





PUCP

ESCUELA DE POSGRADO

Percepciones de los graduados entre 2002-2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima.

Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Currículo

Simone do Carmo Gomes

Mag. Lileya Manrique Villavicencio (asesora)
Dra. Carmen Díaz Bazo
Mag. Alex Oswaldo Sánchez Huarcaya

Lima-Perú
2016

i



DEDICATORIA



A mi familia y a mis amigos,
por el aliento y apoyo.

AGRADECIMIENTO

A la profesora Lileya Manrique que además de ser una excelente docente es una asesora ejemplar. Supo ser firme cuando fue necesario y a la vez demostró ser muy comprensiva y tierna. Nunca me cansaré de agradecerle. Miles de gracias.

Al profesor Alex Sánchez por todas las veces que me incentivó a continuar con el estudio. Gracias por las charlas motivadoras y por las recomendaciones para realizar esta investigación.

A mis hermanos, amigos y colegas de trabajo: Ademir, Dayanne Luiza, Oscar, Silvana, Simone Mitma y Solange. Mis eternos agradecimientos por la paciencia y las palabras de aliento. Los adoro.

A mi familia que, aunque esté lejos, me acompañan con sus oraciones y buenos deseos.

A mi amado hijo. Contigo nació el deseo de ser mejor en el ámbito personal y profesional. Gracias por la comprensión en los momentos de ausencia.

Seguramente todo eso no sería posible de no ser por el compañerismo y apoyo de mi esposo. Por todas las veces que escuché desde mi estudio: “Deja que mamá está estudiando”. Siempre le estaré eternamente agradecida. Te amo.

RESUMEN

Esta investigación tiene como propósito conocer las percepciones de los graduados entre 2002 – 2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima. Se planteó como objetivo general analizar las percepciones de los graduados entre 2002-2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima. Como también describir la trayectoria profesional del graduado e identificar el impacto profesional que genera la Maestría en Educación de una Universidad Privada.

Esta investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo y para tener una aproximación más completa, integral y exhaustiva se empleó la utilización de dos técnicas: la entrevista y el análisis documental. Se buscó describir la trayectoria profesional del graduado recogiendo información sobre el actual empleo, producción intelectual, continuidad de formación académica y de formación profesional. Posteriormente, se buscó identificar el impacto profesional, considerando la movilidad laboral, el incremento salarial, la creación de empresas y autoempleo, como también la autoestima profesional del graduado como subcategorías. Por último, se analizó de manera conjunta estas informaciones.

Al analizar las percepciones de los graduados se identificó que estos consideran que a partir de los estudios de la Maestría se les facilitó la obtención de una movilidad laboral tanto horizontal como vertical. Además, se evidenció la presencia de algunos factores que incrementan la movilidad laboral, tales como: decisiones personales, prestigio de la universidad, gestión organizacional, oportunidades laborales y redes de contacto. Los graduados también indican que hubo un incremento salarial y a partir de lo desarrollado en la Maestría les permitió la creación de autoempleo. No se encontró la presencia de creación de empresas entre los entrevistados. La autoestima profesional de los informantes es alta, ya que se encuentran en un ciclo positivo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ÍNDICE	v
INTRODUCCIÓN	8
PRIMERA PARTE: MARCO CONCEPTUAL	
CAPÍTULO I: IMPACTO PROFESIONAL EN EL GRADUADO DE UNA MAESTRÍA	
1.1. La evaluación del impacto	13
1.2 Evaluación de impacto en el campo educativo	16
1.2.1 Sociedad	17
1.2.2 Institución educativa	18
1.2.3 Graduado	19
a. Personal	20
b. Familiar	22
c. Profesional	22
1.3 Evaluación del impacto profesional	23
1.3.1 Evaluación de impacto profesional y definiciones afines	24
1.3.2 Criterios de evaluación del impacto profesional	27
a. Movilidad laboral	27
b. Incremento salarial	29
c. Creación de empresas y autoempleo	29
d. Autoestima profesional del graduado	30
1.3.3 ¿Cuándo evaluar el impacto profesional?	32

1.4 La trayectoria profesional como instrumento para el estudio de impacto profesional	33
1.4.1 Trayectoria profesional del graduado	35
1.4.2 Producción intelectual	36
1.4.3 Formación continua académica	37
1.4.4 Formación continua profesional	38

SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPÍTULO 1: DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Enfoque metodológico de la investigación, tipo y nivel	41
1.2 Tema y problema de investigación	42
1.3 Objetivos de la investigación	42
1.4 Categorías del estudio	43
1.5 Método de investigación	43
1.6 Población e informantes. Criterios de selección de los informantes	44
1.7 Técnicas e instrumentos de obtención de información. Diseño y validación de los instrumentos	45
1.7.1 Matriz de análisis documental	47
1.7.2 Guión de entrevista semiestructurada	47
1.8 Procedimientos para asegurar la ética en la investigación	49
1.9 Procedimientos para procesar y organizar la información recogida	49
1.10. Técnicas para el análisis de la información	50

CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE RESULTADO

2.1 Trayectoria profesional del graduado	53
2.1.1 Características laborales del graduado	66
2.1.2 Producción Intelectual del graduado	68
2.1.3 Formación continua profesional del graduado	71
2.1.4 Formación Continua Académica	73

2.2 Impacto profesional	75
2.2.1 Movilidad laboral	75
2.2.2 Incremento salarial	87
2.2.3 Creación de autoempleo	90
2.2.4 Autoestima profesional del graduado	92
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	107
Anexo 1 – Matriz de coherencia	107
Anexo 2 - Instrumento de investigación (Entrevista)	109
Anexo 3 – Instrumento de investigación (C.V.)	112
Anexo 4 - Formatos para validación de instrumentos	114
Anexo 5 - Hojas de consentimiento informado	118
Anexo 6 - Tabla comparativa de las entrevistas	120

INTRODUCCIÓN

La Maestría abre una infinidad de puertas a sus graduados pues, a partir de la adquisición de conocimiento y desarrollo de habilidades especializadas en un campo, conduce al graduado a la reflexión sobre su labor como docente, como investigador y como directivo, conllevando a una actitud más abierta a innovaciones y a asumir retos. Al participar de un programa de maestría, los sujetos traen consigo motivaciones, ya sea un interés más tangible como es el caso del aumento de la movilidad laboral, como también, de manera más subjetiva, como es el caso de la autoestima profesional. En esta misma línea, Martínez-Hernández y Valderrama-Juárez (2010) señalan que los alumnos buscan adquirir nuevos conocimientos y desarrollar otras habilidades para la inserción o permanencia en el campo laboral, también buscan mejorar el status profesional. En este contexto se sugiere a las universidades realizar seguimientos a sus egresados para conocer el impacto profesional y su relación con la formación recibida. Siendo así, en esta investigación se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las percepciones de los graduados entre 2002 – 2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima?

De esta manera, la presente investigación tuvo como objetivo principal el analizar las percepciones de los graduados entre 2002-2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima y como objetivos específicos: describir la trayectoria profesional del graduado e identificar los impactos profesionales que genera la Maestría en Educación.

Esta investigación está bajo el enfoque cualitativo y tiene carácter exploratorio en la medida en que hay pocos estudios sobre el impacto profesional, sobre todo, investigaciones realizadas desde una mirada cualitativa. La investigación constituye un aporte a la línea de investigación Evaluación Curricular, en el eje de estudio Evaluación de la Gestión Curricular y en el sub tema del eje evaluación de los resultados de la aplicación del diseño curricular.

Para tener una aproximación más completa, integral y exhaustiva del objeto de esta investigación se necesitó la utilización de dos técnicas: entrevista y análisis documental. En el análisis documental se analizó el curriculum vitae de los graduados para construir su trayectoria profesional, como también, se pudo inferir sobre los posibles impactos profesionales que posteriormente fueron verbalizados en la entrevista. A través de la entrevista semiestructurada se dialogó directamente con el graduado donde se pudo identificar y conocer sus percepciones sobre el tema. Para eso, fueron seleccionados 6 graduados teniendo en cuenta la heterogeneidad y accesibilidad. En este estudio se buscó conocer las percepciones de los graduados sobre su formación, buscando siempre lo particular de cada uno, sin hacer generalizaciones.

La tesis está dividida en dos partes: Marco Conceptual y Diseño Metodológico y Análisis de Resultados. En el Marco Conceptual se juzgó imprescindible profundizar sobre el término evaluación de impacto, señalando su significado y alcances. Como también, el término impacto profesional diferenciándolo de vocablos semejantes. Además, se presenta el desarrollo de las subcategorías: Movilidad laboral, Incremento salarial, Creación de empresas y autoempleo y Autoestima profesional del graduado vinculadas con el impacto profesional. Por considerar que para un estudio sobre el impacto profesional se debe conocer la trayectoria profesional del graduado, se desarrolló un apartado en el que se da a conocer su relevancia para este estudio y sus subcategorías: Trayectoria profesional del graduado, Producción intelectual, Formación continua académica y Formación continua profesional.

La segunda parte del informe está dividida en dos capítulos. En el primer capítulo se explicita y se justifica el diseño metodológico empleado y, en el segundo, se procede a analizar e interpretar la información dando a conocer los hallazgos encontrados.

Por último, se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos citados a lo largo de la presente investigación.



PRIMERA PARTE: MARCO CONCEPTUAL



CAPÍTULO 1: IMPACTO PROFESIONAL EN EL GRADUADO DE UNA MAESTRÍA

Para un mejor entendimiento del objeto de estudio de esta investigación se juzga imprescindible profundizar sobre el término evaluación de impacto, señalando su significado y alcances. Siendo así, en primer lugar, se busca diferenciar los vocablos afines, determinando qué se entiende por evaluación de impacto. Posteriormente, se ubica la evaluación de impacto en el campo educativo. En lo cual se puede identificar tres ámbitos: sociedad, institución educativa y graduado. Con relación al graduado, se puede determinar que un programa de Maestría puede impactar en tres niveles: personal, familiar y profesional. En evaluación de impacto profesional se puede discurrir sobre las definiciones afines a éste término, el tiempo más apropiado para dar inicio a esta evaluación y los cambios profesionales que se pueden identificar en el graduado. Estos pueden ser movilidad laboral, incremento salarial, creación de empresas y autoempleo, como también, autoestima profesional del graduado.

Por considerar que para conocer más sobre la vida laboral del graduado y facilitar la identificación del impacto profesional, se requiere describir sus actividades, funciones y cambios profesionales a partir de la conclusión de los estudios de la Maestría. Siendo así, se utiliza la trayectoria profesional como instrumento para el estudio del impacto profesional. En la reconstrucción de la trayectoria profesional del graduado es indispensable identificar la situación y característica laboral, sector en que se ubica y el nivel de la institución, como también, su producción intelectual, formación continua académica y formación continua profesional.

1.1. La evaluación del impacto

La terminología “evaluación del impacto” es usada muchas veces como sinónimo de evaluación de efecto y resultados (Weiss, 1998). Al respecto, se discrepa por lo que nos parece interesante recopilar distintas opiniones de los autores para dilucidar los alcances de cada término y brindar la definición del tema en esta investigación.

Pérez Juste (2005), propone tres etapas en su modelo de evaluación. En la última etapa, el autor denomina “evaluación de resultados” y considera algunos criterios para su evaluación, como: eficacia, eficiencia, efectividad, satisfacción e impacto. En este sentido, se entiende que la evaluación de resultados es más amplia, siendo el impacto uno de los criterios para su evaluación. Las evaluaciones de resultados, normalmente, suelen verificar los logros del programa y buscan saber si los objetivos fueron alcanzados, siendo una evaluación más dilatada. Al respecto, Apodoca (1999, p.363) señala que “cuando se habla de los *resultados* de un programa se refiere frecuentemente a los *efectos brutos* del mismo. Cuando se habla de *evaluación del impacto* se refiere siempre a los *efectos netos*”. Idea que es complementada por Ramírez (2002) quien entiende que la evaluación de impacto busca “verificar los efectos producidos en el contexto particular al que trata de responder el programa” (p.115).

Por otro lado, Alvira (1991) citada por Apodoca (1999, p.364) afirma que la “*evaluación de los resultados* haría referencia al intento de analizar los efectos que un programa o intervención tiene en los sujetos directamente destinatarios del mismo y la *evaluación del impacto* se trataría de analizar los efectos del programa en un marco más amplio, en el conjunto de la población que, sin ser directamente destinataria del programa o servicio, es influida de alguna manera”. En esta misma línea, Pérez Juste (2000, p.252) considera que los programas pueden producir “cambios, sean estos positivos o negativos, y ser considerados como un efecto, bien que indirecto y hasta que no planeado, del programa sometido a evaluación.

Con la finalidad de enmarcar esta investigación se considera necesario una posición con relación a diferenciación entre estos términos. En lo expuesto por los autores se puede encontrar discrepancias de opiniones, pero no se puede negar el valor de cada una. En esta investigación se toma como cierto lo expresado por Apodoca (1999) y Ramírez (2002) cuando señalan que al evaluar el impacto de un programa hay que identificar los efectos netos deslindándolos de los efectos brutos. Para Apodoca (1999), no todo cambio presentado está directamente relacionado con la participación en este programa, siendo así, es necesario certificar cuáles son los cambios que se puede relacionar directamente al programa.

A continuación, se recoge algunas definiciones de *evaluación de impacto*.

Tabla 1. Definiciones de evaluación de impacto

Ferrández (2006) citado por Tejada y Ferrández (2007)	“Es un proceso orientado a medir los resultados generados (cambios y causas) por las acciones formativas desarrolladas en el escenario socioprofesional originario de las mismas al cabo del tiempo” (p.6)
Pineda (2000)	“Centrada en determinar las repercusiones que la formación tiene en la organización en términos de beneficios cualitativos y cuantitativos o monetarios, orientándose así a descubrir la rentabilidad económica de la formación para la organización” (p.122).
Medina, Jarauta y Urquizu (2005)	“La evaluación que aquí se presenta debe ser entendida como un proceso de recogida y análisis de información dirigido a describir el proceso de transferencia de los aprendizajes” (p.207)
Vara Horna (2007)	“La evaluación de impacto puede entenderse como parte del proceso de evaluación donde se identifican, comprenden y explican cambios en variables y factores vinculados a la planeación, ejecución y operación de un proyecto, sean éstos específicos o globales. Los efectos que se analizan pueden estar vinculados a los objetivos del proyecto (explícitos o primarios) o aquellos que por el sólo hecho de la intervención se produzcan y no formen parte de los objetivos fijados en la planeación (implícitos o secundarios)”. (p. 88-89)
Gertler, Martínez,	“Es una evaluación que intenta establecer una relación causal entre un programa o una intervención y una serie de resultados.

Premand, Rawlings y Vermeersch (2011)	Una evaluación de impacto pretende responder a la pregunta de si el programa es responsable de los cambios en los resultados de interés”. (p. 232)
CONPES (2002)	“Una evaluación de impacto identifica de manera sistemática los efectos (positivos o negativos, esperados o no) sobre los hogares e instituciones, generados por un programa de desarrollo social”. (p.4)

Tabla original: Elaboración propia

Los autores anteriormente mencionados, en general, afirman que la evaluación de impacto es un proceso de evaluación que busca recoger informaciones y conocer “las marcas” que un programa/proyecto deja en aquel que recibe la formación. Dicha idea es ampliada en CONPES (2002) y Vara Horna (2007), quienes afirman que al evaluar el impacto se puede identificar cambios, incluso no planificados, en diferentes ámbitos o sectores.

La evaluación de impacto se propagó con el neoliberalismo donde las empresas utilizaban este tipo de evaluación para constatar si la inversión que habían hecho en capacitaciones de funcionarios se había revertido en un impacto positivo para la empresa. Al respecto, Pineda (2000), con una visión más empresarial, entiende la evaluación de impacto como una prestación de cuentas que busca saber si la inversión en la formación repercutió en algún retorno financiero para la empresa.

Paralelamente, los gobiernos también utilizan la evaluación de impacto para dar a conocer los efectos directos o indirectos de un programa social. Pero cuando nos referimos a educación, la evaluación de impacto gana nuevos matices. En esta línea, Elliott (1993) citado por Medina, Jarauta, y Urquizu (2005) explica que “la noción de impacto proviene del mundo empresarial, que obedece a una lógica tecnocrática y mercantilista y se basa en una epistemología mecanicista, objetivante y reductora, no es la más adecuada para un fenómeno que, como el educativo, entendemos es de naturaleza compleja/ambigua, particular, fenomenológica y dialógica” (p. 208)

Con eso, se reconoce lo complejo que es la evaluación de impacto, principalmente, en el campo educativo, ya que para darse de manera completa se debe abarcar diferentes ámbitos (sociedad, institución educativa y sujeto) y niveles en referencia al sujeto o individuo (personal, familiar y profesional). Aunque sea una tarea que demanda tiempo y recursos financieros es urgente la reflexión sobre los efectos que producen los programas educativos. A continuación, se desarrolla los diferentes ámbitos y niveles de impacto de un programa educativo.

1.2 La evaluación de impacto de programas de formación superior

Cuando nos referimos a evaluación de impacto de un programa aplicado a los funcionarios de una empresa, normalmente, su objetivo es saber si la inversión en el empleado generó algún cambio positivo y/o económico para la institución. Pero al hacer un estudio sobre el impacto que genera un programa de Postgrado, el estudio es más amplio y complejo, sobre todo porque involucra varios ámbitos: sociedad, institución y graduado. En lo que se refiere a niveles, estos pueden ser: personal, familiar o profesional. Al enmarcar la investigación en el nivel superior, siendo más específico, en el postgrado, se debe buscar identificar cómo un programa puede afectar estos diferentes ámbitos y niveles, pero para evaluarlos se requiere un tiempo considerable, recursos financieros y personal especializado, lo que explica el porqué muchas instituciones optan solamente por la evaluación de uno o dos de ellos.

Figura 1. El impacto de un programa de formación superior en tres ámbitos

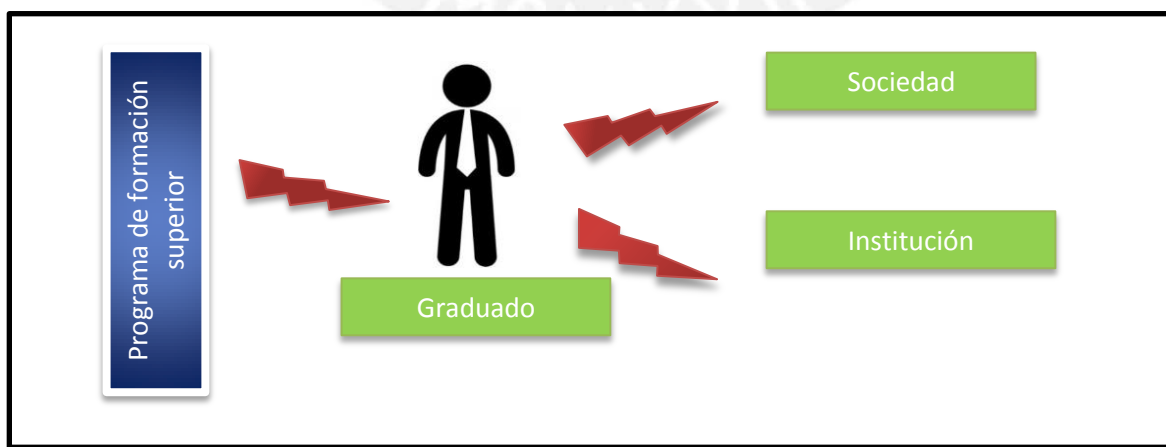


Figura original: Elaboración propia

1.2.1 Sociedad

Con el mundo cada vez más globalizado, recae en la universidad la responsabilidad de formar profesionales y ciudadanos competentes para vivir en una sociedad cada vez más compleja. Para Lampert (2009), la universidad no debe dar la espalda a la sociedad y enfocarse solamente en grupos minoritarios con interés económico. Para el autor, la universidad debe comprometerse con la población y buscar formar “ciudadanos críticos, éticos, comprometidos con la transformación de la realidad circundante” (p.103). En esta misma línea, Haddad (2004) citado por Lampert (2009) propone que:

La universidad no debe limitarse a formar especialistas calificados, sino que debe formar ciudadanos responsables, asegurar su formación integral priorizando la dimensión ética, cívica y cultural y, para ello, debe propiciar que los estudiantes adquieran conocimientos, actitudes y valores que los inciten a actuar como ciudadanos responsables y comprometidos. (p.102)

Los autores reconocen el papel importante de la universidad en el proceso de formación de ciudadanos y profesionales. Sin embargo, vale resaltar que, para que la universidad consiga atender a estas expectativas, es necesario que los programas de formación determinen cómo contribuirán al desarrollo de su sociedad, de tal forma que se pueda valorar, a través de investigaciones evaluativas, si la universidad cumplió con lo que se espera de ella.

