción laboral directa de manera efectiva. Además, se destaca el carácter selectivo del programa, que favorece a aquellos con mayor formación y experiencia previa. Este sesgo se evidencia en la participación del 93.33% de varones, reflejando una reticencia hacia la contratación de mujeres en ciertos oficios.

El estudio también revela que más de la mitad de los participantes provienen de la región de Tacna, motivados por la expansión de la mina Toquepala y las oportunidades de capacitación en labores mineras, especialmente en el manejo de maquinaria pesada. Antes de su participación, el 30% de los beneficiarios trabajaba en construcción, y solo el 11.7% en actividades mineras. A través del programa, muchos migraron hacia oficios vinculados a la minería, evidenciando una preferencia por aquellos con experiencia previa.

Un aspecto relevante es que el 76.7% de los participantes eran jefes de hogar, lo que justifica su interés en mejorar sus condiciones de vida mediante la

recalificación laboral. A pesar de estos esfuerzos, el programa solo logró insertar laboralmente a poco más de la mitad de los beneficiarios, en su mayoría en posiciones relacionadas con la capacitación recibida. Se observó un incremento salarial para más del 70% de los participantes que contaban con bajos ingresos antes de su ingreso al programa, aunque el tiempo promedio para lograr la inserción fue de 11 meses.

El diseño del programa incluye mecanismos operativos efectivos, como la selección de entidades capacitadoras, lo que ha sido bien valorado por los beneficiarios, quienes asocian en un 81.7% el programa directamente con Southern Perú. Las estrategias de difusión, como el uso de medios locales, también contribuyeron a la alta participación en las convocatorias.

Sin embargo, Adauí destaca varias debilidades en la implementación del programa, entre ellas, falta de alineación entre el objetivo de "promover la inserción laboral" y la misión real del programa, que no está orientada a garantizar un empleo estable. Además, se evidenció ineficiencia en la articulación con actores locales, especialmente los gobiernos locales, y deficiencias en el manejo de la información y los criterios para medir la satisfacción de los beneficiarios. A pesar de estas falencias, los participantes tienen una percepción positiva del programa, valorando el trato recibido por parte de los docentes y el personal de Southern Perú, así como la calidad de los contenidos impartidos, destacando su contribución al desarrollo personal y mejora de la autoestima.

**1.2.1.3. Antecedente Local 3.** Lostaunau (2020), en su tesis de maestría titulada "Análisis de Actitudes y Percepciones de la Población de la Provincia de Ilo en relación con las Actividades Minero-Metalúrgicas" se enfocó en identificar las causas del descontento social frente a las operaciones minero-metalúrgicas en Ilo, región Moquegua, y proponer alternativas de consenso social y estrategias de prevención de conflictos desde la gerencia social.

Las principales conclusiones del estudio señalan una percepción negativa sobre la minería, ya que un sector de la población considera que se apropia de los recursos locales sin dejar beneficios significativos. Este sentimiento se refuerza por actitudes que no reconocen el papel positivo de la minería y se centran en la idea de que la empresa "se lleva lo que les pertenece".

El manejo ineficiente del canon minero y las regalías por parte de los gobiernos regionales y locales agrava el descontento, ya que solo se ha utilizado el 57% de los recursos recibidos en la última década, mayormente en proyectos de bajo impacto, lo que refuerza las percepciones negativas hacia la minería.

Los conflictos sociales no se resuelven con aportes económicos adicionales, sino que requieren un cambio de mentalidad hacia una visión más dialogante y emprendedora. Además, existen barreras de comunicación debido a paradigmas mentales que dificultan los esfuerzos de diálogo y entendimiento entre la empresa minera y la comunidad. La población no asocia el canon minero con la actividad extractiva, sino que lo percibe como un aporte estatal, lo que distorsiona la comprensión de los beneficios que aporta la minería.

Las relaciones tensas entre la comunidad y la empresa se reflejan en la percepción de la empresa minera como indiferente y prepotente, generando rechazo

y movilizaciones que exigen compensaciones por los impactos ambientales de sus operaciones. La baja eficiencia en el uso del canon y la priorización de proyectos de escaso impacto han contribuido al malestar social, ya que los pobladores no sienten que la presencia de la minería beneficie significativamente a su comunidad.

## 1.2.2. Antecedentes Nacionales.

**1.2.2.1. Antecedente Nacional 1.** Orihuela (2020) en su tesis de maestría en gerencia social titulada “Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” del distrito de Ate en Lima Metropolitana durante el 2016” se plantea el objetivo de Determinar los factores que influyen en la inserción laboral de los jóvenes usuarios del distrito de Ate del Programa Nacional de Empleo Juvenil, Jóvenes Productivos durante el 2016; mediante el conocimiento de las características del modelo de gestión del programa y de la percepción de los jóvenes usuarios, entidades de capacitación y empleadores para elaborar una propuesta de mejora basada en la gestión de procesos.

Dentro de las principales conclusiones de la investigación se indica que: El modelo de gestión del programa se ve afectado por la deficiente planificación de actividades, la falta de decisiones políticas para la mejora del programa; así como la falta de articulación con todos los actores y sectores involucrados.

En la etapa de capacitación, las principales limitaciones detectadas son: la deserción durante el proceso de capacitación transversal/técnica laboral, los cursos impartidos fueron de poca expectativa para los jóvenes y las deficiencias en la entrega de pasajes, insumos, materiales, implementos de capacitación representa

En la etapa de inserción laboral, las limitaciones detectadas fueron: la diferencia entre demanda laboral y oferta formativa, el desinterés de los jóvenes por

vincularse, los colaboradores cumplieron medianamente con sus funciones y la presencia del personal responde a intereses políticos con deficiencias para ejercer funciones.

Respecto a las mejoras en las condiciones socioeconómicas, el programa no tuvo ningún impacto significativo, sin embargo, se observa que si contribuyó a la mejora de salarios e ingresos.

**1.2.2.2. Antecedente Nacional 2.** Chaucca et al. (2023) en tu investigación de maestría en gestión estratégica del talento, titulada “Modelo de Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Minera Gold Fields: Un caso de éxito en el sector minero” detalla las estrategias del Área de Recursos Humanos que le ha permitido gestionar eficientemente los procesos a su cargo aplicando estándares nacionales e internacionales.

El estudio concluye que el principal factor de éxito que hace a Gold Fields diferente a otras mineras es el enfoque disruptivo de sus líderes en su accionar y toma de decisiones, con alta orientación en la persona, lo cual se refleja en prácticas creativas orientadas al servicio de los colaboradores, priorizando su bienestar y valorando su experiencia en la empresa.

Otros factores de éxito importantes mencionado como resultados del estudio son: el buen manejo de la marca empleadora a nivel interno y externo, el respeto y comunicación transparente con la inclusión del sindicato en la gestión, una sólida política de equidad de género, el reconocimiento constante a los colaboradores, la comunicación horizontal, el aseguramiento de la sucesión dentro de la empresa, la formación de líderes, el énfasis en las competencias técnicas y blandas, la evaluación constante de la práctica de los valores, el enfoque al cliente interno, el buen manejo

de las compensaciones y la oferta de beneficios de alto nivel, las óptimas condiciones de estadía para los colaboradores dentro de su campamentos y el rol que asume la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

### **1.2.3. Antecedentes Internacionales.**

**1.2.3.1. Antecedente internacional 1.** Monardes (2016) en su tesis de maestría en gestión y políticas públicas titulada “Valor compartido, una mirada público-privada de la política de Empleabilidad: el caso de la minera Los Pelambres” se planteó como objetivo describir y comprender las políticas de empleabilidad definidas por SENCE, Chilevalora y Minera Los Pelambres, a fin de mejorar la oportunidad de colaboración que permitiría facilitar las condiciones necesarias para la ejecución del programa certificación de competencias laborales, y de esa forma contribuir en la relación público-privado en torno a esta temática.

El estudio buscaba determinar las condiciones necesarias generadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y Chilevalora que permitirían contribuir a facilitar la ejecución de la política de empleabilidad implementada por Minera Los Pelambres (MLP), a fin de aumentar la creación de valor compartido en el ámbito de la empleabilidad.

Las principales conclusiones del estudio señalan la existencia de una institucionalidad adecuada para el diseño y ejecución de la política de empleabilidad, en torno a la implementación del programa de certificación de competencias laborales.

La participación de actores clave es fundamental al momento de trabajar bajo el concepto de valor compartido; de la misma manera, actuar como un socio operativo implica que los gobiernos pueden crear un mayor valor social al generar

vínculos o alianzas con empresas en la implementación de estrategias de valor compartido. Las oportunidades de alianzas específicas podrían incluir el ajuste de los programas públicos existentes con el fin de multiplicar el impacto social de los programas de valor compartido, la coordinación de programas entre distintas organizaciones de gobierno para tener un mayor impacto en los temas sociales relevantes, o priorizar la implementación de programas públicos de manera que les permita aprovechar una mayor inversión en valor compartido proveniente del sector privado.

**1.2.3.2. Antecedente Internacional 2.** Martínez (2003) en el artículo científico “La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas” fijó el objetivo de analizar las trayectorias laborales que han descrito los universitarios antes y después de realizar las prácticas en empresas, con la pretensión de conocer en qué medida las prácticas han sido determinantes en la configuración de sus carreras laborales.

Las conclusiones relevantes del estudio indican que las prácticas en empresas han contribuido de forma significativa a la mejora de las cualificaciones y, en menor medida, a la consecución de una inserción profesional de calidad. En la inmensa mayoría de los casos, no se cuestiona su eficacia como experiencia profesional ni como instrumento adecuado para la formación práctica; sin embargo, son reiteradas las dudas y las preguntas sobre las consecuencias que han podido tener en los procesos de inserción profesional.

Los universitarios que han realizado prácticas en empresas encuentran trabajo en mayor medida, tardan menos tiempo en encontrarlo y acceden a trabajos de mayor categoría, aunque con menor estabilidad. Las prácticas son un buen medio de mejorar la formación de los universitarios al adquirir cualificaciones adecuadas a las

demandas del mercado laboral. Ante el reto de la inserción laboral, estas cualificaciones los sitúan en una situación ventajosa, frente al resto de los universitarios que no las han realizado. En cuanto a las deficiencias de los programas de prácticas, se han puesto de manifiesto que los universitarios las han calificado como «mano de obra barata», al proporcionar a los empresarios personal cualificado para realizar proyectos y cubrir necesidades bajo costes mínimos. Por último, Martínez destaca la importancia de implicar cada vez más a los empresarios, a las universidades y a las administraciones, al ser una medida válida para la mejora de la formación práctica y un instrumento adecuado para facilitar la transición a la vida activa de los universitarios.

## CAPÍTULO II

### 2. METODOLOGÍA

#### 2.1. *Enunciado del Problema*

Impacto del programa de prácticas laborales en los beneficiarios de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023.

#### 2.2. *Interrogantes del Problema.*

**2.2.1. Interrogante General.** ¿Cuál es el impacto del programa de prácticas laborales en los beneficiarios de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023?

#### 2.2.2. **Interrogantes Específicas.**

- 1) ¿Qué principios organizacionales sustentan el programa de prácticas laborales de Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023?
- 2) ¿Cómo se desarrolla la gestión del talento humano del programa de prácticas laborales de Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023?
- 3) ¿Cuál es el contexto social y demográfico de las comunidades en las que se desarrolla el programa de prácticas laborales de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023?
- 4) ¿Cuáles son las características sociales y económicas actuales de los beneficiarios del programa de prácticas por comunidades de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023?

### 2.3. Descripción del Problema

#### 2.3.1. Área de Conocimiento.

- Campo: Ciencias Administrativas
- Área: Gerencia Social y Recursos Humanos
- Línea: Gestión social y gestión del talento humano.

#### 2.3.2. Análisis de Variables.

**Tabla 3**

*Análisis de variables*

Variables	Indicadores	Subindicadores
Programa de prácticas profesionales	Southern Perú	Actividad económica Área de influencia Recursos humanos Desarrollo comunitario
	Gestión del talento humano	Reclutamiento Selección Inducción Plan de formación Evaluación de desempeño

Beneficiarios de las comunidades	Comunidades	Ubicación geográfica
		Datos sociodemográficos
		Antecedentes
		Mercado laboral
		Políticas laborales
	Profesionales beneficiarios	Perfil sociodemográfico
		Perfil académico
		Perfil socioeconómico
		Motivaciones
		Percepciones
		Expectativas
		Valoración de capacidades desarrolladas
		Satisfacción laboral

*Nota. Elaboración propia.*

### 2.3.3. Tipo de Investigación.

- Enfoque mixto: cuantitativo y cualitativo.
- Nivel: Descriptivo.
- Alcance: Descriptivo.
- Diseño no experimental.

### 2.4. Justificación del Problema

El presente estudio es importante puesto que busca explorar, con un enfoque cualitativo, el impacto de un programa de prácticas laborales implementado por una empresa minera en el sur del Perú, desde la perspectiva de los beneficiarios directos. A través de la investigación, se recopilarán las expectativas, motivaciones y percepciones de los jóvenes involucrados a cerca del efecto del programa en su vida personal y laboral, ofreciendo una visión auténtica de su experiencia.

- 2.4.1. Académica.** En el campo de las ciencias administrativas se vienen estudiando los programas de empleabilidad ejecutados por el Estado a nivel nacional; sin embargo, no se ha hallado estudios sobre las iniciativas privadas para promover la inserción laboral mediante programas de prácticas profesionales dirigidos a los jóvenes de las comunidades del ámbito de influencia directa de las empresas mineras. Asimismo, en el campo de la gerencia social, se ha documentado ampliamente los conflictos entre comunidades y empresas mineras, es crucial investigar si las iniciativas de empleabilidad podrían o no estar contribuyendo a reducir estas tensiones y fomentar la cohesión social.
- 2.4.2. Económica.** De acuerdo con el Reporte Desempeño del Mercado Laboral Peruano, los jóvenes reportaron la tasa de desempleo más elevada en el 2023. El estudio permitirá analizar si los programas de prácticas podrían ser una alternativa para incrementar las oportunidades de los jóvenes a insertarse al mercado laboral y mejorar sus competencias.
- 2.4.3. Social.** Los hallazgos del presente estudio son trascendentes al evidenciar cómo una propuesta que integra el ámbito de los recursos humanos y el campo de la gerencia social puede ser estratégica, generando valor no solo dentro de la organización, sino también promoviendo el desarrollo sostenible de las comunidades aledañas. Por lo tanto, los resultados de la investigación podrían orientar a entidades públicas o privadas interesadas en implementar iniciativas de empleabilidad que generen valor compartido para las empresas y para las comunidades.
- 2.4.4. Regional.** La presente investigación contribuirá a la recopilación de datos valiosos sobre la situación laboral de los jóvenes de las regiones de Tacna y Moquegua, así como de la relación entre la industria minera y las comunidades locales, ofreciendo nuevas

perspectivas que puedan influir en la formulación de políticas públicas relacionadas con la educación, la formación profesional y el empleo en áreas rurales o menos favorecidas.

**2.4.5. Ética.** Finalmente, el estudio aplicará el método científico para recoger con objetividad, transparencia y respeto la información cuantitativa y cualitativa necesaria con consentimiento de las unidades de estudio.

## 2.5. *Matriz de Consistencia*

**Tabla 4**

*Matriz de consistencia<sup>1</sup>*

Variables	Indicadores	Subindicadores	Fuentes
Programa de prácticas profesionales	Southern Perú	Actividad económica Área de influencia Recursos humanos Desarrollo comunitario	Documentos
	Gestión del talento humano	Reclutamiento Selección Inducción Plan de formación Evaluación de desempeño	Entrevista
Beneficiarios de las comunidades	Comunidades	Ubicación geográfica Datos sociodemográficos Antecedentes Mercado laboral Políticas laborales	Documentos
	Profesionales beneficiarios	Perfil sociodemográfico Perfil académico Perfil socioeconómico Motivaciones Percepciones Expectativas Valoración de capacidades desarrolladas Satisfacción laboral	Encuesta

## 2.6. *Técnicas, Instrumentos y Materiales de Verificación*

**2.6.1. Técnicas.** Para la recolección de datos se utilizará la técnica de la encuesta, entrevista semiestructurada y recojo documental.

**2.6.2. Instrumentos.** Se utilizará un cuestionario que se aplicará a los beneficiarios del programa, una entrevista semiestructurada y una ficha de análisis documental.

## 2.7. *Campo de Verificación*

**2.7.1. Ubicación Espacial.** El estudio se realizará en el distrito de Torata (Mariscal Nieto, Moquegua), la provincia de Ilo (Moquegua), los distritos de Ite, Candarave, Ilabaya (región Tacna).

**2.7.2. Ubicación Temporal.** El estudio analiza datos actuales de los beneficiarios del programa de prácticas laborales ejecutado por la empresa Southern Perú desde el año 2012 hasta el año 2023.

La investigación se realizará en un periodo de 4 meses desde octubre de 2024 a enero de 2025.

**2.7.3. Unidades de Estudio.** La unidad de estudio consiste en el programa de prácticas laborales que ejecuta la empresa minera Southern Perú en beneficio de los jóvenes de las comunidades del ámbito de influencia de sus operaciones en las regiones de Moquegua y Tacna.

**2.7.4. Población.** Para efectos de esta investigación se considerará como “población” al número de beneficiarios de las regiones de Tacna y Moquegua que concluyeron el programa de prácticas y que mantuvieron vigentes los correos electrónicos y números

de contacto con los que postularon al programa de prácticas. En este caso específico hablamos de 336 personas, entre hombres y mujeres.

Se realizará un muestreo probabilístico aleatorio simple.

**2.7.5. Muestra.** Para determinar la muestra se aplicó la fórmula para población conocida

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N-1) + Z^2pq}$$
$$n = \frac{336(1.95)^2(0.5)(0.5)}{(0.074)^2(336-1) + (1.95)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{319.41}{2.785085}$$
$$n = 114.6859$$

n = Muestra = 115 egresados del programa de prácticas

Donde:

Z = Nivel de confianza (95%),

P = Resultado esperado (0,5)

Q = Resultados no esperados (0,5)

D = Error máximo admisible (0,074)

El tamaño de la muestra calculado es de 115 individuos. Este tamaño de muestra es suficiente para alcanzar un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 7.4%. Este cálculo asegura que los resultados del estudio serán tanto estadísticamente significativos como aplicables a la población general.

## **2.8. Estrategia de Recolección de Datos**

**2.8.1. Organización.** Se coordinará con la empresa Southern Perú para el acceso a la base de datos de los beneficiarios e iniciar la recolección de datos.

### **2.8.2. Recursos.**

#### **2.8.2.1. Humanos.**

- Investigadora
- Asesor de investigación

#### **2.8.2.2. Materiales.**

- Material de escritorio,
- Una computadora con los programas necesarios de procesadores de textos, base de datos y software estadístico.
- Celular para contacto mediante llamadas y servicios de mensajería.

#### **2.8.2.3. Institucionales**

- Universidad Católica de Santa María
- Empresa Southern Perú

#### **2.8.2.4. Financieros.**

- La investigadora asume el costo que demande la presente investigación en su integridad.

### **2.8.3. Manejo de Resultados.**

- Se sistematizarán los datos para su análisis, interpretación y conclusiones.

## CAPÍTULO III

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Resultados

**Tabla 3**

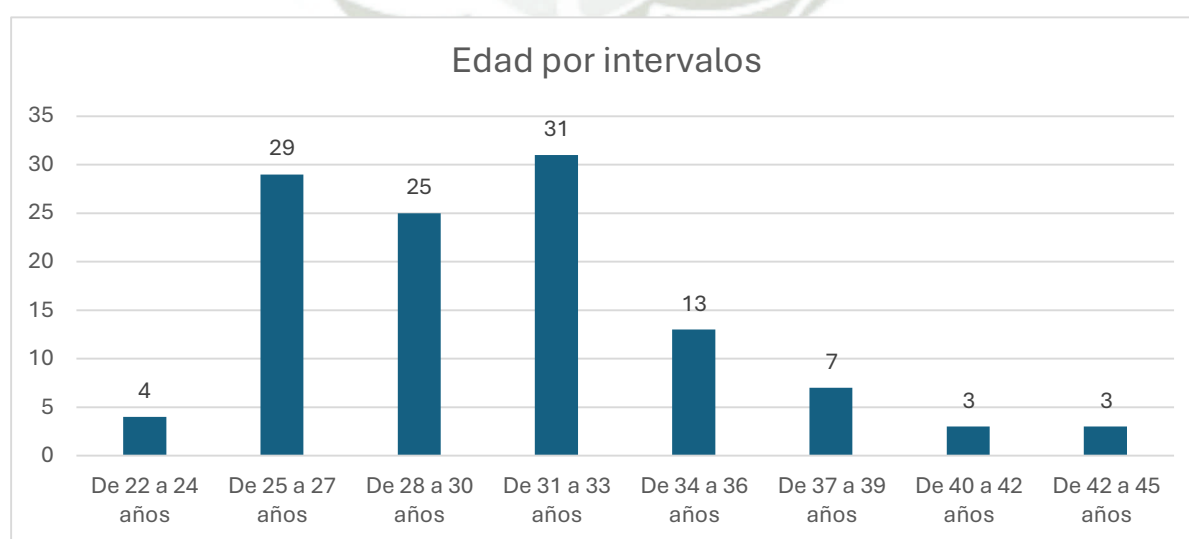
*Resultados de la pregunta N° 2: Edad*

Edad por intervalos	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
De 22 a 24 años	4	4	3.48	3.48
De 25 a 27 años	29	33	25.22	28.70
De 28 a 30 años	25	58	21.74	50.43
De 31 a 33 años	31	89	26.96	77.39
De 34 a 36 años	13	102	11.30	88.70
De 37 a 39 años	7	109	6.09	94.78
De 40 a 42 años	3	112	2.61	97.39
De 42 a 45 años	3	115	2.61	100.00
Total	115		100.00	

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Figura 2**

*Pregunta N° 2: Edad*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 5**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 2: Edad*

Edad por intervalos	
Media	3.565217391
Mediana	3
Moda	4
Desviación estándar	1.567937716
Varianza de la muestra	2.45842868
Curtosis	0.397057863
Coefficiente de asimetría	0.752703813

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 2 y figura 1 se presentan los resultados referidos a la edad de los participantes. El grupo con el mayor porcentaje fue el de 31 a 33 años con un 27%. En contraste, el porcentaje más bajo se concentró en los grupos de 40 a 42 años y 42 a 45, cada uno representado por un 2.6%.

En la tabla 4 se analizaron las medidas estadísticas de los datos de la edad, se observó que la curtosis es de 0.397, indicando una distribución mesocúrtica, similar a la normal, con colas moderadamente pronunciadas, mientras que, el coeficiente de asimetría es de 0.753 refleja una ligera asimetría positiva, lo que indica una mayor concentración de datos en los valores más bajos de edad. Esto significa que la mayoría de los encuestados pertenece a los rangos de edad más jóvenes dentro de la muestra.

Respecto al valor de la media es de 3.57 y la moda alcanza un valor de 4, lo que permite observar que la edad promedio de los encuestados es de 31 a 33 años. Esto posiciona a los participantes dentro de un rango intermedio dentro de las categorías establecidas para el análisis.

**Tabla 6**

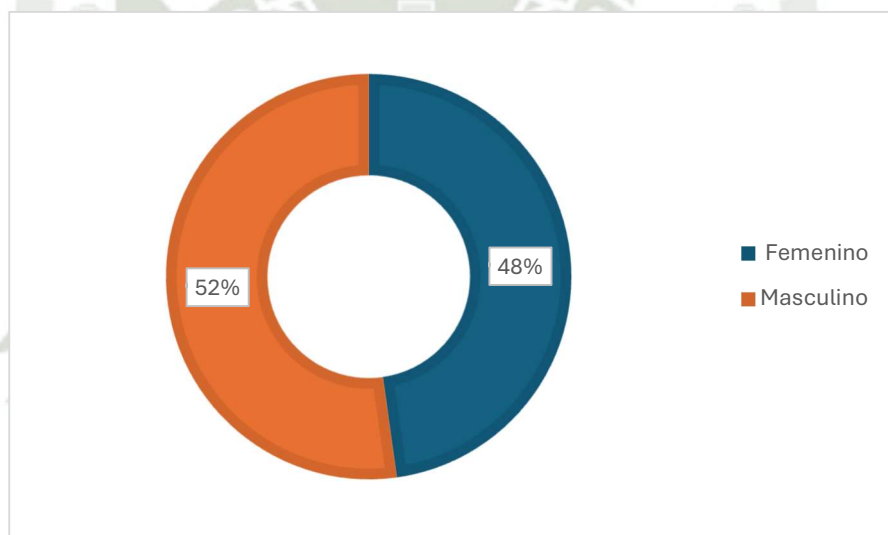
*Resultados de la pregunta N° 3: Sexo*

Sexo	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Femenino	55	55	47.83	47.83
Masculino	60	115	52.17	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 3**

*Pregunta N° 3: Sexo*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 7**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 3: Sexo*

Sexo	
Media	1.5217
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	0.5017
Varianza de la muestra	0.2517
Curtosis	-2.0278
Coficiente de asimetría	-0.0881

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 5 y figura 2 se presentaron los resultados relacionados al sexo de los participantes. Según los datos se identificó que el 52.2% de la muestra es de sexo masculino, mientras que el 47.8% corresponde al sexo femenino.

En la tabla 6 se muestran las medidas estadísticas sobre el sexo, donde la curtosis presenta un valor de -2.0278 lo que indica una distribución platicúrtica, caracterizada por tener colas menos pronunciadas y una menor concentración de datos alrededor de la media, evidenciando que los valores están más dispersos. Por otro lado, el coeficiente de asimetría es de -0.08819, lo que sugiere una ligera asimetría negativa, reflejando una distribución prácticamente simétrica, con una leve concentración de datos en el extremo superior de la escala utilizada. Esto indica que la proporción de hombres y mujeres en la muestra es relativamente equilibrada.

Respecto al valor de la media, se obtuvo un valor de 1.52, lo que sugiere que la distribución entre hombres y mujeres en la muestra es equilibrada. La moda es de 2, lo que indica que el valor más frecuente corresponde al sexo masculino.

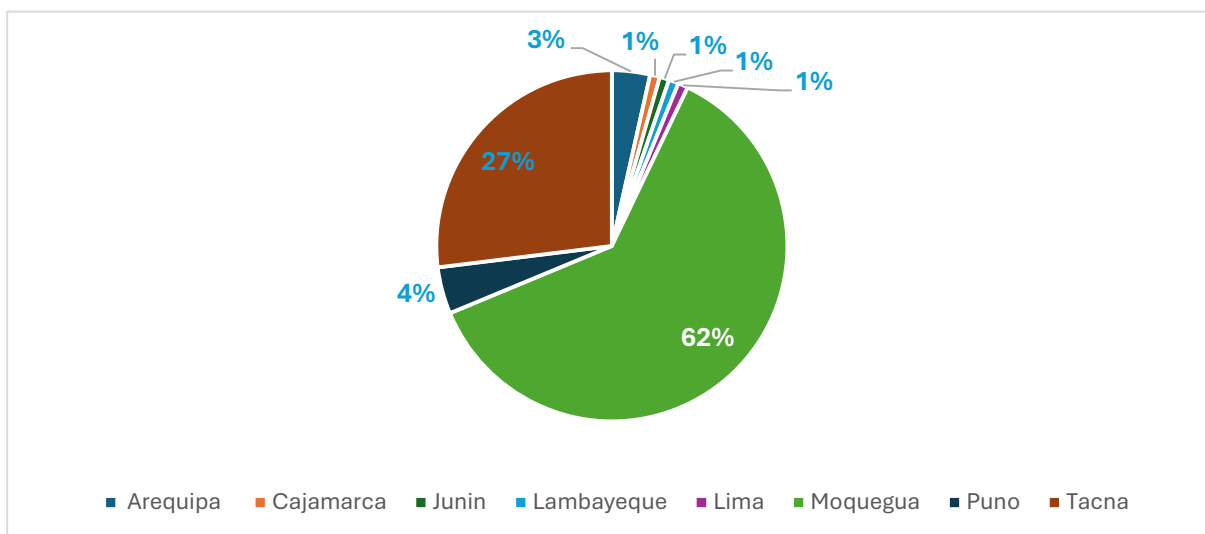
**Tabla 8**  
*Resultados de la pregunta N° 5: Región de nacimiento*

Región	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Arequipa	4	4	3.48	3.48
Cajamarca	1	5	0.87	4.35
Junín	1	6	0.87	5.22
Lambayeque	1	7	0.87	6.09
Lima	1	8	0.87	6.96
Moquegua	71	79	61.74	68.70
Puno	5	84	4.35	73.04
Tacna	31	115	26.96	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 4**

*Pregunta N° 5: Región de nacimiento*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 9**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 5: Región de nacimiento*

Región de nacimiento	
Media	6.3217
Mediana	6
Moda	6
Desviación estándar	1.4722
Varianza de la muestra	2.1675
Curtosis	4.7103
Coefficiente de asimetría	-1.6486

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 7 y figura 3 se presentan los resultados relacionados a la región de nacimiento de los participantes. Según los datos, se identificó que la región de nacimiento con mayor frecuencia fue Moquegua con un 61.7%, en segundo lugar, figura Tacna con un 27%.

En la tabla 8 se analizan las medidas estadísticas de los datos sobre la región de nacimiento, se observó que la curtosis es de 4.710, refleja una distribución leptocúrtica,

con valores altamente concentrados cerca de la media y colas más pronunciadas, en cuanto al coeficiente de asimetría es  $-1.649$ , indica una fuerte asimetría negativa, lo que muestra una mayor concentración de datos hacia la derecha, esto sugiere que la mayoría de los encuestados proviene de regiones con una mayor presencia dentro de la muestra, como Moquegua y Tacna.

En relación con la procedencia de los encuestados, el valor de media es de 6.32 y la moda es de 6 lo que sugiere que la mayoría de los participantes provienen de la región de Moquegua.

**Tabla 10**

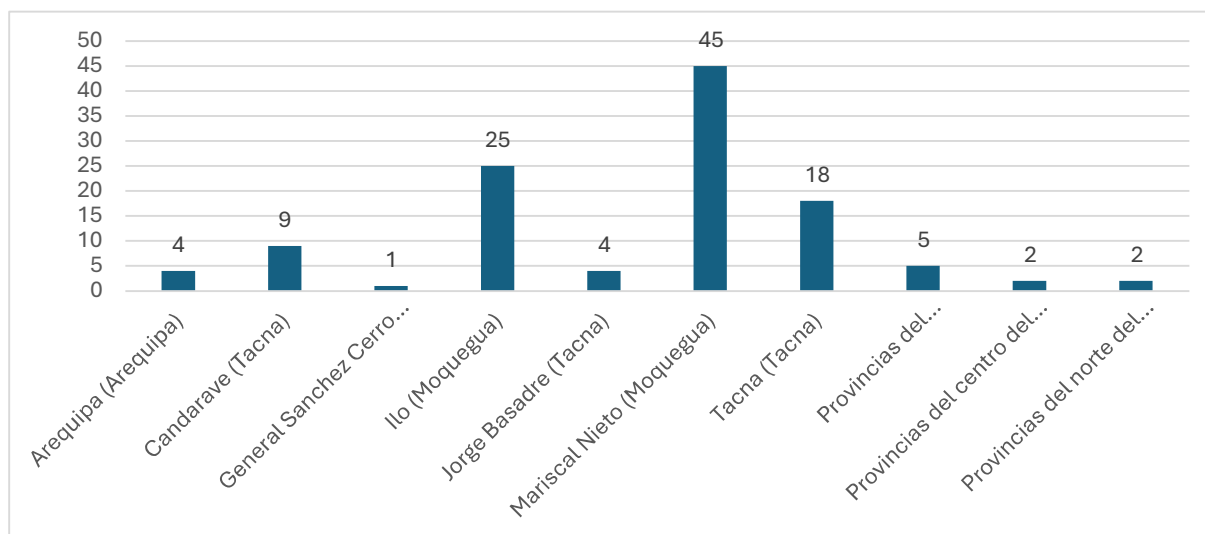
*Resultados de la pregunta N° 6: Provincia de nacimiento*

Provincia de nacimiento	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Arequipa (Arequipa)	4	4	3.48	3.48
Candarave (Tacna)	9	13	7.83	11.30
General Sánchez Cerro (Moquegua)	1	14	0.87	12.17
Ilo (Moquegua)	25	39	21.74	33.91
Jorge Basadre (Tacna)	4	43	3.48	37.39
Mariscal Nieto (Moquegua)	45	88	39.13	76.52
Tacna (Tacna)	18	106	15.65	92.17
Provincias del departamento de Puno (El Collao, Huancané, Melgar y Puno)	5	111	4.35	96.52
Provincias del centro del Perú (Jauja y Lima)	2	113	1.74	98.26
Provincias del norte del Perú (Chiclayo, Jaén)	2	115	1.74	100.00
<b>Total</b>	<b>115</b>		<b>100.00</b>	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 5**

*Pregunta N° 6: Provincia de nacimiento*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 11**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 6: Provincia de nacimiento*

Provincia de nacimiento	
Media	5.38260
Mediana	6
Moda	6
Desviación estándar	1.8758
Varianza de la muestra	3.5189
Curtosis	0.1998
Coefficiente de asimetría	-0.4015

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 9 y figura 4 se presentaron los resultados sobre la provincia de nacimiento. Según los datos el 39.1% de la muestra indicó que pertenecía a la provincia de Mariscal Nieto, el 25% a la provincia de Ilo y el 18% a la provincia de Tacna.

En la tabla 10 se presentó las medidas estadísticas de los datos sobre la provincia de nacimiento, se observó que la curtosis presenta un valor de 0.1999, lo que indica una distribución mesocúrtica, caracterizada por colas moderadamente pronunciadas y una distribución equilibrada de los datos. Por otro lado, el coeficiente de asimetría es de -

0.4015, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados provienen de la provincia de Mariscal Nieto ya que posee mayor representación de la muestra.

El valor de la media es de 5.38 refleja la distribución promedio de los lugares de nacimiento de los encuestados y el valor de la moda es de 6, siendo el valor más recurrente, sugiere que hay una concentración notable de participantes nacidos en una provincia específica.



**Tabla 12**

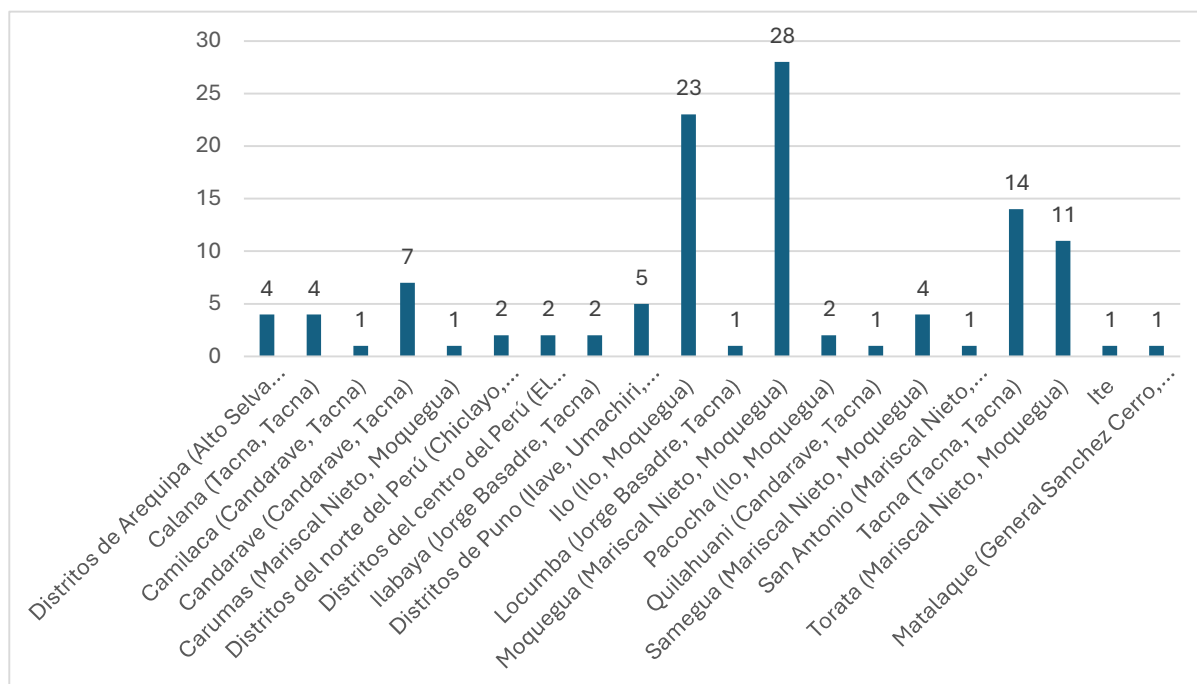
*Resultados de la pregunta N° 7: Distrito de nacimiento*

<b>Distrito de nacimiento</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia absoluta acumulada</b>	<b>Frecuencia relativa</b>	<b>Frecuencia relativa acumulada</b>
<b>Distritos de Arequipa (Alto Selva Alegre, Cerro Colorado, Arequipa)</b>	4	4	3.48	3.48
<b>Calana (Tacna, Tacna)</b>	4	8	3.48	6.96
<b>Camilaca (Candarave, Tacna)</b>	1	9	0.87	7.83
<b>Candarave (Candarave, Tacna)</b>	7	16	6.09	13.91
<b>Curumas (Mariscal Nieto, Moquegua)</b>	1	17	0.87	14.78
<b>Distritos del norte del Perú (Chiclayo, Jaén)</b>	2	19	1.74	16.52
<b>Distritos del centro del Perú (El Agustino, Jauja)</b>	2	21	1.74	18.26
<b>Ilabaya (Jorge Basadre, Tacna)</b>	2	23	1.74	20.00
<b>Distritos de Puno (Ilave, Umachiri, Vilquechico)</b>	5	28	4.35	24.35
<b>Ilo (Ilo, Moquegua)</b>	23	51	20.00	44.35
<b>Locumba (Jorge Basadre, Tacna)</b>	1	52	0.87	45.22
<b>Moquegua (Mariscal Nieto, Moquegua)</b>	28	80	24.35	69.57
<b>Pacocha (Ilo, Moquegua)</b>	2	82	1.74	71.30
<b>Quilahuani (Candarave, Tacna)</b>	1	83	0.87	72.17
<b>Samegua (Mariscal Nieto, Moquegua)</b>	4	87	3.48	75.65
<b>San Antonio (Mariscal Nieto, Moquegua)</b>	1	88	0.87	76.52
<b>Tacna (Tacna, Tacna)</b>	14	102	12.17	88.70
<b>Torata (Mariscal Nieto, Moquegua)</b>	11	113	9.57	98.26
<b>Ite</b>	1	114	0.87	99.13
<b>Matalaque (General Sánchez Cerro, Moquegua)</b>	1	115	0.87	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 6**

*Pregunta N° 7: Distrito de nacimiento*



Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 13**

*Medidas estadísticas pregunta N° 7: Distrito de nacimiento*

Distrito de nacimiento	
Media	11.3304
Mediana	12
Moda	12
Desviación estándar	4.7934
Varianza de la muestra	22.9775
Curtosis	-0.4204
Coefficiente de asimetría	-0.3769

Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 11 y figura 5 se presentaron los resultados sobre el distrito de nacimiento de los participantes. El 20 % de la muestra señaló que vivía en el distrito de Moquegua. En contraste, la menor frecuencia se dio en los distritos de Camilaca, Carumas, Matalaque, Ite, San Antonio, Quilahuani y Locumba con un 0.9% cada uno.

En la tabla 12 se presenta los resultados de las medidas estadísticas sobre los datos del distrito de nacimiento, la curtosis es de -0.4204, indicando una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y una mayor dispersión de los datos. El coeficiente de asimetría es de -0.3770, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados provienen de distritos como Moquegua e Ilo siendo los más representativos de la muestra.

El valor de la media es de 11.33 lo que indica que los distritos de nacimiento de los participantes están distribuidos de manera relativamente amplia. La moda de 12 muestra que el distrito de Moquegua tiene una mayor representación dentro de la muestra.

**Tabla 14**

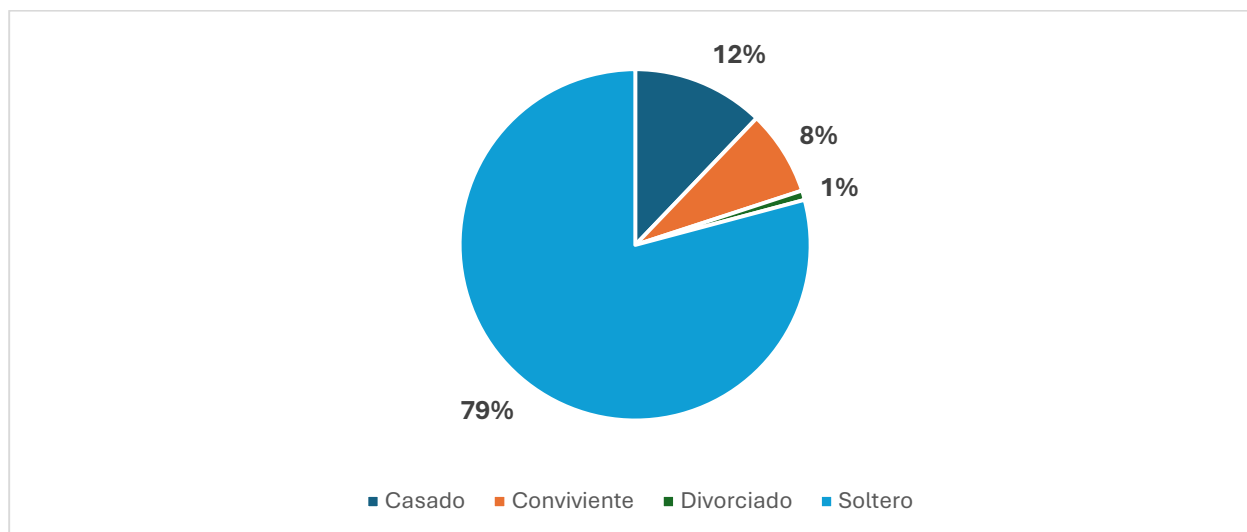
*Resultados de la pregunta N° 8: Estado civil*

Estado civil	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Casado	14	14	12.17	12.17
Conviviente	9	23	7.83	20.00
Divorciado	1	24	0.87	20.87
Soltero	91	115	79.13	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 7**

*Pregunta N° 8: Estado civil*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 15**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 8: Estado civil*

Estado civil	
Media	3.4695
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	1.0705
Varianza de la muestra	1.1459
Curtosis	0.9320
Coefficiente de asimetría	-1.6441

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 13 y figura 6, se presenta los resultados sobre el de estado civil de los participantes. Según los datos, el grupo con mayor porcentaje, equivalente al 79% está conformado por los solteros. En contraste, el grupo con menor porcentaje está representado por un 1% que corresponde a los divorciados.

En la tabla 14 se presentaron las medidas estadísticas de los datos del estado civil, para lo cual la curtosis es de 0.932 sugiere una distribución mesocúrtica, con concentración de datos moderada y colas equilibradas. El coeficiente de asimetría es de

-1.644 señala una notable asimetría negativa, esto implica que una mayor concentración de los datos a la derecha, lo que significa que la mayoría de los encuestados se encuentran en el estado civil de Soltero.

El análisis del estado civil muestra que la media es de 3.47 y la moda es de 4, lo que indica que la categoría más frecuente dentro de la muestra corresponde a personas solteras, lo que puede reflejar una tendencia dentro del grupo de estudio.



**Tabla 16**

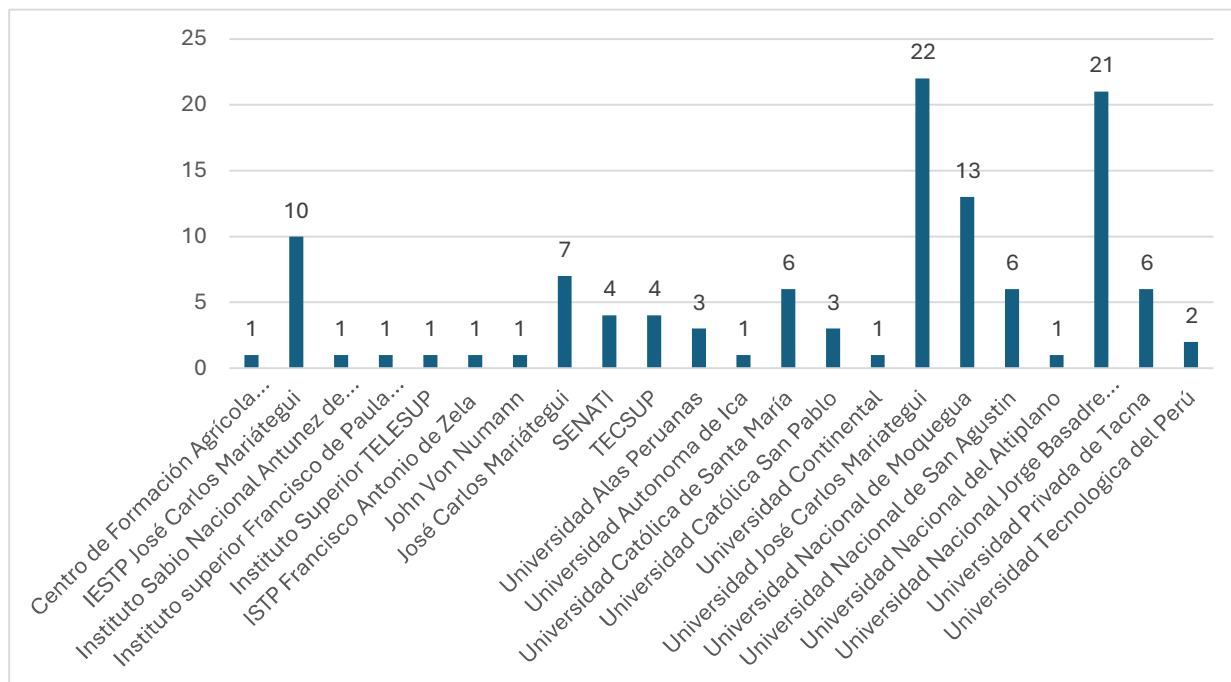
*Resultados de la pregunta N° 9: Nombre de universidad o instituto donde realizó sus estudios superiores*

Universidad o instituto	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Centro de Formación Agrícola Moquegua – CFAM	1	1	0.86	0.86
IESTP José Carlos Mariátegui	10	11	8.62	9.48
Instituto Sabio Nacional Antúnez de Mayolo	1	12	0.86	10.34
Instituto superior Francisco de Paula González Vigil	1	13	0.86	11.21
Instituto Superior TELESUP	1	14	0.86	12.07
ISTP Francisco Antonio de Zela	1	15	0.86	12.93
John Von Numann	1	16	0.86	13.79
José Carlos Mariátegui	7	23	6.03	19.83
SENATI	4	27	3.45	23.28
TECSUP	4	31	3.45	26.72
Universidad Alas Peruanas	3	34	2.59	29.31
Universidad Autónoma de Ica	1	35	0.86	30.17
Universidad Católica de Santa María	6	41	5.17	35.34
Universidad Católica San Pablo	3	44	2.59	37.93
Universidad Continental	1	45	0.86	38.79
Universidad José Carlos Mariátegui	22	67	18.97	57.76
Universidad Nacional de Moquegua	13	80	11.21	68.97
Universidad Nacional de San Agustín	6	86	5.17	74.14
Universidad Nacional del Altiplano	1	87	0.86	75.00
Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann	21	108	18.10	93.10
Universidad Privada de Tacna	6	114	5.17	98.28
Universidad Tecnológica del Perú	2	116	1.72	100.00
<b>Total</b>	<b>115</b>		<b>100.00</b>	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 8**

*Pregunta N° 9: Nombre de universidad o instituto donde realizó sus estudios superiores*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 17**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 9: Nombre de la universidad o instituto donde realizó sus estudios superiores*

Universidad o instituto donde realizó sus estudios superiores	
Media	14.1478
Mediana	16
Moda	16
Desviación estándar	5.8717
Varianza de la muestra	34.4779
Curtosis	-0.3715
Coefficiente de asimetría	-0.8460

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 15 y figura 7 se presentaron los resultados relacionados con los nombres de universidades o institutos donde los participantes realizaron sus estudios superiores. El porcentaje más alto corresponde a la Universidad José Carlos Mariátegui (con sedes en Moquegua e Ilo) con un 19%, en 2do lugar figura la Universidad Nacional

Jorge Basadre Grohmann, ubicada en Tacna, con un 18.10% y en 3er lugar la Universidad Nacional de Moquegua con un 11.21%.

