



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 28518, LEY SOBRE
MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE BAGUA, AMAZONAS
2019**

Autor: Bach. Dante Arbindo Chavez Davila

Asesor: Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata

CHACHAPOYAS – PERÚ

2019



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 28518, LEY SOBRE
MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE BAGUA, AMAZONAS
2019**

Autor: Bach. Dante Arbindo Chavez Davila

Asesor: Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata

CHACHAPOYAS – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Al Dios, ser supremo por guiarnos en el camino de la vida personal y profesional y darnos las fuerzas necesarias para continuar.

A mis padres y familiares por su apoyo constante tanto material como espiritual para vencer las dificultades de la vida universitaria.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes por sus valiosas enseñanzas que permitieron mi formación profesional

A los encargados de las entidades públicas y privadas que apoyaron con su tiempo valioso llenando y contestando los cuestionarios.

Al Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata, en su condición de asesor de esta tesis, gracias por los valiosos consejos brindados.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. Policarpio Chauca Valqui

Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán

Vicerrectora de Investigación

Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR

Yo, Héctor Miguel Manríquez Zapata, identificado con DNI 17435959 con domicilio legal en Jr. 2 de Mayo N° 1059 Chachapoyas, actual docente asociado a tiempo completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, DECLARO BAJO JURAMENTO estar asesorando la tesis titulada: "NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 28518, LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE BAGUA, AMAZONAS 2019", de la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: Dante Arbindo Chávez Dávila

Por lo tanto:

Firmo a presente para mayor constancia.

Chachapoyas, 07 de Noviembre del 2019



Dr. Héctor Miguel Manríquez Zapata
DNI N° 17435959

JURADO EVALUADOR DE TESIS
(Resolución de Decanato N° 0043-2019-UNTRM/FADCIP)



Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses
PRESIDENTE



Ms. Edwin Manuel Aguilar Torres
SECRETARIO



Ms. José Luis Rodríguez Medina.
VOCAL

DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Yo DANTE ANDRINO CHAVEZ DAVALA

identificado con DNI N° 82351144 Estudiante()/Egresado (X) de la Escuela Profesional de

DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

de la Facultad de:

DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la Tesis titulada: NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA Ley N° 25514
LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS ADICIONALES EN INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE TACOMA, AMAZONAS 2019

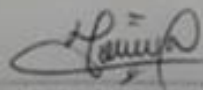
que presento para
obtener el Título Profesional de ABOGADO

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 07 de NOVIEMBRE de 2019





ANEXO 3-N

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 23 de NOVIEMBRE del año 2019, siendo las 10.00 AM horas, el aspirante DANTE ARBINO CHAVEZ DAUVA defiende en sesión pública la Tesis titulada: NIVEL DE IMPLEMENTACION DE LA LEY 28518, LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS INCOGNITAS EN INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE BAGUA, AMAZONAS 2019.

para obtener el Título Profesional de ABOGADO, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:



Presidente: Mg. PHAN MENDES CAYLLANCA DIOSES
Secretario: Mg. EDWIN MARQUEL AGUILAR TORRES
Vocal: Mg. JOSE LEUIS RODRIGUEZ MEDINA

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11.00 AM horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES: _____

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Autoridades Universitarias	v
Visto Bueno del Asesor	vi
Jurado Evaluador de Tesis	vii
Declaración jurada de no plagio	viii
Acta de evaluación y sustentación de tesis	ix
Índice de contenido	x
Índice de tablas	xi
Índice de figura	xii
Índice de anexo	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODO	20
2.1. Diseño de la investigación	20
2.2. Población y muestra	20
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
2.4. Análisis de datos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	55

ÍNDICE DE CUADRO

Pág.

Cuadro 01	Distribución de las características generales del responsable de la entidad encuestado, Bagua 2019.	23
------------------	---	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	25
Tabla 2:	Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales según dimensiones en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	27
Tabla 3:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Aspectos generales en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	30
Tabla 4:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de aprendizaje en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	33
Tabla 5:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de práctica profesional en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	36
Tabla 6:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	38
Tabla 7:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de pasantía en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	41
Tabla 8:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	43

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1:	Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	25
Figura 2:	Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales según dimensiones en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	28
Figura 3:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Aspectos generales en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	31
Figura 4:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de aprendizaje en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	34
Figura 5:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de práctica profesional en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	36
Figura 6:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	39
Figura 7:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de pasantía en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	41
Figura 8:	Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.	43

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo 01;** Matriz de Consistencia.
- Anexo 02:** Operacionalización de variables
- Anexo 03:** Instrumento
- Anexo 04** Proceso de validación del instrumento
- Anexo 05:** Consentimiento informado

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019. Para ello el estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo observacional, prospectivo transversal. La muestra estuvo constituida por 25 responsables de instituciones públicas y privadas; los datos fueron recolectado utilizando la técnica del cuestionario y como instrumentos el “*Cuestionario sobre la implementación de la Ley de modalidades formativas*” (validez: 9.31). Los resultados evidencian que del 100 % (25) entidades consideradas en el estudio, el 32 % (8) tiene una implementación muy deficiente de la Ley sobre modalidades formativas laborales, asimismo el 28 % (7) implementación deficiente y otro 28 % (7) implementación regular; solo un 8 % (2) y un 4 % (1) tienen un nivel de implementación bueno y muy bueno respectivamente. El promedio de puntuación obtenido en el instrumento fue de 97.92 de un total de 200 puntos, observándose un promedio bajo respecto al nivel de aplicación de la ley en estudio. Asimismo presentaron predominantemente implementación deficiente y muy deficiente en los siguientes aspectos: Aspectos generales (52 % y 4 %) Modalidad formativa laboral de aprendizaje (28 % y 40 %), Modalidad formativa laboral de práctica profesional (44 % y 12 %), Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil (40 % y 48 %), Modalidad formativa laboral de pasantía (20 % y 52 %) y Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral (44 % y 28 %). Conclusión: una mayor proporción de entidades presentaron un nivel muy deficiente y deficiente en la implementación de la ley de sobre modalidades formativas laborales.

Palabras claves: modalidades formativas, modalidades laborales, Ley N° 28518

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the level of implementation of Law No. 28518: Law on labor training modalities in public and private institutions of the city of Bagua, Amazonas 2019. For this purpose, the study was quantitative, descriptive, of Observational type, cross-sectional prospective. The sample consisted of 25 heads of public and private institutions; The data were collected using the questionnaire technique and as instruments the “Questionnaire on the implementation of the Law of Formative Modalities” (validity: 9.31). The results show that of the 100% (25) entities considered in the study, 32% (8) have a very poor implementation of the Law on labor training modalities, also 28% (7) poor implementation and another 28% (7) regular implementation; Only 8% (2) and 4% (1) have a good and very good level of implementation respectively. The average score obtained in the instrument was 97.92 out of a total of 200 points, with a low average being observed with respect to the level of application of the law under study. They also presented predominantly poor and very poor implementation in the following aspects: General aspects (52% and 4%) Vocational training modality of learning (28% and 40%), Vocational training modality of professional practice (44% and 12%), Modality Vocational training of youth labor training (40% and 48%), Internship labor training modality (20% and 52%) and Updating labor training modality for labor reintegration (44% and 28%) Conclusion: a higher proportion of entities presented a very poor level and deficient in the implementation of the law on labor training modalities.

Keywords: *training modalities, labor modalities, Law No. 2851*

I. INTRODUCCIÓN

Las modalidades formativas laborales son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley N° 28518 (Ley de Modalidades Formativas Laborales) y su Reglamento Decreto Supremo No. 007-2005-TR. Comprende a todas las empresas, entendidas como toda entidad pública o privada cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Ley N° 28518).

Existen siete tipos de modalidades formativas laborales: aprendizaje con predominio en la empresa, prácticas preprofesionales, prácticas profesionales, capacitación laboral juvenil, pasantía en la empresa, pasantía de docentes y catedráticos, y actualización para la reinserción laboral. Actualmente, las entidades públicas con regímenes laborales distintos al privado, no cuentan con una norma general que regule el uso de modalidades formativas laborales (Servir, 2016, p.1).

En la actualidad, el mercado laboral es altamente competitivo, y para acceder a un puesto de trabajo, el requisito en toda empresa es la previa experiencia, es decir, si un trabajador tiene conocimientos y asimismo experiencia en las actividades a realizar, configura una importante pieza dentro de la estructura laboral de la empresa, pero, ¿cómo se adquiere la experiencia?, muchas veces es a través de la realización de trabajos y otras, a través de las modalidades formativas laborales, nos referimos a las prácticas. (Fernández, 2019, p.1)

En América Latina la problemática que se presenta en la noción de las pasantías y las prácticas profesionales es que estos dos conceptos son frecuentemente utilizados indistintamente e incluso son nombrados de diversas maneras. Esto se debe a que no existe una unificación de conceptos, por lo que estamos ante la problemática de que estos mecanismos reciben muchos nombres, por lo que los hace polémicos y presentan muchas confusiones como lo veremos a continuación. En segundo lugar, se expone la situación de que en la mayoría de estos países estas pasantías y prácticas profesionales se encuentran reguladas por algún tipo de legislación, pero generalmente el ordenamiento

que las normaliza no se encuentra legislado de manera adecuada, ya que son reguladas por decretos o por ámbitos diversos que generalmente están relacionados con la educación y la formación (Rueda, 2014, p.2).

La organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que los jóvenes representan la promesa de cambio positivo en las sociedades, específicamente si son vistos desde una perspectiva de la formación del capital humano, ya que son los principales actores dentro de las sociedades, y de ellos depende el futuro del mundo, toda vez que responderán a los desafíos próximos. A partir del estudio realizado entre distintos países de América Latina, España e Italia, podemos evidenciar que este mecanismo de transición escuela- trabajo es utilizado de manera constante pero, contemporáneamente, se presentan diversas problemáticas sobre el tema. El problema específico en América latina es grave, si se toma en cuenta esta región no tiene un marco de referencia para poder regular apropiadamente estas prácticas, por lo que cada país regula el mecanismo libremente sin ninguna guía o pauta que ayude a establecer características comunes en la región. Lo que conlleva a una inadecuada práctica de las modalidades formativas (Rueda, 2014, p.25).