La sociedad es uno de los sectores más difíciles para evaluar el impacto por su complejidad y extensión, pero no por eso hay que dejar de lado su evaluación. Este tema merece una especial atención sobre todo cuando nos referimos a los graduados en Educación. Se sabe que la educación es la base de la sociedad y que a partir de ella se impulsa el desarrollo del país. “Pensar o hablar en impacto en IES¹ o en impacto en la sociedad es percibir el sistema de educación superior responsable por el desarrollo económico, una vez que el capital humano oriundo de ese nivel de enseñanza representa la fuerza del crecimiento económico de un país (Becker, 1975;

¹ IES – Institución de Educación Superior

Brennam et al., 2004 citado por Felicetti, Cabrera & Morosini, 2014, p.24). No se puede responsabilizar, solamente a los programas de pregrado, por el desarrollo económico de un país. También se puede mencionar a los programas de postgrado, ya que en estos programas se impulsa la formación de investigadores y especialistas, que son actualmente los grandes responsables por este progreso.

Para Díaz-Barriga (1990) es necesario “determinar en qué forma el plan de estudio ha afectado a las poblaciones, tanto a estudiantes, egresados y docentes como a usuarios de los servicios prestados por el profesional” (p.150). Las universidades, en conjunto con el Ministerio de la Educación u Organismos Internacionales, podrían formalizar una alianza para la evaluación de este ámbito, seguramente las dos entidades conseguirían informaciones valiosas, como, por ejemplo, saber si lo que se enseña en la universidad es lo que se requiere en la sociedad y si lo que se enseña fomenta el desarrollo del país. En esta misma línea, Brovelli (2001) sostiene que el “análisis de la labor y comportamiento del egresado a partir de su intervención en la dimensión social más amplia como ciudadano, como intelectual transformador, indagando acerca de formas y modos de participación social democrática. Este punto servirá para confrontar las expectativas de logro del currículo respecto de la inserción social de los egresados y de su impacto en procesos sociales que vayan más allá de la escuela” (p.114). Es una evaluación que demanda tiempo e inversión, pero se necesita tener un feedback para saber si todo el trabajo de la comunidad educativa genera los efectos planeados en el desarrollo de una sociedad.

1.2.2 Institución educativa u organización

Acceder directamente a la institución educativa u organización donde trabaja el graduado, entrevistar a los empleadores y alumnos se está convirtiendo en una práctica cada vez más común en evaluaciones de impacto. Estudios realizados por Cortes y Llamas (2013) señalan la importancia de tener acceso no solamente al graduado, sino también, a aquellos que pueden brindar sus percepciones sobre los cambios percibidos tras la participación de un programa.

En lo que se refiere a programas de formación superior a docentes se espera que tras la participación de estas actividades se le proporcionen herramientas que puedan mejorar su trabajo pedagógico, es decir, mejora en la planificación del aula, estrategias didácticas o evaluaciones. Muchas veces los gobiernos se preocupan en dar a conocer la cantidad de profesores que pasaron por alguna formación, perdiendo una excelente oportunidad de someter el programa de formación a evaluación para saber si la inversión permitió mejorar las prácticas educativas. Esta evaluación no puede estar solamente centrada en la adquisición de contenidos y en la aplicación de lo aprendido, sino en si estos mejoran su práctica como un todo. Para eso es interesante observar las clases de los profesores, recoger las percepciones de los docentes, directivos, alumnos e incluso de los padres de familia. Con la triangulación se podrá tener un mejor acercamiento del real impacto del programa de formación.

Desde esta nueva perspectiva, “la evaluación del impacto de la formación ha de centrarse en cambios sustanciales tanto en el pensamiento pedagógico del profesor como en las acciones pedagógicas que realizan en los contextos escolares” (Colás & Jiménez, 2008, p.190). Ciertamente, “desde un punto de vista fenomenológico las causas y efectos de un cambio son imposibles de aislar. De esta manera, la evaluación de toda innovación educativa no debe ser vista como un mero tecnicismo descriptivo de resultados alcanzados, sino como la transferencia misma que un docente hace de toda situación de aprendizaje vivida” Medina, et al. (2005, p.208).

1.2.3 Graduado

Antes de iniciar una discusión sobre como un programa puede impactar a un graduado se cree imprescindible determinar lo que se entiende por graduado en esta investigación. Se entiende que el *graduado* es todo aquel que concluye sus estudios a nivel superior y que obtiene un título a través de la defensa de una tesis. Siendo

así, se considera diferente al término *egresado*, aquel que concluye satisfactoriamente sus estudios cumpliendo con un programa o plan de estudios.

Al participar de un programa de formación superior, el graduado seguramente posee un gran interés por ampliar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y desea mejorar su status profesional. En estudios anteriores (Martínez-Hernández & Valderrama-Juárez, 2010) se arroja que lo que motiva a los alumnos a seguir con sus estudios son la posibilidad de prestigio relacionados al mundo laboral, a la posibilidad de ganar más o conseguir un mejor empleo. En consonancia, Ascher (1984), citado en Baruch y Peiperl (2000), realizó un estudio a graduados de MBA sobre las motivaciones para estudiar. Los resultados obtenidos fueron la búsqueda de una mejora de empleo, el deseo de cambiar la dirección de la carrera, obtener conocimientos generales de negocios, mejorar los ingresos y aumentar la confianza en sí mismo son las principales. En Esquivel y Rojas (2005) se concluyó que la autorrealización es el eje motivador más fuerte. Con tantas motivaciones para estudiar y seguir con estudios de pregrado y posgrado se espera que en esos dos niveles se refleje cambios sustanciales (personales y profesionales).

Aunque la motivación de los participantes de programas esté relacionada con la adquisición de nuevos conocimientos y desarrollo profesional y personal, estos programas pueden impactar a otros niveles, como es el caso a nivel familiar. A continuación, una discusión sobre los tres niveles: personal, familiar y profesional.

a. Personal.

Normalmente, los gobiernos o entidades evaluadoras se centran en el retorno económico y buscan conocer la situación laboral actual del graduado, o sea, si está ocupado o desempleado. Perdiendo así, una gran oportunidad de profundizar y saber si al egresar de una Maestría le genera algún cambio en como él se ve a sí mismo.

En un estudio realizado por Esquivel y Rojas (2005), se indica que la autorrealización está en primer lugar entre las motivaciones de los alumnos para estudiar un

posgrado en Educación. Las autoras también señalan que hay necesidades relacionadas a la autoestima, por ejemplo: “reconocimiento, respeto, prestigio, reputación y posición social” (p.2).

Al adquirir el título de Magíster se incrementa el status profesional del graduado, de igual manera, a partir de los conocimientos adquiridos, el graduado se siente más seguro y aporta más a la institución educativa, haciendo que los superiores, colegas de trabajo y alumnos lo vean de manera distinta. Con estas acciones se puede recibir nuevas responsabilidades y quizás un nuevo cargo, lo que puede desencadenar en un aumento de su autoestima profesional. En Carlson y Bengtsson (2015), las autoras recogen las percepciones de enfermeras que pasaron por un curso de formación y como ellas sienten que se ha incrementado su status profesional y la relación con el aumento de su autoestima. “I really enjoy being a preceptor now; it’s like I am treated slightly different. I am not only a nurse, but a precepting nurse with knowledge and skills”². (p.5)

En otro estudio realizado por Fahy, Spencer y Halinski (2008) los resultados concluyen que los encuestados perciben grandes cambios en lo personal, como el aumento de la autoestima que resulta de la mejora del status profesional. También perciben: aumento en la credibilidad y respeto a los ojos de sus compañeros de trabajo, autonomía, aumento en la capacidad de liderazgo, situaciones que incrementaron los niveles de confianza personal. La búsqueda por la superación personal incentiva a los graduados a no solamente ingresar a un programa de formación superior, sino también a seguir en ella y concluir sus estudios satisfactoriamente. Las evaluaciones de impacto no pueden centrarse solamente en aspectos tangibles, es necesario acceder a los graduados para recoger sus percepciones y saber cómo él se ve y si percibe alguna diferencia en el tratamiento por parte de sus compañeros.

² Traducción libre del texto

b. Familiar.

En la actualidad, las personas buscan el equilibrio e intentan dividir su tiempo entre trabajo, familia, ocio y amigos. Esta situación se agrava cuando se inicia sus estudios universitarios, a nivel pregrado y/o posgrado, ya que se requiere dedicación y mucho tiempo de estudio. Como el nivel familiar es el más sensible a estos cambios, se puede producir un impacto negativo. Por ejemplo, las tensiones entre parejas que pueden repercutir en separación, como también, entre padres e hijos, ya que la ausencia del padre o de la madre puede ser entendida como abandono.

Dependiendo de la organización y la comunicación familiar, el estudio de posgrado también puede tener un impacto positivo en el sentido del apoyo familiar. A un simple repaso de las tesis de Maestría y Doctorado en el repositorio PUCP se puede observar que en la dedicatoria y en el agradecimiento suelen referirse a la familia y su apoyo incondicional en esa etapa de estudio. Otro efecto positivo está relacionado con el ejemplo que los padres y madres dan a sus hijos a través del acceso al nivel superior no importando su edad o condición social.

c. Profesional.

En esta investigación se entiende por impacto profesional a los cambios profesionales que los graduados presentan al participar de un programa de formación superior, es decir, puede referirse a movilidad laboral, incremento salarial, creación de empresas y autoempleo, como también puede referirse a un cambio en un ámbito más subjetivo como lo es la autoestima profesional.

En una investigación realizada por Fletcher (2002) los graduados manifiestan “comentarios generales positivos sobre el impacto de la graduación en su vida profesional, por ejemplo: abrió puertas, llevó oportunidades y los prepararon para el trabajo” (p. 87). Pero además de estos comentarios positivos los graduados también expresaron que sus expectativas no fueron alcanzadas y afirman que la “graduación

no habían mejorado su posición de carrera” (p. 87). Para ejemplificar, se recoge unos fragmentos de las respuestas de los graduados cuando fueron preguntados si consideran que la graduación les ayudó a alcanzar cambios laborales:

“No creo que el grado me ha ayudado a avanzar en mi carrera tanto como yo tenía la esperanza” (p.87).

“Si bien la graduación otorgada es un título es importante, no ha tenido un efecto positivo en mi carrera hasta ahora” (p.87).

Al arrojar estos resultados se debe hacer un estudio más detallado para saber la situación de cada sujeto para entender por qué la graduación no generó los cambios esperados, como también reflexionar sobre el propio programa y su relación con el mercado laboral. Es interesante saber no solamente si hubo o no cambios profesionales, sino también, entender por qué los hubo (o no). Como ejemplo podemos citar a Fletcher (2002) que, al no identificar los cambios, buscó entender mejor la situación de aquel sujeto y encontró que algunos centros laborales no dan mucha importancia al título, dando más peso a la experiencia profesional. En un fragmento de una entrevista se recoge la siguiente cita “the degree helped not one with my professional career. The organizations I worked for didn’t seem to have much respect for the degree or the university”³ (p.87). Este es un asunto muy polémico, pues algunas instituciones prefieren a un profesional con amplia experiencia, otras dan más peso al título o grados académicos.

1.3 Evaluación de impacto profesional

Según Paul, Teichler y Van Der Velden (2000) citado por Rojas-Rojas (2014, p. 344), “la información disponible en los países en torno a la relación entre la educación superior y el mundo laboral es muy limitada e insatisfactoria”. Para disminuir las

³ Traducción libre del texto

brechas, las Universidades acuden al graduado, ya que es una fuente confiable que proveerá información valiosa sobre su formación, sobre la presencia (o ausencia) de cambios laborales y si los relaciona con la participación del programa.

Johnston (1991) y Cabrera, Weerts y Zullick (2005) citado por Gil, García y Santos (2009, p. 372) se aproximan a lo que entendemos por evaluación de impacto profesional.

Los trabajos focalizados sobre los egresados han tenido como telón de fondo la evaluación de las instituciones universitarias, asumiendo que la calidad y eficacia de la institución puede ser medida a partir de los resultados logrados por los egresados en los años siguientes a su graduación. Es decir, cuando afrontan las primeras fases de su proceso de inserción laboral. Este tipo de evaluaciones ha tenido en cuenta indicadores de éxito tales como volumen de ingresos, nivel ocupacional alcanzado, o la formación como persona que los propios egresados perciben haber conseguido.

En este sentido, la evaluación de impacto profesional no debe ser limitada y con el único propósito de saber si los graduados están trabajando o no. Debe ser medida a partir de los logros obtenidos por los graduados en el transcurso de años. Esta evaluación debe indagar sobre los cambios presentados en la vida laboral del graduado (movilidad laboral, incremento salarial, creación de empresas y autoempleo), como también, en su vida personal, es decir, si al conseguir el grado le proporcionó un cambio en su autoestima a través del aumento del status profesional.

1.3.1 Evaluación de impacto profesional y conceptos afines

En el levantamiento de información sobre el impacto profesional se identificó que el término como tal no tiene un uso difundido en la literatura especializada, por ello se acudió a términos afines como: seguimiento de egresados, evaluación externa e impacto de formación, para así, determinar sus alcances.

El término seguimiento de egresados son estudios que “permiten a las instituciones de educación superior identificar la actividad profesional de sus cohortes generacionales, el campo de acción laboral, la ubicación, el nivel de ingresos, la formación posterior, así como la satisfacción con la formación profesional” (Jiménez-Vásquez, 2014, p.34). No hay una regla fija sobre que se busca identificar en el seguimiento de graduado. Pero en la bibliografía consultada (Hernández, Tavera & Jiménez, 2012; Jiménez-Vásquez, 2014) se percibe una tendencia por dar a conocer la ocupación de los egresados, nivel de ingreso, saber si los graduados tardaron mucho para insertarse en el mercado laboral, además de saber si están satisfechos con la formación recibida. Algunos un poco más amplios, buscan conocer si hay transferibilidad de conocimientos al centro de trabajo.

Díaz-Barriga (1990) resalta la importancia de la evaluación curricular superior y afirma que el currículo debe ser evaluado en dos niveles: Interno y externo. La evaluación externa es la que más se aproxima a lo que se entiende por evaluación de impacto profesional, pero a diferencia de evaluación del impacto profesional, ésta no se preocupa solamente de la trayectoria profesional del graduado, sino también, si el graduado atiende las demandas sociales. Siendo así, la Evaluación externa “busca determinar el impacto que puede tener el egresado de una carrera, con respecto a lo determinado en el perfil profesional propuesto y a su capacidad de solucionar los problemas y satisfacer las necesidades que el ámbito social le demanda” (Díaz-Barriga, 1990, p.140). Para la autora es imprescindible que la base del currículo sea el contexto y su problemática. Visto de esta manera, la evaluación externa busca saber si el currículo para lo que fue diseñado logrará atender a estas demandas. A continuación, las actividades que la autora propone seguir para la evaluación curricular externa en el nivel de educación superior.

- Investigación continua de las necesidades sociales a ser abordadas por el profesional.
- Investigación continua del mercado ocupacional y de las habilidades requeridas del egresado, para modificar o ampliar los aspectos desarrollados en la etapa de organización y estructuración curricular.

- Investigación de los alcances de la incidencia de la labor profesional del egresado en las diferentes áreas especificadas en el perfil profesional, tanto a corto como a largo plazo, en la solución de los problemas planteados.
- Investigación de las funciones profesionales desarrolladas en el desempeño laboral, con respecto a la capacitación ofrecida en la carrera y a la ofrecida a los egresados de otras instituciones (Díaz-Barriga, 1990:153-154).

Por su parte, el término Impacto de formación está relacionado con la adquisición de conocimientos y la transferencia de estos para su lugar de trabajo. Para Colás y Jimenéz (2008) “la evaluación del impacto formativo se refiere a las consecuencias que tiene esta formación en el profesorado, que en nuestro caso se concretan en competencias docentes que se incorporan a la actividad docente y acciones impulsadas o propiciadas por la formación recibida” (p. 194). Esta idea es ampliada por Pineda (2000) que señala que “evaluación de impacto de formación es la constatación de los aprendizajes adquiridos durante una formación, como también la transferibilidad de estos conocimientos a su local de trabajo” (p. 124). El autor también afirma que “el impacto de la formación se concibe como los efectos que la formación genera en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la formación” (Pineda, 2000, p. 124).

En cambio, el impacto profesional son los cambios profesionales que los graduados presentan al participar de un programa de formación, no relacionados a la transferencia de conocimiento sino a la movilidad laboral, incremento salarial, creación empresas y de autoempleo y autoestima profesional (Tejada & Ferrández, 2007; Gil, García & Santos, 2009; Jiménez-Vásquez, 2012).

Tabla 2. Criterios de evaluación

Seguimiento de egresados	Evaluación de Impacto de Formación	Evaluación externa	Evaluación de Impacto Profesional
-Ocupación -Nivel de ingreso -Tiempo que tardan para colocarse en el mercado laboral -Satisfacción con la formación -Transferibilidad de conocimientos	-Transferibilidad de conocimientos	-Necesidades sociales -Mercado ocupacional y de las habilidades requeridas del egresado -Incidencia de la labor profesional -funciones profesionales desarrolladas	-Movilidad laboral -Incremento Salarial -Creación de empresas y autoempleo -Autoestima profesional

Tabla original: Elaboración propia

1.3.2 Criterios de evaluación del impacto profesional

A continuación, se desarrollará los criterios de evaluación del impacto profesional del graduado que son: movilidad laboral, incremento salarial, creación de empresas y autoempleo y autoestima profesional. Se explicará sobre cada uno de ellos, relacionándolos con nuestro objeto de investigación.

a. Movilidad laboral.

Con relación a la movilidad laboral esta se puede dar tanto vertical como horizontal⁴ (Giddens, 1989 citado en Jiménez-Vásquez, 2011, p.81). Es decir, vertical cuando se refiere a cambios laborales en una misma institución, como ejemplo: incremento de responsabilidad, promoción laboral, entre otros. La movilidad horizontal se refiere al

⁴ Los significados de estos términos son semejantes a los que brinda Jiménez-Vásquez (2011, p.81) al afirmar que “la movilidad interna corresponde a aquellos cambios en la estructura ocupacional dentro de la misma institución donde se labora. La movilidad externa a los cambios de empleo que el individuo tiene, mismos que responden a decisiones individuales (la búsqueda de un mejor empleo) o a las tendencias del mercado de trabajo (al terminarse un contrato)”.

movimiento laboral del graduado a otros centros de trabajo, en este caso el graduado puede lograr un puesto de nivel jerárquico superior o permanecer en un cargo de mismo nivel jerárquico.

Muchos estudiantes de posgrado deciden hacer una Maestría con la expectativa que, al recibir el grado, automáticamente, le va a proporcionar un ascenso en la institución educativa donde trabaja. Pero no siempre eso ocurre, como por ejemplo, en una investigación realizada por Biencito, Carballo y Carrasco (2005) a egresados de un diplomado. El estudio arrojó que no hubo mucha movilidad laboral entre los informantes, o sea el impacto fue neutro. El autor sugiere que al depararse con este resultado se debe considerar los motivos por los que estos sujetos ingresaron al diplomado, pues si se tratara de un incentivo de la propia empresa podría esclarecer porque el curso no proporcionó una movilidad laboral.

En un estudio realizado por Ruesga, Bichara y Monsueto (2014, p. 65), los autores recopilan algunas conclusiones de estudios similares.

Los trabajadores con mayor nivel de cualificación formal presentan tasas más elevadas de movilidad ocupacional, dado que este tipo de capital humano puede utilizarse más fácilmente en otras actividades, mientras la antigüedad disminuye los incentivos a la movilidad (Kambourov y Manovskii, 2004). De igual forma, se observa que el avance de la edad, interpretada por algunos autores como *proxy* de la experiencia laboral, actúa disminuyendo la probabilidad de cambios ocupacionales (Booth y Francesconi, 1999), que un cambio de ocupación genera pérdida de inversión en capital humano (Le Grand y Tahlin, 2002) y que la movilidad puede acelerar la tasa de incremento salarial (García Pérez y Sanz, 2005).

