

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



Título

Sistema de información de egresados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote y mejora de la empleabilidad. Estudio de Caso a partir del Proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento a egresados” en la Provincia del Santa - Chimbote.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN GERENCIA SOCIAL
CON MENCIÓN EN GERENCIA DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE
DESARROLLO**

AUTOR:

JUAN RAYMUNDO COLQUEHUANCA ACHULLI

ASESOR:

Mg. CARLOS TORRES HIDALGO

LIMA - PERÚ, 2020

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento sincero a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante y cumplir mis metas.

A todas las personas que contribuyeron al desarrollo de este proyecto, en especial a mi asesor por su orientación constante durante el desarrollo de la investigación, por su apoyo en la revisión y mejora al documento presente.



DEDICATORIA

Dios, por estar siempre presente en mi vida y fortalecerme cuando desmayo, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y aliento para seguir y concluir lo que inicié.

A mis padres, por haberme dado la vida y alentarme todos los días de mi vida.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación denominado Sistema de información de egresados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote y mejora de la empleabilidad. Estudio de Caso: Proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento a egresados - SISEI” en la Provincia del Santa – Chimbote” (SISEI), realizado en el 2019, tuvo como objetivo principal identificar los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del SISEI. Siendo el SISEI una política pública de educación superior que se enmarca en el Modelo de Acreditación de Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, específicamente en el estándar 34, Seguimiento a egresados y objetivos educacionales, para el aseguramiento de la calidad educativa que lo plantea el SINEACE. En esta investigación se ha aplicado una metodología que se ha combinado las técnicas cualitativas y cuantitativas. En el análisis cualitativo permitió conocer la percepción de los distintos actores en razón a los objetivos planteados, y por el otro lado, el análisis cuantitativo es información estadística de los resultados del SISEI. La investigación se centra en el análisis de como el Estado Peruano ha abordado el tema del seguimiento a egresados desde las políticas educativas, las acciones que ha realizado y resultados que ha obtenido respecto a la implementación de dichas políticas, para la ejecución del SISEI. Por otro lado, podemos notar los efectos, los logros y resultados alcanzados por el SISEI, observar las dificultades y problemas en la gestión e identificar la valoración de los distintos actores sobre el SISEI, con el fin de elaborar propuestas de Gerencia Social y poder mejorar el proyecto SISEI. Y finalmente, la propuesta que está dirigida a la articulación de los instrumentos de gestión y mejora de la gestión de SISEI, dicha propuesta puede aplicarse a otros institutos de educación superior, donde se implementó el SISEI, considerando características similares.

Índice

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN.....	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Objetivos.....	5
1.2.1 Objetivo General.....	5
1.2.2 Objetivos específicos.....	5
1.3 Justificación.....	5
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL.....	10
2.1 Marco contextual social y normativo.....	10
2.1.1 Contexto social - Análisis de la calidad de la educación superior.....	10
2.1.2 Contexto Normativo - Análisis de las normas peruanas.....	15
2.1.3 Descripción del proyecto materia de la investigación.....	34
2.1.4 Síntesis de investigaciones relacionadas.....	36
2.2 Marco Teórico.....	42
2.2.1 Enfoque de derechos: en las políticas públicas.....	42
2.2.2 Conceptos Principales.....	47
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....	59
3.1 Estrategia metodológica.....	59
3.2 Diseño muestral.....	59
3.3 Variables e indicadores.....	60
3.4 Unidades de análisis.....	61
3.5 Fuentes de información.....	61
3.6 Instrumentos de investigación.....	61

3.7 Procedimientos de información	61
3.7.1 Procedimiento de levantamiento de datos.....	61
3.7.2. Procedimiento de procesamiento de datos	62
3.7.3. Procedimiento de análisis de información (Indicadores y triangulación) ...	63
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS Y ANALISIS DE HAGALLAZOS	64
4.1 Organización y logros del proyecto.....	64
4.1.1 La Organización del Instituto.....	64
4.1.2 Plan de trabajo del Área de Bienestar y Proyección Social	65
4.1.3 Logros del Proyecto	66
4.2 Efectos de la intervención del proyecto en la empleabilidad	67
4.2.1 Empleabilidad	68
4.3 Gestión del proyecto en el cumplimiento de los logros, efectos y resultados en relación a la eficiencia, eficacia y sostenibilidad.	73
4.3.1 Eficacia	75
4.3.2 Eficiencia	75
4.3.3 Sostenibilidad.....	78
4.4 Valoración de los beneficiarios acerca de la intervención del proyecto.....	81
4.4.1 Valoración de los beneficiarios.....	82
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	88
CAPÍTULO VI: PROPUESTA APLICADA	90
6.1 Título de la propuesta:.....	90
6.2 Descripción de la propuesta	90
6.3 Organización	98
6.4 Recursos de implementación y operación	98
BIBLIOGRAFÍA.....	99

ANEXOS.....	105
Anexo 1: Cuestionario de seguimiento de egresado.....	105
Anexo 2: Descripción de dimensiones y factores	106
Anexo 3: Matriz de evaluación para la acreditación del programa de estudios de Institutos y escuelas de educación superior.	108
Anexo 4: Estructura organizativa del IESPPCh	120
Anexo 5: Cuestionario - Encuestas	121
Anexo 6: Cuestionario - Entrevistas	127
Anexo 7: Ficha documentaria.....	131



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones de educación superior tienen el desafío de formar profesionales con las competencias necesarias para enfrentarse a las necesidades de una sociedad que avanza en el aumento poblacional, el crecimiento económico, la movilidad social y la demanda diversificada de la educación superior. Así mismo, se ha desarrollado políticas que ha interactuado e impulsado los cambios sociales mencionados, una de ellas es la calidad de la educación superior.

Ante este panorama, los planes de estudio de las instituciones de educación superior deben estar alineadas a las necesidades actuales, por medio de estrategias que involucre la construcción de información tanto interna como externa de los estudiantes y/o egresados, que fortalezcan la formación de los futuros profesionales. Entre diversos métodos de evaluación del proceso de formación impartida en aulas, existe el proceso de seguimiento a egresados (PSE): estudio que recopila y analiza la información sobre el desempeño profesional de los egresados en el medio laboral u otros temas. El seguimiento a egresados es uno de los medios y/o estrategias indispensables para mejorar la educación superior.

Para las instituciones de educación superior es importante elevar el nivel de competencias de los egresados, por medio de la adaptación de sus programas a las nuevas exigencias que demanda el mercado global y el aumento del número de egresados en el mercado laboral. Por ende, es necesario conocer la opinión de sus estudiantes y/o egresados sobre diferentes aspectos sobre el proceso de formación, siendo el insumo necesario para enriquecer las competencias. A partir de esta información pueden determinar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del proceso de formación que brinda la institución de educación superior, para luego proponer cambios en la reestructuración de los programas académicos u otros procesos de importancia para la Institución.

El seguimiento de egresados se aplica para la medición del proceso de formación y su impacto interno y externo de su entorno. El seguimiento de egresados, está elaborada de manera que recoja información de los egresados, relacionado en los aspectos: condiciones de ingreso al mercado laboral, los canales de búsqueda de empleo, relación

de la formación académica con el puesto de trabajo, debilidades y fortalezas del programa educativo, entre otros aspectos.

Además, se debe precisar que el seguimiento a egresados de la educación superior es considerado como buenas prácticas de la gestión educativa, que busca mejorar la calidad y la pertinencia de los programas de estudios, es por ello que el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote se encuentra en dicha tendencia que está dentro de la política pública del Estado Peruano.

El presente documento está constituido de la siguiente estructura: primero, se hace revisión de la situación actual de la educación superior en el mundo y el Perú; segundo, se hace una revisión del marco normativo y social, descripción del SISEI, investigaciones relacionadas a la presente investigación; tercero, se desarrollará la metodología a usar en la presente investigación; cuarto, análisis de resultados y hallazgos; quinto, se desarrolla las conclusiones y finalmente, la propuesta a partir de la experiencia alcanzada durante el desarrollo del presente estudio.



CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La educación superior a nivel mundial ha experimentado profundos cambios desde la mitad del siglo XX hasta la actualidad, por lo que las instituciones de Educación Superior han tenido que asumir cambios en escenarios locales, nacionales e internacionales particularmente complejos e interdependientes. “hay conciencia de la necesidad de un sistema educativo de alta calidad, en atención a los retos derivados de los procesos de modernización y globalización, y a la vinculación intensa y creciente entre la investigación científica y tecnológica, y la producción de bienes y servicios, en convergencia con los propósitos del desarrollo económico, social y ambiental del país” (UNESCO -IESALC 2018:19).

Como señala la Declaración Final de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, “nunca antes en la historia fue más importante la inversión en educación superior en tanto ésta constituye una base fundamental para la construcción de una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa y para el progreso de la investigación, la innovación y la creatividad” (UNESCO 2009). En la Ley 28044, Ley General de Educación (LGE), se establece calidad educativa como “el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida” (Congreso de la República 2003). El Proyecto Educativo Nacional ha definido como estrategia trabajar por una Educación Superior de calidad que contribuya al desarrollo integral y una inserción competitiva de nuestro país en el mundo. Es por ello que, en enero de 2007 se aprobó el Proyecto Educativo Nacional al 2021, “La educación que queremos para el Perú, cuyo objetivo estratégico número 5 consigna la importancia de que la educación superior de calidad se convierta en un factor determinante para el crecimiento del país” (Consejo Nacional de Educación 2006). Así mismo Gustavo Yamada manifiesta que debe haber “mayor conciencia de ajustar los sistemas nacionales de aseguramiento de la calidad a las necesidades y realidades de cada país” (2016: 3)

El tema de calidad en educación superior, que la mayoría de instituciones de educación superior ha sido un asunto interno que habían manejado, paso a convertirse de un tema privado a un tema que involucra a un país en un tema de política pública. “La preocupación empezó a estar, a partir de ese momento, en la diferencia entre la inversión que el país hace en educación y los resultados que se obtienen de la misma.

Todo esto ocasionó una disparidad, entre otras cosas, en los conceptos que se manejan sobre calidad y evidenció la diferencia entre calidad¹ de los diferentes tipos de instituciones existentes en el país” (UNESCO -IESALC 2018:19).

Frente a esta realidad, en el 2006, en el Perú, se promulgó la Ley 28740, Ley de creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad (SINEACE) y en el 2007 se publica el Reglamento de ley, consignando como función principal: garantizar a la sociedad que las instituciones educativas públicas y privadas ofrezcan un servicio de calidad. En el modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior, SINEACE, se incluye 4 dimensiones y los factores que las conforman. En la dimensión 4: Resultados, específicamente el estándar 34, evalúa el Seguimiento a egresados y objetivos educacionales.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote actualmente se encuentra en proceso de acreditación² para lo cual es de suma importancia un sistema de información de sus egresados, ya que son los egresados los que manejan la información actualizada sobre las exigencias del mercado laboral y constituye el principal referente de accionar formativo y así determinar aspectos que requieren un énfasis especial, reestructurar los programas académicos existentes o promover espacios de formación continuada contribuyendo así en la formación de competencias específicas.

En este contexto, la investigación buscará responder la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que dificultad en el desarrollo de la información sobre los egresados del proyecto *“Diseño de un sistema de seguimiento a egresados”* en la Provincia del Santa – Chimbote? Para dar respuesta a la misma se investigará el marco normativo- organizacional, los procesos, los resultados y los actores involucrados, orientado en el análisis de un proyecto social perteneciente a la línea de proyectos de educación superior, que concentra la mayor relevancia dentro del modelo de aseguramiento de la calidad educativa. Ante las estadísticas de instituciones acreditadas en la Provincia del Santa, que muestran un bajo porcentaje; se buscará conocer los efectos que tiene la intervención del proyecto, respondiendo preguntas

¹ La calidad en educación superior se puede medir como la empleabilidad, la deserción educativa entre otros factores. Los egresados de educación superior han presentado un subempleo del 35% entre la población de 24 y 45 años, y la matrícula de educación superior pasó de 18% a 21% y la conclusión de la educación superior de 13% a 15% y la deserción estudiantil pasó de 5% a 6% entre el periodo 1999 - 2010 (Cuando despertamos en el 2062, 2013)

² Actualmente en el Perú se tiene 197 institutos de educación superior pedagógica, de las cuales el 19.8% presentan la acreditación por el SINEACE. En la región Ancash donde se realizará la investigación, no se cuenta con Institutos de Educación Superior Pedagógico con acreditación (Informe de SINEACE, 2019).

como: ¿Cuál es la estructura organizacional y el logro del proyecto?, ¿Cuáles fueron los efectos de la intervención del proyecto en la medición de la empleabilidad?, ¿De qué manera fue la gestión del proyecto en el cumplimiento de los logros, efectos y resultados en relación a la eficiencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto? y ¿Cuál es la valoración que tiene los beneficiarios acerca de la intervención del proyecto?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Identificar los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento ” en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote, identificando la estructura organizacional y logros del proyecto, examinando los efectos, evaluando la gestión del proyecto, revisando los resultados obtenidos e identificando la valoración de los beneficiarios directos, con la finalidad de diseñar una propuesta de mejora en la gerencia de los proyectos de educación superior con respecto a la información de egresados y la empleabilidad.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar la estructura organizacional y logros del proyecto.
- Examinar los efectos de la intervención del proyecto en la medición de la empleabilidad
- Evaluar la gestión del proyecto en el cumplimiento de los logros, efectos y resultados en relación a la eficiencia, eficacia y sostenibilidad.
- Identificar la valoración de los beneficiarios acerca de la intervención del proyecto.
- Formular una propuesta de fortalecimiento a la gestión del proyecto

1.3 Justificación

- Importancia de fomentar políticas públicas educativas

La importancia de trabajar el seguimiento a egresados desde el sistema educativo es indispensable e indiscutible para brindar un servicio educativo de calidad en la educación superior. Por ende, la información obtenida por los egresados es fundamental para mejorar los programas de estudios, tanto para hoy, como para un futuro inmediato, ya que de ese modo las instituciones de educación superior se adecuarían a nuevos

procesos de aprendizaje articulados con la demanda del mercado y a la vez reducir el desempleo de profesionales cualificados.

Frente a esta justificación, la OCDE³ menciona la necesidad de recopilar evidencia sobre la demanda de competencias:

[...] aumento de la demanda de competencias cognitivas e interpersonales, y de competencias de mayor nivel en general. Los gobiernos y las empresas necesitan trabajar juntos para recopilar evidencias sobre la demanda de competencias, presentes y futuras, con las cuales elaboran programas de estudios actualizados y brindan información para los sistemas de educación y formación (OCDE, 2012).

Desde la mirada de la política pública peruana, se ha realizado acciones necesarias para recopilar información de los egresados de las instituciones de educación superior, como es el SISEI⁴, siendo un sistema que mide la inserción y trayectoria de sus egresados, como se indica en el artículo 41° de la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública:

Artículo 41°. Seguimiento de egresados. Los IES y las EES realizarán acciones de seguimiento de sus egresados para contar con información sobre su inserción y trayectoria laboral, remitiendo a las instituciones de gestión educativa y organismos del sector Educación que determine el reglamento de la presente ley (Congreso de la República, 2016).

En este sentido, la Gerencia Social, nos va a permitir aplicar distintos tipos de herramientas e instrumentos con la finalidad de realizar un análisis a profundidad y detallada de cómo se llevó a cabo la implementación del SISEI. Por lo tanto, se puede afirmar que la investigación permite llevar a cabo las acciones para la mejora del SISEI.

- Importancia de los actores involucrados en el tema

Los actores directamente relacionados a la problemática son los egresados, quienes se enfrentan al mercado laboral al concluir sus estudios superiores. Ante esta situación, se puede mencionar que el perfil del egresado que presentan las instituciones no se encuentra alineadas al perfil que demanda el mercado y la sociedad en general.

³ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

⁴ Sistema de Información a Egresados de Institutos

El desempleo y el subempleo de los egresados está relacionado a la cantidad de egresados que anualmente salen al mercado laboral con competencias desfasadas y por otro lado, la institución no puede actualizar los perfiles debido a que no tiene evidencias e información de sus egresados.

Es importante señalar que a partir de la investigación realizada se ha recabado información valiosa de los egresados, lo cual permitirá que la institución tome cartas en el asunto y pueda replantear las estrategias educativas con la finalidad de actualizar el perfil del egresado quienes son beneficiarios directos del cambio para la mejora de la calidad educativa.

Por otro lado, quienes serían los actores indirectos son las familias, quienes construyen un plan de vida de sus hijos y esperan que al concluir la carrera profesional se inserten al mercado laboral, éste, que demanda profesionales cualificados; así mismo la institución, quien espera que el perfil del egresado sea corroborado por el mercado laboral; y por último, la sociedad en general, quien espera ciudadanos con empleo adecuado y a la vez menos desempleo.

Los otros actores, son los representantes del Ministerio de Educación y la institución (directivos, docentes, estudiantes), quienes tienen como objetivo brindar un servicio de calidad, donde se puedan desarrollar las competencias necesarias que requiere el mercado laboral.

Es necesario conocer la percepción y perspectiva de los actores involucrados mencionados, aquellos quienes poseen alta experiencia en políticas públicas en el sector educación, los que operacionalizan la política, y por último los que reciben el servicio público.

- La importancia en la estructura organizacional

La Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública, promulgada el 2 de noviembre del 2016, presenta en el inicio los lineamientos generales de la educación en Institutos y Escuelas de Educación Superior, donde la estructura organizacional crea una dependencia “Área de Calidad” quien es la responsable de dirigir el SISEI o temas relacionado al seguimiento de egresados. Es por ello que la nueva Ley exige la adecuación a la nueva estructura organizacional.

La presente investigación trata de conocer las acciones de la institución en el desarrollo y articulación del SISEI dentro de la estructura organizacional vigente. Las dificultades

o problemas y los impedimentos de llevar a cabo el SISEI, tanto en los logros, los resultados, la información de la empleabilidad y la gestión en general.

- La importancia en la gestión del SISEI

Un gran desafío que hoy en día enfrentan las instituciones de educación superior es poder medir los resultados del proceso de aprendizaje. Una medida representativa del resultado es la inserción laboral y su empleabilidad de los egresados en el mercado laboral. Los resultados serán medidos por el enfoque de ciclo de proyecto /políticas, siendo el análisis en la fase de implementación.

El resultado de las instituciones es medido por indicadores de inserción laboral y empleabilidad, para ello es de suma importancia la gestión del SISEI para obtener información de los egresados y poder medir la problemática, dificultades en su inserción y empleabilidad de los egresados. Y, por otro lado, los logros, efectos, resultados del SISEI.

Saber la situación de los egresados, así como las dificultades o aciertos que enfrenta éste, en su inserción laboral y satisfacción del aprendizaje, es de importancia para la institución en su toma de decisiones en el plano estratégico. La experiencia del egresado en el mercado laboral le convierte en un informante, con datos valiosos e indispensables para una institución de educación superior que busca mejorar la calidad de la oferta formativa.

Por consiguiente, la presente investigación es conveniente puesto que determinará problemas y dificultades que tuvo el SISEI en el proceso de recopilar información de sus egresados, de manera que, se planteará mejoras a los procesos que optimicen los recursos invertidos por la institución, y al mismo tiempo se maximicen los resultados y logros.

La investigación es viable porque aportará al cumplimiento de indicadores de gestión académica necesarios para el licenciamiento y acreditación del instituto, siendo importante estandarizar la ejecución de los procesos del SISEI que aseguren el cumplimiento de las acciones vinculadas al aseguramiento de la calidad de la institución con la sociedad.

El SISEI tendrá un impacto positivo en los diferentes procesos involucrados en la gestión educativa del instituto en relación al aseguramiento de la calidad, debido a que permitirá

rediseñar los objetivos estratégicos a razón de los resultados obtenidos del SISEI. Esto lleva a la institución de educación superior a vincularse al mercado laboral y a la realidad del país, dando como resultado egresados con competencias necesarias para el mercado laboral.



CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

2.1 Marco contextual social y normativo

2.1.1 Contexto social - Análisis de la calidad de la educación superior

En la región latinoamericana, los países emergentes o en proceso de desarrollo dentro de la dinámica de la globalización, es necesario que consideren el proceso transformativo que experimentan, y que repercuten en la educación en todos sus niveles, específicamente en la educación superior o terciaria. En este capítulo se mencionará algunas transformaciones.

En primer lugar, se realizará un análisis del enfoque de la demanda de la educación superior en relación al crecimiento y su masificación, por otro lado, la caracterización de la demanda (matrícula) como el acceso a la educación a estudiantes de hogares de menores ingresos; y finalmente se realizará un análisis de la oferta de educación superior, en razón a la diversidad de la oferta, que se describen a continuación.

A. La demanda de la educación superior

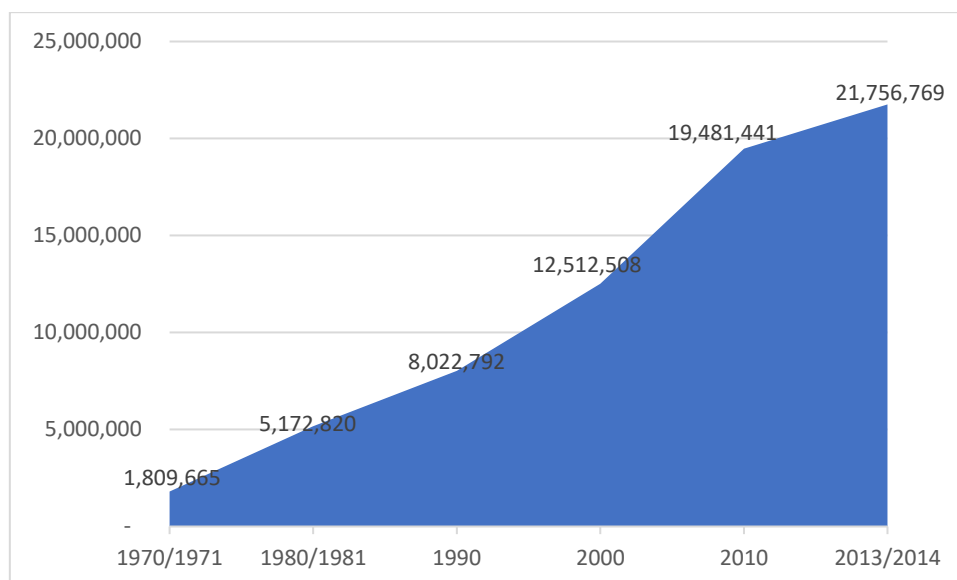
a) Crecimiento y caracterización de la matrícula

En el país y en el mundo, uno de los elementos que caracteriza a la educación superior es la fuerte expansión de la matrícula, aumento que se ha acentuado en el presente siglo. Según la UNESCO IESALC, la tasa bruta promedio de matrícula⁵ en la región latinoamericana es de 21% en 2003 y 43% en 2013, alcanzando cerca de 22 millones de estudiantes en Iberoamérica (2018:20). En el caso peruano, la SUNEDU indica que la tasa de matrícula del año 2003 al 2015 se ha triplicado, alcanzando cerca de 1.3 millones de estudiantes⁶ (2017:108-111) (Ver gráfico 2.1)

⁵ Matrícula efectiva en la educación superior (Sin considerar la edad de los estudiantes)

⁶ Matrícula efectiva en la educación superior (Universitaria), no se han considerado la educación superior no universitaria.

Gráfico 2.1: Educación de la matrícula de educación superior en la región Iberoamérica, 1970-2014



Fuente: Brunner y Miranda, Educación Superior en Iberoamérica 2016

El crecimiento de la demanda de matrícula se presenta por varios factores: la primera, los cambios demográficos muestran un aumento de población adulta. En ese sentido, el desplazamiento de la demanda educativa terciaria aumenta y también su diferenciación, al incorporar a la población estudiantil adulta.

A lo anterior se puede decir que el crecimiento económico que ha experimentado la mayoría de los países de la región ha cambiado de manera significativa la estructura social y el diseño de las políticas destinadas a la cobertura de la educación básica. El impacto más notorio es el acceso y egreso de la educación secundaria, abriendo oportunidades a jóvenes pertenecientes a zonas vulnerables.

Un segundo factor, las políticas nacionales, está dirigido a la población de menores ingresos que demanda el servicio educativo superior con la limitante de no acceder al sistema financiero. “En todos los países de la región se observa la presencia de uno o más mecanismos tales como: la existencia de la educación gratuita o significativamente subsidiada por crédito con aval o subsidio del estado, becas asignadas con criterios meritocráticos o de equidad, y recursos para gastos no arancelarios (alimentos, vivienda, transporte). Estas políticas han permitido ampliar el acceso a una población que se encuentra en los dos primeros quintiles”. (UNESCO IESALC 2018:21)

Un tercer factor, está relacionado con las políticas de reducción de la pobreza; en muchos países de la región las políticas diseñadas fueron direccionadas a una población

vulnerable, que lograron superar los umbrales de pobreza. En ese sentido se consolidó una clase media baja en busca de posicionar su estatus social mediante una mejora en su nivel educativo. En el caso del Perú, en una década se redujo en más de 50% la pobreza, que pasó de afectar del 55% al 22% (World Economic Forum 2017: 1).

Finalmente, la matrícula en la región de educación superior está relacionada con los factores mencionados, pero la característica de la matrícula está relacionada con el aumento de la matrícula femenina que alcanza cifras iguales o más al 50%. En el caso de Perú, se tiene una cifra de 51% (SUNEDU 2016: 22).

b) El impacto del crecimiento de la matrícula

En el numeral anterior se muestra como ha crecido la matrícula de la educación superior en razón a la economía y políticas públicas de los países de la región. Sin embargo, la masificación no solo es una expansión dura, sino que dicha expansión tiene características cualitativas. La característica de la población que demanda educación superior, presenta diversas expectativas asociadas a la educación superior.

- Diversificación de la población estudiantil. - Si bien el crecimiento económico trajo mayores oportunidades de acceso a la educación, ha beneficiado de manera transversal a toda la población. El impacto se ha notado en los grupos no tradicionales que se les negaba el acceso a la educación, como se indica:

Su impacto ha sido más notorio en grupos no tradicionales de estudiantes quienes veían limitado su entrada a la educación superior: mujeres, adultos y, sobre todo, estudiantes provenientes de grupos de menores ingresos, que muchos no cuentan con el bagaje cultural familiar urbano que solía ser usual en la educación superior. Como consecuencia la población estudiantil se ha hecho mucho más heterogénea, planteando una gama de interés, aspiraciones y expectativas diferentes a la educación superior se había acostumbrado a atender (UNESCO IESALC, 2018).

En el caso peruano, la población que ha salido del umbral de la pobreza accede a la educación superior con deficiencia, ya que la población no presenta un historial familiar y cultural. Ello se puede notar en la baja calidad educativa en zonas apartadas de las capitales, donde la población presenta ingresos bajos. Según Yamada, “existe una diferencia significativa entre la proporción de jóvenes con secundaria que acceden a la educación superior con deficiencias, lo que se evidencia en la prueba PISA (13% aprueban el nivel 3), en la que más de la mitad (29%) de estudiantes que acceden a la educación superior presentan debilidades en la comprensión lectora” (Yamada, 2013:52).

- Proceso de cambio en la estructura social. - La educación superior tiene la capacidad de promover y consolidar la movilidad social. La movilidad social en relación a la educación se puede interpretar como: personas que insisten en mirar la educación superior para alcanzar sus objetivos, tanto en mejorar las posibilidades de inserción ocupacional y para otros, la oportunidad de consolidarse en el espacio social ya alcanzado. Existe otra población que tiende a ver la educación superior como un medio eficaz para lograr el reconocimiento social que se expresa como un empoderamiento del sistema. La movilidad social en el caso peruano se ha evidenciado en el acceso a la educación superior de los estudiantes⁷ provenientes de hogares que se encuentran en el quintil más bajo de ingresos, donde el 19% están matriculados⁸, a diferencia de los hogares que se encuentran en el quintil más alto (57% de estudiantes se encuentran matriculados), lo cual significa una brecha de 37 puntos porcentuales entre el quintil más alto y el más bajo. (PRONABEC 2015:22)

B. La Oferta de la educación superior

a) *Diversidad de la educación superior*

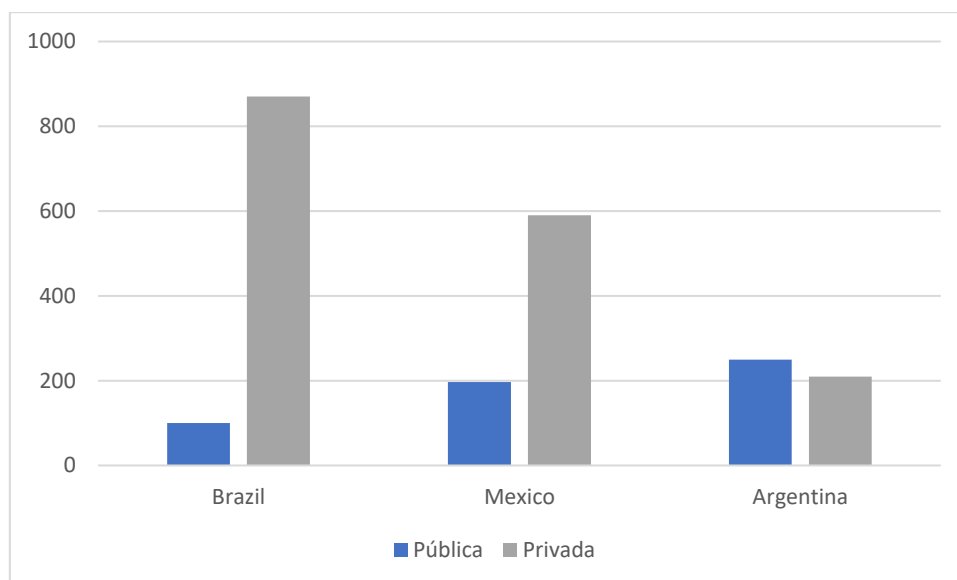
La caracterización de las Instituciones de Educación Superior en la región de América Latina y el Caribe, han presentado instituciones que ofrecen posibilidades diferenciadas de acceso y desarrollo a un mayor número de estudiantes, que se puede entender como la masificación de la educación superior; y por otro lado las instituciones que ofertan una mayor especialización, pertinencia y flexible ante los requerimientos de grupos de interés, para que tenga un lugar en el sistema (académicos, políticos, culturales, religiosos, entre otros). (UNESCO IESALC 2018:32)

En la región se puede evidenciar que los institutos de educación superior en los países de Brasil y México han presentado variación del número de instituciones de educación pública y privada. Entre 2000 y 2013 ese crecimiento se ha dado fundamentalmente en el privado, y por el otro lado, Argentina ha mantenido una variación similar entre el público y privado. (Ver gráfico 2.2).

⁷ Se refiere a los estudiantes egresados de la educación básica (secundaria)

⁸ Población de educación superior (Universitaria y técnica)

Gráfico 2.2: Variación del número de instituciones de educación superior pública y privada, entre 2000 y 2013.

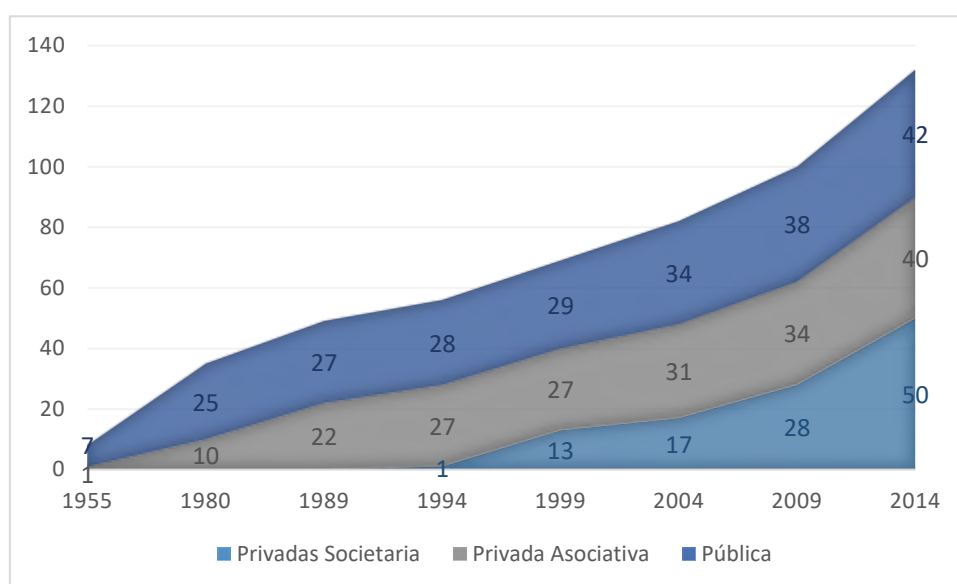


Fuente: UNESCO IESALC, 2018.