En el Perú la Ley 28518 –Ley de Modalidades Formativas– quizás sea la norma a la que más acercamiento tiene todo estudiante técnico o universitario; debido a que las prácticas pre-profesionales son una parte crucial del paso de los alumnos por los centros de formación. Esta experiencia en el desempeño de las prácticas pre-profesionales suele generar un contexto especial en la vida del practicante que lo lleva a enfrentar una serie de adversidades. Sin embargo, se debe advertir que desde la perspectiva del derecho laboral, tal protección es insuficiente. A pesar de que en la realidad se constata que las Modalidades Formativas Laborales implican una dualidad formativa-productiva; nuestro ordenamiento jurídico, específicamente la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo 728), niega la presencia del vínculo laboral en las Modalidades Formativas, incluidas las prácticas pre-profesionales (Themis, 2014, p.15).

Sin embargo el 11 de setiembre de 2018, se ha publicado en el diario oficial El Peruano, el Decreto Legislativo Nro. 1401, mediante el cual se “aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público” (Llorente, 2018, p.2) Este marco normativo, por un lado, conlleva a que las empresas estén obligadas a ser parte de un proceso de formación orientada a formar capacidades, debido a que, en la

actualidad, los practicantes son considerados por muchas entidades, instituciones o empresas como mano de obra barata, sin embargo, realizan un trabajo del mismo nivel de responsabilidad que el de un profesional o de un técnico con experiencia (Moscoso & Portilla, 2016, p.7).

Según información estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, existen alrededor de 33 mil beneficiarios de modalidades formativas laborales declarados en la planilla electrónica a nivel nacional, en los sectores público y privado formal. No obstante, se registra una población de al menos 221 mil potenciales beneficiarios de prácticas preprofesionales (requisito para obtener el grado académico de bachiller que podría ser exigido por las universidades), lo cual sería un indicio de un probable subregistro de dichas modalidades. Asimismo 92% de los convenios de modalidades formativas registrados corresponden a prácticas preprofesionales y prácticas profesionales, el 58% de convenios de modalidades formativas laborales registrados en el año 2015 correspondió a las prácticas preprofesionales, mientras que el 34% a las prácticas profesionales. Por otro lado 89% de los beneficiarios de modalidades formativas en el sector público son practicantes preprofesionales y profesionales (Servir, 2016, p.1).

Las modalidades formativas laborales, tienen como finalidad, la formación del practicante y el adecuado ejercicio de lo impartido en el centro de formación, es así entonces, que cabe preguntarnos lo siguiente, ¿en la actualidad, las empresas cumplen las normas dispuestas en la Ley 28518 (Ley de Modalidades Formativas Laborales)?, ¿de ser cierto dicho supuesto, entonces existe un adecuado uso de la norma? es a través del siguiente informe que se darán respuestas a estas interrogantes, y asimismo, se precisara cuáles son los supuestos de desnaturalización de los convenios de prácticas y por consiguiente, el uso indiscriminado de modalidades formativas a fin de usar mano de obra abaratada con el fin de encubrir las relaciones laborales, y por consiguiente el otorgamiento de los beneficios sociales (Fernández, 2019, p.1)

Es así que en la actualidad muchas entidades utilizan los convenios de aprendizaje para abaratar costos de mano de obra y no necesariamente sirven para complementar la formación específica adquirida en los centros universitarios, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral, debido a que la normatividad es muy general y no cuenta con mecanismos precisos que verifiquen

que los convenios sirvan para formar practicantes; cuya realidad debe ser modificada, a efecto de elevar el nivel educativo de los futuros profesionales. (Moscoso & Portilla, 2016, p.7)

A nivel la región Amazonas, se tiene que partir diciendo que muchos funcionarios, empresarios, estudiantes y trabajadores desconocen la norma de modalidades formativas laborales, algunos indican que no conocían de su existencia, por ello se ha podido ver por referencias de los mismos trabajadores que las empresas e instituciones poco implementan las obligaciones de esta ley.

Considerando la problemática descrita se planteó como problema de investigación el siguiente: ¿Cuál es el nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019?, y como objetivo general: Determinar el nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

En los siguientes capítulos de la tesis se presentan los materiales y métodos, los resultados y discusión así como las conclusiones y recomendaciones.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo porque usó la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico respecto al nivel de implementación de la ley de modalidades formativas, el estudio tuvo un nivel descriptivo porque se reconocieron características de la variable implementación de la ley, las que fueron descritas, de tipo prospectivo porque los datos se tomaron de fuentes primarias en este caso de los responsables de la entidades en estudio, transversal porque la variable de estudio fue medida en una sola ocasión; y prospectivo porque los datos necesarios para el estudio fueron recogidos a propósito de la investigación.

- El diagrama de diseño de investigación será el siguiente:



Dónde:

M = Muestra (entidades públicas y privadas)

O₁ = Observación de la variable nivel de implementación de la ley N° 28518

2.2. Población, muestra y muestreo:

Población:

La población estuvo constituida por funcionarios o responsables encargados de las instituciones públicas y privadas de la ciudad de la ciudad de Bagua y en las cuales aplique la ley de modalidades formativas laborales, se consideró un número aproximado de 15 entidades públicas y 10 entidades privadas, de acuerdo a la información obtenida sobre el número total de entidades existentes.

Criterios de inclusión

- Entidades en cuya naturaleza se aplique las ley de modalidad formativas ,laborales
- Entidades, cuyos representantes acepten participar en la investigación

Criterios de exclusión

- Entidades que estén intervenidas por el estado u órganos de control
- Entidades que hayan suspendido su funcionamiento de manera temporal

Muestra:

La muestra estuvo constituida por toda la población considerada para el estudio, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, por tanto la muestra fue de un aproximado de 25 entre entidades públicas y privadas de la ciudad de Bagua.

Muestreo:

El tipo de muestreo a considerar fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de inclusión e exclusión.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: Se utilizó la técnica del cuestionario.

Instrumentos de recolección de datos:

Para la variable Implementación de la Ley N° 28518, se utilizó el formulario del cuestionario denominado: “*Cuestionario sobre la implementación de la Ley de modalidades formativas*” el cual fue elaborado por el investigador considerando lo estipulado en la Ley N° 28518 de nuestro país; el instrumento de recolección de datos tendrá una parte referida a los datos generales de las entidades, asimismo otra parte de ítems referidos a la implementación de la mencionada ley de acuerdo a sus dimensiones. El instrumento entregó la siguiente medición respecto a dicha implementación:

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente
- Muy deficiente

La validez de los instrumentos de medición se realizó mediante el juicio de 3 expertos. Los resultados de la escala dicotómica aplicada a los expertos fueron sometidos a la prueba binomial, con la cual se obtuvo el valor teórico ($VT=9.31 > VC=1.64$) evidenciándose que el instrumento es adecuado, por tanto válido. Para la confiabilidad se realizó por alfa de Crombach, cuyo resultado indicó el valor de confiabilidad.

Procedimiento de recolección de datos:

- Se hizo un trámite de solicitud a fin de obtener la autorización correspondiente en las entidades donde se realizó el estudio
- Se coordinó con el personal seleccionado para el estudio sobre la hora y el día de recolección de datos
- Se realizó la recolección de datos en fecha y hora programados, aproximadamente en unos 30 minutos.
- Se preparó la información para su procesamiento.

2.4.Análisis de datos:

La información final fue procesada utilizando el programa estadístico SPSS versión 20 y la hoja de cálculo Excel 2010. El análisis estadístico para los datos fue el análisis estadístico descriptivo considerando frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central y dispersión. Los resultados se presentan mediante tablas simples, de contingencia y gráficos circulares y de barra.

III. RESULTADOS

Cuadro 01: Distribución de las características generales del responsable de la entidad encuestado, Bagua 2019.

<i>Edad</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
De 21 a 30 años	2	8
De 31 a 40 años	10	40
De 41 a 50 años	7	28
De 51 a 60 años	3	12
De 61 años a más	3	12
Total	25	100
<i>Sexo</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Masculino	19	76
Femenino	6	24
Total	25	100
<i>Nivel educativo</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Secundaria	6	24
Superior	19	76
Total	24	100
<i>Profesión</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Ciencias adm. y económicas	4	16
Humanidades	7	28
Ingeniería	1	4
Ciencias de la Salud	2	8
Otros	11	44
Total	25	100
<i>Rubro de la entidad</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Servicio	11	44
Comercio	12	48
Transporte	2	8
Total	25	100
<i>Tipo de entidad</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Con fines de lucro	18	72
Sin fines de lucro	7	28
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

En el cuadro 01 se observa que del 100 % (25) de responsables encuestados, una mayor proporción de 40 % (12) tiene edades entre 31 a 40 años, asimismo el 28 % (7) tiene entre 41 a 50 años, el 12 % (3) de 51 a 60 años y otro 12 % (3) de 61 años a más. Respecto al sexo, el 76 % (19) son de sexo masculino y el 24 % (6) de sexo femenino. En relación al nivel educativo, el 76 % (19) tiene nivel superior y el 24 % (6) solo secundaria. En cuanto a la profesión, el 44 % (11) pertenece a otras profesiones, el 28 % (7) pertenece a humanidades, el 16 % (2) a ciencias administrativas y económicas, el 8 % (2) a ciencias de la salud y el 4 % (1) a ingenierías. Respecto al rubro de la empresa, el 48 % (12) se dedica al comercio, el 44 % (11) a servicios y el 8 % (2) transporte. En cuanto a tipo de entidad el 72 % (18) es con fines de lucro y el 28 % (7) sin fines de lucro.