Con relación a este aspecto, en un estudio realizado por Menezes-Filho (2004) citado por Ruesga, Bichara y Monsueto (2014) señala que cuanto mayor el nivel educativo más elevada será la movilidad laboral. Al obtener el grado de magister se espera que el graduado se posicione mejor en su centro laboral o pueda migrar a otra institución con un cargo superior al que tenía. Siendo así, en esta investigación no solamente se busca identificar los cambios verticales, es decir la movilidad interna, también se busca conocer si los graduados presentan cambios horizontales (movilidad externa).

b. Incremento salarial.

Con el egreso de una Maestría, los graduados esperan que lo que fue invertido a lo largo de estos años se plasme en el aspecto económico al concluir los estudios. El incremento de ingresos no siempre está relacionado con un trabajo de planilla, ya que un graduado a partir de la obtención del grado tal vez no se restrinja a su centro de trabajo. El graduado puede prestar servicios de actualización dirigido al sector público o privado y/o servicios de consultoría.

Si el programa no tiene mucha relación con el mercado laboral, el graduado puede encontrarse desempleado o en subempleos, siendo así, no se percibirá incremento salarial. “Ante la expectativa de que la titulación permita a los egresados la obtención de mejores ingresos laborales, se trata de medir movilidad en ingresos en cada uno de los grupos para analizar su comportamiento tanto antes como después de la conclusión de los estudios” (Rojas-Rojas, 2014, p. 348). En esta investigación no se busca precisar un valor numérico ni determinar un porcentual de incremento salarial entre los graduados, pero sí se considera relevante saber si hay un incremento salarial y si lo relacionan con la participación en la Maestría.

c. Creación de empresas y autoempleo.

“Desde inicios de la década de los noventas, se dieron en el país reformas estructurales, que incluían mecanismos de rápida apertura comercial, la desregulación del mercado de trabajo, un acelerado proceso de privatizaciones y la reducción del aparato administrativo estatal; las cuales repercutieron en el mercado de trabajo” (Observatorios Socio Económico Laborales [OSEL], 2014, p.7). En relación exclusivamente al contexto educativo, en esta década, a partir de la ley de Promoción de la inversión a la Educación, se inició un proceso de proliferación de instituciones educativas que se dio tanto a nivel básico como nivel superior. Es así que el gobierno promueve la expansión cuantitativa de las instituciones educativas,

dando a la sociedad la gran responsabilidad de la educación. En el artículo 2° del Capítulo I de la Ley de inversión en la Educación (1996) afirma que: “Toda persona natural o jurídica tiene el derecho a la libre iniciativa privada, para realizar actividades en la educación. Este derecho comprende los de fundar, promover, conducir y gestionar Instituciones Educativas Particulares con o sin finalidad de lucro” (p.1). Durante los estudios en una Maestría en Educación el alumno desarrolla habilidades que pueden ayudarlo a fundar y gestionar una institución educativa. Sabiendo de la facilidad que hay para abrir un centro educativo y del potencial de los graduados, se considera acertado identificar si al egresar de una Maestría en Educación el graduado se orientó a generar una empresa y, por ende, autoempleo.

El Magíster en Educación puede recibir propuestas de trabajo más flexibles. Con la era del conocimiento y la facilidad para acceder a Internet se incentiva los cambios de tipos de trabajo. “En general, la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura” (Castell, 1997, citado en Marcelo y Vaillant, 2009, p. 17). En este contexto, “el autoempleo (en inglés *self-employment*), que se fundamenta en la realización de cualquier actividad económica bajo la naturaleza de empleo independiente” (OSEL,2014:7) es una opción para el graduado. La realización de consultoría y asesoría son actividades que el graduado puede desempeñar, sea de manera complementaria realizada en paralelo con otras actividades o de manera exclusiva.

d. Autoestima Profesional del graduado

Según Miranda (2005), la autoestima tiene relevancia en la vida del ser humano, pues es un elemento “clave en el desarrollo de un buen ajuste emocional, cognitivo y práctico, configurándose en la actualidad como un área importante para el desarrollo de la persona, tanto en el ámbito personal como profesional” (p. 860). Por tratarse de una competencia socio-afectiva su desarrollo se llevará a cabo por toda su vida y es

afectado por diversos factores tanto internos (características propias del individuo) como externos (sociedad, familia, amigos).

Con relación al nivel de autoestima, Zúñiga (2009) afirma que esta se da:

En la medida en que la persona cree en sí misma. Cuanto más pone energía positiva y perseverancia ante los retos y desafíos lleva a obtener éxito en mayor medida, lo cual refuerza su autoestima, cerrándose en un círculo positivo, cuando este círculo es negativo al éxito, no hay tolerancia, se genera incertidumbre, miedo al cambio y a los retos” (p. 15).

En este sentido, la autoestima positiva está vinculada a la valoración que uno tiene de sí y de su potencial. El individuo reconoce sus debilidades, pero no deja que ellas le impidan a alcanzar sus metas. En cambio, la autoestima negativa contribuye a que el individuo tenga un concepto bajo de sí, lo que acarrea a no sentirse con habilidades y capacidades suficientes para realizar acciones nuevas. El no poder alcanzar sus objetivos y ningún mérito que refuerce su autoestima genera un ciclo negativo, lo que hace que el individuo tenga la autoestima baja. En el contexto profesional, la autoestima juega un papel importante, pues el sujeto que tiene una autoestima alta tiene grandes posibilidades de ser un profesional de éxito. En cambio, una autoestima baja lleva a una autodestrucción no permitiendo un desarrollo profesional satisfactorio.

Como se ha expuesto en el marco conceptual, una Maestría puede impactar en el graduado de diversas maneras. Pero hay una que muchas veces no es tomada en cuenta como es el caso del impacto en la autoestima profesional. Los conocimientos adquiridos más las habilidades desarrolladas durante los estudios de la Maestría hace que el graduado se sienta más seguro de sí y participe activamente de las actividades de su centro de trabajo, siendo reconocido por sus pares y superiores por sus aportes para la institución. Estas acciones permiten al graduado acceder a posiciones jerárquicas superiores como también a asumir nuevas funciones.

En este estudio, la autoestima profesional es entendida como la apreciación que el graduado tiene de sí como profesional. Además de las apreciaciones personales están involucradas las percepciones de sus alumnos, colegas de trabajo y autoridades donde trabaja.

1.3.3 ¿Cuándo evaluar el impacto profesional?

Según Rossi y Freeman (1993) citado en Apodoca (1999, p. 364), un programa puede impactar durante y después de su intervención. Si bien es cierto, en esta investigación se centra en los cambios profesionales presentados al concluir la Maestría, no se excluye los cambios presentados durante el período en que estuvo realizando sus estudios. A modo de ejemplificación, se puede identificar que el graduado puede haber recibido un bono por el ingreso al programa, alcanzado una promoción laboral, incluso aumentado su autoestima profesional durante el periodo de estudio.

Con relación al tiempo que se debe dar para saber si hubo impacto todavía, no existe un consenso en relación a eso. Un estudio hecho por Kummar y Dawson (2013), arroja que, en apenas un año y medio de ingresar a un estudio de doctorado, los egresados ya habían presentado cambios significativos en su trayectoria profesional. Tiempo que a nuestro modo de ver es muy reducido. Para Tejada y Ferrández (2007) debe haber pasado un tiempo prudente para así evitar que los graduados sean influenciados por aspectos afectivos, como también, para poder observar mejor los cambios. Siendo así, se considera que después de finalizada la formación se debe esperar cinco años para dar inicio a la evaluación del impacto profesional.

En investigaciones similares como Hernández et al. (2012) se resalta la importancia de realizar una evaluación de impacto considerando por lo menos dos cortes de tiempo, haciendo un comparativo y analizando la trayectoria profesional del graduado. Es muy interesante tener una visión más amplia de los cambios profesionales que el graduado ha tenido, pero hay que resaltar la importancia de la

formación para el futuro, siendo así se recomienda acceder a los empleadores y hacer investigaciones de mercado para testificar si el profesional que se está formando es lo que se requiere en la sociedad actual y la futura.

1.4 La trayectoria profesional como instrumento para el estudio de impacto profesional

El estudio de impacto profesional es muy complejo, ya que para algunos autores “la evaluación del impacto no puede proporcionar seguridad plena de que determinados resultados son efecto del programa” (Apodoca, 1999, p. 364). Para tener una mayor aproximación se puede proponer estrategias, como es el caso de la valoración de los graduados y a través de la (re) construcción de su trayectoria profesional.

El seguimiento de graduados suele preocuparse principalmente en identificar la situación actual del graduado sin mucha profundidad. Sin embargo, “una opción metodológica que permite superar esta descripción lineal de las actividades de los egresados es la reconstrucción de la trayectoria profesional o laboral, ya que en ella se indagan los recorridos laborales de los egresados articulándolos con diversos factores personales y del contexto que permiten encontrar aproximaciones explicativas a la compleja relación que se da entre la formación profesional y el mercado de trabajo” (Jiménez, 2009a citado en Jiménez-Vásquez, 2014, p. 35).

En el estudio de la trayectoria profesional del graduado se busca hacer un recuento por su vida laboral haciendo un análisis del porqué de estos cambios, ya sean dentro de una misma institución (cambio de cargo y funciones), como también la migración hacia otra entidad educativa.

La dimensión temporal permite observar los cambios intergeneracionales o intrageneracionales de los sujetos; mientras que la dimensión espacial da cuenta de los cambios de posición en el mercado de trabajo: de rango, funciones e instituciones. En el caso de la dimensión temporal, el análisis de la trayectoria se centra en el comportamiento de diversas generaciones de docentes considerando

factores como su ingreso al mundo académico, el recorrido laboral posterior y/o el antes y después de los estudios de posgrado (Jiménez-Vásquez, 2014, p. 35-36).

Fahy, Spencer y Halinski (2008, p. 52) son categóricas al afirmar que “gathering and analyzing information about the careers of students after graduation is a fundamental form of institutional accountability. However, little directly relevant data on the actual or perceived impact of graduate credentials on graduate’s subsequent careers is available”⁵. Las autoras resaltan la importancia de este tipo de estudio tanto para la Universidad, como para los graduados y sociedad.

Es necesario reconstruir la trayectoria profesional del graduado para determinar las actividades y funciones que realizan, como también, analizar sus ocupaciones en el mercado de trabajo. Vale resaltar la importancia de saber qué funciones poseía al ingresar a la Maestría y las responsabilidades que fueron adquiridas a lo largo y después de esta. “Los resultados obtenidos en este estudio permiten visualizar que, en este caso en particular, los estudios de posgrado han actuado como mecanismos de movilidad ascendente o vertical encaminando los trayectos de un número importante de los egresados hacia puestos de mayor jerarquía”. (Jiménez-Vásquez, 2011, p. 79).

En Kumar y Dawson (2013) los autores reconstruyen la trayectoria profesional del graduado a través de entrevista. Además de la entrevista, los autores analizan el curriculum vitae e informaciones adicionales extraídas de sites profesionales. Por considerar que en Perú no hay una plataforma web nacional donde se puede recoger información profesional del graduado se considera para la reconstrucción de su trayectoria profesional solamente las informaciones presentadas por el graduado oralmente e a través de su currículum vitae actualizado.

En la entrevista semiestructurada y el análisis del currículum vitae se buscó identificar las siguientes informaciones:

⁵ Traducción libre del texto

1.4.1 Trayectoria profesional del graduado

Con el levantamiento de informaciones profesionales del graduado se dará inicio a la descripción de su trayectoria profesional. En este sentido, se buscará recoger datos sobre la **situación laboral** actual del graduado, es decir, si el graduado se encuentra ocupado o desempleado. En un estudio realizado por Cattafesta (2002) se identifica un índice de graduados desempleados. Es un porcentual bajo en comparación con la tasa de graduados trabajando, pero este dato debe ser tomado en cuenta y realizar otros estudios para conocer el porqué del desempleo.

En lo que se refiere a **características laborales**, se quiere identificar las ocupaciones de los graduados, las que poseían al ingresar y como estas ocupaciones fueron cambiando hasta la actualidad. Este tipo de información sobre “los exalumnos nos permite saber la relación entre los estudios alcanzados y la actividad que desempeñan” (Hernández et al. 2012, p. 42).

Para Jiménez-Vásquez (2011) la labor profesional de los graduados suele dividirse entre *docencia* y *dirección*. Para la autora la *docencia*, en el nivel superior, está caracterizada por las siguientes actividades: asesoría, gestión, tutoría e investigación. Otra ocupación podría ser la *dirección* de instituciones educativas, donde los graduados pueden desempeñarse como “directores, subdirectores, coordinadores, jefe de departamento, responsable de evaluación, supervisores, subjefes técnicos” (p.86). En algunos casos, también se podría conciliar estas labores con la docencia.

Con relación a estudios sobre la movilidad de graduados de una Maestría en Educación, Jiménez-Vásquez (2011) sostiene que los graduados suelen ser promovidos para puestos administrativos; haciendo que disminuyan la labor docente y las actividades de investigación para las que, en la mayoría de los casos, fueron formados.

Además de conocer las ocupaciones y funciones de los graduados en Educación, nos parece interesante saber en qué **sector laboral** se encuentran ubicados, es decir, si el graduado posee vínculo laboral con alguna institución del sector privado o público, como también el **nivel** de la institución: enseñanza básica o superior. Asimismo, se considera que algunos graduados podrían no estar insertados en ningún de estos niveles o sectores, pero a la vez estar activos a través del servicio de asesoría y/o consultoría o han emprendido su propio negocio. Otra información relevante a recoger es el **tipo de contrato** que poseen los graduados con la institución para conocer su estabilidad laboral.

1.4.2 Producción intelectual

“La producción intelectual es una actividad inherente al postgraduado” (Zerballos, 2004, p. 17). Al llevar una Maestría, el graduado refuerza y/o desarrolla habilidades, sobre todo en el área de investigación. En el transcurso del posgrado el alumno tiene que poner en práctica algunas tareas propias de la investigación, tales como: lectura, organización de ideas, definición tema y problema, diseñar el marco metodológico, capacidad para sintetizar ideas y conceptos etc. Con lo dicho anteriormente, es de suma importancia saber si el graduado está produciendo nuevos conocimientos a través de la divulgación de resultados de investigaciones, ya sea de forma escrita como oral. Pero ¿qué es producción intelectual? Para Zerballos (2004) la producción intelectual “es aquel cúmulo de actividades resultantes del esfuerzo del pensamiento de los que tienen el oficio de pensar; actividades que brotan naturalmente como resultado del acopio de ciencia y como producto de la experiencia personal del erudito, y que van dirigidas a la difusión del conocimiento y a la comunicación de las ideas”. (p.16).

Argüello (2010, p. 98) diferencia la producción intelectual en dos grupos. El primero se refiere a *producción bibliográfica primaria* que el autor define como:

Los textos que un autor escribe y que contienen desarrollos teóricos, aportes metodológicos, innovaciones tecnológicas propias y originales. Además,

este tipo de textos trata temas, problemas o situaciones con construcciones categoriales y conceptuales que generan una dinámica cognoscitiva de apropiación de la realidad. Los tipos de fuentes bibliográficas primarias son: manuscritos originales con resultados de investigación, textos en el idioma original de la publicación seriada, textos en su primera edición.

En el segundo grupo está la *producción bibliográfica secundaria* que se refiere a “los textos que reúnen, recopilan o tratan de manera resumida temas, problemas o situaciones con el fin de aproximar a los lectores a las fuentes bibliográficas primarias que no son de fácil acceso” (Argüello, 2010, p. 99).

En una investigación realizada por Jiménez-Vásquez (2014), la autora reconoce la importancia de realizar un seguimiento a los graduados y uno de los objetivos es identificar el nivel de productividad académica entre los egresados. Como indicadores se consideró “la pertenencia a consejos de investigación, y la publicación de artículos en revistas arbitradas, libros (como autor, coordinador, coautor), así como ponencias y conferencias magistrales en congresos nacionales e internacionales” (p.40). Siendo así, se considera como producción intelectual la publicación de resultados de investigaciones, ya sea primarias o secundarias, tales como: artículos en publicaciones periódicas, artículos en memoria o anales de congreso, la producción de libro de texto o didáctico, participación en eventos académicos y charlas, como también, elaboración de reseñas y ensayos que pueden ser publicados virtualmente, como es el caso del blog.

1.4.3 Formación Continua Académica

Díaz, Alfaro y Sime (2008) recogen informaciones sobre los posgrados en Educación en Perú. Según el estudio, en 2006, había 64 programas en el sector público y 58 en el sector privado. Según CINTERFOR (2001) citado en Jiménez (2011, p. 78) “la experiencia laboral y los estudios de posgrado (Jiménez, 2009b citado por Jiménez, 2011, p. 78), por la parte formal, se han ido consolidando como mecanismos de inserción, permanencia y movilidad ascendente en el empleo y como formas de

acumulación de capital social y académico para quienes se encuentran desarrollando una trayectoria profesional en el área educativa.

El área educativa es extremadamente competitiva, cuanto más título poseen, mejor posición laboral se puede alcanzar. Según la Ley Universitaria (2014) de nº 30220, en el Perú para ejercer la docencia en el nivel superior se requiere ostentar como mínimo un título de Magíster y para enseñar en el posgrado el título de Magíster o Doctor. Este contexto competitivo impulsa a los docentes a continuar con sus estudios universitarios y a tener una formación más profunda en su área. Siendo así, es interesante saber si el graduado en Educación siguió con su formación continua académica.

“Según la legislación peruana, existe tres Grados Académicos: el grado de bachiller, de Maestro (Magíster o Magistra) y de Doctor. El diplomado no es reconocido por la Ley Universitaria peruana como grado académico. Los títulos profesionales tampoco pertenecen a la esfera académica”. (Zerballos, 2004, p. 17). Siendo así, se entiende por formación continua académica a los estudios de Maestría, Doctorado y Postdoctorado.

1.4.4 Formación Continua Profesional

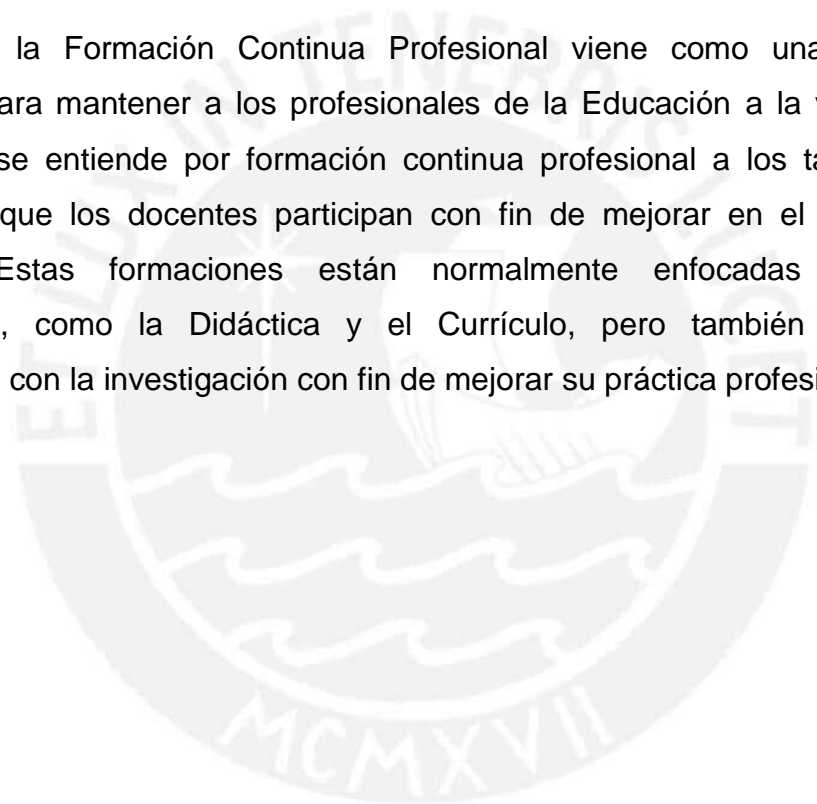
En el libro publicado por el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE, 2014) presenta las diferentes concepciones que hay sobre la definición de la formación continua. En este libro afirma que la formación continua puede aparecer con otras nomenclaturas, tales como: “capacitación, desarrollo profesional, perfeccionamiento, formación continua, formación en servicio, formación permanente” (CISE, 2014:16). Aunque exista una variada terminología sobre formación continua el eje central es el mismo: continuar con la formación docente cuando el docente ya se encuentra trabajando. Para Tejada Fernández y Fernández La Fuente (2012, p. 1) la “formación continua está en la dirección del desarrollo de las competencias profesionales que contribuyen a la ejecución más eficaz de la

profesión, a la par que incrementa el potencial de la organización mediante el perfeccionamiento y actualización profesional y personal de sus profesionales”.