En la tabla 16 se presentaron las medidas estadísticas sobre los datos de la universidad o instituto donde se realizaron los estudios superiores, la curtosis es de -0.3716, indicando una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y mayor dispersión de los datos. Por otro lado, el coeficiente de asimetría es de -0.8461, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de los encuestados provienen de la universidad de Universidad José Carlos Mariátegui y la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**Tabla 18**

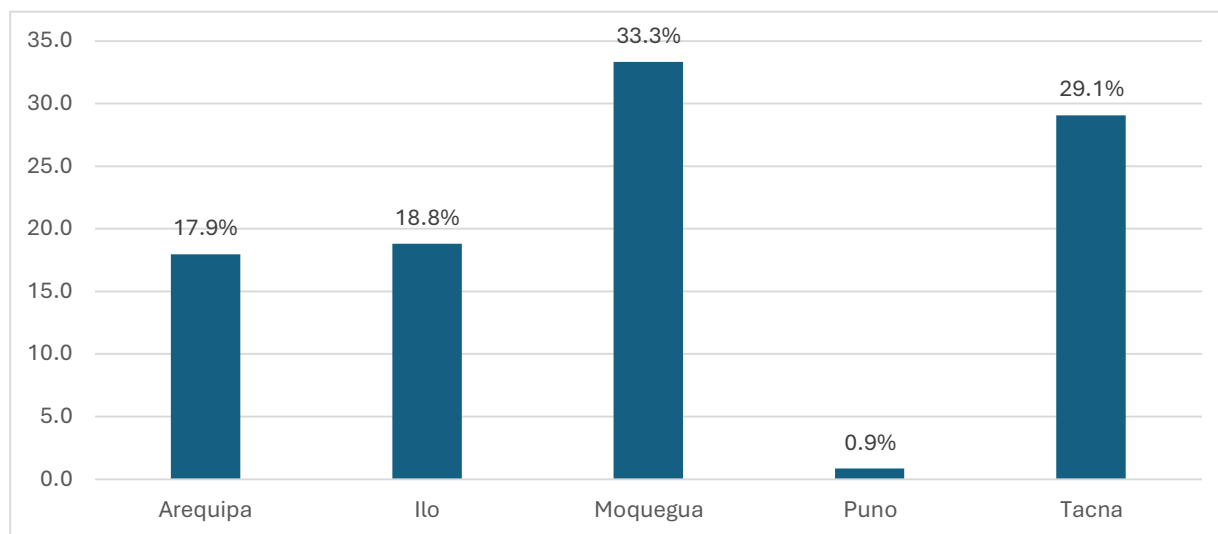
*Resultados de la pregunta N° 10: Ciudad donde realizó sus estudios superiores*

Ciudad	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Arequipa	21	21	17.95	17.95
Ilo	22	43	18.80	36.75
Moquegua	39	82	33.33	70.09
Puno	1	83	0.85	70.94
Tacna	34	117	29.06	100.00
<b>Total</b>	117		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 9**

*Pregunta N° 10: Ciudad donde realizó sus estudios superiores*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 19**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 10: Ciudad donde realizó sus estudios superiores*

Ciudad donde realizó sus estudios superiores	
Media	3.042735043
Mediana	3
Moda	3
Desviación estándar	1.446715438
Varianza de la muestra	2.092985559
Curtosis	-1.231681631
Coefficiente de asimetría	0.150227757

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 17 y figura 8 se muestran los resultados sobre las ciudades donde los participantes realizaron sus estudios superiores. El porcentaje mayor, correspondiente al 33.3% señala a la ciudad de Moquegua, seguido por la ciudad de Tacna con un 29.1%.

En la tabla 18 se presentaron las medidas estadísticas sobre la ciudad donde se realizaron los estudios superiores, la curtosis tiene un valor de -1.2317, lo que indica una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y mayor dispersión. El

coeficiente de asimetría de 0.1502, lo que indica una ligera asimetría positiva, reflejando una leve concentración de valores a la izquierda de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados provienen de ciudades con menor dispersión en la muestra.

El valor de la media es de 3.04 lo que sugiere que la distribución de las ciudades donde los encuestados estudiaron es relativamente baja. La moda de 3, indica que la mayoría de los participantes realizó sus estudios en la ciudad de Moquegua, según el conjunto de datos analizados.

**Tabla 20**

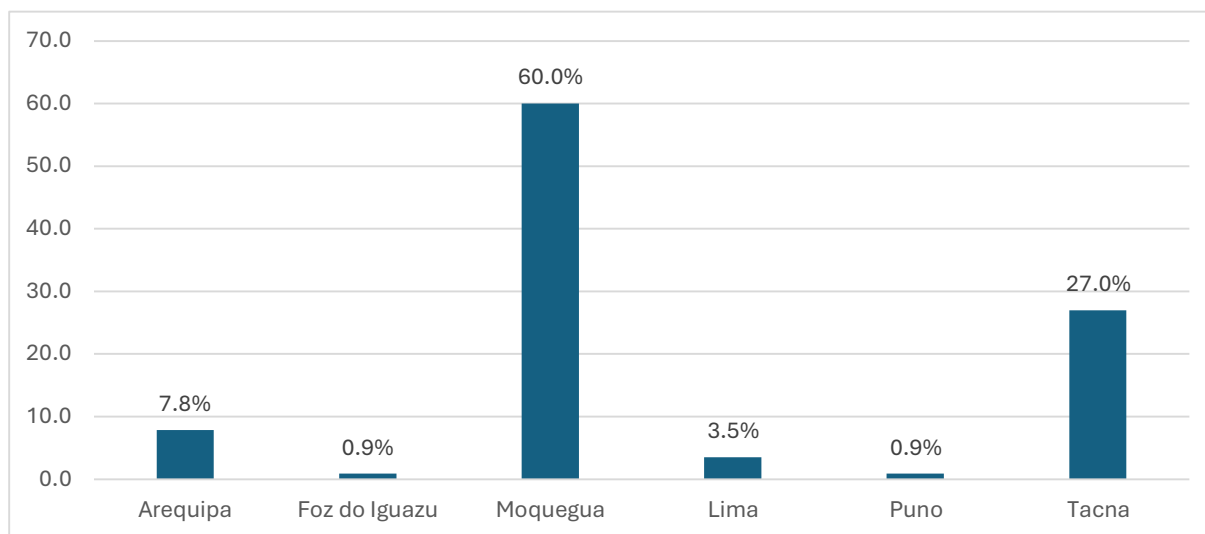
*Resultados de la pregunta N° 11: Región de residencia actual*

<b>Región</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia absoluta acumulada</b>	<b>Frecuencia relativa</b>	<b>Frecuencia relativa acumulada</b>
<b>Arequipa</b>	9	9	7.83	7.83
<b>Foz do Iguazú</b>	1	10	0.87	8.70
<b>Moquegua</b>	69	79	60.00	68.70
<b>Lima</b>	4	83	3.48	72.17
<b>Puno</b>	1	84	0.87	73.04
<b>Tacna</b>	31	115	26.96	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 10**

*Pregunta N° 11: Región de residencia actual*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 21**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 11: Región de residencia actual*

Región de residencia actual	
Media	3.6956
Mediana	3
Moda	3
Desviación estándar	1.5342
Varianza de la muestra	2.3539
Curtosis	-0.7834
Coefficiente de asimetría	0.4381

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 19 y figura 9 se presentaron los resultados sobre la región de residencia actual. Según los datos, el 60.0% de los participantes reside en la región Moquegua.

En la tabla 20 se presentaron los datos de la región de residencia actual, la curtosis es de -0.7834, indicando una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y datos dispersos. El coeficiente de asimetría es de 0.4382, lo que indica una ligera asimetría positiva, reflejando una leve concentración de valores en el extremo inferior. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados residen en regiones con menor dispersión dentro de la muestra.

Respecto al valor de la media es de 3.70 y la moda es de 3 lo que revela que la región de Moquegua es la más representativa dentro de la muestra analizada.

**Tabla 22**

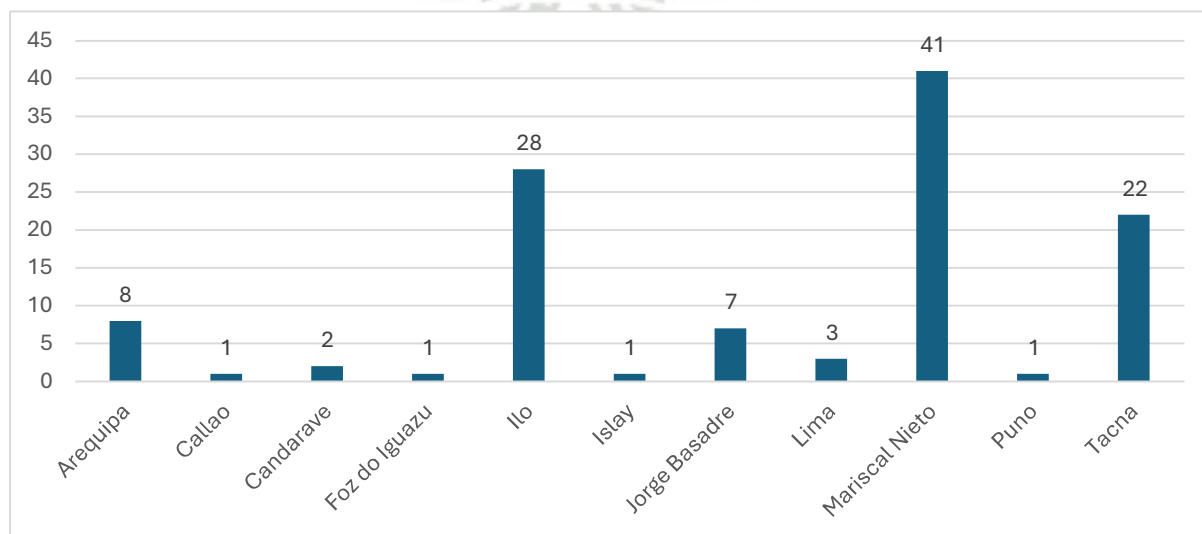
*Resultados de la pregunta N° 12: Provincia de residencia actual*

Provincia	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Arequipa	8	8	6.96	6.96
Callao	1	9	0.87	7.83
Candarave	2	11	1.74	9.57
Foz do Iguazú	1	12	0.87	10.43
Ilo	28	40	24.35	34.78
Islay	1	41	0.87	35.65
Jorge Basadre	7	48	6.09	41.74
Lima	3	51	2.61	44.35
Mariscal Nieto	41	92	35.65	80.00
Puno	1	93	0.87	80.87
Tacna	22	115	19.13	100.00
<b>Total</b>	<b>115</b>		<b>100.00</b>	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 11**

*Pregunta N° 12: Provincia de residencia actual*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 23**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 12: Provincia de residencia actual*

Provincia de residencia actual	
Media	7.4782
Mediana	9
Moda	9
Desviación estándar	2.9150
Varianza de la muestra	8.4973
Curtosis	-0.4365
Coefficiente de asimetría	-0.6737

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 21 y figura 10 se analizaron los resultados sobre la provincia de residencia actual. Los datos indicaron que el 35.7% de los participantes reside en Mariscal Nieto, 24,35% en Ilo y 19.13 en Tacna.

En la tabla 22 se presentaron los datos de la provincia de residencia actual, la curtosis tiene un valor de -0.4366, lo que indica una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y mayor dispersión. Por otro lado, el coeficiente de asimetría es de -0.6738, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de valores en el extremo superior. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados residen en provincias con mayor representación en la muestra.

Los valores indican que la media es de 7.48, en promedio, los participantes tienen residencia en provincias con valores relativamente altos dentro del conjunto de datos. Sin embargo, la moda es de 9, que corresponde a Mariscal Nieto, lo que indica que este valor es el más frecuente dentro del grupo analizado.

**Tabla 24**

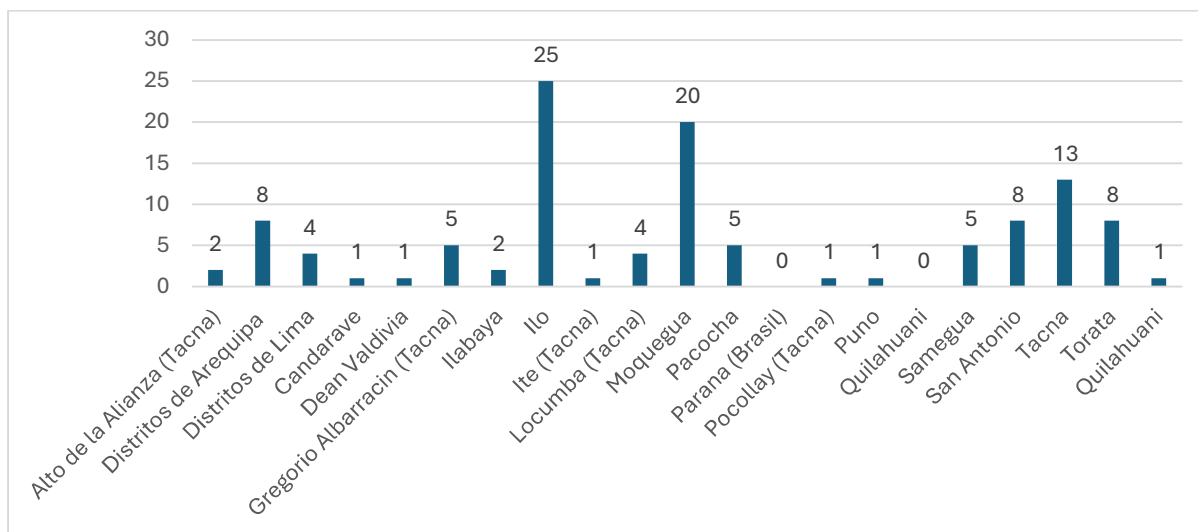
*Resultados de la pregunta N° 13: Distrito de residencia actual*

<b>Distrito</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia absoluta acumulada</b>	<b>Frecuencia relativa</b>	<b>Frecuencia relativa acumulada</b>
<b>Alto de la Alianza (Tacna)</b>	2	2	1.74	1.74
<b>Distritos de Arequipa</b>	8	10	6.96	8.70
<b>Distritos de Lima</b>	4	14	3.48	12.17
<b>Candarave</b>	1	15	0.87	13.04
<b>Dean Valdivia</b>	1	16	0.87	13.91
<b>Gregorio Albarracín (Tacna)</b>	5	21	4.35	18.26
<b>Habaya</b>	2	23	1.74	20.00
<b>Ilo</b>	25	48	21.74	41.74
<b>Ite (Tacna)</b>	1	49	0.87	42.61
<b>Locumba (Tacna)</b>	4	53	3.48	46.09
<b>Moquegua</b>	20	73	17.39	63.48
<b>Pacocha</b>	5	78	4.35	67.83
<b>Paraná (Brasil)</b>	0	78	0.00	67.83
<b>Pocollay (Tacna)</b>	1	79	0.87	68.70
<b>Puno</b>	1	80	0.87	69.57
<b>Quilahuani</b>	0	80	0.00	69.57
<b>Samegua</b>	5	85	4.35	73.91
<b>San Antonio</b>	8	93	6.96	80.87
<b>Tacna</b>	13	106	11.30	92.17
<b>Torata</b>	8	114	6.96	99.13
<b>Quilahuani</b>	1	115	0.87	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 12**

*Pregunta N° 13: Distrito de residencia actual*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 25**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 13: Distrito de residencia actual*

Distrito de residencia actual	
Media	11.2869
Mediana	11
Moda	8
Desviación estándar	5.7365
Varianza de la muestra	32.9081
Curtosis	-1.0697
Coefficiente de asimetría	0.1086

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 23 y figura 11 se examinan los resultados sobre el distrito de residencia actual. Según los datos, el 21.7% de los participantes tiene como lugar de residencia actual el distrito de Ilo. En cambio, los distritos con menor representación, cada uno con un 0.87% son Candarave, Dean Valdivia, Pocollay (Tacna) y Puno.

En la tabla 24 se muestran las medidas estadísticas sobre el distrito de residencia actual. El valor de la curtosis es -1.0697, lo que indica una distribución platicúrtica, caracterizada por colas menos pronunciadas y datos dispersos. El coeficiente de

asimetría es de 0.1086, lo que indica una ligera asimetría positiva, reflejando una distribución casi simétrica. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados tienen una distribución homogénea en los distritos.

El valor de la media es de 11.29 lo que refleja el promedio de los distritos de residencia actual de los encuestados, mientras que la moda es de 8 esto indica que Ilo era el distrito de más residencia actual.

**Tabla 26**

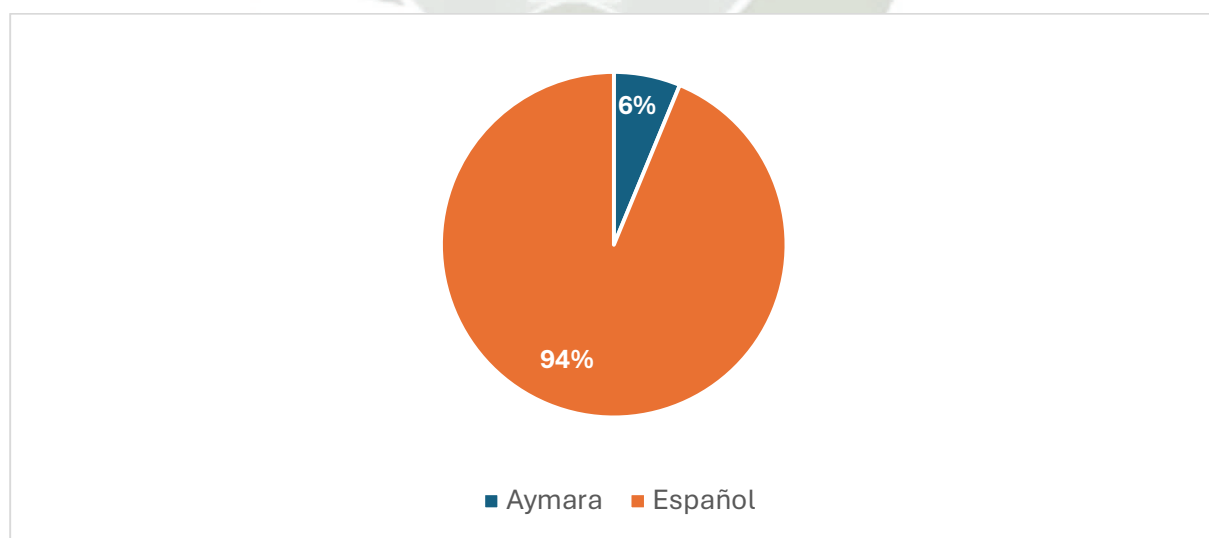
*Resultados de la pregunta N° 14: Idioma materno*

Idioma	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Aimara	7	7	6.25	6.25
Español	105	112	93.75	100.00
Total	112		100.00%	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 13**

*Pregunta N° 14: Idioma materno*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 27***Medidas estadísticas de la pregunta N° 14: Descriptivos del idioma materno*

Idioma materno	
Media	1.9375
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	0.2431
Varianza de la muestra	0.0591
Curtosis	11.6326
Coefficiente de asimetría	-3.6640

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 25 y gráfico 12 se detallan los resultados sobre el idioma materno de los participantes. Se identificó que el 94% de los participantes hablan el idioma español como lengua materna. En cambio, el idioma con menor porcentaje corresponde al idioma Aimara con un 7%.

En la tabla 26 se presentaron las medidas estadísticas donde el valor de la curtosis es de 11.633 esto indica que la distribución es altamente leptocúrtica, con valores extremadamente concentrados alrededor de la media y el coeficiente de asimetría de -3.664 indica una fuerte asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha, lo que significa que la mayoría de encuestados tiene el español como idioma materno.

En relación con la lengua materna de los encuestados, la media obtenida es de 1.94 y la moda es de 2, lo que evidencia que el idioma español es predominante entre los encuestados.

**Tabla 28**

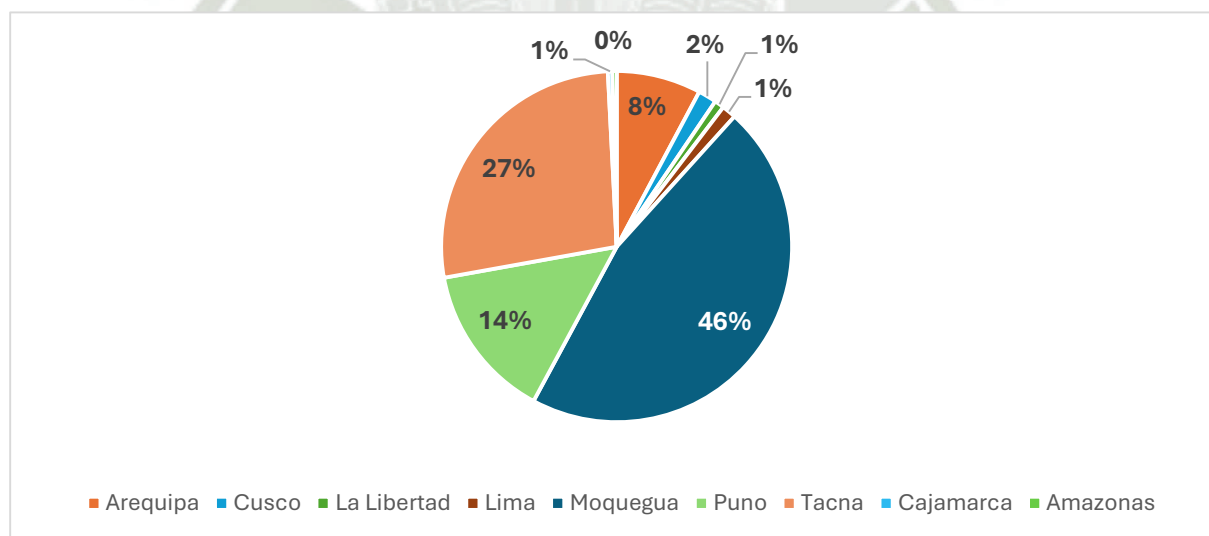
*Resultados de la pregunta N° 15: Región de donde provienen sus padres*

Región	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Arequipa	18	18	7.83	7.83
Cusco	4	22	1.74	9.57
La Libertad	2	24	0.87	10.43
Lima	3	27	1.30	11.74
Moquegua	106	133	46.09	57.83
Puno	33	166	14.35	72.17
Tacna	62	228	26.96	99.13
Cajamarca	1	229	0.43	99.57
Amazonas	1	230	0.43	100.00
Total	230		100.00%	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 14**

*Pregunta N° 15: Región de donde provienen sus padres*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 29***Medidas estadísticas de la pregunta N° 15: Región de donde provienen sus padres*

Región de donde provienen sus padres	
Media	5.3173
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	1.6425
Varianza de la muestra	2.6979
Curtosis	1.6075
Coefficiente de asimetría	-1.2471

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 27 y figura 13, se muestran los resultados correspondientes a la región de origen de los padres de los encuestados. Según los datos, el 46.1 % de la muestra está ubicada en la región de la Moquegua.

En la tabla 28 se presentaron las medidas estadísticas donde la curtosis es de 1.608 refleja una distribución leptocúrtica, con datos más concentrados en la media, en cambio, el coeficiente de asimetría es de -1.247 refleja una notable asimetría negativa, esto significa que la mayoría de los datos se agrupan hacia la derecha lo que indica que la mayoría de los encuestados tienen padres nacidos en regiones como Moquegua y Tacna.

En cuanto a la procedencia de los padres de los encuestados, la media obtenida es de 5.31 mientras que la moda es de 5 lo que muestra que la mayoría de ellos provienen de la región Moquegua.

**Tabla 30**

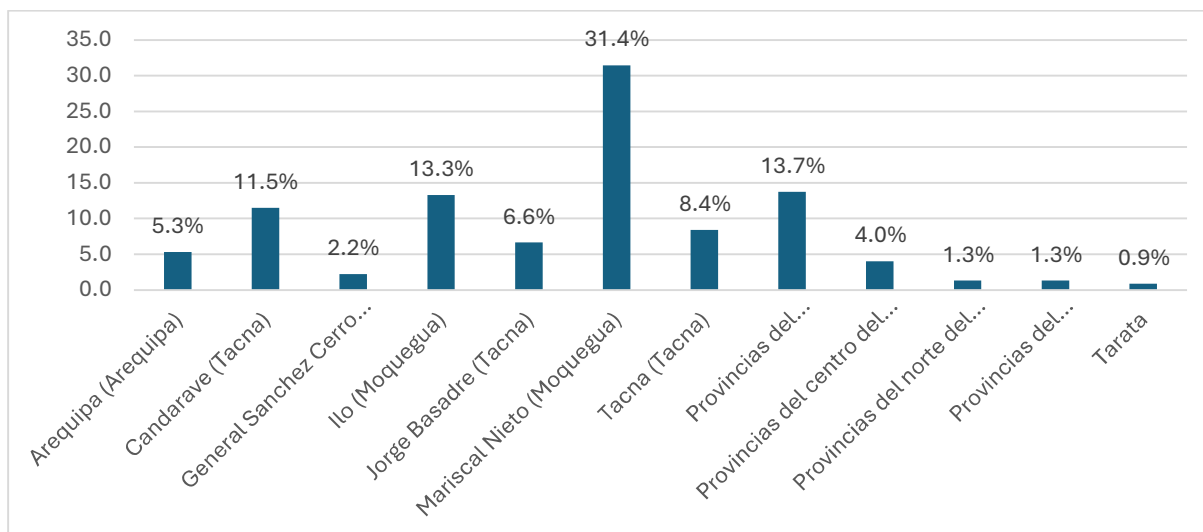
*Resultados de la pregunta N° 16: Provincia de donde provienen sus padres*

Provincia de nacimiento de los padres	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
<b>Arequipa (Arequipa)</b>	12	12	5.31	5.31
<b>Candarave (Tacna)</b>	26	38	11.50	16.81
<b>General Sánchez Cerro (Moquegua)</b>	5	43	2.21	19.03
<b>Ilo (Moquegua)</b>	30	73	13.27	32.30
<b>Jorge Basadre (Tacna)</b>	15	88	6.64	38.94
<b>Mariscal Nieto (Moquegua)</b>	71	159	31.42	70.35
<b>Tacna (Tacna)</b>	19	178	8.41	78.76
<b>Provincias del departamento de Puno (Azángaro, Carabaya, Huancané, El Collao, San Román)</b>	31	209	13.72	92.48
<b>Provincias del centro del Perú (Chumbivilcas, La convención Jauja y Lima)</b>	9	218	3.98	96.46
<b>Provincias del norte del Perú (Chiclayo, Jaén, Pacasmayo)</b>	3	221	1.33	97.79
<b>Provincias del departamento de Arequipa (Islay y Castilla)</b>	3	224	1.33	99.12
<b>Tarata</b>	2	226	0.88	100.00
<b>Total</b>	226		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 15**

*Pregunta N° 16: Provincia de donde provienen sus padres*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 31**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 16: Provincia de donde provienen sus padres*

Provincia de donde provienen sus padres	
Media	5.5265
Mediana	6
Moda	6
Desviación estándar	2.3705
Varianza de la muestra	5.6192
Curtosis	-0.2365
Coficiente de asimetría	-0.0758

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 29 y figura 14 se presentan los resultados sobre la provincia de nacimiento de los padres. De acuerdo con los datos, el 31.4% de los participantes indicó que sus padres nacieron en la provincia de Mariscal Nieto, perteneciente a la región de Moquegua. Por el contrario, el grupo con menor es la provincia de Tarata que obtuvo un 0.9%.

En la tabla 30 se presentaron los datos sobre la provincia de nacimiento de los padres, la curtosis es de -0.2365, indicando una distribución platocúrtica, con colas

menos pronunciadas y datos dispersos. El coeficiente de asimetría es de  $-0.0758$ , lo que indica una ligera asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media.

Los datos indican que la media de 5.52 muestra el promedio de las provincias donde nacieron los padres de los encuestados. La moda de 6 indica que Mariscal de Nieto (Moquegua) es la provincia más frecuente dentro de los datos, lo que sugiere que una cantidad significativa de padres nació en dicha localidad.



**Tabla 32**

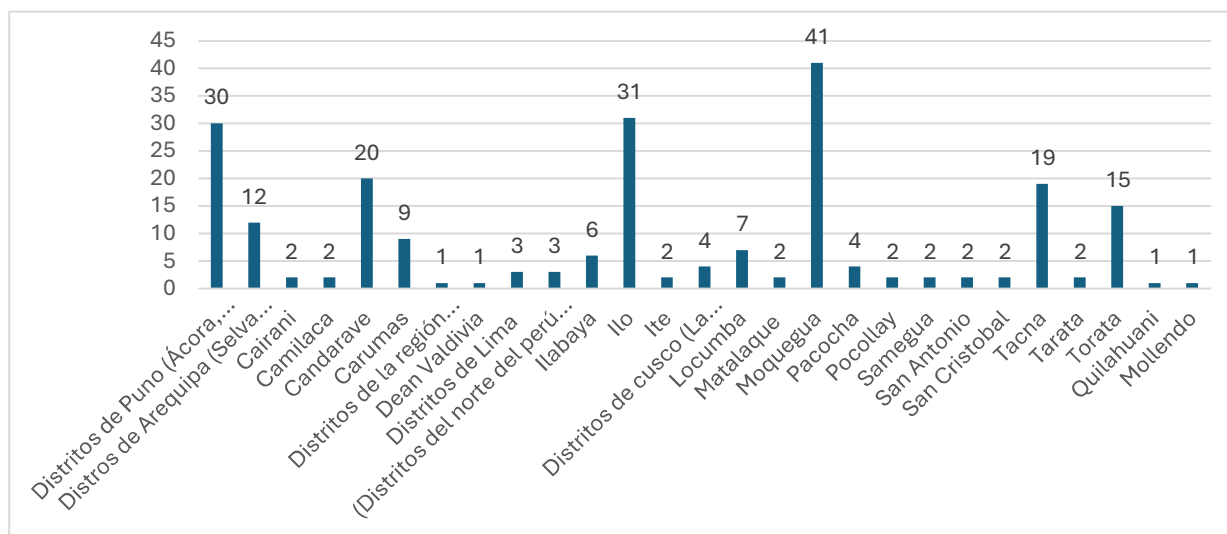
*Resultados de la pregunta N° 17: Distrito de donde provienen sus padres*

Distrito de nacimiento de los padres	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
<b>Distritos de Puno (Ácora, Cabanillas, Pilcuyo, San Antón, Puno, San Román, Umachiri, Vilquechico, Yunguyo)</b>	30	30	13.27	13.27
<b>Distros de Arequipa (Selva Alegre, Arequipa)</b>	12	42	5.31	18.58
Cairani	2	44	0.88	19.47
Camilaca	2	46	0.88	20.35
Candarave	20	66	8.85	29.20
Carumas	9	75	3.98	33.19
<b>Distritos de la región Arequipa (Chachas, )</b>	1	76	0.44	33.63
Dean Valdivia	1	77	0.44	34.07
<b>Distritos de Lima</b>	3	80	1.33	35.40
<b>Distritos del norte del Perú (Guadalupe - Pacasmayo)</b>	3	83	1.33	36.73
Ilabaya	6	89	2.65	39.38
Ilo	31	120	13.72	53.10
Ite	2	122	0.88	53.98
<b>Distritos de cusco (La convención, Livitaca)</b>	4	126	1.77	55.75
Locumba	7	133	3.10	58.85
Matalaque	2	135	0.88	59.73
Moquegua	41	176	18.14	77.88
Pacocha	4	180	1.77	79.65
Pocollay	2	182	0.88	80.53
Samegua	2	184	0.88	81.42
San Antonio	2	186	0.88	82.30
San Cristóbal	2	188	0.88	83.19
Tacna	19	207	8.41	91.59
Tarata	2	209	0.88	92.48
Torata	15	224	6.64	99.12
Quilahuani	1	225	0.44	99.56
Mollendo	1	226	0.44	100.00
<b>Total</b>	226		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 16**

*Pregunta N° 17: Distrito de donde provienen sus padres*



Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 33**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 17: Distrito de donde provienen sus padres*

Distrito de donde provienen sus padres	
Media	12.3761
Mediana	12
Moda	17
Desviación estándar	7.8573
Varianza de la muestra	61.7379
Curtosis	-1.1906
Coefficiente de asimetría	0.0011

Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada}

En la tabla 31 y figura 15 se reportan los resultados sobre el distrito de nacimiento de los padres de los participantes. Según los datos recopilados, el 18.1% de los participantes indicó que sus padres nacieron en el distrito de Moquegua. En contraste, distritos de la región Arequipa, como Chachas, Dean Valdivia, Mollendo y Quilahuani obtuvieron un porcentaje mínimo de 0.4%.

En la tabla 32 se presentaron los datos de las medidas estadísticas sobre el distrito de nacimiento de los padres, la curtosis es de -1.1907, indicando una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y una mayor dispersión. El coeficiente de asimetría es de 0.0012, lo que indica una distribución simétrica, sin inclinaciones

significativas. Esto sugiere una dispersión de datos homogénea del distrito de nacimiento de los padres de los encuestados.

Los valores indican que la media es de 12.38 sugiere que los distritos de nacimiento de los padres están dispersos en un rango relativamente amplio. Por otro lado, la moda tiene el valor de 17 lo que indica que la provincia de Moquegua es el más recurrente dentro del grupo.

**Tabla 34**

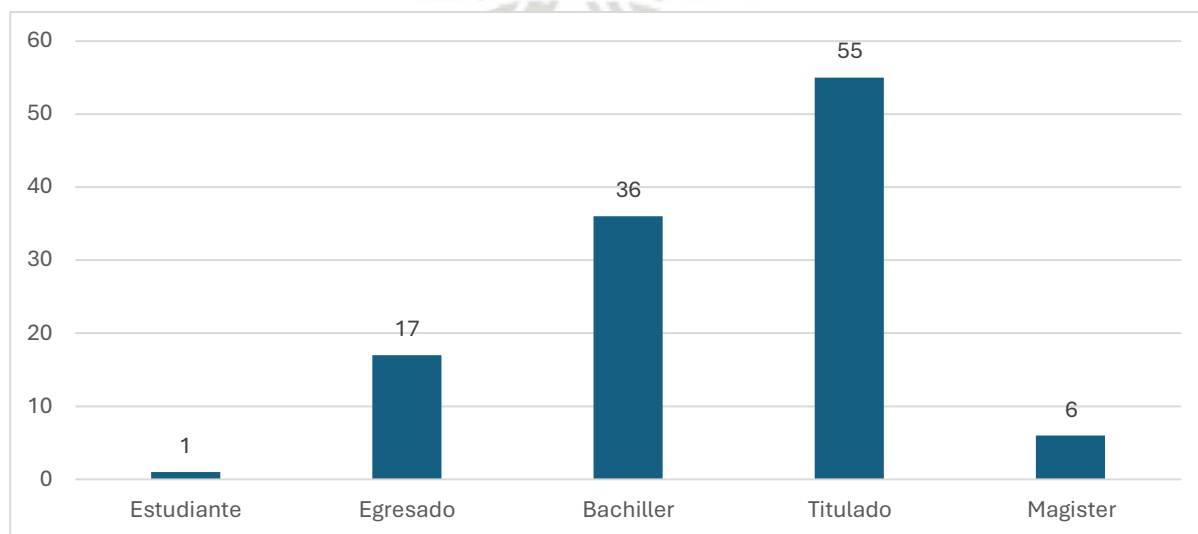
*Resultados de la pregunta N° 18: Nivel de estudios alcanzados*

Nivel de estudios	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Estudiante	1	1	0.87	46.96
Egresado	17	18	14.78	46.09
Bachiller	36	54	31.30	31.30
Titulado	55	115	47.83	100.00
Magister	6	60	5.22	52.17
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 17**

*Pregunta N° 18: Nivel de estudios alcanzados*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 35***Medidas estadísticas de la pregunta N° 18: Nivel de estudios alcanzados*

Nivel de estudios	
Media	3.2347
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	1.8273
Varianza de la muestra	3.3391
Curtosis	-1.8586
Coefficiente de asimetría	-0.1881

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 33 y gráfico 16 se presenta los resultados correspondientes al nivel de estudios de los encuestados. Según los datos, el grupo con mayor porcentaje corresponde a los titulados, con un 48%. En contraste, el menor porcentaje corresponde a el nivel estudiante, con un 1%.

En la tabla 34 se presenta las medidas estadísticas de los datos del nivel de estudios, la curtosis de -1.859 revela una distribución platicúrtica, con datos más dispersos y colas menos pronunciadas, seguido por el coeficiente de asimetría de -0.188 indica una distribución ligeramente asimétrica negativa, esto refleja una mayor concentración de datos a la derecha, lo cual es una distribución relativamente equilibrada de los niveles de estudio entre los encuestados.

En cuanto al nivel educativo, el valor de la media es de 3.23, lo que revela que los encuestados poseen un nivel de estudios correspondientes al grado de titulado, aunque no necesariamente el más alto de la escala. La moda es de 5, esto confirma que la mayoría ha alcanzado un grado educativo superior, lo que puede influir en sus oportunidades laborales.

**Tabla 36**

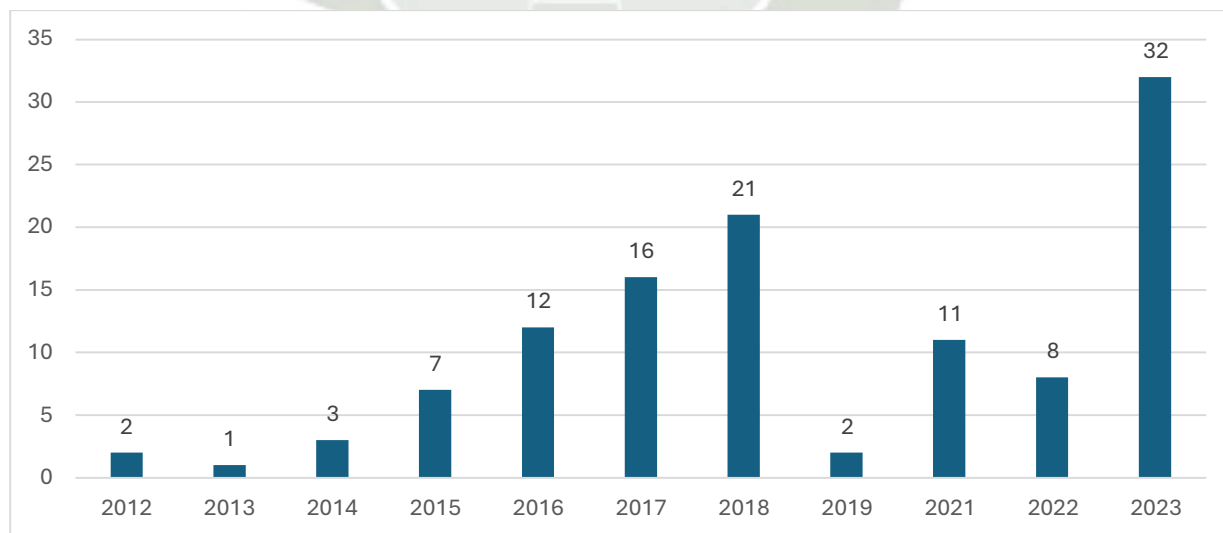
*Resultados de la pregunta N° 19: Año en qué realizó las prácticas*

Año	Frecuencia absoluta	Frecuencia	
		absoluta acumulada	relativa acumulada
2012	2	2	1.74
2013	1	3	0.87
2014	3	6	2.61
2015	7	13	6.09
2016	12	25	10.43
2017	16	41	13.91
2018	21	62	18.26
2019	2	64	1.74
2021	11	75	9.57
2022	8	83	6.96
2023	32	115	27.83
Total	115		100.00

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 18**

*Pregunta N° 19: Año en qué realizó las prácticas*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 37**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 19: Año en que realizó las prácticas*

Año en que realizó las prácticas	
Media	2019.1913
Mediana	2018
Moda	2023
Desviación estándar	3.1592
Varianza de la muestra	9.9806
Curtosis	-1.2091
Coefficiente de asimetría	-0.1415

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 35 y gráfico 17 se muestran los resultados sobre el año en que se realizaron prácticas los participantes. Se identificó que el 27.8% de la muestra llevó a cabo sus prácticas en el año 2023. Por otro lado, los años con el porcentaje más bajo corresponden al año 2013, con un 0.9%.

En la tabla 36 se muestra las medidas estadísticas de los datos del año en que realizó las prácticas, la curtosis es de -1.209 lo que muestra una distribución platicúrtica, con datos dispersos y el coeficiente de asimetría de -0.142 refleja una distribución prácticamente simétrica.

Respecto al año en que realización las prácticas, la media es de 2019 y la moda de 2023, lo que evidencia que la mayoría de los encuestados han participado en programas de prácticas recientes. Este hallazgo sugiere un interés creciente en este tipo de experiencias laborales en los últimos años.

**Tabla 38**

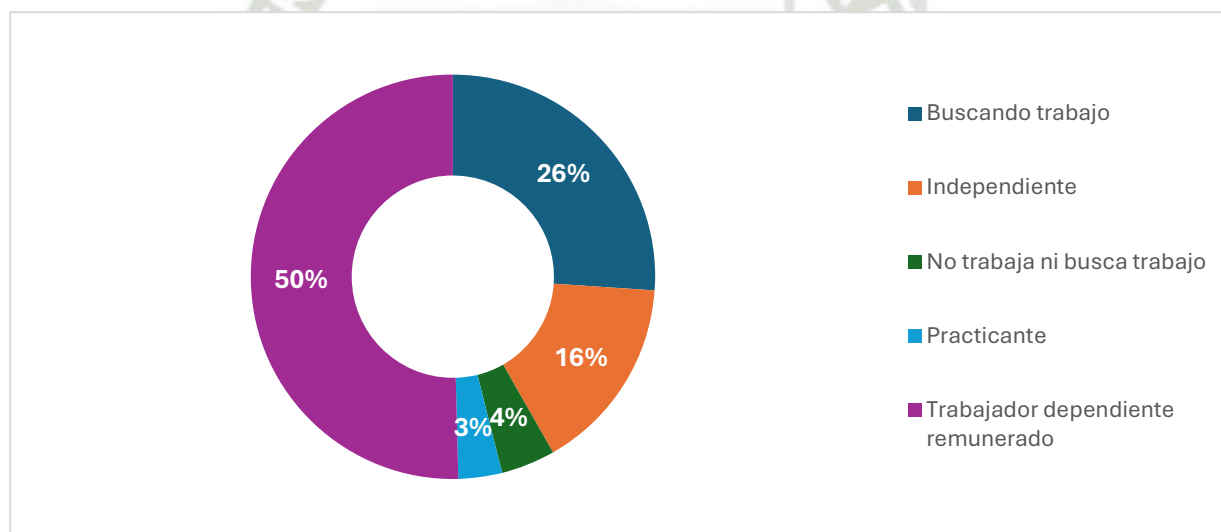
*Resultados de la pregunta N° 21: Situación laboral actual*

Situación laboral	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Buscando trabajo	30	30	26.09	26.09
Independiente	18	48	15.65	41.74
No trabaja ni busca trabajo	5	53	4.35	46.09
Practicante	4	57	3.48	49.57
Trabajador dependiente remunerado	58	115	50.43	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 19**

*Pregunta N° 21: Situación laboral actual*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 39**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 21: Situación laboral actual*

Situación laboral	
Media	3.3652
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	1.7737
Varianza de la muestra	3.1461
Curtosis	-1.7575
Coefficiente de asimetría	-0.3016

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 37 y figura 18 se presentan los resultados sobre la situación laboral actual de los participantes. Según los datos, el 50% de la muestra se encuentra como trabajador dependiente remunerado. En contraste, el grupo menor con menor porcentaje es el de practicantes, representado por un 3%.

En la tabla 38 se presentaron las medidas estadísticas sobre los datos de la situación laboral donde la curtosis es de -1.758 lo que indica una distribución platicúrtica, con menor concentración de datos cerca de la media y el coeficiente de asimetría es de -0.302 muestra una ligera asimetría negativa, esto refleja una mayor concentración de datos hacia la derecha, lo que indica que la mayoría de los encuestados se encuentran en situaciones laborales con valores más altos en la escala.

En relación con la situación laboral de los encuestados, la media es de 3.36 lo que sugiere que la mayoría de los participantes se encuentran en una situación laboral estable. La moda de 5 refuerza que el grupo más numeroso pertenece a la categoría en trabajo dependiente remunerado, lo que sugiere un impacto positivo de las prácticas en su inserción laboral.

**Tabla 40**

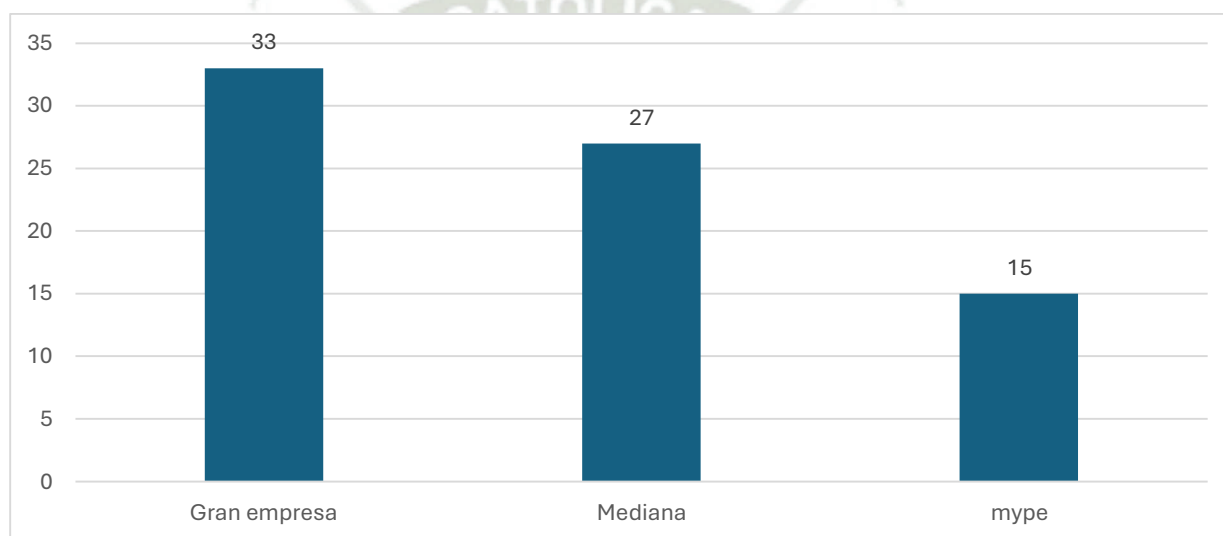
*Resultados de la pregunta N° 22: Tipo de empresa en la que labora*

Tipo de empresa	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Gran empresa	33	33	44.00	44.00
Mediana	27	60	36.00	80.00
MYPE	15	75	20.00	100.00
Total	75		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 20**

*Pregunta N° 22: Tipo de empresa en la que labora*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 41**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 22: Tipo de empresa en la que labora*

Tipo de empresa	
Media	1.76
Mediana	2
Moda	1
Desviación estándar	0.7682
Varianza de la muestra	0.5902
Curtosis	-1.1670
Coficiente de asimetría	0.4434

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 39 y figura 19 se exponen los resultados relacionados con el de tipo de empresa en que trabajan los participantes. Se identificó que el 44% de la muestra laboral en una gran empresa, mientras que un 20% trabaja en una MYPE.

En la tabla 40 se presentaron los resultados sobre las medidas estadísticas de los datos del tipo de empresa, se identificó que la curtosis obtenida es de -1.1671, lo que indica una distribución platicúrtica, es decir, con colas menos pronunciadas y una menor concentración de datos en torno a la media. Por otro lado, el coeficiente de asimetría es de 0.4435, lo que revela una ligera asimetría positiva, esto refleja una mayor concentración de datos a la izquierda, aunque la distribución sigue siendo relativamente equilibrada.

El tipo de empresa en la que trabajan los encuestados muestra una media de 1.76 y la moda tiene un valor de 1, se observa que la mayoría de ellos están empleados en grandes empresas.

**Tabla 42**

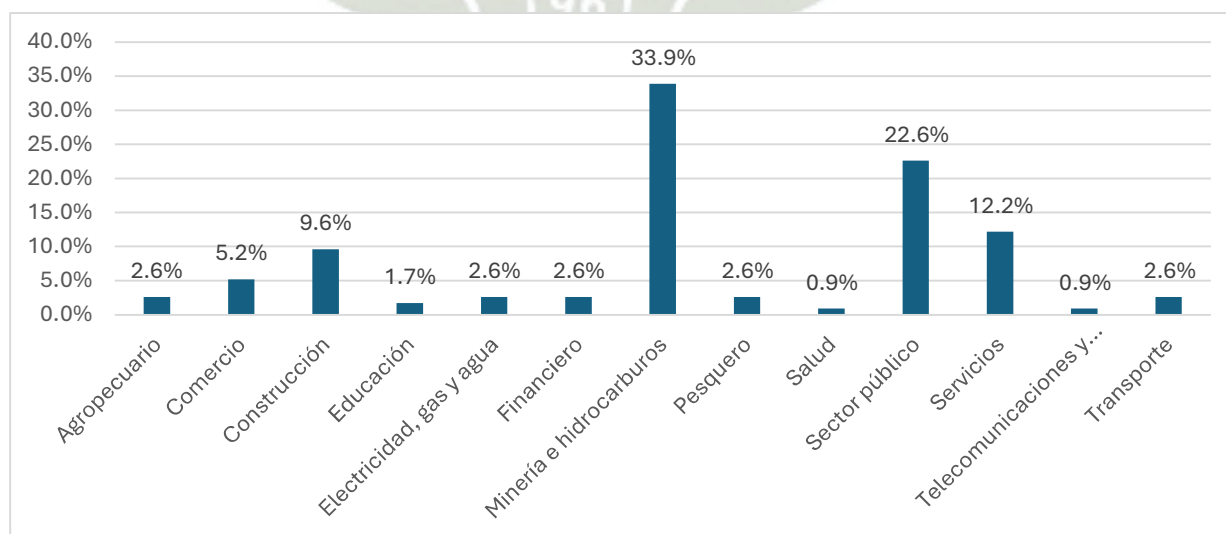
*Resultados de la pregunta N° 23: Sector de ocupación actual*

Sector de trabajo	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Agropecuario	3	3	2.61	2.61
Comercio	6	9	5.22	7.83
Construcción	11	20	9.57	17.39
Educación	2	22	1.74	19.13
Electricidad, gas y agua	3	25	2.61	21.74
Financiero	3	28	2.61	24.35
Minería e hidrocarburos	39	67	33.91	58.26
Pesquero	3	70	2.61	60.87
Salud	1	71	0.87	61.74
Sector público	26	97	22.61	84.35
Servicios	14	111	12.17	96.52
Telecomunicaciones y servicios de la información	1	112	0.87	97.39
Transporte	3	115	2.61	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 21**

*Pregunta N° 23: Sector de ocupación actual*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 43***Medidas estadísticas de la pregunta N° 23: Sector de ocupación actual*

Sector de trabajo	
Media	7.4782
Mediana	7
Moda	7
Desviación estándar	3.0185
Varianza de la muestra	9.1113
Curtosis	-0.6357
Coefficiente de asimetría	-0.4232

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 41 y figura 20 se presenta los resultados sobre el sector de trabajo. Según los datos, el 33.9% de los participantes pertenece al sector de minería e hidrocarburos. En contraste, los sectores con menores representación fue el de salud, telecomunicaciones y servicios de información cada uno con un 0.9%.