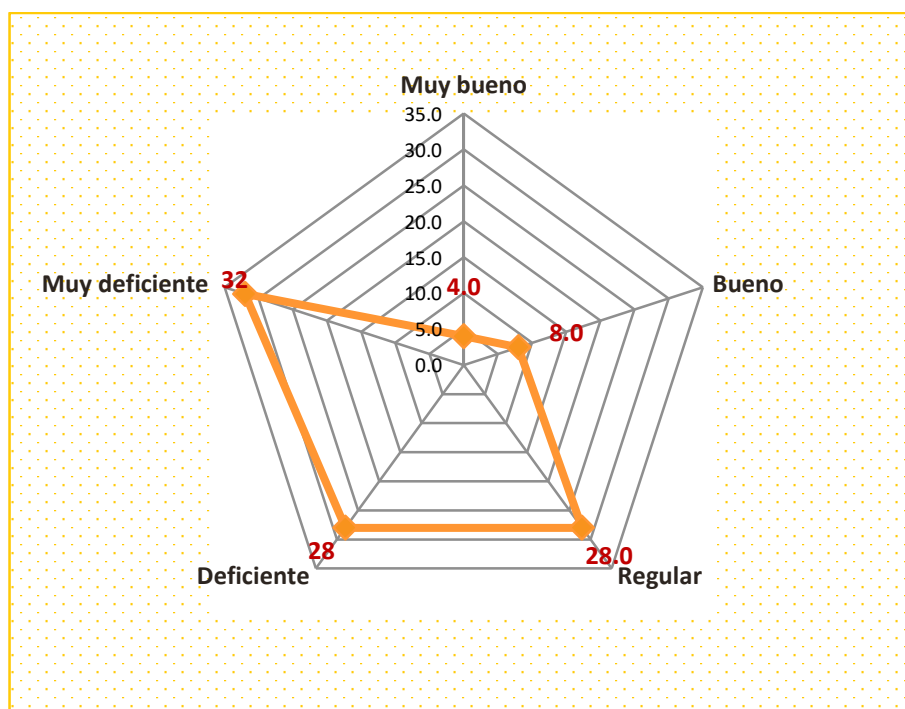
Tabla 01: Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

<i>Nivel de implementación</i>	<i>f_i</i>	<i>%</i>
Muy Bueno	1	4
Bueno	2	8
Regular	7	28
Deficiente	7	28
Muy deficiente	8	32
Total	25	100

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

<i>Estadísticos descriptivos</i>	<i>Puntuación esperada en el instrumento</i>	<i>Máximo</i>	<i>Minino</i>	<i>Promedio</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Varianza</i>
Valores	200	182	65	97.92	33.99	1155.77

Figura 01: Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.



Fuente: Tabla 01

En la tabla y figura 01 se observa que del 100 % (25) entidades consideradas en el estudio, el 32 % (8) tiene una implementación muy deficiente de la Ley sobre modalidades formativas laborales, asimismo el 28 % (7) implementación deficiente y otro 28 % (7) implementación regular; solo un 8 % (2) y un 4 % (1) tienen un nivel de implementación bueno y muy bueno respectivamente. El promedio de puntuación obtenido en el instrumento fue de 97.92 de un total de 200 puntos, observándose un promedio bajo respecto al nivel de aplicación de la ley en estudio.

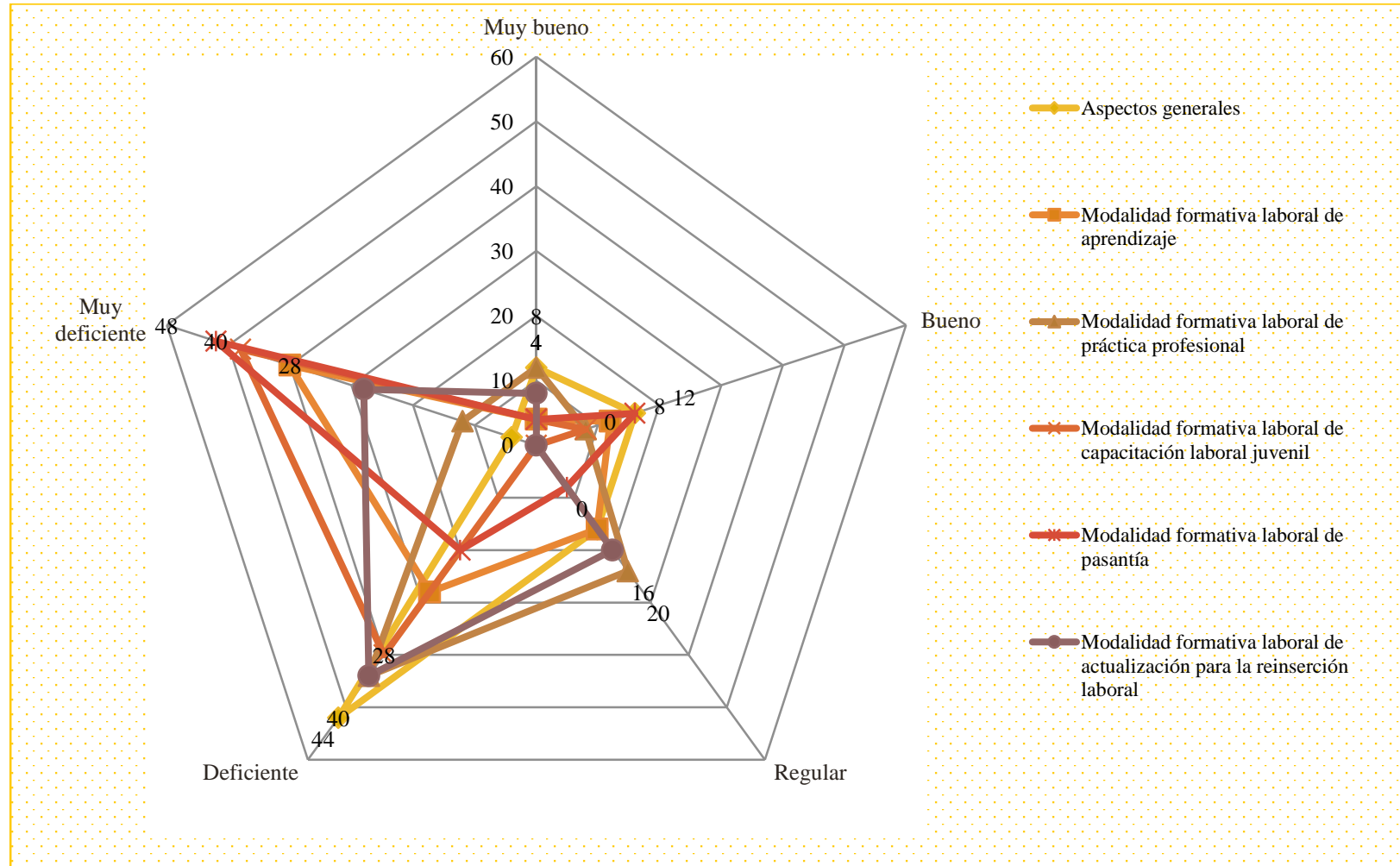
Tabla 02: Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales según dimensiones en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

Nivel de implementación de la ley	Aspectos generales		Modalidad formativa laboral de aprendizaje		Modalidad formativa laboral de práctica profesional		Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil		Modalidad formativa laboral de pasantía		Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bueno	3	12	1	4	3	12	1	4	1	4	2	8
Bueno	4	16	3	12	2	8	2	8	4	16	0	0
Regular	4	16	4	16	6	24	0	0	2	8	5	20
Deficiente	13	52	7	28	11	44	10	40	5	20	11	44
Muy deficiente	1	4	10	40	3	12	12	48	13	52	7	28
Total	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

Estadísticos descriptivos	Puntuación esperada en el instrumento	Máximo	Minino	Promedio	Desviación estándar	Varianza
a	50	45	17	28.9	8.29	68.74
b	40	36	11	19.5	8.54	73.09
c	10	10	2	5.08	2.27	5.16
d	45	42	11	18.04	7.77	60.45
e	50	22	6	11.36	5.08	25.82
f	30	30	8	14.96	5.26	27.70

Figura 02: Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales según dimensiones en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.



Fuente: Tabla 02

En la tabla y figura 02 se observa el nivel de implementación de la Ley sobre modalidades formativas laborales; en tal sentido respecto a la dimensión **Aspectos generales** se aprecia que el 52 % (13) tiene una implementación deficiente de la Ley en mención, asimismo el 16 % (4) tiene una implementación regular y otro 16 % (4) buena; solo un 12 % (3) tiene una implementación muy buena en esta dimensión; sin embargo 4 % (1) tienen un nivel de implementación muy deficiente.

En cuanto a la dimensión **Modalidad formativa laboral de aprendizaje** se observa que el 40 % (10) tiene una implementación muy deficiente de la Ley en mención, asimismo el 28 % (7) tiene una implementación deficiente, el 16 % (4) regular, y solo un 12 % (3) y un 4 % (1) tienen un nivel de implementación buena y muy buena respectivamente.

Sobre la dimensión **Modalidad formativa laboral de práctica profesional** se evidencia que el 44 % (11) tiene una implementación deficiente de la Ley en mención, asimismo el 24 % (6) tiene una implementación regular, el 12 % (3) muy deficiente. y solo un 8 % (2) y un 12 % (3) tienen un nivel de implementación buena y muy buena respectivamente.

Respecto a la dimensión **Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil** se aprecia que el 48 % (12) tiene una implementación muy deficiente de la Ley en mención, asimismo el 40 % (10) tiene una implementación deficiente, ninguno (0 %) regular; y solo un 8 % (2) y un 4 % (1) tienen un nivel de implementación buena y muy buena respectivamente.

En cuanto a la dimensión **Modalidad formativa laboral de pasantía** se observa que el 52 % (13) tiene una implementación muy deficiente de la Ley en mención, asimismo el 20 % (5) tiene una implementación deficiente, el 8 % (2) regular; y solo un 16 % (4) y un 4 % (1) tienen un nivel de implementación buena y muy buena respectivamente.

Sobre la dimensión **Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral** se evidencia que el 44 % (11) tiene una implementación deficiente de la Ley en mención, asimismo el 28 % (7) tiene una implementación muy deficiente, el 20 % (5) regular; y solo un 8 % (2) un nivel de implementación muy bueno respectivamente.