Para Imbernón (1999) citado en CISE (2014, p. 17) afirma que es:

Necesario considerar la formación permanente del profesorado como un subsistema específico de formación, dirigido al perfeccionamiento del profesorado en su tarea docente con la finalidad de conseguir un mejoramiento profesional y humano que le permita adecuarse a los cambios científicos y sociales del entorno.

Siendo así, la Formación Continua Profesional viene como una alternativa y necesidad para mantener a los profesionales de la Educación a la vanguardia. En conclusión, se entiende por formación continua profesional a los talleres, cursos, diplomados que los docentes participan con fin de mejorar en el ejercicio de la profesión. Estas formaciones están normalmente enfocadas en aspectos pedagógicos, como la Didáctica y el Currículo, pero también pueden estar relacionadas con la investigación con fin de mejorar su práctica profesional.



SEGUNDA PARTE

DISEÑO METODOLÓGICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

La segunda parte de este informe está cimentado en el marco conceptual desarrollado anteriormente, concentrándose en presentar el proceso metodológico de investigación. Para ello, se dividió en dos capítulos: Diseño metodológico y Análisis de Resultados.

El planteamiento del problema de una investigación consiste en “afinar y estructurar formalmente la idea inicial de la investigación” (Sabarriego, 2012, p. 94). No obstante, el mismo autor afirma que cuando nos referimos a estudios cualitativos eso no es una regla fija, ya que no se busca “partir de ninguna idea preconcebida sobre los fenómenos” (p. 94). Tanto el problema de la investigación como las categorías y subcategorías podrán ser modificadas y retroalimentarse en el desarrollo de la investigación.

En esta investigación se planteó la siguiente interrogante ¿Cuáles son las percepciones de los graduados entre 2002 – 2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima? Para dar respuesta al problema en mención se estableció un diseño metodológico sobre el cual se da cuenta en el primer capítulo; después, en el siguiente capítulo se exponen los resultados en torno a la trayectoria profesional y al impacto profesional de los egresados de la maestría en Educación que constituyeron nuestros informantes.

CAPITULO 1: DISEÑO METODOLOGICO

En este capítulo se busca explicar desde qué perspectiva se realiza esta investigación, como también definir el nivel del estudio, método de investigación que se ha utilizado, los criterios para la selección de los informantes, las técnicas e instrumentos que han sido empleados para el recojo de la información, el proceso de validación de los instrumentos, como también, la técnica que se utilizó para el procesamiento y análisis de la información.

1.1. Enfoque metodológico de la investigación, tipo y nivel.

La presente investigación se encuentra bajo el enfoque cualitativo porque se pretende “aproximar a la realidad “desde adentro”, junto con las personas implicadas y comprometidas con dichas realidades” (Dorio, Sabarriego & Massot, 2012, p. 276). Al recoger y analizar las percepciones de los graduados sobre cómo ellos aprecian los cambios profesionales y si los relacionan con la participación en la Maestría en Educación se requiere mirar desde un enfoque donde el informante realmente sea el protagonista de la investigación. Siendo así, el enfoque cualitativo nos va a posibilitar entrar en la subjetividad del sujeto donde se podrá conocer sus percepciones y cómo comprende el fenómeno estudiado. “La investigación cualitativa refleja, describe e interpreta la realidad educativa con el fin de llegar a la comprensión o a la transformación de dicha realidad, a partir del significado atribuido por las personas que la integran” (Dorio, Sabarriego & Massot, 2012, p.283).

Para responder a la interrogante de esta investigación es imperativo acceder directamente a los graduados para recoger sus percepciones sobre el impacto

profesional generado por una Maestría en Educación. De esta manera, este estudio es de tipo empírico.

Estudios similares encontrados se encuentran bajo el enfoque cuantitativo, ya que se busca, en la mayoría de los casos, identificar si el graduado está ocupado o desempleado. Siendo así, este estudio tiene carácter exploratorio en la medida en “que se conoce poco sobre la cuestión de interés” (Vieytes, 2004, p. 90), principalmente, desde una mirada cualitativa.

1.2 Tema y problema de investigación

En esta investigación se buscó identificar y analizar las percepciones de los graduados sobre el impacto profesional que genera los estudios de una Maestría. Siendo así, se planteó la siguiente interrogante ¿Cuáles son las percepciones de los graduados entre 2002 – 2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima? (Ver anexo 1)

1.3 Objetivos de la investigación

Con el fin de determinar el rumbo de esta investigación se planteó un objetivo general y dos específicos:

Objetivo General

Analizar las percepciones de los graduados entre 2002-2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima.

Objetivo específico

- Describir la trayectoria profesional del graduado entre 2002-2010 de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima.

- Identificar los impactos profesionales que genera la Maestría en Educación de una Universidad Privada desde las percepciones de los graduados entre 2002-2010.

1.4 Categorías del estudio

En esta investigación nos interesan las percepciones de los graduados entre 2002 – 2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima. A partir de ello y de los objetivos planteados se pudo deslindar las categorías y subcategorías, que se fueron modificando a lo largo de esta investigación. En este caso, Trayectoria profesional y sus subcategorías; Trayectoria Profesional del Graduado, Producción Intelectual, Formación Continua Académica y Formación Continua Profesional. En la categoría Impacto Profesional se tiene en cuenta la Movilidad Laboral, Incremento Salarial, Creación de empresas y autoempleo y Autoestima Profesional del Graduado. Para proporcionar una mejor observación de estas categorías y subcategorías se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3. Categorías y subcategorías preliminares

Categoría	Subcategoría
Trayectoria profesional	Trayectoria Profesional del graduado
	Producción intelectual
	Formación Continua Académica
	Formación Continua profesional
Impacto Profesional	Movilidad laboral
	Incremento salarial
	Creación de empresas y autoempleo
	Autoestima profesional del graduado

Tabla original: Elaboración propia

1.5 Método de investigación

Esta investigación se abordó a través del método fenomenológico, el cual centra su “interés en el significado que el ser humano le atribuye a los fenómenos a través de una mirada al mundo desde una actitud natural” (Bautista, 2011:108). Para Ayala

(2008), el investigador que utiliza el “método fenomenológico está interesado primordialmente por el estudio del significado esencial de los fenómenos, así como por el sentido e importancia que éstos tienen” (p. 411).

Al utilizar el método fenomenológico las preguntas que fueron realizadas buscaban que el entrevistado no se quedara solamente en el campo de la descripción, sino que pudieran dar su interpretación de los hechos. Se buscó que el graduado realmente expresara el sentido y la importancia de una Maestría en su vida laboral y personal.

1.6 Población e informantes. Criterios de selección de los informantes.

En líneas anteriores se expresó que este estudio se encuentra bajo el enfoque cualitativo y método fenomenológico, siendo así, en consonancia con el enfoque metodológico y el método no se buscó seleccionar a una gran cantidad de informantes, ya que el objetivo de la investigación “es aprehender en toda su riqueza la perspectiva de los actores; por lo tanto, lo que se busca es captar en profundidad – y no en extensión – sus vivencias, sentimientos y razones” (Viyets, 2004, p. 643).

Para identificar el impacto profesional de un programa educativo es necesario que haya pasado un tiempo significativo para evitar que las opiniones, los pensamientos y que las valoraciones inmediatas de los participantes estén condicionadas por aspectos afectivos (Tejada & Ferrández, 2007), como también para observar mejor los cambios. De otro lado, teniendo en cuenta los cambios realizados en los planes de estudios de la Maestría en Educación a lo largo de estos años, se tomará como población solamente a los alumnos que se graduaron entre 2002 - 2010. En este caso, se consideró como población 35 graduados.

Hernández et al. (2010, p. 516) señala la importancia de “buscar mostrar de distintas perspectivas y representar la complejidad de un fenómeno, o bien, documentar diversidad para localizar diferencias y coincidencias, patrones y particularidades”. En este estudio se busca dar a conocer las percepciones de los individuos sobre su formación y como esta impacta en su vida laboral, buscando siempre el particular de

cada uno, sin hacer generalizaciones. Siendo así, se ubicó los graduados a través del campus virtual de la universidad dónde fue enviado un correo solicitando la participación en esta investigación. Paralelamente, también se utilizó la técnica bola de nieve. Con este documento personal se pudo conocer la población de estudio e identificar a los posibles informantes. Se recibió nueve curriculum vitae de los cuales fueron seleccionados seis. El primer criterio para escoger a los informantes fue la *heterogeneidad* (Valles, 1997) donde se seleccionó informantes con género, edad y tiempo de experiencia laboral distintos. El segundo criterio fue la *accesibilidad* (Valles, 1997), para eso, fueron seleccionados solamente a los graduados que viven en Lima Metropolitana. Por lo expuesto, la selección de informantes se dio de manera intencional.

La siguiente tabla presenta de manera sucinta información general de los informantes.

Tabla 4. Informantes seleccionados

Código Informante	Sexo	Tiempo de experiencia laboral	Edad
G1	Masculino	14 años	36 años
G2	Femenino	23 años	55 años
G3	Femenino	17 años	41 años
G4	Femenino	23 años	45 años
G5	Femenino	22 años	45 años
G6	Femenino	23 años	46 años

Tabla original: Elaboración propia

1.7 Técnicas e instrumentos de obtención de información. Diseño y validación de los instrumentos.

Bernal (2010) sugiere que se utilice dos o tres técnicas de manera simultánea para complementar las informaciones encontradas y que, de esta manera, se podría

aproximarse en forma completa, integral y exhaustiva al problema de la investigación. En concordancia, en este estudio se utilizó dos técnicas: Entrevista y análisis documental.

“El análisis documental ayuda a complementar, contrastar y validar la información obtenida con las restantes estrategias” (Dorio, Sabarriego & Massot, 2012, p. 349). Siendo así, se solicitó y se analizó el curriculum vitae de los graduados para tener una mejor aproximación de su trayectoria profesional. Con el análisis del curriculum vitae se pudo inferir sobre los posibles impactos profesionales ocasionados por la participación en una Maestría. Este análisis es muy importante pues permitió conocer mejor al entrevistado y ampliar las preguntas de la entrevista. En consonancia, Sime (2007) afirma que “the curricula vitae is a typically modern that records people’s individual lives, and in particular their work domain. It is a personal presentation in which facts relevant to a particular job are highlighted, while other facts are suppressed or not even mentioned”⁶ (p.46).

En algunas investigaciones que utilizan esta técnica se percibe que a veces estos documentos no poseen la información completa. Por este motivo y por la naturaleza de nuestro estudio y el problema planteado, fue imperativo acceder directamente a los graduados para que nos dieran sus percepciones. Para recoger esta información se planteó como técnica la entrevista semiestructurada. Como en otras entrevistas, el entrevistador tuvo que estar atento a las respuestas del informante, visto que, se podía modificar o ampliar algunas preguntas durante la entrevista. Al estar enmarcados en el enfoque cualitativo y utilizar el método fenomenológico, las preguntas que fueron realizadas buscaban que el entrevistado no se quedara solamente en el campo de la descripción, sino que realmente expresara el sentido y la importancia de una Maestría en su vida laboral y personal. A través de la entrevista semiestructurada se dialogó directamente con el graduado lo que permitió identificar y a conocer sus percepciones sobre el tema. Pérez Juste (2006, p. 291) nos indica que “si bien el impacto profesional puede tener manifestaciones objetivas,

⁶ Traducción libre del texto

no cabe duda de que también puede ser objeto de apreciaciones personales por parte de quienes puedan estar afectados por la aplicación de un programa”.

1.7.1 Matriz de análisis documental

La matriz de análisis documental fue elaborada teniendo como base los objetivos de esta investigación. Para recoger la data que nos interesaba del currículum se elaboró una matriz que está dividida en dos partes. En la primera se construyeron dos tablas que buscaban recoger información sobre la movilidad laboral de graduado, tanto en trabajo fijo como en autoempleo. En estas dos tablas se podía adicionar información sobre el cargo que ocupaba y el año que se dio la movilidad (si lo tuviera). Cada cambio laboral fue representado por un cuadrado de color distinto. Cuando la movilidad laboral aconteció en la mitad del año se utilizó la mitad de un cuadrado (▲). La segunda tabla está dividida en subcategorías: Producción intelectual, formación continua académica, formación continua profesional, creación de empresas y autoempleo. Con eso, se buscó identificar la presencia y/o ausencia de algunos indicadores, como también recoger citas textuales y observaciones. (Ver anexo 3)

1.7.2 Guión de entrevista semiestructurada

La entrevista semiestructurada se realiza cuando el investigador ya tiene información previa sobre el informante o sobre el fenómeno que se estudia, pero que se necesita obtener información de cierta profundidad. “Las preguntas, en este formato, se elaboran de forma abierta lo que permite obtener una información rica en matices” (Dorio, Sabarriego & Massot, 2012, p. 337).

Para esta entrevista fue diseñado un guión de entrevista (Ver anexo 2) donde se consideró los objetivos y el problema de la investigación como eje central. Durante la elaboración se consideró las categorías y subcategorías como guía. Se elaboró

preguntas abiertas que podían ser modificadas durante la entrevista con la finalidad de aproximarse a una conversación. La investigadora buscó mantener un clima ameno y de confianza para lograr que el entrevistado diera sus percepciones sobre el impacto profesional que genera los estudios de una Maestría.

Las entrevistas, en su gran mayoría, fueron realizadas en el centro de trabajo de los informantes y tuvieron una duración de aproximadamente 60 minutos. La entrevista fue grabada con el auxilio de aparato electrónico, además, se tomaron notas en el transcurso de las entrevistas.

Tabla 5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Problema	Objetivo general de la investigación	Objetivos específicos	Técnica	Instrumento
¿Cuáles son las percepciones de los graduados entre 2002 – 2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima?	Analizar las percepciones de los graduados entre 2002-2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima.	1. Describir la trayectoria profesional del graduado entre 2002-2010 de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima.	Entrevista semiestructurada	Guión de entrevista
		2. Identificar los impactos profesionales que genera la Maestría en Educación de una Universidad Privada desde las percepciones de los graduados entre 2002-2010.	Análisis documental	Matriz de análisis documental

Tabla original: Elaboración propia

La validación de los instrumentos fue uno de los momentos de mayor reflexión sobre este estudio. Sobre todo, por tratarse de un estudio cualitativo donde se pudo visualizar como categorías o subcategorías pudieron emerger o transformarse.

Los instrumentos fueron elaborados y presentados a dos especialistas. Para la validación del instrumento fue enviado el guión a dos expertos en entrevista cualitativa. La validación tuvo los siguientes criterios: Pertenencia al constructo, correspondencia con la subcategoría, coherencia con el objetivo, claridad en la formulación de la pregunta y calidad del ítem. Un grande aporte brindado por los expertos se refiere principalmente al lenguaje utilizado en una entrevista. Sus

comentarios motivaron a introducir una subcategoría que no se había considerado, ya que se veía el graduado solamente como profesional y no consideraba que a través de los logros alcanzados (o no) podrían marcar su status profesional que generaría un cambio en su autoestima. (Ver anexo 4)

Además, fue realizada dos pruebas piloto a un graduado en Educación donde fue observado, en el desarrollo y análisis de la entrevista, los factores que incentivan la movilidad laboral. Estas pruebas también sirvieron de ejercicio para la investigadora, ya que una entrevista bajo el enfoque cualitativo necesita extraer las percepciones de los graduados en una mayor profundidad. También se procedió a realizar la primera prueba piloto de la matriz de análisis documental. Lo que ayudó a mejorar la división de la matriz para una mejor lectura.

Posteriormente, se realizó otra prueba teniendo como documentos los curriculum vitae de compañeros de curso, así se pudo adaptar y certificar su utilidad para el recojo de información. Tanto en el guión como en la matriz se introdujeron los cambios necesarios para que los instrumentos cumplieran con sus objetivos.

1.8 Procedimientos para asegurar la ética de la investigación.

De acuerdo a las normas que rigen la ética de la investigación en la PUCP, se procedió a explicar los objetivos de la investigación y el uso que se haría de los resultados. Asimismo, se les informó que podían retirarse del estudio en cualquier momento. Se aseguró la confidencialidad de los informantes a través de códigos para evitar cualquier identificación. Los informantes expresaron su consentimiento informado en dos oportunidades: Al momento de alcanzarnos su curriculum vitae y otra antes de la entrevista (Anexo 5).

1.9 Procedimientos para procesar y organizar la información recogida.

Este proceso se inició con la organización de los curriculum vitae. Estos documentos, recibieron una numeración de acuerdo al orden que fueron enviados vía correo electrónico. Siendo así, el primer graduado que envió su curriculum vitae recibió en código G1 y así sucesivamente. Posteriormente se codificó, en el propio documento,

las informaciones necesarias teniendo en cuenta las categorías prefijadas. En seguida, fueron agrupadas y vaciadas en la matriz de análisis documental donde se pudo observar mejor la información.

Con relación a las entrevistas, estas fueron transcritas, revisadas y editadas donde se pudo adecuar la puntuación del texto. Señalando con punto suspensivo cuando el informante estaba pensando y/o reformulando la respuesta. También en esta revisión se pudo excluir elementos propios de lenguaje. Vale resaltar, que esta acción no afectó el contenido ni análisis de la información.

Las entrevistas recibieron el mismo código del análisis documental (Ejem. Graduado 1 – G1). Eso es vital para la confiabilidad de información recogida en esta investigación, ya que las técnicas se complementan. Para una mejor visualización y comprensión del texto, en primer lugar, se marcó la diferencia entre las preguntas (entrevistador) y respuesta (informante) a través de colores. Posteriormente, se elaboró una primera tabla donde el contenido de la entrevista fue vaciado y organizado. Iniciando así, el proceso de categorización que es “la división y simplificación del contenido a unidades o categorías de acuerdo con los criterios temáticos” (Massot, Dorio & Sabarriego 2012, p. 358). Teniendo en cuenta las preguntas guía se procedió a organizar las respuestas del informante de acuerdo a las categorías y subcategorías. Posteriormente, se dio inicio a la codificación que es la “operación concreta por la cual se asigna a cada unidad de contenido el código propio de la categoría donde se incluye”. (Massot, Dorio & Sabarriego, 2012:358).

1.10 Técnicas para el análisis de la información.

El análisis de la información con base en los autores citados (Sime, 2007; Kumar & Dawson, 2013) se procedió y analizó la información recogida a partir de los instrumentos aplicados.

Matriz de análisis del Curriculum vitae

Después de la codificación y categorización se inició el proceso de análisis. En esta fase se procedió a observar y analizar las categorías y subcategorías ya agrupadas. En el análisis se pudo conocer la trayectoria profesional del graduado, direccionar más asertivamente las preguntas de la entrevista, como también, inferir sobre los cambios presentados con la Maestría que posteriormente fueron aclarados en la entrevista.

Para tener un mejor entendimiento de la trayectoria profesional del graduado se considera relevante observar donde el graduado se desempeñaba laboralmente y cuáles eran las actividades que desarrollaba antes de iniciar los estudios de la Maestría. Esta información sirvió como punto de comparación, como también, descarta los cambios que pueden ser considerados exclusivamente a la Maestría y no a los conocimientos previos del graduado. En este caso, en el análisis del curriculum vitae se extrajo información profesional y académica dos años antes del ingreso a la Maestría.

En el análisis de la parte descriptiva se utilizará gráficos de barra y tablas para mostrar frecuencia simple sobre datos que permitan caracterizar algunos aspectos que comprende la trayectoria profesional del graduado, como también figuras para visualizar mejor la movilidad laboral.

Entrevista

Teniendo en cuenta la técnica de análisis de contenido se buscó clasificar y comparar las percepciones de los graduados. Se elaboró una matriz comparativa en base a extractos de la entrevista a 6 graduados. (Ver anexo 6)

Al comparar la información brindada por los 6 graduados se tomó la decisión de finalizar las entrevistas, visto que se llegó a un estado de *saturación* donde se sintió que “se ha conseguido lo suficiente y que ya no se podría obtener más información, aunque se realicen nuevas entrevistas” (Vieytes, 2004: 650).