En el Perú las características de las instituciones de Educación Superior desde el aspecto normativo legal (Societarias, Asociativas y Públicas), las instituciones privadas han crecido⁹ al doble que las instituciones públicas. Tomando como año base (1999), las instituciones privadas asociativas han aumentado en un 48% (40) y las instituciones societarias ha aumentado en un 284% (50). Las Instituciones privadas, presentan sus características institucionales tanto de la masificación de la educación y a la vez en razón a los requerimientos de los grupos de interés, como medio para ingresar al sistema (político, religioso, entre otros). (Ver gráfico 2.3).

⁹ El crecimiento de universidades de tipo asociativa y societaria, se dio por el Decreto Legislativo N°882, Ley de Promoción de la Inversión en la Educativa, que fue promulgada el 9 de noviembre del 1996. La Ley liberalizó la oferta educativa, sin ninguna restricción básica en la calidad del servicio y altos beneficios tributarios en la inversión.

Gráfico 2.3: Número de universidades en el Perú, 1955 - 2014



Fuente: SUNEDU

Adicionalmente se puede mencionar la oferta educativa sobre los programas y grados a razón del área de conocimiento; la plana docente, la gobernabilidad de las instituciones públicas y la gestión de las privadas, articulación con el medio laboral, con los otros niveles¹⁰ educativos, la producción científica, entre otros.

El crecimiento de las instituciones y su diversidad se incrementa cada año en razón a que existe una demanda¹¹, lo cual genera desafíos para la región y para el Perú dentro del enfoque del aseguramiento de la calidad.

2.1.2 Contexto Normativo - Análisis de las normas peruanas

En el desarrollo de políticas, el Perú ha pasado de un país que liberalizó la educación superior¹² considerándolo como un espacio de mercado, donde el sector privado presentó una dinámica comercial al punto de triplicar la oferta educativa en tan solo una década; a un espacio donde el ente rector de la educación vuelve al Estado.

Se debe tener en cuenta que la normatividad analizada está sujeta al sector de profesionales de formación inicial docente. A continuación, se desarrollará las normas

¹⁰ Articulación con los niveles educativos: educación básica, educación técnica productiva y entre el mismo nivel.

¹¹ Familia que invierte por una educación de calidad, para su movilización social.

¹² El Decreto Legislativo N°882, Ley de Promoción de la Inversión en la Educativa, que fue promulgada el 9 de noviembre del 1996. La Ley liberalizó la oferta educativa, sin ninguna restricción básica en la calidad del servicio y altos beneficios tributarios en la inversión.

que dieron las pautas del cambio en la educación superior, para la mejora y el aseguramiento de la calidad.

2.1.2.1 Acuerdo Nacional por la Educación

En el periodo de transición periodo 2000-2001, el gobierno de transición llevado a cabo por el Dr. Valentín Paniagua. En el periodo de gobierno, se realizó la Propuesta para un Acuerdo Nacional por la Educación.

El Acuerdo Nacional planteó como política de educación: “Llevar la educación superior a estándares de calidad internacional” (ANE, 2001:2)

El documento fue desarrollado por la Comisión para un Acuerdo Nacional por la Educación, considera los fundamentos y objetivos en los que se debe alinear las políticas educativas, proyectos estratégicos y programa educativos orientados a un proyecto de país. Estos puntos se han desarrollado en razón a las conclusiones finales de la realidad del sistema educativo a partir de las investigaciones y las...de especialistas, por otro lado, se realizó por primera vez una consulta en diferentes regiones.

Estas políticas debieron desarrollarse para los próximos gobiernos a corto, mediano y largo plazo. Dichos gobiernos tienen la potestad de ejecutar dichas políticas. “Para ello se consideró necesaria la creación del Consejo Nacional de Educación, como espacio de cooperación entre el Estado y la Sociedad Civil, un ente consultivo, de colaboración y participación social en el desarrollo de la educación superior del país” (ANE, 2001:10). A continuación, se mencionará la política (objetivo 8) llevar a la educación superior a estándares de calidad internacional.

El objetivo 8: “Llevar a la educación superior a estándares de calidad internacional” (ANE, 2001:38), donde el sistema educativo debe llegar que las instituciones de educación superior sean modernas y autónomas, del más alto nivel de exigencia académica, similar al promedio de los países desarrollos. Para lograrlo se debe tomar en cuenta ciertos criterios:

- Información para los egresados de educación básica, “Especial atención a la creación de un mecanismo que permita a los egresados de la secundaria estar adecuadamente informados sobre las carreras de mayor demanda y las instituciones que las ofrecen, y sobre la calidad de tales instituciones y programas [...]” (ANE, 2001:40).

- Creación de un sistema de acreditación pública, “crearse un sistema nacional y de difusión pública de acreditación, que luego podrá asociarse con sistemas de acreditación internacional, para contribuir a la evaluación y a la regulación de las instituciones de educación superior” (ANE, 2001:40).

La Propuesta del Acuerdo Nacional por la Educación es el documento que concentra la necesidad de incorporar los temas en: la creación de un sistema de acreditación de los institutos de educación superior e información pública sobre las carreras. Estos temas son el inicio del aseguramiento de la calidad de la educación superior, la cual hace énfasis a la creación de información pública sobre las carreras. De acuerdo a esta política se puede observar que existe una relación con la presente investigación ya que para lo antes mencionado es necesario el estudio de seguimiento de egresados, para notar el efecto de la formación educativa en la inserción laboral de los egresados.

2.1.2.2 Ley 28044 – Ley General de Educación

En el periodo 2001-2006, se dieron leyes y normas con la finalidad de rediseñar el sistema de educación en todos sus niveles, se dieron normas entre las cuales tenemos:

- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Decreto Supremo N° 021-2003 – ED – Declara de Emergencia el Sistema Educativo Nacional durante el periodo 2003-2004.
- Decreto Supremo N° 029-2003 - ED – Lineamientos del Programa Nacional de Emergencia Educativa 2004
- Decreto Supremo N° 006-2004 - ED – prueban lineamientos políticos específicos de Política Educativa - abril a diciembre 2004

La Ley General de Educación, “promulgada el 28 de julio del 2003, presenta los lineamientos generales de la educación y del sistema educativo peruano, así como las atribuciones y obligaciones del Estado. Además, tiene la perspectiva de trabajar de manera conjunta con todas las fuerzas políticas” (Congreso de la República 2003), en su artículo 7° se indica:

Artículo 7° Proyecto Educativo Nacional. El Proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación. Se construye y desarrolla en el actuar conjunto del Estado y de la sociedad, a través del diálogo nacional, del consenso y de la concertación política, a efectos de

garantizar su vigencia. Su formulación responde a la diversidad del país (Congreso de la República 2003).

En relación a los principios de la Ley de Educación, se observa que el tema relacionado a la presente investigación (seguimiento de egresados), se expresa como “el aseguramiento adecuado para una educación, como indica en el inciso d) del artículo 8°: d) La calidad, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente” (Congreso de la República 2003).

Al tener un periodo largo de una crisis en el sistema de educación superior, la Ley General de Educación toma dicha problemática para que el individuo o docente desarrolle habilidades y capacidades en el sistema educativo superior, para insertarse en el mercado laboral. En el inciso b) del artículo 9° se indica:

Artículo 9° Fines de la educación peruana. Son fines de la educación peruana: b) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento (Congreso de la República 2003).

Al presentar instituciones de educación superior con ciertos problemas en la formación inicial docente y la sobre oferta educativa debido al DL 882 y por ende agudización de la inserción adecuada al mercado laboral, se crea el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE, en el artículo 14°, se indica:

Artículo 14: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. El Estado garantiza el funcionamiento de un Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, que abarca todo el territorio nacional y responde con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país. El Sistema opera a través de organismos autónomos, dotados de un régimen legal y administrativo que garantiza su independencia (Congreso de la República, 2003)

Hasta este punto, se ha notado el desarrollo de las políticas que dieron inicio a la calidad de la educación en general, tanto en la formación de los estudiantes, docentes, y la misma institución ofertante de educación; y la Institución (SINEACE) encargada de resguardar dicha calidad.

2.1.2.3 Programa Nacional de Emergencia 2004

Como parte de la reforma de la educación superior, se puso énfasis en el mejoramiento de los Institutos de Educación Superior Pedagógico, como se puede notar en el Decreto Supremo N° 021 - 2003 - ED, donde se declara en Emergencia al Sistema Educativo Nacional durante el bienio 2003 – 2004. En el artículo 5°, se indica: “Declárese en reorganización de la red de Institutos Superiores Pedagógicos Públicos durante el bienio 2003 -2004” (Congreso de la República del Perú 2003).

Ese sentido racionalizar la oferta educativa de los futuros egresados (docentes), para realizar acciones proyectos en la mejora de la calidad educativa.

El Programa Nacional de Emergencia, presenta los lineamientos que deben desarrollarse y adaptarse a las políticas educativas. Estos fueron aprobados por el Decreto Supremo N° 029 – 2003 – ED, como se indica: “Dentro de los lineamientos del DS, el Eje 3 – Profesionalización y Desarrollo de la Función Magisterial e Implementación de la Carrera Magisterial, indica que los programas y proyectos educativos deberán fortalecer en la reorganización de los Institutos Superiores Pedagógicos” (Congreso de la República del Perú 2003)

Con los Decretos Supremos mencionados, se evidenció la alarmante situación del sistema educativo nacional, la cual el gobierno de turno empezó a realizar las acciones necesarias para revertir dicha situación en fortalecer instituciones especializadas, consultivas y autónomas relacionadas a la calidad de la educación superior, siendo el SINEACE la institución especializada.

2.1.2.4 Consejo Nacional de Educación (CNE)

El Consejo Nacional de Educación, “es un órgano técnico, especializado, consultivo y autónomo adscrito al Ministerio de Educación” (Congreso de la República del Perú 2003), cuya finalidad y funcionamiento figura en el Artículo 81° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, como se indica:

Artículo 81° Finalidad y funcionamiento

El Consejo Nacional de Educación es un órgano especializado, consultivo y autónomo del Ministerio de Educación. Maneja su presupuesto. Tiene como finalidad participar en la formulación, concertación, seguimiento y evaluación del Proyecto Educativo Nacional, las políticas y planes educativos de mediano y largo plazo y las políticas intersectoriales que contribuyen al desarrollo de la educación. Promueve acuerdos y compromisos a

favor del desarrollo educativo del país a través del ejercicio participativo del Estado y la sociedad civil. Opina de oficio en asuntos concernientes al conjunto de la educación peruana. Está integrado por personalidades especializadas y representativas de la vida nacional, seleccionadas con criterios de pluralidad e interdisciplinariedad (Congreso de la República 2003).

Se debe tener en cuenta que el Consejo Nacional de Educación – Comisión Magisterio, presentó un documento de trabajo donde figura las prioridades que debe tener el Programa Nacional de Emergencia Educativa 2004 (CNE 2003). Las prioridades presentadas, están relacionadas a la reorganización de las instituciones pedagógicas y fortalecer instituciones especializadas en calidad educativa, como se indica:

- Coordinar la racionalización de la oferta educativa de todos los centros y programas de formación magisterial.
- Iniciar las acciones necesarias para implementar el Sistema de acreditación y certificación de la Educación superior, el mismo que facilitará las condiciones necesarias para la regulación de la oferta de formación magisterial, así como para elevar los estándares de calidad, y
- Promover un Sistema de acreditación y evaluación de las facultades de educación.

El Consejo Nacional de Educación, presenta el documento al Programa Nacional de Emergencia Educativa 2004 con puntos clave para la calidad de la educación superior en programas de formación magisterial. Siendo el sector que nutre de docentes a las escuelas de la educación básica.

Este órgano especializado en la educación, publica en el 2005 el documento “Hacia un Proyecto Educativo Nacional 2006-2021”, como una propuesta para la mejora de la educación peruana, como se mencionará a continuación.

2.1.2.5 Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021

Este documento nació como propuesta “Hacia un Proyecto Educativo Nacional 2006-2021” en el 2005, luego en el 2007 se convirtió en una Política de Estado que los gobiernos deben tenerlo presente para ejecutarlo. En su proceso de elaboración se contó con la participación de los distintos actores del sistema educativo, actores políticos y actores de otros sectores quienes revisaron, aportaron y criticaron la política. La propuesta “se nutrió también de las opiniones de instituciones y expertos nacionales e

internacionales, se tomó en cuenta propuestas educativas formuladas en otros espacios institucionales y gremiales, como el proyecto educativo del Sutep y de los planes de gobierno de los diferentes partidos políticos” (CNE 2006).

El PEN, realiza un informe sobre los problemas de la educación peruana, donde el análisis de los efectos proviene de varias causalidades, siendo el carácter histórico, normativo y una deficiente atención presupuestaria.

El Estado peruano recoge los aportes del PEN como política pública y gobierna en base a esa perspectiva, el sentido de gobierno estaría orientado en la dirección que favorece a la población quien demandan el servicio de educación. El PEN definió políticas de corto, mediano y largo plazo, para que sean tomadas para su ejecución en los tres niveles de gobiernos.

El proyecto Educativo Nacional plantea seis objetivos estratégicos que están articulados y orientados hacia el objetivo general, los cuales se mencionan a continuación:

- Objetivo Estratégico I: Oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos.
- Objetivo Estratégico II: Instituciones educativas que garantizan aprendizajes pertinentes de calidad.
- Objetivo Estratégico III: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.
- Objetivo Estratégico IV: Una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad.
- Objetivo Estratégico V: Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competencia nacional.
- Objetivo Estratégico VI: Una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad. (CNE 2006)

En relación al tema de investigación, se cree que se empezó a desarrollar en razón al objetivo estratégico V: Educación de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competencia nacional. Esta política se desglosa en la necesidad de tener un adecuado funcionamiento del Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE; y la transformación de la calidad de la formación profesional, como se indica a continuación (Ver Cuadro 2.1):

Cuadro 2.1: Objetivo estratégico V del Proyecto Educativo Nacional

OBJETIVO ESTRATÉGICO V		
EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD SE CONVIERTE EN FACTOR FAVORABLE PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD NACIONAL		
RESULTADOS	POLÍTICAS	
	POLÍTICAS GENERALES	POLÍTICAS ESPECÍFICAS
1. RENOVADO SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR ARTICULADO AL DESARROLLO	19. Renovar la estructura del sistema de la educación superior, tanto universitaria cuanto técnico-profesional.	
	20. Consolidar y dar funcionamiento efectivo al Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior.	
	21. Incrementar el financiamiento del sistema nacional de educación superior y enfocar los recursos en las prioridades de dicho sistema.	
	22. Renovar la carrera docente en educación superior sobre la base de méritos académicos.	
2. SE PRODUCE CONOCIMIENTOS RELEVANTES PARA EL DESARROLLO Y LA LUCHA CONTRA LA POBREZA	23. Articulación de la educación superior con la realidad económica y cultural.	23.1. Fomentar la investigación para la innovación y el desarrollo tecnológico en actividades competitivas.
		23.2 Vincular las instituciones de educación superior al desarrollo regional.
		23.3. Desarrollar el potencial artístico, cultural, deportivo y natural del país.
	24. Educación superior ligada a la investigación y a la planificación.	24.1. Hacer de los estudios de postgrado un sistema orientado a la investigación y producción de conocimiento.
	24.2. Fomentar la planificación y prospectiva sobre el desarrollo nacional	
3. CENTROS UNIVERSITARIOS Y TÉCNICOS FORMAN PROFESIONALES ÉTICOS, COMPETENTES Y PRODUCTIVOS	25. Transformación de la calidad de la formación profesional.	25.1. Mejorar la formación de las instituciones de educación superior, universitaria y técnico-profesional.
		25.2. Fortalecer la educación técnico-productiva articulada con áreas claves del desarrollo.
		25.3. Asegurar oportunidades continuas de actualización profesional de calidad

Fuente: Proyecto Educativo Nacional

Dentro del objetivo estratégico V, en el Resultado 1: “Renovado sistema de educación superior articulado al desarrollo” se puede notar la política general, donde se diseña los parámetros de calidad aplicable para las Instituciones y Programas académicos. En ese sentido la presente investigación concuerda con dicha política general, como se puede notar en la política general número 20:

Consolidar y dar funcionamiento efectivo al Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior - SINEACE. El objetivo de dicha política es promover la evaluación voluntaria y la autoevaluación de las instituciones de educación superior pública y privada, por medio de parámetros de calidad aplicables en la evaluación de la gestión institucional, los programas y las carreras de educación superior (PEN 2006).

En este punto, se puede notar los mecanismos para la consolidación del SINEACE para promover la evaluación y autoevaluación de las instituciones de educación superior, por medio de parámetros de calidad, más adelante se presentará los parámetros o el modelo de acreditación de la calidad (tema de estudio), y las funciones puntuales del SINEACE en relación al tema del presente estudio, lo cual es uno de los estándares para medir la calidad educativa de la institución.

2.1.2.6 Ley 28740 - Sistema Nacional de evaluación de la calidad educativa (SINEACE)

En la Ley N° 28740 - Sistema Nacional de evaluación de la calidad educativa, promulgada el 23 de mayo del 2006, norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, en su artículo 1° y 2°, se indica:

Artículo 1°: Objetivo de la Ley. La presente Ley norma los procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, define la participación del Estado en ellos y regula el ámbito, la organización y el funcionamiento del SINEACE, a que refieren los artículos 14° y 16° de la Ley N°28044, Ley General de Educación, y;

Artículo 2°: Definición de SINEACE. El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa es el conjunto de organismos, normas y procedimientos estructurales e integrados funcionalmente, destinados a definir y establecer los criterios, estándares y procedimientos de evaluación, acreditación y certificación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar las instituciones a las que se refiere la Ley General de Educación N° 28044 y promover su desarrollo cualitativo (MINEDU 2006)

En este punto el SINEACE cumple un rol importante para la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, la cual tiene la potestad de normar y establecer criterios, estándares y procedimientos de evaluación, acreditación y certificación con el fin de asegurar las condiciones básicas de calidad que deben tener las instituciones de educación superior.

En el artículo 6° en el inciso a), ya se define las funciones de SINEACE, para diseñar criterios, definiciones, clasificación, etc., para aplicar en la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, como se indica: "Funciones del SINEACE, inciso a) Definir y enumerar los criterios, conceptos, definiciones, clasificación, nomenclaturas y códigos que deberán utilizarse para la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, a fin de posibilitar la integración, comparación y el análisis de resultados obtenidos". (MINEDU 2006)

El SINEACE, en el proceso administrativo para el mejoramiento de la calidad educativa, ya se plantea el proceso para la evaluación, en su artículo 11, se indica:

Artículo 11° Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa. La evaluación es un instrumento de fomento de la calidad de la educación que tiene por objeto la medición de los resultados y dificultades en el cumplimiento de las metas previstas en términos de aprendizaje, destrezas y competencias comprometidos con los estudiantes, la sociedad y el Estado, así como proponer políticas, programas y acciones para el mejoramiento de la calidad educativa (MINEDU 2006).

Los procesos de evaluación para el mejoramiento de la calidad educativa a la cual se refiere la presente ley son:

- A. Autoevaluación de la gestión pedagógica, institucional y administrativa, que está a cargo de los propios actores de la institución educativa. Su realización es requisito fundamental e indispensable para mejorar la calidad del servicio educativo que se ofrece y, si fuera el caso, dar inicio a los procesos externos definidos a continuación,
- B. Evaluación externa con fines de acreditación, la que es requerida voluntariamente por las instituciones educativas. Para tal efecto se designa a la entidad especializada que la llevará a cabo de acuerdo al procedimiento señalado en el reglamento, la misma que al finalizar la evaluación, emite un informe que será entregado, tanto a la institución como al órgano operador correspondiente, y
- C. Acreditación, que es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de gestión pedagógica, institucional y administrativa (MINEDU 2006).

Estas políticas en educación para el mejoramiento de la calidad, son acciones administrativas que el SINEACE debe desarrollar en razón a sus funciones, para ello es necesario diseñar los instrumentos de medición (tema del presente estudio – seguimiento de egresados), lo cual se diseñó con especialistas nacionales e internacionales el modelo de acreditación para programas de Estudios.

2.1.2.7 Modelo de Acreditación para Programas de Estudio de Institutos y Escuelas de Educación Superior

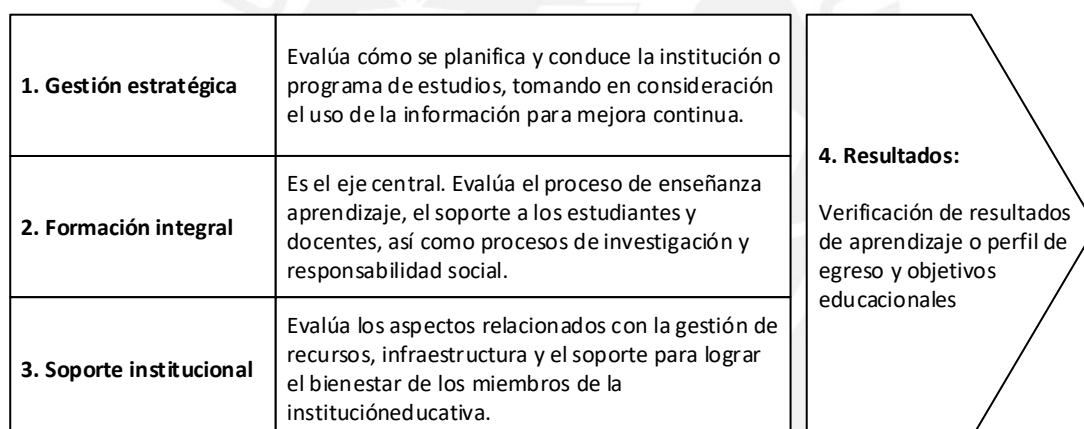
El modelo de acreditación, se desarrolló en el 2014, la evaluación del primer modelo de acreditación de institutos y escuelas de educación superior, se logró con especialistas

nacionales e internacionales, adicionalmente, dicha evaluación tuvo participación con información de la Oficina de Monitoreo del SINEACE.

La estructura del Modelo, se presenta por cuatro dimensiones: Gestión estratégica, Formación integral, Soporte institucional y Resultados, como indica el modelo:

En la Gestión estratégica, se evalúa como se planifica y conduce la institución o programa de estudios, tomando en consideración el uso de la información para la mejora continua; Formación integral, se evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje, el soporte a los estudiantes y docentes, así como el proceso de investigación y responsabilidad social; Soporte institucional, evalúa los aspectos relacionados con la gestión de recursos, infraestructura y el soporte para lograr el bienestar de los miembros de la institución educativa; y Resultados, verificación de resultados de aprendizaje o perfil de egreso y objetivo educacionales. (SINEACE 2016: 11) (Ver Gráfico 2.4)

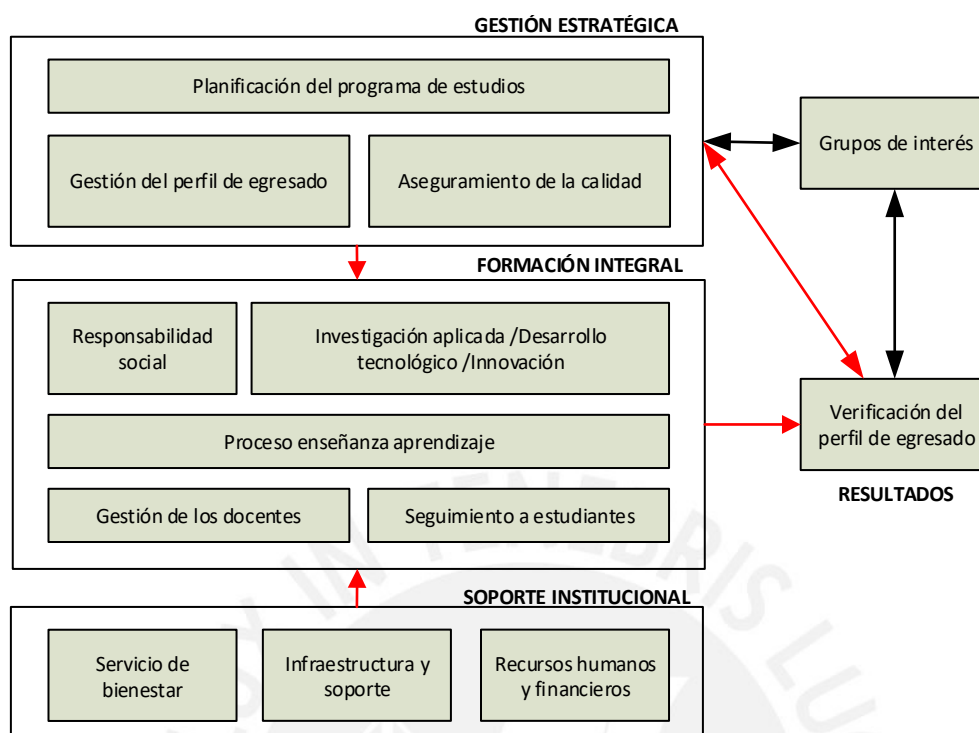
Gráfico 2.4: Estructura del Modelo



Fuente: Modelo de Acreditación para Programas de Estudio de Institutos y Escuelas de Educación Superior 2016.

El modelo de acreditación (Ver Gráfico 2.5) está constituido por cuatro dimensiones (gestión estratégica, formación integral, soporte institucional y resultados) y factores que las conforman, a la vez incluye las relaciones entre dichas dimensiones (Ver anexo 2), donde se destaca la participación de los grupos de Interés, tanto en las dimensiones: gestión estratégica y resultados. Los grupos de interés son la fuente de información para alimentar el diseño y la pertinencia del perfil de egreso, detectar los procesos que requieren desarrollarlo entre otros. La información recabada sería en temas de empleabilidad en razón de los egresados, y percepciones de los empleadores, padres de familias, empresas y otros actores sociales vinculados a la educación.

Gráfico 2.5: Modelo de Calidad del SINEACE



Fuente: Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior 2016

El modelo y matriz de estándares tiene el objetivo de promover un mayor análisis y cuestionar las relaciones entre: la propuesta de los programas de estudios, que ofertan, los resultados obtenidos en razón a la propuesta, y finalmente, que acciones tomar para mejorar la propuesta. Se pretende ser un instrumento para las prácticas de mejora continua que conduzca hacia la autorregulación.

La matriz de estándares y/o evaluación está organizada en 4 dimensiones, 12 factores y 34 estándares que se acompañan de criterios a evaluar (Ver anexo 3)

La evaluación del cumplimiento de cada uno de los estándares de los programas de estudios, este debe explicitar mediante evidencia verificables que responde a lo exigido. Los Institutos que son responsables de los programas de estudios que ofertan, tendrán fuentes de verificación diversas, las cuales considerarán las fuentes que sustenten el cumplimiento del estándar.

En esta política, se forma un modelo operativo para ser usado por las Instituciones para alcanzar la acreditación de sus programas de estudios.

Hasta este punto se ha abordado las políticas que contribuyeron y fomentaron al proyecto “Sistema de seguimiento a egresados de institutos de educación superior -

SISEI” en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote (IESPCh). En el siguiente apéndice se desarrollará la dimensión relacionada al presente estudio.

2.1.2.8 Modelo de Acreditación – Dimensión: resultados

Al analizar el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, vemos que el modelo presenta cuatro dimensiones: Gestión estratégica, Formación integral, Soporte institucional y Resultados. El presente estudio se centrará en la dimensión “Resultados” que tiene como función hacer la verificación de aprendizaje o perfil de egresado y objetivos educacionales. (Ver gráfico 2.4)

Para llegar a la dimensión de resultados, las dimensiones y los factores que conforman el Modelo presentan relaciones. Los grupos de interés¹³, presenta una interacción entre las dimensiones Resultados y Gestión estratégica, dicho grupo se convierte en una fuente de información importante, para realizar los cambios tanto para el diseño curricular como para el perfil del egresado en la dimensión Gestión Estratégica. (Ver gráfico 2.5)

La dimensión de resultados, es donde se verifica los logros del aprendizaje, que ha brindado la Institución Educativa al estudiante en los años de su estadía, para ello es necesario que la Institución realice acciones. La acción realizada para medir el resultado del aprendizaje es llamada “Verificación de resultados de aprendizaje”.

La acción o factor llamada “Verificación del perfil del egresado” se encuentra establecida en la Matriz de Estándares¹⁴. En relación al presente estudio, el SISEI se encuentra en la dimensión 4: Resultados; Factor 12: Verificación del perfil de egresado; y el Estándar 34: Seguimiento a egresados y objetivos educacionales. (Ver cuadro 2.2).

Cuadro 2.2: Dimensión 4: Resultados -Factor - Estándar

Dimensión 4: Resultados		
FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIO DE EVALUACIÓN
	33. Logro de competencias. El programa de estudios utiliza	El avance en el logro de las competencias se evalúa de forma directa a lo largo de la formación de los estudiantes.

¹³ Se considera grupo de interés a la sociedad que demanda el servicio de docentes, como son: directores, padres de familia, estudiantes, empresas, entre otros.

¹⁴ “La Matriz de Estándares está conformada por las cuatro (4) dimensiones, doce (12) factores y treinta y cuatro (34) estándares. La Matriz de Estándares es el Modelo de Acreditación” (Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior 2016).

12. VERIFICACIÓN DEL PÉRFIL DE EGRESADO	mecanismos para evaluar que los egresados cuentan con las competencias definidas en el perfil de egreso	El programa de estudios establece, define y aplica mecanismos de evaluación del logro de las competencias definidas en el perfil de egreso
	34. Seguimiento a egresados y objetivos educacionales. El programa de estudio mantiene un registro actualizado de sus egresados y establece un vínculo permanente con ellos monitoreando su inserción laboral y el logro de los objetivos educacionales	<p>El monitoreo de la inserción laboral debe considerar y mostrar información cuantitativa y cualitativa en relación a empleabilidad del país.</p> <p>El logro de los objetivos educacionales implica una evaluación indirecta del desempeño profesional esperado, que debe estar alineado con el perfil de egreso. Esta medición puede incluir la satisfacción de empleadores y egresados, la certificación de competencias, entre otros.</p> <p>Los hallazgos del seguimiento a egresados orientan al programa de estudios para realizar la revisión y actualización del perfil de egresado, así como de los objetivos educacionales</p>

Fuente: Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior 2016

Se debe tener en cuenta que el factor: “Verificación del perfil del egresado”, se efectúa por medio del SISEI, la cual se encuentra en el estándar: “Seguimiento a egresados y objetivos educacionales”, cuyo criterio de evaluación, indica: monitoreo periódico de la inserción laboral mostrando información cualitativa y cuantitativa relacionado a la empleabilidad; los egresados deben estar alineados al perfil de egreso que presenta la institución; y la información obtenida orienta al programa de estudios para su revisión y actualización del perfil del egresado.

Hasta este punto, el SISEI es un proyecto importante para desarrollar información de empleabilidad de los egresados, dicha información alimenta a los programas de estudio, y por ende la pertinencia de la oferta educativa, y acciones correctivas de la gestión estrategia de Instituto.

El representante del Ministerio de Educación el Mg. Facundo Romero¹⁵, directivo activo en temas de la calidad educativa en la entrevista concedida para el presente estudio define el SISEI, como:

[...] el sistema de seguimiento de egresado es uno de los elementos que sirve para, dos cuestiones, digo yo: rediseñar o contribuir a mejorar la pertinencia de la calidad, de la pertinencia de tu oferta formativa, las conclusiones permiten identificar el empleo cuantitativo y cualitativo; y servir y retroalimentar la oferta formativa. En ese sentido es uno de los ejes a los que apuntaba el seguimiento de egresados, es decir la retroalimentación a la propia oferta formativa a la mejora continua de la calidad en

¹⁵ Ex responsable del componente del fondo concursable de PROCALIDAD, director de la DISERPA, Asesor del viceministro Boloña -MINEDU, y jefe del área del componente de pertinencia y calidad del Programa y mejora de la pertinencia de la calidad de la educación superior tecnológica y universitaria – MINEDU /BID

términos de mantener la pertinencia de las necesidades del mercado laboral, cuando el egresado sale y opina sobre la calidad de su formación, la mide respecto de las necesidades de las que tiene y las mide con las competencias, y qué incidencia tuvo su proceso formativo, por otro lado, otro eje del sistema de seguimiento de egresado tiene la medición de los resultados de los efectos en sí mismo, es decir cuán exitoso o cuán cerca del éxito estamos. Para eso primero hay que definir que es “éxito”, está claro que hasta el día de hoy que este tema de la inserción en el mercado laboral es una de las variables fundamentales para medir el éxito de un programa formativo [...] (Entrevista 2019).

Finalmente, el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior es una política nacional que construye y fomenta el proyecto SISEI en la Dimensión 4: Resultados, con la finalidad de mejorar la oferta educativa y a la vez la calidad educativa del Instituto.