Tabla 03: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión Aspectos generales en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

<i>ítems</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
<i>Los directivos conocen que los jóvenes tiene derecho a participar de las modalidades formativas laborales en su entidad</i>	25	4.36	0.64
<i>Los directivos y funcionarios conocen la ley de modalidades formativas laborales</i>	25	4.28	0.68
<i>Se consideran aspectos de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de modalidades formativas laborales con jóvenes</i>	25	3.44	1.28
<i>Se han implementado mecanismos que signifiquen oportunidades de práctica para la formación profesional y laboral de estudiantes</i>	25	2.68	1.35
<i>Existe un área responsable de conducir los procesos de modalidades formativas laborales en la empresa o institución</i>	25	2.6	1.35
<i>Existe normatividad interna en la empresa para regular la implementación de la ley de modalidades formativas laborales</i>	25	2.44	1.26
<i>Se ha implementado alguna acción correspondiente a la ley de modalidades formativas laborales en la institución</i>	25	2.4	1.38
<i>Se ha ejecutado presupuesto en la implementación de las modalidades formativas laborales en la entidad</i>	25	2.28	0.98
<i>Existe un Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo</i>	25	2.28	1.28
<i>Existe un registro de beneficiarios de las diferentes modalidades formativas laborales</i>	25	2.16	1.28

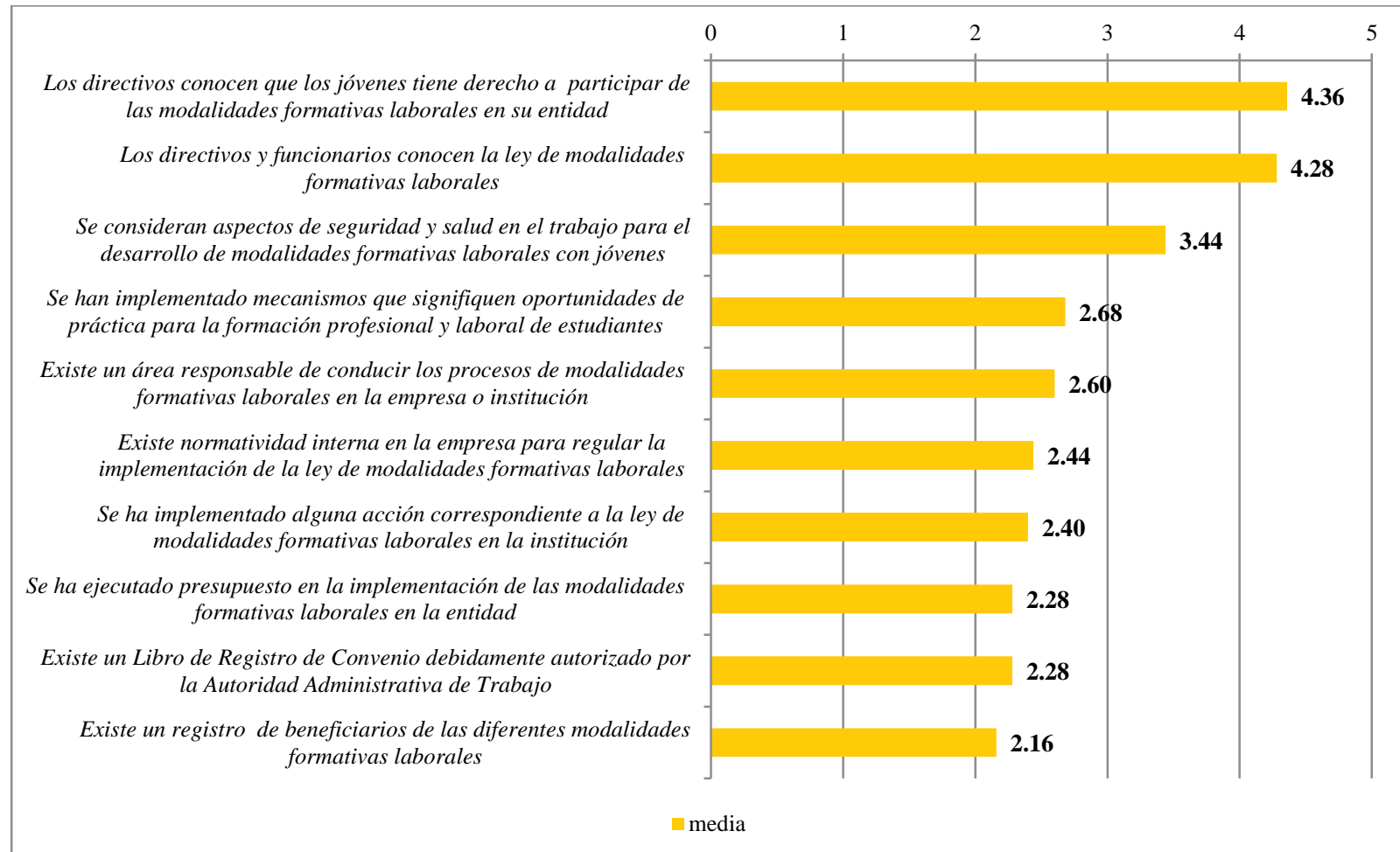
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

*n: muestra

**Media: promedio de los puntajes obtenidos (en base a una escala del 1 al 5)

***DS: desviación estándar de los datos

Figura 03: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Aspectos generales* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.



Fuente: Tabla 03

En la tabla 03 se observa que en cuanto los *aspectos generales*, el aspecto que implementaron más las instituciones sobre la Ley de modalidades formativas laborales fue: *Los directivos conocen que los jóvenes tiene derecho a participar de las modalidades formativas laborales en su entidad* (Media: 4.36); y el que menos implementaron fue: *Existe un registro de beneficiarios de las diferentes modalidades formativas laborales* (Media: 2.16); siendo un promedio bajo.

Tabla 04: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de aprendizaje* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

<i>ítems</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
<i>En algún momento hubo estudiantes en su empresa que realizaron prácticas para complementar su formación profesional</i>	25	2.8	1.41
<i>Brinda facilidades a los estudiantes para que realicen su aprendizaje práctico con fines laborales</i>	25	2.72	1.51
<i>Actualmente existen estudiantes que ejecutan tareas productivas en su entidad como parte de su formación</i>	25	2.56	1.26
<i>Existen mecanismos para ejecutar procesos de aprendizaje práctico de estudiantes con predominio en el centro de formación profesional</i>	25	2.4	1.15
<i>Existen mecanismos de comunicación fluida con los centros de formación profesional para el cumplimiento de la norma sobre modalidades formativas laborales</i>	25	2.36	1.35
<i>Existen mecanismos para ejecutar procesos de aprendizaje práctico de estudiantes con predominio en la empresa</i>	25	2.36	1.11
<i>Existe un Plan Específico de Aprendizaje propuesto por el centro de formación profesional consensuado con la empresa o institución</i>	25	2.24	1.01
<i>La empresa ha realizado convenios con centros de formación profesional para complementar la formación de los estudiantes con fines laborales</i>	25	2.12	1.09

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

*n: muestra

**Media: promedio de los puntajes obtenidos (en base a una escala del 1 al 5)

***DS: desviación estándar de los datos

Figura 04: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de aprendizaje* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.



Fuente: Tabla 04

En la tabla 04 se observa que en cuanto a la *Modalidad formativa laboral de aprendizaje*, el aspecto que implementaron más las instituciones sobre la Ley de modalidades formativas laborales fue: *En algún momento hubo estudiantes en su empresa que realizaron prácticas para complementar su formación profesional* (Media: 2.8); y el que menos implementaron fue: *La empresa ha realizado convenios con centros de formación profesional para complementar la formación de los estudiantes con fines laborales* (Media: 2.12); siendo un promedio bajo.

Tabla 05: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de práctica profesional* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

<i>ítems</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
Se cuentan con convenios para prácticas profesionales de estudiantes	25	2.56	1.26
Existen mecanismos y procesos para ejecutar procesos de práctica profesional en su entidad	25	2.52	1.12

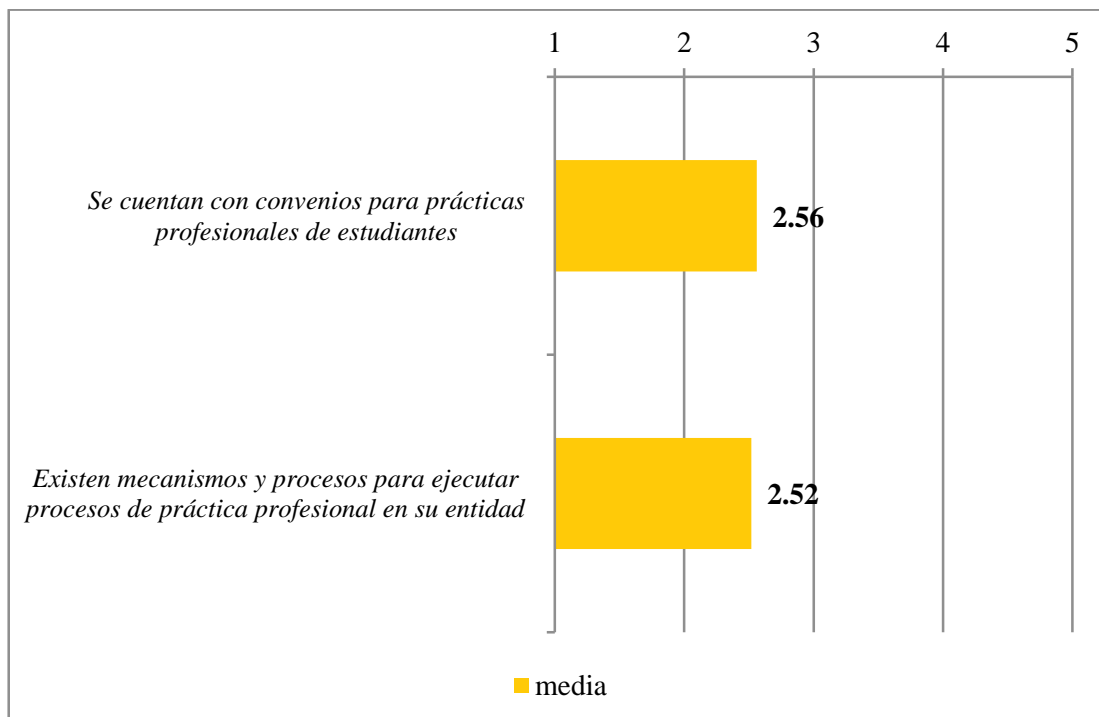
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

**n*: muestra

***Media*: promedio de los puntajes obtenidos (en base a una escala del 1 al 5)

****DS*: desviación estándar de los datos

Figura 05: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de práctica profesional* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.