Posteriormente, se hizo el cruce de información entre el curriculum vitae y la entrevista a los 6 graduados para reconstruir y describir la trayectoria profesional de cada uno que se muestra en los resultados.



CAPÍTULO 2 - ANÁLISIS DE RESULTADO

A través del cruce de información entre el curriculum vitae y la entrevista a los 6 graduados de una Maestría en Educación se pudo reconstruir y describir la trayectoria profesional de cada uno. Al concluir esta primera etapa se procedió a identificar cómo la Maestría ha impactado en su vida profesional.

Este capítulo está dividido en dos partes. En la primera, se describe la trayectoria profesional de cada graduado describiendo los cargos y funciones anteriores y actuales, producción intelectual, continuidad de formación académica y continuidad de formación profesional. Posteriormente, en un segundo apartado se muestran los resultados sobre la categoría impacto profesional. Se identifica los factores que incrementan la movilidad laboral y de cómo esta categoría contribuye para la percepción del aumento de las demás categorías, tales como: incremento salarial, creación de autoempleo y autoestima profesional.

2.1 Trayectoria profesional

En consonancia con nuestros objetivos de investigación, no se describe la trayectoria profesional del graduado desde que inició sus estudios de pregrado. En esta investigación se toma en cuenta dos años antes de su ingreso a la Maestría hasta la actualidad. A continuación, se presenta la descripción de la trayectoria laboral y complementando se presenta la línea del tiempo de cada informante.

G1

El graduado al ingresar en la Maestría de Gestión (2006) se encontraba trabajando en una Institución Educativa Privada y realizaba la labor de docente de nivel secundario. En los meses anteriores de su egreso (2008), por incentivo de colegas de trabajo, pasó a buscar otras oportunidades laborales. A través de un ex jefe obtuvo los contactos y la oportunidad para laborar en el extranjero. Es interesante resaltar que el cambio laboral ocurrió pocos meses antes de obtener su título. En esta Institución Educativa Superior tenía las funciones de diseñador instruccional y coordinador de programas de educación virtual, lo que conllevaba a capacitar a los docentes en la utilización de TIC en los cursos, elaboración de materiales educativos, coordinación de cursos en línea etc. En este centro laboró por 2 años (2008-2010), pero por motivos familiares regresó a Lima. Antes de regresar se puso en contacto con colegas de profesión y fue así que llegó a una institución del Estado donde también era diseñador instruccional en la modalidad virtual. En este centro laboró por pocos meses. En este mismo año realizó una consultoría a la escuela de posgrado de una Universidad privada donde revisó la malla curricular de las Maestrías. La consultoría finalizó en enero de 2011 y en este mismo mes empezó a laborar en un Centro de una universidad privada teniendo la función de jefe de área de capacitación y docente de formación continua. Al estar en este Centro tuvo la oportunidad de participar de cursos internacionales, como también de realizar un diplomado. En este centro laboró entre 2011-2014. En paralelo, se desempeña como docente en la Facultad de Educación de la misma universidad hasta la actualidad. Además de eso, en 2015 empieza a trabajar como docente de nivel primario de un colegio privado. (Ver figura 2)

Figura 2. Trayectoria profesional de G1

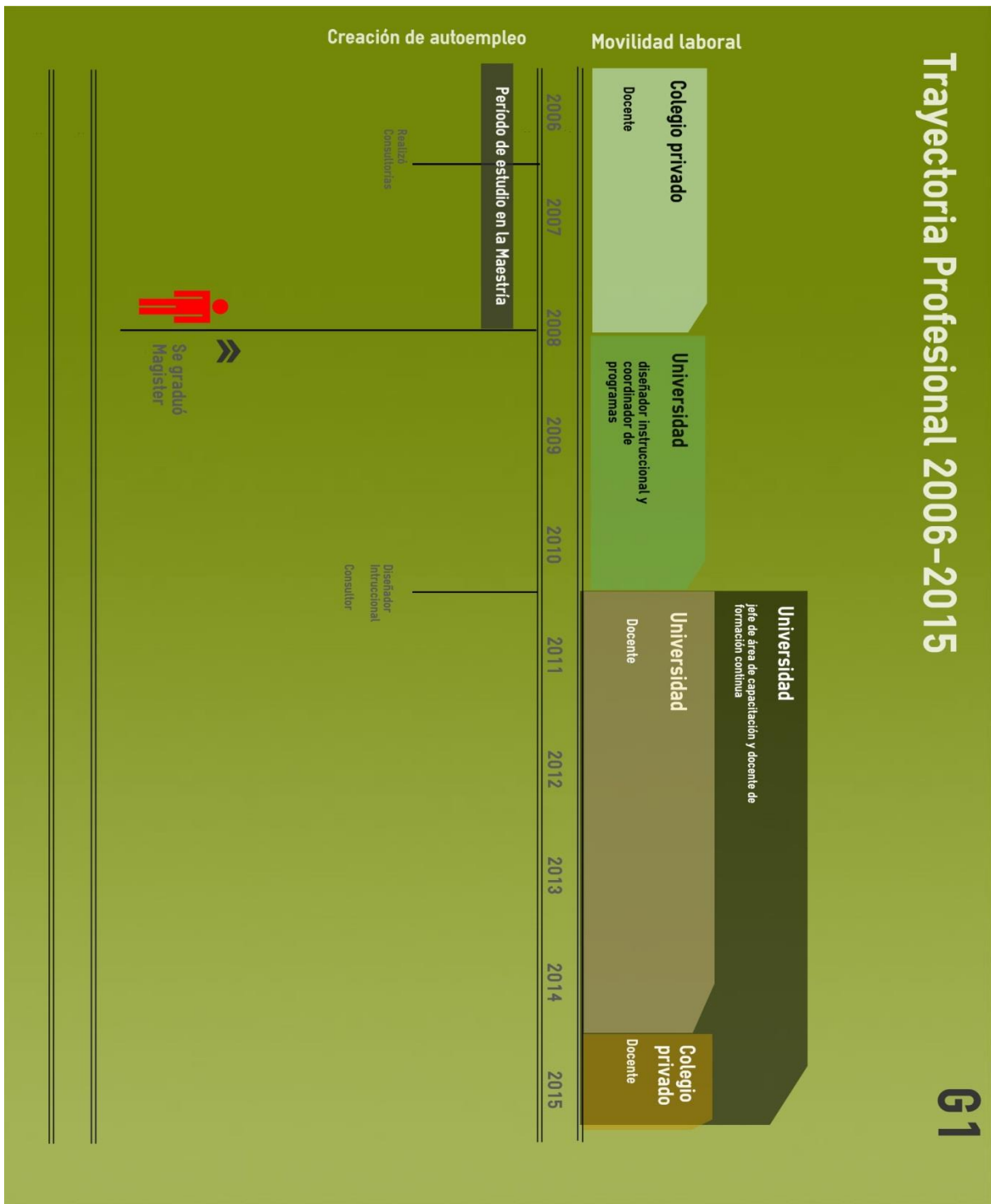


Figura original: Elaboración propia

G2

Al ingresar a la Maestría en Gestión en el año de 2007, el graduado se desempeñaba como docente nombrado en la red pública. En este mismo año realiza capacitaciones sobre programación curricular y elaboración del PCI. Cuando estaba en el tercer semestre de la Maestría (2008-I) fue invitada por una profesora de la Universidad donde estudiaba para participar de un proyecto de formación continua del Gobierno. Este proyecto consistía en realizar capacitaciones y monitoreo a docentes. Su permanencia en este proyecto fue de más o menos tres años (2008-I a 2010). También en 2008, el graduado buscó otras oportunidades laborales en una Universidad Privada de Lima. En esta universidad se desempeñó como docente a tiempo parcial. En 2010, el informante defiende su tesis y pasa a tener el título de magíster. En los años siguientes presenta una movilidad interna dentro de la universidad: jefe del área (2010), director del programa (2012), vicerrectorado académico (2015). En los últimos dos años (2014-2015) ha dado clases en un Instituto Superior de formación docente, como también, dicta talleres en los veranos. A lo largo de estos últimos 8 años participó en diferentes eventos académicos nacionales e internacionales. Inició estudios de doctorado y participó de cursos de formación profesional. El graduado ha publicado un artículo académico en una revista de educación (2010), también ha elaborado material didáctico (2013-2014-2015 I). (Ver figura 3)

Figura 3. Trayectoria profesional de G2

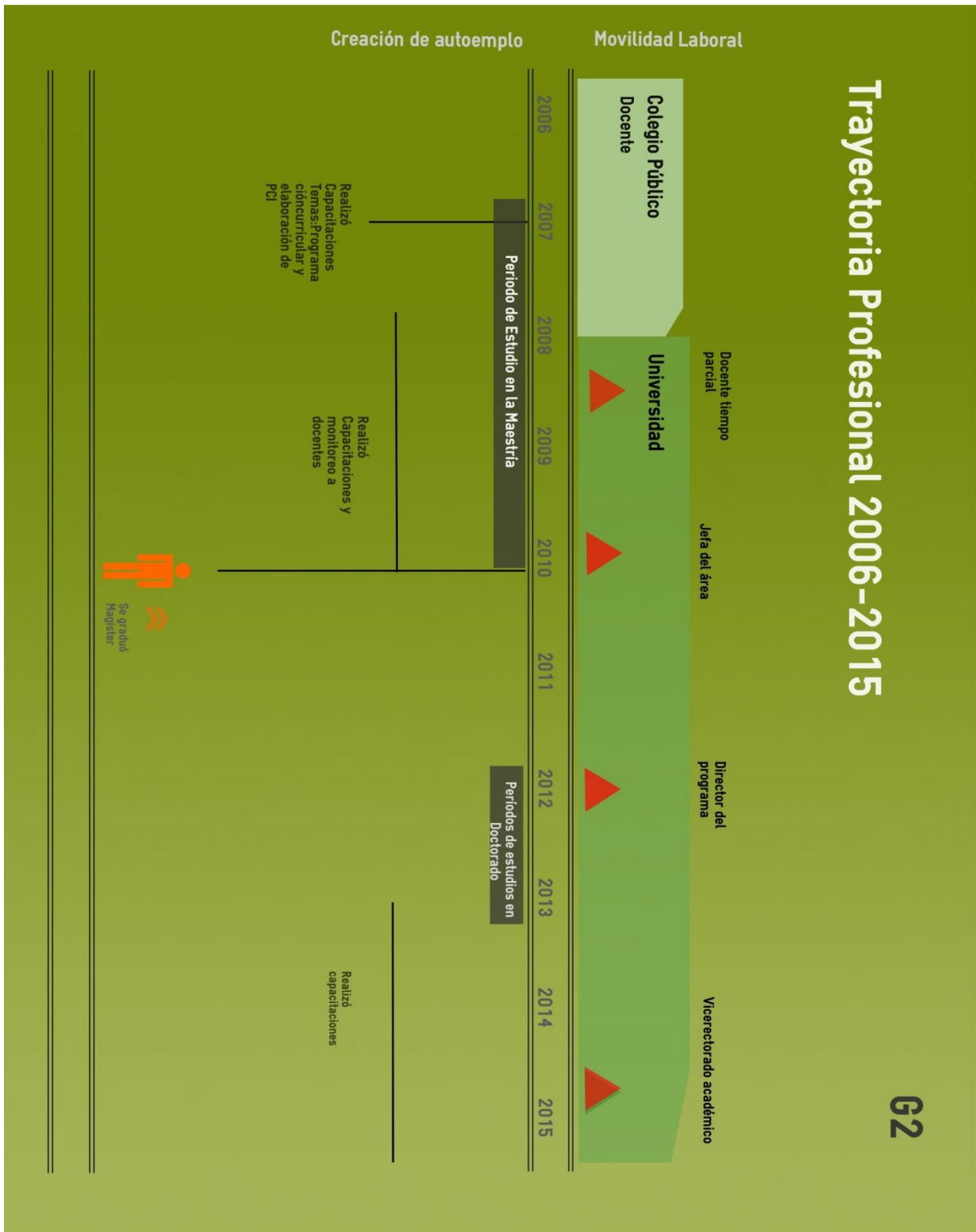


Figura original: Elaboración propia

G3

El graduado inició sus estudios de Maestría en 2007 y se graduó en 2010. Cuando empezó los estudios de maestría se desempeñaba como docente nombrada de la red pública, pero a la vez, trabajaba en un Colegio Privado. Cuando estaba en el tercer semestre fue invitada para participar de un programa de capacitación de docentes. De 2008 a 2011 en este proyecto, se desempeñó como capacitador y monitor, a partir de febrero de 2011 empieza otro programa de especialización de formación continuada donde se desarrolla como coordinadora académica hasta marzo de 2014. Entre 2013 II y 2014 I empieza a dictar en un diplomado. En paralelo, en el segundo semestre de 2013, inicia como docente universitario en una Universidad Privada. Entre los meses de noviembre y diciembre de 2014 participó del Programa de monitoreo de instituciones formadoras de docentes cuyas funciones de especialista era: revisar, analizar y proponer mejoras en el proceso de identificación de necesidades; elaborar lineamientos para la preparación y ejecución de los planes de fortalecimientos de capacidades en gestión y formular propuestas para mejorar la comprensión y aprendizaje de los contenidos de los programas. En inicios de 2015 fue consultora externa encargada de elaboración de instrumentos de evaluación en una entidad responsable por las acreditaciones y certificación de calidad educativa, posteriormente, en esta misma entidad, pasa a desempeñarse como especialista de estándares de aprendizaje. A partir de 2010, se puede visualizar el incremento de creación de autoempleo, sobre todo, relacionado a capacitaciones a docentes de nivel básico, como también, de nivel superior. Con relación a producción intelectual, no ha publicado artículos o libros, pero ha elaborado material didáctico. También ha participado de algunos eventos académicos como participante. Todavía no inicia otros estudios de posgrado, pero en 2013 hizo un estudio de diplomado. (Ver figura 4)

Figura 4. Trayectoria profesional de G3

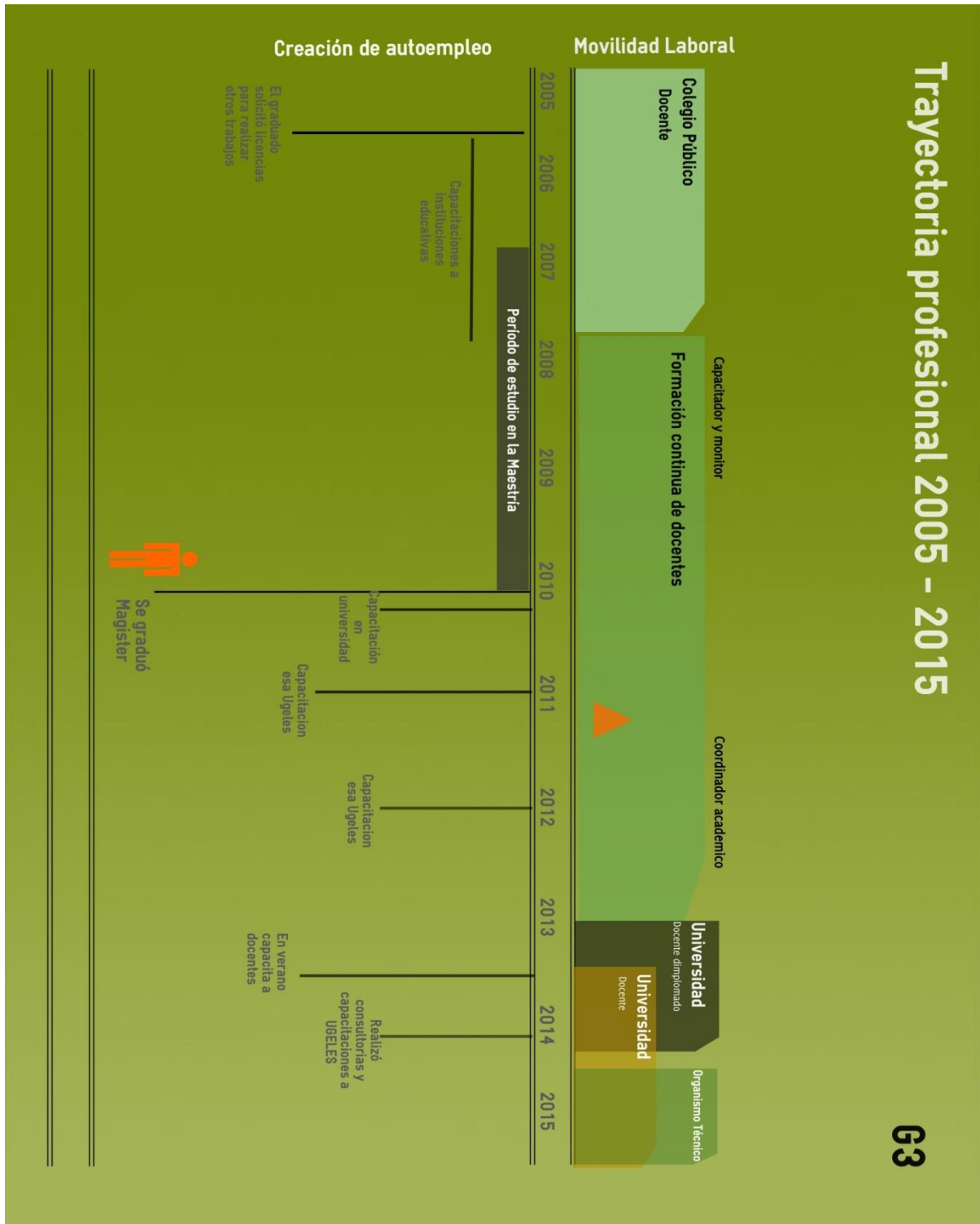


Figura original: Elaboración propia

G4

El graduado inició sus estudios en la Maestría en Gestión el año de 2002 y los culminó en el año siguiente. Pero obtuvo el título el 2007. En la época de los estudios de la Maestría, el graduado se encontraba trabajando en un Colegio Privado de Lima y se desempeñaba únicamente como docente y esporádicamente era responsable por algún proyecto de la institución. En 2008 fue ascendida a coordinadora de comunicación de primaria, siendo responsable por las capacitaciones docentes, implementación y renovación del plan lector, también coordinó el área de investigación y desarrollo con la finalidad de mejorar la comprensión lectora. En paralelo, empezó a desempeñarse como docente universitario (2010) cuyas funciones son de asesora de tesis, tutora, jefa de prácticas y profesora. En esta Universidad Privada viene desarrollándose hasta la actualidad. En 2011 se retira del Colegio Privado y el 2012 se dedica exclusivamente a su labor en la universidad. En 2013 pasa a trabajar en otro colegio privado e ingresa como coordinadora del área de comunicaciones donde se desempeña como capacitadora y profesora hasta la actualidad. Con relación a la continuidad de formación académica, en el año 2011 inició otro estudio de Maestría, pero todavía no ha obtenido el título. No ha escrito aún artículos o libros, pero ha participado de congreso y seminarios. (Ver figura 5)