2.1.2.9 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la Carrera Pública de sus Docentes

La Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública, promulgada el 2 de noviembre del 2016, presenta en el inicio los lineamientos generales de la educación en Institutos y Escuelas de Educación Superior, así como la información de los Institutos y Escuelas, quiere decir que los Institutos y Escuelas de Educación Superior deben reportar información periódica al Ministerio de Educación, sobre la inserción y trayectoria de sus egresados, en su artículo 41°, se indica: “Seguimiento de egresados. Los IES y las EES realizarán acciones de seguimiento de sus egresados para contar con información sobre su inserción y trayectoria laboral, remitiendo a las instituciones de gestión educativa y organismos del sector Educación que determine el reglamento de la presente ley” (Congreso de la República 2016).

Con la Ley N° 30512, ya se toma conciencia de la importancia de las acciones de seguimiento de los egresados de los institutos de educación superior, para evidenciar el resultado de la gestión de la institución y de las políticas nacionales en educación superior.

2.1.2.10 Proyecto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior (ProCalidad)

El Proyecto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior, empezó sus operaciones en el 2011 y finalizó en el 2018, con financiamiento del Banco Internacional

de Reconstrucción y Fomento (BIRF) y el Estado Peruano, el valor total fue de US\$ 52 166 073 dólares americanos.

El objetivo de ProCalidad es, “el incremento de la calidad de profesionales, por medio del mejoramiento continuo de la educación superior, que contribuya a la competitividad” (Procalidad 2011) y cuyos componentes son tres, direccionadas a desarrollar: herramientas metodológicas, instrumentos y normas; un sistema de información; y además incentivos financieros para el mejoramiento de la calidad de las instituciones de educación superior.

Los componentes del Proyecto ProCalidad, presenta tres componentes, en el subcomponente 2.3: Generación de información para el Educación Superior, del componente 2, se enmarca la propuesta del Proyecto “Seguimiento de egresados” siendo su nombre oficial “Sistema de seguimiento a Egresados de Institutos de Educación Superior (SISEI)”. Como se indica a continuación (Ver cuadro 2.3):

Cuadro 2.3: Componentes del Proyecto ProCalidad

Componentes	Subcomponentes
Componente 1: Consolidación de herramientas metodológicas, instrumentales, normativas y promoción de los procesos de evaluación y acreditación	1.1 Desarrollo de las capacidades de gestión, planificación y evaluación de los órganos operadores de la educación superior
	1.2 Desarrollo de capacidades de auto-evaluación y evaluación externa
	1.3 Apoyo a la ejecución del Proyecto
Componente 2: Desarrollo y consolidación de un sistema de información del Aseguramiento de la Calidad (SIAC)	2.1 Observatorio de la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior en el Perú – Acredita Perú
	2.2 Establecimiento de Observatorio de los egresados de la educación superior – Futuro Profesional
	2.3 Generación de información para la Educación Superior
Componente 3: Fondo de Mejoramiento de la Calidad	3.1 Promoción de las Evaluaciones Externas
	3.2 Apoyo a los Planes de Mejora

Fuente: Manual de Operativo de Proyecto de Mejoramiento de la Calidad Superior - PROCALIDAD

El Proyecto ProCalidad tiene como aliado al Banco Mundial (BM), para la formulación del proyecto en estudio y su importancia para el mejoramiento de la calidad de la educación superior, como indica la entrevista al representante del Ministerio de Educación el Mg. Facundo Romero, quién era responsable del proyecto, indica:

“[...] la reforma de la educación superior, busca un aliado al BM, y se formula el proyecto de la mejora de la calidad de la educación superior, que llevaba el acrónimo de nombre ProCalidad, ProCalidad tuvo tres componentes: desarrollo de estudios; fondos concursables; soporte de apoyo asociado a la generación de observatorios para el sistema de información. En el marco del tercer componente (Fondo concursable) [...] y en el marco del modelo de acreditación de la calidad, es donde se desarrolla el sistema de seguimiento de egresados” (Entrevista 2019).

Se debe tener en cuenta que ProCalidad se encuentra dentro de SINEACE, como lo indica la entrevista:

“[...] el proyecto de ProCalidad se ubica en el pliego de SINEACE, ProCalidad fue una unidad ejecutora. El proyecto de ProCalidad nace de la brecha en calidad que presentan los institutos, donde se invierte en reducir brechas en calidad, para luego ser medido por el SINEACE. SINEACE asume el modelo de calidad vigente del aseguramiento de la calidad, como insumo e instrumento, para gestionar y medir la calidad y para diseñar los procesos de mejora” (Entrevista 2019).

Se puede decir que el proyecto “Seguimiento de egresados” tuvo sus fases en su financiamiento y diseño (fondo concursable) y su ejecución (Proyecto operación y mantenimiento), como se indica:

“[...] el seguimiento de egresados se encuentra en la dimensión 4 de la matriz de calidad, es una variable estándar importante para la calidad de la institución. Y en este marco las instituciones empiezan a solicitar el seguimiento de egresados en sus Plan de Mejora Institucional (PMI), para la autoevaluación. El plan de mejora (PMI) es el reflejo de la brecha entre alcanzar la acreditación de los programas formativos. Es en ese entonces un conjunto de instituciones de importancia y relevancia empiezan a solicitar a ProCalidad en los Planes de Mejora el soporte de seguimiento de egresado. Es ese momento se vincula el seguimiento de egresado como la reforma grande de la calidad” (Entrevista 2019).

2.1.2.11 Normatividad - Instituto Superior Pedagógico Público Chimbote – IESPPCh

Las políticas de educación institucional del IESPPCh, son las que dieron origen y soporte a la propuesta nacional: el proyecto “Sistema de seguimiento a Egresados de Institutos de Educación Superior – SISEI” o “Seguimiento de egresados”. El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote – IESPPCh consta con tres documentos de gestión, las cuales son: el Proyecto Educativo Institucional - PEI, el Reglamento Institucional, y el Plan de trabajo del Área de Bienestar y Proyección Social. A continuación, se presentan los siguientes documentos de gestión:

A. Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote (IESPPCh), presenta el documento de gestión llamado “Proyecto Educativo Institucional 2014 - 2018”, que son los lineamientos de política con la visión de “Institución Acreditada que asume la investigación acción, inclusión, interculturalidad y el desarrollo sostenible, como ejes transversales en la formación de docentes competentes en el ejercicio de su profesión, con ética y responsabilidad social, asumiendo la construcción del aprendizaje como resultado de un proceso dinámico e interactivo” (PEI IESPPCh 2016:8), el documento está estructurado con seis objetivos, como se puede notar en el cuadro 2.4.

Cuadro 2.4: Objetivos del Proyecto Educativo Institucional – IESPPCh

Objetivo 1	Formar docentes competentes, con ética y responsabilidad social, en concordancia con las demandas de la región y el país.
Objetivo 2	Desarrollar una gestión democrática, eficaz y transparente de los procesos y recursos, que optimicen las condiciones para alcanzar estándares de calidad.
Objetivo3	Realizar investigaciones, innovaciones y producciones intelectuales que aporten al desarrollo educativo cultural del ámbito local y regional.
Objetivo 4	Fortalecer vínculos con egresados y docentes en servicio que favorezca su formación continua.
Objetivo 5	Articular la Responsabilidad Social con la formación integral de los estudiantes según carrera profesional, considerando la filosofía institucional.
Objetivo 6	Fortalecer el Sistema de Apoyo pedagógico, Sistema de Tutoría para mejorar la formación de estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

El objetivo 4 mencionado, concuerda con la Política Institucional: *Desarrollo de estrategias de vinculación con egresados y promoción de la empleabilidad; y Seguimiento de la inserción laboral de egresados, fortalecimiento y reconocimiento al desempeño*”, que se espera como resultado: Egresados del IESPPCh en continua interrelación con la institución (Ver cuadro 2.5).

Cuadro 2.5: Objetivo 4 del PEI del IESPPCh

Objetivo estratégico	Resultados	Política Institucional
Objetivo 4: Fortalecer vínculos con egresados y docentes en servicio que favorezca su formación continua.	Egresados del IESPPCh en continua interrelación con la institución.	Desarrollo de estrategias de vinculación con egresados y promoción de la empleabilidad. Seguimiento de la inserción laboral de egresados, fortalecimiento y reconocimiento al desempeño.
	Docentes en servicio y otros actores educativos fortalecidos en sus competencias profesionales.	Implementación de consultorías y programas de fortalecimiento de las competencias profesionales para docentes en servicio y otros actores educativos.

Fuente: Elaboración propia

La Política Institucional del IESPPCh, se articula con la política nacional “Modelo de Acreditación para los Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior” desarrollado en el capítulo II, específicamente en el estándar 34¹⁶ del factor 12¹⁷ de la dimensión 4¹⁸ (Ver anexo 2). En ese sentido el proyecto SISEI presenta sostenibilidad política.

B. Reglamento Institucional (RI)

El Reglamento Institucional como documento de gestión, tiene como “finalidad ordenar los aspectos que contempla la gestión pedagógica, institucional y administrativa del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote, teniendo como base fundamental el Reglamento de la Ley 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior¹⁹” (Reglamento Institucional - IESPPCh 2018: 1).

Al analizar la dependencia funcional del IESPPCh quien es responsable de la ejecución del SISEI. El IESPPCh crea la dependencia “Bienestar y Proyección Social” la cual tiene la función de implementar proyectos/actividades de contacto y seguimiento a los egresados. En el Artículo 236°, se indica: “Del Área de Bienestar y Proyección Social. Es un órgano de apoyo encargado de las actividades de extensión y bienestar social, cuya función en relación al estudio, son: f) Elaborar y actualizar la base de datos de los egresados; y g) Implementar proyectos/actividades de contacto y seguimiento a los egresados “(ROF IESPPCh 2018: 45).

¹⁶ Seguimiento de egresados y objetivos educacionales

¹⁷ Verificación del perfil del egresado

¹⁸ Dimensión de Resultados.

¹⁹ Ley no vigente en la actualidad, fue reemplazada por la Ley N°20512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

En la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, define una dependencia u oficina responsable del aseguramiento de la calidad del servicio académico. En su artículo 29, se indica: “Gobierno y organización de los IES y EES públicos. Los IES y EES públicos tienen el siguiente régimen de gobierno y organización: Área de Calidad. Responsable del aseguramiento de la calidad del servicio académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General” (Congreso de la República 2016).

2.1.3 Descripción del proyecto materia de la investigación

El presente proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento a egresados de Institutos (SISEI)”²⁰ se enmarca en el proyecto de inversión pública “El Proyecto de Mejoramiento de la Calidad de Educación Superior (ProCalidad)²¹”, quien otorga fondos para los planes de mejora institucional y planes de carreras con fines de acreditación.

El proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento a egresados de Institutos (SISEI)” tiene su origen con los Planes de Mejora Institucional (PMI) que solicitaron 14 institutos a nivel nacional y que fue financiado por el Fondo de Mejoramiento de la Calidad²².

Los Planes de Mejora Institucional (PMI) presentados a ProCalidad, presentaban objetivos comunes, que era en *“el diseño virtual de base de datos y sistema comunicacional con el egresado que permita insertarlo al mercado laboral”*, que se encuentran enmarcados en los objetivos específicos de PROCALIDAD y en el Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior²³.

Los objetivos comunes expuestos por los Institutos en sus Planes de Mejora, se hizo realidad con el proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento a egresados de Institutos (SISEI)” dicho proyecto se individualizó por cada instituto.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote (IESPPCh) fue uno de los institutos que se le tomó en consideración para desarrollar el proyecto de seguimiento de egresados, planteado en su Plan de Mejora Institucional. En el 2016 se

²⁰ El proyecto es conocido como “Sistema de Seguimiento a Egresados”, es la plataforma virtual donde se encuentra el cuestionario de seguimiento a egresados.

²¹ El proyecto ProCalidad inició en el 2011 y finalizó el 2018, con financiamiento del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) y el Estado Peruano, el valor total fue de US\$ 52 166 073 dólares americanos.

²² “Fondo para el estímulo de la Calidad, y se encarga de promover el proceso de acreditación mediante el establecimiento de Fondo para el Estímulo de la Calidad- FEC” (MOP Procalidad 2012).

²³ Modelo desarrollado por SINEACE, la cual presenta cuatro dimensiones: Gestión estratégica, Formación Integral, Soporte Institucional y Resultados.

realizó el proyecto “Diseño de un sistema de seguimiento a egresados de Institutos (SISEI)”

El Proyecto tiene como objetivo el desarrollo de información de egresados, para ello el proyecto presentó las fases siguientes: Diagnóstico situacional, diseño del instrumento de recojo de información (inserción, trayectoria, vinculación con la institución y satisfacción en el aprendizaje), soporte virtual y la estrategia de implementación.

Fase uno, diagnóstico situacional, es el análisis de la institución para abordar el proyecto; fase dos, en base al diagnóstico situacional se diseñó el instrumento (cuestionario) para los temas de seguimiento en: la inserción, trayectoria, satisfacción del aprendizaje y la vinculación con la institución; fase tres, plataforma virtual, es un aplicativo donde se mostró el instrumento (cuestionario con los temas de seguimiento); y último, diseño de estrategias para el uso de la plataforma virtual. (Ver cuadro 2.6)

Cuadro 2.6: Fases del Proyecto de seguimiento de egresados

Fase uno	Fase dos	Fase tres	Fase cuatro
Diagnóstico situacional	Diseño del instrumento de recojo de información (Cuestionario)	Plataforma virtual donde estará alojado el instrumento	Estrategias para el uso de la plataforma virtual
Se tomó como insumo la base de datos de la Institución	Se tomó como insumo el diagnóstico situacional	Se tomó como insumo el cuestionario	Se tomó la plataforma virtual

Fuente: Elaboración propia

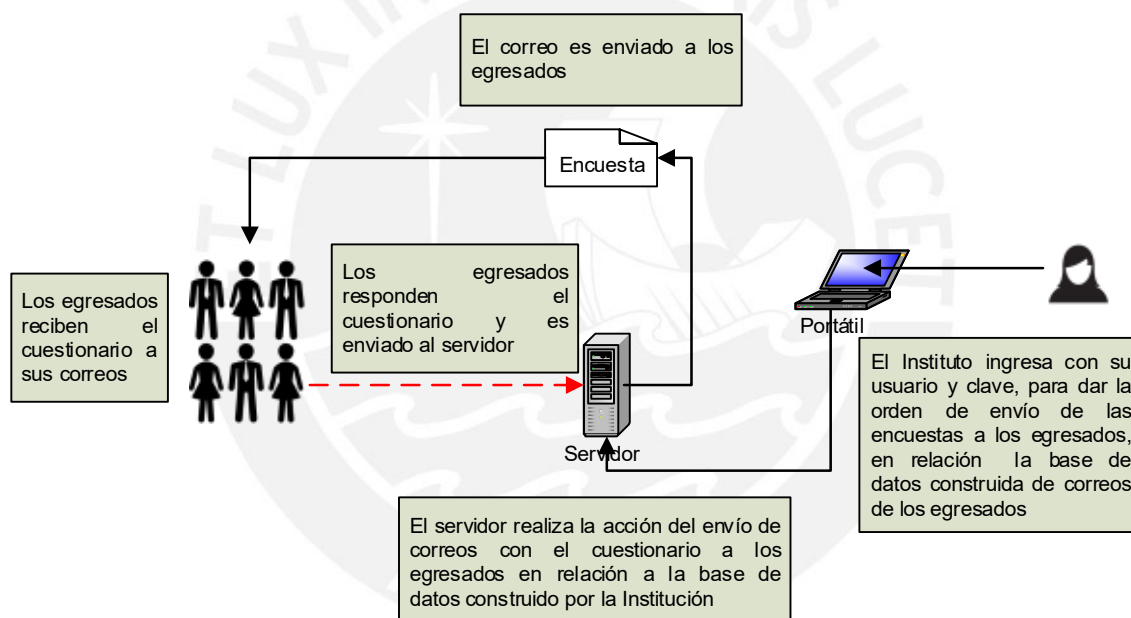
En la fase dos, el diseño del cuestionario sobre seguimiento a egresados presenta una estructura de la siguiente manera: Datos personales (8 preguntas), información sobre la formación (10 preguntas), inserción laboral (5 preguntas), trayectoria laboral (6 preguntas), experiencia formativa (4 preguntas), y vinculación con la institución (3 preguntas). El cuestionario cuenta con un total de 41 preguntas (Ver Anexo 1), se debe considerar que el cuestionario se encuentra en la plataforma virtual.

En la fase cuatro, es la parte de la transferencia de conocimiento del uso del SISEI a los responsables del instituto. El contenido de la capacitación fue: construir la base de datos o registros de los egresados, realizar funciones básicas, visualizar información de otros institutos de la región, ver estadísticas internas de sus egresados por año de egreso, carreras, y por preguntas.

El Proyecto se ejecutó en el 2017 en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote por medio de la jefatura de Responsabilidad Social y la jefatura de Calidad; cuyas funciones eran construir la base de datos de los egresados (información básica, como: el correo, celular, nombre del egresado, formación, año de egreso, etc.) y enviar las encuestas por los correos electrónicos, para luego monitorear el ingreso o fallas que puedan tener los egresados en el proceso de llenado de la encuesta.

Para lograr la participación de los egresados en el SISEI se implementó el siguiente recurso de información: <http://sisei.procalidad.gob.pe/> (plataforma virtual) donde se le envía el enlace por medio del correo electrónico, quienes previamente ya fueron registrados como usuario válido para ingresar al SISEI. (Ver gráfico 2.6)

Gráfico 2.6: Proceso del SISEI



Fuente: Elaboración propia

2.1.4 Síntesis de investigaciones relacionadas

Dentro de las diversas investigaciones realizadas conteniendo las mismas variable al presente proyecto de investigaciones se encontraron las siguientes:

Primero se analizará los proyectos que iniciaron el seguimiento de egresados: CHEERS, REFLEX y PROFLEX, para luego analizar los proyectos desarrollado por las universidades:

El Proyecto CHEERS “Careers After Graduation – An European Research Study” (1999), se tuvo alrededor de 37 000 graduados universitarios de 11 países europeos y Japón, la cual aportaron información sobre sus experiencias profesionales, su inserción y trayectoria laboral. La muestra considerada eran los graduados que finalizaron sus estudios universitarios después de 4 años. El proyecto tenía como objetivo realizar un análisis comparativo entre el empleo y las condiciones laborales de los egresados, así como los vínculos entre la educación superior y la movilidad al mercado laboral, y especialmente las competencias de los egresados.

Proyecto Reflex “The Flexible Professional in Knowledge Society” (2004), el proyecto se basó y se perfeccionó en razón del proyecto CHEERS. Se diseñó de forma que la información recabada sea comparable con las encuestas del CHEERS. Esta condición llevó a realizar un análisis de la evolución de las perspectivas de los egresados en cuanto a la transición al mercado laboral, competencias, percepción del egresado sobre la educación superior y el vínculo a la sociedad del conocimiento. Los países considerados para el proyecto, son todos los que participaron en el proyecto CHEERS y se incorporaron nuevas universidades de otros países como Bélgica, Estonia, Portugal y Suiza, se tuvo una base de datos de un total de 40 787 egresados universitarios.

El proyecto Proflex (2008) constituye una de las iniciativas de seguimiento de egresados que han implicado un importante alcance territorial, ya que presenta una base de datos de 10 000 egresados latinoamericanos, sobre información de su trayectoria educativa y profesionales, pertenecientes a 50 universidades. El proyecto considera diversos aspectos: búsqueda de empleo, examina las estrategias realizadas para encontrar empleo; primer empleo, se centra en las condiciones de trabajo; trabajo actual, después de 5 años de haber egresado, en relación la condición laboral; competencias requeridas, que exige el mercado laboral; y carrera profesional, ampliar el conocimiento en razón al egresado. El Proyecto Proflex nace del proyecto Reflex y cuya financiación proviene de la Unión Europea y las universidades europeas y latinoamericanas.

Los proyectos de seguimiento de egresados expuestos hasta este punto, han tomado como experiencia los proyectos CHEERS y PROFLEX, en el desarrollo de información de los egresados, quiere decir en gestión del proyecto en: la operacionalización y su inserción en la estructura organizacional. Para ello se ha considerado una página web donde se alojó el cuestionario virtual al que accedieron los egresados de educación superior en la versión de cada país correspondiente. Se diseñó una base de datos con

los egresados y sus claves correspondiente, para cada institución de educación superior, se gestionó las respuestas y la confidencialidad de los datos, se comprometió en no publicar la información individual de las instituciones.

Cada institución educativa (universidades) asumieron las tareas de definir y establecer los procedimientos para llevar a cabo la gestión del Proyecto, tanto en el acceso a la encuesta. Se le recomendó el involucramiento de las instituciones en los temas que dan operatividad al Proyecto, como son, los recursos humanos y técnicos. Asimismo se recomendó contactar a sus egresados con una comunicación formal con el objetivo de la encuesta mediante los medios digitales y no digitales convenientes.

La Red Gradua2 (2004) el estudio muestra que el 24% de las universidades europeas y 32% en América Latina no han realizado estudios de seguimiento de egresados. El proyecto considera los objetivos: características del mercado laboral; indentificación de la debilidad de la formación; medir la demanda de conocimiento y las competencias que demanda el mercado y el perfil de egresado que se desea tener; obtener el perfil que demandan las empresas; y identificar que conocimiento tienen las empresas sobre la universidad.

La planeación, diseño y realización de la encuesta a egresados por parte de la Red Gradua 2, se han dado en: el diseño de la muestra poblacional de los egresados, que sea validada, para el objetivo del estudio; diseño un estudio retrospectivo; identificar las promociones (conjunto de egresados) que se quiere tener información; disponibilidad de la base de datos de los egresados actualizada. En este punto, la información es vital para el estudio de seguimiento de egresado, para ello se menciona las técnicas que permitan depurar y mejorar la base de datos de las direcciones de los egresados: "base de datos de las bolsas de trabajo de la universidad, otras bases de datos de la universidad, base de datos de instituciones gubernamentales, colegios profesionales, Asociación de egresados y estudiantes, técnica de bola de nieve (partiendo de un número reducido de egresados, se puede ampliar el número), etc" (Gradua 2 2004). Los medios que se mencionan son de mucho aporte para la gestión del proyecto "Seguimiento a egresados".

Vélez (2018), realizó su investigación: Implementación de un Sistema de Información de egresados Reino de Bélgica, la metodología empleada fue cualitativa dividida en cuatro fases: identificación de documentos, definición de especificaciones y finalidad del sistema de información, realización del mapa de navegación y pruebas

piloto con los egresados. Los resultados mostraron que el software le permite a la institución educativa Reino de Bélgica, contar con la información actualizada de sus egresados, para fortalecer el vínculo con la institución y para compartir información de su interés. Permitiendo mejorar los procesos y la toma de decisiones. Así mismo, con el software se tienen estadísticas claras sobre los estudios y trabajos que realizan los egresados permitiendo identificar si los estudios técnicos y el currículo académico que ofrece la institución son los adecuados para un buen desempeño en el mundo laboral y académico.

Beltrán (2008) en su investigación “Sistema de Seguimiento de Egresados para mejorar la calidad del Postgrado en Administración”, buscó “desarrollar e implementar un sistema de seguimiento de egresados del programa de maestría en administración del Instituto Tecnológico de Tijuana, que permita obtener información oportuna, pertinente y confiable para apoyar la toma de decisiones y la planeación académica, así como valorar el desempeño profesional de los egresados en el ámbito laboral ” (Beltrán 2008). Este estudio fue de tipo observacional, descriptivo y transversal, con una muestra de 100 egresados del programa de maestría, y el instrumento utilizado fue un cuestionario.

Campaña (2015), realizó su investigación “Diseño de un Sistema de Gestión de Seguimiento de Inserción Laboral a los profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato, en la ciudad de Ambato, Ecuador y su incidencia en los indicadores de calidad” (Campaña 2015), la metodología empleada fue con un enfoque cuantitativo y cualitativo, de nivel exploratorio, con un diseño descriptivo y una muestra de 318 graduados. Y los instrumentos de recolección de datos utilizó una encuesta, entrevista, ficha de observación y check list.

Los resultados mostraron que las actividades que realizan las áreas encargadas del Seguimiento a graduados de las distintas facultades se orientan al cumplimiento de la normatividad vigente (los indicadores de calidad del CEAACES²⁴.) Sin embargo, se ha identificado que dichas áreas encargadas, no presentan un criterio único en el desarrollo del Seguimiento a graduados. De lo cual, es necesario que el desarrollo del seguimiento de graduados, tengan temas básicos, como: encuesta a graduados, inserción laboral, empleabilidad y seguimiento a graduados. En este caso las facultades tuvieron un rol

²⁴ Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad -CEAACES es cambiado a Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –CACES.

independiente, sin criterio estándar del tema en la realización del Seguimiento a graduados.

En el libro “Seguimiento de egresados e Inserción Laboral: Experiencias Universitarias” desarrollado por el Grupo Operativo de Universidades²⁵ Chilenas coordinadas por CINDA y financiado por el Fondo de Desarrollo Institucional de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, resalta la importancia del seguimiento de egresados, y el desarrollo en las regiones, los cuales “muestran la diversidad de esfuerzos que se han realizado tanto en el país como en Europa y América Latina y denota la relevancia que ha ido adquiriendo este tema, atendiendo al crecimiento de la oferta de profesionales y a la consecuente dificultad para insertarse en el trabajo al término de la educación postsecundaria” (CINDA 2012)

Las Universidades Chilenas han optado en mejorar una organización y recursos para desarrollar el “seguimiento de egresados”, y a ello una creación de una unidad de seguimiento de egresado. Organizacionalmente, las dependencias relacionadas con el proyecto deben tener una comunicación y coordinación constante entre las distintas unidades involucradas en el proceso. Las unidades deben realizar sus funciones de diseño y la aplicación de los instrumentos para la actualización de información de los egresados (base de datos), convenios y elaboración de informes periódicos de resultados específicos y globales que permitan la toma de decisiones.

La OPC²⁶, en el 2005 desarrolló un diagnóstico Institucional en convenio con el IESALC – UNESCO, en el año 2006 se aprueba la Directiva para el desarrollo del seguimiento de egresados de la UNFV, y en el 2008 se ejecutó. Este estudio tuvo como objetivo conocer la situación del egresado de la UNFV en el proceso de su inserción laboral, y los factores relacionados a la competitividad del egresado. Para ello se tuvo una muestra de 521 egresados a quienes se les aplicó una encuesta. Con respecto a

²⁵ El grupo está constituido de Norte a Sur por las siguientes universidades: “Universidad de Tarapacá, Universidad de Antofagasta, Universidad de La Serena, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de Santiago de Chile, Universidad de Talca, Universidad de Concepción, Universidad del Bío-Bío, Universidad Católica de la Santísima Concepción, Universidad de La Frontera, Universidad Católica de Temuco, Universidad de Los Lagos, Universidad Austral de Chile y Universidad de Magallanes” (CINDA 2012).

²⁶ Oficina de Planificación Central de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

los resultados en el aspecto laboral, de los 521 encuestados, el 63% estaba trabajando al momento de egresar y el 37% no se encontraba trabajando.

En la UNFV, el procedimiento de recopilación de información fue por medio de la aplicación de una encuesta a los egresados, en el momento que realizaban un tipo de trámite administrativo en las dependencias. En dicho proceso no se tuvo personal que brinde el servicio de entrevistadores, los egresados llenaron la encuesta directamente. El mecanismo de recopilación de información no fue por medio de medios digitales, sino por medio del llenado de una encuesta de manera directa por el mismo egresado.

La Oficina Técnica del Estudiante, realizó un trabajo denominado "Inserción en el mercado laboral del egresado SANMARQUINO". El trabajo se realizó en el año 2008, tuvo una duración de tres meses, se aplicó el instrumento a 349 egresados. Los resultados muestran lo siguiente: Los egresados (42.2%) se insertó al mercado laboral realizando sus prácticas pre profesionales, los egresados (50%) percibió un salario en el rango de 500 y 999 nuevos soles, y los egresados (72.5%) se encuentran trabajando en empresas privadas.

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos realizó una encuesta de egresados de pregrado en el año 2013 cuya finalidad fue obtener información de egresados para evaluar el profesional que es que formado en la UNMSM. Para ello se tuvo información relevante, como se indica:

En esta encuesta se obtuvieron resultados para conocer el grado de satisfacción del egresado de la UNMSM, para ello se encuestó a 2707 egresados, de los cuales 1923 (71%) está conforme con la formación que le dio la universidad. Además, para conocer la trayectoria laboral, las competencias profesionales y el posicionamiento en el mercado laboral, se encontró que 2296 (85%) actualmente trabaja. De los 2296 egresados que trabajan 2112 (78%) tienen condición laboral formal y el 180 (7%) es informal; según el tipo de contrato se tiene el 29% tiene contrato a plazo fijo; el 24% tiene contrato indefinido o nombrado o permanente; el 16% tiene contrato por locación de servicios (honorarios profesionales, R.U.C.), servicios no personales; el 4.5% no tiene contrato (UNMSM 2013).

Los dos estudios realizados por la UNMSM, usaron una encuesta online (informática), para la recopilación de la información, la cual se encontraba alojado en su portal web Institucional, se tuvo una coordinación con las distintas facultades que cuentan con organizaciones (Asociaciones de Egresados) y la Secretaria General, para obtener los correos de egresados, y comunicarles que a través de un link podían ingresar a la

encuesta online de egresados. Así mismo se coordinó con los colegios profesionales para que se haga extensivo el ingreso al link.

La Pontificia Universidad Católica del Perú realizó su primera encuesta a los egresados de la promoción 2014, en el año 2016, muestra a nivel global y por facultades, información sobre situación laboral antes de egresar, primer empleo luego de egresar, niveles de valoración y satisfacción respecto a la universidad, y estudios posteriores. A continuación, se presentarán los resultados:

Los resultados muestran que el 64% de egresados ya se encontraba trabajando en un empleo relacionado con su formación al momento de egresar, y el 29% consiguió uno en menos de 6 meses. Dentro de principales mecanismos para la obtención del primer empleo fueron la Bolsa de Trabajo PUCP (27%), la referencia de familiares, amigos y conocidos (26%), y la referencia de empleadores y prácticas (14%). Para el 38% de egresados fueron las capacidades como abstracción, análisis y síntesis, el principal aspecto de la PUCP que lo ayudó para obtener el primer empleo, seguido por los conocimientos técnicos y específicos de su especialidad (33%) (PUCP 2016)

Para los resultados obtenidos por la PUCP, se aplicó: la técnica censal y como instrumento, un cuestionario y encuestas telefónicas. La oficina responsable llamó directamente a los egresados para la aplicación de la encuesta, dicha ejecución del proyecto estuvo bajo la responsabilidad del Vicerrectorado Académico/Dirección de asuntos Académicos.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Enfoque de derechos: en las políticas públicas

Se analizarán los enfoques de derecho sobre el tema de investigación por organismos internacionales rectores en políticas sociales, para comparar estos enfoques con la concepción del Estado peruano. Se busca comprender el tema de investigación dentro de políticas de educación de calidad.

2.2.1.1 La Organización Internacional de Trabajo - OIT

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2010), menciona que la realidad laboral de los graduados universitarios debe ser analizada para realizar acciones en orientar a los estudiantes de tal forma permitan optimizar la inserción laboral. La OIT denuncia la crítica situación de empleo que padecen los egresados, tanto en los países desarrollados, como los países en vías de desarrollo, al evidenciar una creciente tasa de desempleo y subempleo. Esta realidad deriva en tres puntos claves, que se debe tomar necesaria atención en:

La transición de la Educación Superior hacia el empleo, al no lograr dicha transición pone en tela de juicio el logro educacional; El desequilibrio entre el ámbito de estudio y la demanda de graduados, en la cual la formación ofertada no se adapta a las profesionales demandadas, o no son capaces de desarrollar conocimiento y destrezas a la misma velocidad que evoluciona los sectores (mercado laboral); y La inseguridad del empleo, en la actualidad viéndose forzada a aceptar el subempleo (tiempo parcial, contratos por tiempo limitado, subcontratos, contratos por obra, etc.) (OIT 2010)

En este sentido, la Educación Superior es la responsable de dar respuesta a la demanda del trabajo global, lo que significa que las universidades o instituciones de educación superior deben estar informadas (construir información de egresados) en las expectativas y demandas de la sociedad, en el propósito de anticiparse a sus exigencias, preparando a egresados que se requiere en cada momento y sector.