En la tabla 42 se presentaron los resultados sobre las medidas estadísticas de los datos del sector de trabajo, donde la curtosis es de -0.636 señala una distribución mesocúrtica con tendencia a platicúrtica, mostrando una dispersión moderada de datos y el coeficiente de asimetría de -0.423 refleja una leve asimetría negativa, esto refleja una mayor concentración de datos a la derecha.

El sector laboral de los participantes presenta una media de 7.47 y la moda tiene un valor de 7 lo que muestra que la mayor concentración de participantes trabaja actualmente en el sector de Minería e hidrocarburos, lo que refleja la influencia positiva de las prácticas en la línea de carrera de sus egresados.

**Tabla 44**

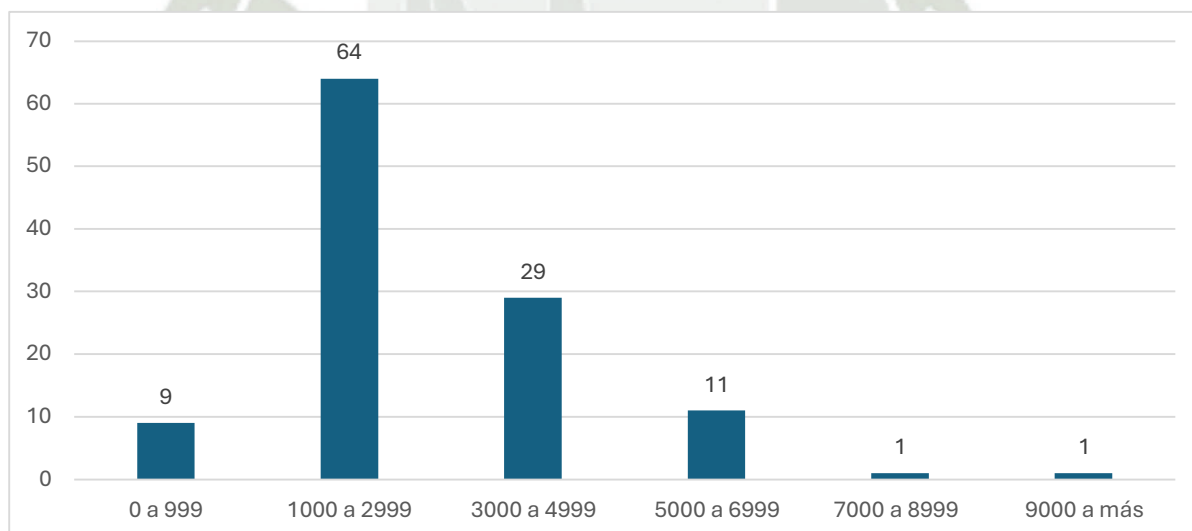
*Resultados de la pregunta N° 26: ¿En qué rango se sitúan los ingresos que percibe mensualmente en la actualidad?*

Rango de ingresos	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
0 a 999	9	9	7.83	7.83
1000 a 2999	64	73	55.65	63.48
3000 a 4999	29	102	25.22	88.70
5000 a 6999	11	113	9.57	98.26
7000 a 8999	1	114	0.87	99.13
9000 a más	1	115	0.87	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 22**

*Pregunta N° 26: ¿En qué rango se sitúan los ingresos que percibe mensualmente en la actualidad?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 45**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 26: ¿En qué rango se sitúan los ingresos que percibe mensualmente en la actualidad?*

Rango de ingresos mensuales	
Media	3843.4782
Mediana	3000
Moda	3000
Desviación estándar	1704.4385
Varianza de la muestra	2905110.603
Curtosis	1.2010
Coefficiente de asimetría	0.9302

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 43 y gráfico 21 se muestran los resultados relacionados con el rango de ingresos mensuales de los participantes. Se identificó que el 55.7% de la muestra percibe ingresos de aproximadamente 3000 soles. En contraste, los ingresos más bajos corresponden al rango de ingresos mensuales entre 7000 a 8999 y de 9000 a más soles cada uno con un 0.9%.

En la tabla 26 se presentaron las medidas estadísticas sobre los datos del rango de ingresos mensuales donde la curtosis es de 1.201 indica una distribución leptocúrtica, con valores más concentrados cerca de la media y el coeficiente de asimetría es de 0.930 que muestra una notable asimetría positiva, esto refleja una mayor concentración hacia la izquierda, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados se encuentran en los rangos de ingresos más bajos.

En términos de ingresos, la media es de 3843.48 dentro del rango de 3000 a 4999 y la moda constituye el rango de 1000 a 2999 lo que indica que este es el rango salarial más frecuente dentro de la muestra.

**Tabla 46**

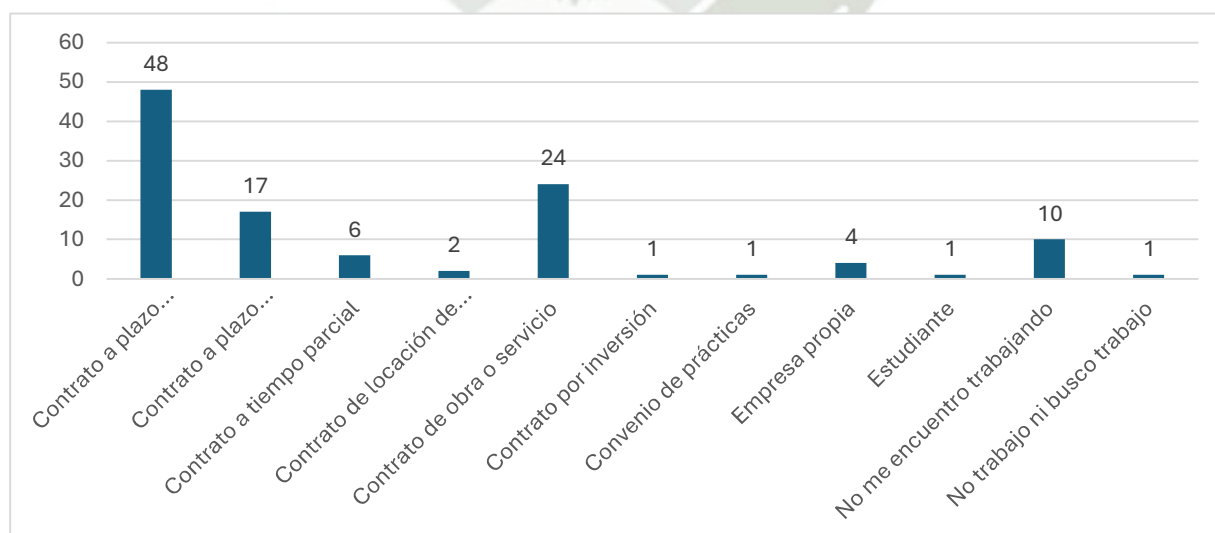
*Resultados de la pregunta N° 27: Modalidad de contratación (en caso de que se encuentre trabajando actualmente)*

Modalidad	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
<b>Contrato a plazo determinado</b>	48	48	41.74	41.74
<b>Contrato a plazo indeterminado</b>	17	65	14.78	56.52
<b>Contrato a tiempo parcial</b>	6	71	5.22	61.74
<b>Contrato de locación de servicios</b>	2	73	1.74	63.48
<b>Contrato de obra o servicio</b>	24	97	20.87	84.35
<b>Contrato por inversión</b>	1	98	0.87	85.22
<b>Convenio de prácticas</b>	1	99	0.87	86.09
<b>Empresa propia</b>	4	103	3.48	89.57
<b>Estudiante</b>	1	104	0.87	90.43
<b>No me encuentro trabajando</b>	10	114	8.70	99.13
<b>No trabajo ni busco trabajo</b>	1	115	0.87	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 23**

*Pregunta N° 27: Modalidad de contratación*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 47**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 27: Modalidad de contratación*

Modalidad de contratación	
Media	3.4173
Mediana	2
Moda	1
Desviación estándar	2.9646
Varianza de la muestra	8.7891
Curtosis	0.1372
Coefficiente de asimetría	1.1234

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 44 y figura 22 se exponen los resultados sobre la modalidad de contratación. Los datos reflejan que el 41.7% de los participantes se contrató bajo la modalidad de contrato a plazo determinado. En contraste, las modalidades de contrato de inversión, convenio de prácticas y la opción “No trabajo ni busco trabajo” obtuvieron cada una un porcentaje del 0.9%.

En la tabla 46 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre la tabla de la modalidad de contratación, la curtosis tiene un valor de 0.1372, reflejando una distribución mesocúrtica, con colas moderadas. El coeficiente de asimetría es de 1.1234, lo que indica una ligera asimetría positiva, reflejando una mayor concentración de datos a la izquierda de la media.

Respecto a los valores de la media muestra que las modalidades de contratación de los encuestados se distribuyen en torno a este valor. El valor de la moda es de 1 lo que indica que la modalidad más frecuente fue contrato a plazo determinado.

**Tabla 48**

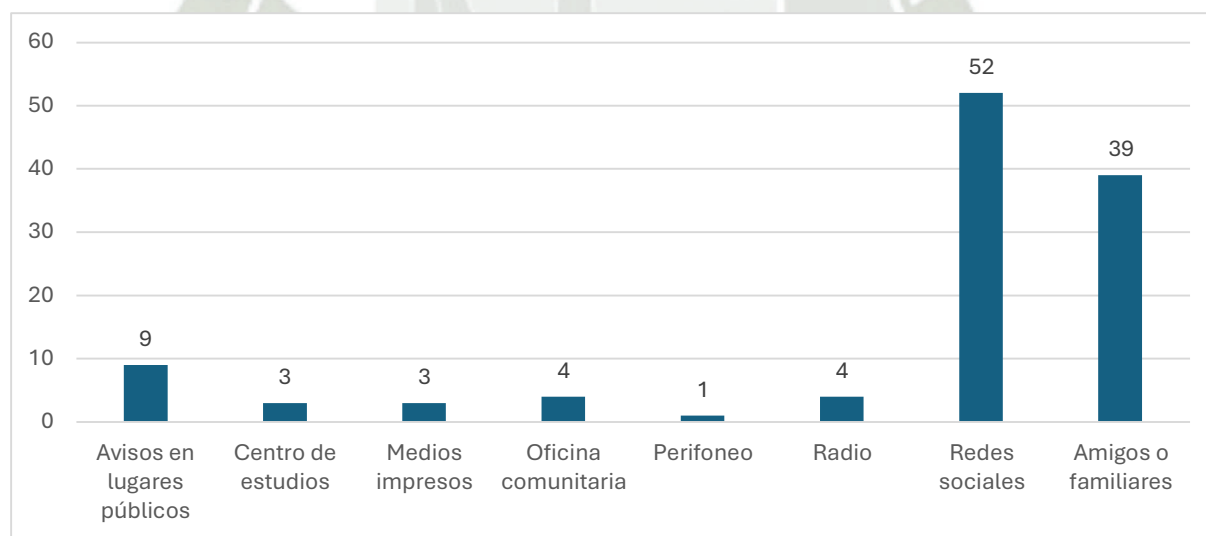
*Resultados de la pregunta N° 31: ¿Cómo se enteró de la convocatoria de prácticas?*

Fuente	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Avisos en lugares públicos	9	9	7.83	7.83
Centro de estudios	3	12	2.61	10.43
Medios impresos	3	15	2.61	13.04
Oficina comunitaria	4	19	3.48	16.52
Perifoneo	1	20	0.87	17.39
Radio	4	24	3.48	20.87
Redes sociales	52	76	45.22	66.09
Amigos o familiares	39	115	33.91	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 24**

*Pregunta N° 31: ¿Cómo se enteró de la convocatoria de prácticas?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 49**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 31: ¿Cómo se enteró de la convocatoria de prácticas?*

¿Cómo se enteró de la convocatoria de prácticas?	
Media	6.4782
Mediana	7
Moda	7
Desviación estándar	2.0915
Varianza de la muestra	4.3745
Curtosis	1.8093
Coefficiente de asimetría	-1.7514

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 47 y gráfico 23 se exponen los resultados relacionados con ¿cómo los participantes se enteraron de la convocatoria de prácticas? La principal fuente de información fue a través de las redes sociales, representado con un 45.2%, seguido por amigos o familiares con un 39%.

En la tabla 48 se presentaron las medidas estadísticas de este ítem y se observó que la curtosis es de 1.809 señala una distribución leptocúrtica, con mayor concentración de datos alrededor de la media y el coeficiente de asimetría de -1.751, lo que refleja una fuerte asimetría negativa y refleja una mayor concentración de datos hacia a la derecha.

En cuanto a la vía de información sobre la convocatoria, la media es de 6.48 y la moda es de 7. Todos los datos obtenidos indican que la mayoría de los encuestados se enteró de la convocatoria por redes sociales.

**Tabla 50**

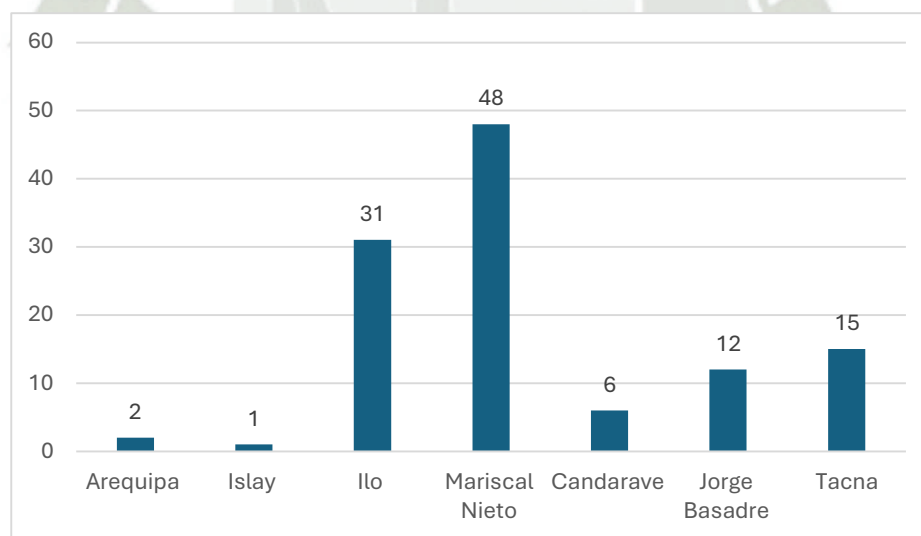
*Resultados de la pregunta N° 32: Residencia al momento de postular a las prácticas*

Residencia		Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Provincia	Región				
Arequipa	Arequipa	2	2	1.74	1.74
Islay	Arequipa	1	3	0.87	2.61
Ilo	Moquegua	31	34	26.96	29.57
Mariscal Nieto	Moquegua	48	82	41.74	71.30
Candarave	Tacna	6	88	5.22	76.52
Jorge Basadre	Tacna	12	100	10.43	86.96
Tacna	Tacna	15	115	13.04	100.00
Total		115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 25**

*Pregunta N° 32: Residencia al momento de postular a las prácticas*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 51**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 32: Residencia al momento de postular a las prácticas*

Residencia al momento de postular a las prácticas	
Media	4.9043
Mediana	6
Moda	6
Desviación estándar	1.6700
Varianza de la muestra	2.7890
Curtosis	-1.1091
Coefficiente de asimetría	-0.5360

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 49 y figura 24 se muestra los resultados referidos a la vivienda al momento de postular a las prácticas respecto a los participantes. En este caso, el 41.7% de la muestra reside en la provincia de Mariscal Nieto ubicado en el departamento de Moquegua.

En la tabla 50 se presentaron las medidas estadísticas donde se observó que la curtosis es de -1.109 que indica que la distribución es platicúrtica, mostrando datos dispersos y colas menos pronunciadas, respecto al coeficiente de asimetría es -0.536, sugiere una ligera asimetría negativa, lo que indica que los datos se agrupan hacia la derecha, esto sugiere que la mayoría de los encuestados residía en zonas de mayor representación dentro de la muestra.

Respecto al lugar de residencia al momento de postular, el valor de la media es de 4.90 y la moda es de 6, lo que indica que los participantes residían en la provincia de Mariscal Nieto.

**Tabla 52**

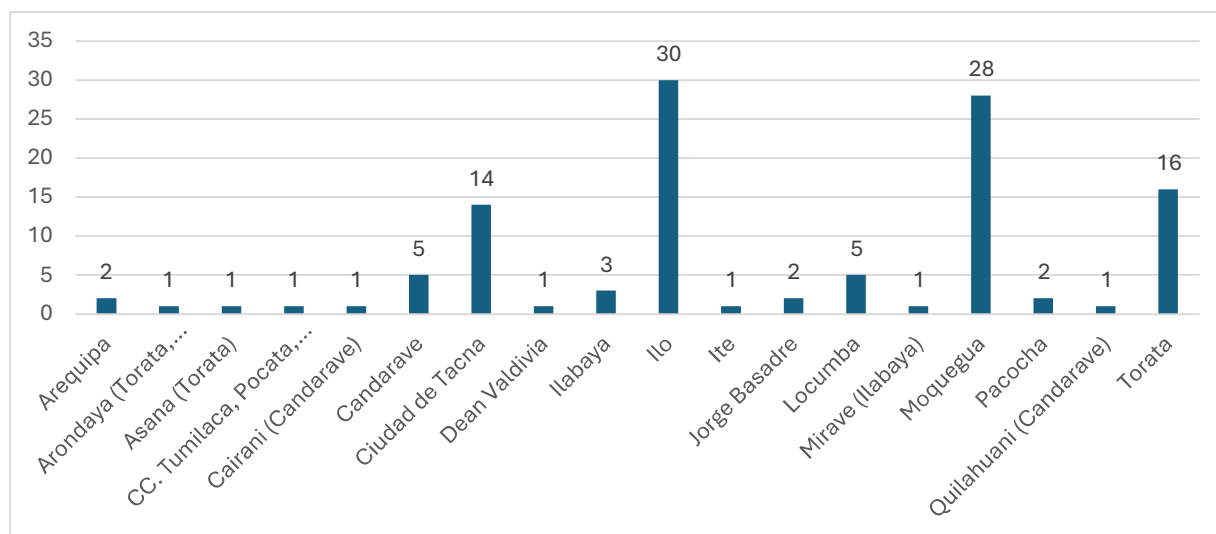
*Resultados de la pregunta N° 33: Nombre de la comunidad y/o distrito donde residía en el momento de postular a las prácticas*

Comunidad y/o distrito	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
<b>Arequipa</b>	2	2	1.74	1.74
<b>Arondaya (Torata, Moquegua)</b>	1	3	0.87	2.61
<b>Asana (Torata)</b>	1	4	0.87	3.48
<b>CC. Tumulaca, Pocata, Coscore y Tala (Torata)</b>	1	5	0.87	4.35
<b>Cairani (Candarave)</b>	1	6	0.87	5.22
<b>Candarave</b>	5	11	4.35	9.57
<b>Ciudad de Tacna</b>	14	25	12.17	21.74
<b>Dean Valdivia</b>	1	26	0.87	22.61
<b>Ilabaya</b>	3	29	2.61	25.22
<b>Ilo</b>	30	59	26.09	51.30
<b>Ite</b>	1	60	0.87	52.17
<b>Jorge Basadre</b>	2	62	1.74	53.91
<b>Locumba</b>	5	67	4.35	58.26
<b>Mirave (Ilabaya)</b>	1	68	0.87	59.13
<b>Moquegua</b>	28	96	24.35	83.48
<b>Pacocha</b>	2	98	1.74	85.22
<b>Quilahuani (Candarave)</b>	1	99	0.87	86.09
<b>Torata</b>	16	115	13.91	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 26**

*Pregunta N° 33: Nombre de la comunidad y/o distrito donde residía en el momento de postular a las prácticas*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 53**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 33: Nombre de la comunidad y/o distrito donde residía en el momento de postular a las prácticas*

Nombre de la comunidad y/o distrito donde residía en el momento de postular a las prácticas	
Media	11.7391
Mediana	10
Moda	10
Desviación estándar	4.3084
Varianza de la muestra	18.5629
Curtosis	-0.6812
Coefficiente de asimetría	-0.2596

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 51 y figura 25 se presentan los resultados sobre la comunidad o distrito de residencia al momento de postular a prácticas. Los datos reflejan que el 26.1% de los participantes residían en la ciudad de Ilo. En contraste, el grupo de menor porcentaje incluye las comunidades como Arondaya (Torata, Moquegua), Cairani

(Candarave), Ite, Mirave (Ilabaya), Quilahuani (Candarave), CC. Tumilaca, Pocata, Coscore y Tala (Torata) cada uno con 0.9%.

En la tabla 52 se presentaron los datos del lugar donde se residía al momento de postular a las prácticas, la curtosis es de -0.6812, indicando una distribución platicúrtica, con menor concentración en torno a la media. El coeficiente de asimetría es de -0.2596, lo que indica una ligera asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media, esto significa que la mayoría de los encuestados residía en Ilo y Moquegua.

La media es de 11.74 indica que los encuestados residían en comunidades con valores cercanos a este número al momento de postular. Por otro lado, la moda es de 10, lo que revela que el distrito de Ilo es más recurrente dentro del conjunto de datos.

**Tabla 54**

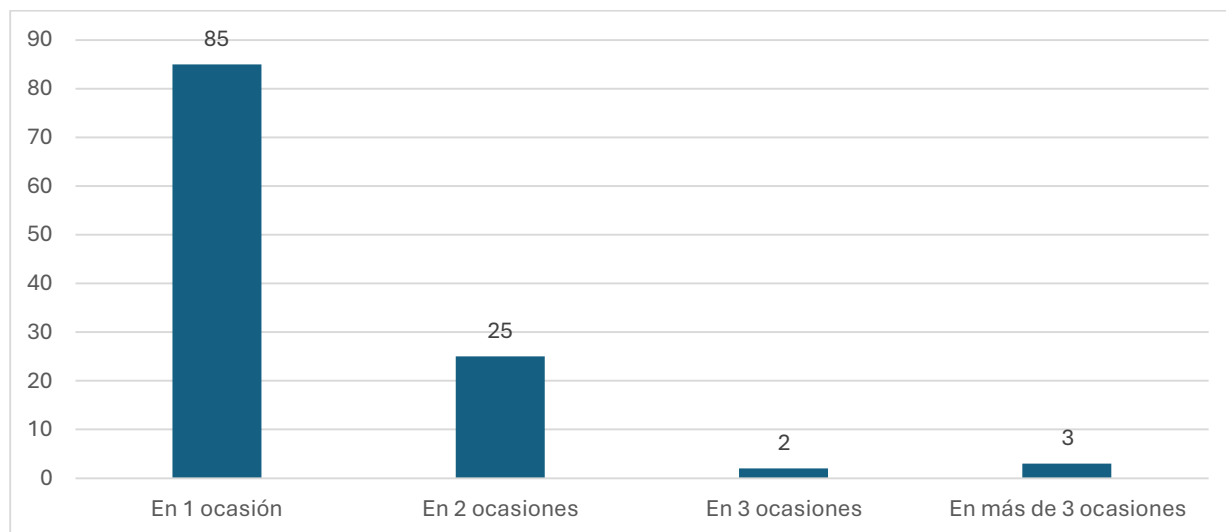
*Resultados de la pregunta N° 34: ¿Cuántas veces postuló al programa de prácticas?*

Número de intentos	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
En 1 ocasión	85	85	73.91	73.91
En 2 ocasiones	25	110	21.74	95.65
En 3 ocasiones	2	112	1.74	97.39
En más de 3 ocasiones	3	115	2.61	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 27**

*Pregunta N° 34: ¿Cuántas veces postuló al programa de prácticas?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 55**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 34: ¿Cuántas veces postuló al programa de prácticas?*

Número de veces que postuló a las prácticas	
Media	1.3304
Mediana	1
Moda	1
Desviación estándar	0.6451
Varianza de la muestra	0.4161
Curtosis	6.2051
Coficiente de asimetría	2.3548

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 53 y grafico 26 se presentan los resultados sobre el número de veces que los participantes postularon a prácticas. Se observó que el 73.9% postuló solo una vez. Por otro lado, el grupo menor porcentaje corresponde al 1.7% que postulo en tres ocasiones diferentes.

En la tabla 54 se presentaron las medidas estadísticas sobre los datos del número de veces que postuló a las prácticas, la curtosis de 6.205 revela una distribución

extremadamente leptocúrtica, con una fuerte concentración de valores en la media y el coeficiente de asimetría de 2.355 refleja una fuerte asimetría positiva, indica una mayor concentración de datos a la izquierda, lo que sugiere que los encuestados postularon pocas veces a las prácticas.

El número de postulaciones a prácticas evidencia una media de 1.33 y una moda es de 1, lo que confirma que la mayoría de los encuestados participó en un solo proceso de postulación.

**Tabla 56**

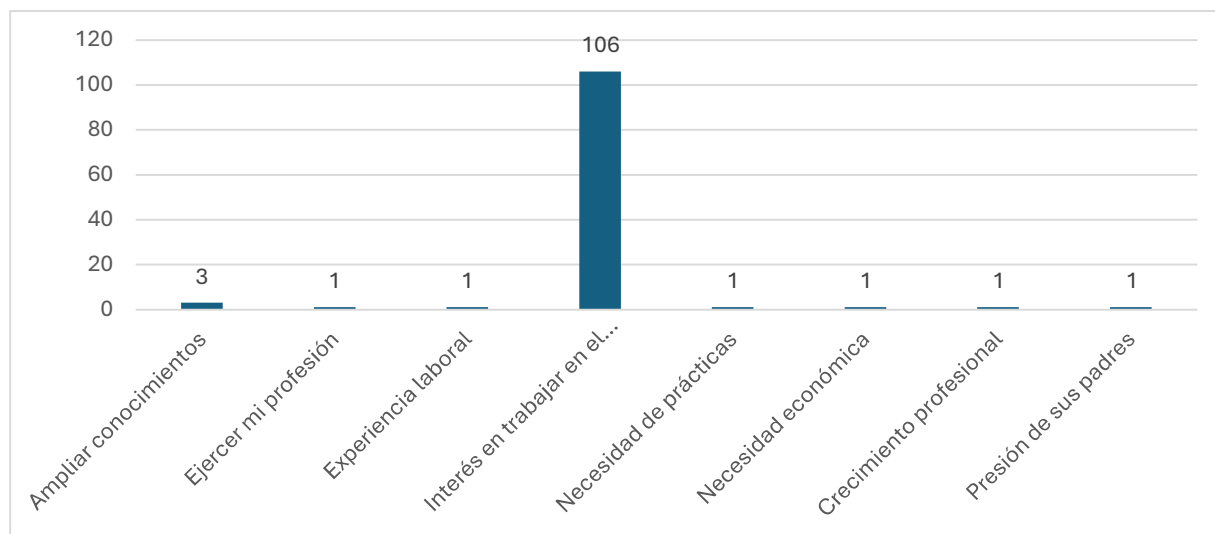
*Resultados de la pregunta N° 35: ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió postular al programa de prácticas?*

Motivos de decisión	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Ampliar conocimientos	3	3	2.61	2.61
Ejercer mi profesión	1	4	0.87	3.48
Experiencia laboral	1	5	0.87	4.35
Interés en trabajar en el sector minero	106	111	92.17	96.52
Necesidad de prácticas	1	112	0.87	97.39
Necesidad económica	1	113	0.87	98.26
Crecimiento profesional	1	114	0.87	99.13
Presión de sus padres	1	115	0.87	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 28**

*Pregunta N° 35: ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió postular al programa de prácticas?*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 57**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 35: ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió postular al programa de prácticas?*

¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió postular al programa de prácticas?	
Media	3.9826
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.7372
Varianza de la muestra	0.5435
Curtosis	16.1595
Coficiente de asimetría	0.2947

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 55 y figura 27 se analizan los motivos por los cuales los participantes decidieron postular al programa de prácticas. Según los datos, el 92.2% indicó como principal razón el interés en trabajar en el sector minero. En contraste, motivos como ejercer su profesión, adquirir experiencia laboral, cumplir con la necesidad de realizar prácticas, satisfacer una necesidad económica, alcanzar crecimiento profesional o la presión de sus padres, presentaron un porcentaje de 0.9% cada uno.

En la tabla 56 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre los motivos para postular al programa de prácticas, la curtosis es de 16.15, indicando una distribución altamente leptocúrtica, con colas extremadamente pronunciadas y datos muy concentrados cerca de la media. Mientras que, el coeficiente de asimetría es de 0.2948, lo cual manifiesta una ligera asimetría positiva, muestra una mayor concentración de datos a la izquierda de la media.

Respecto a los valores de la media es de 3.98 revela que los motivos para postular al programa de prácticas se encuentran en un nivel intermedio dentro de la escala utilizada. La moda es de 4 revela que el interés en trabajar en el sector minero fue el motivo más recurrente entre los encuestados.

**Tabla 58**

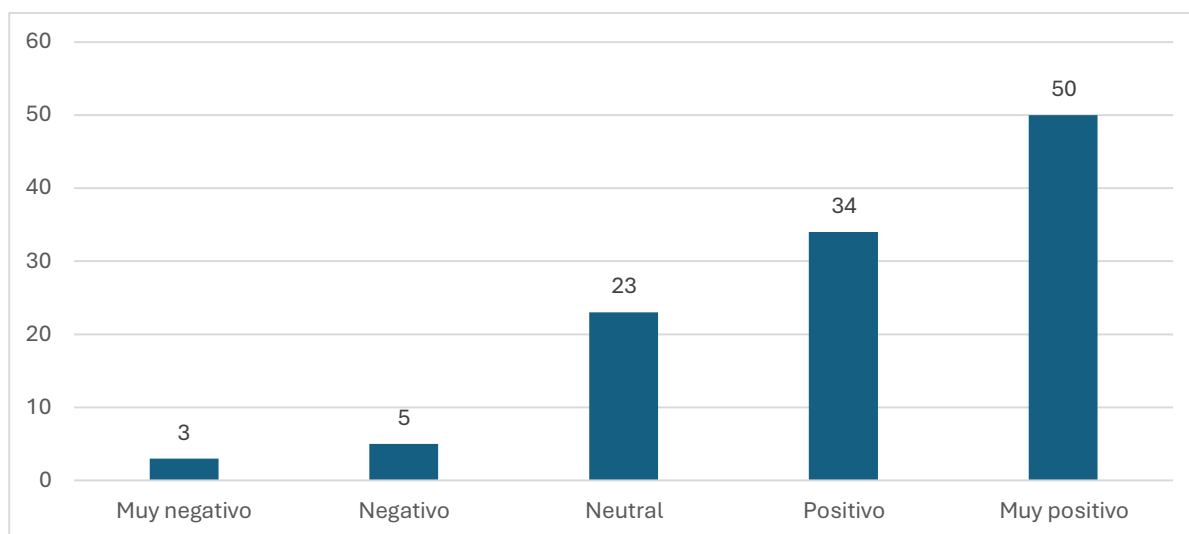
*Resultados de la pregunta N° 36: ¿Hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas?*

Cambios	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Muy negativo	3	3	2.61	2.61
Negativo	5	8	4.35	6.96
Neutral	23	31	20.00	26.96
Positivo	34	65	29.57	56.52
Muy positivo	50	115	43.48	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 29**

*pregunta N° 36: ¿Hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 59**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 36: ¿Hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas?*

¿Hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas?	
Media	4.0695
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	1.0235
Varianza de la muestra	1.0477
Curtosis	0.5042
Coefficiente de asimetría	-0.9902

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En tabla 57 y figura 28 se muestran los resultados sobre el ítem ¿hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas? El 73.05% reportó cambios positivos o muy positivos. En contraste, el 2.6% reportó cambios muy negativos.

En la tabla 58 se muestran las medidas estadísticas sobre los cambios en el entorno social y familiar como consecuencia de las prácticas, el valor de curtosis es 0.5043, lo que indica una distribución mesocúrtica con una forma cercana a la distribución normal. Sin embargo, el coeficiente de asimetría de -0.9903 sugiere una ligera asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de valores en la parte derecha. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que hubo un cambio positivo en su entorno social y familiar tras realizar las prácticas.

Respecto al valor de la media es de 4.07 y la moda tiene un valor de 5, lo que indica que los encuestados percibieron un efecto significativo en su vida social y familiar.

**Tabla 60**

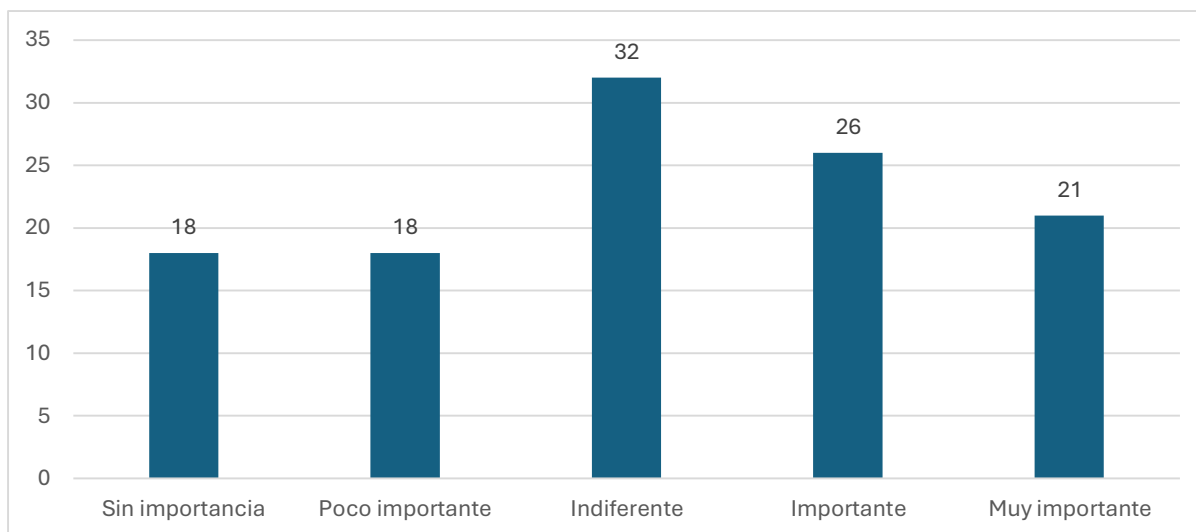
*Resultados de la pregunta N° 38 ítem 1: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Horario]*

Importancia [Horario]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	18	18	15.65	15.65
Poco importante	18	36	15.65	31.30
Indiferente	32	68	27.83	59.13
Importante	26	94	22.61	81.74
Muy importante	21	115	18.26	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 30**

*Pregunta N° 38 ítem 1: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Horario]*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 61**

*Medidas estadísticas la pregunta N° 38 ítem 1: ¿cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Horario]*

¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Horario]	
Media	3.1217
Mediana	3
Moda	3
Desviación estándar	1.3188
Varianza de la muestra	1.7394
Curtosis	-1.0327
Coefficiente de asimetría	-0.1581

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 59 y figura 29 se analizaron las expectativas del ítem ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas?, específicamente respecto al horario. El 27.8% de los participantes respondió que este factor era

indiferente. Por otro lado, con un menor porcentaje se encuentran las respuestas como poco importante y sin importancia cada uno representado por el 15.7%.

En la tabla 60 se presentaron las medidas estadísticas sobre el ítem ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? La curtosis es de -1.0328 lo que indica que la distribución es platicúrtica, con una dispersión mayor de los datos. Por otro lado, el coeficiente de asimetría de -0.1581 señala una distribución prácticamente simétrica, con solo una leve tendencia negativa. Esto significa que las expectativas sobre el horario fueron variadas y no se concentraron en un único punto.

Respecto al valor de la media es de 3.12 y la moda de 3 reflejan que las expectativas sobre el horario fueron moderadamente importantes para los participantes. La moda confirma que la mayoría otorgó una valoración intermedia a este aspecto.

**Tabla 62**

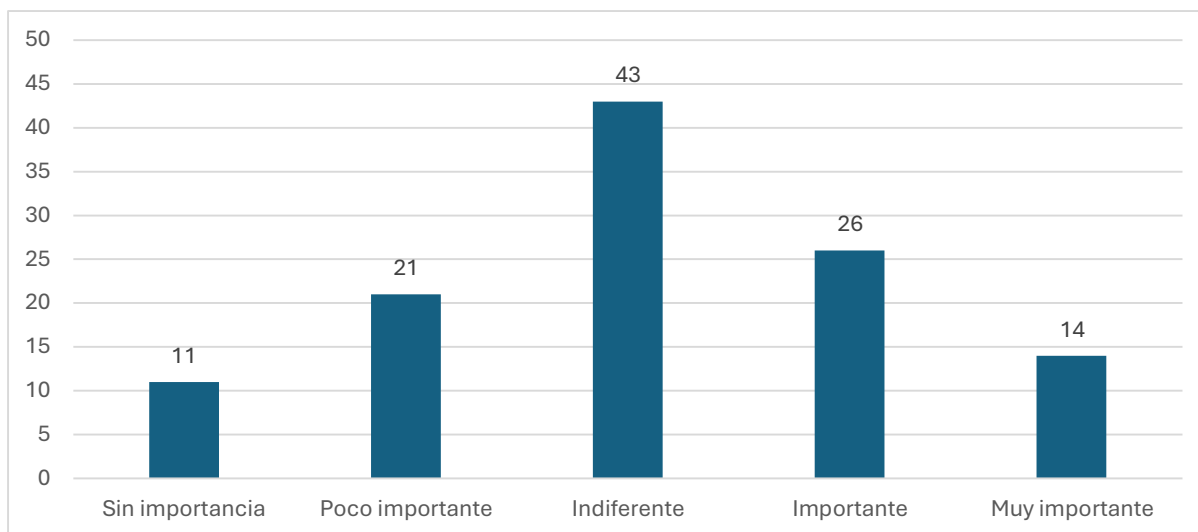
*Resultados de la pregunta N° 38 ítem 2: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Remuneración]*

Importancia [Remuneración]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	11	11	9.57	9.57
Poco importante	21	32	18.26	27.83
Indiferente	43	75	37.39	65.22
Importante	26	101	22.61	87.83
Muy importante	14	115	12.17	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 31**

*Pregunta N° 38 ítem 2: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Remuneración]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 63**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 38 ítem 2: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Remuneración]*

¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Remuneración]	
Media	3.0956
Mediana	3
Moda	3
Desviación estándar	1.1314
Varianza de la muestra	1.2802
Curtosis	-0.5762
Coefficiente de asimetría	-0.0800

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 61 y grafico 30 se presentan los resultados sobre la pregunta ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? Respecto a la remuneración. Según

los datos, el 37.4% de los participantes calificó este aspecto como indiferente. En contraste, la menor frecuencia fue en la respuesta sin importancia con un 9.6%.

En la tabla 62 se presentó las Medidas estadísticas las expectativas antes de iniciar las practicas respecto a la remuneración. En este caso, la curtosis de  $-0.5762$  muestra que la distribución es ligeramente platicúrtica, mientras que el coeficiente de asimetría es  $-0.0800$  exhibe una distribución prácticamente simétrica, sugiere que las expectativas sobre la remuneración estuvieron equilibradas y no se concentraron en un solo extremo.

Respecto a la media su valor es de 3.09 y la moda es de 3, estos resultados sugieren que la remuneración fue un factor al cual los encuestados no atribuyeron expectativas significativas.

**Tabla 64**

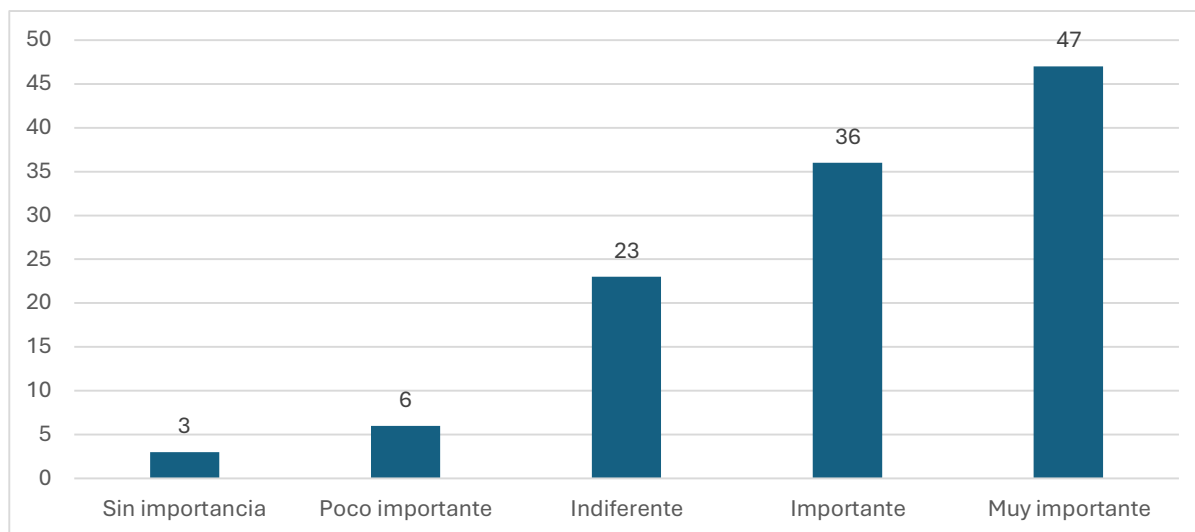
*Resultados de la pregunta N° 38 ítem 3: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Clima laboral]*

Importancia [Clima laboral]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	3	3	2.61	2.61
Poco importante	6	9	5.22	7.83
Indiferente	23	32	20.00	27.83
Importante	36	68	31.30	59.13
Muy importante	47	115	40.87	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 32**

*Pregunta N° 38 ítem 3: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Clima laboral]*



Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 65**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 38 ítem 3: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Clima laboral]*

¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Clima laboral]	
Media	4.0260
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	1.0299
Varianza de la muestra	1.0607
Curtosis	0.3745
Coefficiente de asimetría	-0.9353

Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 63 y grafico 31 se presentaron los resultados sobre la pregunta ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? con relación al clima laboral. Según los datos, el 40.9% de la muestra indicó que este factor era muy importante. En contraste, solo el 2.6% señalo que era un aspecto sin importancia.

En la tabla 64 se presentan las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? La curtosis tiene un valor de 0.3746 lo que revela una distribución mesocúrtica. Por su parte, el coeficiente de asimetría de -0.9354 muestra una asimetría negativa moderada, evidencia una distribución hacia la derecha con mayor concentración de datos en valores altos.

Respecto al valor de la media es 4.03 esto significa que los encuestados consideraron el clima laboral como un aspecto relevante antes de iniciar sus prácticas. La moda tiene un valor de 5 lo que refuerza que la mayoría lo percibió como un factor muy importante.

**Tabla 66**

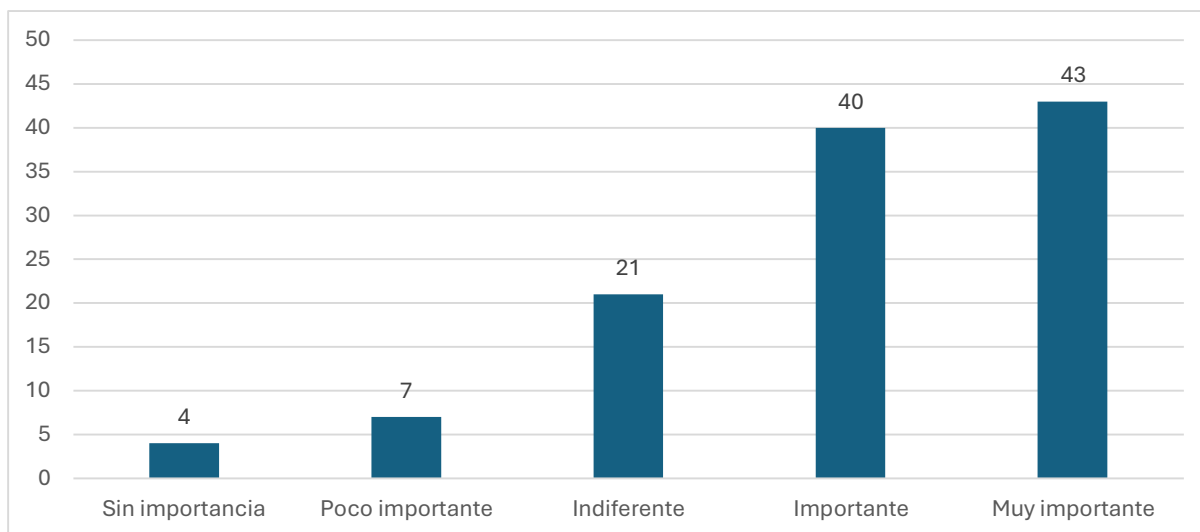
*Resultados de la pregunta N° 38 ítem 4: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Ambiente]*

Importancia [Ambiente]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	4	4	3.48	3.48
Poco importante	7	11	6.09	9.57
Indiferente	21	32	18.26	27.83
Importante	40	72	34.78	62.61
Muy importante	43	115	37.39	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 33**

*Pregunta N° 38 ítem 4: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Ambiente]*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 67**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 38 ítem 4: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Ambiente]*

¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Ambiente]	
Media	3.9652
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	1.0590
Varianza de la muestra	1.1215
Curtosis	0.4560
Coefficiente de asimetría	-0.9669

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 59 y figura 30 se abordaron los resultados sobre la pregunta ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? en relación con el ambiente. Según

los datos, el 37.4% lo califico como muy importante. Mientras, que la menor frecuencia fue en quienes indicaron que era un aspecto la respuesta sin importancia, con un 3.5%.

En la Tabla 60 se presentaron las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? con relación al ambiente, la distribución presenta una curtosis de 0.4560, cercana a la normalidad, mientras que el coeficiente de asimetría es de -0.9669 evidencia una asimetría negativa moderada, reflejando la concentración de datos hacia la derecha, esto evidencia que los encuestados esperaban un ambiente favorable y positivo en su experiencia de prácticas

Respecto al valor de la media es de 3.97 indica que los participantes consideraron el ambiente como un factor importante antes de iniciar sus prácticas. Mientras que, la moda es de 5 esto revela que la mayoría de los encuestados valoró este aspecto con la calificación más alta, demostrando que las expectativas sobre el ambiente eran predominantemente elevadas.

**Tabla 68**

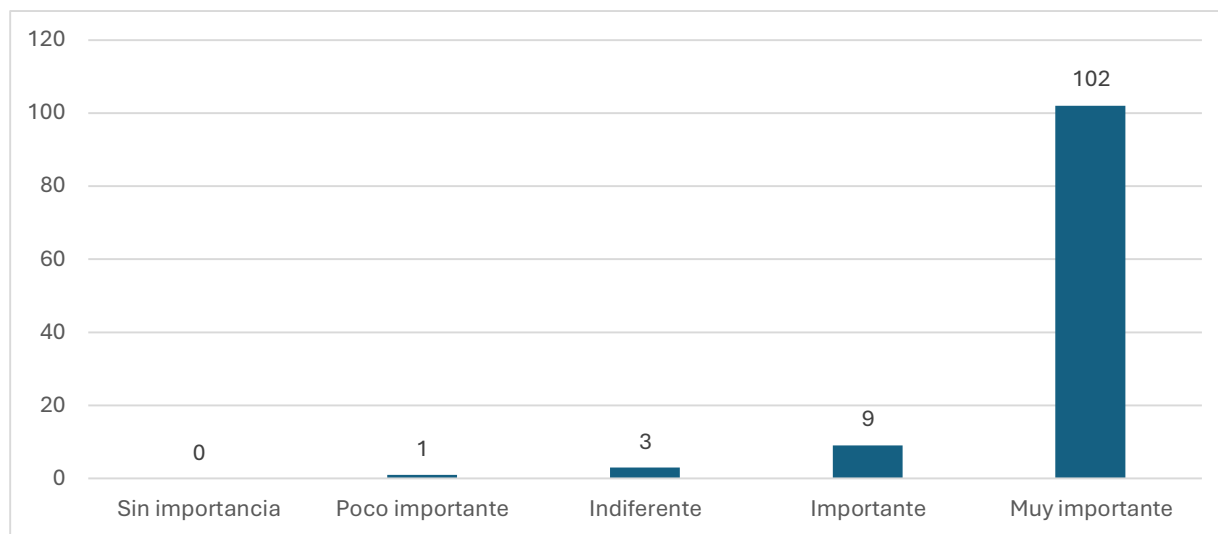
*Resultados de la pregunta N° 38 ítem 5: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Aprendizaje]*

Importancia [Aprendizaje]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	0	0	0.00	0.00
Poco importante	1	1	0.87	0.87
Indiferente	3	4	2.61	3.48
Importante	9	13	7.83	11.30
Muy importante	102	115	88.70	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 34**

*Pregunta N° 38 ítem 5: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Aprendizaje]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 69**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 38 ítem 5: ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Aprendizaje]*

¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? [Aprendizaje]	
Media	4.8434
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	0.4883
Varianza de la muestra	0.2384
Curtosis	13.9358
Coefficiente de asimetría	-3.5878

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 67 y grafico 33 se analizan los resultados sobre la pregunta ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? Respecto al aprendizaje. Según los datos, el 88.7% de los participantes afirmó que este aspecto era muy importante, mientras que solo el 0.9% de los participantes lo consideró de poca importancia.