Figura 5. Trayectoria profesional de G4

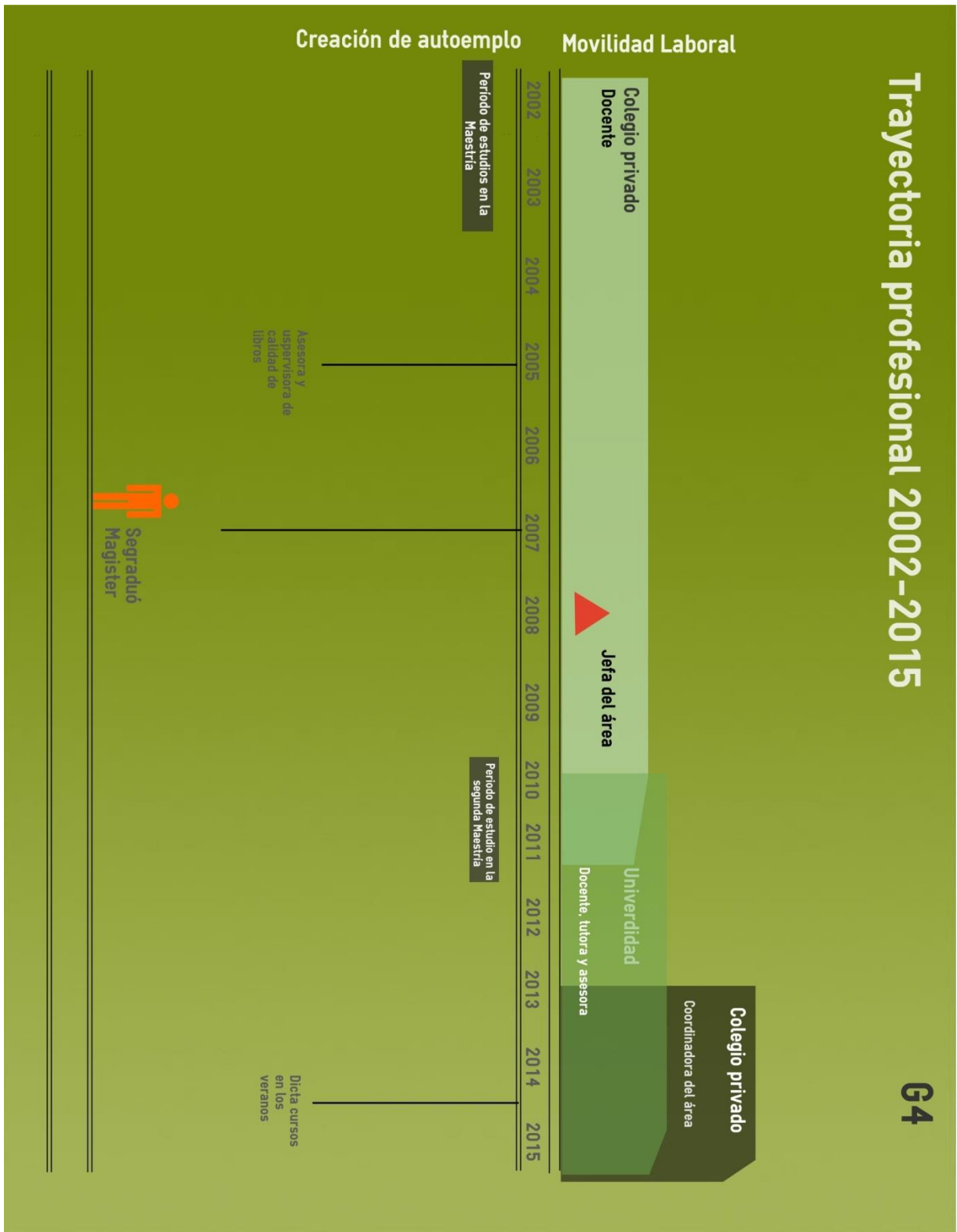


Figura original: Elaboración propia

G5

El graduado inició sus estudios en la Maestría en 2006 y se graduó en 2008. En este año se desempeñaba como docente de inglés en un colegio privado de Lima. En este mismo año solicita su desligamiento de la institución y busca oportunidad laboral donde pueda poner en práctica lo aprendido. En 2009 se presenta en otro colegio privado de Lima para un puesto de coordinadora de área, pero en el transcurso de las entrevistas se le ofrece el puesto de coordinadora académica de la institución. Algunas de sus funciones son capacitación y monitoreo de docentes, implementación de plan lector y de nuevas tecnologías educativas. El graduado no ha continuado con su formación académica, pero se percibe en su curriculum vitae la participación en cursos de formación profesional. Con relación a la producción académica, el graduado no presenta artículos o libros escritos, pero ha participado de eventos académicos. Tanto en la entrevista como en el curriculum no queda claro si se presentó como expositor o ponente. El graduado también ha participado de talleres y cursos. (Ver figura 6)

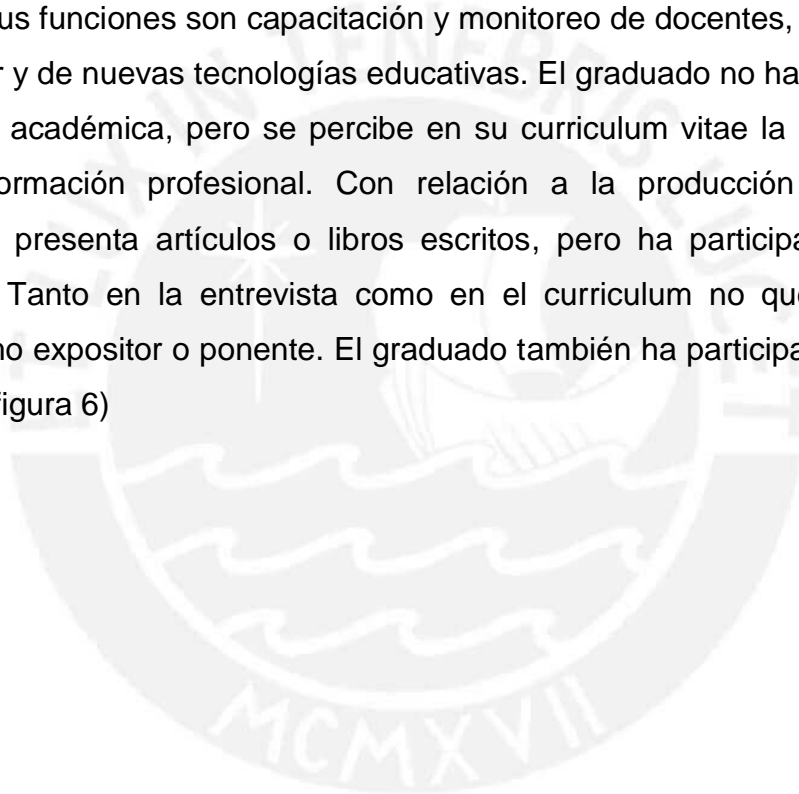


Figura 6. Trayectoria profesional de G5

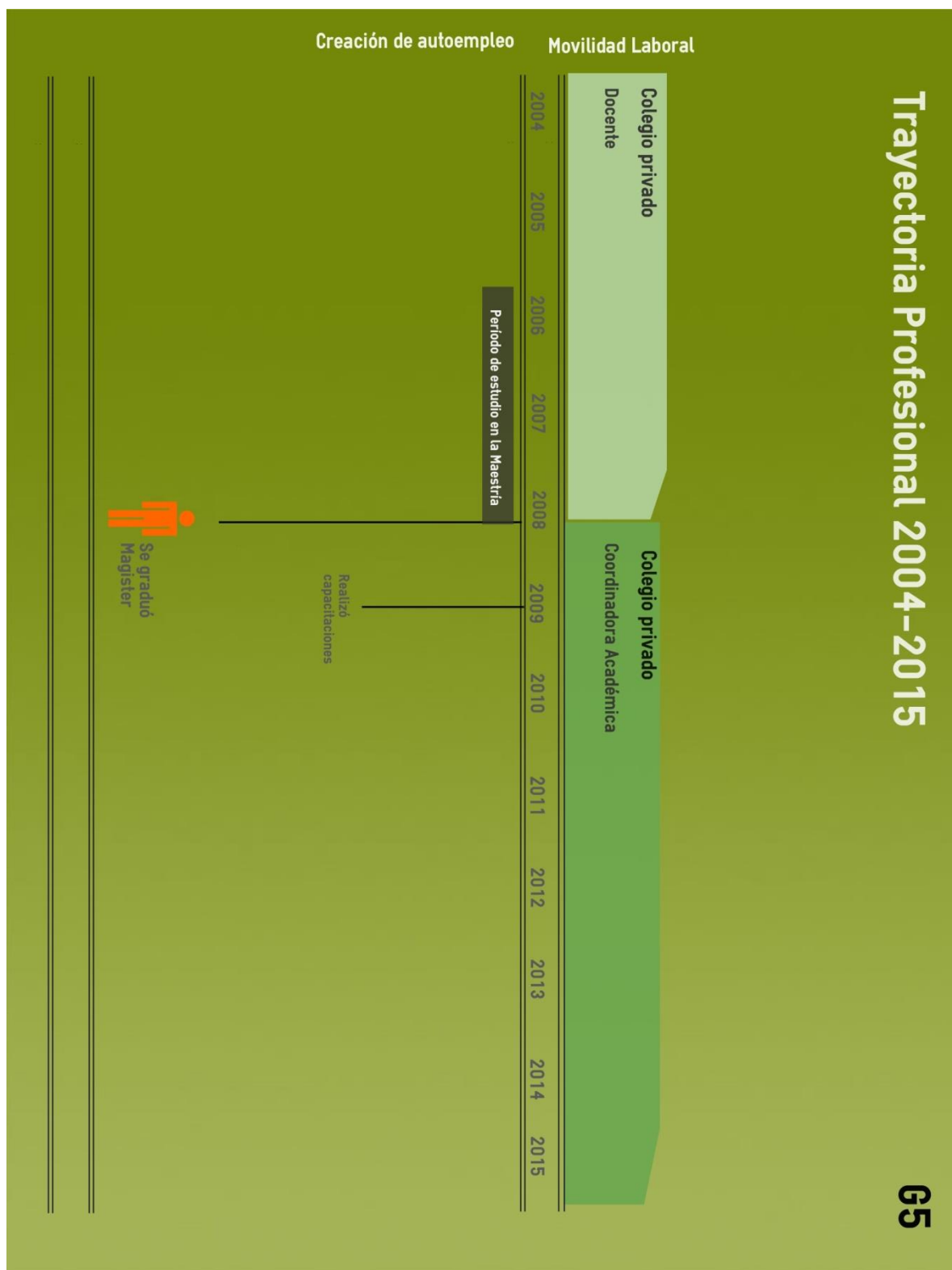


Figura original: Elaboración propia

G6

El graduado al ingresar en la Maestría de Gestión (2006) se encontraba trabajando en una Institución Educativa Privada. Con relación a su labor, en la triangulación de información se percibe que hay una desconexión, pues en su curriculum vitae, en este año (2006), se desempeñaba como docente, pero en la entrevista el graduado señala que era coordinador. En 2007, el informante decide alejarse de su centro laboral para dedicarse a la Maestría. En 2008 regresa al colegio privado y por la naturaleza de la institución fue promovido a coordinador. Pero a mitad de este mismo año tuvo que asumir la dirección del colegio porque el director renunció abruptamente. Fue director entre julio de 2008 a diciembre 2009. El 2010 vuelve a la docencia en la misma institución. Al final de este año renuncia a la institución. Este mismo año defiende su tesis y empieza a laborar a tiempo parcial en una Universidad Privada. En esta Universidad trabajó 2010-2011-2012-2013. Entre los años 2011 y 2013, en paralelo, fue apoyo técnico en un Instituto superior Tecnológico. En 2011, inicia otros estudios de Maestría, en este caso, Psicología Educativa. También en 2011 empieza a trabajar como Sub directora en un colegio privado, donde laboró entre 2011-2013. En el primer trimestre de 2013 empieza a trabajar en otra universidad privada desempeñándose como docente de seminario de investigación, quedándose ahí hasta julio de 2015. También en 2013, inició otra Maestría, ahora en Docencia e investigación, realizando los estudios 2013-2014. En 2014 ingresa a otra Universidad Privada y en este mismo año, en el mes de agosto, empieza a trabajar en otra universidad como docente de posgrado. En estas dos últimas universidades continúa trabajando hasta la actualidad. En paralelo empieza a dar consultorías en una universidad estatal, donde fue responsable por la asesoría y acompañamiento a docentes. Esta consultoría se realizó entre febrero de 2014 a marzo de 2015. Con relación la producción intelectual, el graduado presenta algunos artículos publicados y amplia participación en eventos académicos. (Ver figura 7)

Figura 7. Trayectoria profesional de G6

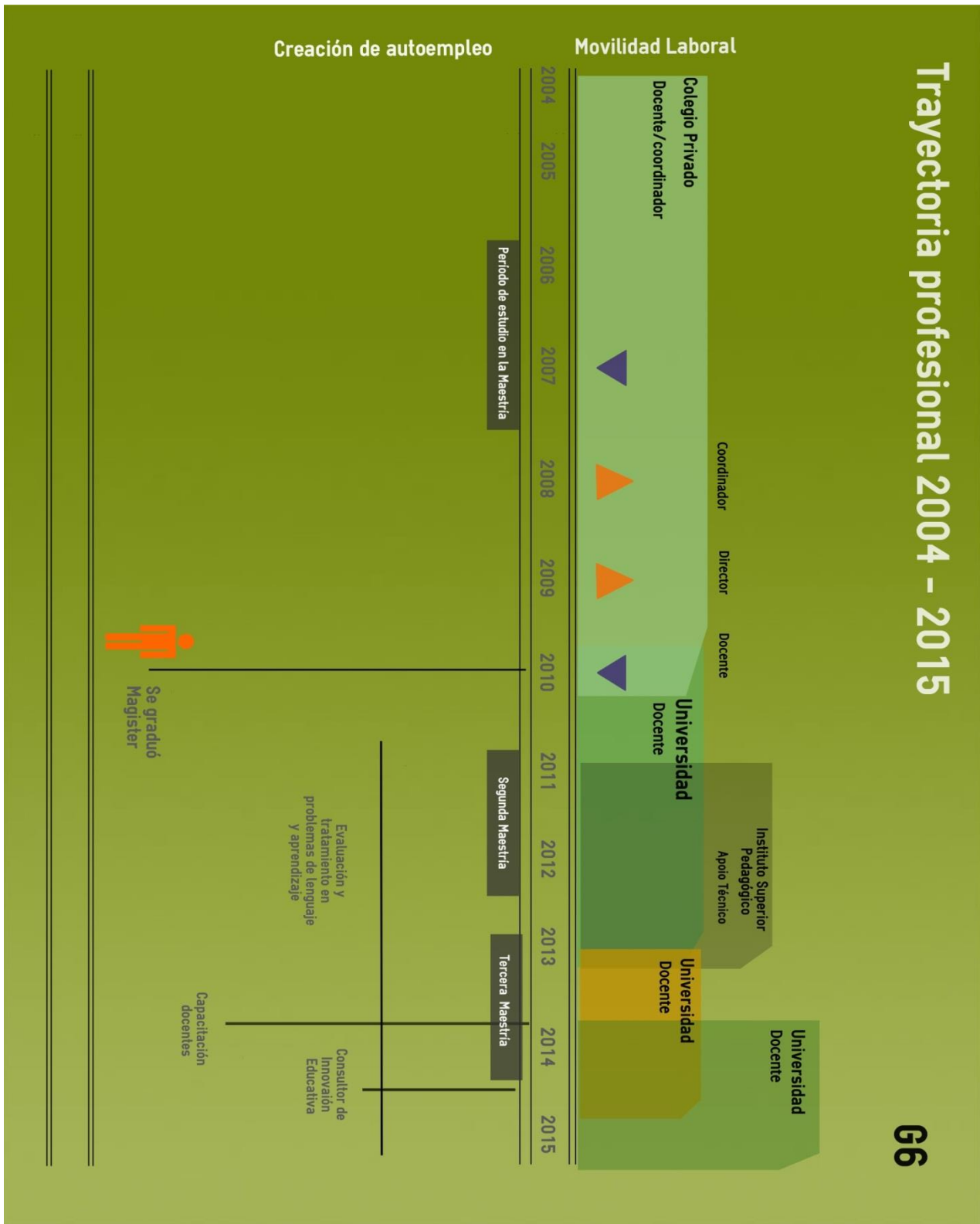


Figura original: Elaboración propia

2.1.1 Características laborales de los graduados

En el apartado anterior se describió la trayectoria profesional del graduado señalando su movilidad laboral a lo largo de estos años, pero en este ítem se busca describir la posición actual del graduado. En el presente estudio identifica a los graduados en situación laboralmente activa, ya que todos se encuentran trabajando.

Tabla 6. Ubicación laboral de los graduados actualmente

Graduados	Nivel de educación básica	Nivel de educación superior	Otros
Tipo de gestión	Privada ⁷	Privada	
G1	X	X	
G2		X	
G3		X	X
G4	X	X	
G5	X		
G6		X	

Tabla original: Elaboración propia

A partir de la descripción de la trayectoria profesional de los graduados y, posteriormente de su comparación, se puede encontrar algunas semejanzas y diferencias. En este sentido, se percibe que una gran parte de los graduados se encuentran trabajando en nivel superior.

⁷ En el recojo de información se observó que los graduados mayormente se encuentran ubicados en el sector privado no observando la presencia activa en el sector público.

Algunos graduados se desempeñan paralelamente en los dos niveles educativos como es el caso de G1 y G4. Como también hay graduados que pueden desempeñarse en otras áreas que no sea la docencia, como ejemplo G3.

Con relación a los cargos que desempeñan en la actualidad se puede observar que la docencia aparece en mayor proporción.

Tabla 7. Cargo actual de los graduados

Graduados	Docente	Coordinador Del área	Coordinador Académico	Especialista	Jefe del área del desarrollo académico
G1	x				
G2					x
G3	x			x	
G4	x	x			
G5			x		
G6	x				

Tabla original: Elaboración propia

Al respecto sobre eso Jiménez-Vásquez (2011) señala que normalmente los graduados en educación pueden desempeñarse en dos actividades: la docencia y la dirección, pero que estas dos actividades no son excluyentes, pudiendo conciliar esas dos labores. Como es el caso de G3 y G4 que están ubicados en dos lugares distintos y se percibe esta condición.

En lo que se refiere a la docencia universitaria los profesores tienen que dividirse en dar clases, asesoría, tutoría e investigación. Pero para eso, muchas veces pueden utilizar la Internet como medio para facilitar la realización de estas actividades. La Internet permite que el usuario realice varias actividades sin la necesidad de desplazarse por la ciudad. Con este contexto, el trabajo virtual viene aumentando, visto que permite comunicarse con muchas personas, realizar más actividades en poco tiempo y sin la necesidad de salir del lugar. En consonancia con esta idea se

puede señalar a Castell (1997) citado en Marcelo y Vaillant (2009, p.17) que afirma que la forma tradicional de trabajo y las ocupaciones bien definidas ya están en declive, que es un proceso lento pero cierto. Los graduados de Maestría en Educación encuentran en las actividades virtuales otra oportunidad laboral. Tal como se refleja en la siguiente cita:

La posibilidad online me permite trabajar desde mi casa esas tutorías son online y en el programa de lectura que es tan bonito. Venía una vez a la semana y yo ponía el horario “ya de cinco a siete” ya entonces venía, entonces atendía a las personas que lo necesitaban y luego todo era online y esta otra tutoría también es online. (G4, p. 6)

Aunque algunas de estas actividades son realizadas en un corto espacio de tiempo, no pueden ser definidas como autoempleo, ya que el graduado es contratado por una empresa y recibe todos los beneficios por ley.

2.1.2 Producción Intelectual de los graduados

Con relación a la producción intelectual, se buscó identificar en el curriculum vitae del graduado si había escrito algún capítulo o libro, publicado artículos, poseía blog y/o si había elaborado material didáctico. En esta primera revisión no se encontró una actividad intensa en este ítem. Se consideró la hipótesis de que los graduados podrían haber omitido esta información, siendo así, durante las entrevistas se pidió al informante comentar sobre eso y se evidenció que hay un nivel de producción intelectual escrita bajo.

Se observó que los informantes no han escrito libros o capítulos y no administran un blog. Pero se evidenció que algunos graduados han publicado artículos como se presenta en la siguiente figura.

Figura 8. Publicación de artículos

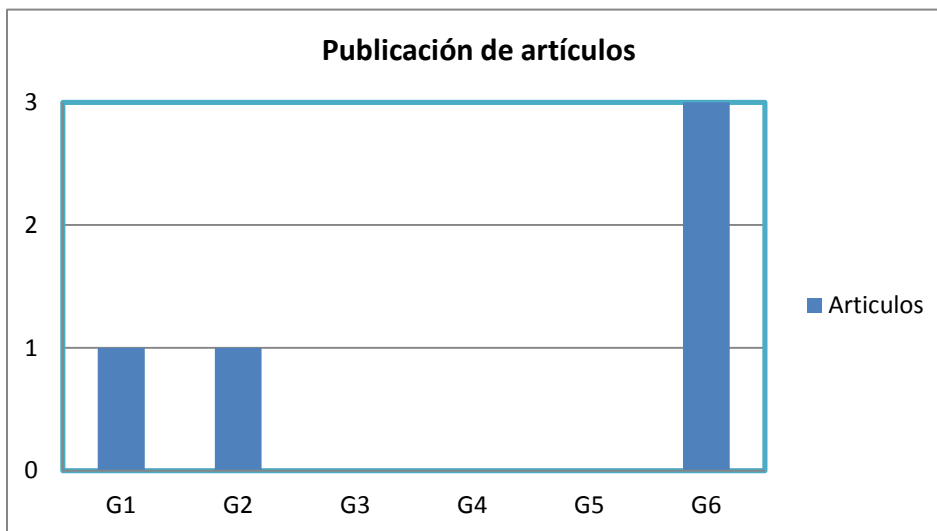


Figura original: Elaboración propia

Con relación a elaboración de material didáctico los graduados manifiestan que suelen producir este tipo de textos. Según los informantes la falta de tiempo es el factor que más impide desarrollarse en este campo del conocimiento.