2.2.1.2 La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico- OECD

La idea de una institución de Educación Superior dirigida al mercado de trabajo, con características de competitividad internacional, la movilidad y la empleabilidad (OECD y The World Bank 2010), es un objetivo prioritario en la actualidad. Las instituciones de educación superior tienen como principal misión, la formación al servicio de la sociedad, es decir, formar estudiantes no solo en conocimientos en cualificación profesional, sino, también, en las competencias que determinan los procesos de inserción laboral, con la finalidad que aumente sus oportunidades para el futuro, como se indica: “[...] aumento de la demanda de competencias cognitivas e interpersonales, y de competencias de mayor nivel en general. Los gobiernos y las empresas necesitan trabajar juntos para recopilar evidencias sobre la demanda de competencias, presentes y futuras, con las

cuales elaborar programas de estudios actualizados y brindar información para los sistemas de educación y formación” (OCDE 2012, 2)

En ese sentido las instituciones de educación superior deben recopilar evidencias sobre las competencias de hoy y futuras, para la mejora de los programas de estudios y tener un sistema de información sobre la demanda (sistema de información de egresados).

2.2.1.3 Observatorio de Innovación Educativa

Observatorio de Innovación Educativa 2019, es el primer “Diálogo” de expertos quienes reflexionan sobre el importante rol de las unidades de egresados en las universidades²⁷. En este dialogo se conversó sobre los temas: seguimiento de egresados, información sobre egresados a nivel estatal, uso de los datos, opinión de los empleadores y terreno laboral, y finalmente los comentarios finales.

En el primer punto se menciona, UOC²⁸: el uso de un sistema CRM²⁹, “encuestas de satisfacción, la medición de la participación en eventos off y online, el networking, y los correos para monitorear el desarrollo profesional y la formación a lo largo de la vida, de una periodicidad de 6 meses y 3 años” (UOC 2019); PUCP³⁰: “la realización de un censo en dos cohortes de egresados (dos años y cinco años) con preguntas relacionadas a: calidad de formación recibida, inserción laboral, empleo actual, estudios de posgrado, etc” (PUCP 2019); y finalmente, Tec³¹: se tiene el enfoque de la empleabilidad y el emprendimiento, que se aplica a egresados de 3, 6 y 12 meses (Tec 2019).

El segundo punto se menciona, UOC: “se realizan informes de programas y entidades Alumni y estudios de inserción laboral y satisfacción, como es la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña, con cohortes de egresados de tres en tres años” (UOC 2019); PUCP: “el Perú tiene la plataforma “Ponte en carrera” donde se nutre información de los egresados de institutos y universidades según la planilla electrónica de Ministerio de Trabajo (planilla laboral), la cual se cruza con la información con el Ministerio de Educación (nivel de formación), otros son el censo universitario, encuesta de egresados, y la encuesta de hogares” (PUCP 2019); y Tec: por parte del gobierno,

²⁷ Tecnológico de Monterrey (Tec), Universidad Católica del Perú (PUCP) y Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

²⁸ Universitat Oberta de Catalunya

²⁹ Gestión de relación con el cliente

³⁰ Pontificia Universidad Católica del Perú

³¹ Tecnológica de Monterrey

“el Observatorio Laboral, proporciona información con recomendaciones para estudiantes sobre carreras” (Tec 2019).

El tercer punto menciona, UOC: “el uso de la información en la revisión de la calidad de los programas (satisfacción, mejoras, acreditación de las titulaciones), mejorar los contenidos de los programas y adecuación permanente de los servicios y actuaciones Alumni (mejora el portafolio de servicios y acciones Alumni cada seis meses)” (UOC 2019); PUCP: “necesidad de flexibilidad urgente para las instituciones y de organizar la información de manera que produzca cambios en las competencias” (PUCP 2019); Tec: “el registro de información es muy voluminoso, cada tramo de edad tienen sus necesidades concretas, los estudiantes participan en el proceso de acreditación y la revisión de programas para redirigir el enfoque a lo que demanda la sociedad” (Tec 2019).

El cuarto punto menciona, UOC: “la universidad y la administración pública en los informes de seguimiento de egresados consideran al empleador como fuente de información complementaria aunque no igual del panorama de los egresados” (UOC 2019); PUCP: “en el Perú se tiene un 60% de empleo informal del cual existe información limitada, esto lleva a realizar un tratamiento nuevo para el empleador” (PUCP 2019); Tec: se recoge información de diferentes fuentes, “el modelo que se tiene es de adaptarse a las soluciones que demandan las empresas, el 41% de sus egresados han creado empresas, y además se ha realizado un estudio de impacto económico” (UOC 2019).

Y por último, UOC: “la enorme responsabilidad de las unidades de egresados de saber conectar a los egresados a la universidad y el papel que han realizado en la sociedad” (UOC 2019); PUCP: “la información de los egresados es acerca de las experiencias y poder adaptarse a las nuevas demandas laborales, lo cual cambiará el perfil del egresado, los instrumentos se deben afinar para conocer mejor lo que pasa en el mundo laboral y como impactan en la sociedad” (PUCP 2019); y Tec: “el estudiante debe elegir el camino en su formación, para ello es importante las unidades de egresados en la construcción de información” (Tec 2019).

En el Observatorio de Innovación Educativa, las universidades coinciden que el sistema de seguimiento de egresados es un mecanismo para anticipar al mercado laboral, y tomarlo como fuente de información para la mejora de la formación profesional de sus egresados, por otro lado, el sistema debe ser más rápido, que trabaje “a posteriori”, no solo en el “antes”.

2.2.1.4 El Estado y la Educación de calidad

Dentro de la estructura del Estado peruano podemos visualizar diversas políticas que abordan el “Seguimiento de egresados” no con el termino exacto, pero si con sus variantes técnicos, como “Calidad educativa”. El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE, es un órgano adscrito al Ministerio de Educación encargado en definir y establecer los criterios, estándares y procedimientos de evaluación, acreditación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que brindan las instituciones. En los artículos 6 inciso a, de Ley 28740 (Sistema Nacional de evaluación de la calidad educativa - SINEACE) se indica: “Funciones del SINEACE, inciso a: definir y enumerar los criterios, conceptos, definiciones, clasificación, nomenclaturas y códigos que deberán utilizarse para la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, a fin de posibilitar la integración, comparación y el análisis de resultados obtenidos” (Congreso de la Republica 2006).

Anterior a Ley, presentada. En el Proyecto Educativo Nacional 2021, “propone una política general de la transformación de la calidad de la formación profesional, cuyo objetivo es una elevación sustancial de la calidad de la formación profesional que actualmente ofrecen los institutos de educación superior” (PEN 2006)

En el 2016, se desarrolló la estructura del Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior, en relación a la exigencia de la Ley SINEACE. El modelo tiene como objetivo promover la cultura de calidad por medio del cuestionamiento de los procesos internos de los programas de estudios que ofertan las Instituciones. El modelo presenta 4 dimensiones, de las cuales el seguimiento de egresado se encuentra en la dimensión 4. (Ver anexo 2 y 3)

En la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrea Pública, cambia la estructura de la educación en todos los niveles, y priorizando al docente como eje principal del desarrollo en la Educación. La Ley exige a los Institutos a desarrollar información periódica en relación a sus egresados en el mercado laboral, como se indica en el “Artículo 41°: Seguimiento de egresados. Los IES y las EES realizarán acciones de seguimiento de sus egresados para contar con información sobre su inserción y trayectoria laboral, remitiendo a las instituciones de gestión educativa y organismos del sector Educación que determine el reglamento de la presente ley” (Congreso de la República 2016).

2.2.2 Conceptos Principales

2.2.2.1 Capital humano

El capital humano comprende “los conocimientos, las habilidades y la salud que las personas acumulan a lo largo de su vida y que les permiten desarrollar su potencial como miembros productivos de la sociedad. Con el desarrollo del capital humano podemos poner fin a la pobreza extrema y crear sociedades más productivas. Para ello es necesario invertir en las personas - en su nutrición, atención de salud, educación de calidad, empleo y competencia” (Banco Mundial 2017).

Los textos revisados hacen referencia de la importancia del capital humano desde perspectivas económicas y sociales. En nuestra investigación abordaremos principalmente de las primeras teorías del capital humano hasta la actualidad:

En la década de los sesenta, se empezó a gestarse la idea de la Teoría del Capital humano (TCH), donde el nivel de educación de las personas, incidía en los resultados en términos económicos;” el hombre que había acumulado educación o instrucción, al ingresar al mercado laboral, obtendría ingresos a través de los cuales recuperaría todos los gastos que hizo para obtener dicha educación. En resumen, la idea básica era considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos” (Damián S/f:28).

Dicha Teoría presenta varios autores que presenta distintas ópticas, como se indica:

Según Theodore Shultz (1959) con su obra *Investment in man* expresa con una visión de un economista donde trata de justificar que la TCH reduzca o compare al individuo como una máquina; otra obra *Measuring the Contribution of Education (and the residual) to economic growth* de Edward Fulton Denison (1985), la cual presenta pruebas de una correlación positiva entre el incremento en gasto educativo y el incremento del PNB, así como argumentos de que la inversión en educación es preferible que la inversiones en capital físico; y la tercer obra *Human Capital* de Gary Becker (1964), en la cual se estructuró el modelo simple de capital humano. El mismo que sugirió que la educación es alguna forma de inversión que afecta positivamente a variables como el ingreso, el empleo, el crecimiento económico y la equidad social (Damián s/f: 29).

La Teoría del Capital Humano (TCH), es insuficiente para explicar la relación educación – trabajo, en la actualidad. Esta insuficiencia se empezó a notar en los nuevos estudios cuyos resultados mostraron de manera categórica la existencia de diversos factores que inciden en la compleja relación social entre la educación y trabajo, que no se había

considerado en la TCH. Estos factores que miden la relación educación – trabajo, se encuentran en las esferas sociales y en la psicología humana, como se indica:

Entre los factores importantes estaban la edad, condición económica, las relaciones familiares e inclusive aspectos culturales y étnicos. Feroso (1997) indica que vamos a entender como crecimiento económico el aumento cuantitativo y cualitativo de la renta real del país en un periodo determinado de tiempo, este crecimiento está relacionado con los factores materiales, o capital material y con factores humanos o capital humano. A mayor capital humano, mayor salario por lo tanto mayores beneficios (Damián s/f: 29).

Por otro lado, la OCDE, confirma las nuevas teorías del TCH, cuando se refiere a la inversión en capital humano como una política de importancia para los países de la OCDE, “para promover la prosperidad económica, el pleno empleo y la cohesión social. Los individuos, las organizaciones y las naciones reconocen que los altos niveles de conocimiento, habilidades y competencias son esenciales para asegurar un futuro exitoso. La correlación entre el capital humano y desarrollo económico es estrecha” (OCDE 1998).

2.2.2.2 Seguimiento de egresado

El seguimiento de egresados a nivel de educación superior, presenta distintas miradas en su definición, proveniente de organizaciones y especialistas en el tema. El Centro Interuniversitario de Desarrollo, considera:

[...]el éxito de las instituciones de educación superior se mide principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. Los estudios de seguimiento de egresados, constituyen una manera de realizar esta medición. Los estudios recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados. La idea no es solo producir datos, sino también analizarlos y facilitar la toma de decisiones para las autoridades universitarias (CINDA 2012).

El seguimiento de egresados, es el instrumento de uso para el análisis interno de las universidades, como se indica “es un eficaz instrumento para el análisis de la situación de la universidad, que puede utilizarse para mejorar la percepción de los alumnos potenciales de la Universidad, puesto que poseen información de primera mano los puntos fuertes y débiles de la institución” (Conchado 2014)

El seguimiento de egresados, es para el cambio en el diseño curricular de una institución educativa, “sugiere que la información sobre logros de los egresados de educación superior se puede utilizar para rediseñar la reforma curricular, así como los cambios en los servicios de orientación y empleo” (Murray 1994).

Estas definiciones tienen un punto en común, que viene hacer el desarrollo de información tanto interno, como externo de los egresados de los institutos de educación superior, para luego analizarlos con fines institucionales y tomar decisiones para la mejorar la oferta educativa.

2.2.2.3 Inserción laboral

La inserción laboral, es el momento donde el egresado de la educación superior pasa al mercado laboral, este cambio compromete decisiones personales, contexto social, entre otros. En el Perú el SIENACE, “considera que la inserción laboral está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal” (SINEACE 2016)

Según Álvarez, la inserción laboral, “es un proceso de cambio, que tiene a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio - profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de unas destrezas adecuadas” (Álvarez 1999).

Por otro lado, se menciona la situación del individuo en la estabilidad laboral, como se indica, “considera que la inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; proceso que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida” (Rodríguez 2013).

2.2.2.4 Empleabilidad

Organización Internacional del Trabajo – OIT, define la empleabilidad como “las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo, adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida” (OIT 2000).

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, considera “la capacidad/probabilidad (individual) de obtener y mantener un empleo, de integrarse y desenvolverse en el mercado laboral de forma adecuada, y de que el(los) puesto(s) que ocupe(n) a lo largo de su carrera profesional cumpla(n) con una serie de requisitos

relacionados con la calidad y otras características: salario, responsabilidad, sostenibilidad, satisfacción, relación con los estudios, etcétera” (Michavila 2016).

Según Fuster, está vinculada al desarrollo del individuo, como indica “menciona que está vinculada al autodesarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable. La capacidad para encontrar otro trabajo en caso de perder o abandonar el actual” (Fuster 1999).

2.2.2.5 Medición de la empleabilidad

Según Linares Insa, Córdoba Iñesta y Zacaes Gonzales, existen indicadores que miden la empleabilidad, “las cuales se estructura en tres ejes: factores individuales, características personales y factores externos. Ponen énfasis a los factores individuales, con indicadores que se refieren a la actitud (dispersión del ánimo) y actitudinales (competencias) que está relacionadas con las competencias laborales” (Linares, Córdoba et al 2012). A continuación, se presenta los indicadores de la empleabilidad, que expresan los autores, por cada eje:

- Factores personales: Características sociodemográfica, atributos personales, cualidades personales, habilidad y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral.
- Factores externos: factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, otros factores, de política de empleo.
- Circunstancias sociofamiliares: Responsabilidad y cuidado familiar, cultura de trabajo y acceso a los recursos (Linares, Córdoba et al 2012).

La medición de la empleabilidad se da por las características personales del individuo, competencias adquiridas en el proceso educativo, mecanismos de búsqueda de empleo, entorno económico y la especialización de las empresas, como se indica:

Los determinantes de las mismas son de diferente naturaleza, algunas son de características personales del individuo (García- Montalvo y Pieró 2009), incluida su formación, existiendo notables diferencias asociadas con el nivel de estudios completados y la especialización de los mismos (Pérez et al. 2012, 2014; Serrano y soler 2015), pero también con el nivel de conocimientos y competencias adquiridos a través del proceso educativo (Hernández y Serrano 2013), así como su correspondencia con lo que buscan las empresas (Observatorio

de Innovación en el Empleo, OIE 2014). Otros determinantes de la inserción tienen que ver con el entorno del titulado, en particular con ciertos rasgos del tejido económico en el que el individuo trata de insertarse (Reig et al. 2017), la inserción laboral es relevante la situación general de la economía y del mercado laboral (Fedea 2014), la especialización de las empresas y la cualificación requerida por las ocupaciones ofrecidas (Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad 2018: 58)

En ese sentido, según el Proyecto Tuning América Latina, uno de los indicadores de los factores personales individuales importante son las competencias, que representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, capacidades y habilidades. Como se indica “Desarrollar las competencias es el objetivo de los programas de educativos. Las competencias se forman en varias unidades del curso y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio) y competencias genéricas (comunes para diferentes cursos)” (Tuning América Latina 2007: 37). Las competencias genéricas y en general aportan mucha ventaja a la educación, como se indica:

Contribuir a la búsqueda de mayores niveles de empleabilidad y ciudadanía. La reflexión sobre las competencias tiende a la búsqueda de una mejor manera de predecir un desempeño productivo en el lugar de trabajo. Este énfasis sobre el desempeño en el trabajo continúa siendo de vital importancia. En este contexto, las competencias y las destrezas pueden relacionarse mejor y se pueden ayudar a los graduados a resolver problemas cruciales en ciertos niveles de ocupación, en una economía en permanente proceso de cambio. La pregunta a la sociedad, la consulta la escucha constante a los diversos de actores, deben ser temas de análisis y reflexión, para la creación de los nuevos programas (Tuning - América Latina 2007: 38).

El Proyecto Tuning América Latina considera las 27 competencias genéricas de 85 propuestas por 18 países, la elaboración de la lista fue por la participación de universidad y expertos nacionales en educación. Las competencias genéricas para América Latina son:

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo
4. Conocimiento sobre las áreas de estudios y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano
6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma
8. Habilidades en el uso de tecnologías de la información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación

10. Capacidad de aprender y actualizar permanentemente
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones
14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajar en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente
21. Compromiso con su medio socio - cultural
22. Valoración y respeto por la diversidad y multicultural
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos
26. Compromiso ético
27. Compromiso con la calidad (Tuning -América Latina 2007: 45)

2.2.2.6 Perfil del egresado

En el Proyecto Tuning para América Latina, usa el término: “perfil del profesional”, como la condición del egresado en satisfacer las necesidades sociales, como indica:

[...] lo cual indica que los perfiles de los profesionales no solo deben satisfacer los requerimientos de la sociedad, sino de proyectarlos, de acuerdo a las necesidades de las regiones y del país. En ese sentido, la definición debe realizarse a través de competencias. Las competencias representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo ser (valores como parte integrante de las formas de percibir a los otros y vivir en un contexto). (Turning – América Latina 2007: 25)

Por otro lado, el SINEACE, es el resultado final de egresado como resultado del proceso de formación, teniendo en cuenta las “características (competencias, habilidades, cualidades, valores) que deben lograr los estudiantes como resultado de la conclusión del proceso de formación profesional” (SINEACE 2016: 34).

2.2.2.7 Calidad de la educación

La UNESCO –IESALC, propone la calidad como la capacidad de la educación para transformar al estudiante, mediante un cambio cualitativo que no solo mejora sus condiciones, sino que le permite una participación activa en el medio en que se desenvuelve. “El énfasis en esta perspectiva está en la noción de valor agregado, es decir, el grado de impacto de la educación sobre el conocimiento y el desarrollo personal del sujeto, y en la de empoderamiento, o capacidad de acción en su vida” (UNESCO 2018: 101).

Ley General de Educación, en el artículo 13,” se indica que el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida” (Congreso de la República 2003).

2.2.2.8 Aseguramiento de la Calidad

La UNESCO – IESALC, considera la medición de las condiciones mínimas de la formación de los estudiantes, como indica “Asegurar la calidad supone evaluar el cumplimiento de esos umbrales mínimos e implementar estrategias para resolver situaciones de incumplimiento, para fortalecer el desarrollo de líneas de formación estratégicas, para promover la mejora continua. La evaluación de instituciones y programas constituye una herramienta fundamental para la planificación de la educación superior” (UNESCO 2018: 110)

El SINEACE, considera “[...]que son actividades destinadas a mantener y mejorar de manera continua el nivel de calidad alcanzado por la institución, proporcionando confianza en que se cumplirán los requisitos de calidad” (SINEACE 2016: 29)

2.2.2.9 Trayectoria laboral

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball considera que la trayectoria laboral es el proceso donde el individuo se desarrolla en el entorno social y su reconocimiento, como se indica:

La trayectoria laboral es el conjunto de circunstancias, con base en el trabajo, que trazan un itinerario que puede ser considerado de avance, retroceso o estancamiento. Por tanto, incluye importantes connotaciones de carácter subjetivo, de posición social en el trabajo y de reconocimiento social. Desde una perspectiva social, la trayectoria laboral puede

ser un indicador bastante completo de las oportunidades que la sociedad ofrece a sus miembros mientras están trabajando (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball 2011: 20).

En ese sentido, la trayectoria laboral, es un indicador complejo y multidimensional, que el individuo tendrá que experimentar en su entorno social y fuera de ella.

2.2.2.10 Gestión de Proyectos

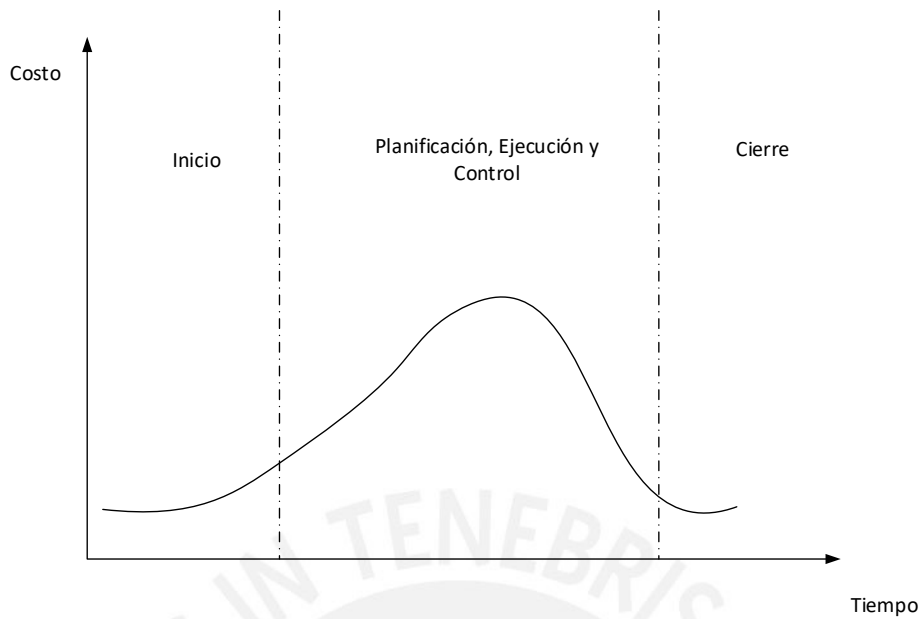
Algunos autores, llaman a la gestión de proyectos, como: dirección de proyectos o administración de proyectos. A continuación, se dará dos conceptos de la gestión de proyectos y sus procesos:

La dirección de proyectos, “es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades del proyecto para cumplir con los requisitos del mismo. Se logra mediante la aplicación e integración adecuada de los 47 procesos de la dirección de proyectos, agrupados de manera lógica, categorizados en cinco Grupos de Procesos” (Guía del PMBOK 2013: 2).

El PMI – Project Management Institute (2013), presenta la Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos (guía del PMBOK), que viene hacer procedimientos estándar en la gestión de proyectos en un lenguaje reconocido internacionalmente. No es una metodología, es una guía que se adapta a cada organización y/o proyecto.

En la guía del PMBOK, se menciona “el ciclo de vida de un proyecto, donde se presenta cinco fases en el ciclo de vida de la administración de Proyectos: Inicio, Planificación, Ejecución, Control, y Cierre del Proyecto. A todas las fases se le llama grupo de procesos, debido a que cada fase contiene una serie de actividades de gestión llamadas procesos” (PMI 2017:548).

Gráfico 2.7: Ciclo de vida del Proyecto - PMBOK



Fuente: Elaboración propia

Los procesos de cada Grupo de Procesos se dividen en Áreas de Conocimiento. Estas son áreas de especialización, que el Gerente de Proyecto debe tener las competencias en cada una de estas áreas. A continuación, se muestra el cuadro 2.7, la matriz de los Grupos de Procesos, las áreas de conocimientos involucradas, y las actividades a desarrollar dentro la intersección.

Cuadro 2.7: Estructura de la Guía del PMBOK

Áreas de conocimiento	Grupos de procesos				
	Inicio	Planificación	Ejecución	Control	Cierre
Integración	•Desarrollar acta de Constitución del Proyecto	•Desarrollar el Plan para la Dirección del Proyecto	•Dirigir y Gestionar la Ejecución del Proyecto	•Monitorear y controlar el trabajo del Proyecto •Realizar el control de Integrado de Cambios	•Cerrar el Proyecto
Alcance		•Recolectar requisitos •Definir alcance •Crear EDT		•Verificar el alcance •Controlar el alcance	
Tiempo		•Definir Actividades •Secuenciar Actividades •Estimar Recursos de las Actividades •Estimar Duración de las Actividades •Desarrollar Cronograma		•Controlar cronograma	
Costo		•Estimar Costos •Determinar el Presupuesto		•Control de Calidad	

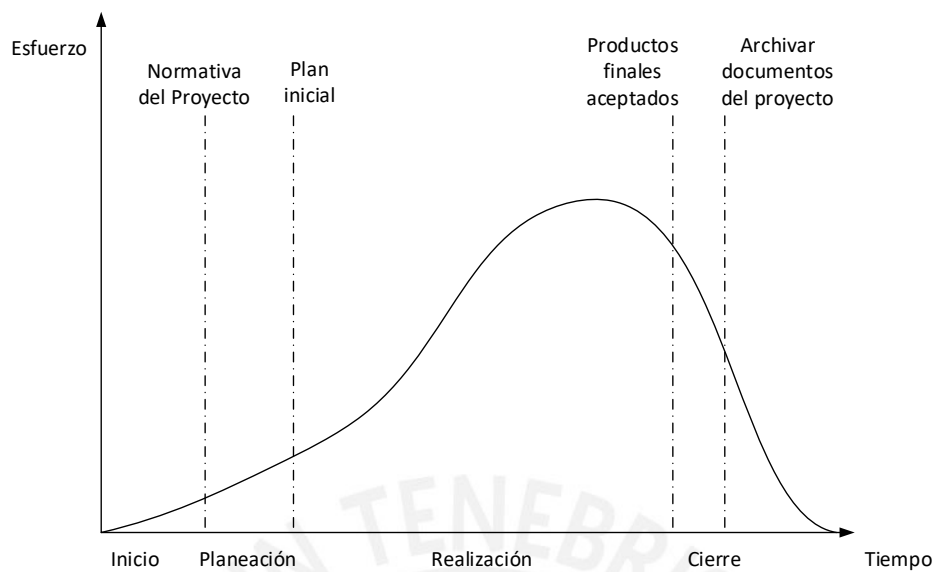
Calidad		•Planificar la Calidad	•Asegurar la Calidad	•Control de Calidad	
Recurso humano		•Planificar los Recursos Humanos	•Adquirir el Equipo de Proyecto •Desarrollar el Equipo de Proyecto	•Gestionar el Equipo de Proyecto	
Comunicaciones	•Registro de los Interesados	•Planificar las Comunicaciones	•Distribuir Información •Gestionar las expectativas de los Interesados	•Informar el Desempeño	
Riesgo		•Planificar la Gestión de Riesgos •Identificar Riesgos •Realizar Análisis Cualitativo de Riesgos •Realizar Análisis Cuantitativo de Riesgos •Planificar la Respuesta a los Riesgos		•Monitorear y Controlar los Riesgos	
Adquisiciones		•Planificar las Adquisiciones	•Efectuar las Adquisiciones	•Administrar las adquisiciones	•Cerrar las adquisiciones

Fuente: PMBOK 2017. Elaboración propia

La administración de proyectos, consiste en “planear organizar, coordinar, liderar y controlar los recursos para cumplir el objetivo del proyecto. El proceso de administración de proyectos implica la planeación del trabajo y, posteriormente, trabajar en el plan” (Administración Exitosa de Proyectos 2018: 15).

Gido y Clements (2018) presentan el libro “Administración Exitosa de Proyectos” donde se muestra las fases del ciclo de vida del proyecto. En la fase inicial los proyectos se identifican y seleccionan, para ello se autoriza con el documento “normativa del proyecto”; la fase de planificación, incluye la definición de los alcances, identificar recursos, desarrollar un programa y un presupuesto e identificar los riesgos; la fase de realización, se ejecuta el plan y las actividades para generar los productos finales y cumplir con los objetivos planeados, en esta fase se supervisa y se controla el avance del proyecto, para asegurar que se encuentre dentro del programa y presupuesto; y finalmente la fase de cierre, donde se identifica las lecciones aprendidas y se documenta para la mejorar de futuros proyectos.

Gráfico 2.8: Ciclo de vida del Proyecto –Gido y Clements



Fuente: Elaboración propia

En cada fase del ciclo de proyectos se desarrollan actividades relacionadas a cada fase, el Gerente de Proyecto debe tener competencias en cada fase del ciclo de proyectos. A continuación, se muestra el cuadro 2.8, las fases del ciclo de proyectos, las acciones a realizar y la intersección donde se desarrolla.

Cuadro 2.8: Estructura del modelo de Gestión exitosa de proyecto de Gido y Clement

Acciones a realizar	Ciclo de proyecto			
	Inicio	Planeamiento	Realización	Cierre
Inicio de un proyecto				
Identificación y selección de proyectos	X			
Desarrollo de la propuesta	x			
Planeación, ejecución y control del proyecto				
Definición de alcances, calidad, responsabilidad y secuencia de actividades		X	x	
Desarrollo del programa		x	X	
Utilización de recursos		X	x	
Administración de riesgos		x	X	
Cierre del proyecto				X

Personas: la clave para el éxito del proyecto				
El administrador de proyecto		x	X	X
El equipo del proyecto		X	x	x
Comunicación y documentación del proyecto		X	x	X
Estructura organizacional		X	x	

Fuente: Administración Exitosa de Proyecto. Elaboración propia



CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Estrategia metodológica

La metodología utilizada fue ordenada, secuencial y sistemática, combinando las técnicas cualitativas y cuantitativas. El análisis cualitativo permitió conocer la intervención de los diferentes actores, como: el jefe del proyecto, directivos, coordinadores académicos de la institución, representantes de Ministerio de Educación, y la comunidad estudiantil (docentes, estudiantes, egresados), de ellos, interesó conocer sus opiniones sobre el proyecto; además mediante la revisión documentaria, se analizó la base normativa y su ejecución.

El análisis cuantitativo es la información estadística que permitió mostrar los logros, efectos y resultados del proyecto sobre los beneficiarios, concentrándose en lo que corresponde al desarrollo de información sobre los egresados con respecto a la empleabilidad (trayectoria laboral, inserción laboral, satisfacción del egresado en su formación, y vínculo con los egresados).

3.2 Diseño muestral

El universo a considerar para la investigación fue vista en los dos análisis: para el análisis cuantitativo es de 333 estudiantes del I al X ciclo para el periodo 2019 y 26 egresados del periodo 2017 y 2018, y 34 docentes; y para el análisis cualitativo fue de 3 estudiantes, 3 egresados, 2 especialistas del Ministerio de Educación, y 2 representantes del IESPPCh.

Al considerar el universo de valor grande, el resultado de la muestra en razón a la aplicación de la fórmula probabilística tendrá un valor aproximado de 179 estudiantes, 26 egresados y 32 docentes, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%. Se realizó entrevistas a: 3 estudiantes, 3 egresados, 2 representantes del Ministerio de Educación y 2 autoridades del IESPPCh.

3.3 Variables e indicadores

a) Organización de la Institución: Se refiere a la situación actual de la estructura organizacional del Instituto en razón al proyecto. Los indicadores: estructura organizacional adecuada a la Ley de Institutos, y Dependencia de la estructura organización presentan objetivos en relación al proyecto de estudio.

b) Logros del proyecto: Se refiere a la información recabada por el proyecto, quiere decir la cantidad de egresados que ingresaron a la encuesta, para registrar su información en relación a la base de datos de egresados de la institución. El indicador: N° de egresados que ingresaron en relación a los registrados por la institución.

c) Empleabilidad: se refiere a efectos del proyecto sobre la inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción del egresado en su formación, y vínculo con los egresados. Los indicadores serán: Tiempo de espera del egresado en conseguir empleo, N° de empleos de egresado en relación a los años de egresado, % de egresados con satisfacción positiva, % de egresados que presenta vinculación con la institución.

d) Eficacia: se refiere a cómo las actividades planteadas se han materializado en resultados, en términos de cantidad, calidad, presupuestal y cronograma considerado. El indicador será: Avance de ejecución presupuestal.

e) Eficiencia: se refiere a establecer en qué medida los recursos (tiempo, insumos, fondos, actividades, personal, etc.) se han convertido en resultado del proyecto. Los indicadores serán: N° de informes técnicos, N° de personal involucrado en el proyecto, y N° de actividades del proyecto, N° de capacitaciones.

f) Sostenibilidad: Se refiere a la continuidad del proyecto para los próximos años. Los indicadores serán: Aprobación presupuestal para la continuidad del proyecto, Inserción del proyecto en los instrumentos de gestión, % de percepción de la gestión del proyecto.

g) Valoración de los beneficiarios: se refiere al grado de notoriedad (si conoce el proyecto) y grado de valoración de la importancia del proyecto de los beneficiarios directos e indirectos. Los indicadores serán: El grado de notoriedad del proyecto de la comunidad estudiantil (docentes, alumnos y egresados), y grado de valoración de la importancia del proyecto a la comunidad estudiantil (docentes, estudiantes y egresados).

3.4 Unidades de análisis

Las unidades de análisis del presente estudio son: documentos normativos, informes técnicos, y los actores, están relacionadas a las variables e indicadores considerados en el estudio. Así tenemos: la estructura organizacional, la unidad de análisis son los documentos normativos; para los logros del proyecto, la unidad de análisis son los informes técnicos; para la empleabilidad, la unidades de análisis son informes técnicos y representante de la institución; para la eficiencia, eficacia y sostenibilidad, las unidades de análisis son los informes técnicos, documento normativos; para el grado de notoriedad, el análisis son los egresados, estudiantes, docentes y representantes de la institución; para el grado de valoración de la importancia del proyecto, las unidades de análisis son los egresados, estudiantes, docentes y representantes de la institución.