En la tabla 68 se presentó las medidas estadísticas sobre las expectativas antes de iniciar las prácticas respecto al aprendizaje. Se observa una curtosis de 13.9359, lo que denota una distribución altamente leptocúrtica. Asimismo, el coeficiente de asimetría de -3.5879 refleja una asimetría negativa muy pronunciada, una mayor concentración de datos hacia la derecha, esto significa que los encuestados tenía expectativas altas en cuanto al aprendizaje.

Respecto al valor de la media de 4.84 sugiere que la muestra otorgo una calificación alta a la importancia del aprendizaje antes de comenzar sus prácticas. La moda tiene un valor de 5, al ser el valor más frecuente, confirma que la mayoría de los encuestados consideró el aprendizaje como un aspecto fundamental para su experiencia de prácticas.

**Tabla 70**

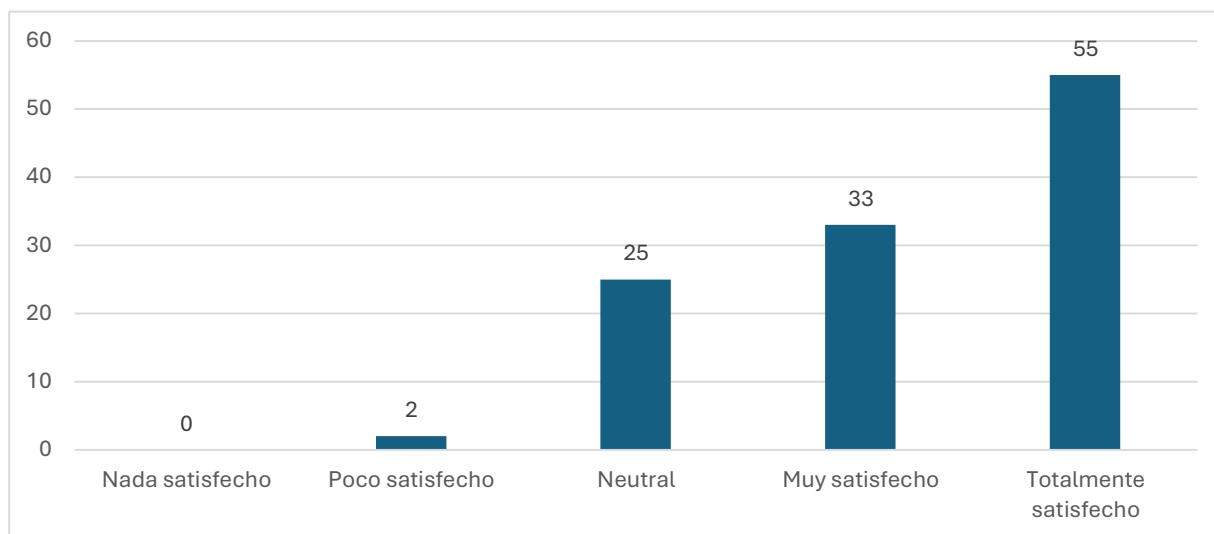
*Resultados de la pregunta N° 39 ítem 1: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas?  
[Horario]*

Experiencia [Horario]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nada satisfecho	0	0	0.00	0.00
Poco satisfecho	2	2	1.74	1.74
Neutral	25	27	21.74	23.48
Muy satisfecho	33	60	28.70	52.17
Totalmente satisfecho	55	115	47.83	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 35**

*Pregunta N° 39 ítem 1: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Horario]*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 71**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 1: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Horario]*

¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Horario]	
Media	4.2260
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	0.8487
Varianza de la muestra	0.7203
Curtosis	-0.8457
Coefficiente de asimetría	-0.6282

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 69 y grafico 34 se presentan los resultados sobre la pregunta ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? Respecto al horario. Según los datos, el 47.8% de los participantes se declaró totalmente satisfecho, el 28.70% se declaró satisfecho. En contraste, sólo el 1.7% señaló que estaba poco satisfecho.

En la tabla 70 se presentaron las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? Respecto al horario, se observó que la curtosis

presenta un valor de  $-0.8458$ , esto evidencia una distribución platicúrtica, caracterizada por colas menos pronunciadas y una menor concentración de datos alrededor de la media, lo que refleja mayor dispersión. Por otro lado, el coeficiente de asimetría es de  $-0.6283$ , lo cual sugiere una ligera asimetría negativa, refleja una mayor concentración hacia la derecha, indicando que los valores tienden a agruparse ligeramente hacia el extremo superior.

Respecto a la media el valor es de  $4.23$  lo que indica que los participantes, en general, se sintieron satisfechos con el horario durante su periodo de prácticas. La moda con un valor de  $5$  esto muestra que esta percepción fue consistente entre la mayoría de los encuestados, reflejando una valoración favorable.

**Tabla 72**

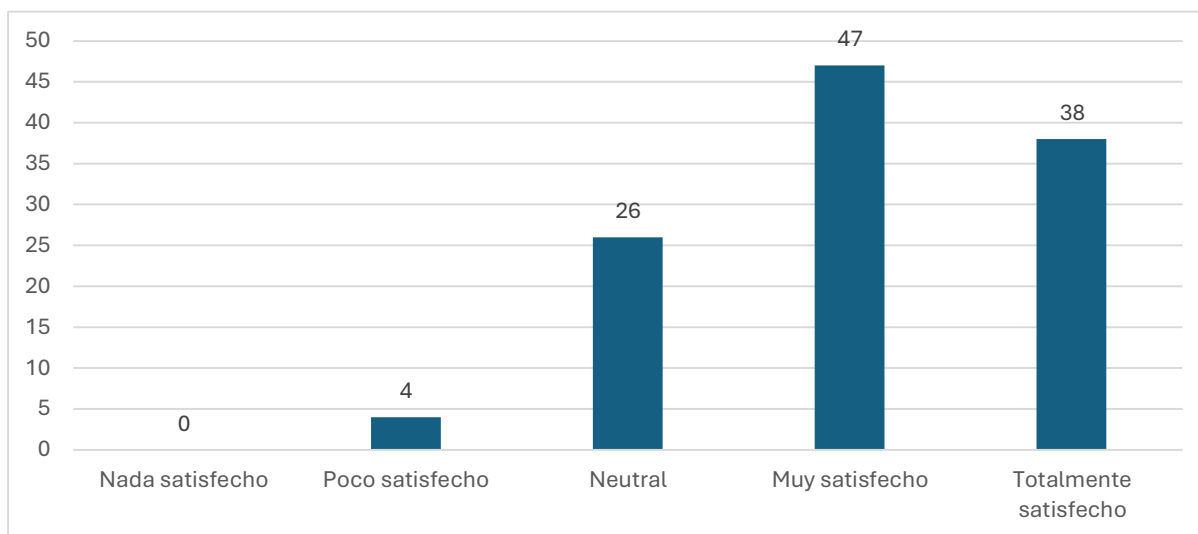
*Resultados de la pregunta N° 39 ítem 2: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas?  
[Remuneración]*

Experiencia [Remuneración]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nada satisfecho	0	0	0.00	0.00
Poco satisfecho	4	4	3.48	3.48
Neutral	26	30	22.61	26.09
Muy satisfecho	47	77	40.87	66.96
Totalmente satisfecho	38	115	33.04	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 36**

*Pregunta N° 39 ítem 2: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Remuneración]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 73**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 2: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Remuneración]*

¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Remuneración]	
Media	4.0347
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.8369
Varianza de la muestra	0.7005
Curtosis	-0.6056
Coefficiente de asimetría	-0.4314

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 71 y figura 35 se evaluó los resultados sobre la pregunta ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? respecto a la remuneración. Según los datos, el 40.9% de los participantes manifestó estar muy satisfechos. Mientras que sólo el 3.5% indicó estar poco satisfecho.

En la tabla 72 se presentó las medidas estadísticas sobre la calificación de la experiencia de prácticas en relación con la remuneración, la curtosis tiene un valor de -

0.6056, lo que evidencia una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y una dispersión moderada. En cuanto al coeficiente de asimetría, este tiene un valor de -0.4315, que indica una leve asimetría negativa, manifiesta una mayor concentración hacia la izquierda, sugiriendo que los datos están relativamente equilibrados, con una ligera inclinación hacia los valores más altos.

Respecto a la media tiene un valor de 4.03 lo que muestra que los participantes consideraron la remuneración como un aspecto positivo. La moda tiene un valor de 4 lo que confirma que la mayoría de los encuestados le otorgó una buena valoración a la remuneración que recibieron durante su experiencia de prácticas.

**Tabla 74**

*Resultados de la pregunta N° 39 ítem 3: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas?*

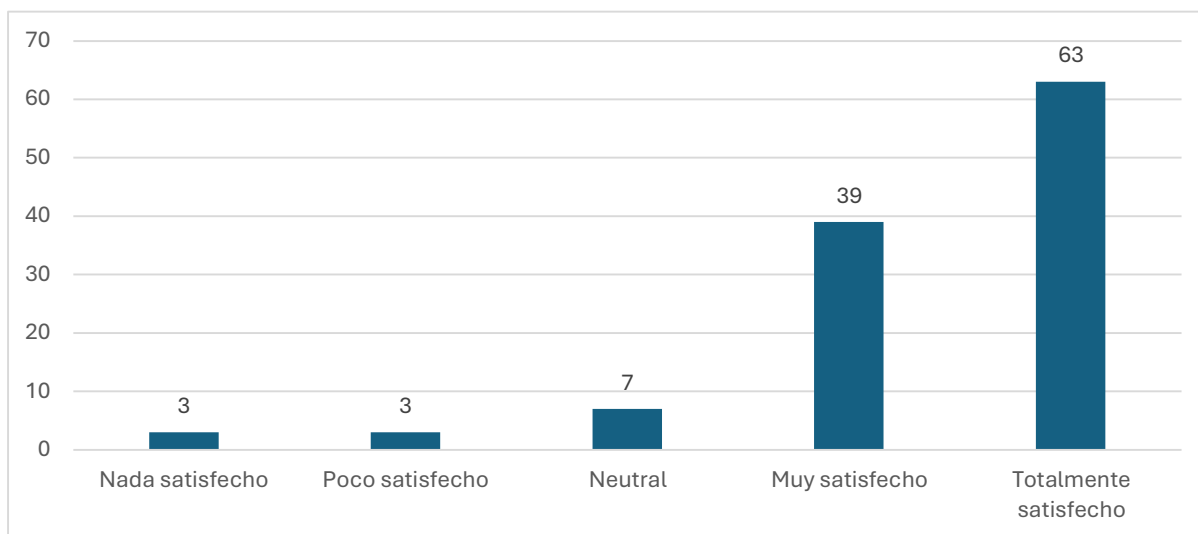
*[Clima laboral]*

Experiencia [Clima laboral]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nada satisfecho	3	3	2.61	2.61
Poco satisfecho	3	6	2.61	5.22
Neutral	7	13	6.09	11.30
Muy satisfecho	39	52	33.91	45.22
Totalmente satisfecho	63	115	54.78	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 37**

*Pregunta N° 39 ítem 3: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Clima laboral]*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 75**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 3: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Clima laboral]*

¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Clima laboral]	
Media	4.3565
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	0.9098
Varianza de la muestra	0.8279
Curtosis	3.7776
Coficiente de asimetría	-1.8387

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 73 y figura 36, se presentan los resultados sobre la pregunta ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? respecto al Clima laboral. Según los datos, el 54.8% de los participantes señaló estar totalmente satisfecho. En contraste, el 2.6% reportó estar poco satisfecho y otro 2.6%, nada satisfecho.

En la tabla 74 se presentan las medidas estadísticas sobre sobre ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? respecto al Clima laboral, donde el valor de la

curtosis es de 3.7777, lo que refleja una distribución leptocúrtica, con colas más pronunciadas y una alta concentración de datos alrededor de la media y el coeficiente de asimetría tiene un valor de -1.8387, indicando una distribución fuertemente asimétrica negativa, una concentración de datos hacia la derecha, lo que sugiere que los valores tienden a concentrarse en la respuesta de estar totalmente satisfechos.

Respecto a la media tiene un valor de 4.36 lo que muestra que los participantes consideraron el clima laboral como un aspecto altamente positivo. La moda tiene un valor de 5 lo que confirma que la mayoría de los encuestados otorgó la máxima calificación, destacando un ambiente favorable dentro de la empresa.

**Tabla 76**

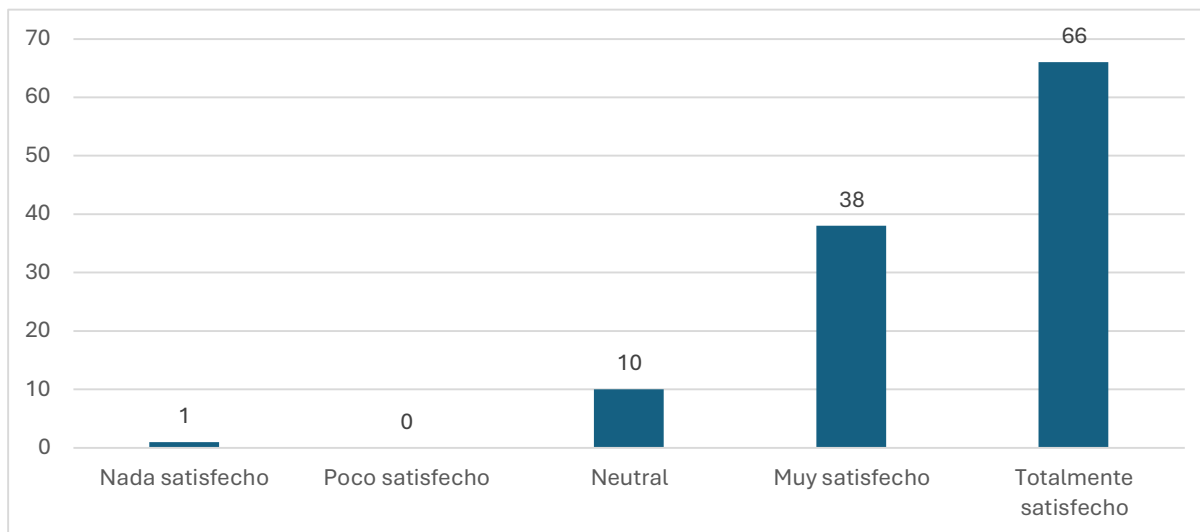
*Resultados de la pregunta N° 39 ítem 4: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas?  
[Ambiente]*

Experiencia [Ambiente]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nada satisfecho	1	1	0.87	0.87
Poco satisfecho	0	1	0.00	0.87
Neutral	10	11	8.70	9.57
Muy satisfecho	38	49	33.04	42.61
Totalmente satisfecho	66	115	57.39	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 38**

*Pregunta N° 39 ítem 4: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Ambiente]*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 77**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 4: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Ambiente]*

¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Ambiente]	
Media	4.4608
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	0.7289
Varianza de la muestra	0.5313
Curtosis	3.3479
Coefficiente de asimetría	-1.5213

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 75 y figura 37, se analizaron los resultados sobre la pregunta ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? respecto al Ambiente. Según los datos, el 57.4% de los participantes indicó estar totalmente satisfecho. En contraste, las respuestas nada satisfecho y poco satisfecho cada una representada con un 0.9%.

En la tabla 76 se presentaron las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? respecto al ambiente, la curtosis presenta un

valor de 3.3479, lo que indica una distribución leptocúrtica, caracterizada por una mayor concentración de datos cerca de la media y el coeficiente de asimetría es de -1.5214, lo que evidencia una distribución asimétrica negativa, refleja una mayor concentración a la derecha, con valores que predominan en el extremo superior.

Respecto al valor de la media es de 4.46 señala que, en términos generales, los participantes percibieron un ambiente positivo durante sus prácticas. La moda de 5, al ser el valor más recurrente, indica que la mayoría tuvo una percepción altamente favorable.

**Tabla 78**

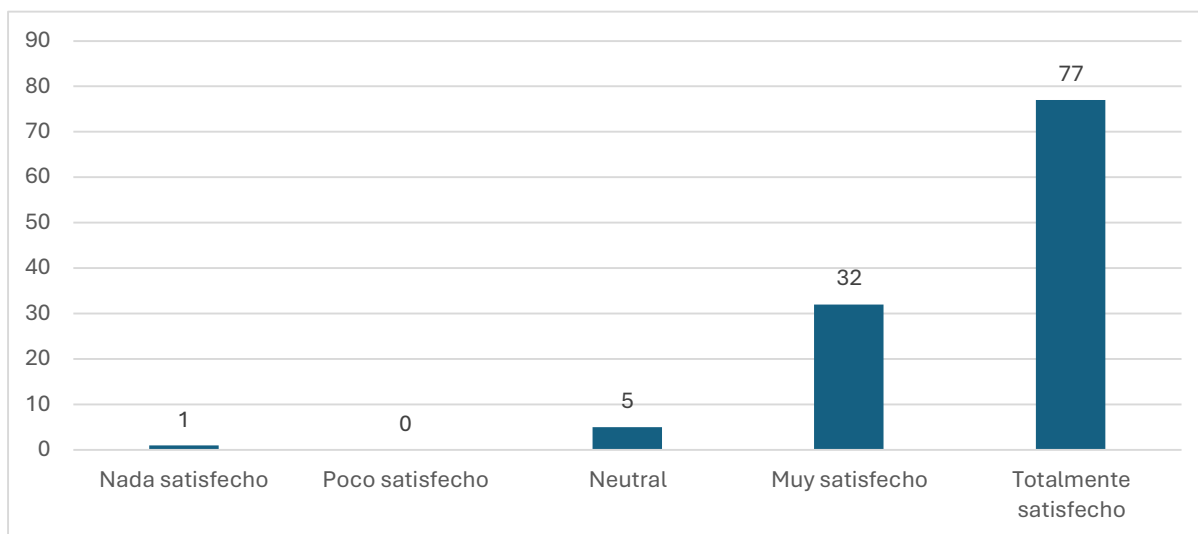
*Resultados de la pregunta N° 39 ítem 5: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas?  
[Aprendizaje]*

Experiencia [Aprendizaje]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nada satisfecho	1	1	0.87	0.87
Poco satisfecho	0	1	0.00	0.87
Neutral	5	6	4.35	5.22
Muy satisfecho	32	38	27.83	33.04
Totalmente satisfecho	77	115	66.96	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 39**

*Pregunta N° 39 ítem 5: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Aprendizaje]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 79**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 39 ítem 5: ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Aprendizaje]*

¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? [Aprendizaje]	
Media	4.6
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	0.6596
Varianza de la muestra	0.4350
Curtosis	7.0224
Coefficiente de asimetría	-2.1500

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 77 y figura 38 se presentaron los resultados sobre la pregunta ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas? respecto al Aprendizaje. Se identificó que el 67% de los participantes expresó estar totalmente satisfecho. Mientras que las respuestas con menor porcentaje fueron nada satisfecho y poco satisfecho cada uno con un 0.9%.

En la tabla 72 se reportó las medidas estadísticas sobre las prácticas respecto al aprendizaje, donde la curtosis es de 7.0224, lo que indica una distribución altamente

leptocúrtica, con datos muy concentrados alrededor de la media. Por otro lado, el coeficiente de asimetría es de -2.1501, lo cual refleja una mayor concentración de datos hacia la derecha, sugiriendo una mayor proporción de valores altos en la respuesta de totalmente satisfechos.

Respecto al valor de la media es de 4.60 refleja que el aprendizaje fue un aspecto valorado de manera sobresaliente por los participantes. La moda de 5 refuerza esta idea, ya que la mayoría calificó esta experiencia con la puntuación más alta.

**Tabla 80**

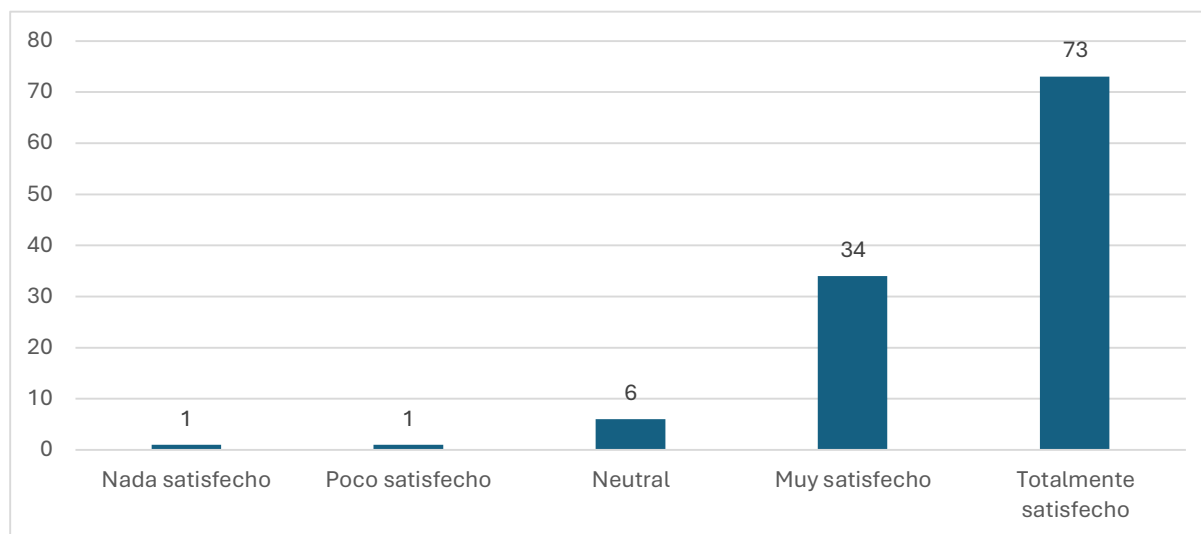
*Resultados de la pregunta N° 40: ¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas?*

Satisfacción	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nada satisfecho	1	1	0.87	0.87
Poco satisfecho	1	2	0.87	1.74
Neutral	6	8	5.22	6.96
Muy satisfecho	34	42	29.57	36.52
Totalmente satisfecho	73	115	63.48	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 40**

*Pregunta N° 40: ¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas?*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 81**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 40: ¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas?*

¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas?	
Media	4.5391
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	0.7168
Varianza de la muestra	0.5138
Curtosis	5.2650
Coefficiente de asimetría	-1.9574

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 79 y figura 39 se evaluó la pregunta ¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas? Según los datos, el 63.5% afirmó estar totalmente satisfecho. Mientras que la respuesta de que se encontraban poco y nada satisfechos se dio cada uno con un 0.9%.

En la tabla 80 se presentó los resultados de las medidas estadísticas sobre ¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas? donde la curtosis es de 5.2651, lo que

evidencia una distribución leptocúrtica, con colas pronunciadas y valores concentrados cerca de la media y el coeficiente de asimetría es de  $-1.9575$ , indicando una fuerte asimetría negativa, donde predominan valores altos.

Respecto al valor la media es de  $4.54$  sugiere un alto nivel de satisfacción con el programa de prácticas y la moda es de  $5$  lo que demuestra que la mayoría de los participantes expresó una opinión completamente favorable respecto a su experiencia.

**Tabla 82**

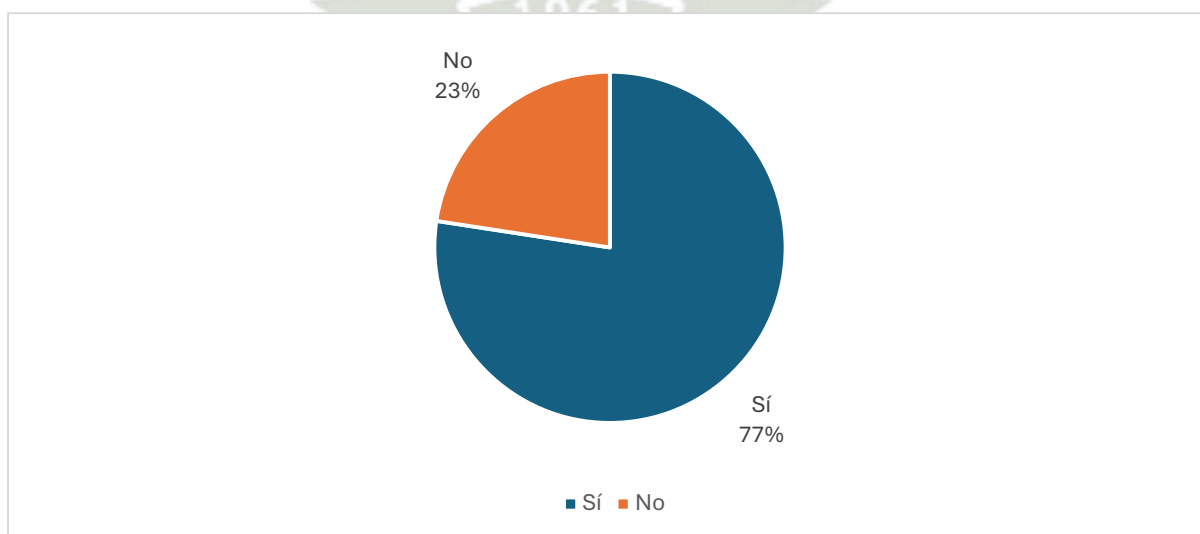
*Resultados de la pregunta N° 41: ¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	89	89	77.39	77.39
No	26	115	22.61	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 41**

*Pregunta N° 41: ¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 83**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 41: ¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida?*

¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida?	
Media	1.2260
Mediana	1
Moda	1
Desviación estándar	0.4201
Varianza de la muestra	0.1765
Curtosis	-0.2435
Coefficiente de asimetría	1.3270

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 81 y figura 40 se analizó la pregunta ¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida? Según los datos, el 77.4% dio una respuesta afirmativa, mientras que el 22.6% indicó una respuesta negativa.

En la tabla 82 se presentó los resultados sobre las medidas estadísticas acerca de la contribución del programa de prácticas a mejorar las condiciones de vida, donde la curtosis es de -0.2435, lo que indica una distribución cercana a mesocúrtica, con colas moderadas y el coeficiente de asimetría es de 1.3270, lo que refleja una asimetría hacia la derecha, con una mayor concentración de valores en el extremo inferior.

Respecto al valor de la media es de 1.23 indica que la mayoría de los participantes consideró que el programa de prácticas tuvo un impacto significativo en la mejora de sus condiciones de vida. La moda tiene un valor de 1 lo que confirma que este fue el valor más recurrente, evidenciando una percepción positiva de los jóvenes respecto al impacto de las prácticas en su calidad de vida.

**Tabla 84**

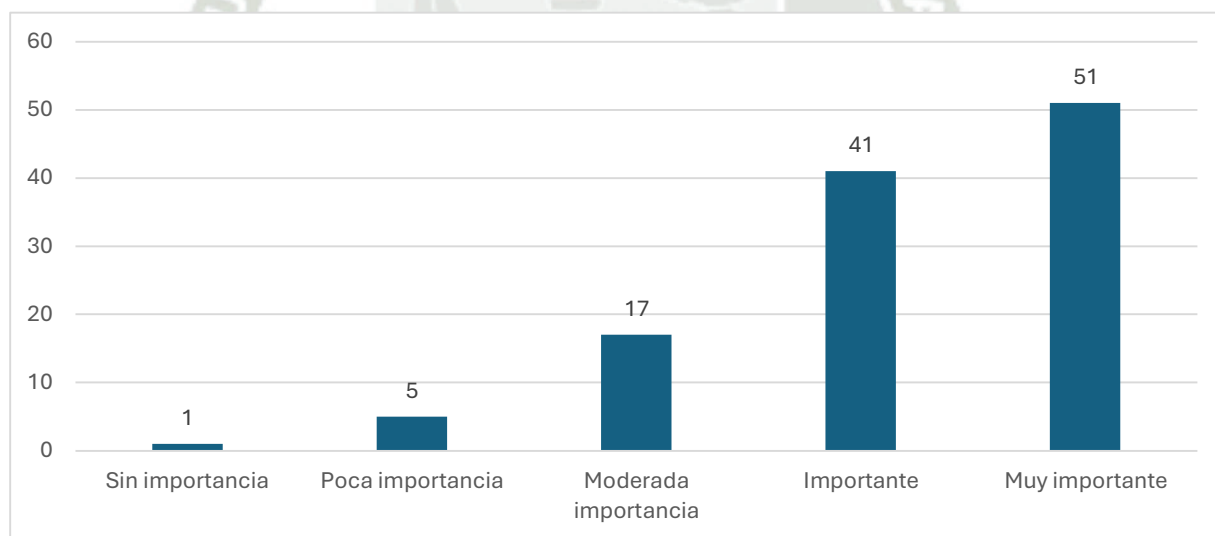
*Resultados de la pregunta N° 43 ítem 1: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Competencias profesionales]*

Beneficio [Competencias profesionales]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	1	1	0.87	0.87
Poca importancia	5	6	4.35	5.22
Moderada importancia	17	23	14.78	20.00
Importante	41	64	35.65	55.65
Muy importante	51	115	44.35	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 42**

*Pregunta N° 43 ítem 1: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Competencias profesionales]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 85**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 1: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Competencias profesionales]*

¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Competencias profesionales]	
Media	4.1826
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	0.9040
Varianza de la muestra	0.8172
Curtosis	0.6867
Coefficiente de asimetría	-1.0239

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 83 y figura 41 se presentaron los resultados sobre la pregunta ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? respecto a las competencias profesionales. Según los datos, el 44.3% de los participantes considero este aspecto muy importante. En contraste, el 0.9% dio como respuesta que no lo considera importante.

En la tabla 84 se presentaron las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? respecto a las competencias profesionales, donde la curtosis de 0.6867 sugiere una distribución mesocúrtica, con una concentración moderada de datos. El coeficiente de asimetría es de -1.0239, lo que evidencia una asimetría negativa, con predominancia de valores altos.

Respecto a la media es de 4.18 muestra que los participantes consideraron el desarrollo de competencias profesionales como un beneficio significativo de su experiencia. La moda tiene el valor de 5 lo que refuerza esta percepción, ya que la mayoría otorgó la calificación más alta.

**Tabla 86**

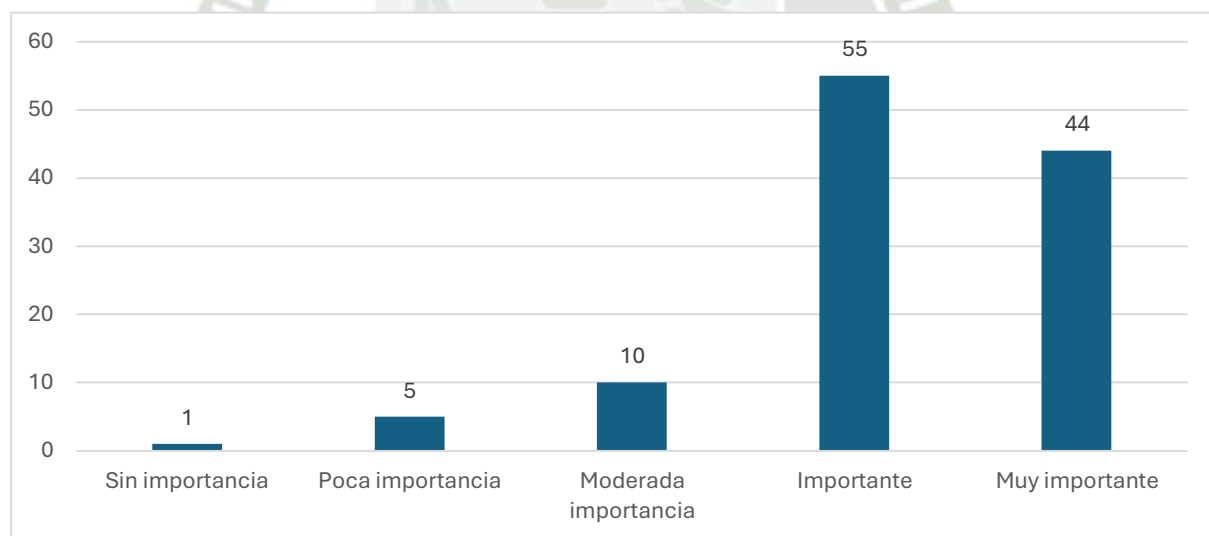
*Resultados de la pregunta N° 43 ítem 2: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Habilidades blandas]*

Beneficio [Habilidades blandas]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	1	1	0.87	0.87
Poca importancia	5	6	4.35	5.22
Moderada importancia	10	16	8.70	13.91
Importante	55	71	47.83	61.74
Muy importante	44	115	38.26	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 43**

*Pregunta N° 43 ítem 2: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Habilidades blandas]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 87**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 2: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Habilidades blandas]*

¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Habilidades blandas]	
Media	4.1826
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.8333
Varianza de la muestra	0.6944
Curtosis	1.8148
Coefficiente de asimetría	-1.1889

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 85 y gráfico 42 se presentaron los resultados sobre la pregunta ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? respecto a las Habilidades blandas. Según los datos, el 47.8% de los participantes lo consideró muy importante. Según los datos, el 47.83% de los participantes lo consideró importante. Por otro lado, el 0.9% señaló que era un aspecto sin importancia.

En la tabla 86 se presentaron las medidas estadísticas sobre el principal beneficio que trajo realizar las prácticas en relación las habilidades blandas, la curtosis es de 1.8149, lo que indica una distribución leve leptocúrtica, con mayor concentración de datos en torno a la media. El coeficiente de asimetría es de -1.1889, lo que refleja una asimetría negativa, refleja una distribución hacia la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de encuestados considera que el desarrollo de sus habilidades blandas ha sido un beneficio positivo o muy positivo como resultado de las prácticas.

Respecto al valor de la media es de 4.18 y la moda de 4, ambos valores reflejan que las habilidades blandas fueron valoradas como un beneficio importante por los participantes.

**Tabla 88**

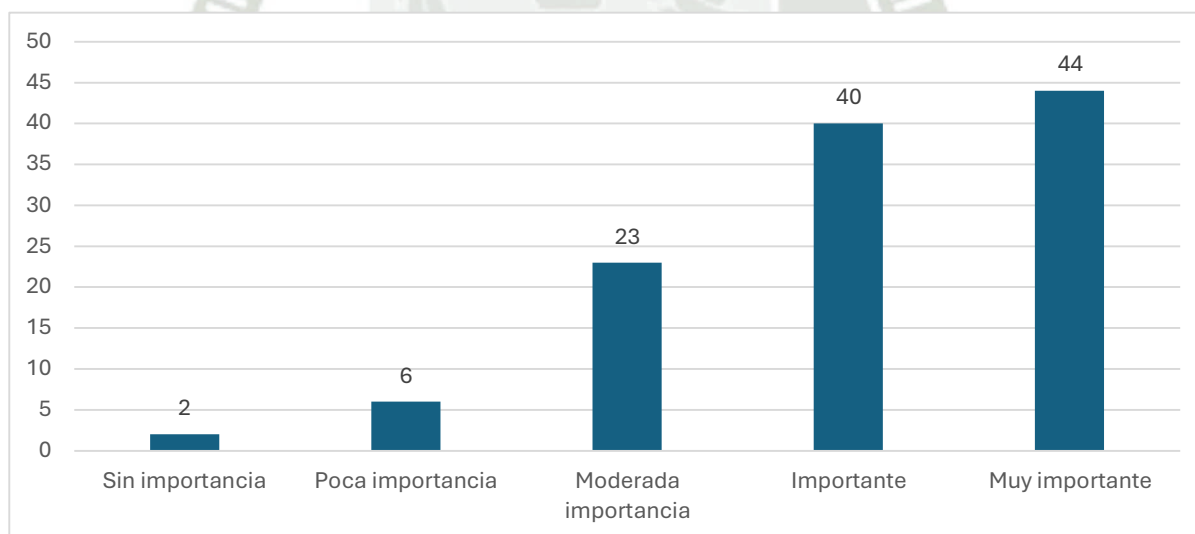
*Resultados de la pregunta N° 43 ítem 3: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Red de contactos]*

Beneficio [Red de contactos]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	2	2	1.74	1.74
Poca importancia	6	8	5.22	6.96
Moderada importancia	23	31	20.00	26.96
Importante	40	71	34.78	61.74
Muy importante	44	115	38.26	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 44**

*Pregunta N° 43 ítem 3: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Red de contactos]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 89**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 3: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Red de contactos]*

¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Red de contactos]	
Media	4.0260
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	0.9774
Varianza de la muestra	0.9554
Curtosis	0.3012
Coefficiente de asimetría	-0.8557

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 87 y figura 43 se presentaron los resultados sobre la pregunta ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? Respecto a la red de contactos. Según los datos, el 38.3% de los participantes indicó que este aspecto era muy importante, el 34.78% de los participantes indicó que este aspecto era importante. Por el contrario, el 1.7% lo consideraba como no importante.

En la tabla 88 se presentaron las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? Respecto a la red de contactos, la curtosis es de 0.3012, evidencia una distribución cercana a mesocúrtica, con colas moderadas y el coeficiente de asimetría es de -0.8558, manifestando una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media lo que sugiere que la mayoría de los encuestados considera que su red de contactos se ha ampliado de manera muy positiva como consecuencia de las prácticas.

Respecto al valor de la moda es de 4.03 refleja que los participantes consideraron la ampliación de su red de contactos como un beneficio moderadamente alto y la moda de 5 señala que una parte significativa de los encuestados otorgó la calificación máxima.

**Tabla 90**

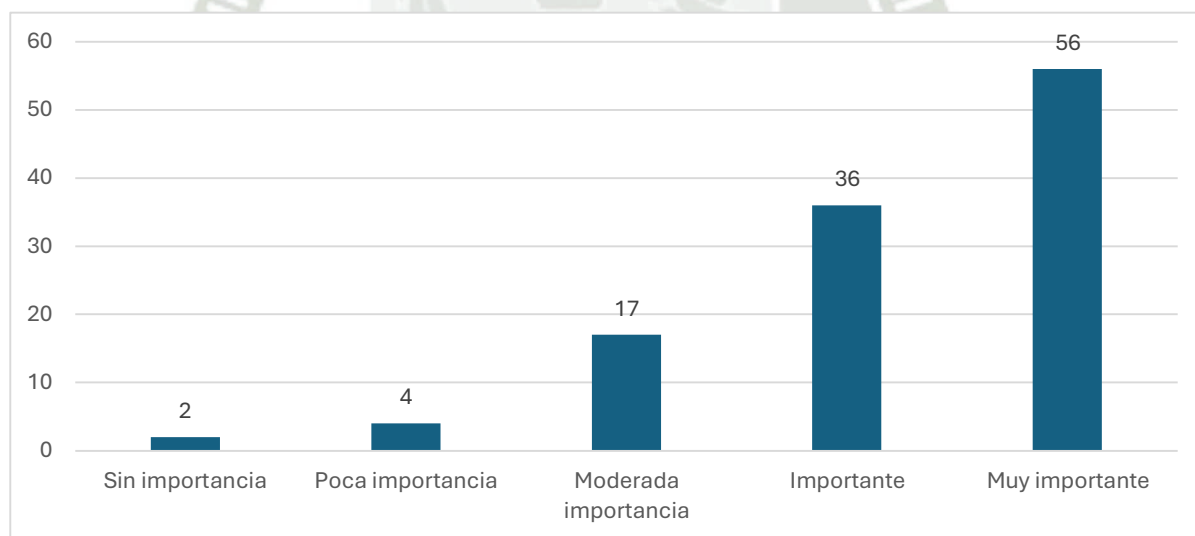
*Resultados de la pregunta N° 43 ítem 4: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Capacitación]*

Beneficio [Capacitación]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	2	2	1.74	1.74
Poca importancia	4	6	3.48	5.22
Moderada importancia	17	23	14.78	20.00
Importante	36	59	31.30	51.30
Muy importante	56	115	48.70	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 45**

*Pregunta N° 43 ítem 4: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Capacitación]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 91**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 4: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Capacitación]*

¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Capacitación]	
Media	4.2173
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	0.9438
Varianza de la muestra	0.8909
Curtosis	1.2228
Coefficiente de asimetría	-1.2146

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 89 y figura 44 se identificaron los resultados respecto a la pregunta ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? respecto a la capacitación. Según los datos, el 48.7% consideró este aspecto como muy importante, el 31.30% consideró este aspecto como importante, mientras que el 1.7% señaló que lo consideraba sin importancia.

En la tabla 90 se presentaron las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? donde el valor de la curtosis es de 1.2229, señalando una distribución leve leptocúrtica, con colas más pronunciadas que una normal. El coeficiente de asimetría es de -1.2147, reflejando una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados percibió la capacitación recibida durante sus prácticas como un beneficio positivo.

Respecto a la media el valor que posee es de 4.22 lo que indica que la capacitación proporcionada se valoró positivamente y la moda es de 5, lo que confirma que la mayoría de los encuestados tuvo una percepción favorable de este aspecto.

**Tabla 92**

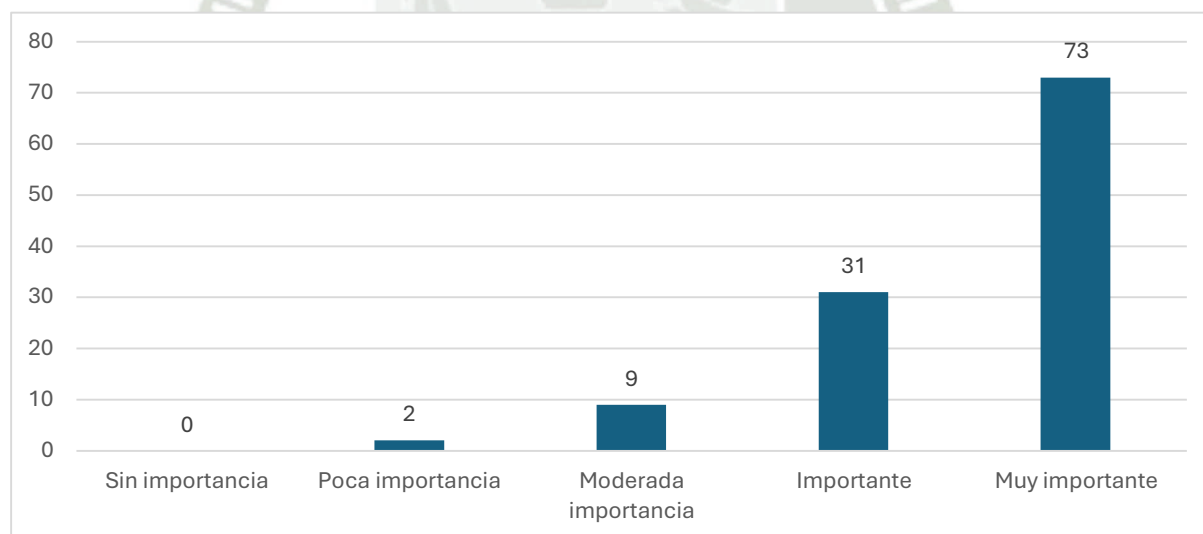
*Resultados de la pregunta N° 43 ítem 5: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Desarrollo personal]*

Beneficio [Desarrollo personal]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	0	0	0.00	0.00
Poca importancia	2	2	1.74	1.74
Moderada importancia	9	11	7.83	9.57
Importante	31	42	26.96	36.52
Muy importante	73	115	63.48	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 46**

*Pregunta N° 43 ítem 5: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Desarrollo personal]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 93**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 43 ítem 5: ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Desarrollo personal]*

¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? [Desarrollo personal]	
Media	4.5217
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	0.7175
Varianza de la muestra	0.5148
Curtosis	1.6368
Coefficiente de asimetría	-1.4547

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 91 y figura 45 se analizó la pregunta ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? en el aspecto de desarrollo personal. El 63.5% de los participantes lo calificó como muy importante, el 26.96% consideró este aspecto como importante; mientras que el 1.7% señaló que tenía poca importancia.

En la tabla 92 se presentó las medidas estadísticas sobre el principal beneficio respecto a realizar sus prácticas relacionado al desarrollo personal, donde la curtosis tiene un valor de 1.6369 indica una distribución leve leptocúrtica, con mayor concentración de valores cerca de la media. El coeficiente de asimetría es de -1.4548, lo que refleja una asimetría negativa, refleja una concentración hacia la derecha una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de los encuestados considera que su desarrollo personal ha sido muy positivo como resultado de las prácticas.

Respecto a la media el valor que posee es de 4.52 revela que los participantes consideraron el desarrollo personal como un aspecto altamente positivo de su

experiencia. La moda de 5 refuerza esta percepción, mostrando que la mayoría otorgó la calificación más alta.

**Tabla 94**

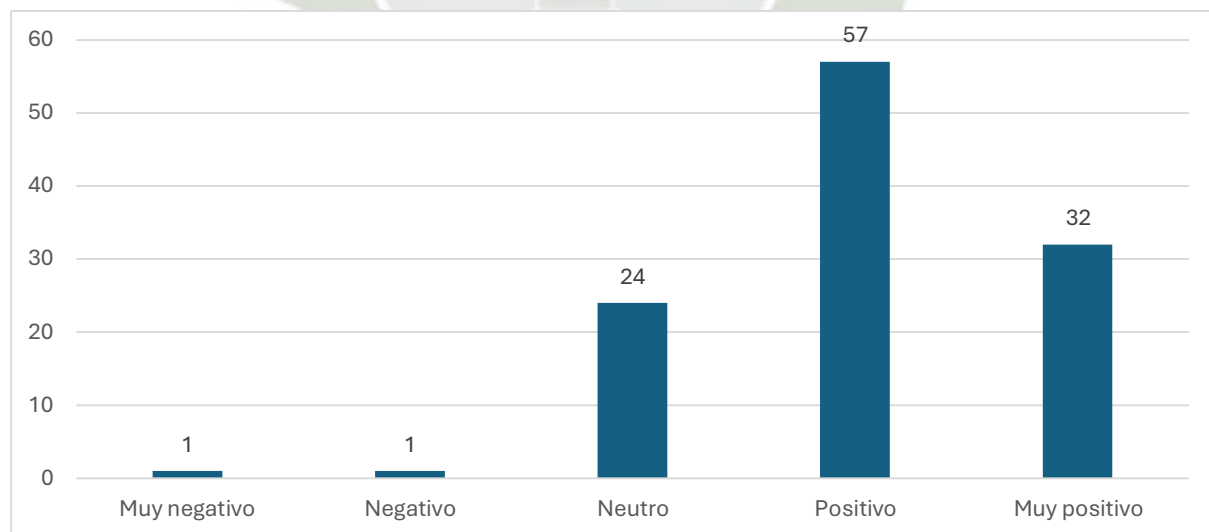
*Resultados de la pregunta N° 44 ítem 1: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión ambiental]*

Percepción [Gestión ambiental]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Muy negativo	1	1	0.87	0.87
Negativo	1	2	0.87	1.74
Neutro	24	26	20.87	22.61
Positivo	57	83	49.57	72.17
Muy positivo	32	115	27.83	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 47**

*Pregunta N° 44 ítem 1: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión ambiental]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 95**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 1: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión ambiental]*

<i>¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Gestión ambiental]</i>	
Media	4.0260
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.7775
Varianza de la muestra	0.6045
Curtosis	0.8680
Coefficiente de asimetría	-0.6152

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 93 y figura 46 se presentaron resultados sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? respecto a la gestión ambiental. En este caso, el 49.6% de los participantes indicó una percepción era positiva.

En la tabla 88 se presentó el resultado sobre medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? respecto a la gestión ambiental, se observó que la curtosis presenta un valor de 0.8681, lo que indica una distribución mesocúrtica, con colas moderadamente pronunciadas. Por otro lado, el coeficiente de asimetría es de -0.6152, reflejando una ligera asimetría negativa, reflejando una mayor concentración en el lado derecho, Esto sugiere que la mayoría de los encuestados percibe la gestión ambiental de la empresa de manera positiva o muy positiva tras sus prácticas.

Respecto al valor de la media es de 4.03 indica que los participantes percibieron mejoras en la gestión ambiental de la empresa después de sus prácticas. La moda de 4 sugiere que la mayoría de los encuestados compartió esta percepción positiva.