Después de eso no he hecho porque como digo en verdad no tenía tiempo (G1, p.6)

El trabajo de profesora te absorbe muchísimo. Yo trabajo nueve horas diarias por horario es too much, es demasiado. (G4, p. 4)

Me gustaría hacerlo, pero uno, no tengo el tiempo. Dos, si bien es cierto he hecho la tesis y todo, pero si tú me das a elegir entre un trabajo en el que estoy y dedicarle tiempo a investigar en este momento tengo que elegir (G3, p. 9)

Por un tema de tiempo. Acá trabajo más de 40 horas (G5, p. 3)

El estudio de posgrado está asociado con la investigación. La publicación de artículos en publicaciones periódicas, en memoria o anales de congreso son indicadores de que el graduado ha alcanzado el nivel de investigador y que es conocido en su rubro. Entre los informantes el que más se destaca es el G6. Durante

la entrevista menciona sobre su interés por la investigación y que fue la Maestría que le proporcionó eso no solamente el interés por el tema como también habilidades académicas.

Yo creo que eso me ha dado la maestría ¿no? Me ha enseñado en gestión, en una ilusión inicial, pero luego me ha dado la investigación como una pasión mía ¿no? (G6, p.8)

Otra cosa que agradezco a la maestría es que me, dentro de la investigación es que me ayudó a centrar mucho el tema de la redacción científica, de las formas, de la comunicación, del análisis, del poder entender una teoría y poder transpolarla a un análisis más naturalista, a un análisis más crítico ¿no?. Eso yo también estoy muy agradecida por eso ¿no?. La lectura ¿no?, la lectura de fuentes científicas en una profundidad técnica a mí me gusta. (G6, p.11)

En esta misma línea de la producción intelectual se buscó saber si los graduados participaban de eventos académicos y como se daba la participación, eso es, como asistente, comentarista, ponente u organizador. Este estudio se centra en el graduado, pero se considera interesante observar su participación a partir del ingreso a la Maestría, ya que al estar en un ambiente académico el graduado está más propenso a participar en este tipo de actividades. Se cuantificó la participación de los graduados y los dividió a nivel de participación en el evento.

Figura 9. Participación en eventos académicos

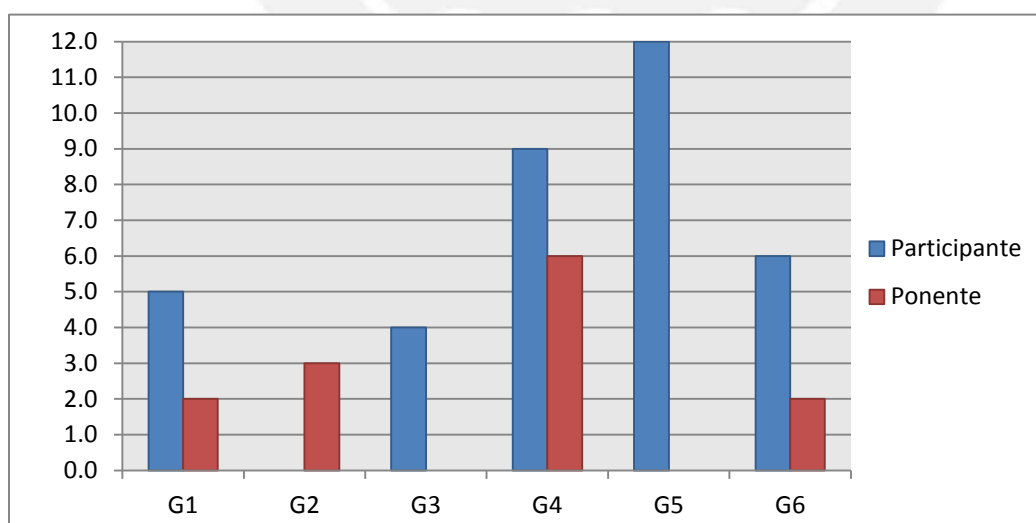


Figura original: Elaboración propia

Con este gráfico no se pretende generalizar, ya que cada graduado ha ingresado a la Maestría en años diferentes y eso podría afectar esa cuantificación, pero se cree interesante visualizar la participación de ellos en estos eventos. Después de vaciar la información en este gráfico se puede observar que los graduados continúan buscando mantenerse a la vanguardia de temas educativos. Otro dato resaltante es la poca frecuencia de participación en eventos como ponentes.

2.1.3 Formación continua profesional del graduado

El presente estudio también buscó identificar la participación del graduado en cursos, talleres, diplomatura, segunda especialidad entre otros.

Figura 10. Formación continua profesional del graduado

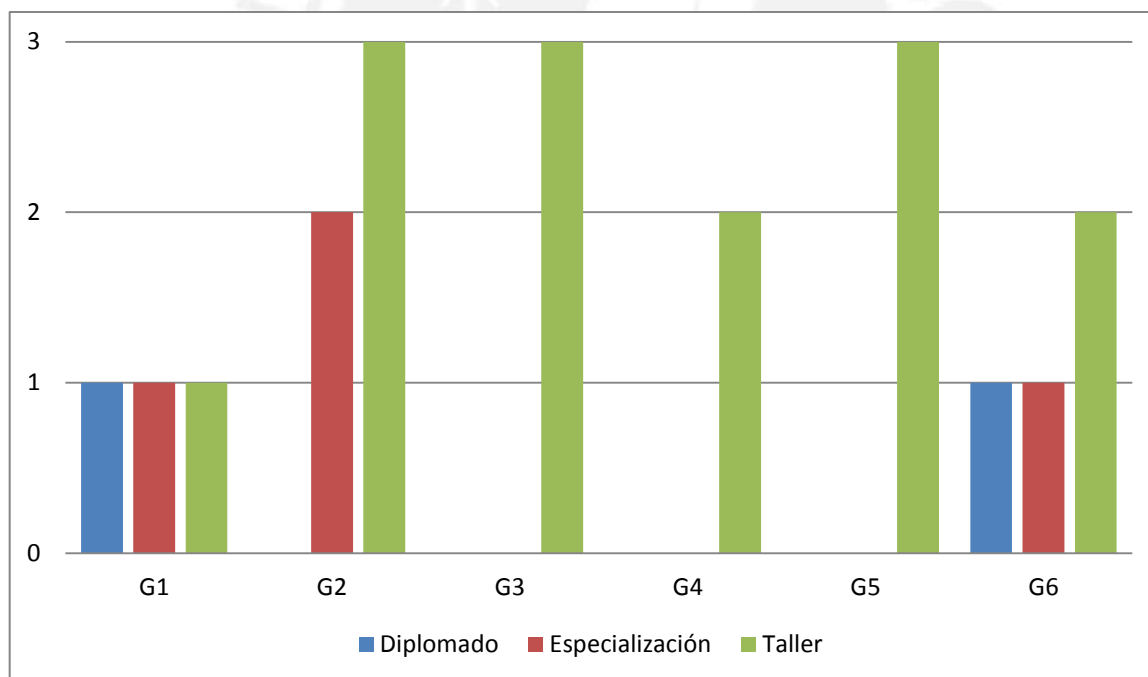


Figura original: Elaboración propia

Los talleres o cursos de corta duración son los más señalados por los graduados. Incluso siendo el único tipo de formación continua profesional recibida para los informantes G3, G4 y G5. Otro dato relevante es la participación en diplomaturas, con el cruce de información entre la entrevista y el curriculum vitae se observa que G1 ya poseían el título de magíster cuando llevó los estudios de diplomado. Al analizar se percibe que el diplomado estaba relacionado con el trabajo que él graduado desarrollaba en esta época. En el caso del informante G6 todavía no había defendido su tesis cuando llevó estos estudios, pero había asumido el cargo de director de un colegio privado con visión emprendedora, siendo así, sintió la necesidad de especializarse.

Estudié en IE1 gestión empresarial, ya después cuando era directora (G6, p. 3)

El informante G2 a través del cargo que posee en una universidad privada pudo participar de cursos de larga duración en el extranjero, compartiendo conocimiento con grandes personalidades de la educación.

Me fui sola y eso fue el inicio de abrir espacios que también ese era otro objetivo en mi vida conocer otros espacios, otros contextos culturales, pero también, ir aprender de otros espacios. Entonces me fui al Congreso Iberoamericano Metas Educativas Al 2021. Nos fuimos durante cinco días y realmente fue increíble porque me encontré con Cesar Coll, con Frida Díaz Barriga, un tete un mano a mano, conversando con ellos Eliot, Silvia....., Bernardo Toro, Diana Fajardo, la crema y nata de educación estuvo allí en ese congreso. (G2, p. 2)

El año 2012 me fui a España, me fui a un curso (¿usted fue a dictar un curso?) no fui a compartir un curso, fui a llevar el curso como asistente. Lo dictó José María Ruiz Ruiz. (G2, p.7)

En el 2013 conseguimos que acá con mi gente que el dueño de la universidad nos permitiera un viaje a todo costo pagado totalmente a todos los directores de acá de la sede. Nos fuimos a Argentina por casi un mes. (G2, p. 7)

Ahora en agosto me fui otra vez de viaje porque Frías Díaz Barriga daba un curso sobre Tics. (G2, p. 7)

El informante asocia estos viajes a la Maestría, pues según él afirma:

Me permitió también dado que estuve en mejores puestos y por supuesto mejor pagada me permitió viajar, ir a eventos que de repente en otras circunstancias no hubiera podido afrontarlos. (G2:13)

2.1.4 Formación Continua Académica

Con relación a la continuidad de la formación académica se buscó saber si los graduados habían llevado otros estudios de Maestría, o estudios de Doctorado o Posdoctorado. En la revisión del curriculum vitae y en la entrevista se identificó que los graduados G2 y G6 ya iniciaron sus estudios de Doctorado, pero en los dos casos falta defender la tesis.

Tabla 11. Formación continua académica del graduado

Graduados	Otra Maestría	Doctorado
G1		
G2		X
G3		
G4	X	
G5		
G6	XX	X

Tabla original: Elaboración propia

Además del doctorado, G6 también llevó otras dos Maestrías sobre temas educativos. El informante G4 hizo otra Maestría también relacionado con la educación.

Frente a todo lo expuesto en este apartado, se visualiza que los graduados se encuentran activos y se desempeñan en el área para lo cual fueron formados. Sobre eso, Díaz-Barriga, et al. Afirma que “un currículum que no tiene una vinculación realista

con la problemática del país y con el mercado laboral carecería de valor y los egresados estarían destinados al subempleo o a realizar sus actividades en un área totalmente distinta de su campo de acción” (1990, p. 147). Lo que no parece ser el caso de los graduados.

También se identifica que todos los graduados están ubicados en el sector privado y gran parte de ellos están trabajando como docentes, como también, se encuentran en el nivel superior. Sobre eso, algunos autores cuestionan las funciones de un profesor universitario que una de ellas sería la investigación. Para Boyer (1997) y Bordieu (2008) citados en Argüello (2010, p. 93) señalan que ser docente universitario le “obliga a cumplir funciones no sólo de docencia-contacto con estudiantes sino a cumplir funciones investigativas que se hacen visibles en las publicaciones (por lo general en revistas indexadas en bases de datos aportan reconocimiento) o la presentación en eventos académicos que aportan notoriedad a la labor académica de cada profesor”. En la formación de futuros profesores-investigadores se recalca que para enseñar a investigar hay que ser primero investigador. Con la poca publicación de artículos en revistas, la ausencia de publicación de libros y/o capítulos y ponencia en eventos académicos se percibe que los graduados todavía están en proceso en este campo de actuación.

En oposición, en lo que se refiere a continuidad de formación profesional los graduados presentan una participación moderada en talleres, especialización y diplomados. Se evidenció que la participación en estos cursos suele estar motivada por las funciones que desempeña el graduado en su centro de trabajo. Con relación a continuidad de producción académica, se encontró que algunos graduados dieron inicio a sus estudios de Doctorado, pero hasta la actualidad no han obtenido el título de doctor. También, se identificó la realización de otros estudios de Maestría, como también, la ausencia de cualquier continuidad de formación académica.

2.2 Impacto profesional

2.2.1 Movilidad laboral

A partir del análisis de contenido de las entrevistas y del curriculum vitae de los graduados se evidencia una movilidad laboral tanto vertical como horizontal. Los graduados presentan cambios que están directamente relacionados con la Maestría en Educación, como también con conocimientos previos o que se fueron dando de acuerdo al rubro de trabajo.

Antes de analizar las percepciones de los graduados sobre el impacto profesional que genera una Maestría en Educación de una Universidad Privada, se cree conveniente disertar sobre los factores que propulsan la movilidad laboral entre los graduados. Para Jiménez-Vasquez (2011, p. 83) “los factores que influyen en la trayectoria de un individuo se pueden clasificar desde dos aspectos: uno inherente a las decisiones, elecciones y desplazamientos individuales, y otro que considera la estructura social que induce a los individuos, orientando su trayecto profesional de acuerdo con las condiciones imperantes en el entorno social y laboral”. Se concuerda en parte con lo explicitado por la autora, ya que en esta investigación se encontró otros factores que influyen en la movilidad laboral, siendo así, se incluye: red de contactos, filosofía institucional y prestigio de la universidad.

Decisiones personales

El estudio de una Maestría no es solamente una inversión financiero. Va mucho más allá de eso. El ambiente de discusiones, de reflexión y de aprendizaje fomenta el desarrollo de habilidades permitiendo el graduado sentirse más seguro en sus colocaciones. Con el conocimiento adquirido y la seguridad de exponer sus opiniones referentes a los temas educativos lleva al graduado a querer vuelos más altos y a buscar ambientes donde se pueda aplicar lo aprendido, tal como se refleja en la siguiente cita.

Tenía muchas ganas de poder aplicar todo eso, entonces decido renunciar al trabajo donde yo estaba (G5, p. 1)

Ya sentí a que debía avanzar a otros espacios y estar estudiando en la maestría también ya me exigía otros espacios (G2, p. 1)

Pero el cambio laboral no siempre se da por una cuestión positiva o de deseo de una mejora laboral. A veces, puede darse por divergencia de puntos de vista entre el graduado y sus superiores.

Decidí que se acabó, todos nosotros decidimos porque ya no iba más (G6, p. 9)

Duré solamente unos meses, era muy difícil por un lado por la visión del líder del proyecto (G1, p. 2)

Yo decidí que hasta ahí llegaba porque yo no tenía por qué pelearme o politizar cuando yo estaba haciendo una cuestión técnica que me sentía que la estaba haciendo muy bien. (G6, p. 6)

Los cambios abruptos en la vida del graduado o cuestiones familiares también puede ser un propulsor para la movilidad laboral.

Hasta que mi mamá murió ☹ entonces cuando pasan esas cosas personales son un quiebre en tu vida. (G4, p. 5)

Pudo haber durado más tiempo, pero me regresé por cuestiones familiares. (G1, p. 2)

Con lo expuesto, los cambios se pueden dar a partir de un factor interno, como es el caso de superación o autoconfianza. Como también un factor externo como es el caso de las tensiones en el ambiente de trabajo o cuestiones familiares. Por decisiones personales se refiere a cualquier cambio laboral que se da sin la intervención directa de los superiores. En este caso, no podría ser considerado una movilidad laboral por decisión personal cuando se acaba el contrato o cuando el graduado es despedido.

Oportunidades laborales

En el contexto actual, se percibe la proliferación de universidades. En lo que se refiere a Maestría en Educación en el Perú, se percibe un número elevado de programas de Maestría. En el año de 2006 había 64 programas en el sector público y 58 programas en el sector privado (ANR, 2006 citado en Díaz, Alfaro & Sime, 2008, p. 47). Con ese aumento del sector se requiere cada vez más especialistas en el tema de Educación. Con la proliferación de Instituciones Educativas Superiores se demanda personal capacitado, siendo así, los graduados de Educación vienen movilizándose por estas distintas Universidades.

El 2008 yo llegué a empezar a trabajar acá en la universidad en forma parcial (G2, p. 1)

Estoy como profesora del Diplomado en gestión de organización. (G3, p. 5)

Yo trabajaba como diseñador instruccional, diseñaba programas, cursos, materiales educativos para programas de e-learning para postgrado (G1, p. 2).

Decido yo irme en el 2010. Termino, cierro mi año, me voy, ahí empecé IE2. (G6, p. 6)

Otra tendencia laboral que viene en aumento son los programas de capacitaciones a docentes⁸ cuya finalidad es mantener los docentes a la vanguardia en asuntos relacionados a las prácticas educativas.

Gestión de organizaciones

Al evaluar el impacto profesional es imprescindible recoger algunas informaciones sobre las instituciones donde el graduado ha trabajado. Conocer la gestión organizacional de la entidad permite entender el proceso para la promoción laboral

⁸ Con relación a las consultorías realizadas en Universidades se podrá ampliar en el apartado creación de empresas y autoempleo

dentro de la institución. En la entrevista el informante G6 explicó cómo funciona el proceso para ser promovido dentro de la entidad educativa donde laboraba.

A partir de seis años en IE3, ya te promovían (G6, p. 2)

Adhocrático en un sentido de rotaciones, colaboración digamos en base al desempeño reconocimiento de tus compañeros, promociones internas pero claro que al final quien decidía era el director, pero dabas la terna y quienes te promovían en la terna eran la gente, no una colaboración de que van a trabajar con quien entre es adhocracia es movimiento es aprender un poco de la organización y luego vuelves y haces la obra. (G6, p. 2)

El director me llama y me dice: G6 quiero que tú seas mi coordinadora. (G6, p. 3)

Él (director) renuncia y a nosotros nos pide por favor que uno de nosotros tiene que ser interino (G6, p. 4)

Cuando termina el año yo decido que ahí acabó, pero, el consejo “G6 lo has hecho bien tú tienes que continuar el 2009 (G6, p. 4)

El 2010 bajé al aula, 2009 se acabó. 2010 bajé al aula normal. (G6, p. 6)

De acuerdo a estas citas, se percibe que los cambios laborales experimentados por el graduado: profesor-coordinador-director-profesor no están directamente relacionados con la maestría, sino de cómo funciona la organización de la institución. En este sentido, no se puede afirmar que la Maestría fue lo que originó las promociones laborales, pues hubo otros factores involucrados. De la misma manera, hay instituciones educativas en que no hay un nivel jerárquico definido y que todos están en el mismo nivel.

Lo que pasa es que la naturaleza de ese colegio es que es un colegio no jerárquico, es un colegio de autogestión, todos los docentes en realidad terminan colaborando en la gestión institucional entonces no hay digamos eres docente pero aun así trabajas dentro de lo que es la gestión del colegio entonces digamos no hay eso de yo aspiro a ser coordinador, sub director, director porque esos rubros no existen (G1, p. 1)

Uno participa porque cree en la propuesta, porque parte de la filosofía del colegio es el tema de la autogestión (G1, p. 1)

Las instituciones con esta gestión no permiten que el funcionario tenga una movilidad vertical. Dependiendo de las expectativas del funcionario, esta situación puede promover a la movilidad horizontal, como fue el caso de G1 que al verse con el título de magister optó por renunciar al colegio y buscar otras actividades.

Fue unas de las cosas que me planteó una persona del colegio: “¿ya has llevado la maestría?” como consejo, fue un colega digamos...” ¿qué piensas hacer ahora? Porque acá estás trabajando como docente y la maestría no creo que lo hayas buscado con ese fin”. (G1, p. 1)

Otros factores que podrían impedir la movilidad vertical es que algunas instituciones dan más peso a la experiencia profesional sin demostrar mucho interés por los títulos, como fue observado en la investigación de Fletcher (2002). Aunque no se identificó ese factor como impedimento para la movilidad laboral es interesante identificar algunas características de la entidad educativa para así entender el porqué de la movilidad laboral.