3.5 Fuentes de información

Las fuentes consideradas para los cuatro objetivos específicos serán: funcionarios del el Ministerio de Educación, Directivos, estudiantes, egresados y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote.

3.6 Instrumentos de investigación

- a) Ficha de entrevista semiestructurada: este instrumento se empleó para obtener información sobre las autoridades del instituto y representante del Ministerio de Educación, para conocer más profundamente las políticas sobre el proyecto.
- b) Informe de revisión documentaria: mediante este instrumento se analizó la información de las políticas nacional e institucional para enmarcar el proyecto, y los logros y efectos del mismo.
- c) Ficha de encuesta: permitió obtener información estadística sobre el nivel de valoración del proyecto en los beneficiarios: egresados y estudiantes.

3.7 Procedimientos de información

3.7.1 Procedimiento de levantamiento de datos

Para la obtención de información respecto a las variables e indicadores planteados por la investigación, se recurrió a las técnicas de entrevista tipo estructurada y encuesta, y como instrumento la ficha de entrevista y ficha de encuesta, respectivamente.

El cuestionario de entrevista se aplicó a 3 representantes del Instituto (IESPPCh), y 2 representantes del Ministerio de Educación (MINEDU), la cual permitió obtener

información relacionada a las políticas desarrolladas para el Proyecto “Seguimiento de egresados -SISEI”, la evaluación de la gestión del Proyecto y el grado de valoración del mismo. Así mismo para contrastar la información recopilada en los cuestionarios aplicados a los representantes de las instituciones, se aplicó la técnica de revisión documentaria en las políticas nacionales e instrumentos de gestión del Instituto.

El cuestionario de entrevista se aplicó a 3 docentes, 3 egresados y 3 estudiantes del Instituto (IESPPCh), la cual permitió conocer información relacionada a los efectos del Proyecto y el grado de valoración del mismo.

El cuestionario de la encuesta se aplicará a 179 estudiantes, 26 egresados y 32 docentes del Instituto (IESPPCh), la cual permitirá obtener información relacionada al nivel de valoración del Proyecto e información para desarrollar la propuesta.

3.7.2. Procedimiento de procesamiento de datos

El procesamiento de las encuestas dirigidas fue: 179 estudiantes, 26 egresados y 32 docentes. El procesamiento se efectuó en el programa informático SPSS, cada pregunta y respuesta se codificó. La codificación fue numérica, para su fácil procesamiento y reporte.

Para las entrevistas, se procedió en transcribir los audios, los audios de las entrevistas de representantes del Instituto tienen una duración en el rango de 30 a 60 minutos; los audios de los representantes del Ministerio de Educación tienen una duración de 40 a 60 minutos; los audios de los docentes tienen una duración de 16 a 36 minutos; los audios de los estudiantes tienen una duración de 21 a 23 minutos; los audios de los egresados tienen una duración de 16 a 22 minutos. El procesamiento y la categorización de las entrevistas se efectuaron en el programa ALTAS TI.

Para el procesamiento del análisis documentario se revisó 10 documentos normativos del Ministerio de Educación y del Instituto. Se extrajo la información relacionado al objetivo planteado, para luego digitalizarlo en una hoja de EXCEL

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

En las encuestas aplicadas a los docentes, egresados y estudiantes, tuvieron codificadas las respuestas. La información obtenida está relacionada con los objetivos de gestión del proyecto y la valoración del mismo. Tenemos tres actores que responderán a los objetivos planteados en el presente estudio. Los resultados obtenidos se presentan en valores absolutos y porcentajes en relación a las variables planteadas. En las entrevistas aplicadas a estudiantes, egresados, docentes, representantes del Instituto y el Ministerio de Educación, por otro lado, se extrajo la información de las transcripciones de los audios. La información extraída se categorizó por medio de códigos para notar su frecuencia por su similitud de códigos.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y ANÁLISIS DE HALLAZGOS

En este capítulo se desarrollará y sustentará los resultados y hallazgos relacionados a las políticas educativas del Estado³² expresadas en la organización, logros del proyecto, los efectos del SISEI en términos de empleabilidad; se evaluará la gestión del SISEI según los criterios eficacia, eficiencia y sostenibilidad; finalmente, se analizará la percepción de la comunidad estudiantil respecto al grado de notoriedad y la valoración e importancia del SISEI.

4.1 Organización y logros del proyecto

4.1.1 La Organización del Instituto

La estructura organizacional del IESPPCh (Ver Anexo 4) presenta la dependencia funcional “Bienestar y Proyección Social” cuyas funciones se especifican en el artículo 236 del Reglamento Institucional, donde se menciona: “elaborar y actualizar la base de datos de los egresados, e implementar proyectos/actividades de contacto y seguimiento, entre otras” (Reglamento Institucional -IESPCh 2018: 1). Estas funciones están ligadas al Proyecto SISEI.

La nueva estructura organizacional según el artículo 29 de la Ley N° 30512, establece el gobierno y organización de los institutos. En el mismo artículo se menciona la dependencia “Área de Calidad”, responsable del aseguramiento de la calidad o el seguimiento de egresados.

La estructura organizacional³³ que presenta el IESPPCh es incompatible, con la Ley N° 30512 debido que aún no se adecua a la nueva estructura organizacional que exige la Ley. En ese sentido el Instituto no puede licenciarse y por ende mantener la continuidad de los programas de estudios y su calidad (Modelo del Aseguramiento de la Calidad).

Finalmente, la estructura organizacional actual que presenta el Instituto le impide solicitar personal especializado³⁴ para el SISEI u otros proyectos relacionados al Aseguramiento de la Calidad. El Instituto solicita el personal especializado a la UGEL³⁵

³² Instituto de Educación Superior Pedagógico de Chimbote (IESPPCh)

³³ Actualmente la estructura organizacional del IESPPCh es IESP (Instituto de Educación superior Público), la ley exige la estructura organizacional EESP (Escuela de Educación Superior Pedagógico)

³⁴ Personal no docente, personal especializado que no se dedican a la docencia.

³⁵ Unidad de Gestión Local.

o DRE³⁶, por medio del instrumento “cuadro de asignación de personal”, la cual es denegada, por razones que aún no se adecua a la estructura organizacional de la nueva Ley de Institutos. Esta situación trae consigo un lento desarrollo de la gestión educativa en razón al SISEI y otros proyectos internos distintos a la docencia.

4.1.2 Plan de trabajo del Área de Bienestar y Proyección Social

En relación al Plan de trabajo del Área de Bienestar y Proyección Social del IESPPCh, para ejecutarse en el periodo 2017-I, tuvo como objetivo general, ejecutar el seguimiento de los egresados, como se indica: “Implementar y ejecutar actividades de impacto en la comunidad y de seguimiento de los egresados que guarden relación con la formación de los estudiantes en lo personal, pedagógico y socio comunitario en el plano de lo académico y de investigación” (Plan de trabajo IESPPCh 2017:3).

Y presenta seis objetivos específicos, de las cuales solo un objetivo menciona la implementación del sistema de seguimiento a egresados – SISEI, como se indica: “Objetivo específico 3: Implementar el sistema de seguimiento a egresados -SISEI que permite obtener información sobre satisfacción con la formación recibida y empleabilidad, y favorecer la inserción laboral de los potenciales egresados del IESPPCh” (Plan de trabajo IESPPCh 2017:3).

Las actividades operativas están relacionadas a la sensibilización de los actores internos y talleres de inserción laboral, lo cual se indica:

- Sensibilizar a los egresados y estudiantes del último año para el uso del sistema SISEI: cartilla y tutorial informativo.
- Taller para inserción laboral de egresados en coordinación con centros de empleo del Ministerio de Trabajo.

Se observa que las actividades operativas no son suficientes para implementar el sistema de seguimiento de egresados - SISEI. El SISEI necesita más actividades operativas, solo se visualiza actividades externas, y no las internas. Estas actividades internas pueden ser: registro de los egresados, diseño de la base de datos, medios comunicacionales (tradicionales y virtuales), capacitación del personal, monitoreo, reportes y evaluación de las actividades, estudio del perfil de egresado, etc.

³⁶ Dirección Regional de Educación.

Si bien se considera un marco normativo articulado entre la política nacional y la Institucional, lo cual se ha notado dentro de sus instrumentos de gestión del Instituto, estas no han sido adecuadas a la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de Carrera Pública de sus Docentes, en cuanto no le permite realizar acciones en mejoras de la calidad educativa. Por otro lado, se evidencia actividades planteadas insuficientes para llevar a cabo el SISEI por su nivel complejidad.

4.1.3 Logros del Proyecto

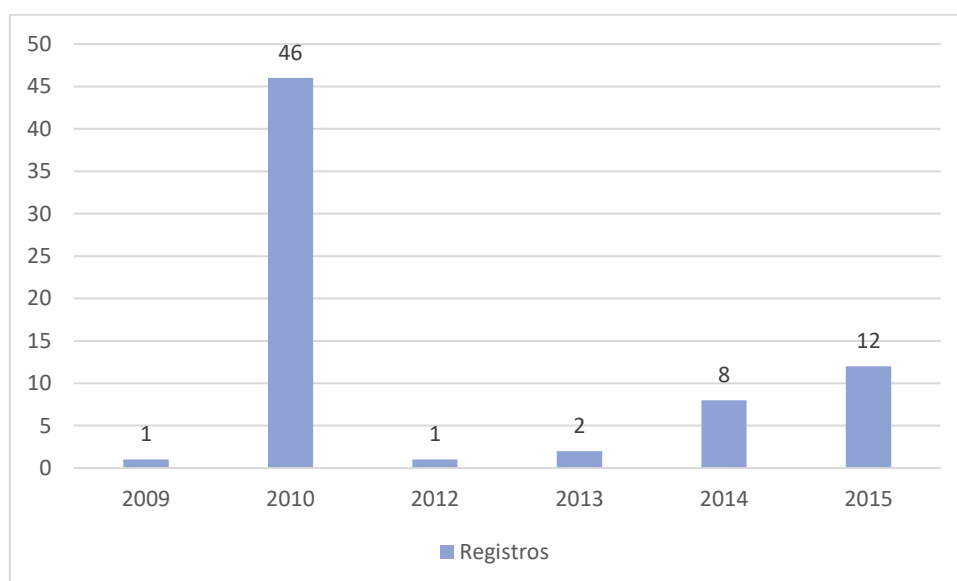
El SISEI, ha presentado pocos logros antes de llegar a tener los resultados. Uno de los logros ha sido el registro de los egresados al SISEI. Los registros³⁷ es la información básica para identificar al egresado, una vez registrado en el SISEI, se le envía una invitación para que ingrese al SISEI (Ver numeral 2.1.3). Se ha podido encontrar que el equipo responsable del SISEI, solo registró 70 egresados de los años 2009 – 2015, se tuvo 46 registros de egresados del año 2010, superior a los otros años. (Ver gráfico 4.1)

El SISEI se ejecutó en el 2018, donde solo se ha podido registrar 70 egresados, se ha podido detectar registros faltantes de los egresados de los años 2009 al 2015, y de los egresados antes del año 2008 y después del 2015.

Se esperó tener la totalidad de los egresados registrados que ingresen al SISEI sin embargo solo el 14% de los egresados registrados ingresaron al SISEI, quiere decir, que solo 10 ingresaron al SISEI y respondieron los campos: inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción laboral, y vinculación con la Institución.

³⁷ El registro de los egresados se realiza de manera manual por el responsable del SISEI. El registro es información básica del egresado, contiene: nombre, teléfono, correo electrónico, año de egresado y carrera; el registro, para luego invitar al egresado para que ingrese al sistema (SISEI).

Gráfico 4.1: Registros de egresados, entre 2009 y 2015



Fuente: Elaboración propia

Si bien los registros es información básica de los egresados, estos registros fueron obtenidos de manera inadecuada en los talleres o cursos de capacitación/actualización que realiza el IESPPCh. El registro de egresados no ha sido construido en su totalidad ya que el método utilizado solo alcanza a una parte de los egresados.

El resultado de los logros ha sido negativo, ya que solo se alcanzó el 14% de los registros considerados, quiere decir que solo 10 (14%) egresados ingresaron al SISEI y respondieron los campos y se tuvo un registro de egresados no representativo del total de egresados que presenta el Instituto. A continuación, se analizará los resultados alcanzados y su interpretación en los campos: Inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción laboral, y vinculación con el instituto.

4.2 Efectos de la intervención del proyecto en la empleabilidad³⁸

Como hemos apreciado en el numeral anterior, existen políticas que fomentan la necesidad de implementar el SISEI, como parte del Modelo de Acreditación para alcanzar la calidad educativa en los Institutos de Educación Superior.

Hasta este punto se examinó el SISEI, política institucional, y como instrumento necesario para el desarrollo de información sobre los egresados con respecto a su

³⁸ Se considera “las competencias, conocimientos, y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo, adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida” (OIT 2000). En este sentido el proyecto SISEI concentra dicha definición en la inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción del aprendizaje y la vinculación con la institución.

situación laboral. El SISEI tiene como objetivo la medición de la inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción del aprendizaje y vinculación con la Institución (Ver numeral 2.1.3).

El SISEI, en primera instancia tuvo que realizar acciones para lograr los resultados esperados. En este punto se describirá los logros alcanzados por el SISEI, para luego entender los resultados.

La medición de los resultados de la empleabilidad en razón de los objetivos mencionados en el párrafo anterior. El SISEI es una encuesta virtual diseñada en 4 campos (objetivos): Inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción del aprendizaje y vínculo con la Institución. Para ello se revisó la base de datos del SISEI y notar la existencia de: registros, resultados alcanzados y su interpretación³⁹ de dichos resultados. A continuación, se desarrollará los resultados y efectos:

4.2.1 Empleabilidad

En este punto se abordará la información sobre la medición de la empleabilidad que resulta de la información recabada por el SISEI. La empleabilidad en su definición “es la capacidad /probabilidad (individual) de obtener y mantener un empleo, de integrarse y desenvolverse en el mercado laboral de forma adecuada” (Fuster 1999). Y la operacionalización de la empleabilidad es la medición de la inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción del aprendizaje y la vinculación del egresado con la institución. (Ver numeral 2.2.2).

4.2.1.1 Inserción laboral

Al analizar la información del campo “Inserción laboral”, se tuvo 8 resultados de los 70 registros, se puede entender que tuvo un avance del 11% en relación a lo registrado. (Ver tabla 4.1).

El campo “Inserción laboral” tiene un avance de 11% que ha logrado el equipo responsable del SISEI. La información de 8 egresados no puede ser representativa para medir, interpretar y diseñar políticas educativas en el Instituto.

³⁹ La interpretación de los resultados o de la información obtenida del SISEI está considerado como efecto.

Tabla 4.1 Resultados de la inserción laboral

Registro	Resultados	Avance
70	8	11%

Fuente: Elaboración propia

Si bien se realizó acciones necesarias para hacer notorio el SISEI, pero no fueron las suficientes para tener aceptación por parte de los egresados, para que ingresen al SISEI. En definitiva, el resultado es negativo ya que no se alcanzó el número de registros.

4.2.1.2 Trayectoria laboral

Al analizar la información del campo "Trayectoria laboral, se tuvo 7 resultados de los 70 registros, se puede entender que tuvo un avance del 10% en relación a lo registrado. (Ver tabla 4.2).

El campo "Trayectoria laboral" tiene un avance de 10% que ha logrado el equipo responsable del SISEI. La información de 7 egresados no es representativa para medir, interpretar y diseñar políticas educativas en el Instituto.

Tabla 4.2: Resultados de la trayectoria laboral

Registro	Resultados	Avance
70	7	10%

Fuente: Elaboración propia

Si bien se realizó acciones necesarias para hacer notorio el SISEI, pero no fueron las suficientes para tener aceptación por parte de los egresados, para que ingresen al SISEI. En definitiva, el resultado es negativo ya que no se alcanzó el número de registros.

4.2.1.3 Satisfacción laboral

Al analizar la información del campo “Satisfacción laboral”, se tuvo 6 resultados de los 70 registros, se puede entender que tuvo un avance del 8.5% en relación a lo registrado. (Ver tabla 4.3).

El campo “Satisfacción laboral” tiene un avance de 8.5% que ha logrado el equipo responsable del SISEI. La información de 6 egresados no es representativa para medir, interpretar y diseñar políticas educativas en el Instituto.

Tabla 4.3: Resultados de satisfacción laboral

Registro	Resultados	Avance
70	6	8.5%

Fuente: Elaboración propia

De igual forma que los otros campos analizados, las acciones realizadas para hacer notorio el SISEI, no fueron suficientes, para que los egresados ingresen al SISEI. El resultado obtenido en este campo es negativo, ya que los resultados no son representativos en relación al número de registros considerados en el SISEI.

4.2.1.4 Vinculación con el Instituto

Al analizar la información del campo “Vinculación con el Instituto” se tuvo 4 resultados de los 70 registros, se puede entender que tuvo un avance del 5.7% en relación a lo registrado. (Ver tabla 4.4).

El campo “Vinculo con el Instituto” tiene un avance de 5.7% que ha logrado el equipo responsable del SISEI. La información de 4 egresados no es estadísticamente representativa para medir, interpretar, y diseñar acciones para mejorar la vinculación de los egresados con la Institución.

Tabla 4.4: Resultados de la vinculación con el instituto

Registro	Resultados	Avance
70	4	5.7%

Fuente: Elaboración propia

En definitiva, los campos analizados han tenido resultados negativos, lo cual no se puede tener una medición e interpretación de la información obtenida, ya que estadísticamente no es representativa.

Se ha encontrado que la población de egresados tuvo ciertas características que no se tomó en cuenta: alta dispersión de los egresados (trabajan en lugares alejados de la ciudad de Chimbote), cambio constante del número de celular; el poco uso de correos electrónicos y el no uso de las redes sociales (no son nativos digitales).

4.2.1.5 Análisis sobre la inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción en el aprendizaje y vinculación con el Instituto

La medición e interpretación de los resultados del SISEI sobre la empleabilidad (Inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción en el aprendizaje y vinculación con el instituto)⁴⁰ no es posible realizarlo, porque los resultados (solo 14% de los egresados registrados ingresaron al SISEI) y la muestra de egresados no son estadísticamente representativa.

Por otro lado, no es posible desarrollar información estadísticas descriptivos e inferencial, a partir de los resultados obtenidos en las dimensiones de inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción en el aprendizaje y vinculación con el instituto.

4.2.1.6 Percepción sobre los efectos y resultados

Los resultados obtenidos del SISEI fueron negativos, donde no se logró la información necesaria para medir e interpretar la empleabilidad de los egresados del Instituto. En relación a los resultados obtenidos, la Ex Directora Dra. Adela Inti León del IESPPCh menciona que no se realizó ningún reporte de los resultados, porque no se tenía un personal para la operatividad del SISEI, como se indica: “No, no hubo reporte [...] SINEACE implementa la consultoría, y luego lo transfiere al MINEDU y el MINEDU nos envía un código de acceso [...] ellos querían que exista un responsable al acceso a la encuesta (SISEI), para poder visualizar la información de los egresados y poder sacar reportes de la misma” (Entrevista 2019).

⁴⁰ Modelo de medición de empleabilidad del SISEI

Por otro lado, no hubo una comunicación clara por parte del Ministerio de Educación sobre el SISEI al Instituto, donde no se comunicó la funcionalidad (reportes), personal calificado que se necesita y la propiedad de dicho sistema (SISEI), como se indica:

[...] con este sistema enviamos a nuestros egresados las encuestas, suponíamos que, al llenar la encuesta, teníamos el consolidado, al final nunca vimos el reporte. Yo decía “si yo envío al MINEDU, tendría reportes de años de trabajo, etc.” Nunca tuvimos eso. [...] pensamos que la consultoría nos iba a dar el programa (SISEI), y que nosotros lo íbamos administrar [...] cuando nosotros fuimos los administradores nos chocamos con las limitaciones. Yo te aseguro que, si nos daban el programa para administrarlo, otro hubiera sido la situación, e incluso hubiésemos mejorado los ítems y la capacidad de cambiar las preguntas y enviar a los egresados (Entrevista 2019).

Al analizar las dificultades que tuvo el SISEI, se expresa que no se tuvo un personal íntegro para el SISEI, y por otro lado, el número de preguntas que tenía el SISEI eran extensa, como se indica:

El SISEI no se ha implementado totalmente, porque el tema pasa por ver quien asume esa responsabilidad, te comentaba que acá en el Pedagógico, el Jefe de Responsabilidad Social y Egresados, no solo tiene que ver con el tema de egresados, también está pendiente con la Responsabilidad Social y todos los compromisos que vienen de afuera [...] y van surgiendo compromisos, y aparte tiene sus cursos, tiene que dictar, preparar sesiones. No es como las universidades, donde hay una oficina de egresados, un personal específico para dicha labor. [...] sentíamos que la encuesta era demasiado extensa, creo que había algo de 50 preguntas que cansa [...] (Entrevista 2019).

Al analizar la dificultad que tuvo el SISEI en relación al personal, la directora Mg. Guadalupe Balta Sevillano, presenta la dificultad en relación a la gestión interna en la distribución de las horas lectivas y no lectivas que se le asigna al trabajador (docente) y la inconsistencia de los instrumentos de gestión en relación al SISEI, como se indica:

[...] la encuesta online (SISEI) se avanzó poquísimo, se ubicó a los egresados, y cambiaron al personal al año siguiente a otro equipo interno del Instituto (Entrevista 2019).

[...] para el sistema virtual (SISEI), no hay ningún presupuesto, solo se asignó a la profesora sin pago, donde se usó las horas que es parte de su jornada laboral de 40 horas. El docente del Instituto tiene 40 horas, 20 son de clases (lectivas) y 20 son no lectivas para realizar otras actividades (Planificación de clases, evaluación, de investigación, y de proyecto) y dentro de esas horas no lectivas se le asignó ese trabajo, y además se le asignó otras funciones de la oficina de Bienestar y Responsabilidad Social [...] el sistema no funcionó porque no había una persona que este designada y

que realice las funciones, las actividades, y emitir los reportes periódicamente. Esos puntos no se desarrollaron [...] las funciones si está dentro del plan de trabajo de la jefatura de Bienestar y Responsabilidad Social algunas actividades están dirigidas para el egresado, pero que no está tan relacionado con el sistema (SISEI) (Entrevista 2019).

[...] el personal del SISEI se desplazó a otro equipo, por decisión de la Unidad Académica, la requirieron por ser especialista en Cómputo. Ya no tenía horas no lectivas para poder participar en el equipo del SISEI, ya no tenía horas (Entrevista 2019).

Por otro lado, se expresa que existe una dispersión de los egresados del Instituto en distintos puntos del país, esta situación hace poco posible su ubicación, como se indica: “El problema es ubicar a los empleadores y egresados, están muy dispersos” (Entrevista 2019).

Finalmente, las dificultades que tuvo el SISEI para obtener los logros, resultados y efectos fueron por: el personal docente presenta horas lectivas establecidas para la enseñanza y no para otros roles; la rotación del personal, era imposible tener un personal íntegro dedicado; la comunicación del Ministerio de Educación no fue clara en relación a la funcionalidad y derechos (transferencia de los derechos al Instituto) del SISEI; la encuesta extensa que era difícil su llenado; no hubo una metodología adecuada para construir los registros, no se usó los medios tradicionales y virtuales para tener un mayor alcance el SISEI; y por último no definir las características del egresado, en relación su dispersión territorial.

4.3 Gestión del proyecto en el cumplimiento de los logros, efectos y resultados en relación a la eficiencia, eficacia y sostenibilidad.

Para el análisis de la gestión se debe tener en cuenta que el SISEI fue desarrollado por el Ministerio de Educación por medio de una consultoría privada. El SISEI es la plataforma virtual (producto) con distintas funciones (Ver numeral 2.1.2). El acceso a la plataforma virtual es entregado a los Institutos que solicitaron en su Plan de Mejora Institucional. En el presente estudio se analizará la gestión⁴¹ del SISEI por el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Chimbote (IESPPCh).

Una vez entregado el SISEI al Instituto (solicitante del producto), toma posesión para su gestión. Según Jack Gido en el libro *Gestión Exitosa de Proyectos* (2018)⁴², las pautas

⁴¹ Se debe tener en cuenta el ciclo de proyectos, son: diseño, implementación, y operación y mantenimiento. Este último es donde el Instituto tiene la función de gestionar el SISEI, para obtener los resultados deseados.

⁴² La metodología de Jack Gido es compatible con la Guía PMBOK “Guía de Fundamentos para la dirección de proyectos y nos suministra las pautas, conocimientos y prácticas aplicables a diferentes clases de proyectos” (PMBOK 2017), donde se indica las pautas de una buena gestión de proyecto

de una buena gestión de proyecto comprenden las etapas de iniciación, planeación, personas (ver cuadro 4.4). A continuación, se realizará un análisis de la gestión de SISEI por medio de la metodología de Jack Gido.

Cuadro 4.1: Estructura del modelo de Gestión exitosa de proyecto aplicado al SISEI

Iniciando un Proyecto	Observación	Nivel de cumplimiento
Identificación y selección de proyectos	Se tuvo dos proyectos de seguimiento de egresados: El SISEI y un proyecto alterno similar al SISEI con menos objetivos.	Medio
Desarrollo de la propuesta	No hubo documento para llevar acabo la gestión del SISEI. Solo se tuvo un Plan de trabajo del Área de Bienestar y Responsabilidad Social, donde se menciona el Seguimiento de egresado más no el SISEI	Nulo
Planeación, realización y control del proyecto	Observación	Nivel de cumplimiento
Definición de alcances, calidad, responsabilidad y secuencia de actividades	No se realizó una propuesta / Plan para gestionar el SISEI	Nulo
Desarrollo del programa	No hubo un programa para desarrollar el plan de gestión del SISEI	Nulo
Utilización de recursos	No hubo recursos necesarios para el SISEI	Nulo
Administración de riesgos	No hubo un plan de riesgos	Nulo
Cierre del proyecto	Aún no termina el SISEI	-
Personas: la clave para el éxito del proyecto	Observación	Nivel de cumplimiento
El administrador de proyecto	No hubo un administrador dedicado íntegramente al SISEI	Bajo
El equipo del proyecto	Hubo un equipo no dedicado al SISEI	Bajo
Comunicación y documentación del proyecto	La comunicación fue verbal y no por documentos	Nulo
Estructura organizacional	El SISEI se encontraba dentro de las funciones del Área de Bienestar y Responsabilidad Social, con poca prioridad	Nulo

Fuente: Elaboración propia

Tomando la metodología mencionada, el Instituto presenta un nivel de incumplimiento en la gestión del SISEI; el otro método para medir la gestión del SISEI, es por medio del análisis de la eficacia, eficiencia y sostenibilidad, que proviene de los criterios⁴³ de evaluación de proyecto de la Agencia de Cooperación del Japón (JICA). A continuación, se desarrollará los criterios.

⁴³ Los criterios que considera JICA son: Eficiencia, Efectividad, Impacto, pertinencia y sostenibilidad. En el análisis del presente estudio no se considerará el criterio de pertinencia, e impacto. Este último no se considerará, ya que no hubo impacto alguno.

4.3.1 Eficacia

La eficacia en la ejecución del proyecto SISEI relacionada a los logros de los objetivos previamente determinados. Esta definición es limitada a los logros obtenidos en el proyecto (ver el numeral 4.2), para ello la definición de eficacia se equipará con la optimización posible de los recursos disponibles (Losada 1999: 81). En el siguiente punto se analizará el recurso monetario dirigido para la ejecución del SISEI.

4.3.1.1 Ejecución del presupuestal

Se debe tener en cuenta que el análisis de la gestión del SISEI es el 2017⁴⁴ y 2018, y en la fase de operación y mantenimiento. El presupuesto asignado para el 2017 fue de S/.400 soles, tuvo una ejecución en su totalidad; y para el 2018 el presupuesto asignado fue de S/.500 soles con una ejecución en su totalidad. En ese sentido el presupuesto asignado para el SISEI es un valor muy por debajo de lo que se espera para un proyecto de su magnitud y como respuesta a ello, no se obtuvo los logros de los objetivos deseados.

De acuerdo a los planes de trabajo diseñados para los años 2017 y 2018, tuvieron actividades que no involucran mucho al SISEI con respecto a su operatividad, como se puede mostrar a continuación:

- Sensibilizar a los egresados y estudiantes del último año para el uso del sistema SISEI: cartilla y tutorial informativo
- Taller para inserción laboral de egresados en coordinación con Centro de empleo del Ministerio de trabajo

El Plan de Trabajo diseñado por el Instituto no es coherente con los objetivos del SISEI. En este sentido el presupuesto asignado y el plan de trabajo no coincidieron en los objetivos del SISEI.

4.3.2 Eficiencia

La eficiencia en la ejecución del proyecto, “es la medida que se obtiene de la relación entre los recursos aplicados a una actividad y los resultados obtenidos. Quiere decir que una gestión más eficiente resultará el incremento de resultados empleando los mismos recursos, de disminuir los recursos para obtener los mismos resultados o de ambas cosas a la vez” (Losada 1999: 59).

⁴⁴ El SISEI tuvo su operación en el último trimestre del 2017.

En el siguiente apartado se considerará los recursos más notorios que han presentado el SISEI, para lo logros de los objetivos. A continuación, se desarrollará dichos recursos.

4.3.2.1 Informes técnicos

En el desarrollo del SISEI, el personal a cargo realizó los registros de egresados, de las cuales no fueron registrados la totalidad de egresados del instituto. Asimismo, no se tuvo información necesaria para emitir reporte o informes técnicos alguno. Se realizó un informe, pero a nivel verbal, sobre el resultado (ingresaron solo 10 egresados al SISEI de los 70 registrados por el instituto). El informe verbal fue realizado por el personal a cargo de la Lic. Claudia Ñique al responsable de la oficina de Responsabilidad Social a la Dra. Adela Inti. En el periodo 2017 y 2018 no se emitió ningún informe oficial por parte de la dependencia encargada del SISEI, por la falta de información, de personal con competencias para el SISEI (emitir informes técnicos y otras funciones).

Las pautas de la gestión de proyectos que plantea Jack Gido (2018), considera la pauta “comunicación y documentación del proyecto” (Ver cuadro 4.4). Es notorio que el equipo del SISEI no desarrollo mecanismos comunicacionales con sus representantes jerárquicos, y si se hizo, fue informal, sin ninguna respuesta de retroalimentación para el proyecto. Por otro lado, no hubo documentos, reportes sobre el avance del proyecto, para su socialización con los actores involucrados.

Finalmente, el proyecto SISEI no contó un plan de comunicación que articule dicha necesidad de comunicación interna con los involucrados. Las dificultades que presentaron no se alertó su importancia y de realizar las correcciones necesarias para poder alinear los recursos para el logro de los objetivos del SISEI.

4.3.2.2 Personal del proyecto

El personal idóneo para el SISEI, debió presentar un perfil en temas de seguimiento de egresado y de calidad educativa (en Licenciamiento y/o Acreditación), donde no se tomó en consideración el perfil. En ese sentido se optó por tener un personal con el perfil de docente de la especialidad de computación.

Según la Ley de Institutos (la anterior) no le faculta al Instituto a solicitar un especialista (personal no docente). Recién con la Ley de Instituto (la actual) se subsano la norma, donde el Instituto puede solicitar un especialista, para ello es primero la adecuación del

Instituto de pasar de Instituto de Educación Superior Pedagógico Público (IESPP) a Escuela de Educación Superior (EES).

En la nueva estructura organizacional (adecuación) que se le exige al Instituto, por la normatividad vigente. La estructura organizacional presenta la dependencia llamada "Área de Calidad", donde es la responsable del SISEI o temas relacionados al seguimiento de egresados.

En definitiva, la dificultad en desarrollar información para el SISEI es debido que no se tuvo un especialista en la materia, y a tiempo completo. Por otro lado, la no adecuación a la nueva estructura organizacional que exige la nueva Ley de Instituto detiene la gestión del Instituto en solicitar personal y otros bienes para la operación del SISEI.

4.3.2.3 Actividades del proyecto

Las actividades consideradas han sido de poco alcance para la operatividad del SISEI, al ser un proyecto de gran magnitud. Las actividades desarrolladas fueron: registro de los egresados, campañas para recopilar registros en los distintos eventos que realiza el Instituto, construcción de la base de datos de los registros, y envío correo con la encuesta del SISEI.