**Tabla 96**

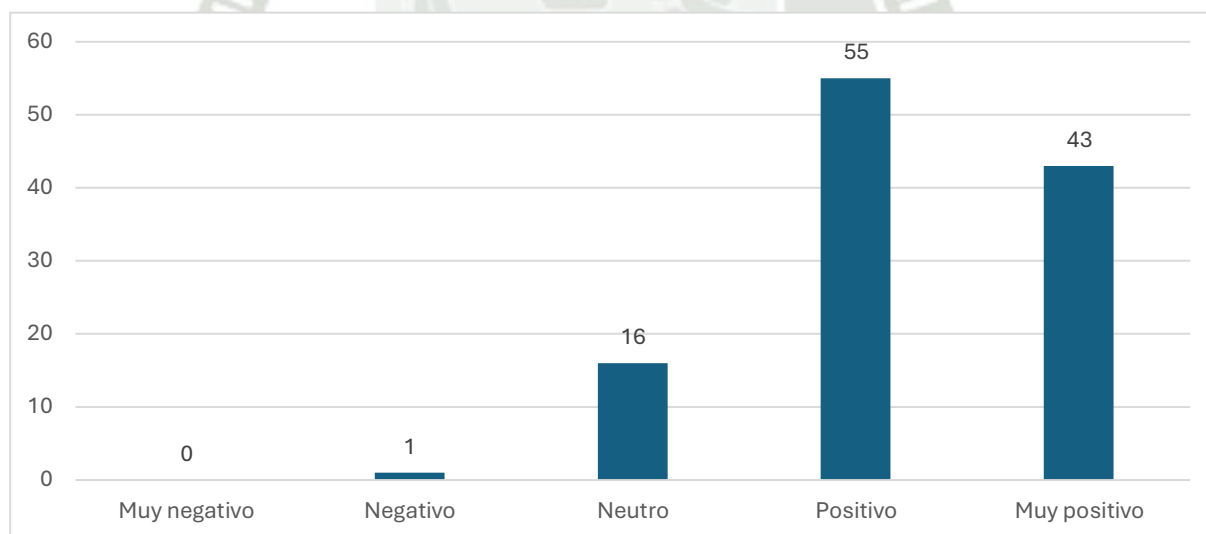
*Resultados de la pregunta N° 44 ítem 2: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión Comunitaria]*

Percepción [Gestión comunitario]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Muy negativo	0	0	0.00	0.00
Negativo	1	1	0.87	0.87
Neutro	16	17	13.91	14.78
Positivo	55	72	47.83	62.61
Muy positivo	43	115	37.39	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 48**

*Pregunta N° 44 ítem 2: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión Comunitaria]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 97**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 2: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión Comunitaria]*

<i>¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Gestión Comunitaria]</i>	
Media	4.2173
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.7106
Varianza de la muestra	0.5049
Curtosis	-0.3402
Coefficiente de asimetría	-0.4907

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 95 y figura 47, se presentaron los resultados acerca de la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? en el ámbito de la gestión comunitaria. El 47.8% de los participantes indicó una percepción positiva. En contraste, un 0.9 % expresó que la percepción es negativa.

En la tabla 96 se presentan las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? en el ámbito de la gestión comunitaria, la curtosis tiene un valor de -0.3403 indicando una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y datos más dispersos y el coeficiente de asimetría es de -0.4907, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de los encuestados percibe la gestión comunitaria de la empresa como positiva tras haber realizado sus prácticas.

Respecto al valor de la media es de 4.22 señala que la gestión comunitaria fue bastante valorada tras la experiencia de prácticas. La moda de 4 confirma que la mayoría de los encuestados tuvo una percepción favorable.

**Tabla 98**

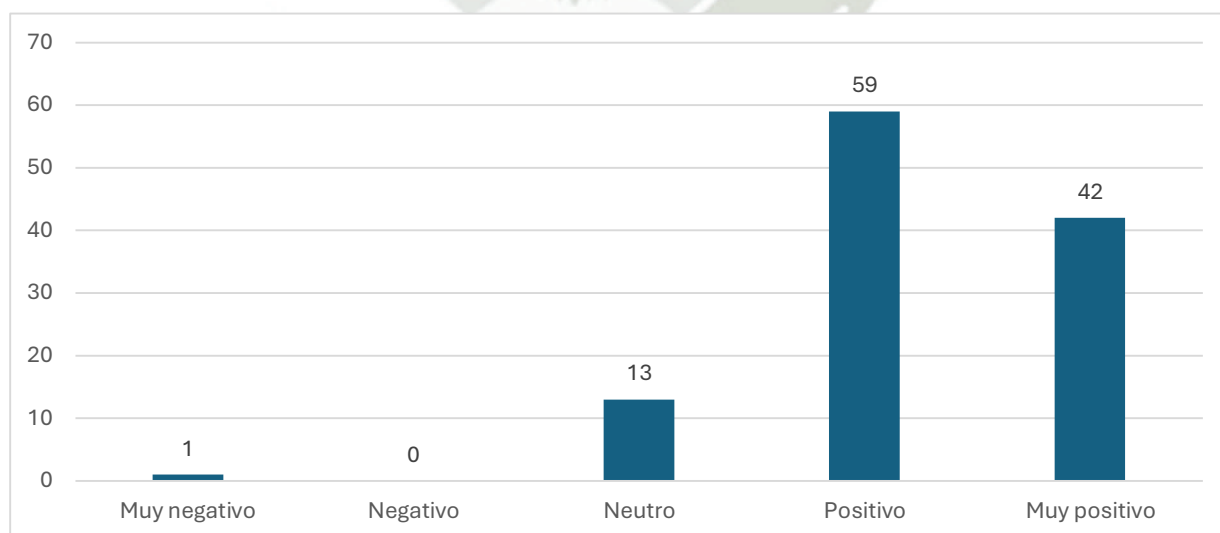
*Resultados de la pregunta N° 44 ítem 3: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Responsabilidad Social]*

Percepción [Responsabilidad social]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Muy negativo	1	1	0.87	0.87
Negativo	0	1	0.00	0.87
Neutro	13	14	11.30	12.17
Positivo	59	73	51.30	63.48
Muy positivo	42	115	36.52	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 49**

*Pregunta N° 44 ítem 3: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Responsabilidad Social]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 99**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 3: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Responsabilidad Social]*

¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Responsabilidad Social]	
Media	4.2260
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.7140
Varianza de la muestra	0.5098
Curtosis	2.3587
Coefficiente de asimetría	-0.9502

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 97 y figura 48, se analizó la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? en el aspecto de responsabilidad social. Según los datos, el 51.3% indicó una percepción positiva. En menor medida, el 0.9% manifestó una percepción negativa y otro 0.9% señaló una percepción muy negativa.

En la tabla 98 se presentaron las medidas estadísticas sobre

¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? en el aspecto de responsabilidad social, el valor de la curtosis es de 2.3587, mostrando una distribución leptocúrtica, con colas más pronunciadas y mayor concentración de valores cerca de la media. El coeficiente de asimetría es de -0.9503, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que la empresa tiene una buena o muy buena responsabilidad social tras sus prácticas.

Respecto al valor de la media es de 4.23 y la moda de 4, muestran que la percepción de la responsabilidad social mejoró tras las prácticas.

**Tabla 100**

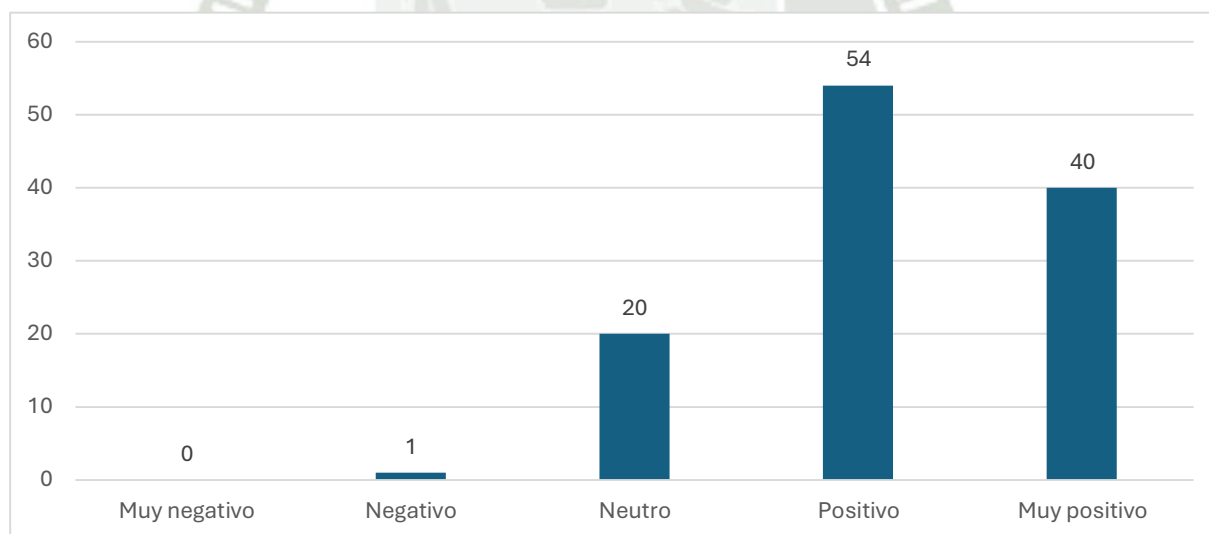
*Resultados de la pregunta N° 44 ítem 4: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión de recursos humanos]*

Percepción [Gestión de recursos humanos]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Muy negativo	0	0	0.00	0.00
Negativo	1	1	0.87	0.87
Neutro	20	21	17.39	18.26
Positivo	54	75	46.96	65.22
Muy positivo	40	115	34.78	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 50**

*Pregunta N° 44 ítem 4: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión de recursos humanos]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 101**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 4: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Gestión de recursos humanos]*

<i>¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Gestión de recursos humanos]</i>	
Media	4.1565
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.7325
Varianza de la muestra	0.5366
Curtosis	-0.5868
Coefficiente de asimetría	-0.3898

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la Tabla 99 y gráfico 49, se expusieron los resultados sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? con relación a la percepción de la gestión de recursos humanos después de prácticas. Según los datos, el 51.3% de los participantes manifestó una percepción positiva. Por el contrario, el 0.9% indicó una percepción negativa y el otro 0.9% una percepción muy negativa.

En la tabla 100 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? con relación a la percepción de la gestión de recursos humanos después de prácticas. El valor de la curtosis es de -0.5868 señala una distribución platicúrtica, con datos dispersos y colas menos pronunciadas y un coeficiente de asimetría de -0.3899 lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de los encuestados considera que la gestión de recursos humanos en la empresa es positiva tras sus prácticas.

Respecto a la media de 4.16 y la moda de 4, reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la gestión de recursos humanos.

**Tabla 102**

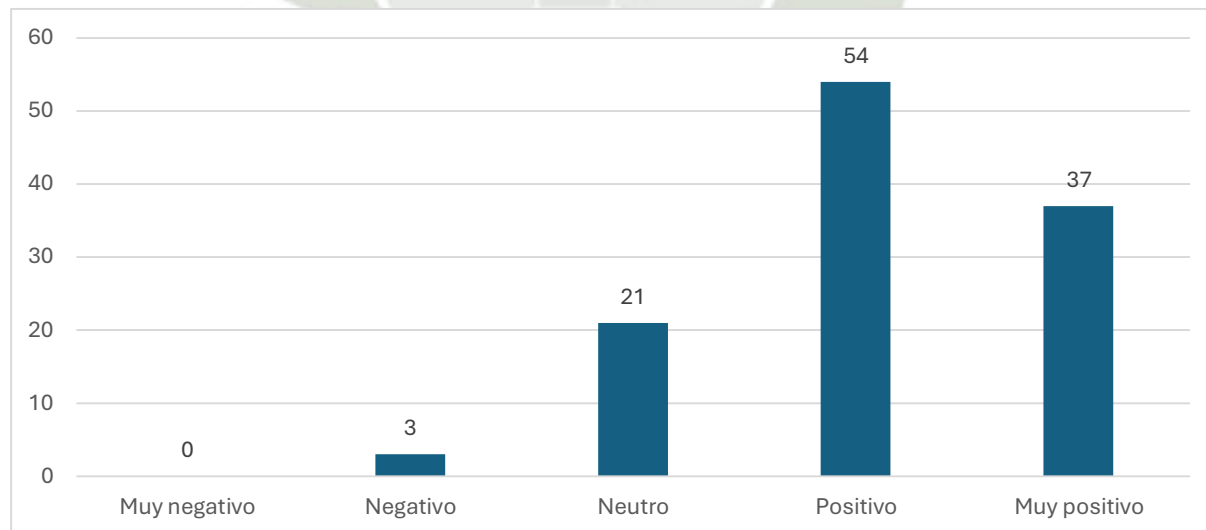
*Resultados de la pregunta N° 44 ítem 5: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Compromiso con la región]*

Percepción [Compromiso con la región]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Muy negativo	0	0	0.00	0.00
Negativo	3	3	2.61	2.61
Neutro	21	24	18.26	20.87
Positivo	54	78	46.96	67.83
Muy positivo	37	115	32.17	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 51**

*Pregunta N° 44 ítem 5: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Compromiso con la región]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 103**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 5: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Compromiso con la región]*

¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Compromiso con la región]	
Media	4.0869
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.7787
Varianza de la muestra	0.6064
Curtosis	-0.2660
Coefficiente de asimetría	-0.4935

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 101 y gráfico 50 se evaluó la percepción sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? respecto al compromiso con la región. Los datos revelaron el 47% de los participantes expresó una percepción positiva. Sin embargo, un 2.6% de los participantes manifestó una percepción negativa.

En la tabla 102 se presentaron los resultados las medidas estadísticas ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? respecto al compromiso con la región, el valor de la curtosis es de -0.2661, indicando una distribución platycúrtica, con colas menos pronunciadas y el coeficiente de asimetría es de -0.4936, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados percibe el compromiso de la empresa con la región de manera positiva tras sus prácticas.

Respecto al valor de la media es de 4.09 lo que indica que el compromiso con la región fue valorado tras las prácticas. La moda de 4 confirma que la mayoría de los encuestados tuvo una percepción favorable.

**Tabla 104**

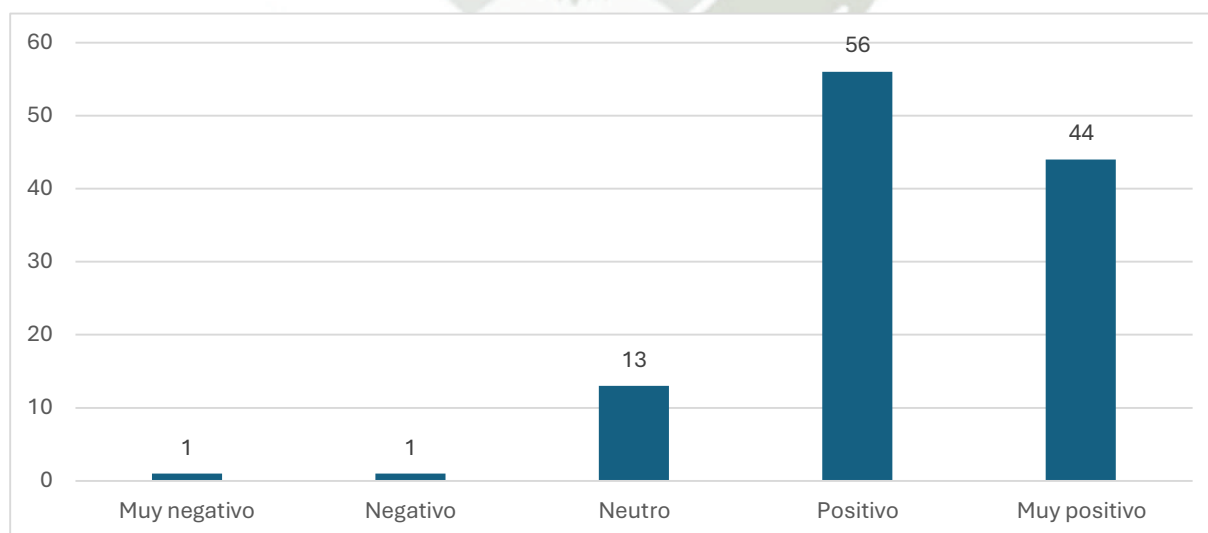
*Resultados de la pregunta N° 44 ítem 6: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Ética]*

Percepción [Ética]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Muy negativo	1	1	0.87	0.87
Negativo	1	2	0.87	1.74
Neutro	13	15	11.30	13.04
Positivo	56	71	48.70	61.74
Muy positivo	44	115	38.26	100.00
<b>Total</b>	<b>115</b>		<b>100.00</b>	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 52**

*Pregunta N° 44 ítem 6: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Ética]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 105**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 6: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Ética]*

<i>¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Ética]</i>	
Media	4.2260
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.7499
Varianza de la muestra	0.5624
Curtosis	2.1268
Coefficiente de asimetría	-1.0331

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 103 y gráfico 51, se analizó la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? sobre la percepción de la ética empresarial. El 48.7% de la muestra señaló una percepción positiva. En cambio, el 0.9% expresó una percepción negativa y el otro 0.9% señaló una percepción muy negativa.

En la tabla 104 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? sobre la percepción de la ética empresarial donde, la curtosis tiene un valor de 2.1268, indicando una distribución leptocúrtica, con colas más pronunciadas y datos concentrados en la media. El coeficiente de asimetría es de -1.0332, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de los encuestados considera que la ética empresarial es positiva o muy positiva tras sus prácticas.

Respecto al valor de la media es de 4.23 señala que la percepción sobre la ética de la empresa mejoró después de las prácticas. La moda de 4 muestra que la mayoría de los encuestados coincidió en esta valoración positiva.

**Tabla 106**

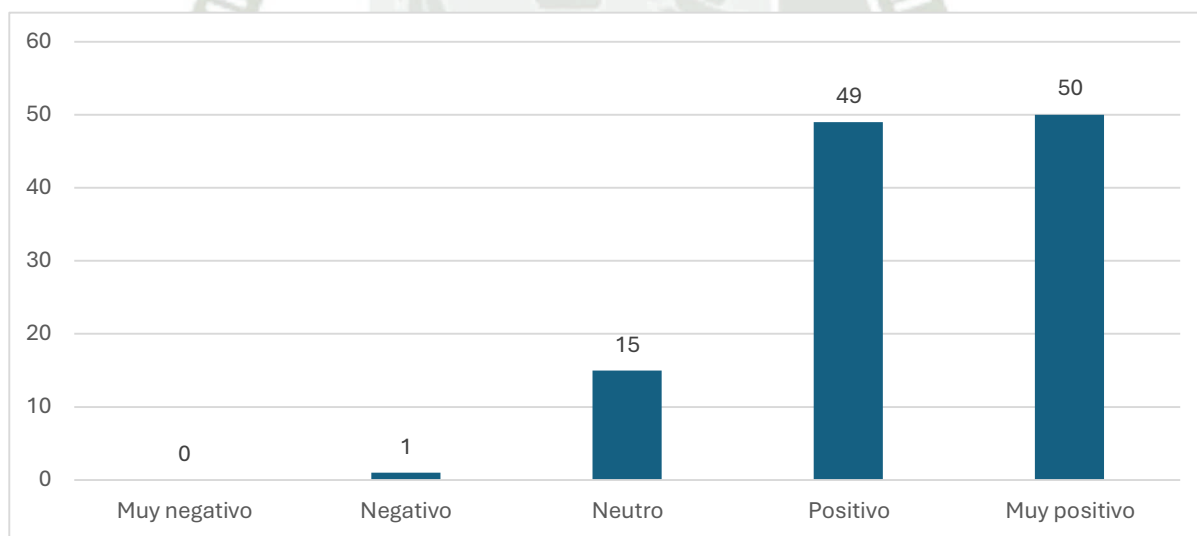
*Resultados de la pregunta N° 44 ítem 7: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Seguridad]*

Percepción [Seguridad]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
<b>Muy negativo</b>	0	0	0.00	0.00
<b>Negativo</b>	1	1	0.87	0.87
<b>Neutro</b>	15	16	13.04	13.91
<b>Positivo</b>	49	65	42.61	56.52
<b>Muy positivo</b>	50	115	43.48	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 53**

*Pregunta N° 44 ítem 7: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Seguridad]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 107**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 7: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Seguridad]*

<i>¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Seguridad]</i>	
Media	4.2869
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	0.7226
Varianza de la muestra	0.5221
Curtosis	-0.3083
Coefficiente de asimetría	-0.6379

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 105 y figura 52 se presentaron los resultados sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? la percepción de seguridad dentro de la empresa. El 43.5% de la muestra manifestó una percepción muy positiva. Por el contrario, un 0.9% indicó una percepción negativa.

En la tabla 106 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? la percepción de seguridad dentro de la empresa., la curtosis es de -0.3084, reflejando una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y el coeficiente de asimetría de -0.6379, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que la seguridad en la empresa es positiva tras sus prácticas.

Respecto al valor de la media es de 4.29 lo que nos indica que los participantes consideran que su percepción sobre la seguridad en la empresa ha sido positiva después de sus prácticas. La moda tiene un valor de 5 lo que nos indica que los participantes

otorgaron la calificación al ítem muy positivo, lo que refuerza la idea de una evaluación favorable en este aspecto.

**Tabla 108**

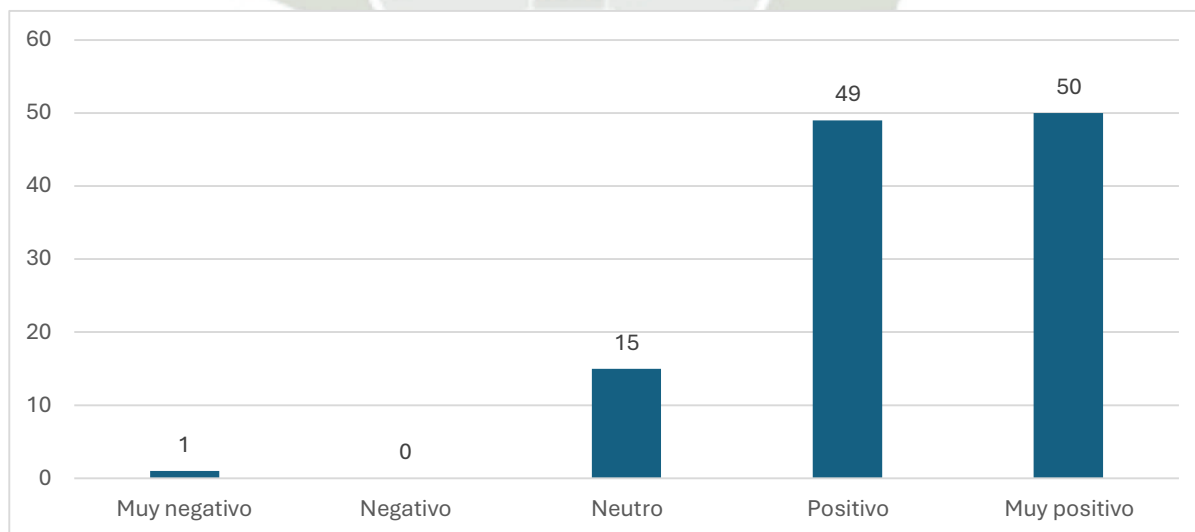
*Resultados de la pregunta N° 44 ítem 8: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Proceso productivo]*

Percepción [Calidad de producción]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
<b>Muy negativo</b>	1	1	0.87	0.87
<b>Negativo</b>	0	1	0.00	0.87
<b>Neutro</b>	15	16	13.04	13.91
<b>Positivo</b>	49	65	42.61	56.52
<b>Muy positivo</b>	50	115	43.48	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 54**

*Pregunta N° 44 ítem 8: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Proceso productivo]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 109**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 44 ítem 8: ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿En qué aspecto? [Proceso productivo]*

¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? ¿en qué aspecto? [Proceso productivo]	
Media	4.2782
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	0.7556
Varianza de la muestra	0.5710
Curtosis	1.7232
Coefficiente de asimetría	-1.0100

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 107 y figura 53 se evaluó la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? en relación con la percepción de la calidad de producción. El 43.5% expresó una percepción muy positiva. En contraste, un 0.9% manifestó una respuesta negativa y otro 0.9% una percepción muy negativa.

En la tabla 108 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿Considera que su percepción sobre la empresa ha cambiado después de sus prácticas? en relación a la percepción de la calidad de producción, el valor de la curtosis es de 1.7232, lo que indica una distribución leve leptocúrtica, con colas más pronunciadas y concentración de datos cerca de la media y un coeficiente de asimetría es de -1.0100, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera el proceso productivo como un aspecto muy positivo tras sus prácticas.

Respecto a la media el valor es de 4.28 lo que refleja que los participantes tienen una percepción positiva sobre el proceso productivo. La moda es de 5, indica que la

mayoría de los encuestados otorgó la máxima calificación a la respuesta muy positivo, lo que demuestra un consenso favorable en este aspecto.

**Tabla 110**

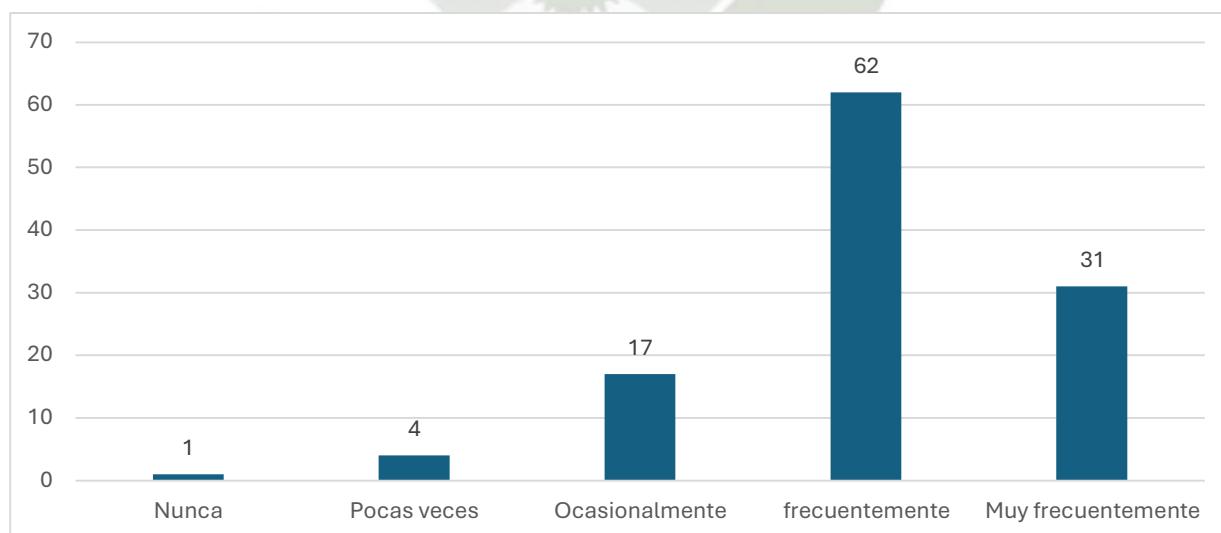
*Resultados de la pregunta N° 45 ítem 1: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Humildad]*

Relaciones Personales [Humildad]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nunca	1	1	0.87	0.87
Pocas veces	4	5	3.48	4.35
Ocasionalmente	17	22	14.78	19.13
frecuentemente	62	84	53.91	73.04
Muy frecuentemente	31	115	26.96	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 55**

*Pregunta N° 45 ítem 1: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Humildad]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 111**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 1: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Humildad]*

Media	4.0260
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.7997
Varianza de la muestra	0.6396
Curtosis	1.3934
Coefficiente de asimetría	-0.8848

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 109 y figura 54, se analizó la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?, específicamente en el aspecto de la humildad. El 53.9% de la muestra indicó que frecuentemente si percibía este valor. En contraste, un 0.9% mencionó que nunca lo experimentó.

En la tabla 110 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?, específicamente en el aspecto de la humildad, la curtosis tiene un valor de 1.3935, mostrando una distribución leve leptocúrtica, con datos concentrados en torno a la media y el coeficiente de asimetría con un valor de -0.8849, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de los encuestados percibieron la humildad con frecuencia en las relaciones laborales durante sus prácticas.

El valor de la media es de 4.03 lo que sugiere que los participantes perciben con frecuencia la humildad en las relaciones interpersonales dentro de la empresa. La moda de 4 siendo el valor más recurrente, lo que indica que la mayoría de los encuestados identificó con frecuencia este aspecto en su entorno laboral.

**Tabla 112**

*Resultados de la pregunta N° 45 ítem 2: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?*

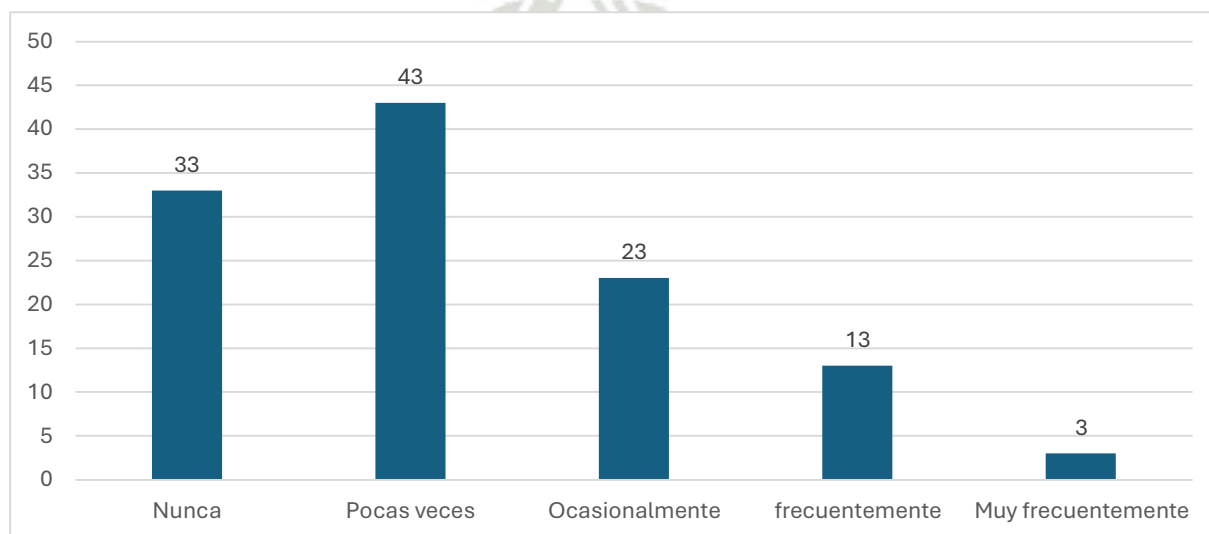
*[Soberbia]*

Relaciones Personales [Soberbia]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nunca	33	33	28.70	28.70
Pocas veces	43	76	37.39	66.09
Ocasionalmente	23	99	20.00	86.09
frecuentemente	13	112	11.30	97.39
Muy frecuentemente	3	115	2.61	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 56**

*Pregunta N° 45 ítem 2: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Soberbia]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 113**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 2: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Soberbia]*

¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?	
[Soberbia]	
Media	2.2173
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	1.0660
Varianza de la muestra	1.1365
Curtosis	-0.2722
Coefficiente de asimetría	0.6580

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 111 y figura 55 se evaluó la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? en relación con la soberbia en las relaciones personales dentro de la empresa. El 37.4% de los participantes indicó que ocurría pocas veces, mientras que el 2.6% señaló que se presentaba muy frecuentemente.

En la tabla 106 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? con relación a la soberbia en las relaciones personales, la curtosis tiene un valor de -0.2723, indicando una distribución platicúrtica, con colas menos pronunciadas y datos más dispersos. El coeficiente de asimetría es de 0.6581, lo que indica una asimetría positiva, reflejando una mayor concentración de datos a la izquierda, esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que la soberbia en las relaciones personales se ha percibido con poca frecuencia durante sus prácticas.

Respecto a los valores de la media es de 2.22 señala que la soberbia es percibida con una frecuencia baja dentro del ambiente laboral. La moda de 2 indica que esta percepción es consistente en la mayoría de los encuestados, lo que sugiere que este comportamiento no es predominante en la empresa.

**Tabla 114**

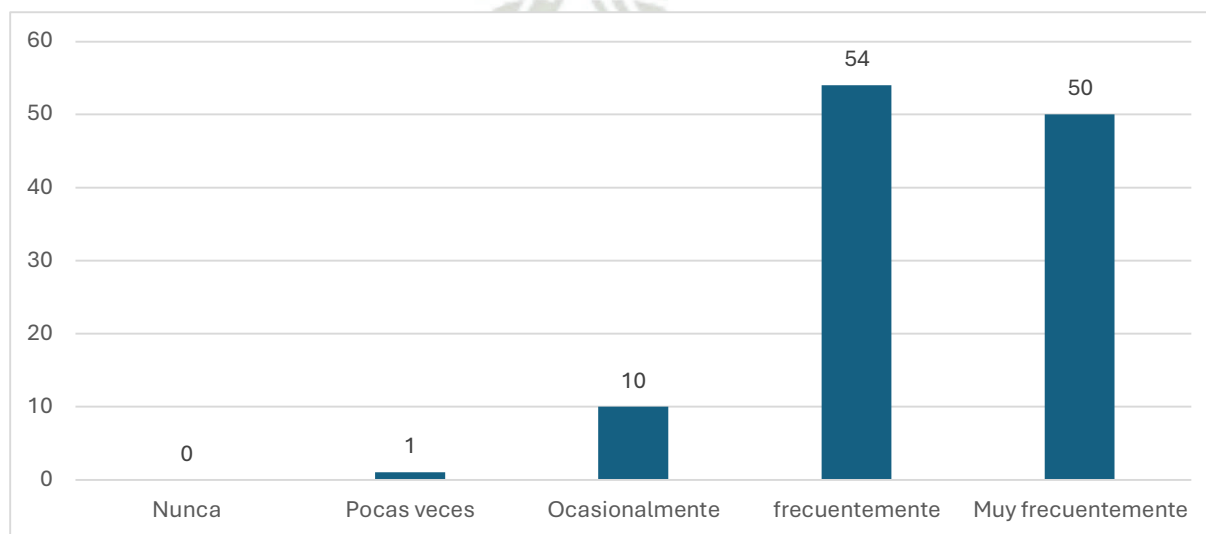
*Resultados de la pregunta N° 45 ítem 3: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Colaboración]*

Relaciones Personales [Colaboración]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nunca	0	0	0.00	0.00
Pocas veces	1	1	0.87	0.87
Ocasionalmente	10	11	8.70	9.57
frecuentemente	54	65	46.96	56.52
Muy frecuentemente	50	115	43.48	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 57**

*Pregunta N° 45 ítem 3: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Colaboración]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 115**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 3: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Colaboración]*

¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Colaboración]	
Media	4.3304
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.6717
Varianza de la muestra	0.4512
Curtosis	0.1667
Coefficiente de asimetría	-0.6816

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 113 y figura 56, se analizó la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto a la colaboración en el entorno laboral. Según los datos, el 47% de la muestra manifestó que la colaboración era frecuente. En contraste, el 0.9% señaló que esto sucedía pocas veces.

En la tabla 1 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto a la colaboración en el entorno laboral, la curtosis de 0.1667 muestra una distribución mesocúrtica, con colas moderadas y el coeficiente de asimetría de -0.6816, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de los encuestados considera que la colaboración en las relaciones personales ha sido frecuente durante sus prácticas.

El valor de la media es de 4.33 lo que muestra que los participantes valoran altamente la colaboración dentro de la empresa. La moda es de 4 confirma que la mayoría de los encuestados dio una calificación positiva, evidenciando que la cooperación se percibió con frecuencia en su entorno laboral durante la realización de las prácticas.

**Tabla 116**

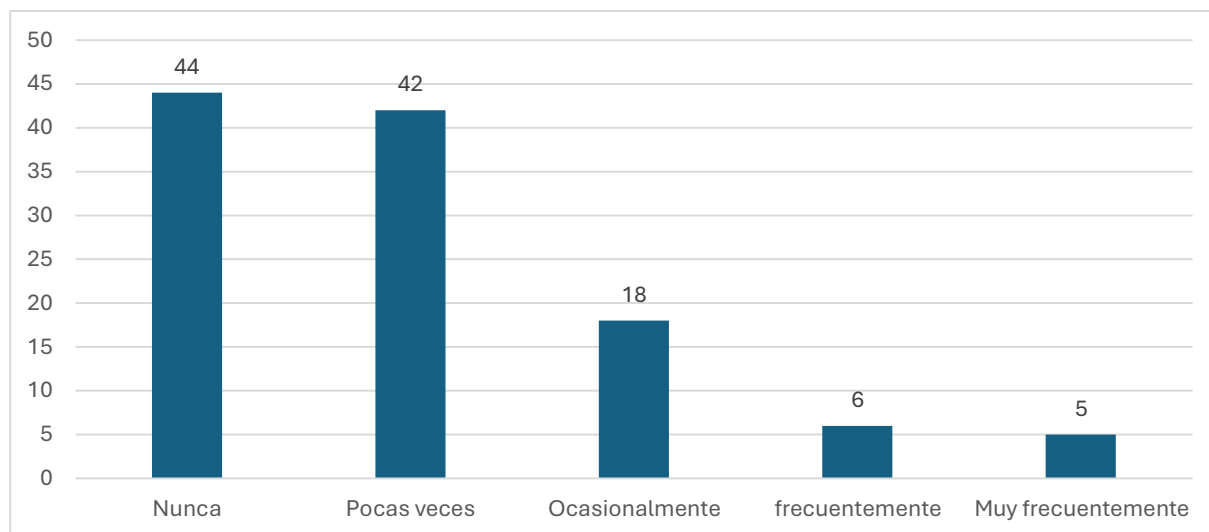
*Resultados de la pregunta N° 45 ítem 4: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?*  
[Desatención]

Rel. Personales [Desatención]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nunca	44	44	38.26	38.26
Pocas veces	42	86	36.52	74.78
Ocasionalmente	18	104	15.65	90.43
frecuentemente	6	110	5.22	95.65
Muy frecuentemente	5	115	4.35	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 58**

*Pregunta N° 45 ítem 4: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Desatención]*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 117**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 4: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Desatención]*

¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Desatención]	
Media	2.0086
Mediana	2
Moda	1
Desviación estándar	1.0719
Varianza de la muestra	1.1490
Curtosis	0.8242
Coefficiente de asimetría	1.1131

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 115 y figura 57, se evaluó la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto a la frecuencia de la desatención. El 38.3% de la

muestra indicó que nunca se presentaba, seguido por un 36.5% que señaló que ocurría pocas veces. En contraste, el 4.3% mencionó que sucedía muy frecuentemente.

En la tabla 110 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre evaluó la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto a la frecuencia de la desatención, donde el valor de la curtosis es de 0.8242, lo que refleja una distribución mesocúrtica, con colas moderadas. El coeficiente de asimetría es de 1.1131, lo que indica una asimetría positiva, reflejando una mayor concentración de datos a la izquierda de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que la desatención en las relaciones personales ha sido poco frecuente durante sus prácticas.

El valor de la media es de 2.01 indica que la desatención no es un problema recurrente en la empresa. La moda de 1 sugiere que la mayoría de los encuestados calificó esta situación con la menor puntuación, reflejando una baja incidencia de este comportamiento en el entorno laboral

**Tabla 118**

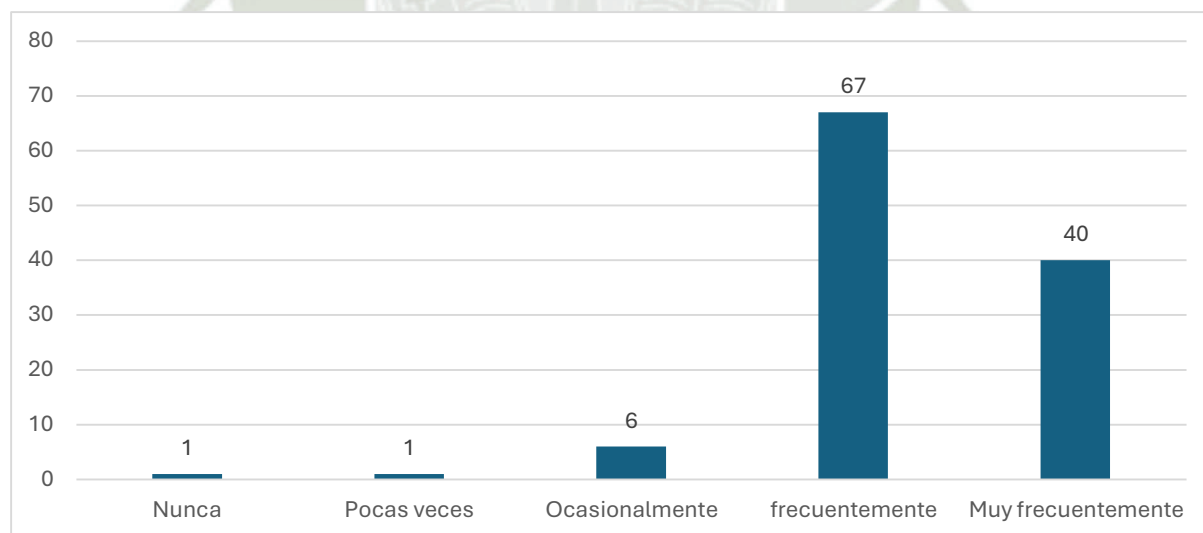
*Resultados de la pregunta N° 45 ítem 5: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?*  
[Instrucciones claras]

Relaciones Personales [Instrucciones claras]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nunca	1	1	0.87	0.87
Pocas veces	1	2	0.87	1.74
Ocasionalmente	6	8	5.22	6.96
frecuentemente	67	75	58.26	65.22
Muy frecuentemente	40	115	34.78	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 59**

*Pregunta N° 45 ítem 5: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?* [Instrucciones claras]



Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 119**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 5: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones claras]*

¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones claras]	
Media	4.2521
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.6733
Varianza de la muestra	0.4533
Curtosis	4.3464
Coefficiente de asimetría	-1.2265

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 117 y figura 58 se analizó la pregunta: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto a las instrucciones claras dentro del entorno laboral. Según los datos, el 58.3% de los participantes indicó que estas eran frecuentes. En menor medida, el 0.9% señaló que nunca recibía instrucciones claras y otro 0.9% indicó que estas eran pocas veces.

En la tabla 112 se presentaron los resultados respecto a las medidas estadísticas sobre la pregunta: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto a las instrucciones claras, el valor de la curtosis es de 4.3464 indica una distribución leptocúrtica, con colas pronunciadas y concentración de datos cerca de la media. El coeficiente de asimetría de -1.2266, lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de

los encuestados considera que las instrucciones fueron claras de manera frecuente durante sus prácticas.

Respecto a los valores de la media de 4.25 muestra que los participantes consideran que las instrucciones dentro de la empresa son claras generalmente. La moda de 4 reafirma esta percepción, ya que la mayoría de los encuestados identificó frecuentemente este aspecto.

**Tabla 120**

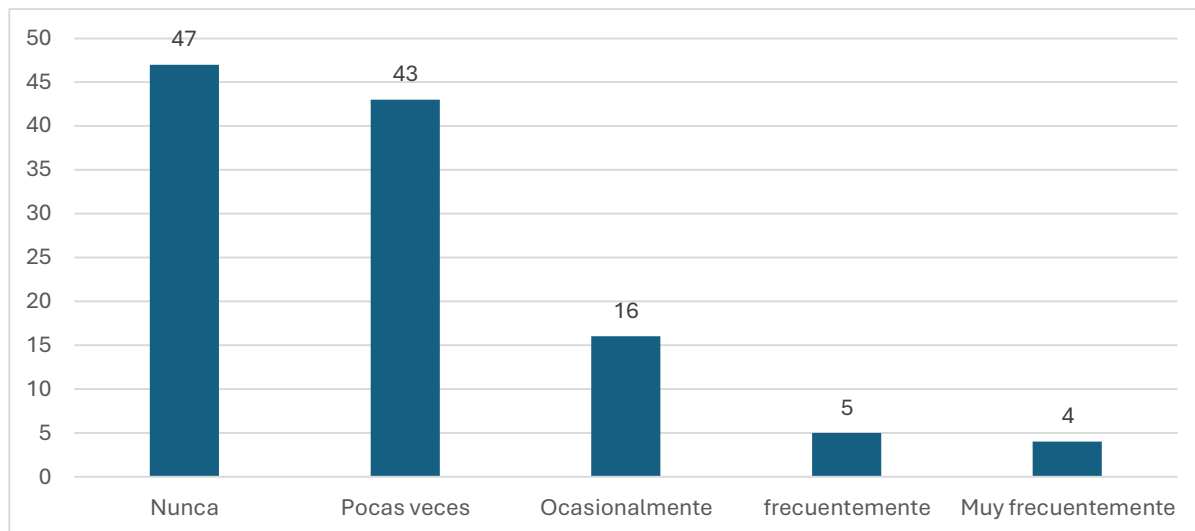
*Resultados de la pregunta N° 45 ítem 6: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones confusas]*

Relaciones Personales [Instrucciones confusas]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
<b>Nunca</b>	47	47	40.87	40.87
<b>Pocas veces</b>	43	90	37.39	78.26
<b>Ocasionalmente</b>	16	106	13.91	92.17
<b>Frecuentemente</b>	5	111	4.35	96.52
<b>Muy frecuentemente</b>	4	115	3.48	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 60**

*Pregunta N° 45 ítem 6: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones confusas]*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 121**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 6: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones confusas]*

¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Instrucciones confusas]	
Media	1.9217
Mediana	2
Moda	1
Desviación estándar	1.0186
Varianza de la muestra	1.0376
Curtosis	1.2813
Coefficiente de asimetría	1.2231

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 119 y grafico 59 se presentaron los resultados sobre la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? relacionadas a las instrucciones

confusas en el entorno laboral. El 40.9% de la muestra indicó que nunca se presentaban. En contraste, el 3.5% manifestó que están sucedían muy frecuentemente.

En la tabla 120 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? relacionadas a las instrucciones confusas en el entorno laboral, el valor de la curtosis de 1.2813 indica una distribución leve leptocúrtica, con mayor concentración en la media. El coeficiente de asimetría de 1.2231 lo que indica una asimetría positiva, reflejando una mayor concentración de datos a la izquierda de la media. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados percibe que durante sus prácticas pocas veces han recibido instrucciones confusas.

Los datos de la media son el 1.92 que indica que las instrucciones confusas son poco frecuentes dentro de la empresa. La moda de 1, siendo el valor más recurrente, sugiere que la mayoría de los participantes consideró que este problema casi no se presentó en su entorno laboral.

**Tabla 122**

*Resultados de la pregunta N° 45 ítem 7: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?*

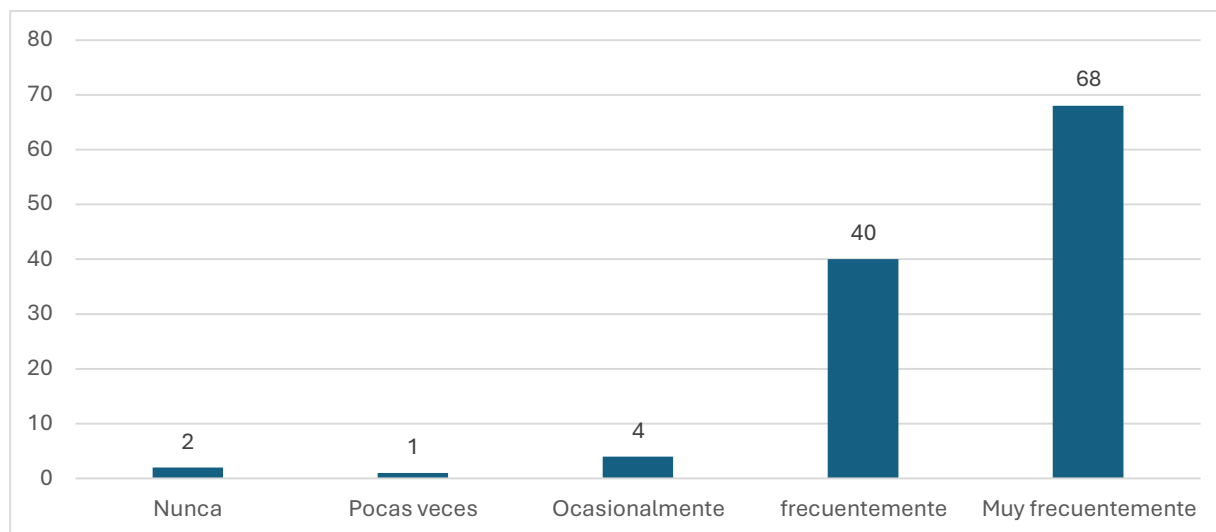
*[Trato respetuoso]*

Relaciones Personales [Trato respetuoso]	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Nunca	2	2	1.74	1.74
Pocas veces	1	3	0.87	2.61
Ocasionalmente	4	7	3.48	6.09
Frecuentemente	40	47	34.78	40.87
Muy frecuentemente	68	115	59.13	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 61**

*Pregunta N° 45 ítem 7: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Trato respetuoso]*



Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 123**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 7: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Trato respetuoso]*

¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Trato respetuoso]	
Media	4.4869
Mediana	5
Moda	5
Desviación estándar	0.7650
Varianza de la muestra	0.5853
Curtosis	6.6458
Coefficiente de asimetría	-2.1680

Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla de 121 y figura 60, se analizó la percepción sobre la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto al trato respetuoso dentro de la empresa. Los resultados muestran que el 59.1% de los participantes recibió un trato

respetuoso con mucha frecuencia durante sus prácticas. En contraste, un 3.5 % señaló que este comportamiento nunca se identificó en su entorno laboral.

En la tabla 122 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto al trato respetuoso dentro de la empresa., la curtosis de 6.6459 refleja una distribución altamente leptocúrtica, con datos muy concentrados cerca de la media. El coeficiente de asimetría de -2.1680 lo que indica una asimetría negativa, reflejando una mayor concentración de datos a la derecha de la media. Esto significa que la mayoría de los encuestados considera que el trato respetuoso fue muy positivo tras sus prácticas.

El valor respecto a la media es 4.49 refleja que los encuestados perciben un trato respetuoso en su ambiente de trabajo. La moda de 5 indica que la mayoría de los participantes calificó este aspecto con la puntuación más alta, lo que refuerza la percepción positiva de este comportamiento en la empresa.