Fuente: Tabla 05

En la tabla 05 se observa que en cuanto a la **Modalidad formativa laboral de práctica profesional**, el aspecto que implementaron más las instituciones sobre la Ley de modalidades formativas laborales fue: **Se cuentan con convenios para prácticas profesionales de estudiantes** (Media: 2.56); y el que menos implementaron fue: **Existen mecanismos y procesos para ejecutar procesos de práctica profesional en su entidad** (Media: 2.52); siendo un promedio bajo.

Tabla 06: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

<i>Ítems</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
<i>Se han brindado oportunidades de capacitación laboral juvenil a madres jóvenes</i>	25	2.12	1.20
<i>Se ha presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil correspondiente al último periodo</i>	25	2.12	0.93
<i>Se han brindado oportunidades de capacitación laboral juvenil a jóvenes discapacitados</i>	25	2.08	1.08
<i>Se han emitido certificados de capacitación a jóvenes participantes como parte de la capacitación laboral juvenil</i>	25	2.04	0.84
<i>Existe en la empresa reglamentación y normatividad interna para la Capacitación Laboral Juvenil</i>	25	2	1.19
<i>Existen mecanismos de coordinación constante con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para desarrollar capacitación laboral juvenil</i>	25	2	1.00
<i>Se realizan procesos de capacitación laboral juvenil en la empresa o institución a jóvenes (de 16 a 23 años) sin formación superior</i>	25	1.92	1.00
<i>Existe en la empresa un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil</i>	25	1.92	1.00
<i>Ha realizado en algún momento un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral juvenil</i>	25	1.84	0.85

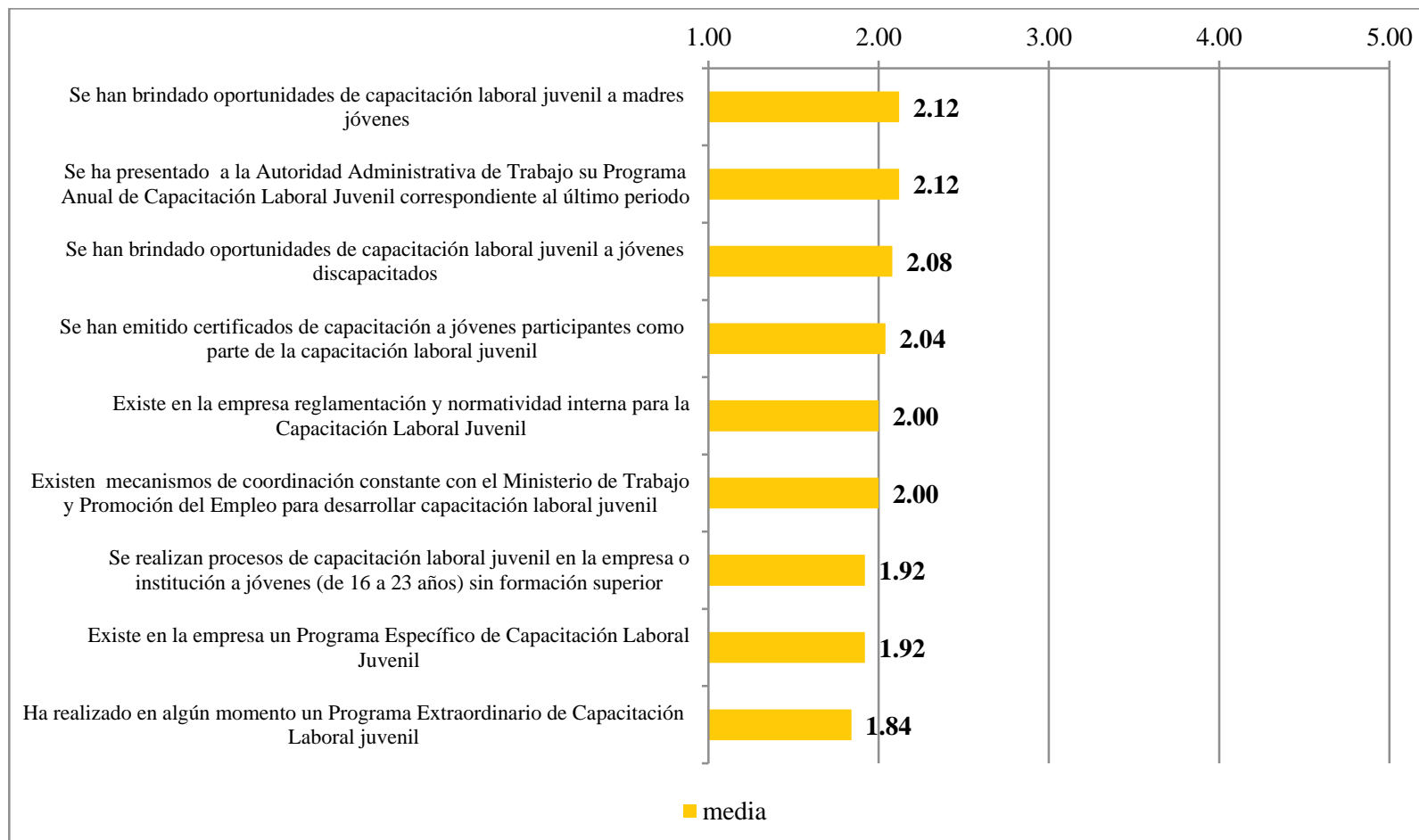
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

*n: muestra

**Media: promedio de los puntajes obtenidos (en base a una escala del 1 al 5)

***DS: desviación estándar de los datos

Figura 06: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.



Fuente: Tabla 06

En la tabla 06 se observa que en cuanto a la ***Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil***, el aspecto que implementaron más las instituciones sobre la Ley de modalidades formativas laborales fue: ***Se han brindado oportunidades de capacitación laboral juvenil a madres jóvenes*** (Media: 2.12); y el que menos implementaron fue: ***Ha realizado en algún momento un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral juvenil*** (Media: 1.84) ; siendo un promedio bajo.

Tabla 07: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de pasantía* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

<i>ítems</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
<i>Existen en la empresa convenios para realización de pasantías</i>	25	2.4	1.15
<i>Han desarrollado acciones para facilitar las pasantías de estudiantes en su empresa</i>	25	2.4	1.19
<i>La empresa o entidad desarrolla planes específicos de pasantía en coordinación con los centros de formación</i>	25	2.36	1.08
<i>Se han desarrollado pasantías de docentes y catedráticos en su empresa o entidad en el marco de la ley de modalidades formativas laborales</i>	25	2.16	1.07
<i>Se han desarrollado pasantías de estudiantes en la entidad</i>	25	2.04	1.14

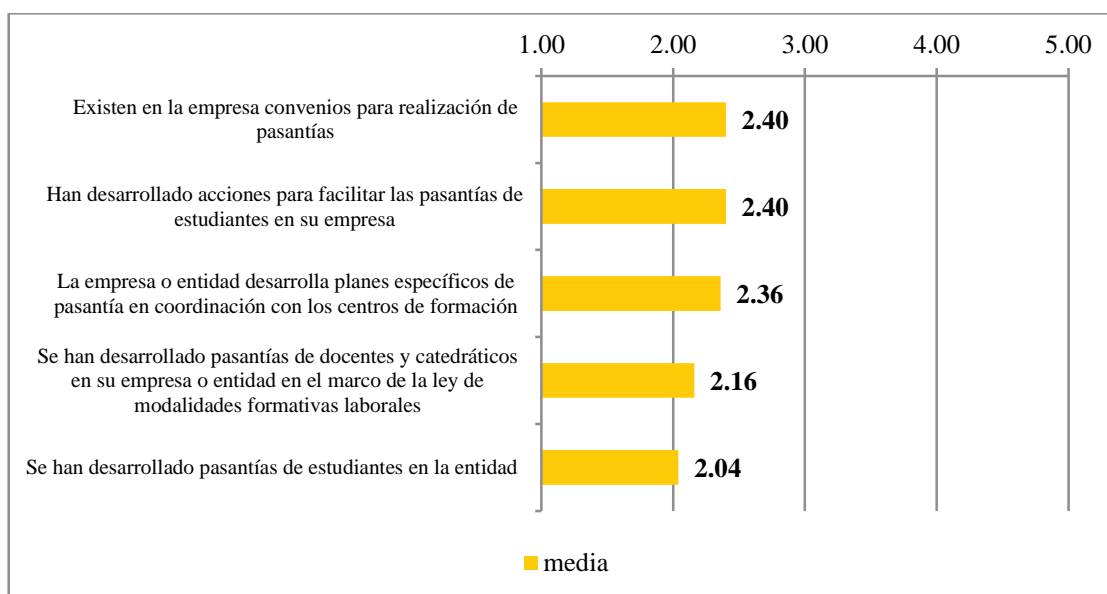
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

**n*: muestra

***Media*: promedio de los puntajes obtenidos (en base a una escala del 1 al 5)

****DS*: desviación estándar de los datos

Figura 07: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de pasantía* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.



Fuente: Tabla 07

En la tabla 07 se observa que en cuanto a la *Modalidad formativa laboral de pasantía*, el aspecto que más implementaron más las instituciones sobre la Ley de modalidades formativas laborales fue: *Existen en la empresa convenios para realización de pasantías* (Media: 2.4); y el que menos implementaron fue: *Se han desarrollado pasantías de estudiantes en la entidad* (Media: 2.04); siendo un promedio bajo.