Las actividades operativas del SISEI están relacionadas a la sensibilización de los actores internos y talleres de inserción laboral, lo cual se indica el Plan de trabajo del Instituto:

- Sensibilizar a los egresados y estudiantes del último año para el uso del sistema SISEI: cartilla y tutorial informativo
- Taller para inserción laboral de egresados en coordinación con Centro de empleo del Ministerio de trabajo

Se observa que las actividades consideradas por el Instituto, no garantizan la operatividad del SISEI, debido a que no se ha tomado en cuenta actividades interna del SISEI como son: mecanismos para tener el registro de egresados en su totalidad, el diseño de la base de datos de registros, capacitación del personal, perfil del personal, funciones del personal, diseño de las funciones del equipo encargado del SISEI, plan de monitoreo y evaluación del SISEI.

En definitiva, las dificultades para el desarrollo de información del SISEI se da por un inadecuado diseño de actividades para el SISEI, las actividades planteadas son de nivel superficial y no se logra cubrir las verdaderas funciones del SISEI y su alcance.

4.3.2.4 Capacitaciones

En el desarrollo del SISEI, no se realizó ninguna capacitación. Se tuvo una primera capacitación en el 2017 por parte del Ministerio de Educación, como parte de la entrega del SISEI al Instituto.

Se observa que no hubo capacitación para el personal o equipo involucrado en el SISEI, por otro lado, no fue una actividad planeada en el Plan de Trabajo. En ese sentido, no hubo un plan adecuado que considere la capacitación y otras actividades para la operación y mantenimiento del SISEI.

4.3.3 Sostenibilidad

Al analizar la sostenibilidad política del SISEI, podemos notar que se encuentra presente en el Plan Estratégico Institucional del Instituto, Reglamento Institucional, Plan de Trabajo de la dependencia “Bienestar y Proyección Social” y por último en el presupuesto anual Institucional. Son cuatro instrumentos de gestión que le dan validez al SISEI. A continuación, se desarrollará la sostenibilidad en el tema presupuestal, en los instrumentos de la gestión institucional y por último la percepción de las autoridades de la institución.

4.3.3.1 Presupuesto aprobado

Según los planes de trabajo del Instituto, los presupuestos asignados para el SISEI fueron valores que no van acorde a la magnitud del proyecto, siendo los montos de S/.400, S/.500 Soles para los periodos 2017 y 2018, respectivamente. La aprobación se realiza por medio de la Comisión de Presupuesto del Instituto, dicha Comisión está conformada por las máximas Autoridades del instituto.

Para la aprobación del presupuesto, debe pasar por los siguientes pasos: primero, se diseñada por el equipo del área correspondiente “Bienestar y Responsabilidad Social”; segundo, se envía a la Comisión de Presupuesto del Instituto; y tercero, la Comisión resuelve en su observación, validación y aprobación del presupuesto.

Si bien se considera un presupuesto aprobado por las Autoridades del Instituto, es notorio que el presupuesto⁴⁵ no cubre las funciones reales que tiene el SISEI. En ese sentido, se considera una dificultad para la operación del SISEI y obtener la información necesaria para su medición e interpretación.

4.3.3.2 Inserción del proyecto en los instrumentos de gestión

El SISEI se encuentra insertado en el Plan Educativo Institucional, Reglamento Institucional, Plan de trabajo del Área de “Bienestar y Responsabilidad Social”, articulado a la política nacional.

Como se ha notado en los numerales anteriores, el cambio de la Ley de Institutos lleva a los Institutos a la adecuación, quiere decir pasar de Instituto de Educación Superior Pedagógica (IESP) a Escuela de Educación Superior (EES). En ese sentido adecuar sus instrumentos de gestión a la nueva Ley de Institutos.

Se observa que la sostenibilidad interna del instituto, no fue suficiente para el SISEI en el desarrollo de información respecto a la empleabilidad de los egresados. En el 2016 se promulgó la Ley de Institutos, y al año siguiente el Reglamento de la Ley. La nueva Ley hizo cambios estructurales, que obliga al instituto replantear su condición organizacional y adaptarse a lo que la Ley de exige.

⁴⁵ El presupuesto asignado es de S/. 500 soles, la cual no considera la contratación de un especialista para el SISEI. El presupuesto real asignado para el SISEI, sería alrededor de S/. 84000 soles al año. Dicho valor se refiere a la contratación de un especialista en temas de licenciamiento y acreditación de la calidad educativa, con especialización y trayectoria en seguimiento de egresados, sin considerar los gastos operativos. El déficit presupuestal (83500) es abismal, que necesariamente será contemplado si la Institución logra su adecuación a la nueva Ley de Institutos.

4.3.3.3 Percepción de la gestión del proyecto

En relación a las dificultades de la ejecución del presupuesto, se menciona que no hubo un presupuesto real para el SISEI. Se consideró un personal docente para realizar acciones para el SISEI y otras acciones no relacionadas al SISEI, como indica la Ex Directora Dra. Adela Inti León del IESPPCh: “[...] para el sistema virtual (SISEI), no hay ningún presupuesto, solo se le asignó a la profesora sin pago, solo con las horas que es parte de su jornada laboral de 40 horas. [...] si está dentro del plan de trabajo de la jefatura de proyección social y egresado algunas actividades están dirigidas para el egresado, pero que no está tan relacionado con el sistema (SISEI)” (Entrevista 2019).

En relación al personal, se menciona que el docente tiene carga laboral que le impide realizar las actividades del SISEI, por otro lado, las funciones del Área de Bienestar y Responsabilidad Social” es amplio donde el personal docente no puede realizarla en su totalidad, como se indica:

[...] contratar a una persona que nos ayude en formación de servicio (realizan la capacitación, orientando, gestión de las tareas) [...] las aulas de ahora tienen mayor cantidad de alumnos, lo cual lleva a que el docente tiene mayor esfuerzo laboral, revisar actividades. Ahora el docente indica que no pude desarrollar tal actividad “X” porque tiene que realizar actividades de educación, lo cual se acepta porque el trabajo es mucho mayor de lo que era antes. [...] la Institución presente convenios en la cual nos demandan apoyo técnico, la cual tenemos que realizar actividades recreativas en Escuelas (han solicitados que vayan un grupo de 10 estudiantes más una profesora). Esta situación está contra el horario del estudiante y del docente que ya cumplió su horario [...] el problema es que, en la institución, y la jefatura que estoy a cargo abarca mucho (se hizo un foro que involucra muchas cosas – es un tema logístico), a parte soy docente de aula y conforme equipos de trabajos. (Entrevista 2019).

En relación a la capacitación del personal, no hubo capacitación alguna, por una alta tasa de rotación de personal en cada periodo académico, y a la vez se demanda el perfil de docente de la especialización en cómputo, como se indica:

[...] con sinceridad, el equipo, no tenía una persona que esté atenta al sistema (SISEI). Se dice que solo el docente de cómputo debe estar encargado del SISEI, la salida del docente fue el problema, no se realizó información de los avances del SISEI. Con sinceridad no se ha vuelto a difundir el SISEI, sabemos que nos hemos quedado con personal nuevo que no lo conoce el SISEI. Es necesario una difusión del SISEI de

manera interna, para tener mayor alcance, y consciencia entre los docentes que hay un sistema que debe ser aprovechado al máximo. (Entrevista 2019).

En relación al gasto del presupuesto del SISEI, fueron en actividades no planificadas, como son: fotocopias de los registros, lapiceros, diseño de las fichas de registros, y personal de apoyo. Estas actividades no planificadas, fueron cubiertas de manera inmediata por otro presupuesto distinto al SISEI, como se indica: “No se tiene presupuesto, el monto a desarrollar para el proyecto son costo operativos básico, el trabajo humano está dentro de las horas de contrato del docente” (Entrevista 2019).

En relación al monitoreo y evaluación del SISEI, no hubo presupuesto para dichas actividades, en la entrevista realizada a la Dra. Adela Inti (Ex Directora), indica: “[...] no se realizó monitoreo y evaluación del proyecto, por las razones que no hubo presupuesto, ni un plan desarrollado para el SISEI” (Entrevista 2019).

En relación a la implementación del proyecto, se menciona que fue rápida, no existió una retroalimentación a raíz a las observaciones planteadas por el Instituto, no se tuvo un personal capacitado, y por último, no hubo traspaso de los derechos del SISEI al Instituto, como se indica: “[...] su implementación fue rápida y no consideraron nuestras observaciones, el sistema no fue propio (éramos usuarios del SISEI). En ese sentido, no hemos tenido convocatoria para que los egresados puedan ingresar al SISEI, debido a la encuesta presenta muchas preguntas, y no contar con el capital humano para poder desarrollar tal proyecto” (Entrevista 2019).

Finalmente, el SISEI no tuvo una adecuada gestión de proyecto, como se ha evidenciado con la metodología de Jack Gido y los criterios de evaluación de proyecto de JICA (Agencia de Cooperación del Japón). En este último, se evidencia varias deficiencias en la gestión en los criterios de eficacia, eficiencia y sostenibilidad.

4.4 Valoración de los beneficiarios acerca de la intervención del proyecto

Como se apreciado en los numerales anteriores, se ha analizado el SISEI en: las políticas públicas que orientaron a construir y fomentar; los resultados del SISEI y la gestión de ella. En este numeral se analizará a los beneficiarios directos⁴⁶ e indirectos⁴⁷

⁴⁶ Egresados

⁴⁷ Estudiantes y docentes

del SISEI, en relación a las percepciones del SISEI: si lo conoce⁴⁸ (notoriedad) y la valoración de su importancia.

4.4.1 Valoración de los beneficiarios

4.4.1.1 Grado de notoriedad de la comunidad estudiantil

Al analizar si los estudiantes conocen el SISEI que está desarrollando el Instituto, se encuentra que el 61.7% si conoce, el 32.2% lo conoce poco y 6.1% no lo conoce. (Ver tabla 4.5)

Se observa que el 93.8% de los estudiantes conocen el SISEI. Es una población mayoritaria para el futuro (estudiantes serán egresados), que tendrán vínculo con el Instituto, lo cual estos nuevos egresados darían resultados favorables al SISEI.

Tabla 4.5: Grado de notoriedad – estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido			
No lo conozco	12	6.1	6.1
Lo conozco poco	63	31.8	32.2
Si lo conozco	121	61.1	61.7
Total	196	99.0	100.0
Perdidos			
Sistema	2	1.0	
Total	198	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Al analizar si los egresados conocen el SISEI que está desarrollando el Instituto, se encuentra que el 20.8% si conoce, el 41.7% lo conoce poco y 37.5% no lo conoce. (Ver tabla 4.6)

Se observa que el 72.5% de los egresados conocen el SISEI. Es una población mayoritaria e importante, en el sentido que el sistema está dirigido a captar información de dicha población.

⁴⁸ Si el beneficiario directo o indirecto han percibido el SISEI de manera oral y/o visual, considerando el nivel de descripción del SISEI.

Tabla 4.6: Grado de notoriedad – egresados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No lo conozco	9	37.5	37.5
Lo conozco poco	10	41.7	41.7
Válido Si lo conozco	5	20.8	20.8
Total	24	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Al analizar si los docentes conocen el SISEI que está desarrollando el Instituto, se encuentra que el 50.0% si conoce, el 38.5% lo conoce poco y 11.5% no lo conoce. (Ver tabla 4.7)

Se observa que el 88.5% de los docentes conocen el SISEI. Es una población mayoritaria e importante para ser considerado por el SISEI como actores activos de la difusión del SISEI, para los estudiantes (futuros egresados) y egresados.

Tabla 4.7: Grado de notoriedad – docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No lo conozco	3	11.1	11.5
Lo conozco poco	10	37.0	38.5
Válido Si lo conozco	13	48.2	50.0
Total	26	96.3	100.0
Perdidos Sistema	1	3.7	
Total	27	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, el nivel de notoriedad del SISEI en la comunidad estudiantil ha sido muy elevado, especialmente en los estudiantes y docentes. Esta notoriedad es debido a que se encuentran aún en el campus del Instituto, por otro lado, los egresados, la notoriedad del SISEI se desarrolla por otros medios, que aún no ha explorado la Institución.

Si consideramos la respuesta “Si lo conoce”, como única opción de medición, se tiene que los estudiantes 61%, egresado 21% y docentes 50% conoce completamente, y los

demás lo conoce poco o nada. El grupo de los egresados, grupo que está dirigido el SISEI, solo la cuarta parte conoce el SISEI.

4.4.1.2 Grado de valoración de la importancia del SISEI, por la comunidad estudiantil

Al analizar si los estudiantes valoran la importancia de la información (empleabilidad y calidad educativa) del SISEI que está desarrollando el Instituto, se encuentra que el 2.0% de los estudiantes valora menos por debajo del valor medio (regular), y el 84.6% valora por encima del valor medio (regular). (Ver tabla 4.8).

Se observa que la mayoría de estudiantes valoran la importancia de la información del SISEI, esto indica que los estudiantes (futuros egresados), daría resultados positivos del SISEI.

Tabla 4.8: Grado de valoración - estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nada importante	3	1.5	1.5
Poco importante	1	.5	.5
Regular	26	13.1	13.4
Importante	92	46.5	47.5
Muy importante	72	36.4	37.1
Total	194	98.0	100.0
Perdidos Sistema	4	2.0	
Total	198	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Al analizar si los egresados valoran la importancia de la información (empleabilidad y calidad educativa) del SISEI que está desarrollando el Instituto, se encuentra que el 87.5% de los egresados tiene una elevada valoración por encima de la condición regular y el 12.5% presenta una valoración regular. (Ver tabla 4.9)

Se observa que el 87.5% de los egresados presentan una elevada valoración a la importancia del SISEI. Es una población mayoritaria e importante, ya que el sistema está orientado para recopilar información de dicha población.

Tabla 4.9: Grado de valoración - egresados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Regular	3	12.5	12.5
Importante	9	37.5	37.5
Muy importante	12	50.0	50.0
Total	24	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Al analizar si los docentes valoran la importancia de la información (empleabilidad y calidad educativa) del SISEI que está desarrollando el Instituto, se encuentra que el 92.6% de los docentes tiene una elevada valoración por encima de la condición regular y el 7.4% presenta una valoración regular. (Ver tabla 4.10)

Se observa que el 92.6% de los docentes presenta una elevada valoración a la importancia del SISEI. Es una población importante, que tiene contacto directo con los estudiantes (futuros egresados), que es un difusor de los planes de la Institución

Tabla 4.10: Grado de valoración - docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Regular	2	7.4	7.4
Importante	8	29.6	29.6
Muy importante	17	63.0	63.0
Total	27	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, el grado de importancia del SISEI en la comunidad estudiantil ha sido muy elevado superior al de notoriedad. Este grado de importancia del SISEI es debido que la comunidad estudiantil toma consciencia de la información del SISEI que será útil para la toma de decisiones en la mejora de la calidad educativa.

Al tener un alto grado de importancia del SISEI en los egresados (87%), y en contraposición se ha tenido una baja respuesta de los egresados (14%⁴⁹) en el SISEI que se ha desarrollado en el 2018.

4.4.1.3 Grado de valoración de los representantes del IESPPCh y Ministerio de Educación.

Al analizar la importancia de la valoración del SISEI en los estudiantes, egresados y docentes. La directora Mg. Guadalupe Balta Sevillano, considera que el SISEI es un tema importante dentro búsqueda de la calidad de la Institución, teniendo como resultado final egresados que la sociedad demanda, como indica: “Para mí es muy importante, porque creo que todo el tema de calidad de la institución involucra que seamos buenos maestros, que haya buenas condiciones para trabajar y que el personal administrativo cumpla sus funciones. Lo cual está orientado que el egresado tenga las competencias que la sociedad demanda o que los perfiles de egreso sean demandados [...]” (Entrevista 2019).

Por otro lado, un representante del Ministerio el Mg. Facundo Romero, considera que el sistema es de interés global, para la toma decisiones de los gobiernos, que dicho sistema se acople a un sistema integrado, para tener resultados y retroalimentar los procesos en la mejora de la calidad de educativa, como se indica:

[...] todos los estudios de los académicos saben que se necesita un sistema de información para la toma de decisiones, más allá del SISEI se ha realizado otros estudios complementarios, trae como resultado tener un sistema integrado de información, que el SISEI alimentaría. Las variables e indicadores que puede proveer un sistema de seguimiento de egresados, es lo más poderoso que se puede hacer, Yo miro los resultados y retroalimentación a todos los procesos que va desde diseño curricular hasta el egreso, prácticamente [...] (Entrevista 2019).

Otros representantes del Instituto, la directora Mg. Guadalupe Balta Sevillano del Instituto, considera que los egresados tienen mayor conocimiento del sistema, más que los estudiantes, como se indica: “creo que los egresados conocen más el SISEI, en relación a los estudiantes [...]. Creo que ellos no lo asumen como sistema, solo como una encuesta. En el Instituto se han realizado mecanismos para concientizar a los estudiantes que van a egresar” (Entrevista 2019).

⁴⁹ Ingresaron al SISEI 10 egresados de un total de 70 registros de egresados.

Finalmente, la percepción de las autoridades del Instituto y del Ministerio de Educación en relación al SISEI, es la siguiente: egresados que tengan competencias y que se inserten en el mercado laboral; el SISEI, es un sistema de toma de decisiones que retroalimenta los procesos de mejora de la calidad educativa y es parte de un sistema mayor integrado; y finalmente, existe mayor conocimiento del SISEI en los egresados del Instituto.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. En general, los factores que dificultaron el desarrollo de la información del SISEI, no se han tomado en cuenta para un planteamiento real del desarrollo del SISEI, lo cual han producido un gasto innecesario por parte del Estado. Los factores fueron externos e internos, los factores internos: la no adecuación del IESPPCh a la nueva estructura organizacional que exige el Estado; factores internos: la baja captación de registros de información de empleabilidad (evitó analizar los efectos), personal no especializado, una nula presencia de pautas de gestión de proyecto y la valoración de los actores involucrados.

2. El Estado Peruano a través del Ministerio de Educación ha realizado acciones para construir y fomentar las iniciativas relacionadas al seguimiento de egresados. Las acciones más importantes han sido el Modelo de Aseguramiento de la Calidad, y la Ley de Instituto y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de su Docentes, son normas vigentes que impulsa la cultura de la calidad en el plano de la educación superior.

3. A nivel de la estructura organizacional del IESPPCh, se ha notado que los instrumentos de gestión presentan articulación con la política nacional y a la vez presenta acciones que impulsan la calidad de la educación. Estos instrumentos aún no se encuentran actualizados con la normatividad vigente (Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior), en cuanto no le permite realizar acciones en mejoras de la calidad educativa. El Estado peruano, le exige al IESPPCh la adecuación a la nueva Ley de Institutos, en razón al cambio de su estructura organizacional.

4. La estructura organizacional actual es incompatible con la nueva Ley de Institutos, donde ha llevado a la IESPPCh a no poder gestionar de manera adecuada el SISEI y obtener los logros de ella, ya que no se pudo solicitar el personal especializado y otras demandas necesarias para la operatividad del SISEI.

5. Con relación a los efectos del SISEI. La IESPPCh tuvo una baja captación de registros de información de empleabilidad de los egresados. La información de empleabilidad (inserción laboral, trayectoria laboral, satisfacción del aprendizaje y vinculación con la

institución) recogida no es estadísticamente representativa para medir los efectos, interpretar y diseñar acciones para la mejora de la calidad educativa de la institución.

6. Con relación a la gestión del SISEI. El SISEI no ha tenido una importancia en la Institución, no tuvo una adecuada gestión de proyectos. Se analizó el SISEI por medio de las pautas de gestión de proyecto de Jack Gido y los criterios de evaluación de proyectos de JICA (Agencia de Cooperación de Japón), donde se muestra que hubo deficiencias en su operación, como: incoherencia presupuestal, falta de comunicación interna, personal idóneo, actividades no planificadas, actividades planificadas que no garantizan la operatividad, nula transferencia de conocimiento al personal. En definitiva el SISEI, no fue visto como un proyecto de importancia para el Instituto y el país, no hubo indicios de la aplicación de una metodología de gestión de proyectos.

7. A pesar que los instrumentos de gestión de la IESPPCh, como los Planes y Reglamentos, y la normatividad nacional vigente, consideran al SISEI como tema importante en la mejora de la calidad educativa del país, no fue suficiente para que la gestión del SISEI se desarrollará de manera adecuada.

8. En el grado de notoriedad (visual y/o auditiva) de la comunidad estudiantil sobre “si conoce el SISEI”, los estudiantes y docentes presentan un mayor grado valoración de notoriedad del SISEI, de ese modo la IESPPCh debe mantener ese grado o subirlo con el fin de tener futuros egresados (estudiantes) con ese nivel de notoriedad.

9. En el grado de valoración de la importancia sobre el SISEI por parte de la comunidad estudiantil, es elevada, ya que son conscientes de la importancia. A pesar de su alto nivel de valoración en la notoriedad e importancia del SISEI, dicha situación no se ha reflejados en la participación de los egresados en el SISEI, donde se tuvo resultados negativos.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA APLICATIVA

6.1 Título de la propuesta:

Articulación de los instrumentos de gestión y la mejora de la gestión del SISEI

6.2 Descripción de la propuesta

La propuesta busca los resultados esperados en los cuatro (4) objetivos planteados en el presente estudio. A continuación, las propuestas estarán relacionadas por cada objetivo del estudio.

Para el objetivo 1: Organización y logros del proyecto

Propuesta 1

Resultados esperados: Adecuación del Instituto

Objetivo: Implementar un programa de licenciamiento para la adecuación de IESP a EESP y mejora de instrumentos y procedimientos del SISEI

Descripción de las acciones correctivas: para ello se realizará las siguientes acciones:

Primero: Se realizará un diagnóstico en relación a los cinco (5) componentes de las Condiciones Básicas de Calidad – CBC, según la norma técnica vigente del MINEDU.

Segundo: Se mejorará los componentes⁵⁰ de las CBC de la Institución en relación a los indicadores de medición y sus medios de verificación, según la norma técnica vigente del MINEDU

Tercero: Se presentará la solicitud al MINEDU para el “Licenciamiento para la Adecuación del IESP a EESP”, según la norma técnica vigente del MINEDU.

Cuarto: Se diseñará instrumentos y procedimientos (validados y normado por la Institución), que impulse de manera eficiente el SISEI tanto en la actualización de información básica de egresados.

⁵⁰ Se actualizará los instrumentos de gestión de la Institución (PEI, PAT, RI, etc), poniendo énfasis al SISEI y sus funciones reales e importancia para la acreditación, y por otro lado alcanzar los logros estimados.

Cuadro 6.1: Instrumentos y procedimientos

	Instrumento	Procedimiento para estudiantes	Procedimiento para egresados
Contenido	Ficha de información básica, debe contar con la siguiente información:	El procedimiento para el uso de la ficha de información básica y la actualización, para estudiantes:	El procedimiento para el uso de la ficha de información básica y su actualización, para egresados:
	Nombre y apellidos		
	Año de ingreso		
	Año de egreso	Primero: la ficha de información básica se	Primero: se identificarán los eventos donde se
	Semestre	aplicará en todo proceso de	concentrarán los
	Carrera profesional	matricula	egresados.
	Correo electrónico	Segundo: se le entregará la	Segundo: se le invitará al
	Teléfono personal	ficha al estudiante,	egresado a llegar la ficha
	Teléfono de casa	conjuntamente con toda la	Tercero: enviar la
	Teléfono de una referencia	documentación para la	información en archivo de
Teléfono del centro de trabajo	matricula.	datos o la ficha al Área de	
Red social (Facebook, twitter, instagram)	Tercero: se revisará si está	Calidad.	
Última actualización (Fecha)	llenado con la información		
	solicitada.		
	Cuarto: se mantendrá la		
	información en un archivo		
	de datos, para su uso		
	posterior.		
	Quinto: se destinará el		
	archivo o las fichas a la		
	dependencia de Área de		
	Calidad		

Fuente: elaboración propia

Para los objetivos 2 y 3: Efectos y gestión

Propuesta 2

Resultado esperado: Medición de los efectos, logros y avances del SISEI

Objetivo: Implementar un plan de gestión de proyectos orientado al SISEI

Descripción de las acciones correctivas: para ello se realizará las siguientes acciones:

Primero: Se realizará un diagnóstico de la situación actual de la Institución para llevar a cabo la gestión del SISEI.

Cuadro 6.2: Diagnóstico y resultado esperado

	Diagnóstico	Resultados esperados del diagnóstico
Contenido	El diseño del diagnóstico contemplará los siguientes temas:	
	En las competencias del personal que se necesita para el manejo del SISEI, para ello se analizará el área de recursos humanos del Instituto.	Información interna (Instituto) sobre el personal con competencias que se requiere para el SISEI.
	En las versiones anteriores del SISEI en su construcción y problemática en el recojo de información.	Sistematización de las versiones anteriores del SISEI.
	En el perfil del egresado en relación al uso de las redes sociales y otros medios, para desarrollar un plan de comunicación eficaz.	Caracterización del egresado o estudiantes en relación al uso de las redes sociales y otros medios de comunicación.
Marco normativo de la institución: sostenibilidad del SISEI y su articulación con el plan del instituto, y el presupuesto.	Propuesta de marco normativo clara y direccionada a la operatividad del SISEI en relación a los objetivos, acciones, capital humano y presupuesto.	

Fuente: elaboración propia

Segundo: En base al diagnóstico situacional se implementará la metodología de gestión de proyectos para el SISEI, considerando la naturaleza de la estructura organizacional del Instituto y la dependencia quien opera el SISEI.

Tercero: Se implementará la metodología de gestión, considerando los puntos básicos de la gestión de proyectos: “la iniciativa o propuesta del proyecto; definición de alcance, calidad, responsabilidad y secuencia de actividades; desarrollo de programa (cronograma de las actividades); determinación de costos, presupuesto y valor agregado; administración de riesgo; equipo del proyecto; comunicación y documentación del proyecto” (Gido 2018).

Y dentro de la gestión del SISEI se debe tener en consideración las actividades⁵¹ siguientes:

Propuesta 2.1

Resultado esperado: Información básica actualizada de los estudiantes⁵²

Objetivo: Implementar protocolo de recojo de la información básica⁵³ de estudiantes en cada periodo académico⁵⁴.

Descripción de las acciones correctivas: para ello se realizará las siguientes acciones:

Primero: Se realizará el diseño de un protocolo de atención para el proceso de matrícula, donde se inserta el uso de la ficha de información básica (Ver propuesta 1).

Segundo: Se realizará el diseño de la ficha de información básica para estudiantes con el contenido de la ficha de información básica (Ver propuesta 1).

Tercero: Se capacitará al personal responsable del proceso de matrícula y recojo de la información básica.

⁵¹ En razón a las dificultades que han tenido la gestión y el alcance de los logros del SISEI.

⁵² Incluye los estudiantes del último ciclo, antes que egresen.

⁵³ Nombres, Apellidos, número telefónicos (casa, familiar, amigos, trabajo, personal), redes sociales (Facebook, Instagram, twitter), correo electrónico, año de ingreso, ciclo matriculado, y carrera profesional.

⁵⁴ Con la finalidad de mantener una cultura de registro de información actualizada de la comunidad estudiantil, en cada matrícula.

Cuadro 6.3: Contenido de la capacitación

Capacitación	
Contenido	Los temas a considerar en la capacitación serán:
	Conocimiento del SISEI y su importancia para la acreditación de la calidad educativa del instituto.
	Uso y orientación de la ficha de información básica
	Servicio al usuario.

Fuente: elaboración propia

Cuarto: una vez desarrollado el proceso de matrícula (Ver gráfico 6.1) y el recojo de la información básica, se le entrega la información de la “ficha de información básica” al Área de Calidad⁵⁵, quien es responsable del funcionamiento el SISEI y por ende su aplicación.

Propuesta 2.2

Resultados esperados: Información básica actualizada de los egresados no ubicados⁵⁶ A.

Objetivo: Implementar un programa de recojo de información básica para egresados que aún no están ubicados.

Descripción de las acciones correctivas: para ello es necesario realizar las siguientes acciones:

Primero: Se identificará la promoción (Año de ingreso y/o egreso) que tiene egresados no ubicados.

Segundo: Se buscará a los egresados que pertenecen a la promoción del año de ingreso (actualmente egresados), que presentan su ficha de información básica u otra información actualizada.

⁵⁵ Necesariamente la institución debe adecuarse con la nueva Ley de Instituto, para una nueva estructura organizacional.

⁵⁶ Son los egresados no ubicables, para ello se identificará a egresados con información básica y en base ello construir la red de egresados.

Tercero: Se realizará el contacto con los egresados (as) identificados y se le invitará a una reunión.

Cuarto: Identificado el egresado (a) se construirá la red de contacto previo consentimiento. La red de contacto del egresado se construirá en razón a la información (número telefónico, red social, correo electrónico) para llegar a los egresados no identificados, por otro lado, se pedirá a los egresados identificados referencias para la ubicación de los egresados no ubicados (amigos, conocidos, compañeros) con el fin de elevar las probabilidades de ubicar la totalidad de egresados no ubicados. Y finalmente se actualizará la ficha de información básica.

Quinto: Luego de tener la información básica, se le enviará la información a la dependencia de Calidad.

Sexto: Se fortalecerá la Asociación de Egresados del Instituto, para poder actualizar la información básica de egresados, para el SISEI. Siendo otra fuente de actualización de información de egresados.

Propuesta 2.3

Resultados esperados: Información básica actualizada de los egresados no ubicados B⁵⁷

Objetivo: Implementar el programa recojo de la información básica de los egresados para el futuro.

Descripción de las acciones correctivas: para ello es necesario realizar las siguientes acciones:

Primero: Se identificará a 3 estudiantes⁵⁸ (futuros egresados) que presenten mayor dinamismo en relación a la colaboración, participación en aula y

⁵⁷ Son los egresados no ubicables. Los estudiantes (futuros egresados – estudiantes ancla), serán la fuente de información para la ubicación de los egresados no ubicables. Estos estudiantes tendrán un rol importante en el momento que egresen.

⁵⁸ Se consideran a los estudiantes debido a que forman lazos amicales y compañerismo durante años en su estadía en las aulas. En las aulas, los estudiantes forman grupos con una línea política o percepción de la vida diferenciado del otro grupo. En ese sentido es necesario identificar a los estudiantes más representativos “Estudiantes ancla” de cada grupo, ya que se espera que tendrá una red social más consolidada, para poder ubicar a los egresados.

compañerismo. Los 3 estudiantes identificados serán por cada promoción de ingreso.

Segundo: Se les invitará a los “estudiantes ancla” en razón a que la institución no pueda recabar información básica de sus egresados no ubicados. Se entiende que estos estudiantes presentan una red de contactos actualizados.

Tercero: Se construirá la información de los egresados no ubicados con la información de los “estudiantes ancla”, se tomará información básica (correo electrónico, teléfono, red social). Y finalmente se actualizará la ficha de información básica.

Cuarto: Luego de tener la información básica, se le enviará la información a la dependencia de Calidad.

Propuesta 2.4

Resultados esperados: Información básica actualizada de egresados no ubicados C⁵⁹.

Objetivo: Implementar un plan de búsqueda de información básica de los egresados en otras fuentes.

Descripción de las acciones correctivas:

Primero: Se consultará las bases de datos de la UGEL de cada región, las redes sociales, búsqueda en relación a la huella digital de los egresados, RENIEC, SUNAT, Asociación de Egresados y amistades cercanas. Se tomará la información básica (Correo electrónico, teléfono, red social). Y finalmente se actualizará la ficha de información básica

Segundo: Luego de tener la información básica, se le enviará la información a la dependencia de “Área de Calidad”.

⁵⁹ Es tipo de egresado que no se ha podido ubicar por los medios anteriores, para ello la estrategia es usar las distintas fuentes de información públicas

Para el objetivo 4: Valoración del SISEI

Propuesta 3

Resultados esperados: Participación de los egresados en el acceso del SISEI, y valoración del SISEI de la comunidad estudiantil.