**Tabla 124**

*Resultados de la pregunta N° 45 ítem 8: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?*

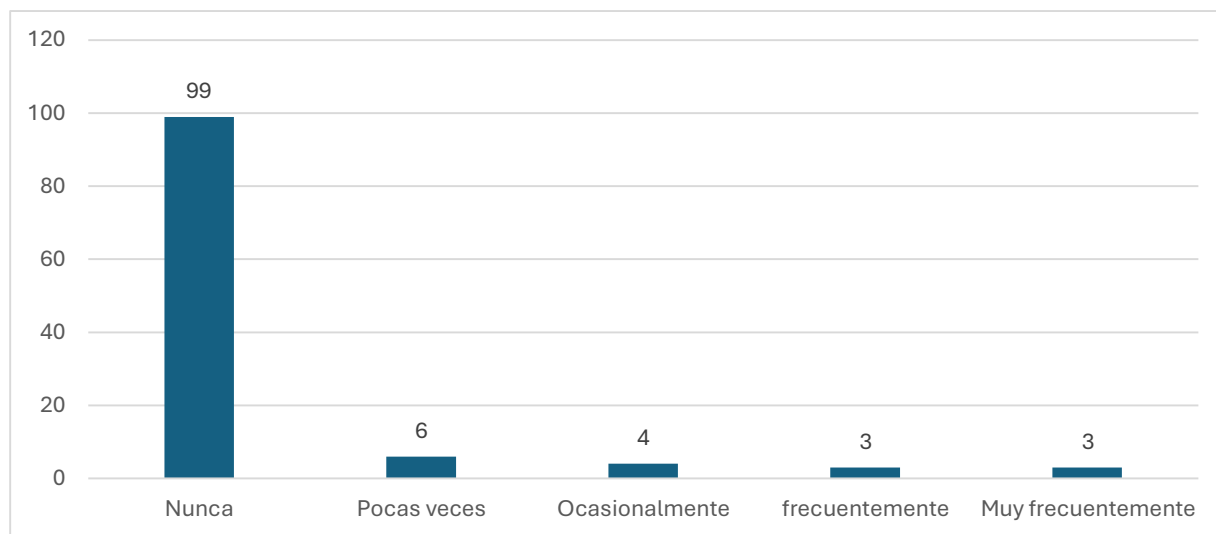
*[Maltrato]*

<b>Relaciones Personales [Maltrato]</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuenci a absoluta acumulad a</b>	<b>Frecuencia relativa</b>	<b>Frecuenci a relativa acumulad a</b>
<b>Nunca</b>	99	99	86.09	86.09
<b>Pocas veces</b>	6	105	5.22	91.30
<b>Ocasionalmente</b>	4	109	3.48	94.78
<b>Frecuentemente</b>	3	112	2.61	97.39
<b>Muy frecuentemente</b>	3	115	2.61	100.00
<b>Total</b>	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 62**

*Pregunta N° 45 ítem 8: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Maltrato]*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 125**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 45 ítem 8: ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Maltrato]*

¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? [Maltrato]	
Media	1.3043
Mediana	1
Moda	1
Desviación estándar	0.8703
Varianza de la muestra	0.7574
Curtosis	9.0603
Coefficiente de asimetría	3.1001

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 123 y figura 61 se presentaron los resultados sobre la pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto al maltrato en las relaciones personales dentro de la empresa. El 86.1% de los participantes indicó que nunca había

experimentado maltrato, mientras que el 2.6% señalaron que era frecuente y otro 2.6% mencionó que era muy frecuente.

En la tabla 124 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas pregunta ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia? respecto al maltrato en las relaciones personales dentro de la empresa, la curtosis de 9.0604 evidencia una distribución altamente leptocúrtica, con colas muy pronunciadas. El coeficiente de asimetría de 3.1001, lo que indica una asimetría positiva, reflejando una mayor concentración de datos a la izquierda de la media. Esto sugiere que la mayoría no percibió maltrato en su entorno laboral durante sus prácticas.

Respecto a los datos de la media es de 1.30 lo que señala que el maltrato es un comportamiento poco frecuente dentro del ambiente laboral y la moda es de 1, como valor predominante, lo que indica que la mayoría de los encuestados lo calificó con la menor puntuación, lo que sugiere que esta problemática no es común en la empresa.

**Tabla 126**

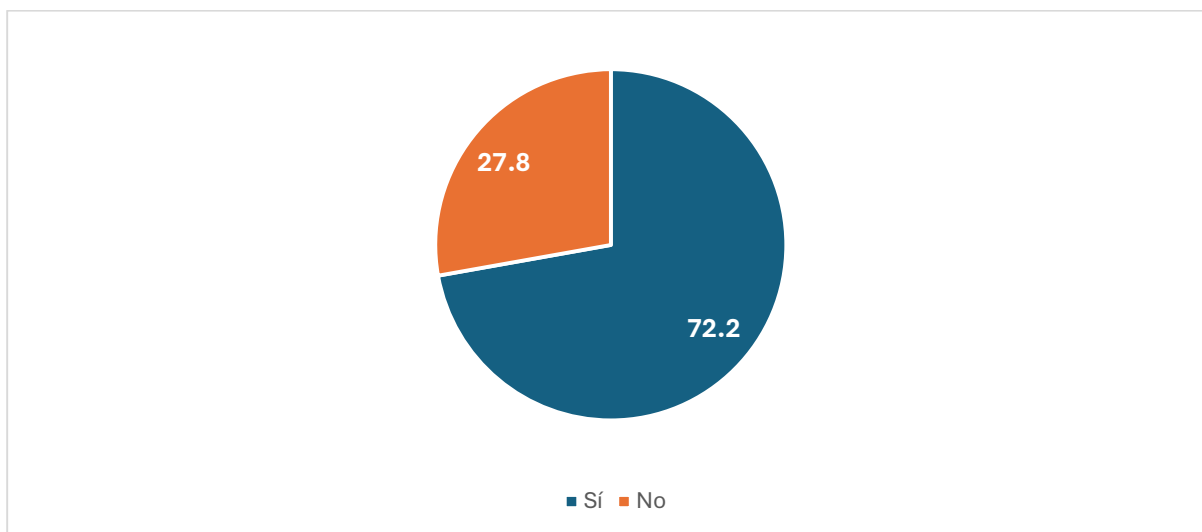
*Resultados de la pregunta N° 47: ¿Su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	83	83	72.17	72.17
No	32	115	27.83	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 63**

*Pregunta N° 47: ¿Su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 127**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 47: ¿Su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual?*

¿Su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual?	
Media	1.2782
Mediana	1
Moda	1
Desviación estándar	0.4501
Varianza de la muestra	0.2025
Curtosis	-1.0124
Coefficiente de asimetría	1.0027

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 125 y figura 62 se presentaron los resultados sobre ¿si la experiencia en las prácticas contribuyó a la ocupación actual? Según los datos, el 72.2% de los participantes respondió afirmativamente, mientras que el 27.8% dio como respuesta que no fue así.

En la tabla 126 se presentó las medidas estadísticas del ítem si la experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual, donde el valor de la curtosis es de -

1.0125, lo que refleja una distribución platicúrtica, caracterizada por una menor concentración de datos alrededor de la media y una mayor dispersión. Asimismo, el coeficiente de asimetría es de 1.0027, lo que señala una asimetría positiva moderada, los datos tienden a concentrarse hacia la izquierda.

La percepción sobre el impacto de las prácticas en la ocupación actual presenta una media de 1.28 y una moda de 1, lo que sugiere que los encuestados en su mayoría percibieron una contribución significativa de esta experiencia en su ocupación actual.

**Tabla 128**

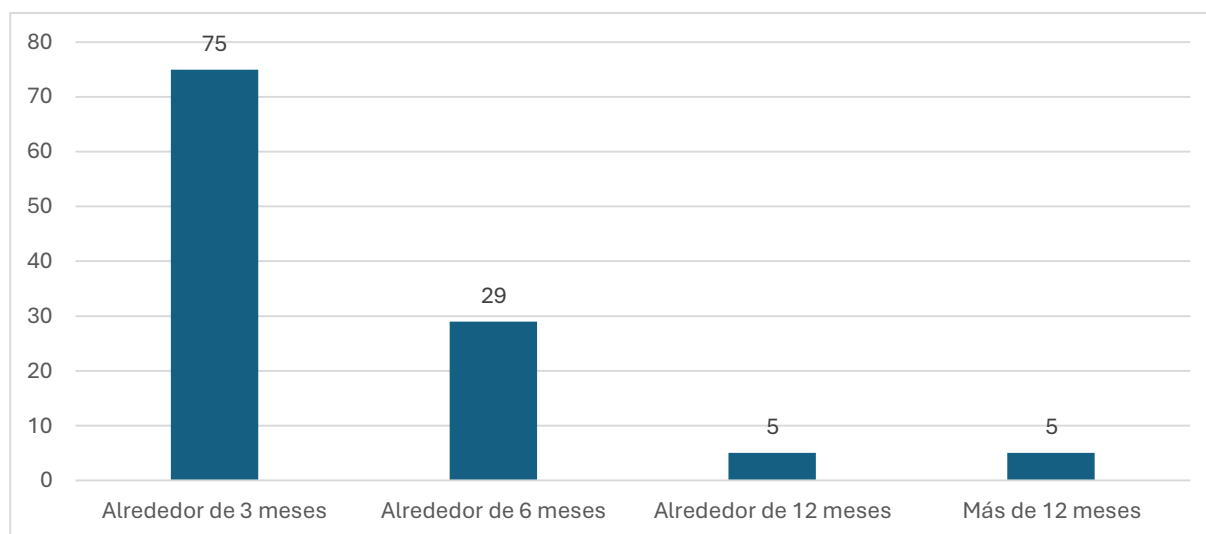
*Resultados de la pregunta N° 49 : ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar empleo después de concluir sus prácticas?*

Tiempo	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Alrededor de 3 meses	75	75	65.79	65.79
Alrededor de 6 meses	29	104	25.44	91.23
Alrededor de 1 año	5	109	4.39	95.61
Más de 1 año	5	114	4.39	100.00
Total	114		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 64**

*Pregunta N° 49 : ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar empleo después de concluir sus prácticas?*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 129**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 49: ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar empleo después de concluir sus prácticas?*

Tiempo que demoró en encontrar empleo después de concluir las prácticas	
Media	4.6695
Mediana	3
Moda	3
Desviación estándar	2.8798
Varianza de la muestra	8.2933
Curtosis	2.8350
Coefficiente de asimetría	1.9277

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 127 y figura 63 se muestran los resultados sobre la pregunta ¿cuánto tiempo que los participantes tardaron en encontrar empleo después de concluir las prácticas? Según los datos, el 65.8 % de los participantes consiguió empleo en un periodo de alrededor de tres meses, seguido por un 25.4% que tardó un lapso de

alrededor de 6 meses. En contraste, los que demoraron un año o más de un año cada uno estuvo representado por un 4.4% de la muestra.

En la tabla 128 se presentaron las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿cuánto tiempo que los participantes tardaron en encontrar empleo después de concluir las prácticas? y se observó que la curtosis es de 2.835 lo que revela una distribución leptocúrtica, con valores más concentrados cerca de la media y el coeficiente de asimetría es de 1.928 muestra una fuerte asimetría positiva, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados encontró empleo en tiempos relativamente cortos.

Respecto a este ítem, la media es de 4.67 y la moda de 3, lo que señala que la mayoría de los encuestados consiguió trabajo en un período de tres meses, siendo este el tiempo más frecuente dentro de la muestra, reflejando un impacto positivo de las prácticas en la inserción laboral de jóvenes a su siguiente empleo.

**Tabla 130**

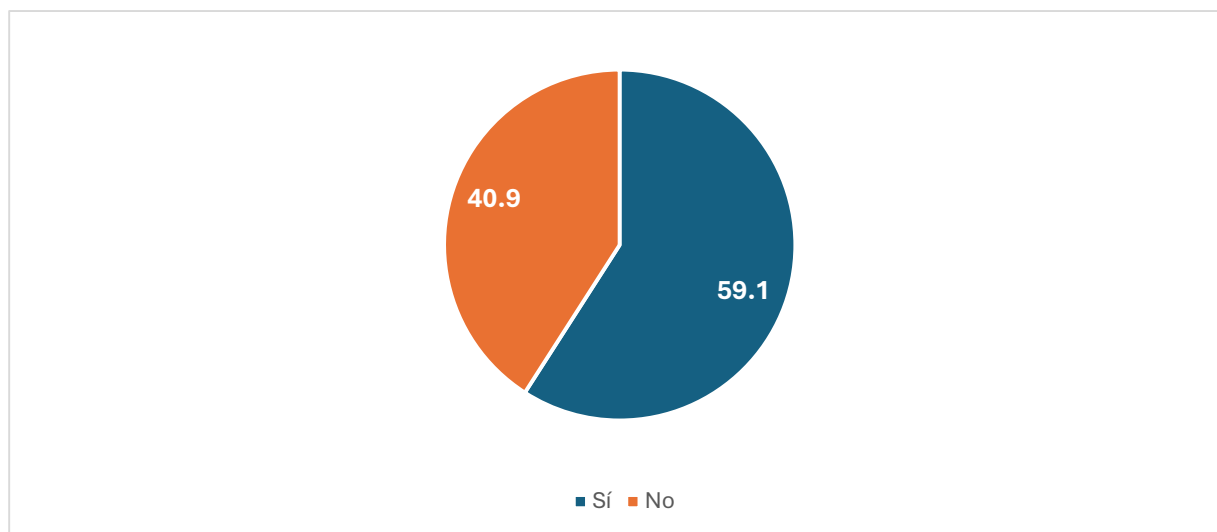
*Resultados de la pregunta N° 50: ¿Considera que el siguiente empleo que consiguió fue resultado de las prácticas que desarrolló?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	68	68	59.13	59.13
No	47	115	40.87	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 65**

*Pregunta N° 50: ¿Considera que el siguiente empleo que consiguió fue resultado de las prácticas que desarrolló?*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 131**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 50: ¿Considera que el siguiente empleo que consiguió fue resultado de las prácticas que desarrolló?*

¿Considera que el siguiente empleo que consiguió fue resultado de las prácticas que desarrolló?	
Media	1.4086
Mediana	1
Moda	1
Desviación estándar	0.4937
Varianza de la muestra	0.2437
Curtosis	-1.8915
Coficiente de asimetría	0.3763

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 129 y figura 64 se presentaron los resultados del ítem sobre ¿si el empleo conseguido está relacionado con las prácticas realizadas? Según los datos, el 59.1% de los participantes indicó que sí, mientras que el 40.9% respondió que no.

En la tabla 130 se presentaron los resultados de las medidas estadísticas del indicador ¿si el empleo conseguido está relacionado con las practicas realizadas? Se

observó que la curtosis de -1.892 señala una distribución platicúrtica, con datos más dispersos y el coeficiente de asimetría de 0.376 indica una leve asimetría positiva, lo que indica que los datos tienden a la izquierda.

En relación con la percepción del impacto de las prácticas en la obtención del empleo actual, la media es de 1.41 y la moda es de 1, esto sugiere que la mayoría de los encuestados considera que consiguieron su siguiente empleo como resultado de sus prácticas.

**Tabla 132**

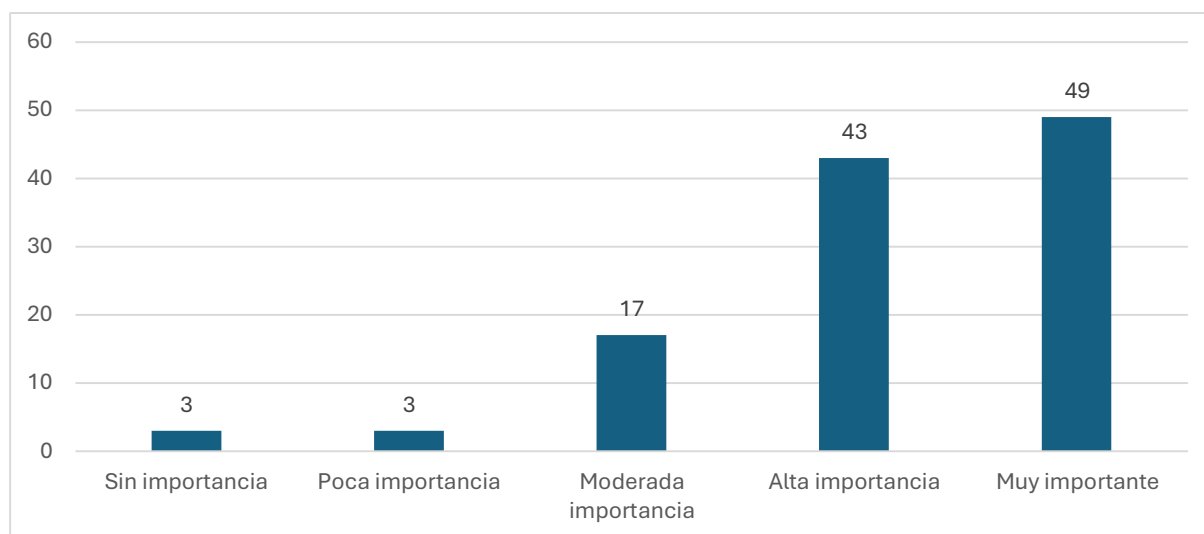
*Resultados de la pregunta N° 52: ¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú como un factor para desempeñarse en su siguiente empleo?*

Importancia	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sin importancia	3	3	2.61	2.61
Poca importancia	3	6	2.61	5.22
Moderada importancia	17	23	14.78	20.00
Alta importancia	43	66	37.39	57.39
Muy importante	49	115	42.61	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 66**

*Pregunta N° 52: ¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú como un factor para desempeñarse en su siguiente empleo?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 133**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 52: ¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú como un factor para desempeñarse en su siguiente empleo?*

¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú como un factor para desempeñarse en su siguiente empleo?	
Media	4.1478
Mediana	4
Moda	5
Desviación estándar	0.9481
Varianza de la muestra	0.8990
Curtosis	1.6529
Coefficiente de asimetría	-1.2444

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En la tabla 131 y figura 65 se presentan los resultados sobre el ítem ¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú? Los datos muestran que el 42.6% de los participantes considera este aspecto como muy importante. En contraste, en la clasificación de poco y sin importancia cada uno contó con un 2.6% de la muestra.

En la tabla 40 se presentaron las medidas estadísticas sobre ¿qué tan importante la importancia de realizar prácticas en Southern Perú?, se observa que la curtosis de 1.653 muestra una distribución leptocúrtica, con mayor concentración de valores en la media y el coeficiente de asimetría de -1.244 revela una notable asimetría negativa, esto refleja una mayor concentración de datos hacia la derecha, lo que indica que la mayoría de los encuestados considera que la realización de prácticas es altamente importante.

La percepción de los encuestados sobre la relevancia de las prácticas en su trayectoria profesional presenta una media es de 4.15 y la moda es de 5, lo que indica que la mayoría otorgó una alta valoración de su experiencia en Southern Perú como un factor importante para su desempeño profesional posterior a las prácticas.

**Tabla 134**

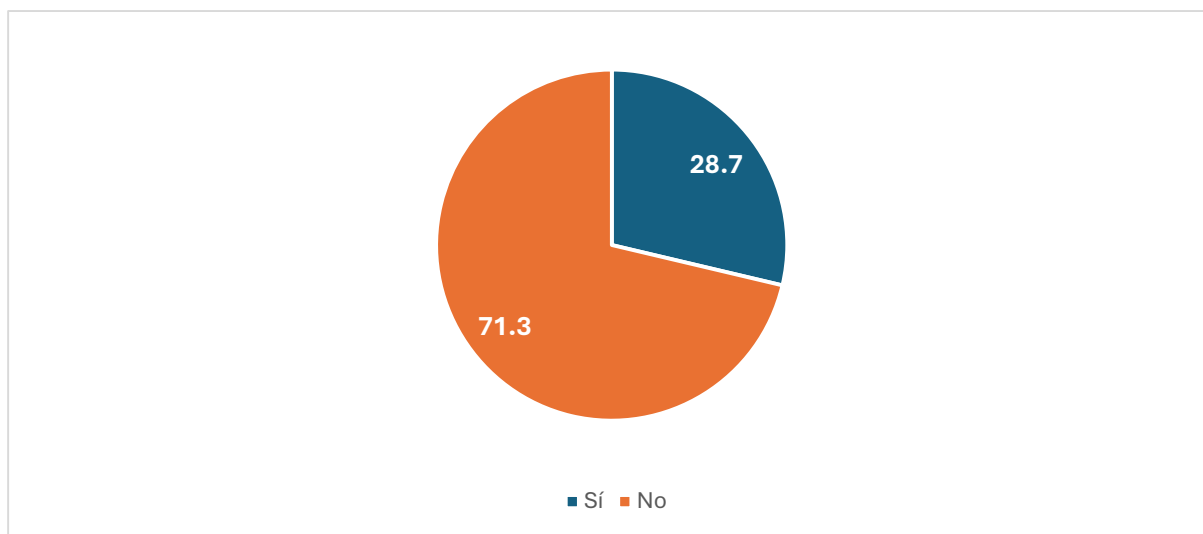
*Resultados de la pregunta N° 53: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	33	33	28.70	28.70
No	82	115	71.30	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 67**

*Pregunta N° 53: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú?*



*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

**Tabla 135**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 53: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú?*

¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú?	
Media	1.71304
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	0.4543
Varianza de la muestra	0.2064
Curtosis	-1.1086
Coefficiente de asimetría	-0.9544

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 133 y figura 66 se muestra los resultados del ítem ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú? Según los datos, el 71.3% de los participantes brindó una respuesta negativa, mientras que el 28.7% indicó que sí consiguieron una oportunidad de empleo en la empresa minera tras participar en el programa.

En la tabla 134 se presentan los resultados sobre las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú? se observó que la curtosis es de -1.109 lo que indica una distribución platicúrtica, con datos más dispersos y el coeficiente de asimetría de -0.954 refleja una ligera asimetría negativa con datos agrupados a la derecha.

**Tabla 136**

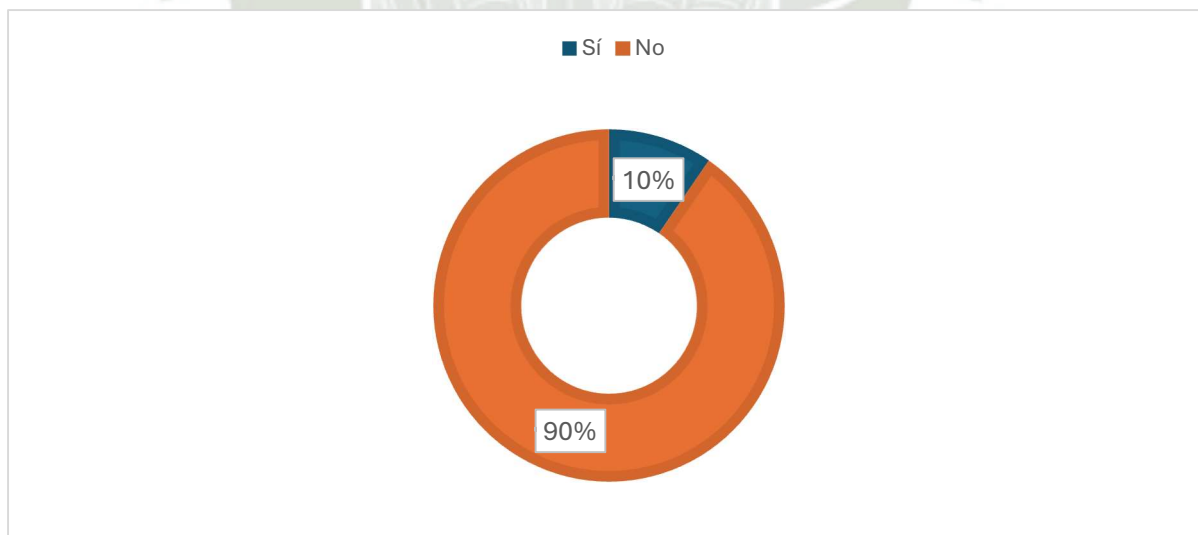
*Resultados de la pregunta N° 54: ¿Usted es o ha sido proveedor de Southern Perú?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	11	11	9.57	9.57
No	104	115	90.43	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 68**

*Pregunta N° 54: ¿Usted es o ha sido proveedor de Southern Perú?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 137**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 54: ¿Usted es o ha sido proveedor de Southern Perú?*

¿Usted es o ha sido proveedor de Southern Perú?	
Media	1.9043
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	0.2954
Varianza de la muestra	0.0872
Curtosis	5.8639
Coefficiente de asimetría	-2.7860

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 135 y el figura 67 se evaluó el ítem ¿la posibilidad de convertirse en proveedor de Southern Perú? Según los datos obtenidos, el 90.4% de los participantes brindó una respuesta negativa, mientras que el 9.6% de los participantes indicó haber provisto de bienes o servicios a la empresa minera luego de su experiencia de prácticas.

En la tabla 136 se presentaron las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿la posibilidad de convertirse en proveedor de Southern Perú? Donde el valor de la curtosis alcanza un valor de 5.8639, lo que señala una distribución leptocúrtica, es decir, con una mayor concentración de datos en torno a la media y colas más pronunciadas. Además, el coeficiente de asimetría es de -2.7861, lo que indica una asimetría negativa muy marcada, esto refleja una mayor concentración de datos hacia la derecha, sugiriendo que la mayoría de los valores se encuentran en la parte alta de la escala, con una cola larga hacia valores más bajos.

**Tabla 138**

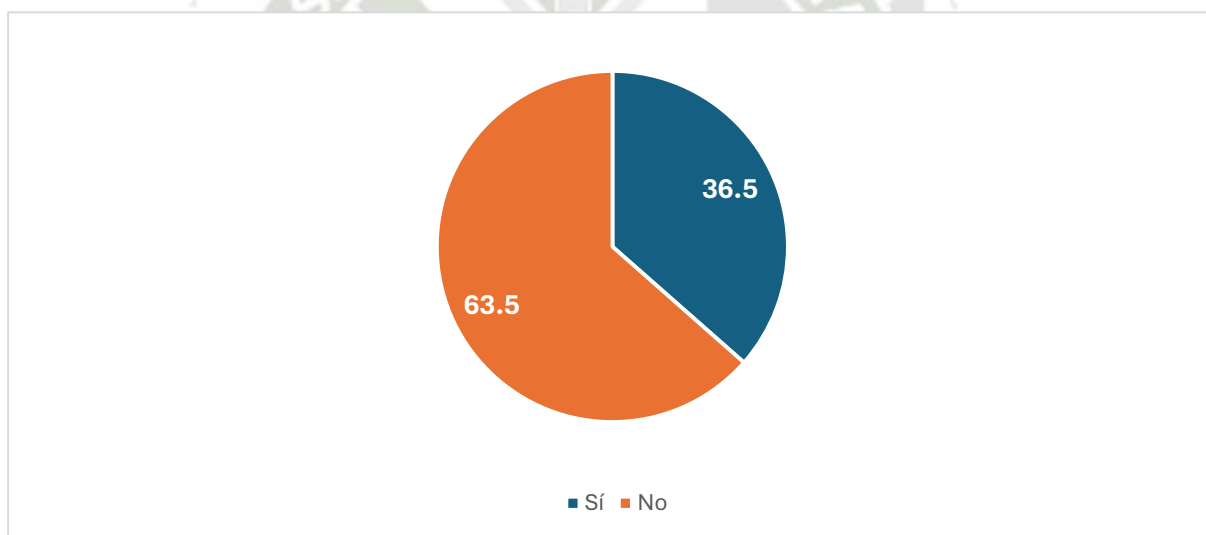
*Resultados de la pregunta N° 55: ¿Usted trabaja o ha trabajado en una empresa proveedora/contratista de Southern Perú?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	42	42	36.52	36.52
No	73	115	63.48	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 69**

*Pregunta N° 55: ¿Usted trabaja o ha trabajado en una empresa proveedora/contratista de Southern Perú?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 139**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 55: ¿Usted trabaja o ha trabajado en una empresa proveedora/contratista de Southern Perú?*

Distribución porcentual del ítem ¿su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual?	
Media	1.6347
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	0.4835
Varianza de la muestra	0.2338
Curtosis	-1.7082
Coefficiente de asimetría	-0.5672

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 137 y figura 68 se presentaron los resultados de la pregunta ¿usted trabaja o ha trabajado en una empresa proveedora/contratista de Southern Perú? Los datos revelan que el 63.5% de los participantes brindó una respuesta negativa, mientras que el 36.5% trabajó para una empresa proveedora o contratista de la empresa minera después de haber realizado prácticas.

En la tabla 138 se presentan las medidas estadísticas del ítem sobre si los participantes han trabajado en una empresa proveedora o contratista de Southern Perú. La curtosis de -1.7082 confirma que la distribución es platicúrtica, lo que implica una menor concentración de datos en torno a la media y una mayor dispersión. El coeficiente de asimetría es de -0.5673, lo que indica una leve asimetría negativa, esto refleja una mayor concentración de datos a la derecha.

**Tabla 140**

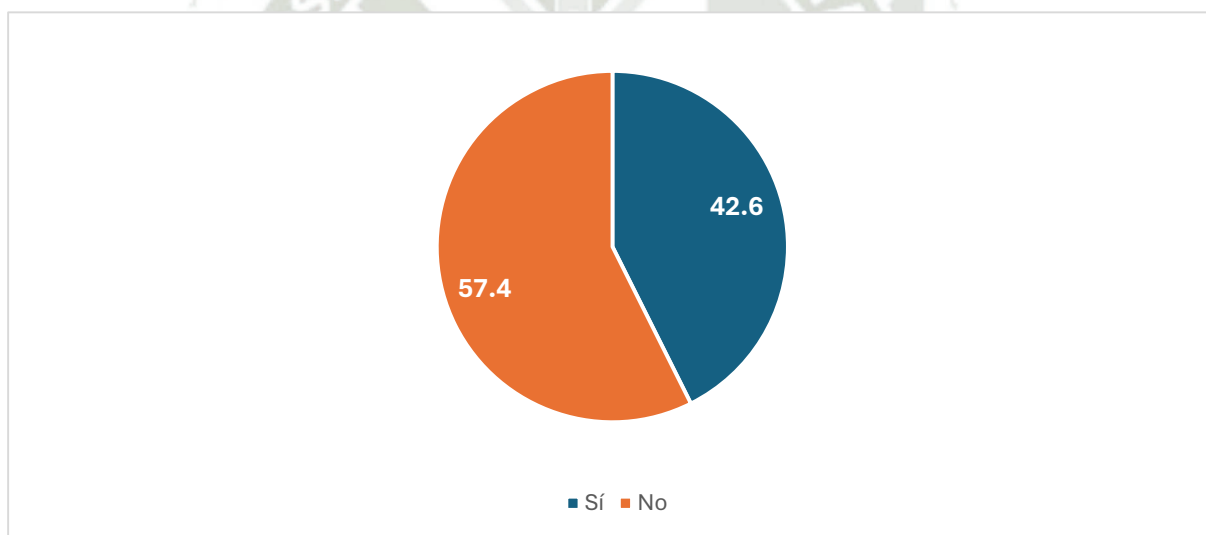
*Resultados de la pregunta N° 56: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en el sector minero?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	49	49	42.61	42.61
No	66	115	57.39	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 70**

Pregunta N° 56: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en el sector minero?



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 141**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 56: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en el sector minero?*

¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en el sector minero?	
Media	1.5739
Mediana	2
Moda	2
Desviación estándar	0.4966
Varianza de la muestra	0.2466
Curtosis	-1.9423
Coefficiente de asimetría	-0.3029

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 139 y figura 69, se analizaron los resultados respecto al ítem ¿el programa de prácticas les permitió acceder a un empleo en el sector minero? Los datos indican que el 57.4% de los participantes respondió de forma negativa, mientras que el 42.6% dio una respuesta afirmativa.

En la tabla 140 se presentó las medidas estadísticas sobre la pregunta ¿el programa de prácticas les permitió acceder a un empleo en el sector minero?, se observó la curtosis presenta un valor de -1.9423, evidenciando una distribución considerablemente platicúrtica con colas menos pronunciadas. Adicionalmente, el coeficiente de asimetría es de -0.3029, lo que indica una leve asimetría negativa, esto refleja una mayor concentración de datos hacia la derecha, sugiere que la mayoría de los encuestados consiguió empleo en el sector minero en valores superiores de la escala.

Respecto al valor de la media es de 1.57 y la moda tiene un valor de 2 lo que sugiere que los encuestados percibieron una influencia moderada del programa en su inserción laboral dentro del sector minero.

**Tabla 142**

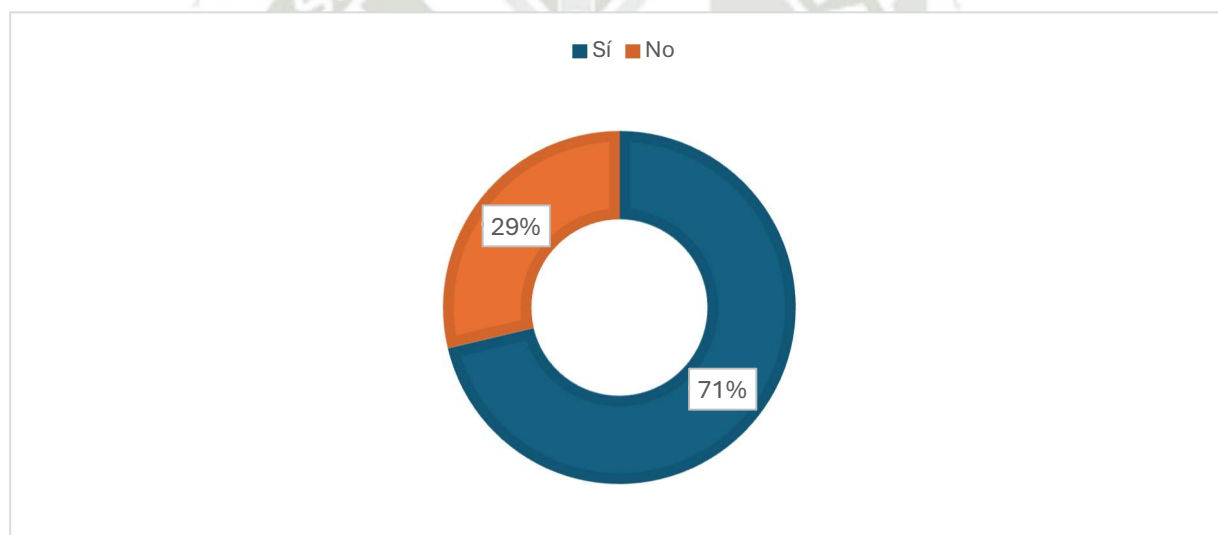
*Resultados de la pregunta N° 57: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	82	82	71.30	71.30
No	33	115	28.70	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 71**

*Pregunta N° 57: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 143**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 57: ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional?*

¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional?	
Media	1.2869
Mediana	1
Moda	1
Desviación estándar	0.4543
Varianza de la muestra	0.2064
Curtosis	-1.1086
Coefficiente de asimetría	0.9544

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 141 y figura 70 se reflejan los resultados del ítem ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional? Los datos revelaron que el porcentaje de 71.3% de la población dio una respuesta afirmativa, mientras que el 28.7% señaló lo contrario.

En la tabla 142 se presentaron las medidas estadísticas sobre si ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional? En este caso, la curtosis obtenida es de -1.1086, lo que confirma una distribución platicúrtica con colas menos marcadas y una dispersión mayor de los datos. En cuanto al coeficiente de asimetría, que alcanza un valor de 0.9545, se observa una asimetría positiva moderada, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados accedió a empleos vinculados a su carrera.

En relación si el programa de prácticas les permite acceder a un empleo vinculado a su carrera profesional presenta una media de 1.29 y la moda es de 1, lo que refleja que los encuestados consideraron que las prácticas les facilitaron el acceso a un empleo en sus áreas de formación.

**Tabla 144**

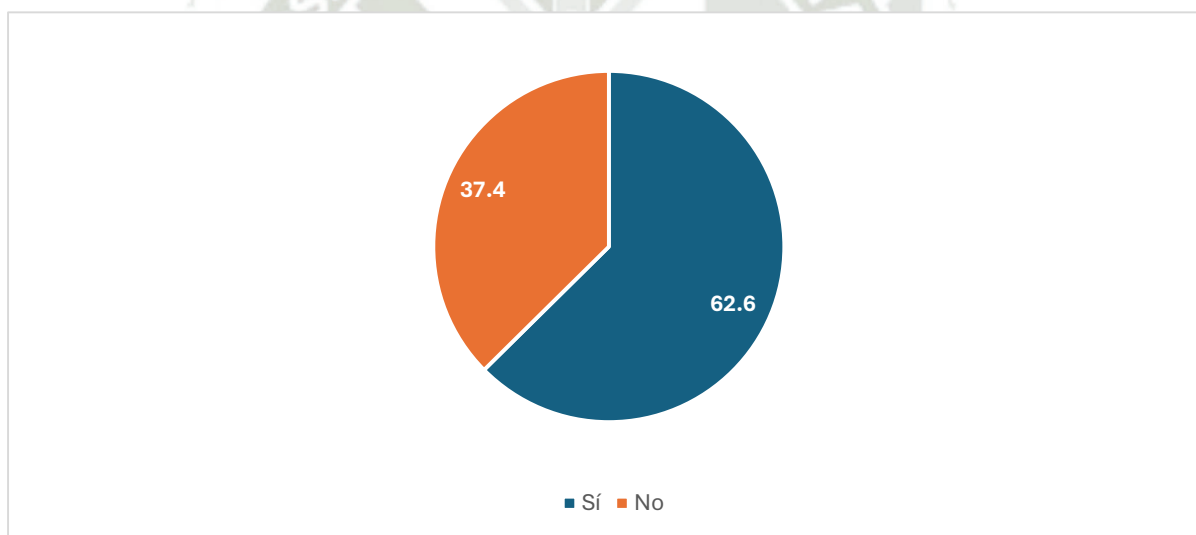
*Resultados de la pregunta N° 58: ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera a la que postuló a las prácticas?*

Respuesta	Frecuencia absoluta	Frecuencia absoluta acumulada	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Sí	72	72	62.61	62.61
No	43	115	37.39	100.00
Total	115		100.00	

*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Figura 72**

*Pregunta N° 58: ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera a la que postuló a las prácticas?*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

**Tabla 145**

*Medidas estadísticas de la pregunta N° 58: ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera a la que postuló a las prácticas?*

¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera a la que postuló a las prácticas?	
Media	1.3739
Mediana	1
Moda	1
Desviación estándar	0.4859
Varianza de la muestra	0.2361
Curtosis	-1.7518
Coefficiente de asimetría	0.5281

*Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada*

En la tabla 37 y figura 19 se presentaron los resultados sobre el ítem ¿si el trabajo actual se relaciona con la carrera a la que postuló a las prácticas? Según los datos, el 62.6% de la muestra dio como respuesta que Sí, en cambio, el 37.4% dio como respuesta que No.

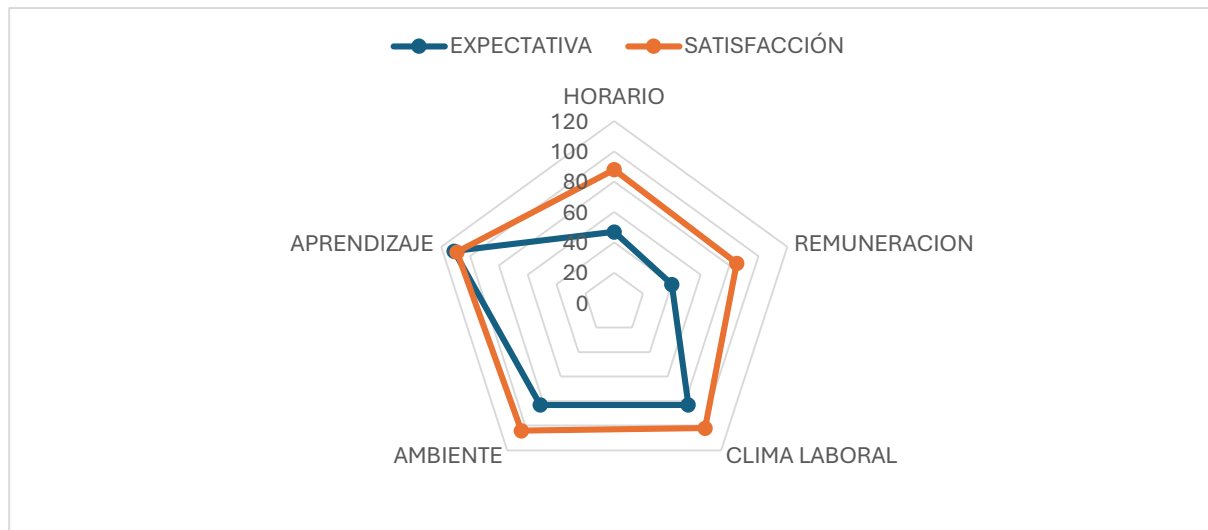
En la tabla 38 se presentaron las medidas estadísticas sobre este ítem, donde la curtosis es de -1.752 que indica una distribución platicúrtica, con menor concentración de datos cerca de la media y el coeficiente de asimetría de 0.528 refleja una leve asimetría positiva, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados tiene un empleo relacionado con su carrera.

El análisis de este ítem posee una media es de 1.37 y la moda es de 1, lo que muestra que la mayoría de los encuestados trabaja en un área vinculada con la carrera con la que postularon a sus prácticas. Esto sugiere que las prácticas condujeron a oportunidades laborales alineadas con la formación académica de los egresados del programa.

### 3.2. Resumen de Resultados Relevantes

**Figura 73**

*Contraste entre las expectativas y la satisfacción de los egresados.*



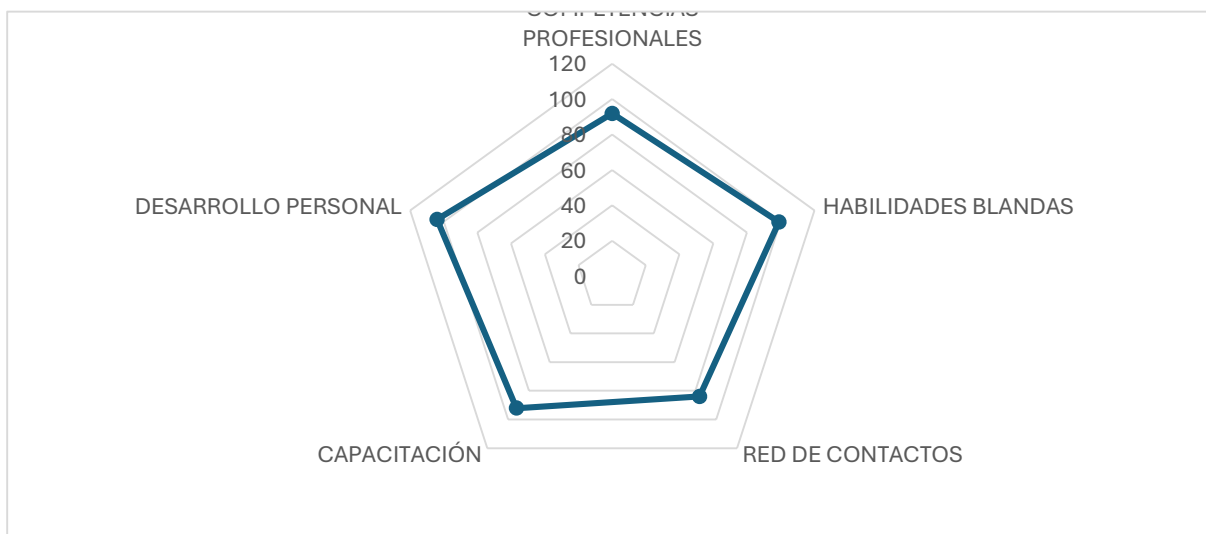
*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

En el figura 73, se contrastó los resultados obtenidos respecto a las preguntas sobre: las expectativas de los practicantes y sobre su calificación de su experiencia en las prácticas.

La figura muestra que la experiencia del programa de prácticas profesionales superó las expectativas iniciales de los jóvenes en los aspectos de horario, remuneración, clima laboral y ambiente. También, se aprecia que uno de los aspectos más valorados de los practicantes es el aprendizaje, y el “programa de prácticas” logró satisfacer esa expectativa.

**Figura 74**

*Principales beneficios del programa de prácticas, percibidos por sus egresados.*

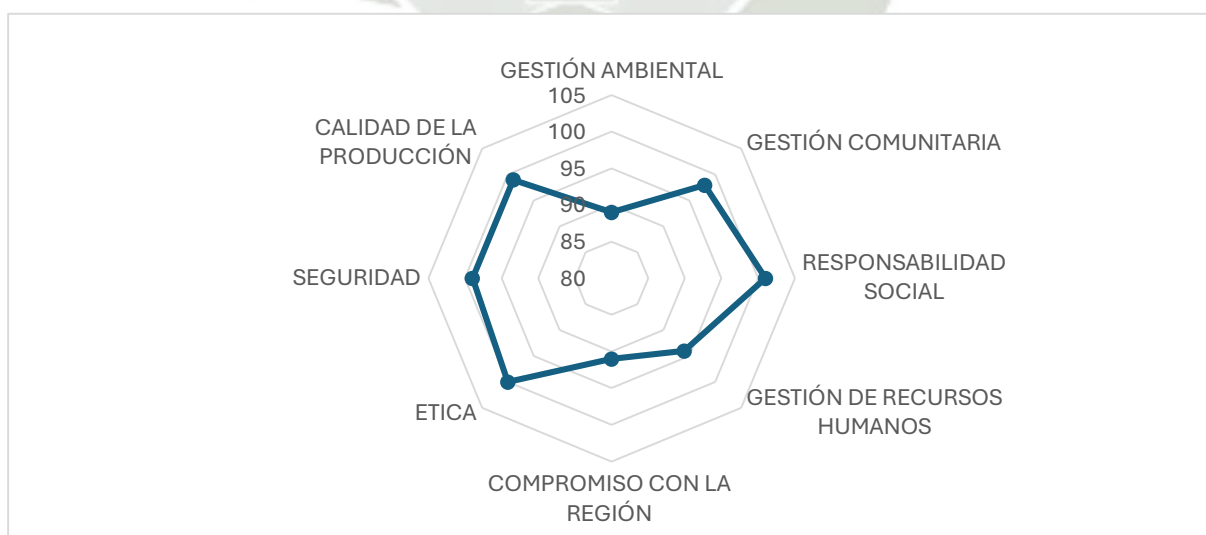


*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

La figura 74 permite visualizar que en general los cinco aspectos fueron ampliamente valorados por los egresados del programa y que los principales beneficios percibidos por los egresados fueron el desarrollo personal y las habilidades blandas.

**Figura 75**

*Percepción del egresado del programa de prácticas, con respecto a la empresa.*



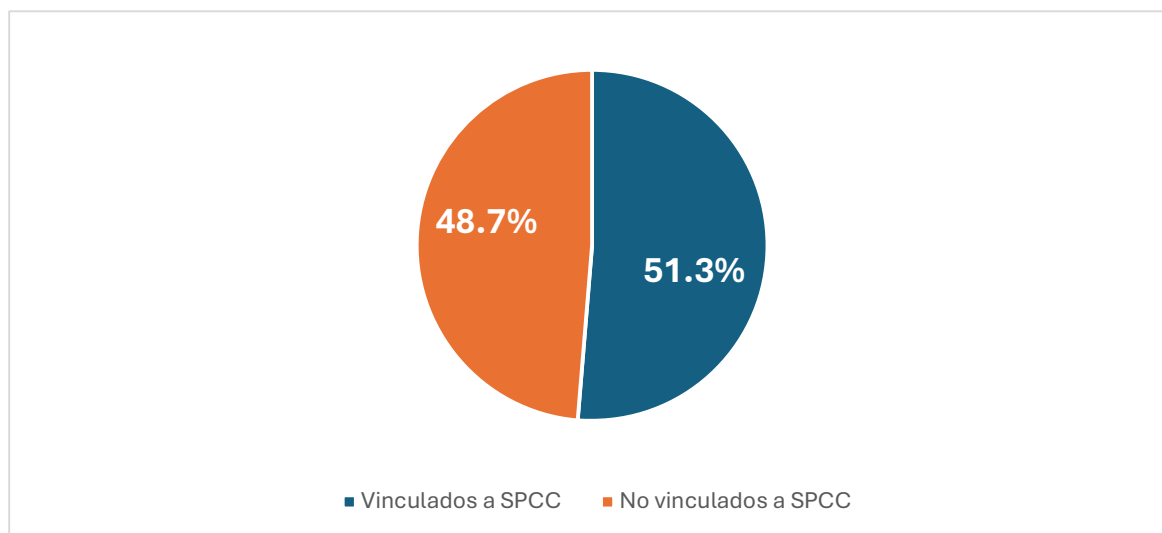
*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

La figura muestra que los aspectos percibidos de forma positiva por la mayoría de los practicantes fue la Responsabilidad social, seguida de la Ética, la Seguridad y la

Calidad de la producción. Los aspectos de Gestión Ambiental y Compromiso con la Región son percibidos positivamente también, más no de forma tan significativa.