Tabla 08: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

<i>ítems</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
<i>En general considera que se ha implementado considerablemente la ley de modalidades formativas en la empresa o entidad</i>	25	3.88	1.33
<i>Se han desarrollado acciones de entrenamiento y actualización a recursos humanos en su empresa</i>	25	2.36	1.15
<i>Se han otorgado certificados a personas en el marco de la actualización para la reinserción laboral</i>	25	2.28	1.14
<i>El Plan de Entrenamiento y Actualización está ajustado a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional</i>	25	2.2	1.12
<i>Se han desarrollado convenios para la Actualización y Reinserción Laboral de trabajadores</i>	25	2.12	1.01
<i>Existe en la empresa o entidad un Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral</i>	25	2.12	1.05

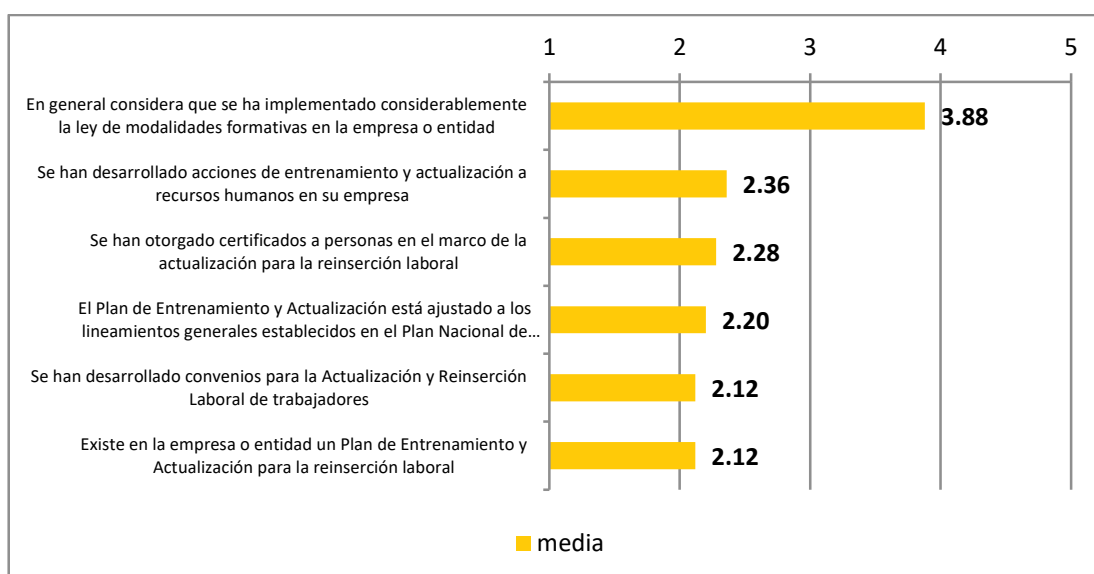
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado

*n: muestra

**Media: promedio de los puntajes obtenidos (en base a una escala del 1 al 5)

***DS: desviación estándar de los datos

Figura 08: Implementación de la Ley N° 28518 según la dimensión *Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral* en instituciones de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.



Fuente: Tabla 08

En la tabla 08 se observa que en cuanto a la *Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral*, el aspecto que implementaron más las instituciones sobre la Ley de modalidades formativas laborales fue: *En general considera que se ha implementado considerablemente la ley de modalidades formativas en la empresa o entidad* (Media: 3.88); y el que menos implementaron fue: *Existe en la empresa o entidad un Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral* (Media: 2.12) ; siendo un promedio bajo.

IV. DISCUSIÓN

En los resultados del estudio se encontró que una mayor proporción de entidades consideradas en el estudio presentaron un nivel de implementación de la ley de sobre modalidades formativas laborales muy deficiente (32 %) y deficiente (28 %); menores porcentajes tuvieron un nivel de implementación regular, bueno y muy bueno. Asimismo presentaron predominantemente implementación deficiente y muy deficiente en los siguientes aspectos: Aspectos generales (52 % y 4 %) Modalidad formativa laboral de aprendizaje (28 % y 40 %), Modalidad formativa laboral de práctica profesional (44 % y 12 %), Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil (40 % y 48 %), Modalidad formativa laboral de pasantía (20 % y 52 %) y Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral (44 % y 28 %).

Al respecto Servir (2016), Chinchayan (2017), Vargas (2015), Izaga (2018) y Andía (2019) encontraron algunos problemas referidos a la aplicación e implementación de la ley de modalidades formativas laborales.

Por ejemplo Servir (2016) evidenció en un informe que se registraron alrededor de 60 mil convenios de modalidades formativas laborales al año ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT). Sin embargo existe una brecha significativa entre los convenios de modalidades formativas registrados y los beneficiarios declarados. Los beneficiarios de modalidades formativas laborales declarados en la planilla electrónica de la AAT (incluyendo a los sectores público y privado formal) representan poco más del 50% de los convenios de modalidades formativas laborales registrados ante la AAT.

Asimismo Chinchayan (2017) determinó que existen empresas que incumplen la Ley de Modalidades Formativas Laborales, concluyendo que la empresa al incumplir con la Ley 28518, los entes de supervisión le pondrán multas que de manera directa e indirecta afectaría la rentabilidad de la empresa en 1% y 2%. Demostrando de esta manera la incidencia que se tendría al incumplir con las normativas del estado, sin mencionar el bajo rendimiento del personal.

De igual manera Vargas (2015) encontró que existe la desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, este es uno de los principales problemas que afectan la etapa de prácticas pre profesionales, evitando que el estudiante desarrolle todas sus capacidades antes de convertirse en profesional.

Por su parte Izaga (2018) en una investigación realizada verifica que los empleadores han utilizado fraudulentamente leyes de cobertura el Código Civil (Arts. 1764 y ss), Ley de Intermediación Laboral No. 27626, Ley de Tercerización Laboral No. 29245, Ley de Modalidades Formativas Laborales No. 28518, e incluso también normas laborales que otorgan menos beneficios a los trabajadores como la contratación modal regulada, encontrándose un problema importante en este aspecto.

De otro lado Andía (2019) encontró que la implementación de un supervisor o fiscalizador mutuo acuerdo mejora significativamente la aplicación de la ley de modalidades formativas laborales, además se debe realizar con el fin de que exista mayor control y fiscalización de las actividades que realiza el practicante y por ende el cumplimiento a los acuerdos plasmados en el convenio firmado por las partes, sin que estos acuerdos sean vulnerados por las partes al momento de la ejecución de las actividades de prácticas pre profesionales.

Considerando los estudios citados, en el caso del país, la Encuesta Nacional de Hogares muestran que existen 2.48 millones de jóvenes entre 18 y 24 años que trabajan o buscan empleo, de los cuales 230 mil (9%) están desempleados (una tasa cuatro veces mayor que la registrada por los mayores de 30 años). De los 2.25 millones restantes, 616 mil (25%) trabaja en condiciones formales, 810 mil (33%) son independientes (muchos de los cuales tampoco tienen beneficios), y 826 mil (33%) trabaja en condiciones de informalidad, sin ningún beneficio social. Situación problemática que sería aliviada con la aplicación de la ley de modalidades formativa laborales (Peralta, 2017, 360).

Según Gutiérrez (2015) en los últimos años se ha incrementado la competencia laboral de forma extrema, por consiguiente, sólo los más capacitados y experimentados serán candidatos para obtener las mejores oportunidades laborales. Dicho esto, el realizar

prácticas incrementará el aprendizaje y la experiencia laboral necesaria para el futuro profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, según Peralta (2017) es necesario afirmar que un gran número de jóvenes peruanos enfrentan serias complicaciones para encontrar trabajo debido a que poseen pocas habilidades y experiencia laboral. Para ellos, las opciones son pocas: la informalidad, el trabajo eventual o el desempleo. La informalidad y el desempleo limitan las posibilidades de desarrollo de un joven y lo encierra en un círculo vicioso del cual difícilmente puede salir. Por ello, es necesario que los trabajadores del futuro ingresen al mercado formal desde que inician su vida laboral.

Ceroni (2008) observa que un problema que se presenta en un gran número de empresas es la falta de una remuneración económica adecuada a los practicantes, a pesar de que el DS007-2005-TR que reglamenta la ley 28518 sobre modalidades formativas laborales, en el art. 33 señala: no se podrá pactar una subvención menor a la establecida en la ley (remuneración mínima vital), o renunciar a su percepción. Ejecutivos de empresas públicas o privadas señalan, erróneamente, que como la empresa está invirtiendo sus recursos para adiestrar al practicante, éste debe retribuir ese gasto, y lo hacen no dando la remuneración que le corresponde.

Según Servir (2016) se debe establecer una normativa que regule de manera integral el uso de las modalidades formativas laborales en el sector público, con el fin de ampliar la oferta de dichas modalidades en las entidades públicas, dado el incremento de egresados universitarios de carreras vinculadas a la gestión pública en el país.

En tal sentido Moscoso & Portilla (2016) indican que en mayo del 2005 entró en vigencia La ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas Laborales, que son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional; introduce una nueva regulación, a las formas de capacitación o formación para el trabajo, ya que es usual encontrar al interior de cualquier institución o empresa un grupo de personas que no necesariamente son considerados como trabajadores de las mismas si no que más bien toman la figura de personal en formación o como normalmente se les conoce “practicantes”.

En se marco Andía (2019) señala que el convenio que se firma entre la entidad, el estudiante y el centro de formación es de vital importancia para poder tener un determinado control de las actividades que realizara el estudiante por ende que sus prácticas pre profesionales sean de ayuda para su desenvolvimiento profesional y desarrollo profesional, especificando características que lo ayuden a llegar a esta meta.