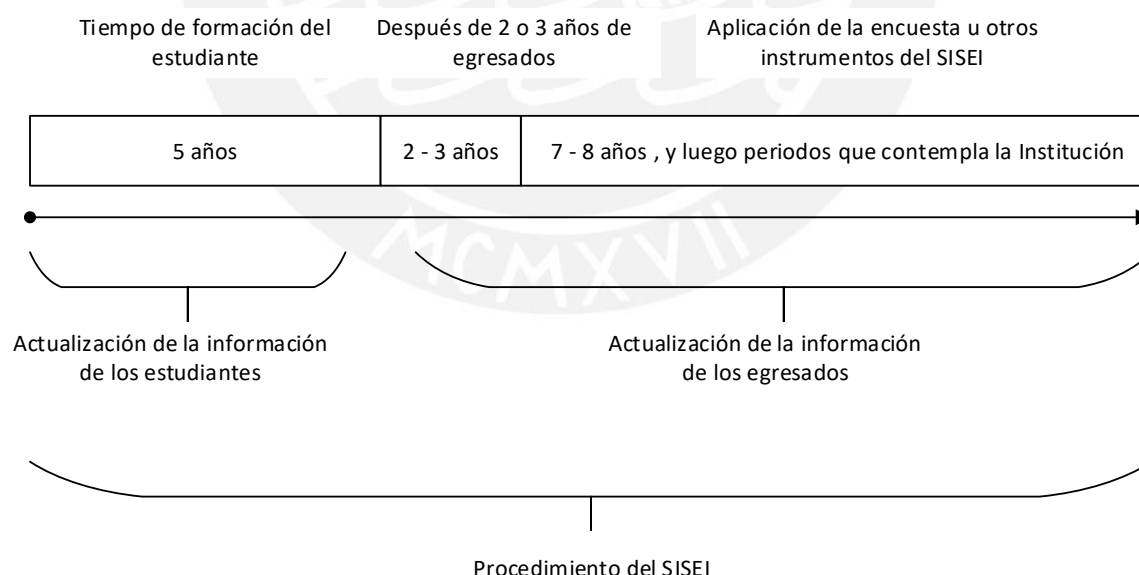
Objetivo: Implementar un plan de comunicación del SISEI

Descripción de las acciones correctivas: para realizar el objetivo, es necesario realizar:

Primero: Se realizará un estudio del perfil del estudiante y/o egresado en relación de los instrumentos que usan para comunicarse (recibir y/o enviar información) tanto virtuales o no virtuales. Por otro lado, identificar los otros actores del proyecto (equipo del SISEI y directivos), para la comunicación interna.

Segundo: Se diseñará un plan de comunicación donde se tenga en consideración la información del perfil de egresado u otras fuentes que ayuden a perfilar al usuario, el contenido de la información /mensaje y formato, canales de comunicación tradicionales y online, recursos y presupuesto, y finalmente la aplicación del plan.

Gráfico 6.1: Procedimiento del SISEI en la línea de tiempo



Fuente: elaboración propia

Tercero: Se tomará la información de las acciones: 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4 (estará contemplando en la gestión del SISEI - Plan); para el diseño del plan de comunicación.

Cuarto: Se aplicará el plan de comunicación y el SISEI a la población de egresados y comunidad estudiantil.

6.3 Organización

Dentro de la estructura organizacional, la dependencia “Área de Calidad” es la encargada de llevar a cabo el SISEI por medio de una metodología de un Plan de gestión de proyecto, para ello es necesario cubrir la propuesta 1, e insertar dicho plan como instrumento de gestión.

6.4 Recursos de implementación y operación

Se contará con un especialista de gestión de proyecto con estudios de seguimiento de egresados, personal de apoyo, por otro lado, debe contar con un presupuesto que esté relacionado a la magnitud del proyecto.



BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO NACIONAL POR LA EDUCACIÓN (ANE)

2001 Propuesta para un Acuerdo Nacional por la Educación. Lima. Consulta: 12 de diciembre de 2019

<http://www.oei.es/observatorio2/Peru.pdf>

ACUERDO NACIONAL

2000 Las políticas de Estado del Acuerdo Nacional". Lima: Gobierno del Perú.

ANDANA, G.

2008 Seguimiento a egresados - Su importancia para las Instituciones de Educación Superior. Revista Teoría y Praxis Investigativa. vol 3 N° 2. s/l: s/e pp 61-65.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

2003 Esquema básico para Estudios de Egresados en Educación Superior. México: Biblioteca de la Educación Superior. p. 163.

BBC News

2017 Cómo Perú deslumbró al mundo al reducir más de 50% de la pobreza en 10 años. Londres: BBC. Consulta: 20 de noviembre de 2019

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-38497627>

CAMPOS, G.

2003 Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad- Revista Aportes. Vol VIII num 023. México: s/e pp 101-111.

CENTRE D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL

2011 Trayectorias laborales de los inmigrantes en España. Barcelona: Obra social "la Caixa"

CERRATO Karroll, Lilian Argueta y Julio Zavala

2016 Determinantes de la empleabilidad en el mercado, laboral. Revista Economía y Administración (E&A) Vol 7. Honduras: Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Pp 21-40.

CONGRESO DE LA REPUBLICA

2016 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la Carrera Pública de sus Docentes. Lima: Congreso de la República.

2006 Ley 28740 - Sistema Nacional de evaluación de la calidad educativa - SINEACE. Lima: Congreso de la República.

2003 Ley General de Educación. Lima: Congreso de la República

DEL CAMPO, O. y SALCINES, V.

2008 “El valor económico de la educación a través del pensamiento económico en el siglo XX”. Revista de la Educación Superior vol XXXVII .Nº 147. s/l: pp 45-61.

FUNDACIÓN BBVA

2018 Itinerarios de Inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad – formación universitaria versus entorno. Bilbao

GARCÍA, J. y GUTIÉRREZ, R. (s.f.).

2010 “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones Teóricas” Revista Española de Investigación Sociológica Reis. España: pp 269 -293.

GARCÍA, Miriam

2018 La Inserción Laboral en la educación superior - La perspectiva latinoamericana. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)- Facultad de Educación. España: UNED pp323-347.

GUADALUPE, C.

2017 El estado de la educación en el Perú: Análisis y perspectivas de Educación Básica”. Lima: GRADE.

GIDO Jack y Clements

2018 Gestión Exitosa de Proyectos. VI Edición. México: CENGAGE Learning

INSTITUTO INTERNACIONAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE - IESALC

2018 La Educación Superior como parte del sistema educativo de América Latina y el Caribe. Calidad y aseguramiento de la calidad. Argentina: UNESCO.

LOSADA i Marrodán

1999 ¿De Burócratas a Gerentes? Las ciencias de la gestión aplicadas a la gestión administrativa del Estado. Washington D.C: BID.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINEDU)

2017a Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes”. Lima: Gobierno del Perú.

2007b Proyecto Educativo Nacional 2021.Lima: Gobierno del Perú

2016 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. Lima: Gobierno del Perú.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OECD)

2012 Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies (Summaries). Consulta: 13 de febrero 2020

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264177338-sum-en.pdf?expires=1581642673&id=id&accname=guest&checksum=47114C0F45FCC545F8FCA9F6B21271F0>

PROJET MANAGEMENT INSTITUTE –PMI

2018 Guía de los Fundamento para la Dirección de Proyectos (Guía del PMBOK). Quinta edición. EEUU

PROYECTO TUNING

2007 Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. España: Universidad del Dusto.

POBLETE, A. y Otros.

2012 Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un Grupo de Universidades chilenas”. Santiago de Chile: CINDA, MINEDUC. pp17 – 152.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

2016 Resultados, primera encuesta promoción 2014.Lima-Perú: Vicerrectorado Académico -PUCP

RED GRADUA2.

2006 Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados -Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México: Red GRADUA2 /Asociación Columbus.

SALAZAR, Victor

2015 Evidencias, para políticas públicas en educación superior volumen 1, Educación y movilidad social en el Perú. Lima: PRONABEC

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

2016 Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Institutos y Escuelas de Educación Superior. Lima: Gobierno del Perú.

2012 Educación Superior en el Perú: Retos para el Aseguramiento de la Calidad. Lima: SINEACE

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA (SUNEDU)

2019 información estadística universitaria. Lima: SUNEDU. Consulta: 29 de noviembre de 2019

<https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>

2016 Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana. Perú: SUNEDU

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA.

2011 El Egresado de la Educación Superior: El fruto de la gestión académica e investigación de las universidades - Revista Claves para el debate público número 47. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia /Unimedios.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.

2013 Resultados de la encuesta de egresados de pregrado de la UNMSM". Lima, Perú: OGPL. 49 p.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

2010 Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica. España: Universidad Politécnica de Valencia

VIDAL, J.

2003 Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. España: Universidad de León

VIERA, M

2007 Una herramienta de evaluación para comparar la experiencia académica de los estudiantes universitarios" Revista de investigación educativa, vol 25 núm 2. España. pp. 327 – 350.

VILLALOBOS, G. y PEDROZA, R.

2009 Perspectiva de la Teoría del Capital humano acerca de la relación entre Educación y Desarrollo Económico - Revista Tiempo de Educar, vol 10 num 20. Mexico: pp 273-306.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF)

2017 Cómo Perú deslumbró al mundo al reducir más de 50% de la pobreza en 10 años. Lima: WEF. Consulta: 14 de febrero de 2020

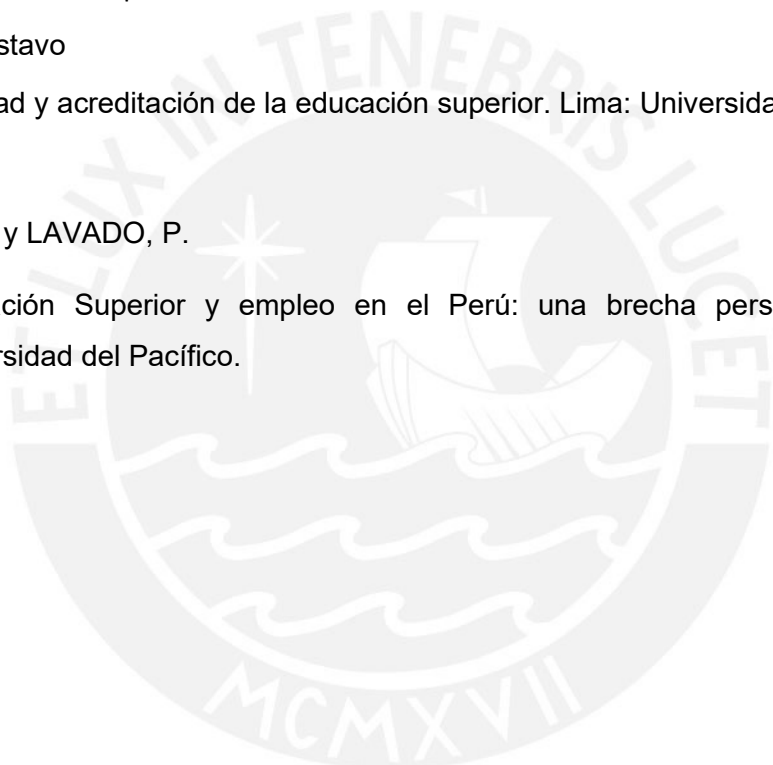
<https://es.weforum.org/agenda/2017/01/como-peru-deslumbro-al-mundo-al-reducir-mas-de-50-de-la-pobreza-en-10-anos>

YAMADA Gustavo

2013 Calidad y acreditación de la educación superior. Lima: Universidad del Pacífico

YAMADA, G. y LAVADO, P.

2017 Educación Superior y empleo en el Perú: una brecha persistente. Lima: Universidad del Pacífico.



ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de seguimiento de egresado

Preguntas	Dimensiones
Nombre y apellidos Sexo Fecha de nacimiento DNI Teléfono Correo Lugar de trabajo Estado civil	Datos personales (8p)
Año de ingreso Semestre de ingreso Año de egreso Semestre de egreso Año en el que saco el título Año y semestre de egreso Año y semestre en el que saco el título Estado civil ¿Tienen alguna discapacidad? ¿Es titulado?	Datos de formación (10p)
¿Cuándo obtuvo su primer empleo vinculado a la carrera? El lugar donde se desempeña en su primer empleo vinculado a su carrera era: ¿Qué medio usa para buscar ese primer trabajo relacionado con su carrera? ¿Tuvo dificultades para conseguir un trabajo vinculado a su carrera? ¿Qué tipo de dificultades tuvo para conseguir un trabajo vinculado a su carrera?	Inserción labora (5p)
¿Actualmente trabaja? Si no trabaja ¿A qué se debe? La empresa o institución en la que labora actualmente es: ¿Porqué razones tomó la opción de trabajar de manera independiente? ¿Qué medio usa para buscar su actual empleo? ¿Cuántos empleos ha tenido?	Trayectoria laboral(6p)
¿Considera que las IES cumplió con brindar la propuesta formativa (malla curricular) ofertada al inicio de su proceso educativo? ¿Cuáles de los siguientes aspectos fueron desarrollados con mayor énfasis como parte del proceso formativo brindado por el IES? ¿La formación recibida le ha facilitado a los cambios tecnológicos? ¿Cómo valora el desempeño de los docentes que tuvo en el IES?	Experiencia formativa(4p)
¿Ha participado en algún evento que haya desarrollado su Instituto? ¿Qué mecanismos ha usado su Instituto, para convocarlos a actividades / eventos? ¿Qué tipo de acciones realiza su Instituto, para su inserción y trayectoria laboral?	Vinculación con el IES (3p)

Dimensión 1: Gestión estratégica

Factor 1. Planificación del programa de estudios

Los propósitos institucionales y el entorno social, cultural, científico y tecnológico orientan los propósitos del programa de estudios y son revisados periódicamente mediante procesos participativos. El programa de estudios gestiona los recursos necesarios para el cumplimiento de dichos propósitos.

Factor 2. Gestión del perfil del egreso

El programa de estudios define, evalúa y actualiza el perfil de egreso considerando los propósitos del instituto y escuela de educación superior y del programa, las expectativas de los grupos de interés y el entorno. Así mismo, utiliza la evaluación que se realiza en el logro del perfil por parte de los egresados, para realizar la actualización del mismo.

Factor 3. Aseguramiento de la calidad

El programa de estudios implementa un sistema de gestión de calidad y se compromete con la mejora continua.

Dimensión 2: Formación integral

Factor 4. Proceso enseñanza aprendizaje

El programa de estudios gestiona el documento curricular, incluyendo un plan de estudios flexible que asegure una formación integral y el logro de las competencias a lo largo de la formación. El proceso de enseñanza aprendizaje está articulado con investigación y responsabilidad social, así como fortalecido por el intercambio de experiencias nacionales e internacionales.

Factor 5. Gestión de docentes

El programa de estudios cuenta con el marco normativo y los mecanismos que permiten gestionar la calidad de la plana docente, reconoce las actividades de labor docente y ejecuta un plan de desarrollo académico para ellos.

Factor 6. Seguimiento a estudiantes

El programa de estudios asegura que los ingresantes cuentan con el perfil de ingreso, asimismo, utiliza los mecanismos para el seguimiento y nivelación de las deficiencias que podrían presentarse durante el proceso formativo. Las actividades extracurriculares están orientadas a la formación integral del estudiante.

Factor 7. Investigación aplicada, desarrollo tecnológico e innovación

El programa de estudios regula y asegura que los institutos y escuelas de educación superior realizan investigación aplicada, desarrollo tecnológico e innovación y desarrollan vigilancia tecnológica de acuerdo a las especialidades de cada institución.

Factor 8. Responsabilidad social

Es la gestión ética y eficaz del impacto generado por el instituto y escuela de educación superior en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones, en el plano académico, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional.

Dimensión 3: Soporte institucional

Factor 9. Servicios de bienestar

Los institutos y escuelas de educación superior brindan a los integrantes de su comunidad programas de bienestar que ayudan a su desempeño y formación.

Factor 10. Infraestructura y soporte

El programa de estudios cuenta con la infraestructura y equipamiento necesarios, así como los programas de desarrollo, mantenimiento y renovación de los mismos. Los centros de información y referencia brindan soporte a la formación y la investigación, así como el sistema de información y comunicación es un apoyo a la gestión.

Factor 11. Recursos humanos

El programa de estudios cuenta con mecanismos para la gestión eficiente del personal administrativo que tiene a su disposición, asegurando su desarrollo y sostenibilidad, así como el cumplimiento de sus funciones.

Dimensión 4: Resultados

Factor 12. Verificación del perfil de egreso

El programa de estudios implementa mecanismos para asegurar que los egresados logran el perfil de egreso establecido en los documentos curriculares, además de mecanismos para evaluar el desempeño profesional y objetivos educacionales del egresado.

Anexo 3: Matriz de evaluación para la acreditación del programa de estudios de Institutos y escuelas de educación superior.

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
<p>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA</p>	<p>1 Coherencia entre el programa de estudios y el proyecto educativo institucional (PEI). Los propósitos del programa de estudios están definidos, alineados con la misión y visión institucional y el proyecto institucional o equivalente.</p>	<p>El programa de estudios ha definido claramente el número y las características de los miembros para conformar su grupo de interés, los mismos que participan en procesos de consulta para la definición de sus propósitos.</p> <p>Se demuestra que los propósitos del programa de estudios están alineados con los propósitos institucionales.</p> <p>Estos propósitos están establecidos en el proyecto educativo institucional y están a disposición de toda la sociedad a través de la página web de la institución, los prospectos respectivos de los programas de estudios, entre otros documentos que la institución pudiera tener.</p>
<p>2 Propósitos articulados</p>	<p>El programa de estudios elabora de manera participativa un plan anual de trabajo (PAT), de manera articulada con el proyecto educativo institucional (PEI).</p>	<p>Se demuestra que el PAT del programa de estudios está alineado con el PEI.</p>
<p>3 Sostenibilidad</p>	<p>El programa de estudios gestiona los recursos financieros necesarios para su funcionamiento, fortalecimiento y sostenibilidad en el tiempo con el apoyo de sus grupos de interés.</p>	<p>Todas las actividades regulares que realiza el programa de estudios, así como los proyectos especiales, deben estar financiados en un horizonte temporal que asegure su continuidad.</p> <p>Deben existir evidencias de que la gestión de los recursos se realiza de manera eficiente, ya sea por indicadores financieros, reportes de auditorías, indicadores de gestión, evaluación del PAT, informes de evaluación de cumplimiento de objetivos, metas y gestión adecuada de recursos.</p> <p>Existen evidencias de que el programa de estudios tiene los recursos financieros para el desarrollo de actividades de vinculación con el medio a través de sus proyectos de investigación aplicada, desarrollo tecnológico e innovación.</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
<p style="text-align: center;">GESTIÓN DEL PERFIL DE EGRESO</p> <p style="text-align: center;">2</p>	<p>4 Pertinencia del perfil de egreso El perfil de egreso orienta la gestión del programa de estudios, es coherente con sus propósitos, con el PEI y responde a las expectativas de los grupos de interés y al entorno socioeconómico y productivo.</p>	<p>El perfil de egreso debe incluir las competencias generales y específicas que se espera que los alumnos logren durante su formación y sean verificables como condición para el egreso.</p> <p>En la fundamentación y detalle del perfil de egreso se evidencia su alineación con los propósitos del programa de estudios, el PEI, las expectativas de los grupos de interés y el entorno socioeconómico.</p> <p>Las competencias detalladas en el perfil de egreso orientan la gestión del programa de estudios en términos de actividades de formación (p.e. cursos), los recursos para el logro de las competencias (p.e. equipamiento) y los actores involucrados (p.e. docentes competentes).</p>
	<p>5 Revisión del perfil de egreso El perfil de egreso se revisa periódicamente y de forma participativa.</p>	<p>El programa de estudios identifica la periodicidad de revisión del perfil de egreso (no deberá ser mayor a dos años).</p> <p>Esta revisión será conducida por los directivos del programa de estudios, con la participación de los grupos de interés y otros actores que el programa de estudios considere idóneos.</p> <p>La revisión del perfil considera: el desempeño profesional de los egresados, avances científicos y tecnológicos, nuevas demandas de la comunidad académica y el entorno, entre otros. De ser el caso, esta revisión termina con la definición del nuevo perfil de egreso.</p> <p>Cualquier modificación en el perfil de egreso estará acompañado de los cambios necesarios en los mecanismos que tiene el programa de estudios para lograr las competencias definidas para los estudiantes y egresados.</p>
<p style="text-align: center;">ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD</p> <p style="text-align: center;">3</p>	<p>6 Sistema de gestión de la calidad (SGC) El programa de estudios cuenta con un sistema de gestión de la calidad implementado.</p>	<p>La implementación del SGC está enmarcada en la definición de sus políticas, objetivos y planes. Además debe considerar mecanismos que brinden confianza y que controlen los procesos para la mejora continua.</p> <p>El programa de estudios muestra evidencia del funcionamiento del SGC en sus procesos principales y de las acciones para su evaluación y mejora (auditorías internas).</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
	<p>7 Planes de mejora El programa de estudios define, implementa y monitorea planes de mejora para los aspectos que participativamente se han identificado y priorizado como oportunidades de mejora.</p>	<p>El programa de estudios desarrolla un proceso participativo (se contempla la contribución que los grupos de interés, representantes de docentes, estudiantes, administrativos y directivos pudieran hacer al respecto) para la identificación de oportunidades de mejora.</p> <p>Se definen, implementan y monitorean planes de mejora en función a un criterio de priorización para la ejecución.</p> <p>El programa de estudios evalúa el cumplimiento de los planes de mejora y demuestra avances periódicos (de acuerdo a las metas que se hayan fijado deberán poder observarse avances al menos semestralmente) en su implementación. Es por ello que el programa de estudios deberá presentar la línea base a partir de la cual ha implementado su propuesta.</p>
DIMENSIÓN 2: FORMACIÓN INTEGRAL		
<p>4 PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE</p>	<p>8 Currículo El programa de estudios utiliza mecanismos de gestión que aseguran la evaluación y actualización periódica del documento curricular.</p>	<p>El documento curricular incluye, entre otros componentes, los perfiles de ingreso y egreso, los objetivos educacionales, el plan de estudios, los criterios y estrategias de enseñanza aprendizaje, de evaluación y titulación.</p> <p>El programa de estudios tiene definidas las competencias que debe tener un estudiante cuando ingresa y egresa.</p> <p>El perfil de egreso define las estrategias de enseñanza aprendizaje, de evaluación del logro de competencias y criterios para la obtención del grado y/o título. Así mismo orienta el logro de los objetivos educacionales.</p> <p>El programa de estudios asegura su pertinencia interna revisando periódica y participativamente el documento curricular: perfiles de ingresante y egresado, criterios de enseñanza aprendizaje, de evaluación y titulación.</p> <p>La revisión del currículo se efectúa, como máximo, cada tres años.</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
	<p>9 Características del plan de estudios El plan de estudios responde a los requerimientos laborales; es flexible, modular y está orientado a la adquisición de competencias específicas (técnicas) y competencias para la empleabilidad con sentido de ciudadanía y responsabilidad social; y consideran una práctica preprofesional.</p> <p>10. Coherencia de contenidos Los contenidos de las unidades didácticas guardan correspondencia entre sí y son coherentes con el logro de las competencias explicitadas.</p> <p>11 Desarrollo de competencias El programa de estudios garantiza que el proceso de enseñanza aprendizaje incluya todos los elementos que aseguren el logro de las competencias a lo largo de la formación.</p> <p>12 Prácticas preprofesionales El programa de estudios organiza e implementa prácticas preprofesionales obligatorias, las mismas que están documentadas y validadas y garantizan el logro de las competencias.</p>	<p>El programa de estudios tiene un registro donde se contemplan, al menos, los siguientes datos: Curso, crédito, horas (teoría, práctica, virtual, dual), tipo de curso (general, específico, de especialidad), componente (empleabilidad, ciudadanía, responsabilidad social, prácticas preprofesionales, I+D+i).</p> <p>I+D+i (Investigación+ Desarrollo+ innovación)</p> <p>Las unidades didácticas son formuladas de manera articulada, dinámica y guardan coherencia con la progresión en el logro de las competencias formuladas en el plan de estudios.</p> <p>Se debe contar con un plan de estudios, tareas académicas y actividades en general que aseguren el logro de las competencias.</p> <p>El programa de estudios debe implementar un sistema de evaluación del aprendizaje que monitoree el logro de las competencias a la largo de la formación.</p> <p>Las prácticas preprofesionales deben hacerse en situaciones reales de trabajo. El programa de estudios debe tener vigentes convenios con las empresas e instituciones donde se realizarán las prácticas de acuerdo a lo especificado en el plan de estudios.</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
<p style="text-align: center;">GESTIÓN DE LOS DOCENTES</p> <p style="text-align: center;">5</p>	<p>13 Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento El programa de estudios gestiona la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular.</p>	<p>La normatividad para la gestión de la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente es de pleno conocimiento de la comunidad académica.</p> <p>El perfeccionamiento incluye actualización pedagógica, manejo de tecnologías de información y comunicación, entre otros.</p> <p>El programa de estudios tiene mecanismos que evalúan el desempeño docente anualmente con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento.</p> <p>El programa de estudios evalúa el grado de satisfacción de los docentes con los programas de capacitación y perfeccionamiento.</p> <p>El programa de estudios tiene procedimientos de selección que aseguren la interdisciplinariedad de los docentes.</p> <p>Si el programa de estudios contempla un porcentaje de virtualización, el programa de capacitación y perfeccionamiento deberá contemplar estrategias y herramientas de aprendizaje para este tipo de enseñanza, sobre todo para los docentes involucrados en los cursos virtuales.</p> <p>Si el programa de estudios contempla la formación dual deberá garantizar la calidad de los aprendizajes que se ofrecen tanto en la institución como en la empresa mediante mecanismos que permitan monitorear el desarrollo de los mismos.</p>
	<p>14 Plana docente adecuada El programa de estudios tiene un sistema de gestión que asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad y que guarde coherencia con el propósito y complejidad del programa.</p>	<p>El programa de estudios debe cumplir con la normatividad vigente en lo concerniente a la plana docente.</p> <p>Los docentes tienen los grados académicos exigidos por el programa de estudios. Los docentes cuentan con las calificaciones tanto profesionales, didácticas y personales que ayuden a formar el perfil de egreso planteado.</p> <p>El programa de estudios tiene un registro donde se contemplan, entre otros, los siguientes datos: Nombre del docentes, cursos que dicta, grados académicos, título profesional, experiencia docente (tiempo, lugar del ejercicio, curso dictado), ejercicio profesional en el que se desempeña (docente, profesional, investigador), horas de capacitación recibidas en los</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
	<p>15 Reconocimiento de las actividades de labor docente El programa de estudios reconoce en la labor de los docentes tanto aquellas actividades estructuradas (docencia, investigación, desarrollo tecnológico, vinculación con el medio, gestión académica-administrativa), como las no estructuradas (preparación del material didáctico, elaboración de exámenes, asesoría al estudiante, etc.).</p>	<p>últimos 3 años (en pedagogía, didáctica, en su especialidad), dedicación (tiempo completo, parcial, por horas).</p> <p>Dicho reconocimiento se podrá otorgar a través de diferentes formas. El programa de estudios debe mantener un registro de las diferentes formas de reconocimiento otorgados a los docentes en los últimos cinco años.</p>
<p>6 SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES</p>	<p>16 Plan de desarrollo académico El programa de estudios debe ejecutar un plan de desarrollo académico que estimule que los docentes desarrollen capacidades para optimizar su quehacer.</p>	<p>El programa de estudios debe mantener lineamientos para el desarrollo científico académico de los docentes y definir un plan de desarrollo académico que debe ser monitoreado para identificar los avances y logros. Este plan de desarrollo, debe priorizar a los profesores de tiempo completo.</p> <p>Asimismo, debe establecer un sistema de motivación y reconocimiento por los logros obtenidos.</p>
	<p>17 Admisión al programa de estudios El proceso de admisión al programa de estudios establece criterios en concordancia con el perfil de ingreso, claramente especificados en los prospectos, que son de conocimiento público.</p>	<p>El programa de estudios deberá contar con los elementos para la construcción del perfil de ingreso, que se deben evidenciar en los documentos que incluyen los requisitos de admisión.</p> <p>El diseño y evaluación del proceso de admisión considera lo establecido en el perfil de ingreso.</p> <p>El programa de estudios debe reportar la tasa de admisión.</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
	<p>18 Seguimiento al desempeño de los estudiantes El programa de estudios realiza seguimiento al desempeño de los estudiantes a lo largo del programa de estudios y les ofrece el apoyo necesario para lograr el avance esperado.</p>	<p>El programa de estudios mantiene y ejecuta mecanismos para la identificación de problemas en el avance esperado de los estudiantes a fin de diseñar, ejecutar y mantener actividades para superarlos. Las actividades pueden estar en el ámbito académico, científico, tecnológico y/o de bienestar.</p> <p>El programa de estudios tiene un sistema de tutoría implementado y un sistema de apoyo pedagógico, que asegure la permanencia y la titulación de los estudiantes, previniendo la deserción.</p> <p>El programa de estudios evalúa los resultados de las actividades de reforzamiento y nivelación de estudiantes para asegurar el logro de las competencias.</p>
	<p>19 Monitoreo del tiempo de profesionalización El programa de estudios mantiene actualizada la información referida a la variable del tiempo entre el ingreso, egreso y la titulación.</p>	<p>El monitoreo deberá responder a la naturaleza de los niveles formativos:</p> <p>Nivel técnico: deberá medir el tiempo transcurrido desde el ingreso hasta la certificación automática (culminación aprobatoria del plan de estudios incluyendo experiencias formativas en situaciones reales de trabajo).</p> <p>Nivel profesional técnico: deberá medir el tiempo transcurrido desde el ingreso hasta la obtención del título, como consecuencia de la sustentación de un proyecto vinculado con la formación recibida o examen de suficiencia profesional y el dominio de un idioma extranjero.</p> <p>Nivel Profesional a nombre de la Nación: aplica para los casos de los institutos y escuelas pedagógicas y tecnológicas e institutos de los sectores Defensa e Interior que a la fecha se encuentren funcionando con mención en la respectiva especialidad⁹.</p>
	<p>20 Actividades extracurriculares El programa de estudios promueve y evalúa la participación de estudiantes en actividades extracurriculares que contribuyan en su formación.</p>	<p>El programa de estudios identifica las actividades extracurriculares que contribuyan a la formación, mantiene un registro de dichas actividades, estadísticas de participación y nivel de satisfacción de los estudiantes.</p> <p>El programa de estudios evalúa los resultados de las actividades extracurriculares para establecer mejoras.</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
<p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">INVESTIGACIÓN APLICADA. DESARROLLO TECNOLÓGICO/INNOVACIÓN</p>	<p>21 Vigilancia tecnológica El programa de estudios recoge información actualizada y global sobre ciencia, tecnología e innovación que le ayuden a tomar decisiones y anticiparse a los cambios de su especialidad.</p>	<p>El programa de estudios, de acuerdo a su especialidad y líneas de desarrollo trazadas, mantiene actualizados sus repositorios de información referentes al campo de la tecnología, ciencia e innovación.</p> <p>El programa de estudios actualiza su plan de estudios así como el contenido de las unidades didácticas de acuerdo a la actualización de la información que tenga sobre los avances en la especialidad.</p>
	<p>22 Investigación aplicada El programa de estudios posibilita que el estudiante participe en el desarrollo de proyectos de investigación aplicada fomentando la rigurosidad, pertinencia y calidad de los mismos.</p>	<p>El programa de estudios planifica los proyectos de investigación aplicada, los mismos que son formulados de acuerdo a las necesidades locales, regionales y/o nacionales en concordancia con su especialidad y están reflejados en el PAT.</p> <p>Dichos proyectos están registrados en un repositorio digital vinculado con el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA) perteneciente a CONCYTEC.</p>
	<p>23 Desarrollo tecnológico El programa de estudios establece los procedimientos vinculantes que fomentan la aplicación de conocimientos técnicos que responden a las necesidades concretas locales, regionales y nacionales.</p>	<p>El programa de estudios debe desarrollar e implementar los procedimientos necesarios a lo largo del currículo que favorezcan que los estudiantes apliquen los conocimientos recibidos en la producción de materiales, productos, métodos, procesos o sistemas nuevos o parcialmente mejorados.</p>
	<p>24 Innovación El programa de estudios fomenta la introducción o mejoramiento de un bien o servicio, proceso o método que combinen nuevos conocimientos y/o tecnologías así como combinaciones de los ya existentes.</p>	<p>El programa de estudios tiene mecanismos que favorezcan que los estudiantes creen o mejoren productos, procesos o métodos a lo largo de su especialidad.</p> <p>El programa de estudios incorpora las mejoras o creaciones de los estudiantes a las unidades didácticas respectivas.</p> <p>El programa de estudios tiene docentes que monitorean el avance de los proyectos que los estudiantes plantean.</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
	<p>25 Seguimiento y evaluación El programa de estudios establece mecanismos de seguimiento y evaluación de los proyectos, trabajos de innovación e investigación aplicada incorpora sus resultados en los procesos de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>La plana docente del programa de estudios incorpora a su desempeño los resultados y hallazgos de los proyectos de innovación. El programa de estudios desarrolla mecanismos para asegurar la incorporación de innovaciones al desempeño docente. El programa de estudios evalúa la calidad y pertinencia de los proyectos de innovación.</p>
	<p>26 Responsabilidad social El programa de estudios identifica, define y desarrolla las acciones de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes.</p>	<p>Las acciones de responsabilidad social relevantes a la formación de los estudiantes deben guardar relación con la especialidad. Las acciones de responsabilidad social deben considerar los principios de equidad e inclusión en su entorno. Así mismo, considerar la articulación con otras entidades a fin de facilitar y obtener mayor impacto en el ámbito social.</p>
RESPONSABILIDAD SOCIAL	<p>27 Implementación de políticas ambientales El programa de estudios implementa políticas ambientales, y monitorea el cumplimiento de medidas de prevención en tal ámbito.</p>	<p>El programa de estudios conoce e implementa los estándares establecidos sobre seguridad ambiental dispuestos por los órganos competentes (MINAM, MINEDU y otros).</p>