### Figura 76

*Egresados que sostuvieron un vínculo laboral con la empresa minera después de sus prácticas*

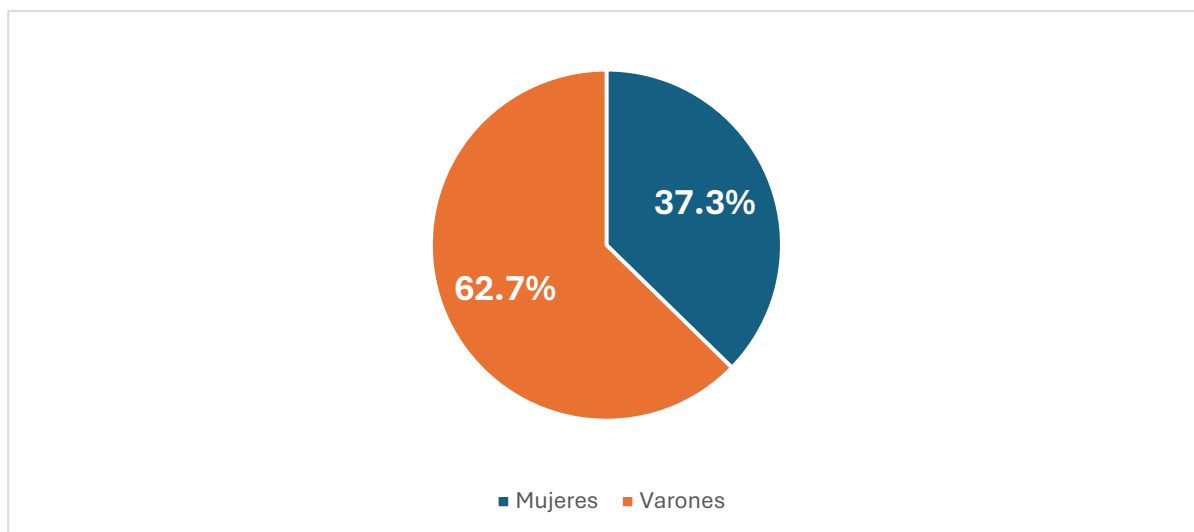


*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

El 51.3% de los encuestados continuaron manteniendo un vínculo laboral directo o indirecto con la empresa, de acuerdo con lo respondido en la encuesta aplicada. Este vínculo no necesariamente se mantiene a la fecha, pero esta vinculación genera un interés de otras personas por acceder al programa de prácticas.

**Figura 77**

*Contraste entre mujeres y varones que sostuvieron un vínculo laboral con la empresa minera después de sus prácticas*



*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

El 62.7% de los egresados que continuaron manteniendo un vínculo laboral directo o indirecto con la empresa son varones y el 37.3% son mujeres, de acuerdo con lo respondido en la encuesta aplicada. Los resultados muestran que los egresados varones tienen mayor oportunidad de vincularse laboralmente a la empresa minera de forma directa o indirecta después de culminar sus prácticas.

**Figura 78**

*Distribución demográfica de los postulantes en las regiones de Moquegua y Tacna.*

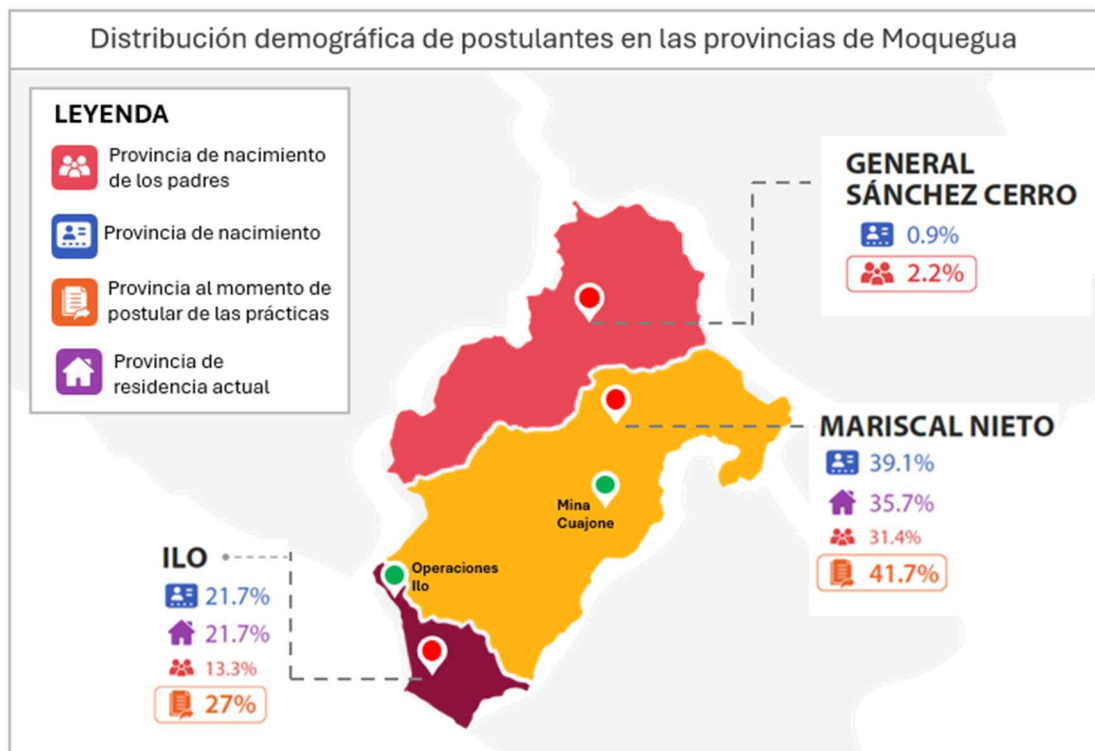


*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

Los resultados obtenidos en Tacna y Moquegua denotan que la mayoría de los egresados encontró condiciones propicias para permanecer en su departamento de nacimiento.

**Figura 79**

*Distribución demográfica de postulantes de las provincias de Moquegua.*

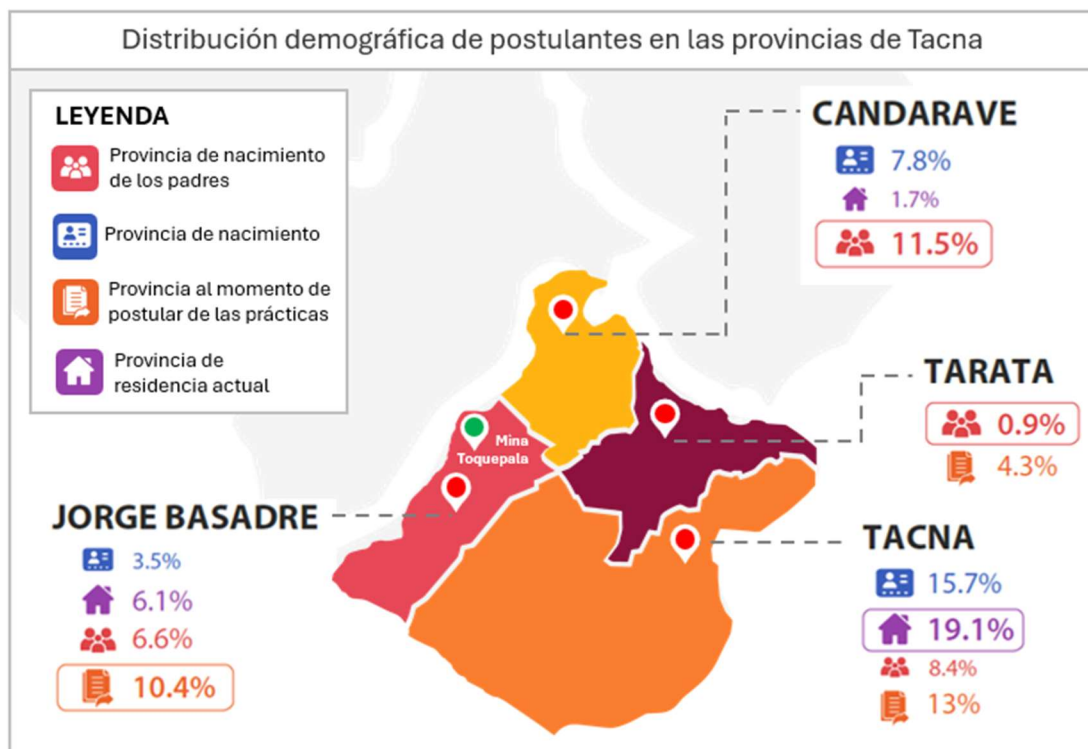


*Nota.* elaboración propia en base a la encuesta aplicada

Los resultados obtenidos evidencian que, en el departamento de Moquegua, la mayoría de los postulantes provienen de las provincias de Mariscal Nieto e Ilo, donde se encuentran las operaciones de la empresa minera. También, se observa que el porcentaje de egresados que residen actualmente en las provincias de Mariscal Nieto e Ilo es equiparable al porcentaje de jóvenes que nacieron en dichas provincias.

**Figura 80**

*Distribución demográfica de postulantes en las provincias de Tacna.*



Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

Los resultados obtenidos muestran que, en el departamento de Tacna, la mayoría de los postulantes y de padres de los postulantes, provienen de las provincias de Tacna y Candarave. También, se observa que la mayoría de los egresados del programa reside actualmente en Tacna.

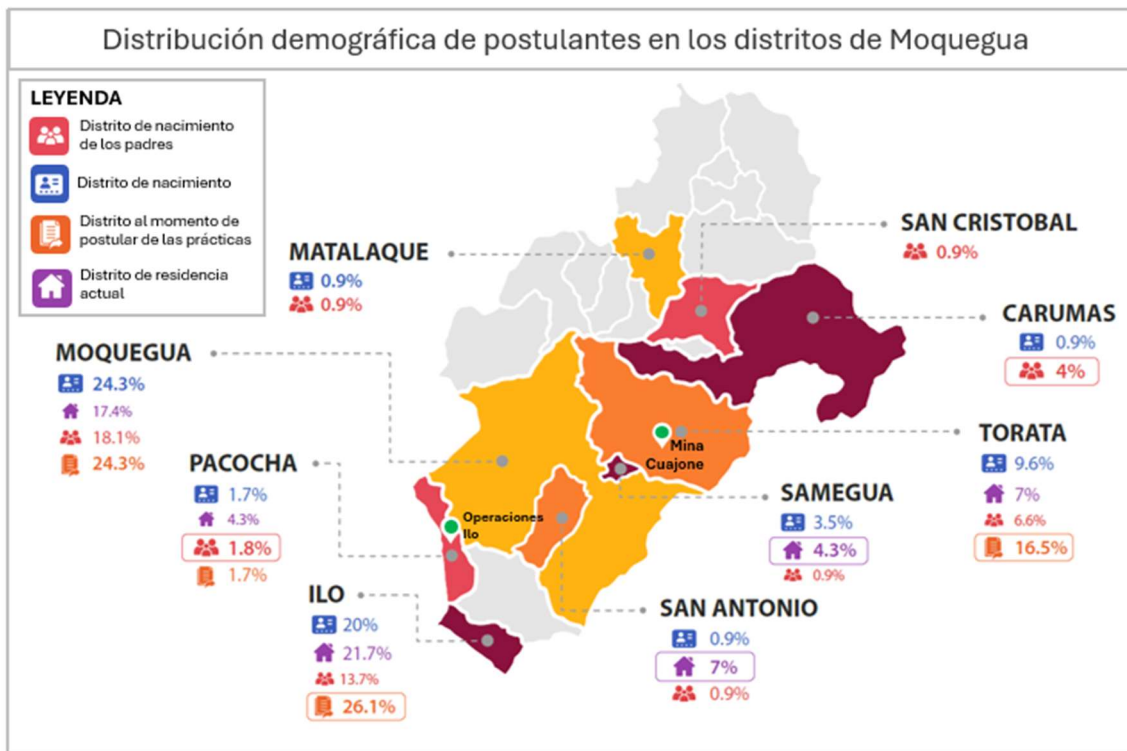
Otro dato que se advierte es que el porcentaje de jóvenes que residen actualmente en Candarave es considerablemente menor al porcentaje de los que nacieron en dicha provincia, lo cual significa que después de las prácticas estos profesionales han migrado a otros lugares.

En el departamento de Moquegua, se observa que el porcentaje de los egresados que nacieron en las provincias donde están ubicadas las operaciones de la empresa minera es semejante al porcentaje de los que residen actualmente en dichas provincias.

La realidad de los postulantes de la provincia tacneña de Candarave es distinta, los resultados muestran que los egresados han migrado a otras provincias.

**Figura 81**

*Distribución demográfica de postulantes de los distritos de Moquegua*

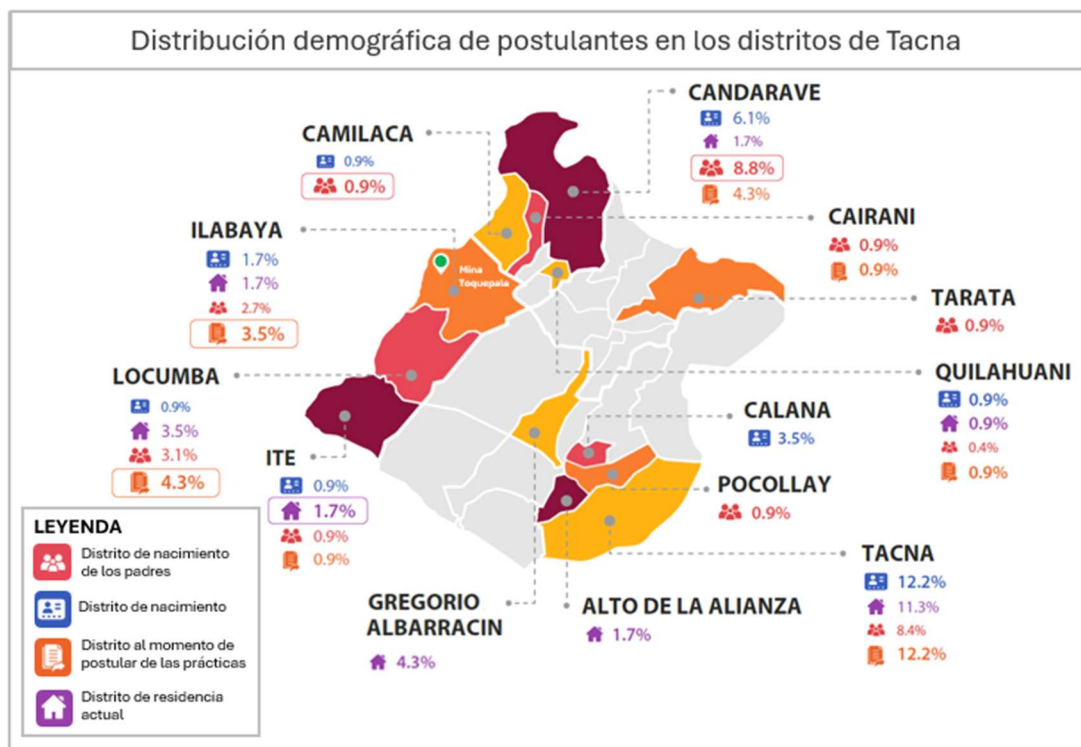


Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

Los resultados obtenidos muestran que, en el departamento de Moquegua, la mayoría de los postulantes provienen de los distritos de Moquegua, Ilo y Torata. También se observa que los egresados provenientes de Matalaque, San Cristóbal y Carumas no regresaron a residir en aquellos distritos. En Moquegua y Torata, el porcentaje de jóvenes que reside actualmente se ha reducido respecto a los que nacieron en dichos distritos; a diferencia de Ilo donde el porcentaje de egresados residentes es mayor a los que provienen de aquel distrito, lo cual significa que los egresados han cambiado su lugar de residencia hacia los lugares donde existen oportunidades laborales generadas por la empresa.

**Figura 82**

*Distribución demográfica de postulantes de los distritos de Tacna.*



Nota. elaboración propia en base a la encuesta aplicada

Los resultados obtenidos muestran que, en el departamento de Tacna, la mayoría de los postulantes provienen de los distritos de Tacna, Candarave y Locumba. También se observa en Candarave, que el porcentaje de jóvenes que reside actualmente se ha reducido respecto a los que nacieron en aquel distrito; a diferencia de Locumba e Ite donde el porcentaje de egresados residentes es mayor a los que provienen de dichos distritos.

### 3.3. *Discusión*

La presente investigación tenía como objetivo general determinar el impacto del programa de prácticas laborales en los beneficiarios de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 al 2023. Los resultados de la investigación muestran que el impacto del programa de prácticas reside principalmente en la mejora de las percepciones de sus beneficiarios

respecto a la empresa minera; asimismo la experiencia de prácticas les facilitó el acceso posterior a empleos vinculados a la carrera que estudiaron y al sector minero.

Uno de los principales hallazgos del estudio es el efecto del programa en la línea de carrera de sus egresados. El 59% considera que el siguiente empleo que consiguió se debe al programa de prácticas, el 62.6% continúa laborando en un área vinculada a la especialidad en la que realizó prácticas. El 80% considera que el haber realizado prácticas en Southern Perú fue un factor importante o muy importante para desempeñarse en su siguiente empleo. del mismo modo, “minería e hidrocarburos” es el sector en el que se encuentra laborando el mayor porcentaje de egresados del programa constituyendo el 33.9%.

Otro resultado interesante, al analizar el perfil sociodemográfico de los egresados del programa, es la cantidad de beneficiarios nacidos en las provincias de Ilo, Mariscal Nieto y Tacna, que han permanecido hasta la actualidad en dichas provincias. Por ejemplo, el porcentaje de los que manifestaron haber nacido en la provincia de Ilo, 21.7% coincide con el porcentaje de los que residen actualmente en esta provincia. En el caso de Mariscal Nieto, se produce una situación similar, 39% de los beneficiarios nacieron en dicha provincia, y actualmente residen 35.7%. Respecto a Tacna, el porcentaje de quienes nacieron 15.7% es menor a los que se encuentran actualmente 19.1% en esta provincia. Estos resultados muestran que los egresados del programa encontraron oportunidades que les permitieron permanecer en las principales ciudades de sus regiones de origen, lo que muestra una contribución del programa a la retención del talento local.

Respecto a las expectativas y satisfacción laboral de los egresados del programa, se concluye que la experiencia de prácticas superó las expectativas de los jóvenes en cuanto al horario, la remuneración, el clima laboral y el ambiente de trabajo. Asimismo,

se observa que la principal expectativa de los beneficiarios del programa es el aprendizaje, el 96.5% valoró esta expectativa como importante o muy importante antes de iniciar sus prácticas; el 94.8% de los encuestados indicó haberse sentido muy o totalmente satisfechos con el aprendizaje obtenido al culminar el programa.

En cuanto a las percepciones, la mayoría de los egresados del programa manifestó haber cambiado su percepción de la empresa de forma positiva o muy positiva después de haber realizado prácticas. Los aspectos con valoraciones más positivas fueron la responsabilidad social con un 87.8%, la ética con un 87%, la seguridad y el proceso productivo ambas con un 86.1% y la gestión comunitaria con un 85.2%. Otros aspectos valorados positivamente en menor medida fueron la gestión de recursos humanos con un 81.7%, el compromiso con la región con un 79.1% y la gestión ambiental con un 77.4%.

A cerca de las motivaciones de los jóvenes para postular a las prácticas El principal motivo de postulación para las prácticas de acuerdo con el 92.17% de los encuestados fue su interés de trabajar en el sector minero. Asimismo, dentro de los principales cambios percibidos en su entorno familiar o amical como consecuencia de las prácticas, los encuestados manifestaron que sus padres se sintieron orgullosos de ellos al haber sido seleccionados para realizar prácticas en Southern Perú. Las sugerencias de la mayoría de los egresados también denotan un interés en permanecer laborando en la empresa minera, habiendo sugerido la mayoría ampliar las prácticas a 6 meses.

Adaui (2020) estudió la incidencia del componente de oficios del programa de formación e inserción laboral Forjando Futuro desarrollado por la empresa Southern Perú. Las prácticas por comunidades son uno de los componentes de dicho programa. El componente estudiado por Adaui está dirigido a la capacitación en oficios técnicos a

hombres y mujeres sin grado de estudio superior, en edad laboral con nivel socioeconómico C, D y E y su estudio se centra en los beneficiarios de las provincias de Candarave y Jorge Basadre (Tacna), Mariscal Nieto (Moquegua) e Islay (Arequipa).

En su primera conclusión, al igual que en el presente estudio, Adui manifiesta que el programa incidió positivamente en las percepciones de los beneficiarios y en su desempeño en el mercado laboral; sin embargo, indica que el programa no alcanza plenamente su misión de insertar laboralmente a sus beneficiarios o generar empleo. En su tercera conclusión, Adui menciona además que el tiempo de inserción de los egresados al mercado laboral es de 11 meses en promedio. Dichos resultados difieren con los hallazgos de esta investigación, los cuales indican que la experiencia de prácticas tuvo impactos positivos en la empleabilidad de los egresados, los cuales se vieron expresados en el tiempo que demoró la mayoría de los beneficiarios en conseguir su siguiente empleo, el cual fue de 1 a 3 meses; y en el porcentaje de los que laboran actualmente en un área vinculada a la misma especialidad que desempeñaron en sus prácticas. Otro indicador que señala el impacto positivo del programa en la inserción laboral es que el 51.3% de egresados consiguió una oportunidad laboral vinculada a Southern Perú después de haber realizado prácticas.

Las diferencias de los resultados obtenidos en ambos estudios podrían deberse a que el programa de prácticas está dirigido a un público objetivo con un perfil socioeconómico y profesional diferente al de los beneficiarios de los programas de capacitación técnica en oficios. Por lo tanto, los factores que promueven la empleabilidad son distintos en cada caso, lo que evidencia la importancia de la formación superior en la generación de oportunidades laborales.

Un aspecto coincidente con el estudio de Adui, es la ausencia de un sistema de medición del programa, en su cuarta conclusión, indica no haber hallado un sistema con

criterios estándar para la medición de la satisfacción del programa, esta información coincide con los hallazgos del presente estudio respecto a la ausencia de una encuesta final de satisfacción o un método de evaluación del impacto del programa.

En su quinta conclusión, Adauí indica que el programa contribuye a la mejora del desarrollo personal de los beneficiarios y en su autoestima; coincidentemente en el presente estudio, el desarrollo personal fue el principal beneficio percibido por los egresados de prácticas considerándolo el 90.5% como importante o muy importante.

Talavera (2021) en su estudio de tesis, también analizó el programa de capacitación laboral “Forjando Futuro” en su componente de oficios en las provincias de Candarave y Jorge Basadre. En su tercera conclusión, indica que el programa no incluyó un enfoque de inclusión social e interculturalidad al no incorporar contenidos en aimara a pesar de que el 30% de sus beneficiarios lo consideran su idioma materno. Talavera también identificó que el programa carecía de un enfoque de género al constituir las mujeres solo el 7% del grupo de beneficiarios capacitados y estar laborando actualmente solo el 3% de las egresadas del programa.

En el presente estudio se identificó que hay equidad en el programa, más no en la oferta laboral posterior. El porcentaje de beneficiarios varones 52,2% es ligeramente mayor al de mujeres 47%; sin embargo, del total de egresados que sostuvieron un vínculo laboral en la empresa minera después de sus prácticas, la minoría son mujeres con el 37.3%. También se registró que el 6% de los beneficiarios del programa de prácticas indicaron que el aimara es su lengua materna; a pesar de ello, la convocatoria de jóvenes no incluyó contenidos en aimara, lo que coincidiría con una ausencia de visión intercultural del programa.

Martínez (2003) en su artículo “La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas” concluye que haber participado en un programa de prácticas no garantiza por sí mismo la inserción laboral de sus egresados; pero sí los coloca en una posición ventajosa frente a los que no las han realizado, contribuyendo a que encuentren trabajo en menos tiempo y accedan a empleos de mayor categoría, aunque con menor estabilidad. Estos resultados coinciden con el presente estudio, en el que se ha identificado que el impacto en la inserción laboral de los beneficiarios del programa reside especialmente en la reducción de tiempo para acceder a oportunidades laborales, en el desempeño de los egresados en su siguiente empleo, y en la posibilidad posterior de encontrar empleo en el rubro minero.

Además, Martínez resalta la importancia de involucrar a los empresarios, universidades y a las entidades públicas en los programas de prácticas al considerarlos una medida que facilita la transición de los universitarios a la vida laboral.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Se determinó el impacto del programa de prácticas laborales en los beneficiarios de las comunidades del ámbito de influencia de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 al 2023, concluyéndose que el programa ha contribuido a la línea de carrera de sus egresados, brindándoles competencias que les permitieron acceder a oportunidades laborales en empleos vinculados a la carrera a la que postularon a las prácticas y en el rubro minero, e incluso en sus propias regiones de nacimiento. Asimismo, el programa tuvo un impacto positivo en la percepción de sus beneficiarios respecto a la gestión ambiental, social y operativa de la empresa minera.

**SEGUNDA.** Se conoció los principios organizacionales que sustentan el programa de prácticas laborales de Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua, respecto a lo cual se concluye que el programa de prácticas para jóvenes de las comunidades integra el modelo de Desarrollo Comunitario de la empresa minera con sus pilares de la Gestión de Recursos Humanos. El programa promueve la creación de oportunidades para el crecimiento económico de los jóvenes de las comunidades, facilitando su acceso a un primer empleo dentro de la compañía con el soporte de las áreas de Desarrollo Comunitario y Desarrollo Humano y Competencias.

**TERCERA.** Se describió la gestión del talento del programa de prácticas laborales de Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023. Concluyendo que el programa cuenta con un proceso claro de reclutamiento, selección, inducción y evaluación de desempeño. Respecto al plan de formación, a pesar de no estar claramente identificado dentro del proceso, éste se desarrolla en el área de trabajo de cada practicante a responsabilidad de su jefe inmediato, quien debe reportar

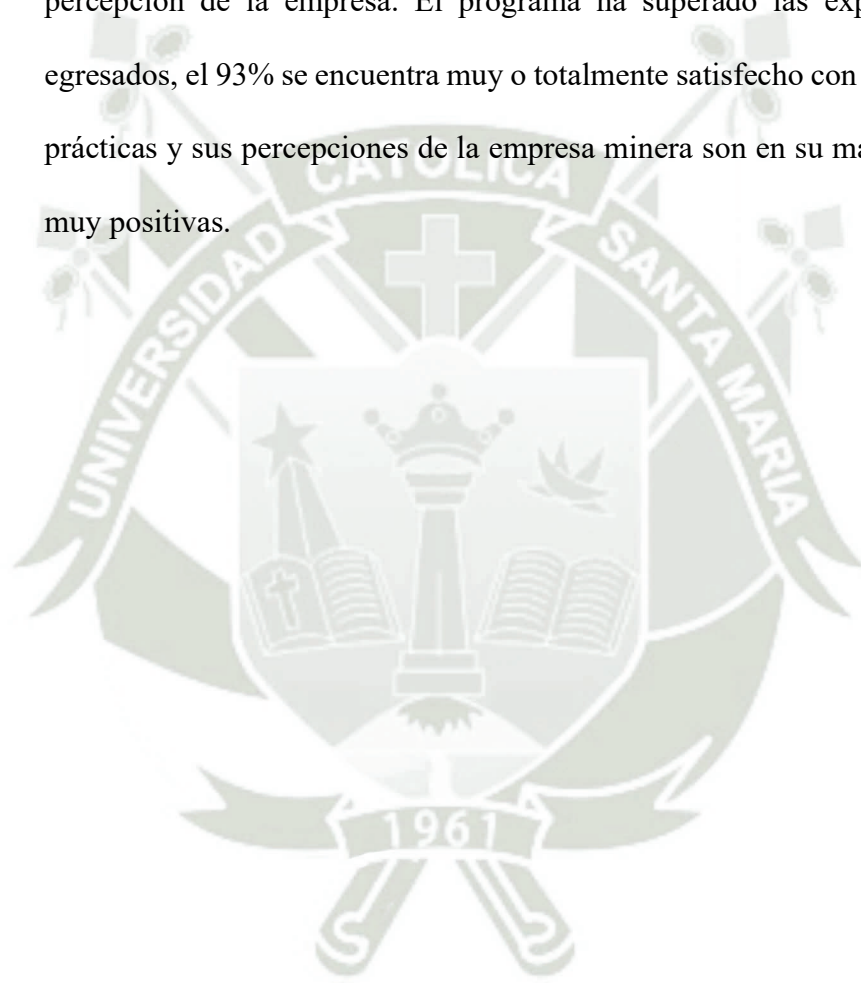
mensualmente al área de Desarrollo Humano y Competencias: la asistencia, informes y evaluación de desempeño del practicante a su cargo. Cabe resaltar que el principal beneficio percibido por los egresados del programa es el aprendizaje obtenido durante el periodo de sus prácticas.

**CUARTA.** Se detalló el contexto social y demográfico de las comunidades en las que se desarrolla el programa de prácticas laborales de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023. Se concluyó que las comunidades del área de influencia, a excepción de Ilo, tienen un limitado acceso a oferta educativa superior, motivo por el que la mayoría de los jóvenes migran hacia las ciudades más cercanas. La mayor parte de la Población Económicamente Activa (PEA) de las comunidades del área de influencia se emplea en actividades económicas como el comercio minorista, la construcción, la agricultura y la administración pública, siendo la mayoría de los ocupados varones. La minería agrupa a un porcentaje más representativo de la PEA en las Provincias de Ilo 7.48% y de Jorge Basadre 10.29%.

**QUINTA.** Se identificó las características sociales y económicas actuales de los beneficiarios del programa de prácticas por comunidades de la empresa Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023. Concluyendo que la mayoría de los egresados del programa han encontrado oportunidades laborales en sus regiones de nacimiento, el mayor porcentaje de egresados son trabajadores dependientes remunerados de grandes o medianas empresas y se desempeñan actualmente en el rubro minero.

**SEXTA.** Se ha confirmado la hipótesis planteada puesto que los resultados obtenidos muestran que el programa de prácticas laborales para jóvenes de las comunidades

del ámbito de influencia de Southern Perú ejecutado por la empresa entre los años 2012 y 2023, ha sido importante en la inserción laboral y percepciones de sus beneficiarios. Se concluye que el programa de prácticas ha tenido un impacto positivo en aspectos que contribuyen a la inserción laboral de sus beneficiarios; no obstante, el impacto más significativo del programa reside en la mejora de la percepción de la empresa. El programa ha superado las expectativas de sus egresados, el 93% se encuentra muy o totalmente satisfecho con su experiencia de prácticas y sus percepciones de la empresa minera son en su mayoría positivas o muy positivas.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Se recomienda implementar programas de formación en alianza con las universidades o institutos de los cuales provienen la mayoría de los practicantes, con el objetivo de prepararlos previamente y desarrollar competencias específicas alineadas a la cultura y valores que busca la empresa en su personal.

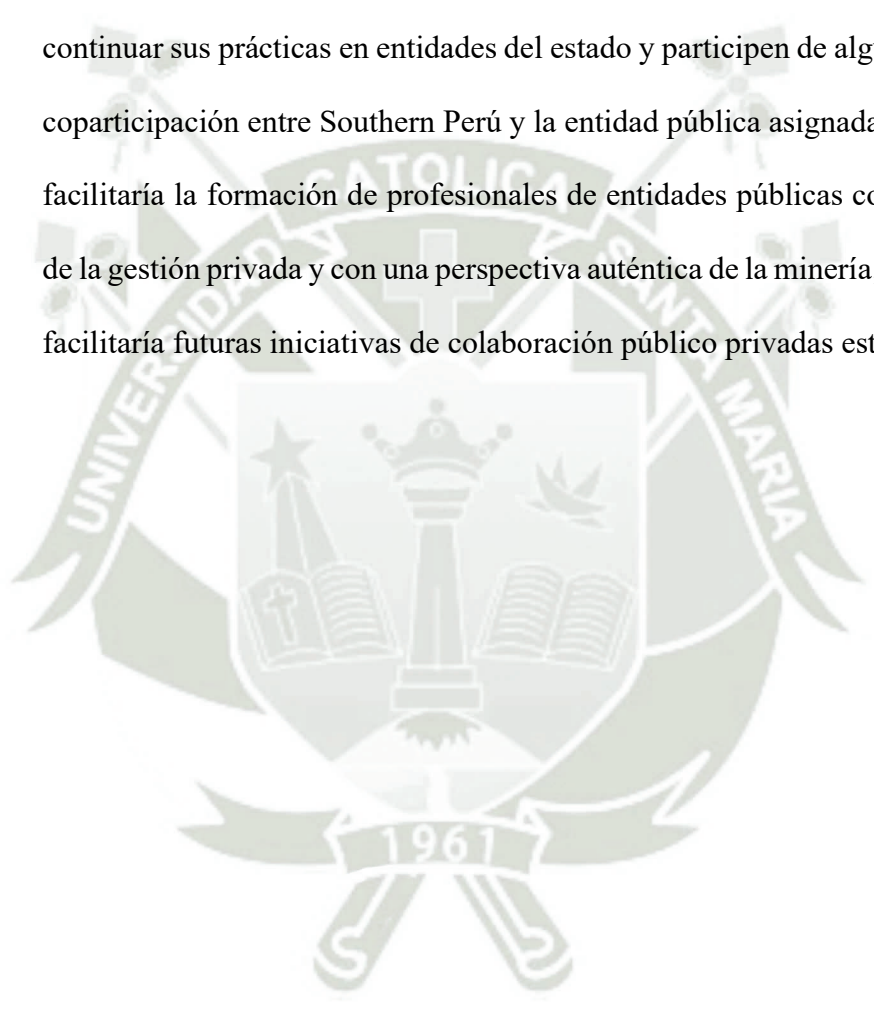
**SEGUNDA.** En la etapa de reclutamiento, se recomienda difundir mensajes de convocatoria en aymara en las zonas rurales. Aunque apenas el 6% de los encuestados manifestó que el aymara es su idioma materno, y todos hablan español; proporcionar información en este idioma podría brindar un sentido de cercanía a las familias de los jóvenes postulantes que identificaron el aymara como primera lengua

**TERCERA.** Se recomienda registrar y analizar las prácticas de cada jefe al cual se le asigna un practicante a fin de recopilar información sobre las buenas prácticas que podrían estar contribuyendo en cada área de trabajo a la formación de los practicantes. Se podría seleccionar las mejores estrategias, afinar o afianzar las prácticas que están dando resultados positivos y crear un modelo de formación que pueda ser replicable. Estos conocimientos podrían integrarse al plan de formación de cada practicante bajo la supervisión de sus respectivos jefes.

**CUARTA.** Se recomienda implementar mecanismos para evaluar periódicamente los resultados del programa. Aplicar una encuesta de salida para recoger las percepciones y aportes de los egresados del programa de prácticas permitiría detectar oportunidades de mejora. La implementación de un sistema de medición de impacto con una base de datos organizada y actualizada de los jóvenes egresados también sería una herramienta útil para evaluar la incidencia del programa en la empleabilidad y calidad de vida de sus beneficiarios. La base de

datos también permitiría establecer una red de potenciales voceros de la minería, a los cuales se les podría enviar información sobre convocatorias laborales e iniciativas de inversión social de la empresa.

**QUINTA.** Se sugiere impulsar un convenio que permita que los jóvenes egresados del programa, que estén interesados en trabajar en la gestión pública, puedan continuar sus prácticas en entidades del estado y participen de alguna iniciativa de coparticipación entre Southern Perú y la entidad pública asignada. Esta estrategia facilitaría la formación de profesionales de entidades públicas con conocimiento de la gestión privada y con una perspectiva auténtica de la minería; lo que, además, facilitaría futuras iniciativas de colaboración público privadas estratégicas.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Prensa Regional. (2023). *Perumin 34: Southern Peru implementó exitosos programas de manejo ambiental*. Perumin 34: Southern Peru implementó exitosos programas de manejo ambiental
- Adaui, R. J. (2020). *Incidencia de la gestión del programa de formación e inserción laboral forjando futuro en el sur del Perú 2013-2020*. [Tesis de Maestría en ciencias, Universidad Nacional de San Agustín]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1c279092-faec-4b13-816f-093ba6da4057>
- Adrianzén, B., Sotelo, E., & Sánchez, F. P. (2017). *Programa Jóvenes a la Obra: Inserción laboral y autoempleo. Una mirada desde la gerencia social*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/libro-gerencia-social-en-la-practica.pdf>
- Alguacil, G. (2025). Los desafíos del nuevo poder local: La participación como estrategia relacional en el gobierno local. *Polis: Revista Latinoamericana*(12), 1-15. <http://journals.openedition.org/polis/5614>
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. Buenos aires: Ediciones Granica S.A. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=nKnL2ne1QaEC&oi=fnd&pg=PA3&dq=definicion+recursos+humanos&ots=iottMuCgJt&sig=dKY2tybBOxVcLrWcJK5Fk6U-Ss0#v=onepage&q&f=false>
- Ander-Egg, E. (2003). *Acción Municipal, desarrollo local y trabajo comunitario*. Caracas: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Andina Noticias. (2010). *Projovent capacitó a 100 jóvenes tacneños para insertarlos al mercado laboral*. <https://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=330062&>
- AngloAmerican. (2024). *MI Quellaveco: Entérate de todos los detalles del programa de prácticas en minería y postula*. AngloAmerican Perú. [https://peru.angloamerican.com/es-es/moquegua/mejor-educacion/mi-quellaveco-enterate-de-todos-los-detalles-del-programa-de-practicas-en-mineria-y-postula?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR0AgBFogXRb\\_tjyjMoFRmdyOgbbW98sosntPtRgwnqGu5ri89Dk-WJntSk\\_aem\\_EeSwmYumKtES](https://peru.angloamerican.com/es-es/moquegua/mejor-educacion/mi-quellaveco-enterate-de-todos-los-detalles-del-programa-de-practicas-en-mineria-y-postula?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR0AgBFogXRb_tjyjMoFRmdyOgbbW98sosntPtRgwnqGu5ri89Dk-WJntSk_aem_EeSwmYumKtES)

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial EPISTEME.  
<https://es.scribd.com/doc/131137657/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-Fidias-Arias#scribd>
- Avery, D. R., & McKay, P. F. (2006). Target practice: An organizational impression management approach to attracting minority and female job applicants. *Personnel Psychology*, 59(1), 157-187. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00807.x>
- Bandura, A. (1977). Autoeficacia: hacia una teoría unificadora del cambio de comportamiento. *Revisión psicológica*, 84(2), 191-215.  
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-autonoma-del-peru/psicologia-clinica/bandura-1977pr-problemas-de-aprendizaje/46312307>
- Barriga, D. F., & Hernández, R. G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. McGrawHill. <https://archive.org/details/diaz-barriga-f.-estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.-una-inte/mode/1up>
- BBVA Research. (2023). *Perú Situación del sector minero*. BBVA Perú.  
<https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2023/02/Situacion-del-sector-minero-2022-1.pdf>
- Brief, W. (1998). *Desarrollo y aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones*. McGraw Hill.
- Camacho, J. (2012). Desarrollo comunitario. *Eunomía Revista en Cultura de la Legalidad*, 3, 206-212. <https://doi.org/https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2132>
- Certo, S. (1994). *Modern management : diversity, quality, ethics, and the global environment*. Boston : Allyn and Bacon.  
<https://archive.org/details/modernmanagement00cert/page/n1/mode/1up>
- Chacaltana, J. (2003). *Impacto del Programa "A trabajar urbano": Ganancias de ingreso y utilidad de las obras*. Consorcio de Investigación Económica y Social.  
<https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/pm0230.pdf>
- Chacaltana, J. (2005). *Programas de empleo en el Perú: racionalidad e impacto*. Consorcio de Investigación Económica y Social. <https://ideas.repec.org/a/bbj/dxpcie/33.html>

- Chaucca, L. J., García, W., Guerrero, C. I., & Peralta, C. A. (2023). *Modelo de gestión de recursos humanos en la empresa Minera Gold Fields: un caso de éxito en el sector minero*. [Tesis de Posgrado, Pontificie Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/94d9d78e-8d11-4ce9-87b1-6c3c64f7acca>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Cruz, B. C. (2021). Competencia profesional y perfil académico elementos fundamentales para el ejercicio de la profesión. *Revista San Gregario*, 1(47). <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1647>
- Cubillos, R. J., Pillancari, C. N., & Villalobos, C. R. (2019). Prácticas como facilitador de la inserción laboral en estudiantes universitarios. *Educación superior en América Latina y el Caribe*, 30. <https://ess.iesalc.unesco.org/index.php/ess3/article/view/218>
- Dessler, G., & Valera, R. (2009). *Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano*. Pearson. [https://www.academia.edu/106752788/Administraci%C3%B3n\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_Enfoque\\_latinoamericano\\_Quinta\\_edici%C3%B3n\\_M%C3%A9xico\\_Pearson\\_Gary\\_Dessler\\_y\\_Ricardo\\_Varela](https://www.academia.edu/106752788/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_Enfoque_latinoamericano_Quinta_edici%C3%B3n_M%C3%A9xico_Pearson_Gary_Dessler_y_Ricardo_Varela)
- Diccionario demográfico multilingüe. (1985). *Demografía*. Ediciones Ordina.
- Estadística de la Calidad Educativa. (2024). *Padrón de servicios educativos (RIE, REGPRO, SIEMED y RIA)*. Gobierno del Perú. <https://escale.minedu.gob.pe/>
- Fundación Chile. (2015). *Desarrollo de competencias laborales*. fch. <https://fch.cl/caso-de-exitonoticia-antigua/desarrollo-de-competencias-laborales>
- Gallo, R. N., Meneses, C. Y., & Minotta, C. V. (2014). Caracterización poblacional vista desde la perspectiva del desarrollo humano y el enfoque diferencial. *Investigación y desarrollo*, 22(2), 360 - 401. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-32612014000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-32612014000200009&script=sci_arttext)
- García, B. J., & Gutiérrez, R. (1996). Insercion laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones Teoricas. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(75), 269-293. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/40184036>

- González, J., Wagenaar, R., & Beneitone, P. (2004). Tuning-América Latina: Un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana de educación*(35), 151-164. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a08.pdf>
- Gottfried, A. (1985). Measures of socioeconomic status in child development reserch: data and recommendations. *Merrill- Palmer Quarterly*, 31(1), 85-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4262712>
- Guibert, A. G. (2015). *Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, año 2014*. [Tesis de Doctorado, Universidad San Martin de Porres]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=345097>
- Hauser, R. M. (1994). Measuring socioeconomic status in studies of child development. *Child Development*, 65(6), 1541-1545.
- Herrera, F., Ramirez, I., & Inmaculada, H. R. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-19. <https://rieoei.org/historico/investigacion/625Herrera.PDF>
- Instituto Nacional de Defensa Civil. (2010). *Plan Nacional de Prevención por Sismos*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/indeci/normas-legales/986510-006-2010-indeci-10-2>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Moquegua: Resultados definitivos*. Gobierno del Perú. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1624/18TOMO\\_01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1624/18TOMO_01.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Tacna: Resultados definitivos*. Gobierno del Perú. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1564/23TOMO\\_01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1564/23TOMO_01.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Perú. Compendio Estadístico*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/6284790-peru-compendio-estadistico-2024>

- Jiménez, I., Hernández, J., & González, M. (2013). Competencias profesionales en la educación superior: justificación, evaluación y análisis. *Innovación Educativa*, 13(61), 46-65. <https://scielo.org.mx/pdf/ie/v13n61/v13n61a4.pdf>
- Jiménez, P. (2016). Manual de Recursos humanos. Editorial ESIC.
- Ley N°28518. (2005). *Ley sobre modalidades formativas laborales*. Congreso de la República. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/9238257CA0ABC3D905257DD200603A6F/\\$FILE/Ley\\_28518\\_SobreModalidadesFormativasLaborales.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9238257CA0ABC3D905257DD200603A6F/$FILE/Ley_28518_SobreModalidadesFormativasLaborales.pdf)
- Litchever, C., Magistris, G., & Gentile, M. (2013). Hacia un mapeo de necesidades y beneficiarios en los programas de inclusión social para niños/as y adolescentes. Editorial Biblos.
- Llamosas, R., & Rangel, G. (2019). *Efectos del primer empleo sobre las perspectivas laborales de los trabajadores en las regiones de México. Un enfoque de movilidad social*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/05-Llamosas-y-Rangel-2019.pdf>
- Lostanau, R. W. (2020). *Análisis de actitudes y percepciones de la población de la provincia de Ilo, en relación a las actividades minero metalúrgicas*. [Tesis para el grado de Magister, Pontifice Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/31dd3bec-b5ad-4a96-8012-251d158b3053/content>
- Maldonado, P. (2006). *Demografía: Conceptos y técnicas fundamentales*. Plaza y Valdés Editores. <https://www.gestiopolis.com/demografia-definicion-elementos-y-sus-tipos/>
- Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(101). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717912008>
- Mercer. (2023). *Evolución sin límites: El camino a la transformación*. mercer.com. <https://www.mercer.com/es-pe/insights/talent-and-transformation/evolucion-sin-limites--el-camino-a-la-transformacion/>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. Addison-Wesley Iboroamericana.

[https://books.google.com.pe/books/about/Direccion\\_y\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_H.html?id=n-xBAAAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Direccion_y_Administracion_de_Recursos_H.html?id=n-xBAAAACAAJ&redir_esc=y)

Minería Hoy. (2024). *MI Quellaveco 2024: programa de prácticas lanza su segunda convocatoria*. mineriahoy. <https://www.mineriahoy.com/actualidad/mi-quellaveco-2024-programa-de-practic-as-lanza-su-segunda-convocatoria/>

Ministerio de Energía y Minas. (2024). *¿Qué es la minería?* Gobierno del Perú. <https://mapainversiones.minem.gob.pe/ComoFunciona/FAQ>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Preguntas Frecuentes: Las modalidades formativas laborales*. Gobierno del Perú. <https://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/preguntas-frecuentes/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Informe de transferencia de gestión del programa nacional de empleo juvenil "Jóvenes Productivos"*. Gobierno del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1454189/RDE050-2015.pdf?>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *El MTPE publica la Política Nacional del Empleo Decente*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/500143-el-mtpe-publica-la-politica-nacional-del-empleo-decente>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Portal de transparencia*. Gobierno del Perú. <https://www2.trabajo.gob.pe/portal-de-transparencia/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2025). *Programa Nacional de Empleo "Jóvenes Productivos"*. Gobierno del Perú.

Monardes, C. A. (2016). *Valor compartido, una mirada público-privada de la política de empleabilidad: caso minera Los Pelambres*. [Tesis de Posgrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139869>

Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación.

Morales, F. (1999). *Relaciones entre actitud y conducta*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Municipalidad Distrital de Ilabaya. (2011). *Plan de Desarrollo Local Concertado del distrito de Ilabaya 2011-2021*. Municipalidad Distrital de Ilabaya:

[https://www.munilabaya.gob.pe/web/archivos/transparencia/PDLC-2011-2021-189\\_1314823264.pdf](https://www.munilabaya.gob.pe/web/archivos/transparencia/PDLC-2011-2021-189_1314823264.pdf)

Municipalidad Distrital de Ilabaya. (2021). *Plan de desarrollo Local concertado del distrito de Ilabaya*. Gobierno del Perú.

[https://www.munilabaya.gob.pe/web/archivos/transparencia/PDLC-2011-2021-189\\_1314823264.pdf](https://www.munilabaya.gob.pe/web/archivos/transparencia/PDLC-2011-2021-189_1314823264.pdf)

Municipalidad Distrital de Ite. (2024). *Diagnóstico de brechas de infraestructura y de acceso a servicios de la municipalidad distrital de Ite para el programa multianual de inversiones*. Gobierno del Perú.

[https://web.muniite.gob.pe/media/comunicado/file/29/diagnostico\\_de\\_brechas\\_de\\_infraestructura\\_y\\_de\\_acceso-2024\\_29i28eb3edf9fc56d73.pdf](https://web.muniite.gob.pe/media/comunicado/file/29/diagnostico_de_brechas_de_infraestructura_y_de_acceso-2024_29i28eb3edf9fc56d73.pdf)

Municipalidad distrital de Torata. (2016). *Plan de desarrollo Concertado de Torata*. Gobierno del Perú. <https://munitorata.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/plan-de-desarrollo-local-concertado-del-distrito-de-torata-2016-a-2021.pdf>

Municipalidad Distrital Ilabaya. (2021). *Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2025*. Gobierno del Perú. <https://munilabaya.gob.pe/web/archivos/PEI-2021-2025.pdf>

Municipalidad Provincial de Ilo. (2021). *Diagnóstico de brechas de la provincia de Ilo*. Gobierno del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3508400/Diagnostico%20de%20Brechas%20de%20la%20MPI%202023-2025.pdf.pdf>

Municipalidad Provincial Jorge Basadre. (2010). *Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Locumba*. Gobierno del Perú. [https://www.munijorgebasadre.gob.pe/pagina/web\\_inst/trans\\_portal2.php?](https://www.munijorgebasadre.gob.pe/pagina/web_inst/trans_portal2.php?)

Nogueiras, L. (1996). *La práctica y la teoría del Desarrollo Comunitario*. Narcea Ediciones.