Es ese sentido Fernández (2009) describe cuál es la naturaleza de las modalidades formativas laborales, a través del siguiente texto: “No nos hallamos ante un contrato de trabajo, porque el fin principal del aprendizaje es la enseñanza que se ha de impartir al trabajador en formación. Pero, aunque la utilización del trabajo del que aprende es accesoria y se subordina a la formación, debe haber algún aprovechamiento real del trabajo del trabajador para que la formación exista formando parte del sinalagma contractual”.

Rueda (2014) complementa que las pasantías y las prácticas profesionales son mecanismos para la transición escuela-trabajo, los cuales pueden servir como un “puente” para acercar a los jóvenes al mercado de trabajo y, de esta forma, permitir que el joven ponga en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación profesional. La Organización Internacional del Trabajo respecto al tema de las pasantías, refiere que con frecuencia son consideradas una excelente manera para adquirir experiencia laboral y afianzarse en el mercado de trabajo.

También Moscoso & Portilla (2016) agregan que la ley consagra tres principios fundamentales los cuales son: Primero está el Principio que establece a la Persona como centro fundamental de todo proceso formativo, el segundo principio que consagra es el de Igualdad sin discriminación alguna, a que tiene derecho la persona en formación, y por ultimo está el principio de Adecuación a la Realidad del Proceso Formativo, para asegurar su calidad y pertinencia.

Nuevamente Rueda (2014) agrega que sin la pretensión de establecer una definición única sobre las pasantías y las prácticas profesionales, ya que esta es una tarea casi imposible y en virtud de que ambos términos varían dependiendo del país y del contenido de la legislación que los regula. A grandes rasgos, y para poder finalizar con

una concepción clara de estos mecanismos, podemos señalar que las prácticas profesionales comúnmente forman parte de las actividades académicas, curriculares o de formación realizadas durante la universidad, siendo éstas la mayoría de las veces exigidas para poder obtener el grado académico.

Por su parte Gálvez et al. (2005) señala que esta regulación presenta como principales innovaciones, por un lado, el otorgamiento de diversos beneficios a las personas contratadas a través de convenios formativos, lo cual se traduce en la obligación de la empresa de asumir mayores sobrecostos laborales en caso empleen estas modalidades de contratación, y, por el otro, la incorporación de nuevas modalidades contractuales, como los convenios de prácticas profesionales, pasantía y actualización para la reinserción laboral.

Finalmente la Ley 28518 establece que las infracciones que se originen por el incumplimiento de disposiciones aplicables que pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario son las siguientes: 1. El incumplimiento en el otorgamiento de la subvención económica del beneficiario, 2. No contar con el Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, 3. El incumplimiento en la presentación del convenio correspondiente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, 4. El desarrollo del programa de las modalidades formativas en una jornada que exceda el horario habitual de la empresa, así como la jornada en el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m. sin autorización previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo, 5. No contratar un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidentes o no asumir directamente el costo de estas contingencias, 6. No otorgar la certificación correspondiente.

La evidencia encontrada en diversos estudios es bastante considerable para indicar que existe un problema en cuanto a la implementación de la Ley de modalidades formativas laborales en las entidades tanto públicas como privadas.

V. CONCLUSIONES

1. Una mayor proporción de entidades de la ciudad de Bagua presentaron un nivel muy deficiente (32 %) y deficiente (28 %) en la implementación de la ley sobre modalidades formativas laborales, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.
2. Tanto las instituciones públicas y privadas presentaron predominantemente implementación deficiente y muy deficiente de la ley de modalidades formativas laborales, considerando los siguientes aspectos: Aspectos generales (52 % y 4 % respectivamente), Modalidad formativa laboral de aprendizaje (28 % y 40 %), Modalidad formativa laboral de práctica profesional (44 % y 12 %), Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil (40 % y 48 %), Modalidad formativa laboral de pasantía (20 % y 52 %) y Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral (44 % y 28 %).
3. En cuanto a la naturaleza de las modalidades formativa laborales, las instituciones presentaron predominantemente implementación deficiente considerando los siguientes aspectos: Aspectos generales (52 % y 4 % respectivamente), Modalidad formativa laboral de aprendizaje (28 % y 40 %), Modalidad formativa laboral de práctica profesional (44 % y 12 %), Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil (40 % y 48 %), Modalidad formativa laboral de pasantía (20 % y 52 %) y Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral (44 % y 28 %).
4. Respecto a la implementación de la ley de modalidades formativas laborales según actividad o rubro de la entidad, todas indistintamente presentaron predominantemente implementación deficiente y muy deficiente de la ley de modalidades formativas laborales.
5. En cuanto a las características generales de la muestra de estudio una mayor proporción de encuestados tuvo entre 31 a 40 años (40 %), son de sexo masculino (76 %), tuvieron nivel superior (76 %). Respecto al rubro de la empresa, la mayoría se dedica al comercio (48 %), son entidades con fines de lucro (72 %).

VI. RECOMENDACIONES

A la Dirección Regional del Trabajo y promoción del Empleo.

- Realizar la vigilancia activa sobre el cumplimiento de la normatividad de las modalidades formativas laborales
- Promover el uso de los derechos contemplados en la ley de modalidades formativas laborales, por parte de los jóvenes y personas que lo requieran
- Capacitar al recurso humano de la área en la legislación sobre modalidades formativas laborales
- Proponer normativa específicas como directivas a fin de subsanar posibles vacíos en la aplicación de la ley de modalidades formativas laborales.

A las instituciones públicas y privadas, así como las empresas

- Cumplir la ley de modalidades formativas laborales a conciencia
- Realizar programas y campañas de difusión para el requerimiento de personas que deseen participar en sus entidades.
- Brindar los materiales y facilidades necesarias a los participantes de las modalidades formativas laborales para que cumplan sus labores.

A la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

- Fomentar la discusión dentro de la carrera profesional y fuera de ella los problemas y oportunidades de la legislación sobre modalidades formativas laborales, ya que atañe a los egresados de todas las carreras.
- Profundizar las investigaciones sobre el tema a fin de conocer mejor el problema y abordar posibles soluciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alma, E. (2014). *La noción de prácticas profesionales y pasantías en América Latina*. México. Revista de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 19, julio-diciembre de 2014, pp. 111-132.
- Andía, M. (2019). *La implementación del supervisor y fiscalizador en el régimen formativo laboral de prácticas pre profesionales en las instalaciones del gobierno regional de Arequipa los años 2016 y 2017*. Tesis presentada para obtener el grado de título profesional de Abogado. Universidad Autónoma de San Francisco.
- Ceroni, M. *Las prácticas preprofesionales*.
- Chinchayan, M. (2017). *Implicancias del Incumplimiento de la ley 28518 Modalidades Formativas Laborales en la Rentabilidad de la Empresa Agroensancha SRL - Año 2016*. Lima. Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público. Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales.
- Congreso de la Republica Perú. *Ley sobre modalidades formativas laborales, ley N° 28518*.
- El Peruano. *Reglamento de la Ley sobre modalidades formativas laborales, ley N° 28518*. Normas legales, publicado el lunes 19 de setiembre del 2005.
- Fernández, C. (2018). *La delgada línea entre lo laboral y lo formativo: las prácticas preprofesionales y profesionales*. Lima. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/carolinafernandezhuayta/2015/11/16/la-delgada-linea-entre-lo-laboral-y-lo-formativo-las-practic-as-preprofesionales-y-profesionales/>. Acceso el día 13 de febrero 2019, hora: 9.30 am.
- Gálvez et al. *Principales aspectos de la ley sobre las modalidades formativas laborales. Ley N° 28518*. Informe especial. G&D Abogados. Lima, Perú.

- Gutiérrez, B. (2015). *Influencia de las prácticas pre profesionales en el perfil del egresado en contabilidad de la Universidad Nacional de Piura*. Tesis para optar el Título Profesional de Contador Público. Universidad Nacional de Piura.
- Hernández, R. (2008); *Metodología de la Investigación*; 3ra edición; México: Editorial Mc. Graw Hill interamericana.
- Izaga, C. 2018. *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad*. Tesis doctoral presentada para optar el grado académico de doctora en Derecho y Ciencia Política. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Llorente, C. (2018). *Implementación de modalidades formativas laborales en el sector público*. Recuperado: <http://revista-actualidadlaboral.com/implementacion-de-modalidades-formativas-laborales-en-el-sector-publico/>.
- Mantero, E. (2018). *Implementación de modalidades formativas laborales en el sector público*. Lima. Recuperado de: <http://revista-actualidadlaboral.com/implementacion-de-modalidades-formativas-laborales-en-el-sector-publico/>. Acceso el día 26 de febrero 2019, hora: 9.30 am.
- Moscoso, C. y Portilla, P. (2016). *Eficiencia de la modalidad de prácticas profesionales en egresados de las escuelas profesionales de derecho*. Cusco, Perú. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. Universidad Andina del Cusco, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Peralta, J. (2017). *Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016*. Tesis presentada para obtener el Título profesional de Abogado.
- Rueda, A. (2014). *Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada*. México. Revista Bollettino ADAPT, 16 de abril de 2014.
- Servir (Autoridad Nacional del Servicio Civil). 2016. *Desafíos de las modalidades formativas laborales en el Perú*. Lima. Presidencia del Consejo de Ministros, Gobierno del Perú.

THEMIS. (2014). *El rol de las universidades en las prácticas preprofesionales: hacia una necesario reivindicación*. Lima. Revista de Derecho, Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vargas, K. (2015). *La desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional conlleva a la laborización de los practicantes preprofesionales de la UNJBG 2012-2014*. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman de Tacna.