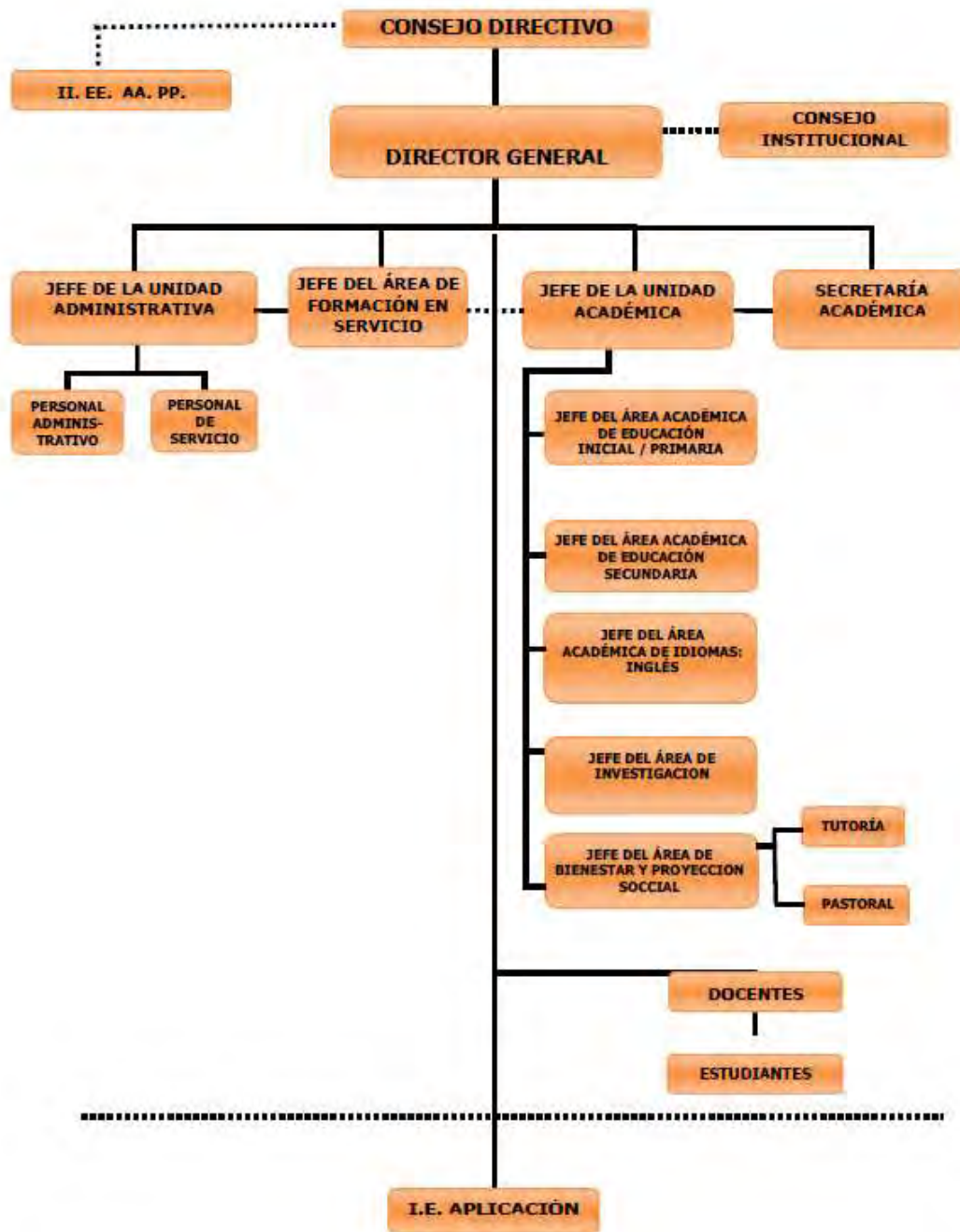
FACTOR		ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
DIMENSIÓN 3: SOPORTE INSTITUCIONAL			
9 SERVICIOS DE BIENESTAR	28 Bienestar	El programa de estudios asegura que los estudiantes, docentes y personal administrativo tengan acceso a servicios de bienestar para mejorar su desempeño y formación, asimismo, evalúa el impacto de dichos servicios.	<p>El programa de estudios tiene servicios de bienestar, mantener y ejecutar mecanismos para asegurar que los estudiantes, docentes y personal administrativo conocen dichos programas de bienestar y acceden a ellos.</p> <p>El programa de estudios cuenta con mecanismos para evaluar el nivel de satisfacción de los usuarios de los servicios de bienestar.</p>
	29 Mantenimiento de la infraestructura	El programa de estudios mantiene y ejecuta un programa de desarrollo, ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de su infraestructura y equipamiento, garantizando su funcionamiento.	<p>El programa de estudios demuestra que hace uso del programa de desarrollo, ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de su infraestructura y equipamiento.</p> <p>El equipamiento está en condiciones adecuadas para su uso y tiene el soporte para su mantenimiento y funcionamiento.</p>
10 INFRAESTRUCTURA Y SOPORTE	30 Sistema de información y comunicación	El programa de estudios tiene implementado un sistema de información y comunicación accesible, como apoyo a la gestión académica, de investigación en ciencia y tecnología y a la gestión administrativa.	<p>El programa de estudios diseña e implementa el sistema de información y comunicación, determina los procedimientos y registros y evalúa su funcionamiento.</p> <p>El programa de estudios garantiza que el sistema de información incorpore tanto información técnica como estadística, así como el uso del mismo en la gestión académica y administrativa.</p>

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
<p>31 Centros de información y referencia El programa de estudios hace uso de centros de información y referencia o similares, acorde a las necesidades de estudiantes y docentes, disponibles en la institución, gestionados a través de un programa de actualización y mejora continua.</p>	<p>32 Recursos humanos para la gestión del programa de estudios El grupo directivo o alta dirección del programa de estudios está formado por profesionales calificados que gestionan su desarrollo y fortalecimiento.</p>	<p>El programa de estudios tiene un programa que anualmente asegura la actualización y mejora del centro de información y referencia o similar en concordancia a las necesidades del programa de estudios y/o vigilancia tecnológica.</p> <p>El centro de información y referencia se encuentra diseñado para satisfacer las necesidades de los docentes y estudiantes, en términos de libros más solicitados, bases de datos, adquisición y manejo de los libros de acuerdo a la necesidad del programa de estudios, etc. Debe ser capaz de reportar indicadores de satisfacción y de uso de los principales servicios que se brinden.</p> <p>El grupo directivo o alta dirección gestiona los recursos humanos de acuerdo con los perfiles de puestos y funciones establecidas.</p> <p>Asimismo, identifica los logros y las necesidades de capacitación a partir de la evaluación de personal.</p> <p>El programa de estudios mantiene un registro que al menos contenga la siguiente información: Nombre del administrativo, cargo, grados académicos, título profesional, experiencia profesional, experiencia en gestión académica, experiencia en I+D+i, horas de capacitación recibidas en los últimos tres años, en temas afines al cargo.</p> <p>El programa de estudios dispone del personal administrativo para dar soporte a sus actividades.</p>
<p>11 RECURSOS HUMANOS</p>		

FACTOR	ESTÁNDAR	CRITERIOS A EVALUAR
<p>DIMENSIÓN 4: RESULTADOS</p> <p>VERIFICACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO</p> <p>12</p>	<p>33 Logro de competencias El programa de estudios utiliza mecanismos para evaluar que los egresados cuentan con las competencias definidas en el perfil de egreso.</p>	<p>El avance en el logro de las competencias se evalúa de forma directa a lo largo de la formación de los estudiantes. El programa de estudios establece, define y aplica mecanismos de evaluación del logro de las competencias definidas en el perfil de egreso.</p>
	<p>34 Seguimiento a egresados y objetivos educacionales El programa de estudios mantiene un registro actualizado de sus egresados y establece un vínculo permanente con ellos monitoreando su inserción laboral y el logro de los objetivos educacionales.</p>	<p>El monitoreo de la inserción laboral debe considerar y mostrar información cuantitativa y cualitativa en relación a empleabilidad del país. El logro de los objetivos educacionales implica una evaluación indirecta del desempeño profesional esperado, que debe estar alineado con el perfil de egreso. Esta medición puede incluir la satisfacción de empleadores y egresados, la certificación de competencias, entre otros. Los hallazgos del seguimiento a egresados orientan al programa de estudios para realizar la revisión y actualización del perfil de egreso, así como de los objetivos educacionales.</p>



Anexo 4: Estructura organizativa del IESPPCh



Anexo 5: Cuestionario - Encuestas

Cuestionario a egresados

Buen día

Muy agradecido por el tiempo prestado para colaborar con esta investigación que se viene desarrollando sobre los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del Proyecto *“Diseño de un sistema de seguimiento a egresados”*, más conocido como **“Encuesta a egresados”**, que se ha implementado en el 2017 por el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote. Le comento, que dicha información será de carácter de absoluta reserva. Es de interés saber su opinión como egresado sobre el proyecto.

Antes de empezar le comento que el proyecto *“Diseño de un sistema de seguimiento a egresados”* tiene como objetivo recoger información de los egresados en relación a la inserción laboral, satisfacción laboral, satisfacción de la formación, vinculación con la institución, entre otros; con el fin de realizar cambios en el proceso de enseñanza - aprendizaje para los estudiantes y futuros egresados.

1. ¿Actualmente se encuentra trabajando en relación a su carrera de educación?

1) Si () 2) No ()

Si respondió la opción (2), pasar a la pregunta 5.

2. ¿Cuánto tiempo le demoró conseguir trabajo cuando egresó del IESPP Chimbote?
_____ meses

3. ¿Cuántos empleos ha tenido desde que egresó del **IESPP Chimbote** hasta la actualidad?
Considerar empleo en relación a su carrera profesional que llevó en el Instituto.

4. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en su empleo actual? **Satisfacción laboral se refiere al ambiente laboral y responder adecuadamente las exigencias del trabajo.**

- 1) Muy insatisfecho
- 2) Insatisfecho
- 3) Ni insatisfecho, ni satisfecho
- 4) Satisfecho
- 5) Muy satisfecho

5. ¿Qué actividades de promoción de la empleabilidad (inserción laboral, satisfacción laboral, satisfacción de la formación, vinculación con la institución) realizadas por el **IESPP Chimbote** conoce? **Considerar desde el año pasado. Marcar las actividades que conoce**

- 1) Curso de capacitación /actualización docente ()
- 2) Bolsas de trabajo ()
- 3) Presentación de informes/documentos sobre la empleabilidad de los egresados del IESPP Chimbote, como por ejemplo: cambios en la enseñanza, logros de los egresados, entrevistas a los egresados y estadística e infografía laboral de los egresados. ()
- 4) Encuesta a egresados ()
- 5) Aniversario del IESPP Chimbote ()
- 6) Encuentro de ex alumnos del IESPP Chimbote ()
- 7) Otros () especificar: _____
- 8) Ninguna ()

Si respondió la opción (8), pasar a la pregunta 7.

6. En relación a la pregunta anterior ¿En cuántas de ellas ha participado o estuvo en su presentación o leyó los informes, infografía o noticias de empleabilidad? **Considerar desde el año pasado. Marcar las actividades que ha participado.**

- 1) Curso de capacitación /actualización docente ()
- 2) Bolsas de trabajo ()
- 3) Presentación de informes/documentos sobre la empleabilidad de los egresados del IESPP Chimbote, como por ejemplo: cambios en la enseñanza, logros de los egresados, entrevistas a los egresados y estadística e infografía laboral de los egresados ()
- 4) Encuesta a egresados ()
- 5) Aniversario del IESPP Chimbote ()
- 6) Encuentro de ex alumnos del IESPP Chimbote ()

- 7) Otros () especificar: _____
7. ¿Conoce el proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*” más conocido como “**Encuesta a egresados**” que el IESPP Chimbote lo está desarrollando?
- 1) No lo conozco () 2) Lo conozco poco () 3) Si lo conozco ()
8. ¿Qué valoración le pone al proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento de egresados*” más conocido como “**Encuesta a egresados**” en la importancia de la información de los egresados del IESPP Chimbote para la mejora de la empleabilidad y la calidad educativa de la IESPP Chimbote?
- 1) Nada importante ()
2) Poco importante ()
3) Regular ()
4) Importante ()
5) Muy importante ()
9. ¿Cuál es el medio que le gustaría para recibir información que produce el IESPP Chimbote, de manera que pueda colaborar con la encuesta de egresado?
- 1) Facebook ()
2) Instagram ()
3) Whatsapp ()
4) Sms ()
5) Correo electrónico ()
6) Celular ()
7) Página web del IESPP Chimbote ()
8) Otros () especificar: _____
10. ¿En qué formato le gustaría tener la información que produce el IESPP Chimbote?
- 1) Infografía ()
2) Video ()
3) Informes en pdf ()
4) Boletines ()
5) Video blog / blog ()
6) Audios ()
7) Publicaciones en periódico mural ()
8) Otros () especificar: _____

DATOS DEL ENCUESTADO

Nombre del egresado: _____

Correo: _____ **Celular:** _____

Carrera profesional:

- 1) Educación Inicial ()
2) Educación Física ()
3) Computación e informática ()
4) Idiomas Inglés ()

Año que egresó:

- 1) 2016-I () 2) 2016-II () 3) 2017-I () 4) 2017-II () 5) 2018 –I () 6) 2018-II ()

Cuestionario a estudiantes

Buen día

Muy agradecido por el tiempo prestado para colaborar con esta investigación que se viene desarrollando sobre los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del Proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*”, más conocido como “**Encuesta a egresados**”, que se ha implementado en el 2017 por el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote. Le comento, que dicha información será de carácter de absoluta reserva. Es de interés saber su opinión como estudiante sobre el proyecto.

Antes de empezar le comento que el proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*” tiene como objetivo recoger información de sus estudiantes en relación a la inserción laboral, satisfacción laboral, satisfacción de la formación, vinculación con la institución, entre otros; con el fin de realizar cambios en el proceso de enseñanza - aprendizaje para los estudiantes y futuros egresados.

1. ¿Actualmente se encuentra trabajando en relación a su carrera de educación?
1) Si () 2) No ()

2. ¿Qué actividades de promoción de la empleabilidad (inserción laboral, satisfacción laboral, satisfacción de la formación, vinculación con la institución) realizadas por el **IESPP Chimbote** conoce? *Considerar desde el año pasado. Marcar las actividades que conoce*
 - 1) Curso de capacitación/actualización docente ()
 - 2) Bolsas de trabajo ()
 - 3) Presentación de informes/documentos sobre la empleabilidad de los egresados del IESPP Chimbote, como por ejemplo: cambios en la enseñanza, logros de los egresados, entrevistas a los egresados y estadística e infografía laboral de los egresados ()
 - 4) Encuesta a egresados ()
 - 5) Aniversario del IESPP Chimbote ()
 - 6) Encuentro de ex alumnos del IESPP Chimbote ()
 - 7) Otros () especificar: _____
 - 8) Ninguna ()

Si respondió la opción (8), pasar a la pregunta 4.

3. En relación a la pregunta anterior ¿En cuántas de ellas ha participado o estuvo en su presentación o leyó los informes, infografía o noticias de empleabilidad? *Considerar desde el año pasado. Marcar las actividades que ha participado*
 - 1) Curso de capacitación/actualización docente ()
 - 2) Bolsas de trabajo ()
 - 3) Presentación de informes /documentos sobre la empleabilidad de los egresados del IESPP Chimbote, como por ejemplo: cambios en la enseñanza, logros de los egresados, entrevistas a los egresados y estadística e infografía laboral de los egresados ()
 - 4) Encuesta a egresados ()
 - 5) Aniversario del IESPP Chimbote ()
 - 6) Encuentro de ex alumnos del IESPP Chimbote ()
 - 7) Otros () especificar: _____

4. ¿Conoce el proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*” más conocido como “**Encuesta a egresados**” que el IESPP Chimbote está desarrollando?
1) No lo conozco () 2) Lo conozco poco () 3) Si lo conozco ()

5. ¿Qué valoración le pone al proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento de egresados*” más conocido como “**Encuesta a egresados**” en la importancia de la información de los egresados del IESPP Chimbote, para la mejora de la empleabilidad y la calidad educativa del IESPP Chimbote?
 - 1) Nada importante ()
 - 2) Poco importante ()
 - 3) Regular ()
 - 4) Importante ()
 - 5) Muy importante ()

6. ¿Cuál es el medio que le gustaría para recibir información que produce el IESPP Chimbote de manera que pueda colaborar con la encuesta de egresado?
- 1) Facebook ()
 - 2) Instagram ()
 - 3) Whatsapp ()
 - 4) Sms ()
 - 5) Correo electrónico ()
 - 6) Celular ()
 - 7) Página web del IESPP Chimbote ()
 - 8) Otros () especificar: _____
7. ¿En qué formato le gustaría tener la información que produce el IESPP Chimbote?
- 1) Infografía ()
 - 2) Video ()
 - 3) Informes en pdf ()
 - 4) Boletines ()
 - 5) Video blog / blog ()
 - 6) Audios ()
 - 7) Publicaciones en periódico mural ()
 - 8) Otros () especificar: _____

Muchas gracias por el tiempo prestado

DATOS DEL ENCUESTADO

Nombre del estudiante: _____

Correo: _____ Celular: _____

Programa de Estudio:

- 1) Educación Inicial ()
 - 2) Educación Física ()
 - 3) Computación e informática ()
 - 4) Idiomas Inglés ()
-

Semestre que se encuentra estudiando:

- 1) I semestre ()
- 2) III semestre ()
- 3) V semestre ()
- 4) VII semestre ()
- 5) IX semestre ()
- 6) X semestre ()

Questionario a docentes

Buen día

Muy agradecido por el tiempo prestado para colaborar con esta investigación que se viene desarrollando sobre los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del Proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*”, más conocido como “**Encuesta a egresados**”, que se ha implementado en el 2017 por el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote. Le comento, que dicha información será de carácter de absoluta reserva. Es de interés saber su opinión como docente sobre el proyecto.

Antes de empezar le comento que el proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*” tiene como objetivo recoger información de los docentes en relación a la inserción laboral, satisfacción laboral, satisfacción de la formación, vinculación con la institución, entre otros; con el fin de realizar cambios en el proceso de enseñanza - aprendizaje para los estudiantes y futuros egresados.

1. ¿Qué actividades de promoción de la empleabilidad (inserción laboral, satisfacción laboral, satisfacción de la formación, vinculación con la institución) realizadas por el **IESPP Chimbote** conoce? *Considerar desde el año pasado. Marcar las actividades que ha participado*
 - 1) Curso de capacitación/actualización docente ()
 - 2) Bolsas de trabajo ()
 - 3) Presentación de informes/documentos sobre la empleabilidad de los egresados del IESPP Chimbote, como por ejemplo: cambios en la enseñanza, logros de los egresados, entrevistas a los egresados y estadística e infografía laboral de los egresados ()
 - 4) Encuesta a egresados ()
 - 5) Aniversario del IESPP Chimbote ()
 - 6) Encuentro de ex alumnos del IESPP Chimbote ()
 - 7) Otros () especificar: _____
 - 8) Ninguna ()

Si respondió la opción (8), pasar a la pregunta 3.
2. En relación a la pregunta anterior ¿En cuántas de ellas ha participado o estuvo en su presentación o leyó los informes, infografía o noticias de empleabilidad? *Considerar desde el año pasado. Marcar las actividades que ha participado*
 - 1) Curso de capacitación/actualización docente ()
 - 2) Bolsas de trabajo ()
 - 3) Presentación de informes/documentos sobre la empleabilidad de los egresados del IESPP Chimbote, como por ejemplo: cambios en la enseñanza, logros de los egresados, entrevistas a los egresados y estadística e infografía laboral de los egresados ()
 - 4) Encuesta a egresados ()
 - 5) Aniversario del IESPP Chimbote ()
 - 6) Encuentro de ex alumnos del IESPP Chimbote ()
 - 7) Otros () especificar: _____
3. ¿Conoce el proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*” más conocido como “**Encuesta a egresados**” que el IESPP Chimbote está desarrollando?
 - 1) No lo conozco ()
 - 2) Lo conozco poco ()
 - 3) Si lo conozco ()
4. ¿Qué valoración le pone al proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento de egresados*” más conocido como “**Encuesta a egresados**” en la importancia de la información de los egresados del IESPP Chimbote, para la mejora de la empleabilidad y la calidad educativa del IESPP Chimbote?
 - 1) Nada importante ()
 - 2) Poco importante ()
 - 3) Regular ()
 - 4) Importante ()
 - 5) Muy importante ()
5. ¿Cuál es el medio que le gustaría para recibir información que produce el IESPP Chimbote, de manera que pueda colaborar con la encuesta de egresado?
 - 1) Facebook ()
 - 2) Instagram ()

- 3) Whatsapp ()
 - 4) Sms ()
 - 5) Correo electrónico ()
 - 6) Celular ()
 - 7) Página web del IESPP Chimbote ()
 - 8) Otros () especificar: _____
6. ¿En qué formato le gustaría tener la información que produce el IESPP Chimbote?
- 1) Infografía ()
 - 2) Video ()
 - 3) Informes en pdf ()
 - 4) Boletines ()
 - 5) Video blog / blog ()
 - 6) Audios ()
 - 7) Publicaciones en periódico mural ()
 - 8) Otros () especificar: _____

Muchas gracias por el tiempo prestado

DATOS DEL ENCUESTADO

Nombre del docente: _____

Correo: _____ Celular: _____

Programa de Estudio que enseña:

- 1) Educación Inicial ()
- 2) Educación Física ()
- 3) Computación e informática ()
- 4) Idiomas Inglés ()

Carrera profesional de formación:

- 1) Educación Inicial ()
- 2) Educación Primaria ()
- 3) Matemática ()
- 4) Computación e informática ()
- 5) Idiomas Inglés ()
- 6) Física ()
- 7) Ciencia, Tecnología y Ambiente ()
- 8) Comunicación ()

Anexo 6: Cuestionario - Entrevistas

Ficha de Entrevista al representante del Ministerio de Educación (Alta Dirección)

Buen día

Muy agradecido por el tiempo prestado para colaborar con esta investigación que se viene desarrollando sobre los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del Proyecto *“Diseño de un sistema de seguimiento a egresados”*. Le comento que con su consentimiento se le puede grabar o no la conversación, le recuerdo que si se graba la conversación, dicha información será de carácter anónimo y de absoluta reserva. Es de interés saber su opinión como gestor público o profesional en el tema, sobre el proyecto.

La mejor forma de empezar con la conversación es tomando como punto de partida el aseguramiento de la calidad donde se encuentra el proyecto.

1. **El aseguramiento de la calidad educativa se presenta en un modelo de 4 dimensiones (gestión estratégica, formación integral, soporte institucional y resultados). El presente proyecto se centra en la medición de los resultados** ¿En qué consiste el proyecto *“Diseño de un sistema de seguimiento a egresados y una estrategia de su implementación”*? y ¿de qué manera ayuda en el aseguramiento de la calidad educativa?

En el tema político /normativo:

2. **Desde la Dirección donde se encuentra** ¿Cuáles son las políticas y acciones que está tomando el Ministerio de Educación que dan origen y sostenibilidad al aseguramiento de la calidad educativa?
3. **Del modelo de aseguramiento de la calidad educativa, la dimensión “Resultados”** ¿Cuál de estas políticas y acciones está enfocado a desarrollo de información de los egresados (proyecto)? u ¿otras políticas que complementen al proyecto?
4. **Una vez que el proyecto se implementó** ¿cómo y cuándo se realizaron acciones de monitoreo y evaluación?
5. **Las fases de un proyecto son: diseño, ejecución, operación y mantenimiento** ¿Cuáles han sido las dificultades observadas en las fases del diseño?, ¿Cuáles han sido las dificultades observadas en la fase de implementación/ejecución del proyecto? ¿Cuáles han sido las dificultades observadas en la fase de operación y mantenimiento del proyecto? (**resultados, variables, el acceso de los usuarios**)
6. ¿Cuáles fueron los resultados **esperados** del proyecto? ¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Se ha medido los efectos esperados del proyecto?
7. **La implementación del proyecto que se realizó el año pasado** ¿Cuáles fueron los hallazgos obtenidos (efectos - empleabilidad) de las instituciones, donde se implementó el proyecto?
8. **Los hallazgos (efectos –empleabilidad) obtenidos a nivel nacional de los diferentes institutos** donde se implementó el proyecto ¿Dichos efectos fueron considerados para realizar cambios en el diseño de la política (resultados)? ¿Cuáles fueron dichos cambios en la política? ¿Cuáles fueron dichas políticas o acciones? (mencionarla)
9. ¿Qué tan importante es para el Estado el proyecto *“Diseño de un sistema de seguimiento a egresados”*? ¿Se encuentra dentro de la línea de prioridades en el aseguramiento de la calidad educativa? o ¿le dan prioridad a las otras dimensiones? (lógica de procesos)

Muchas gracias por el tiempo prestado

Ficha de Entrevista al representante de la Institución Educativa (Alta Dirección)

Buen día

Muy agradecido por el tiempo prestado para colaborar con esta investigación que se viene desarrollando sobre los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del Proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*”. Le comento que con su consentimiento se le puede grabar o no la conversación, le recuerdo que si se graba la conversación, dicha información será de carácter anónimo y de absoluta reserva. Es de interés saber su opinión como gestor público o profesional en el tema, sobre el proyecto.

La mejor forma de empezar con la conversación es tomando como punto de partida el aseguramiento de la calidad donde se encuentra el proyecto.

1. **El aseguramiento de la calidad educativa se presenta en un modelo de 4 dimensiones (gestión estratégica, formación integral, soporte institucional y resultados). El presente proyecto se centra en la medición de los resultados** ¿En qué consiste el proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados y una estrategia de su implementación*”? y ¿de qué manera ayuda en el aseguramiento de calidad educativa?

En el tema político /normativo:

2. **Desde la Dirección donde se encuentra** ¿Cuáles son las políticas y acciones que está tomando el Instituto de educación superior que dan origen y sus sostenibilidad al aseguramiento de la calidad educativa?
3. **Del modelo del aseguramiento de la calidad educativa, la dimensión “Resultados”** ¿Cuál de estas políticas y acciones está enfocado al desarrollo de información de los egresados (proyecto)?
4. **Una vez que el proyecto se implementó** ¿cómo y cuándo se realizaron acciones de monitoreo y evaluación?
5. **Las fases de un proyecto son: diseño, ejecución, operación y mantenimiento** ¿Cuáles han sido las dificultades observadas en las fases del diseño, ¿Cuáles han sido las dificultades observadas en la fase de implementación/ejecución del proyecto? ¿Cuáles han sido las dificultades observadas en la fase de operación y mantenimiento del proyecto? (*Énfasis en la implementación, operación y mantenimiento - ejecución presupuestal, costo beneficio, informes, capacitación, personal destinado para el proyecto, aprobación presupuestal / resultados, variables, acceso de los usuarios, medios de comunicación*)
6. ¿Cuáles fueron los resultados **esperados** del proyecto? ¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? ¿Se ha medido los efectos esperados del proyecto?
7. **La implementación del proyecto que se realizó el año pasado** ¿Cuáles fueron los hallazgos obtenidos (efectos - empleabilidad) del proyecto?
8. **Los hallazgos (efectos –empleabilidad) obtenidos de la institución** ¿Dichos efectos fueron considerados para realizar cambios en el diseño de la política (resultados)? ¿Cuáles fueron dichos cambios en la política? ¿Cuáles fueron dichas políticas o acciones? (mencionarla)
9. ¿Qué tan importante es para el IESPP Chimbote el proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*”? ¿Se encuentra dentro de la línea de prioridades en el aseguramiento de la calidad educativa? o ¿le dan prioridad a las otras dimensiones? (lógica de procesos)
10. ¿Cuál es la valoración de los estudiantes y egresados sobre el proyecto? ¿Se ha medido dicha variable?

Muchas gracias por el tiempo prestado

Ficha de Entrevista al representante de la Institución educativa

Buen día

Muy agradecido por el tiempo prestado para colaborar con esta investigación que se viene desarrollando sobre los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del Proyecto “*Diseño de un sistema de seguimiento a egresados*”. Le comento que con su consentimiento se le puede grabar o no la conversación, le recuerdo que, si se graba la conversación, dicha información será de carácter anónimo y de absoluta reserva. Es de interés saber su opinión como gestor público o profesional en el tema, sobre el proyecto.

La mejor forma de empezar con la conversación es tomando como punto de partida el aseguramiento de la calidad donde se encuentra el proyecto.

1. ¿Qué actividades realizan para promover la empleabilidad de los egresados/estudiantes? ¿cómo y con qué frecuencia se realizan las actividades? ¿Cuáles son los medios de comunicación que se usa para difundir las actividades?
2. ¿Cuáles fueron los resultados? (*Considerar: tiempo de espera del egresado en conseguir trabajo / número de empleos del egresado a partir del año de egresado / porcentaje de egresados con satisfacción positiva / porcentaje de egresados que expresa vinculación con la institución*)
3. ¿Se ha presentado informes sobre los resultados? ¿Cada cuánto tiempo presenta reportes de resultados de empleabilidad o del proyecto? ¿Qué otros contenidos presentan los informes?
4. ¿Cuáles han sido las dificultades que han tenido en los resultados o en el proceso de obtenerla?
5. ¿Qué puede decir sobre el sistema de seguimiento de egresados que se implementó por parte del gobierno central? (variables, acceso a los usuarios, medios de comunicación, personal, especialista)

Muchas gracias por el tiempo prestado



Ficha de Entrevista al representante de la Institución educativa

Buen día

Muy agradecido por el tiempo prestado para colaborar con esta investigación que se viene desarrollando sobre los factores que dificultan el desarrollo de la información de los egresados del Proyecto *“Diseño de un sistema de seguimiento a egresados”*. Le comento que con su consentimiento se le puede grabar o no la conversación, le recuerdo que, si se graba la conversación, dicha información será de carácter anónimo y de absoluta reserva. Es de interés saber su opinión como gestor público o profesional en el tema, sobre el proyecto.

La mejor forma de empezar con la conversación es tomando como punto de partida el aseguramiento de la calidad donde se encuentra el proyecto.

1. ¿Cuáles fueron las dificultades que se ha tenido en la ejecución presupuestal?
2. En relación a los resultados obtenidos, ¿Se justifica el gasto realizado?
3. ¿Cuáles fueron los contenidos de los documentos (informes) del proyecto?
4. ¿Ha tenido personal adecuado para el proyecto? ¿Cuál es el perfil que se requiere para el proyecto?
5. Las actividades planteadas en el diseño del proyecto ¿Se ha logrado ejecutar? ¿Cuáles fueron las dificultades por lo que no se logró ejecutar?
6. En la implementación y su operatividad del proyecto ¿Se ha realizado capacitación para el nuevo personal? ¿Cuál fue el contenido de la capacitación?
7. En relación al presupuesto asignado al proyecto ¿De qué manera dicho presupuesto cubre el mantenimiento y operación del proyecto? ¿Cuáles son los mecanismos para que el proyecto tenga el presupuesto?
8. El proyecto al ser un punto importante ¿Se ha insertado en los planes del IESPP Chimbote? ¿Cuáles fueron dichos documentos?

Muchas gracias por el tiempo prestado

Anexo 7: Ficha documentaria

Ficha de revisión documentaria - normatividad

Puntos a revisar	Hallazgos	Observaciones
Tipo de norma y/o acciones		
Nombre o código de la norma y/o acción		
Objetivos de la norma y/o acciones (informes)		
Actores en su elaboración o diseño		
Puntos considerados en el seguimiento de egresados y/o empleabilidad		
Antecedentes: diagnóstico de la norma y/o acciones (Informes)		
Otros puntos		

Ficha de revisión documentaria: objetivo 2

Puntos a revisar	Hallazgos	Observaciones
Tipo de informe /año		
Tiempo de espera del egresado en conseguir empleo		
Número de empleos del egresado desde el año de egreso		
Porcentaje de egresados con satisfacción en su empleo		
Porcentajes de egresados que expresan vinculación con su institución		
Otros indicadores		

Ficha de revisión documentaria: objetivo 3

Puntos a revisar	Hallazgos	Observaciones
Tipo de informe /año		
Porcentaje de ejecución del presupuesto en razón a lo programado		
Costo beneficio del resultado		
Número de informes técnicos		
Número de personal en el proyecto		
Número de actividades logradas del proyecto		
Número de capacitaciones realizadas		
Aprobación del presupuesto, para la continuidad del proyecto		
Inserción del proyecto en los planes de la institución		
Otros indicadores relevantes		