Ñopo, H., Robles, M., & Saavedra, J. (2002). *Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven*. Grade. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ddt36.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Panorama laboral 2024 América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/OIT-PANORAMA-LABORAL-2024.pdf>

- Orihuela, E. (2020). *Análisis de los factores que influyen en la inserción laboral. Caso: Usuarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” del distrito de Ate en Lima Metropolitana durante el 2016*. [Tesis de Posgrado, Pontificie Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/621a58fd-2b8b-4099-b1f9-bc3b061ae5ae>
- Osinermin. (2017). *La industria de la minería en el Perú*. Gobierno del Perú. [https://www.osinermin.gob.pe/seccion/centro\\_documental/Institucional/Estudios\\_Economicos/Libros/Osinermin-Industria-Mineria-Peru-20anos.pdf](https://www.osinermin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/Libros/Osinermin-Industria-Mineria-Peru-20anos.pdf)
- Peralta, J. (2006). Rol de las expectativas en el juicio de satisfacción y calidad percibida del servicio. *Revista de Filosofía y Psicología*, 1(14), 196- 214. [https://www.academia.edu/33224404/ROL\\_DE\\_LAS\\_EXPECTATIVAS\\_EN\\_EL\\_JUI\\_CIO\\_DE\\_SATISFACCI%C3%93N\\_Y\\_CALIDAD\\_PERCIBIDA\\_DEL\\_SERVICIO\\_ROLE\\_OF\\_THE\\_EXPECTATIONS\\_IN\\_THE\\_SATISFACTION\\_JUDGMENT\\_AND\\_PERCEIVED\\_QUALITY\\_OF\\_THE\\_SERVICE](https://www.academia.edu/33224404/ROL_DE_LAS_EXPECTATIVAS_EN_EL_JUI_CIO_DE_SATISFACCI%C3%93N_Y_CALIDAD_PERCIBIDA_DEL_SERVICIO_ROLE_OF_THE_EXPECTATIONS_IN_THE_SATISFACTION_JUDGMENT_AND_PERCEIVED_QUALITY_OF_THE_SERVICE)
- Portal de la transparencia. (2024). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Gobierno de España. [https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia\\_Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Funciones/Funciones-MTES.html](https://transparencia.gob.es/transparencia/transparencia_Home/index/PublicidadActiva/OrganizacionYEmpleo/Funciones/Funciones-MTES.html)
- ProActivo. (2022). *MI Quellaveco: Anglo American invita a participar en su programa de prácticas*. Proactivo Perú. <https://proactivo.com.pe/mi-quellaveco-anglo-american-invita-a-participar-en-su-programa-de-practicas/>
- Quintana, J. (1991). La educación social en Europa. *Revista Complutense de educación*, 2(2). <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9191230207A>
- Ramos, G. (2010). Los antecedentes históricos en la investigación educativa. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 2(22). <https://www.eumed.net/rev/ced/22/grr.htm>
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. McGraw-Hill.
- Rossi, P. H., Lipsey, H. E., & Freeman, H. E. (2003). *Evaluation, A Systematic Approach*. Sage publications.
- Salazar, J. M. (1986). *Psicología Social*. Trillas.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Mc Graw Hill.

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles. (2017). *Manual para la Evaluación de Estudio de Impacto Ambiental Detallado (EIA-d) para el Subsector Minería*. Gobierno del Perú. [https://www.senace.gob.pe/wp-content/uploads/filebase/senacetransparencia/consultas-publicas/manual-de-evaluacion-de-los-EIA-d-Subsector-Electricidad-SENACE-FF.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.senace.gob.pe/wp-content/uploads/filebase/senacetransparencia/consultas-publicas/manual-de-evaluacion-de-los-EIA-d-Subsector-Electricidad-SENACE-FF.pdf?utm_source=chatgpt.com)

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles. (2019). *Área de Influencia Ambiental y Social en un Proyecto de Inversión*. Gobierno del Perú. [https://www.senace.gob.pe/wp-content/uploads/2019/06/pub\\_area-de-influencia-ambiental-y-social-en-un-proyecto-de-inversion.pdf?](https://www.senace.gob.pe/wp-content/uploads/2019/06/pub_area-de-influencia-ambiental-y-social-en-un-proyecto-de-inversion.pdf?)

Solé, F., & Mirabt, M. (1997). *Guía para la formación en la empresa*. Civitas Ediciones, S.L. [https://books.google.com.pe/books/about/Gu%C3%ADa\\_para\\_la\\_formaci%C3%B3n\\_en\\_la\\_empresa.html?id=PXhzAAAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Gu%C3%ADa_para_la_formaci%C3%B3n_en_la_empresa.html?id=PXhzAAAACAAJ&redir_esc=y)

Southern Perú. (2024). *Home*. SouthernCopperCorporation. <https://southerncoppercorp.com/>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2020). *Sunedu publica informe bienal sobre realidad universitaria*. Gobierno del Perú. <https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-publica-informe-bienal-sobre-realidad-universitaria/>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2024). *Universidades*. Gobierno del Perú. <https://www.sunedu.gob.pe/lista-universidades/>

Talavera, A. L. (2021). *Fortalecimiento de capacidades e inserción laboral: Análisis del programa de capacitación laboral " Forjando futuro" de la unidad minera Toquepala*. [Tesis de Megíster en Gerencia Social, Pontifice Universidad Católica del Perú]. <https://www.proquest.com/openview/357f5adaaff17ccd4b13ba6c39c26ba8/1?cbl=2026366&diss=y&pq-origsite=gscholar>

Ulrich, D. (2022). *Gestión de Recursos Humanos*. Ediciones Granica.

Vallejo, C. L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. La caracola Editores: Espoch.

Vargas, M. L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53. <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>

- Vera, R. O., & Vera, R. F. (2013). Evaluación del nivel socioeconómico: presentación. *Contribución Especial*, 6(1), 41-44.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4262712>
- Vernières, M. (1997). *L'insertion professionnelle. Analyses et Débats*. Economica.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.  
<https://es.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf>
- Walter, M., De Piérola, J. C., Cooper, C., Zegarra, D., Diez Canseco, C., Gobitz, V., . . . Liendo, C. (2021). *Minería en Perú 2021-2030: ¿Qué rol juega en la reactivación económica y el desarrollo territorial?: estudio y recomendaciones sectorial*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/https://doi.org/10.18235/0003648>
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiencias. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista CEPAL*. <https://ideas.repec.org/a/ecr/col070/11192.html>
- Yin, R. K. (2011). *Cases study research: design and methods*. Sage.

## ANEXOS

### Anexo 1: Ficha técnica de la entrevista semiestructurada

Entrevista	
Fecha	20 de febrero de 2025
Hora	9:00 hrs.
Duración	45 minutos
Objetivo	Describir la gestión del talento del programa de prácticas laborales de Southern Perú en las regiones de Tacna y Moquegua de 2012 a 2023.
Destinatarios	1 coordinadora del programa de prácticas.
Participantes	Entrevistadora y coordinadora del programa de prácticas.
Forma de administración	Individual vía teleconferencia
Contenido	Gestión del talento del programa de prácticas. Consta de 7 ítems que comprenden los subindicadores: reclutamiento, selección, inducción, plan de formación y evaluación de desempeño.

*Nota. Elaboración propia.*



## **Anexo 2: Guía de entrevista**

Entrevista semi estructurada a coordinadora del programa de prácticas para jóvenes de las comunidades del área de influencia de las operaciones de la empresa Southern Perú: Carola Pichilingue.

### **Sobre el programa de prácticas profesionales**

- 1) ¿Podría hablarme sobre el programa de prácticas desarrollado para jóvenes del área de influencia de las comunidades de Southern Perú? ¿Cuál es el objetivo del programa? ¿Cada cuánto tiempo y hace cuánto tiempo se desarrolla? ¿Cómo inició?
- 2) ¿Tienen algún método de medición del impacto del programa?
- 3) ¿Al culminar el programa se hace algún tipo de encuesta para conocer las opiniones o satisfacción de los jóvenes egresados?
- 4) ¿Considera que el programa de prácticas es una buena herramienta para la inserción laboral de los jóvenes y su línea de carrera?, ¿por qué?, ¿cuáles son los resultados? ¿cuál considera que es el principal aporte del programa a los jóvenes beneficiarios?
- 5) ¿Qué cambios haría para mejorar la gestión del programa de prácticas?
- 6) ¿Cuáles considera que son los principales beneficios que aporta el programa a sus beneficiarios?
- 7) ¿Cuáles considera que son los principales beneficios que aporta el programa a Southern Perú?

### **Sobre la gestión del talento del programa de prácticas**

- 1) ¿Cuál es el área que lidera el programa de prácticas para jóvenes de comunidades dentro de la empresa? ¿cuál es el rol de desarrollo comunitario? ¿de qué se encarga Recursos Humanos?
- 2) ¿Podría por favor describir cómo es el proceso para la ejecución del programa de prácticas? Desde su inicio hasta el cierre del programa

### **Reclutamiento**

- 1) ¿Podría comentarme como es el proceso de reclutamiento o convocatoria de jóvenes para el programa de prácticas?
- 2) ¿cuáles son los medios de comunicación que utilizan para la convocatoria?
- 3) ¿Cuánto tiempo dura el proceso de reclutamiento o convocatoria?
- 4) ¿Cuáles son los requisitos con los que deben cumplir los jóvenes para postular al programa?

### **Selección**

- 1) ¿Podría comentarme como es el proceso de selección de los jóvenes postulantes al programa de prácticas?
- 2) ¿Hay etapas del proceso de selección?
- 3) ¿Quién selecciona o evalúa los perfiles?
- 4) ¿Qué criterios se considera para la selección?

### **Inducción**

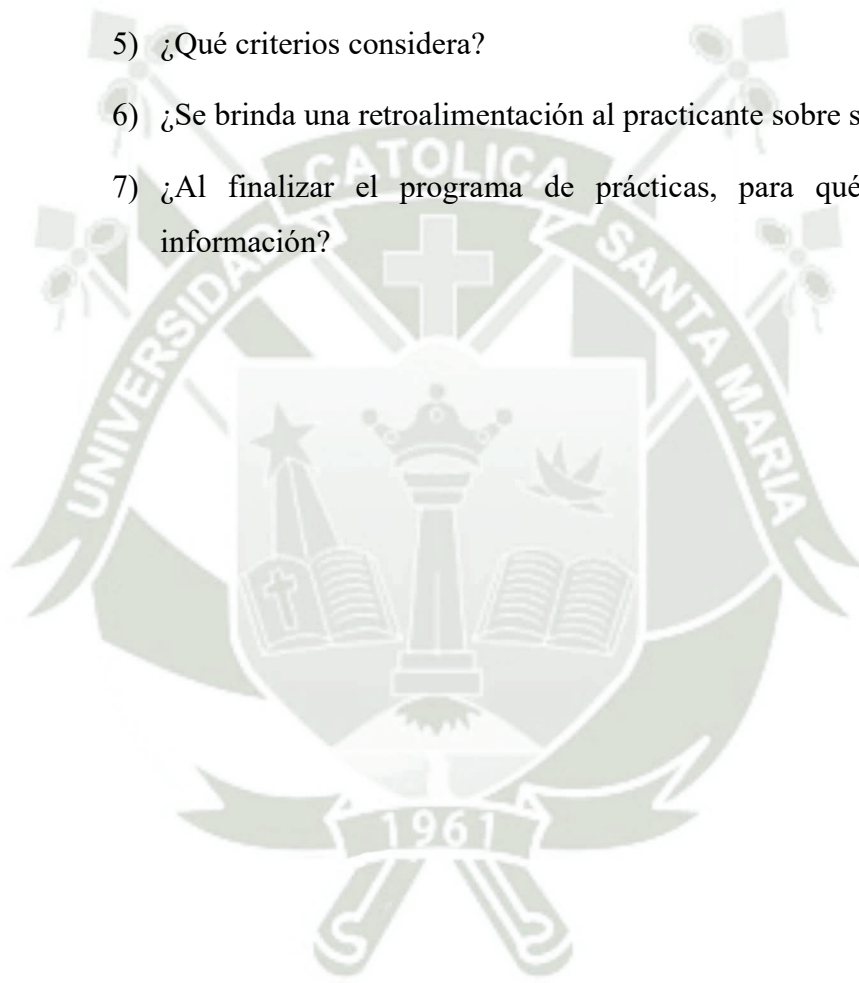
- 1) ¿Podría comentarme como es el proceso de inducción de los jóvenes seleccionado para el programa de prácticas?
- 2) ¿En qué consiste la inducción?
- 3) ¿Cuánto tiempo dura y dónde se realiza?
- 4) ¿Qué información se brinda?

### **Plan de formación**

- 1) ¿Podría comentarme si el programa de prácticas cuenta con un plan de formación?
- 2) ¿En qué consiste?
- 3) ¿Cuánto tiempo dura?
- 4) ¿Qué etapas tiene?

### Evaluación de desempeño

- 1) ¿Podría comentarme si se realiza una evaluación de desempeño de los practicantes de comunidades?
- 2) ¿En qué consiste esta evaluación?
- 3) ¿Cuál es la periodicidad de la evaluación?
- 4) ¿Quién realiza la evaluación?
- 5) ¿Qué criterios considera?
- 6) ¿Se brinda una retroalimentación al practicante sobre su evaluación?
- 7) ¿Al finalizar el programa de prácticas, para qué se utiliza esta información?



### **Anexo 3: Transcripción de entrevista**

En el presente documento se muestra la transcripción de las respuestas más resaltantes de la entrevista semi estructurada realizada a la coordinadora del programa de prácticas para jóvenes de las comunidades del área de influencia de las operaciones de la empresa Southern Perú.

Entrevistado: Carola Pichilingue.

Fecha: 20 de febrero de 2025.

#### **Sobre el programa de prácticas profesionales**

¿Podría hablarme sobre el programa de prácticas desarrollado para jóvenes del área de influencia de las comunidades de Southern Perú? ¿Cuál es el objetivo del programa? ¿Cada cuánto tiempo y hace cuánto tiempo se desarrolla? ¿Cómo inició?

El programa de prácticas tiene como objetivo dar la oportunidad a todos los jóvenes de nuestros ámbitos de influencia que hayan realizado algún estudio ya sea técnico o carrera universitaria, y de alguna manera puedan iniciar su proceso laboral de aprendizaje en campo en nuestras operaciones. Este programa, está dirigido principalmente a jóvenes de nuestras áreas de influencia de las unidades operativas y se les brinda tres meses de prácticas, de acuerdo con la ley.

El programa se realiza de forma trimestral, cada tres meses se incorpora un nuevo grupo de jóvenes.

El antecesor del programa de prácticas “Forjando Futuro” fue el programa “Sembrando futuro”, en aquellos años liderado por la señora Teresa Guerra, Jefa de Relaciones Públicas de Toquepala, con el apoyo del área de Capacitación. El programa inició con grupos de jóvenes de instituciones técnicas de Tacna, en el instituto Francisco de Paula Vigil, revisando la currícula de algunas carreras afines a nuestros procesos mineros y en base a eso permitirles becas de estudios, y después practicas o inserción laboral,

Entonces a partir de eso nace, y con la demanda también que existe, el programa Forjando Futuro a partir del año 2013, también en el marco de la negociación de la mesa de diálogo de Candarave, y la necesidad de poder tener vigencia para que los jóvenes que ya se estaban preparando y los que posteriormente se iban a preparar a estudiar pudieran insertarse

laboralmente de alguna manera. Primero hacer prácticas, darles esa oportunidad y poder también aspirar a una plaza dentro del Southern Perú.

### **Sobre la gestión del talento del programa de prácticas**

¿Cuál es el área que lidera el programa de prácticas para jóvenes de comunidades dentro de la empresa? ¿cuál es el rol de desarrollo comunitario? ¿de qué se encarga RR.HH.?

Desarrollo Comunitario hace la convocatoria, y la revisión de files que llegan con toda la documentación que es el primer paso. El área de desarrollo humano y competencias se encargan de evaluar que todo esté correctamente, que la convocatoria corresponda a las plazas o carreras que se están requiriendo, y en función a eso, inician su proceso de evaluación, no solamente del file sino también efectúan un examen médico, el cual es importante porque la mayoría de nuestras operaciones están por encima de los tres mil m.s.n.m. por lo que es uno de los cuidados para que ninguno de los jóvenes tenga una dificultad posterior. Una vez que esta etapa se ha completado, el área de Recursos Humanos elabora los contratos y asigna las plazas de estos jóvenes de acuerdo con sus carreras.

Desarrollo Comunitario se encarga de elaborar la justificación con los costos que amerita el programa de prácticas, no solamente es la remuneración, sino que su estadía dentro de nuestros campamentos conlleva un costo: seguros, alimentación, alojamiento, lavandería, son costos que nosotros asumimos dentro del programa.

### **Reclutamiento**

¿Podría comentarme como es el proceso de reclutamiento o convocatoria de jóvenes para el programa de prácticas?

Una vez que ya tenemos la aprobación, se hace la convocatoria, se solicita los lineamientos al área de Desarrollo Humano y Competencias, se coordina con ellos los plazos, lanzamiento, convocatoria, recepción de expedientes, evaluación, exámenes médicos y posterior ingreso. Este proceso demanda 2 meses previos al ingreso. porque hay que tener todo el esquema, todo el planteamiento bien detallado para no tener ningún tipo de reclamo, o de inconveniente, sobre todo, alguno que provoque que los jóvenes no puedan llegar con los plazos establecidos. Entonces, lo que tratamos es siempre de darles un margen suficiente de tiempo entre la convocatoria y el proceso final, que sería la preselección y la evaluación de exámenes médicos. En este punto, es importante tener en cuenta que muchos de los jóvenes a veces ven truncada esta posibilidad de prácticas justamente por evaluación médica. Por eso nosotros

debemos tener una lista alterna de suplentes porque la idea es no perder ninguna de las plazas que tenemos.

¿Cuáles son los medios de comunicación que utilizan para la convocatoria?

Recurrimos al área de comunicaciones, las convocatorias se realizan a través de nuestras oficinas de Desarrollo Comunitario en cada una de las localidades, pero también a través de las redes sociales. De alguna manera lo que tenemos que dejar en claro es que son prácticas para comunidades, porque normalmente cuando se publica la convocatoria en redes sociales, trasciende a otras áreas y muchas veces recibimos postulantes de otras localidades, lamentablemente con la modalidad que tenemos no los podemos atender.

¿Cuáles son los requisitos con los que deben cumplir los jóvenes para postular al programa?

Un formato de solicitud de prácticas en donde se ponen datos personales, estudio, características adicionales que se puedan incluir como parte del perfil de cada postulante.

Una declaración jurada, que es importante porque de acuerdo con ley, los jóvenes egresados tienen como plazo máximo 12 meses para realizar prácticas. En el caso nuestro, solamente damos 3 meses y es por única oportunidad.

Carta de presentación emitida por la casa de estudios en donde básicamente hay tres puntos clave: que sean egresados o bachilleres de la carrera, que están solicitando un periodo de prácticas de tres meses y de acuerdo con la modalidad de la ley establecida. Copia de DNI

Certijoven que es el registro del Ministerio de Trabajo donde aparecen todos los datos laborales y de estudio.

Y el Curriculum Vitae que se ingresa al sistema Capper, que es el sistema corporativo para convocatorias laborales que facilita el orden de la información de cada postulante o candidato, y es administrado por Desarrollo Humano y Competencias

### **Selección**

¿Podría comentarme como es el proceso de selección de los jóvenes postulantes al programa de prácticas?

Sí, en este caso el primer requisito es que sea una carrera afín. El segundo, es que sean de comunidades, jóvenes ya sean nacidos o que esté comprobado que vivan en las localidades, que son parte de nuestro entorno. Y bueno, que cumpla con toda la documentación, que sea

vigente, que sea fidedigna, porque también hemos tenido a veces casos de falsificación, entonces tenemos que revisar minuciosamente todo ese proceso.

Esto se revisa con el área de Desarrollo Humano y Competencias para que todo esté correcto, que los perfiles realmente se cumplan y que sean las personas más idóneas para cubrir estas plazas.

Cuando se cuenta con esta lista, Desarrollo Humano y Competencias la envía al área de Asuntos Internos y a los Hospitales para que programen sus evaluaciones médicas.

Y una vez que ya se tiene los resultados, el área de Desarrollo Humano y Competencias programa una fecha de ingreso de los jóvenes.

Después, les envía un correo formal en donde les indican todos los datos, por ejemplo, la fecha, la hora, el lugar al que deben dirigirse y les dan algunas recomendaciones.

### **Inducción**

¿Podría comentarme como es el proceso de inducción de los jóvenes seleccionado para el programa de prácticas?

Es un proceso de dos días de 8 am a 5 pm que lo realiza el área de Desarrollo Humano y Competencias de cada unidad.

¿En qué consiste la inducción?

Presentación de todas las áreas para conocer la dinámica de la empresa: Servicios Ambientales, Recursos Humanos, Desarrollo Comunitario. Cada área explica en qué consiste el trabajo, relación con las áreas, reglamento y normas de convivencia y comportamiento, así como sanciones en caso de no cumplir las normas. les entrega equipos de protección personal para áreas operativas. Se entrega equipos de protección a los jóvenes de acuerdo con el área a la que ingresarán.

### **Plan de formación**

¿Podría comentarme si el programa de prácticas cuenta con un plan de formación?

No hay un plan de formación general para las prácticas. El plan de trabajo o formación es independiente por jefatura. Cada área, de manera mensual, envía un listado de asistencia que se reporta al Ministerio y un informe de las actividades realizadas o asignadas a los jóvenes. Y al término del periodo de tres meses realiza una evaluación al practicante para la obtención de su certificado de prácticas.

## **Evaluación de desempeño**

¿Podría comentarme si se realiza una evaluación de desempeño de los practicantes de comunidades?

¿En qué consiste esta evaluación?

Es una evaluación de las competencias que puede haber desarrollado el joven en los 3 meses que ha tenido la oportunidad de realizar prácticas. El perfil que ha mostrado frente a las actividades que se le ha asignado como practicante y cómo ha sumado al área.

¿Cuál es la periodicidad de la evaluación?

Al final de los 3 meses, pero de forma mensual cada jefe reporta al área de competencias pequeños informes, actividades se están realizando, objetivos del mes y tareas asignadas.

¿Quién realiza la evaluación?

Es una evaluación que se realiza de ambas partes tanto del joven practicante como de la línea inmediata. El practicante evalúa también su proceso de prácticas para determinar qué logros considera que ha alcanzado durante los 3 meses.

¿Qué criterios considera?

Se evalúan 6 competencias: eficiencia, criterio, proactividad, comunicación, trabajo en equipo y adaptabilidad.

¿Al finalizar el programa de prácticas, para qué se utiliza esta información?

Se utiliza para cuando les dan su certificado de prácticas, ellos tienen que haber colocado como mínimo tres principales actividades hayan desarrollado.

Su información también queda registrada, dentro del sistema Capper, todas estas documentaciones quedan en el legajo de esta persona y si se apertura una plaza o el área en la que trabajó por sus aptitudes quisiera mantenerlo, este es un recurso para poder pedirlo.

## **Preguntas complementarias fuera de los indicadores:**

**¿Tienen algún método de medición del impacto del programa?**

No está sistematizado. Hay un listado de jóvenes que han podido entrar a trabajar, pero no se le ha hecho un seguimiento por ejemplo de si fueron a trabajar a otro tipo de industria similar.

**¿Al culminar el programa se hace algún tipo de encuesta para conocer las opiniones o satisfacción de los jóvenes egresados?**

No lo estamos aplicando.

**¿Considera que el programa de prácticas es una buena herramienta para la inserción laboral de los jóvenes y su línea de carrera?, ¿por qué?, ¿cuáles son los resultados? ¿cuál considera que es el principal aporte del programa a los jóvenes beneficiarios?**

Sí, consideramos que es una buena oportunidad para jóvenes que recién han egresado de las aulas, es el primer contacto que tienen con un tema laboral formal, sobre todo en gran empresa, muchos inician en pequeñas empresas o en prácticas que no están relacionados a su carrera y para ellos que podamos brindarles las prácticas es darles la oportunidad de desarrollarse, sobre todo que no sean solamente personal de apoyo, sino que desarrollen un proyecto o alguna pequeña idea en función a su perfil profesional, definitivamente los va a ayudar a desenvolverse, adaptarse en el medio y conocer la realidad, porque muchas veces traen ideas que no son correctas, es mejor que conozcan cómo es el trabajo dentro de los operaciones de Southern Perú.

**¿Qué cambios haría para mejorar la gestión del programa de prácticas?**

De repente más que cambios ajustes. El primero creo que de repente sería ser un poquito más flexibles en cuanto a la preselección porque hay jóvenes que tienen mucho potencial y que lamentablemente a veces, no podemos considerarlos. El segundo sería sistematizar la información, un tablero de control y hacer un seguimiento a estos jóvenes. Y también aplicar una encuesta al finalizar el programa. Al final del programa, muchas veces ya no lo vemos, los vemos al inicio, en el tema de la inducción, pero hacia el final no tenemos de repente esa oportunidad de hacer un cierre con ellos, de despedida, de poder también recabar cómo se han sentido durante esos meses trabajando con nosotros.

Eso faltaría ajustar un poco para ver también qué cosas tenemos como oportunidades de mejora, y qué debemos mantener, sostener el tiempo y cómo articulamos con las áreas para que las prácticas cada vez sean más beneficiosas para los jóvenes,

**¿Cuáles considera que son los principales beneficios que aporta el programa a sus beneficiarios?**

El primero es que tienen un certificado de Southern Perú valorado en cualquier empresa.

Al ser de comunidades pueden sacarse ese estigma de que Southern Perú no cumple, de que contamina. En comunidades se toman muchas percepciones incorrectas y cuando los jóvenes ingresan y conocen cómo es el trabajo dentro de la operación, salen con otra mística, sobre todo de la seguridad y temas ambientales.

Ellos finalmente porque son nuestros ojos dentro de las operaciones hacia las comunidades. Entonces cambia no solamente la percepción del joven, sino también de la familia y ésta a su vez replica esto dentro de la comunidad. No quiere decir que la comunidad va a cambiar al 100%, pero de alguna manera se abre otra mirada de lo que es Southern Perú a lado de las comunidades.

**¿Cuáles considera que son los principales beneficios que aporta el programa a Southern Perú?**

Es una oportunidad para nuestros jóvenes de iniciar, muchos de ellos están saliendo de las aulas directo a hacer prácticas, entonces para ellos es un proceso nuevo, de cambio, en el que pasan de repente de estar con mamá y papá para irse en muchos de los casos a vivir solos, y dentro de nuestras operaciones.

#### Anexo 4: Cuestionario

Se aplicó una encuesta vía formulario virtual, la cual contenía las siguientes preguntas:

#### DATOS GENERALES

- 1) Nombre: \_\_\_\_\_
- 2) Edad: \_\_\_\_\_
- 3) Sexo: F ( ) M ( )

#### Información de procedencia

- 4) Año de nacimiento: \_\_\_\_\_
- 5) Región de nacimiento: \_\_\_\_\_
- 6) Provincia de nacimiento: \_\_\_\_\_
- 7) Distrito de nacimiento: \_\_\_\_\_
- 8) Estado civil:
  - a) Soltero
  - b) Casado
  - c) Conviviente
  - d) Divorciado
  - e) Otro: \_\_\_\_\_

#### Lugar de estudios superiores

- 9) Nombre de la universidad o instituto donde realizó sus estudios superiores: \_\_\_\_\_
- 10) Ciudad donde realizó sus estudios superiores: \_\_\_\_\_

#### Residencia actual

- 11) Región de residencia actual: \_\_\_\_\_
- 12) Provincia de residencia actual: \_\_\_\_\_
- 13) Distrito de residencia actual: \_\_\_\_\_
- 14) Idioma materno: \_\_\_\_\_

Procedencia de los padres

15) Región de donde provienen sus padres: \_\_\_\_\_

16) Provincia de donde provienen sus padres: \_\_\_\_\_

17) Distrito de donde provienen sus padres: \_\_\_\_\_

**PERFIL ACADÉMICO**

18) Último nivel de estudios alcanzado:

- a) Egresado de Superior técnico
- b) Egresado de Superior universitario
- c) Bachiller
- d) Titulado
- e) Magister
- f) Doctor
- g) Otro: \_\_\_\_\_

19) Año en el que realizó prácticas:

- a) 2012
- b) 2013
- c) 2014
- d) 2015
- e) 2016
- f) 2017
- g) 2018
- h) 2019
- i) 2020
- j) 2021
- k) 2022
- l) 2023

20) Periodo en el que realizó prácticas

- a) Enero – Marzo
- b) Abril – Junio

- c) Julio – Setiembre
- d) Octubre - Diciembre

**SITUACIÓN ACTUAL:**

21) Situación laboral actual:

- a) Es independiente
- b) Practicante
- c) Trabajador dependiente remunerado
- d) Buscando trabajo
- e) No trabajo ni busco trabajo
- f) Jubilado/retirado

22) Tipo de empresa en la que labora:

- a) Gran empresa
- b) mediana empresa
- c) Pyme
- d) Mype

23) En qué sector está su ocupación actual:

- a) Minería e hidrocarburos
- b) Agropecuario
- c) Pesquero
- d) Manufactura
- e) Electricidad, gas y agua
- f) Construcción
- g) Comercio
- h) Transporte
- i) Telecomunicaciones y servicios de la información
- j) Servicios
- k) Financiero
- l) Educación
- m) Sector público (detalle en qué entidad)
- n) Turismo

- o) Salud
- p) Otro: \_\_\_\_\_

24) En el caso de que en la pregunta anterior haya marcado la opción Sector Público, Indique por favor en cuál entidad labora: \_\_\_\_\_

25) ¿Cuál es su ocupación actual? Indicar cargo: \_\_\_\_\_

26) ¿En qué rango se sitúan los ingresos que percibe mensualmente en la actualidad?

- a) Menos de 1000
- b) Entre 1000 y 2999
- c) Entre 3000 y 4999
- d) Entre 5000 y 6999
- e) Entre 7000 y 8999
- f) 9000 o más

27) Indique su modalidad de contratación

- a) Contrato a plazo indeterminado
- b) Contrato a plazo determinado
- c) Contrato de naturaleza temporal
- d) Contrato de naturaleza accidental
- e) Contrato de obra o servicio
- f) Contrato a tiempo parcial
- g) Otro: \_\_\_\_\_

28) ¿Tiene algún otro tipo de seguro de salud o de vida? Indique cuál  
\_\_\_\_\_

29) ¿Percibe algún otro beneficio?

- a) Bono de alimentación
- b) Bono de transporte
- c) Bono de combustible
- d) Bono de escolaridad
- e) Licencia por paternidad/maternidad

- f) Bono por paternidad/maternidad
- g) Bono de estudios superiores
- h) Ninguno
- i) Otro: (especifique)\_\_\_\_\_

30) ¿Su trabajo actual brinda algún tipo de beneficio para algún familiar?  
Indique cuál\_\_\_\_\_

### CONVOCATORIA Y POSTULACIÓN

31) ¿Cómo se enteró de la convocatoria de prácticas?

- a) Radio
- b) Redes sociales
- c) Medios impresos
- d) Un amigo o familiar le pasó la voz
- e) Perifoneo
- f) Avisos en lugares públicos
- g) Otro:\_\_\_\_\_

#### Sobre su postulación

32) Al momento de postular a las prácticas usted vivía en:

- a) Provincia de Ilo (Moquegua)
- b) Provincia de Mariscal Nieto (Moquegua)
- c) Provincia de General Sánchez Cerro (Moquegua)
- d) Provincia de Tacna (Tacna)
- e) Provincia de Tarata (Tacna)
- f) Provincia de Candarave (Tacna)
- g) Provincia de Jorge Basadre (Tacna)
- h) Otra:\_\_\_\_\_

33) Indique el nombre de la comunidad y/o distrito donde residía en el momento de postular a las prácticas:\_\_\_\_\_

34) ¿Cuántas veces postuló al programa de prácticas?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) Más de 3 veces

**MOTIVACIONES, PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS**

35) ¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió postular al programa de prácticas?

- a) Necesidad económica
- b) Presión de mis padres
- c) Interés en trabajar en el sector minero
- d) Otro: \_\_\_\_\_

36) ¿Hubo algún cambio en su entorno social y familiar como consecuencia de sus prácticas?

N°	Tema	1 (muy negativo)	2 (negativo)	3 (neutral)	4 (positivo)	5 (muy positivo)
1	Cambio en entorno social y familiar					

37) Respecto a la pregunta anterior, ¿podría indicar cuál?: \_\_\_\_\_

38) ¿Cuáles eran sus expectativas antes de iniciar sus prácticas? ¿Podría valorar qué tan importante eran para usted las siguientes expectativas? Marque.

N°	Expectativas	1 (sin importancia)	2 (poco importante)	3 (indiferente)	4 (importante)	5 (muy importante)
1	Horario					
2	Remuneración					
3	Clima laboral					
4	Ambiente					
5	Aprendizaje					

39) ¿Cómo calificaría su experiencia de prácticas?

N°	Tema	1 (nada satisfecho)	2 (poco satisfecho)	3 (neutral)	4 (muy satisfecho)	5 (totalmente satisfecho)
1	Horario					
2	Remuneración					
3	Clima laboral					
4	Ambiente					
5	Aprendizaje					

40) ¿Qué tan satisfecho está con el programa de prácticas? Marque.

N°	Tema	1 (nada satisfecho)	2 (poco satisfecho)	3 (neutral)	4 (muy satisfecho)	5 (totalmente satisfecho)
1	Experiencia del programa de prácticas					

41) ¿El programa de prácticas ha contribuido a mejorar sus condiciones de vida?

- a) Sí
- b) No

42) En caso la respuesta a la pregunta anterior sea positiva, indique de qué manera:

---

43) ¿Cuál fue el principal beneficio que le trajo realizar sus prácticas? Marque.

N°	Tema	Sin importancia	De poca importancia	Moderadamente importante	Importante	Muy importante
		1	2	3	4	5
1	Competencias profesionales					
2	Habilidades blandas					
3	Red de contactos					
4	Capacitación					
5	Desarrollo personal					

44) ¿Considera que su percepción sobre la empresa después de realizar sus prácticas? ¿En qué aspecto? Marque.

N°	Aspectos	1 (muy negativo)	2 (negativo)	3 (neutral)	4 (positivo)	5 (muy positivo)
1	Gestión ambiental					
2	Gestión Comunitaria					
3	Responsabilidad Social					
4	Gestión de recursos humanos					
5	Compromiso con la región					
6	Ética					
7	Seguridad					
8	Calidad de la producción					

45) ¿En las relaciones personales dentro de la empresa, podría valorar los siguientes aspectos que se presentaron en su entorno por frecuencia?

N°	Aspectos	1 (nunca)	2 (raramente)	3 (ocasionalmente)	4 (frecuentemente)	5 (muy frecuentemente)
1	Humildad					
2	Soberbia					
3	Colaboración					
4	Desatención					
5	Instrucciones claras					
6	Instrucciones confusas					
7	Trato respetuoso					
8	Maltrato					

46) ¿Qué sugerencias tiene sobre el programa de prácticas?

\_\_\_\_\_

## INSERCIÓN LABORAL

47) ¿Su experiencia en las prácticas contribuyó a su ocupación actual?

- a) Sí
- b) No

48) En caso de que su respuesta anterior sea “sí”. Indique por favor de qué manera: \_\_\_\_\_

49) ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar empleo después de concluir sus prácticas?

- a) 3 meses
- b) 6 meses
- c) 1 año
- d) Más de un año

50) ¿Considera que el siguiente empleo que consiguió fue resultado de las prácticas que desarrolló?

- a) Sí
- b) No

51) Respecto a la pregunta anterior, por favor indique por qué:

---

52) ¿Qué tan importante fue realizar prácticas en Southern Perú como un factor para desempeñarse en su siguiente empleo?

- a) Extremadamente importante
- b) Muy importante
- c) Importante
- d) Poco importante
- e) No fue importante

53) ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en Southern Perú?

- a) Sí
- b) No

54) ¿Usted es o ha sido proveedor de Southern Perú?

- a) Sí
- b) No

55) ¿Usted trabaja o ha trabajado en una empresa proveedora/contratista de Southern Perú?

- a) Sí
- b) No

56) ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo en el sector minero?

- a) Sí
- b) No

57) ¿El programa de prácticas le permitió acceder más adelante a un empleo vinculado a su carrera profesional?

- a) Sí
- b) No

58) ¿El trabajo que desempeña actualmente está relacionado con la carrera a la que postuló a las prácticas?

- a) Sí
- b) No

Anexo 5: Evidencias de la convocatoria y de la difusión en redes sociales de testimonios de jóvenes del programa

Figura 82

Publicación de convocatoria del año 2017:

**SouthernPerú** 3 de julio de 2017 · 🌐

Amigo Basadrino y Candavereño: Southern Perú te invita a formar parte de su programa de práctica profesional 2017. Si cumples con todos los requisitos esperamos tu expediente hasta el 31 de julio.

**PRÁCTICA profesional 2017**

**Amigo basadrino y candavereño:**

*Southern Peru te invita a formar parte de su programa de práctica profesional 2017*

**¡Inscríbete, esta es tu oportunidad!**

**Recepción de Expedientes: Hasta el 31 de julio**

**REQUISITOS**

- Formato de solicitud de prácticas (se entrega en las oficinas de SPCC).
- Copia de DNI.
- Copia de Partida de Nacimiento.
- Declaración Jurada Simple que acredite no haber realizado prácticas en Southern Perú. (se entrega en las oficinas de SPCC).
- Carta de presentación de la Universidad o Instituto dirigido a SPCC.
- Copia de constancia de egresado.
- 01 Fotografía tamaño carnet.

**“Los postulantes deben haber egresado el 2015 ó 2016 de: carreras técnicas de tres años de duración o ser egresado de SENATI (2 años) o de universidades. No deben acumular más de 09 meses de práctica”**

FORMACIÓN TÉCNICA	FORMACIÓN UNIVERSITARIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecánico y mantenimiento de maquinaria pesada.</li> <li>• Mecánico y mantenimiento maquinaria de planta.</li> <li>• Mecánica de producción.</li> <li>• Electrotécnica industrial.</li> <li>• Electricidad/electrónica.</li> <li>• Procesos químicos y metalúrgicos.</li> <li>• Dibujo técnico.</li> <li>• Computación e informática.</li> <li>• Administración / contabilidad.</li> <li>• Secretariado ejecutivo.</li> <li>• Técnica en enfermería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ing. Mecánica.</li> <li>• Ing. Mecánica - Eléctrica.</li> <li>• Ing. Electrónica / Ing. Eléctrica.</li> <li>• Ing. Metalúrgica/ Ing. Química</li> <li>• Ing. Minas</li> <li>• Ing. Geología.</li> <li>• Ing. Civil</li> <li>• Ing. Sistemas</li> <li>• Ing. Agrícola / Ing. Ambiental</li> <li>• Ing. Industrial.</li> <li>• Ing. Agronómica /Ing. Zootecnista</li> <li>• Ciencias de la Comunicación</li> <li>• Sociología/ Antropología</li> <li>• Administrador de Empresas /Economía</li> <li>• Ciencias Contables.</li> <li>• Ing. Higiene y Seguridad Industrial.</li> <li>• Derecho.</li> </ul>

- **Oficina de Relaciones Comunitarias de Jorge Basadre**  
Calle F. Bolognesi s/n, Locumba - Teléfono: 052-475076
- **Oficina de Relaciones Comunitarias de Candarave**  
Calle Arica 206 Candarave - Teléfono: 052-473089
- **Oficina de Relaciones Comunitarias de Ite Pampa Alta, Manzana L, Lote 06, Ite**
- **Oficina de Southern Perú en Ilabaya**  
Calle Luna Pizarro N° 417, Ilabaya
- **Oficina de Southern Perú en Tacna**  
Los Nardos 151 edificio Las Begonias, Pocollay  
Teléfono: 052-413521

Nota. La figura muestra la convocatoria por Facebook del programa de prácticas dirigido a los postulantes de Jorge Basadre y Candarave. Tomado de la página corporativa de Facebook de Southern Perú.

<https://www.facebook.com/southernperucoppercorporation/posts/amigo-basadrino-y-candavere%C3%B1o-southern-per%C3%BA-te-invita-a-formar-parte-de-su-progr/1751496838476045/>

**Figura 83**

*Captura de testimonio de prácticas colgado en youtube en 2017.*



*Nota.* La figura muestra un video con los testimonios de los practicantes de comunidades del año 2017. Tomado de la página de Youtube corporativa de Southern Perú.

<https://www.youtube.com/watch?v=nepARABto0Q>

**Figura 84**

Publicación de convocatoria en Facebook del año 2021:

**SouthernPerú** •  
9 de ago. de 2021 •

🇵🇪 🇵🇪 ¡PROGRAMA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES 2021! 🇵🇪 🇵🇪

➡️ DIRIGIDO A JÓVENES PROFESIONALES DE:

- EN TACNA | PROVINCIAS DE CANDARAVE Y JORGE BASADRE
- EN MOQUEGUA | PROVINCIAS DE ILO Y MARISCAL NIETO
- EN AREQUIPA | PROVINCIA DE ISLAY
- EN CAJAMARCA | PROVINCIA DE CAJAMARCA
- EN APURÍMAC | PROVINCIA DE AYMARAE (distritos de Pucallanca y Tapayhuá)

👤 REQUISITOS  
Egresados en 2019 o 2020, de INSTITUTOS (carreras técnicas con 3 años de estudio) o UNIVERSIDADES (carreras profesionales). No debe tener 09 meses o más de prácticas acumuladas previamente.

📅 RECEPCIÓN DE EXPEDIENTES  
Hasta el 21 de agosto del 2021.

📄 DOCUMENTOS REQUERIDOS

- Partida de nacimiento.
- Copia del DNI.
- Certificado Único Laboral para Jóvenes - CERTUJOVEN.
- Currículum vitae simple (no documentado).
- Solicitar: ficha de inscripción, carta de presentación y declaración jurada al email [desarrolocomunitario\\_toquepala@southernperu.com.pe](mailto:desarrolocomunitario_toquepala@southernperu.com.pe)
- Completar datos en el sistema web CAPPER: <http://capper.southernperu.com.pe/.../RegistrarPostulante...>

#JuntosSiPodemos #SouthernPerú #Tacna #Moquegua #Ilo #ProyectoTiaMaría #ProyectoMichiquilla #ProyectoLosChancas #PerúPaisMinero

---

**2021 PRÁCTICAS PARA COMUNIDADES**

SouthernPerú  
GrupoMéxico  
Forjando Futuro

**DIRIGIDO A JÓVENES DE:**

- EN TACNA | PROVINCIAS DE CANDARAVE Y JORGE BASADRE
- EN MOQUEGUA | PROVINCIAS DE ILO Y MARISCAL NIETO
- EN AREQUIPA | PROVINCIA DE ISLAY
- EN CAJAMARCA | PROVINCIA DE CAJAMARCA
- EN APURÍMAC | DISTRITOS DE PUCALLANCA Y TAPAYHUÁ, PROVINCIA DE AYMARAE

**DOCUMENTOS**

- Partida de nacimiento y copia del DNI.
- Certificado Único Laboral para Jóvenes - CERTUJOVEN.
- Solicitar ficha de inscripción, carta de presentación y declaración jurada al email: [desarrolocomunitario\\_toquepala@southernperu.com.pe](mailto:desarrolocomunitario_toquepala@southernperu.com.pe)
- Currículum vitae simple (no documentado).
- Completar datos en el sistema web CAPPER: <http://capper.southernperu.com.pe/capper/RegistrarPostulante.aspx>

**RECEPCIÓN DE EXPEDIENTES**  
**HASTA EL 21 DE AGOSTO DEL 2021**

**REQUISITOS**  
Egresados en 2019 o 2020, de INSTITUTOS (carreras técnicas con 3 años de estudio) o UNIVERSIDADES (carreras profesionales). No más de 09 meses de prácticas acumuladas.

**FORMACIÓN TÉCNICA**

- Mecánica y Mantenimiento de Maquinaria Pesada
- Mecánica y Mantenimiento de Maquinaria de Planta
- Mecánica de Producción
- Electroónica Industrial
- Electricidad / Electrónica
- Procesos Químicos y Metalúrgicos
- Dibujo técnico
- Computación e Informática
- Administración / Contabilidad
- Secretariado ejecutivo
- Técnica en Enfermería

**FORMACIÓN UNIVERSITARIA**

- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Mecánica-Eléctrica
- Ingeniería Metalúrgica / Química
- Ingeniería de Minas
- Ingeniería en Geología
- Ingeniería Civil
- Ingeniería de Sistemas
- Ingeniería Agrícola / Ambiental
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Agronómica / Zootecnia
- Comunicaciones
- Sociología / Antropología
- Administración de Empresas / Economía
- Ciencias Contables
- Ingeniería en Higiene y Seguridad Industrial
- Derecho

INFORMES E INSCRIPCIONES 945 638 075 / 968 674 571 [desarrolocomunitario\\_toquepala@southernperu.com.pe](mailto:desarrolocomunitario_toquepala@southernperu.com.pe)

Sigue nuestras redes sociales de Southern Perú en [f](#) [t](#) [v](#) [in](#)

Nota. La figura muestra la convocatoria por Facebook del programa de prácticas del año 2021. Tomado de la página corporativa de Facebook de Southern Perú.

<https://www.facebook.com/southernpercoppercorporation/posts/%EF%B8%8F-programa-de-pr%C3%A1cticas-profesionales-2021-%EF%B8%8F-dirigido-a-j%C3%B3venes-profesionales-de/2743180122641040/>

**Figura 85**  
Publicación de convocatoria en Facebook del año 2023:

**SouthernPerú** •  
4 de noviembre de 2023 •

**PRÁCTICAS PROFESIONALES 2023** 🇵🇪 🇨🇱 🇨🇦 🇨🇰 🇨🇪 🇨🇮 🇨🇵 🇨🇷 🇨🇺 🇨🇻 🇨🇾 🇨🇿

Iniciamos convocatoria a jóvenes talentos de **#Tacna**, **#Moquegua**, **#Ilo**, **#Cajamarca** y **#Apurímac**, para integrarse al programa de prácticas **#SouthernPerú**, en el periodo enero-marzo 2024.

✓ Dirigido a egresados o bachilleres 2021 y 2022 de institutos (carreras técnicas de 03 años) o universidades (carreras profesionales), de Tacna (Ilabaya, Locumba, Ite, Candarave), Moquegua (Ilo, Torata), Cajamarca (C.C. Encañada, C.C. Michiquillay) y Apurímac (Tapayrihua, Tiaparo).

✓ Debes presentar lo siguiente:

- 1 Ficha de Inscripción, Carta de Presentación emitida por la entidad (de acuerdo al modelo) y Declaración Jurada, descargables en el código QR del afiche: <https://bit.ly/45tb0dY>
- 2 Constancia de egresado.
- 3 Copia de Partida de nacimiento y DNI.
- 4 Certificado Único Laboral para Jóvenes CERTIJOVEN.
- 5 Currículum Vitae simple (no documentado).
- 6 Certificado de Vacunación COVID completo.
- 7 Completar datos en el sistema web CAPPER

✓ Completa tus datos de registro en el sistema web: <https://capper.southernperu.com.pe/capper/Registrarpostulante.aspx>

✓ La recepción de documentos es PRESENCIAL, hasta el 23 de noviembre de 2023, a las 17.00 horas, en las oficinas de Desarrollo Comunitario de Tacna (Ilabaya, Locumba, Ite, Candarave), Moquegua (Ilo, Torata), Cajamarca (Rodacocha C.C. Encañada, Sector Michiquillay C.C. Michiquillay) y Apurímac (Tapayrihua, Tiaparo).

¡Aprovecha esta oportunidad de crecimiento personal y profesional! 🌟👏👍

**#MineríaQueCreceContigo #ProgramaPrácticasProfesionales2023 #Minería #MineríaPerú #MineríaYEducación #MineríaYTrabajo #PerúPaisMinero #Snmpe #GrupoMéxico**

---

**2023 PRÁCTICAS PROFESIONALES**

PRÁCTICAS A REALIZARSE EN EL PERIODO: ENERO-MARZO 2024

DIRIGIDO A JÓVENES DE		REQUISITOS
<b>TACNA</b> Ilabaya, Locumba, Ite, Candarave	<b>CAJAMARCA</b> C.C. Encañada, C.C. Michiquillay	Egresados o bachilleres 2021 y 2022 de INSTITUTOS (carreras técnicas de 03 años) o UNIVERSIDADES (carreras profesionales)
<b>MOQUEGUA</b> Torata, Ilo	<b>APURÍMAC</b> Tapayrihua, Tiaparo	

**FORMACIÓN UNIVERSITARIA**

- Ingeniería  
Mecánica | Mecánica - Eléctrica | Metalúrgica - Química | Minas | Civil | Geología | Sistemas | Agrícola - Ambiental | Industrial | Agronomía - Zootecnia | Higiene y Seguridad Industrial
- Ciencias de la Comunicación • Sociología • Antropología • Administración de Empresas
- Economía • Ciencias Contables • Derecho

**FORMACIÓN TÉCNICA**

- Ingeniería  
Mecánica | Mecánica - Eléctrica | Metalúrgica - Química | Minas | Civil | Geología | Sistemas | Agrícola - Ambiental | Industrial | Agronomía - Zootecnia | Higiene y Seguridad Industrial

**RECEPCIÓN DE EXPEDIENTES**

HASTA EL 23 DE NOVIEMBRE DE 2023 (5:00 P.M.) EN LAS OFICINAS DE DESARROLLO COMUNITARIO

**DOCUMENTOS**

- Descarga la Ficha de Inscripción, Carta de Presentación emitida por la entidad (de acuerdo al modelo) y Declaración Jurada en el siguiente código QR:

La recepción de documentos es presencial

• <https://bit.ly/45tb0dY>

*Nota.* La figura muestra la convocatoria por Facebook del programa de prácticas del año 2023. Tomado de la página corporativa de Facebook de Southern Perú.

<https://www.facebook.com/southernpercoppercorporation/posts/pr%C3%A1cticas-profesionales-2023-%EF%B8%8Finiciamos-convocatoria-a-j%C3%B3venes-talentos-de-tacna/3326317774327269/>