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables.	Marco Metodológico
<p>¿Cuál es el nivel de implementación de la Ley n° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de implementación de la Ley n° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un bajo nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua, Amazonas 2019. 	<p>V1: Nivel de implementación de la Ley N° 28518: Ley sobre modalidades formativas laborales en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Bagua.</p>	<p>Tipo de estudio: El estudio será de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de corte transversal y prospectivo.</p> <p>Muestra: La muestra estará constituida por toda la población considerada para el estudio por tanto la muestra será de un aproximado de 25 entidades</p> <p>Instrumentos: <i>“Cuestionario sobre la implementación de la Ley de modalidades formativas”</i></p> <p>Análisis de datos: La información será procesada utilizando el programa estadístico SPSS versión 20 y la hoja de cálculo Excel 2010. El análisis estadístico para los datos será el análisis estadístico descriptivo considerando frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central y dispersión.</p>

Anexo 02
Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Ítems	Categoría		Escala
			Dimensión	Variable	
Nivel de implementación de la Ley de modalidades formativas laborales	Aspectos generales	Del 1 al 10	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alto (de 167 a 200 puntos) • Alto (de 137 a 168 puntos) • Medio (de 105 a 136 puntos) • Bajo (de 73 a 104 puntos) • Muy bajo (de 40 a 72 puntos) 	<p style="text-align: center;">Ítems: Likert</p> <p style="text-align: center;">Variable: Ordinal</p>
	Modalidad formativa laboral de aprendizaje	Del 11 al 18	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		
	Modalidad formativa laboral de práctica profesional	Del 19 al 20	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		
	Modalidad formativa laboral de capacitación laboral juvenil	Del 21 al 29	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		
	Modalidad formativa laboral de pasantía	Del 30 al 34	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		
	Modalidad formativa laboral de actualización para la reinserción laboral	Del 35 al 40	<ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo • Muy en desacuerdo 		

Anexo 03



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

*Cuestionario sobre la implementación de la Ley de modalidades formativas laborales
(DACHAD, 2019)*

- I. **PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre el nivel de implementación de la Ley de modalidades formativas laborales en una empresa o entidad en la cual se aplica la ley, por lo que se solicita sea llenado con las consideraciones del caso.
- II. **INSTRUCCIÓN:** A continuación se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo a lo solicitado.
- III. **DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO Y DE LA EMPRESA O ENTIDAD**
1. **Edad:** _____
 2. **Sexo:** (M) (F)
 3. **Nivel educativo:** _____
 4. **Profesión:** _____
 5. **Cargo en la entidad o empresa:** _____
- IV. **DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD**
6. **Nombre de la entidad o empresa:** _____
 7. **RUC de la entidad o empresa :** _____
 8. **Rubro al que se dedica:** _____
 9. **Tipo de entidad:** con fines de lucro () sin fines de lucro ()
 10. **Tiempo de funcionamiento:** _____
- V. **DATOS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY**

De acuerdo a los ítems planteados a continuación, responda si está de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones de acuerdo a la siguiente escala:

1: Muy en desacuerdo **2:** En desacuerdo **3:** Indiferente **4:** De acuerdo **5:** Muy de acuerdo

N°	Ítems	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ASPECTOS GENERALES						
1	Los directivos y funcionarios conocen la ley de modalidades formativas laborales					
2	Los directivos conocen que los jóvenes tiene derecho a participar de las modalidades formativas laborales en su entidad					
3	Se ha implementado alguna acción correspondiente a la ley de modalidades formativas laborales en la institución					
4	Se han implementado mecanismos que signifiquen oportunidades de práctica para la formación profesional y laboral de estudiantes					
5	Existe un área responsable de conducir los procesos de modalidades formativas laborales en la empresa o institución					
6	Existe normatividad interna en la empresa para regular la implementación de la ley de modalidades formativas laborales					
7	Se ha ejecutado presupuesto en la implementación de las modalidades formativas laborales en la entidad					
8	Existe un registro de beneficiarios de las diferentes modalidades formativas laborales					
9	Existe un Libro de Registro de Convenio debidamente autorizado por la Autoridad Administrativa de Trabajo					
10	Se consideran aspectos de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de modalidades formativas laborales con jóvenes					

MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE APRENDIZAJE					
11	Brinda facilidades a los estudiantes para que realicen su aprendizaje práctico con fines laborales				
12	En algún momento hubo estudiantes en su empresa que realizaron prácticas para complementar su formación profesional				
13	Actualmente existen estudiantes que ejecutan tareas productivas en su entidad como parte de su formación				
14	La empresa ha realizado convenios con centros de formación profesional para complementar la formación de los estudiantes con fines laborales				
15	Existe un Plan Específico de Aprendizaje propuesto por el centro de formación profesional consensuado con la empresa o institución				
16	Existen mecanismos de comunicación fluida con los centros de formación profesional para el cumplimiento de la norma sobre modalidades formativas laborales				
17	Existen mecanismos para ejecutar procesos de aprendizaje práctico de estudiantes con predominio en la empresa				
18	Existen mecanismos para ejecutar procesos de aprendizaje práctico de estudiantes con predominio en el centro de formación profesional				
MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL					
19	Existen mecanismos y procesos para ejecutar procesos de práctica profesional en su entidad				
20	Se cuentan con convenios para prácticas profesionales de estudiantes				
MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL					

21	Se realizan procesos de capacitación laboral juvenil en la empresa o institución a jóvenes (de 16 a 23 años) sin formación superior					
22	Existe en la empresa un Programa Específico de Capacitación Laboral Juvenil					
23	Existe en la empresa reglamentación y normatividad interna para la Capacitación Laboral Juvenil					
24	Se han brindado oportunidades de capacitación laboral juvenil a jóvenes discapacitados					
25	Se han brindado oportunidades de capacitación laboral juvenil a madres jóvenes					
26	Se ha presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo su Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil correspondiente al último periodo					
27	Ha realizado en algún momento un Programa Extraordinario de Capacitación Laboral juvenil					
28	Se han emitido certificados de capacitación a jóvenes participantes como parte de la capacitación laboral juvenil					
29	Existen mecanismos de coordinación constante con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para desarrollar capacitación laboral juvenil					
MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PASANTÍA						
30	Existen en la empresa convenios para realización de pasantías					
31	Han desarrollado acciones para facilitar las pasantías de estudiantes en su empresa					
32	La empresa o entidad desarrolla planes específicos de pasantía en coordinación con los centros de formación					
33	Se han desarrollado pasantías de estudiantes en la entidad					

34	Se han desarrollado pasantías de docentes y catedráticos en su empresa o entidad en el marco de la ley de modalidades formativas laborales					
MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE ACTUALIZACIÓN PARA LA REINSERCIÓN LABORAL						
35	Se han desarrollado convenios para la Actualización y Reinserción Laboral de trabajadores					
36	Existe en la empresa o entidad un Plan de Entrenamiento y Actualización para la reinserción laboral					
37	El Plan de Entrenamiento y Actualización está ajustado a los lineamientos generales establecidos en el Plan Nacional de Formación Profesional					
38	Se han desarrollado acciones de entrenamiento y actualización a recursos humanos en su empresa					
39	Se han otorgado certificados a personas en el marco de la actualización para la reinserción laboral					
40	En general considera que se ha implementado considerablemente la ley de modalidades formativas en la empresa o entidad					

Gracias por su colaboración

Anexo 04

PROCESO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Cuestionario sobre la implementación de la Ley de modalidades formativas laborales

(DACHAD, 2019)

1.-Descripción:

El proceso de validación del instrumento de investigación por juicio de expertos se realizó con tres profesionales que laboran en áreas relacionadas con la legislación laboral, y específicamente sobre las modalidades formativas laborales en el ámbito local, se tuvo a bien considerar a estos profesionales por ser profesionales abogados en lo laboral y por lo tanto tienen una visión real sobre el panorama jurídico de la implementación de la ley de las modalidades formativas laborales.

2.-Matriz de respuestas de los profesionales de consultados sobre los instrumentos de medición

ITEM	EXPERTO*			TOTAL
	1	2	3	
01	1	1	1	3
02	1	1	1	3
03	1	1	1	3
04	1	1	1	3
05	1	1	1	3
06	1	1	1	3
07	1	1	1	3
08	1	1	1	3
09	1	1	1	3
10	1	1	1	3

* Respuesta de los profesionales: 1 = Si, 0 = No

PROFESIONALES CONSULTADOS:

1. Abog. Artemio Monteza Ramos (Abogado de la ciudad de Bagua).
2. Abog. Cesar Manuel Zambrano Ríos (Abogado de la ciudad de Bagua).
3. Abog. Antonio Burgos Ludeña (Abogado de la ciudad de Bagua).

DECISIÓN ESTADÍSTICA

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR $\leq \alpha$	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	Nº	%	Nº	%		
1	3	100	0	0	0.015625	*
2	3	100	0	0	0.015625	*
3	3	100	0	0	0.015625	*
4	3	100	0	0	0.015625	*
5	3	100	0	0	0.015625	*
6	3	100	0	0	0.015625	*
7	3	100	0	0	0.015625	*
8	3	100	0	0	0.015625	*
9	3	100	0	0	0.015625	*
10	3	100	0	0	0.015625	*
TOTAL	30	100	0	0	9.3132257	

Fuente: Apreciación de los expertos

* : Significativa ($p < 0.05$)

** : Altamente significativa ($p < 0.01$)

Interpretación: El valor calculado (VC) total obtenido en la decisión estadística es de “9.3132257” el cual es mayor al valor teórico (VT): 1.64 de la Prueba Binomial por lo tanto **EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO** y adecuado para su aplicación.

Sin embargo se tomaron en cuenta todas las sugerencias de los profesionales que participaron en la validación las cuales fueron:

- Usar terminología comprensible para el mejor entendimiento de los encuestados
- Los ítems se deben ser puntuales.

Anexo 05



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo,identificado con DNI....., declaro que acepto participar en la investigación: NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 28518, LEY SOBRE MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA CIUDAD DE BAGUA, AMAZONAS 2019, que viene siendo realizada por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Dante Arbindo Chávez Dávila, asumiendo que la información recolectada será solo de conocimiento del investigador y su asesor quienes garantizan el respeto y secreto a mi privacidad.

Estoy consciente que el informe final de la investigación será publicado, sin ser mencionada mi identidad, teniendo la libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar del estudio sin que este genere algún perjuicio y/o gasto.

Sé que de tener dudas de mi participación podré aclararlos con el investigador.

Chachapoyas, Julio del 2019

.....

Firma de la informante/investigador

.....

Firma del participante