Red de contacto

Con el medio laboral cada vez más competitivo no es suficiente poseer un título de magíster y otras especializaciones para obtener una movilidad laboral. En las entrevistas se identificó que un gran promotor de estos cambios se dio por las relaciones sociales que los graduados establecieron en el medio académico, como también en los ambientes laborales. También se pudo identificar que todos los graduados entrevistados tuvieron por lo menos un cambio laboral ocasionado por la recomendación de algún conocido.

Conversando con otras personas surgió la posibilidad de ir a Honduras a trabajar. (G1, p. 1) Por recomendación de una ex jefa con la que

estuve hablando. (G1, p. 1) Yo antes de venir digamos me había contactado con varias personas. (G1, p. 2) Justo en un curso de titulación de la facultad tuve una alumna que resultó ser coordinadora de este colegio. (G1, p. 3) Entonces ella era coordinadora del colegio y hacia fines del curso me comentó si es que estaba interesado en trabajar. (G1, p. 3)

Vine porque fui recomendada por una amiga que había trabajado en el colegio de donde yo salía. (G5, p. 1)

Los graduados reconocen la importancia de mantener una red de contactos, tanto para la movilidad laboral como para la difusión de conocimiento.

Todo es ahora contactos (G6:7)

Entonces nos pasamos la voz de cosas. (G6:13)

En nuestro país es mucho los contactos. Entonces pedían alguien para que capacite y me recomendó. (G3:3)

Yo no sé por qué decía algún día que yo encuentre algo para ti te voy a pasar la voz (...) yo te ayudo ahora y tu ayudarás a alguien después. (G3:4)

Es una red de contactos. (G3:.4)

Conté mucho con el apoyo del equipo tanto el que dirigía como mi equipo que trabajaba conmigo y fueron gente que nos hemos hecho muy amigos y que ahora también funciona como una red de contactos porque muchos de ellos, bueno un grupo muy cerradito que eran las mejorcitas, están también conmigo porque yo también necesitaba personal para el IE4. (G3:7)

Eso es bueno pues estableces redes de contactos no, ya eso de las redes profesionales es una gran cosa tienes información, tienes contactos para lo que necesitas hasta para llegar a ese sitio tu pides información, también tienes ya gente en determinados lugares que te pueden enviar información y todo ello, yo siento que eso me cambió totalmente en el camino. (G2:8)

De la misma manera que la universidad no se puede considerar una isla y siempre debe estar abierta a los cambios de la sociedad para atender sus demandas, a su

vez, los graduados deben adecuarse a esta tendencia, pues no solamente le permitirá acceder a puestos o instituciones que no se había planteado antes, como también, la red de contactos permite una mayor difusión de conocimiento.

Prestigio de la Universidad

Otro factor que incide en el acceso a otros espacios se debe a la universidad donde se obtuvo el grado de Magister. En esta investigación nuestros informantes son de la misma universidad, por eso no se puede hacer un estudio comparativo entre la movilidad laboral de graduados de diferentes universidades. Sin embargo, en las entrevistas algunos graduados expresaron que obtener el grado de magister en esta universidad le permitió acceder a otras instituciones educativas, como también, ser percibe una promoción laboral.

Entonces yo si siento que de alguna manera ingresando a IE6 me dio oportunidades de acceder a nuevas posiciones, a acceder también a una mejor consideración por el tema del prestigio de la universidad y a poder tener nuevas oportunidades, o sea, se te abren muchas oportunidades ya tu escoges que es lo que te conviene. (G2, p. 13)

La indicación era contratar a más docentes que eran de IE5, de IE6, de IE7, de IE8, de IE9, etc. Entonces la idea era que al frente de toda el área estuviera alguien que tuviera nombre, como dicen, entonces yo era de IE6. (G2, p. 10)

En las citas se percibe que el graduado ingresó a esta institución superior por poseer el título de Magíster, pero más que eso, por ser egresado de dicha Universidad Privada. Eso podría ser explicado por el ranking nacional en que señala que dicha universidad ocupa el primer puesto en lo que se refiere a calidad educativa, investigaciones, publicaciones y responsabilidad social (PUCP-2013). Poseer el título de Magíster de esta universidad puede influir positivamente en la vida laboral de acuerdo las percepciones de los graduados.

Estudiar en la IE6 para mí también fue abrir muchas oportunidades y eso es algo certero. Te abre muchas oportunidades. (G2:1)

El grado académico de la IE6 te da respaldo profesional. (G4:4)

Tú por ser egresado de IE6 tienes mucho ganado. (G3:9)

Presentar un título de Magister de IE6 ya es símbolo de calidad, entonces sí te abre muchas puertas. (G3:9)

A modo de conclusión, se grafica los factores que incrementan esta movilidad laboral. Vale resaltar que ningún factor excluye el otro, visto que funciona como un complemento llevando así a una movilidad alta.

Figura 8. Factores que incrementan la movilidad laboral

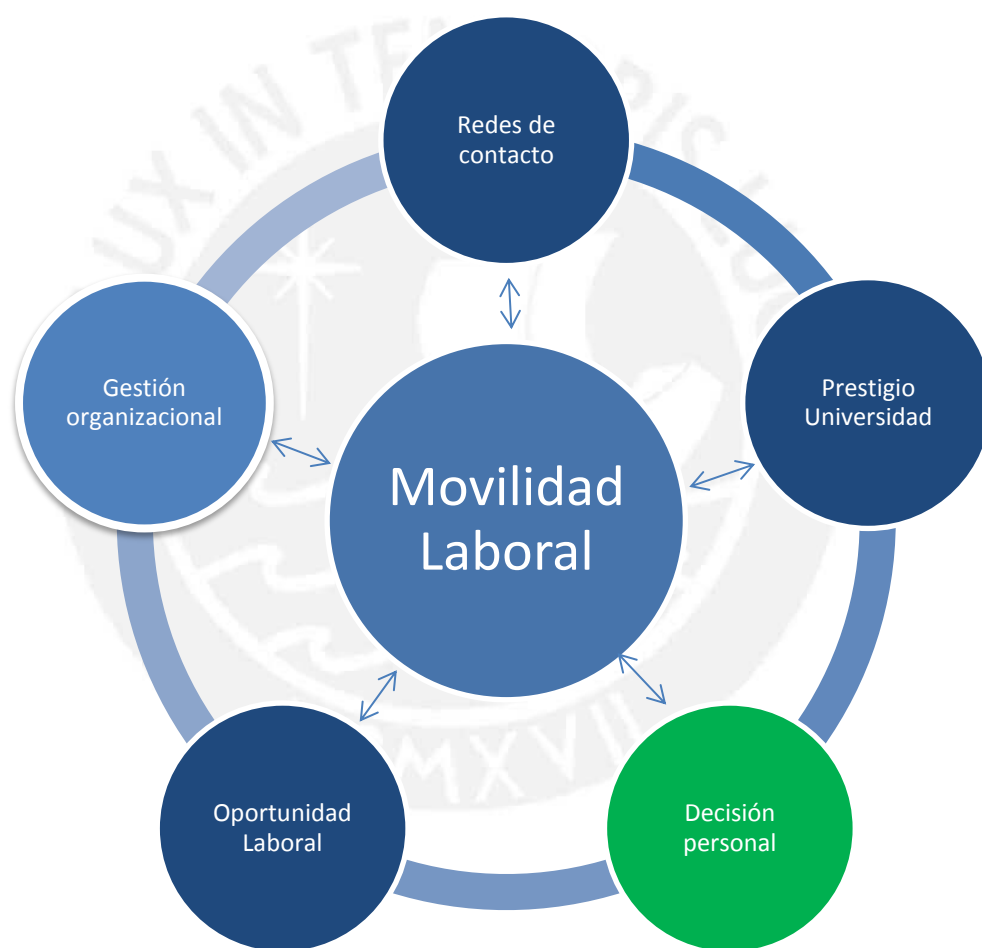


Figura original: Elaboración propia

Al participar de la Maestría en Educación se evidenció que los graduados tienen una posición distinta sobre la realidad educativa de manera global como también más específica, como es el caso de las instituciones educativas y el aula. Poseer un título de Magíster en Educación es una carta de presentación del graduado que le permite acceder a otras instituciones educativas u organismos del estado. Con relación a la movilidad laboral encontrada entre los graduados se identificó que ésta se da por varios factores. Se identificó un factor interno que se denominó Decisión Personal. En este caso, el graduado tiene como elemento propulsor la superación y deseo de aplicar los conocimientos adquiridos. También se identificó que esta movilidad se puede dar por los desacuerdos con los superiores y sucesos personales que incentiven esa transición laboral.

También se identificaron otros factores, pero de carácter externo. Otro elemento propulsor de las movilizaciones son oportunidades laborales. Actualmente, hay la proliferación de instituciones superiores educativas, sobre todo, las que forman docentes. Al poseer mucha demanda se requiere docentes capacitados, más aún con la nueva Ley universitaria que obliga, a los que forman docentes, a tener como mínimo el título de Magíster. La misma tendencia se observa en las capacitaciones de docentes, tanto de instituciones estatales como privada. En este estudio se evidenció que los graduados se movilizan por este campo

La gestión de la organización también puede promover (o no) los cambios laborales. Se identificó que la gestión organizacional de la institución es muy importante para la movilidad laboral de los graduados. En este estudio se identificó que algunas de las instituciones donde laboraban los graduados poseen una gestión organizacional particular. Dependiendo del tipo de gestión ésta puede promover o no al graduado.

Las redes de contacto que el graduado establece durante los estudios de Maestría y en otros centros educativos parecen tener un gran peso. En este estudio se evidenció que todos los graduados presentaron algún cambio laboral provocado por las redes de contacto.

Por último, el prestigio de la Universidad juega un papel importante en la movilidad laboral de los graduados. La referida universidad está en el ranking como la mejor universidad del Perú. También es conocida por su nivel de exigencia y por la calidad de enseñanza. Siendo así, al ser graduado de esta universidad les abrió puertas y les permitió acceder a cargos superiores.

En consonancia con la investigación que buscó recoger las percepciones de los graduados sobre el impacto profesional, se creyó conveniente identificar la percepción de cada subcategoría. Siendo así, se invitó a los graduados a expresar si consideraban que la movilidad laboral estaba relacionada con el egreso de una Maestría en Educación. El primer caso a ser analizado es de G1 quien obtuvo un cambio laboral meses antes de defender su tesis.

Yo no había terminado la maestría porque me fui en febrero, marzo del 2008 me fui y yo sustenté la tesis unos meses después (G1:1)

Al ser cuestionado sobre la posibilidad de continuar en este nuevo centro de trabajo sin defender su tesis G1 afirma que seguramente hubiera continuado, pero en oposición afirma que tener el título era uno de los requisitos para su ingreso, como también poseer experiencia en este rubro. Posteriormente, el mismo informante presentó otro cambio laboral, pero este caso, la institución se inclina por profesionales que tengan posgrado, tal como relata G1 en una conversa que tuvo con el director de esta institución:

Él me lo había mencionado en varias ocasiones, me lo mencionó al inicio, me lo volvió a mencionar hace poco porque hay reuniones por objetivos o sea digamos un poco son como evaluaciones de personal, y me mencionó del tema nuevamente (...) como decirlo (...) su deseo de que haya gente con un perfil que tenga estudios superiores, etcétera. En un colegio sí le apuntaban a lo que él deseaba, entonces sí le pareció atinado, sí identificó que hay una relación entre uno y otro. (G1, p. 5)

Lo mismo fue preguntado a G2 sobre la relación entre la movilidad laboral y la Maestría en Educación y el informante fue categórico al afirmar que los cambios percibidos se deben por haber estudiado en dicha universidad, asociando su ingreso a la institución y la promoción laboral al lugar donde estudió.

Me parece que la maestría en la IE6 tuvo un gran impacto (G2:7)

Al analizar su curriculum vitae y su entrevista se percibe que el informante ingresó a esa institución cuando todavía estaba llevando los estudios de Maestría. Esos dos primeros casos reflejan que no siempre es necesario poseer el título de Magíster para que se produzcan cambios laborales.

Con relación a G4, el informante relata que a través de lo que fue aprendido en la Maestría fue posible sentirse más segura aumentando su credibilidad en la institución. Aunque el informante no haya presentado una promoción laboral en la institución que trabajaba se percibió que, debido a sus aportes, se le delegaron otras funciones de mayor grado de responsabilidad dentro de la misma institución.

Después cuando tú estás segura de lo que estás haciendo y reafirmas tu opción y comienzas a convertirte en líder de opinión te vas ganando el respeto de tus jefes y de tus colegas, entonces sí me abrió más oportunidades de trabajo dentro de mi propio centro laboral porque no es precisamente que yo hubiese querido ascender para la coordinación o dirección porque no es eso lo que me interesa, si no que me permitió una movilidad lateral dentro de la institución. (G4, p. 1)

Al repreguntar sobre si percibe que estos cambios están directamente relacionados con la Maestría, el informante reafirma que los cambios se dieron por su cambio de actitud.

Sí, se dio por la maestría porque claro yo tenía un prestigio ganado. Trabajaba mucho pero no era tan segura en los asuntos de gestión. (G4, p. 5)

Para G5, poseer un el título de Magister en Educación permite movilizarse por cargos superiores por tratarse de un requisito del Ministerio de Educación.

Bueno mucho va a depender del lugar o la institución en el cual yo quisiera laborar, por una cuestión del Ministerio de Educación están pidiendo que los directores de los colegios públicos sean profesores que tengan mínimo licenciatura, maestría y cuanto más tengan es mucho mejor (G5, p. 3)

Al analizar el curriculum vitae de G6 se percibe que hubo un cambio laboral (docente-coordinador-director) después de haber iniciado los estudios de la Maestría, pero estos cambios se dieron antes de defender su tesis. Al preguntarle en la entrevista si creía que hubiera sido promovido sin haber estudiado la Maestría el informante fue categórico al afirmar que igual hubiera accedido a estos cargos.

Yo creo que igual (G6, p. 2)

Como fue explicitado anteriormente, la institución donde laboraba el informante promovía a los docentes a cada cierto tiempo, siendo así, la maestría no era un requisito para eso.

Con lo expuesto anteriormente, se puede dividir en tres grupos las percepciones de los graduados sobre la movilidad laboral. Algunos graduados sí indican que la Maestría en educación les permitió acceder a otros puestos como también ingresar a otros centros de trabajo. A la vez, podemos agrupar a los que consideran que impacta no solamente el hecho de ser egresada de una Maestría en Educación, sino por ser egresada de dicha Universidad Privada. Y, por último, los que no consideran que la Maestría impacte en la movilidad laboral debido a la gestión organizacional de la institución donde laboraba.

2.2.2 Incremento salarial

En esta subcategoría se busca saber si al concluir la Maestría en Educación el graduado percibe un incremento salarial, como también, si lo relaciona directamente con la Maestría. Este ítem está muy relacionado con la movilidad laboral, pero vale resaltar que no siempre la movilidad externa conlleva a este aumento, quedándose más asociada con la movilidad interna.

Durante las entrevistas los graduados se mostraron un poco incomodados en hablar sobre este tema contestando con frases cortas y evitando entrar mucho en detalles. Aunque se mostraron distantes al tratar este tema, de acuerdo las percepciones de los graduados la Maestría tuvo un gran impacto en su incremento salarial.

Sí, porque me ascendieron en la coordinación de comunicación en la coordinación de comunicación de primaria, sí. Creo que sí. (G4, p. 6)

Pues yo diría que sí, yo diría que sí. (G1, p. 8)

Definitivamente que sí, (G5, p. 4)

Por supuesto que fue un incremento enorme (G3, p. 7)

El informante G2 y G6 se mostraron más abiertos para hablar sobre este tema y narran cómo se fue dando el incremento salarial de acuerdo a los puestos que iban asumiendo.

No sé si tendrá relación, pero cuando yo pasé al ODA mi jefe me subió el sueldo, pero también me envió al ODA porque yo era de IEC, claro yo era de IE6, por eso me invito a esa, porque eso si me lo dijo explícitamente que la referencia la indicación era contratar a más docentes que eran de IE5, de IE6, de IE3, de IE4, de IE7, etc. Entonces la idea era que al frente de toda el área estuviera alguien que tuviera nombre, como dicen, entonces yo era de IE6, entonces me dieron un sueldo mayor que el anterior jefe de esa área y cuando subí a formación general me dieron también el sueldo que tenía el anterior pero después me aumentaron pero no me correspondía pero si me aumentaron como los otros directores por el trabajo que estaba

haciendo en formación general, en formación general no sé si está asociado a lo de IE6 pero si al trabajo que se hacia allí, pero a mi parecer tangencialmente colateralmente me parece que si de todas maneras me parece que sí (G2, p. 10-11)

En dos mil y diez yo renuncio S. F. Ahí estoy haciendo mi duelo mi cierre ¿no? De trece años que trabajé. Decido ir a la IE2. Ahí, hay otro incremento salarial. ¿Por qué? porque empiezo a enseñar no sólo investigación, sino también un curso de didáctica. (G6, p. 17).

Al indagar más sobre este tema G1 afirma que el incremento va a depender de la gestión organizacional de la institución. En este momento G1 se desempeña como docente en un colegio privado donde hay un sueldo base. Siendo así, no percibe un incremento salarial por ser Magíster, pero recuerda que en los trabajos anteriores que desempeñó en universidades reconoce que hubo un incremento a causa de la Maestría.

La universidad cuando tiene un nivel de maestría, tiene un reajuste salarial. (G1, p. 8)

Me dijeron si pueden traer un docente a trabajar acá entra con este sueldo, pero si tiene además maestría recibe un extra y si tiene un doctorado un adicional por encima de eso, igual pasaba en Honduras. Supongo yo que por ser universidades reconocen más el tema de los grados académicos. (G1, p. 8)

En algunos casos, el incremento salarial se percibe en un grado mayor cuando el graduado reflexiona sobre su trayectoria profesional antes de la Maestría. El informante G3 narra que era docente del estado y de un colegio privado en la época que llevaba los cursos de la Maestría. En la actualidad realiza diferentes actividades tanto en universidad como en entidad fiscalizadora del Estado. Siendo así, considera que hay un incremento salarial significativo, tal como manifiesta abajo.

Entonces sí. El incremento (...) bueno si tú me hablas de un incremento, yo te diría pues que realmente bastante, por eso es que logré comprarme un departamento no completo, no pago todo pero junté para (...) como se llama esto para la inicial y para poder pagarlo en cómodas cuotas. (G3, p. 7)

En este punto nuevamente la institución educativa juega un papel importante. El incremento salarial va a depender de donde el graduado se ubique. El informante G1 levantó una cuestión bastante común que es el reconocimiento económico en algunas instituciones de nivel superior. Reconocimiento que no suele ser percibido en la enseñanza básica. El referido graduado actualmente se ubica en el nivel superior y básico y percibe la diferencia con relación al incremento financiero.

También hay que llevar en consideración donde el graduado laboraba, pues el incremento salarial es un comparativo entre el antes y después de la Maestría. Se observó que los docentes que estaban ubicados en la red pública educativa perciben un incremento salarial superior. Aunque se evitó establecer una cantidad monetaria en relación al incremento, los graduados G2 y G3 durante la entrevista señalan lo drástico que es estar ubicado en este sector y como ven su evolución y hasta donde llegaron.

Ningún graduado mencionó que ha recibido un bono o un aumento de salarial al graduarse de Magíster. Según ellos los incrementos salariales se dieron a partir de alguna movilidad laboral. Los graduados relacionan que la movilidad laboral está relacionada con la Maestría en Educación y por ende también el incremento salarial percibido.

Con lo expuesto anteriormente, los graduados perciben un incremento salarial y lo relacionan directamente con la Maestría en Educación ya que, a partir de ésta, les permitió acceder a cargos superiores tanto en su propio centro de trabajo, como cargos del mismo nivel a otras instituciones universitarias.

2.2.3 Creación de autoempleo

En esta subcategoría se busca conocer si al concluir la Maestría el graduado ha creado su empresa propia y/o ha prestado servicios a instituciones educativas o afines.

En el análisis del curriculum vitae y de la entrevista se percibe que los graduados suelen prestar servicios a instituciones educativas. Las actividades que más desempeñan son consultoría y capacitaciones. A continuación, se recopila algunos fragmentos de las entrevistas donde se identifica esa prestación de servicio.

Hice en el P., porque el P. es un colegio que me convocaba. Hacía talleres (G6, p. 20)

CREA que me invitó “G6 vente acá”, pero era una cosa chiquita que yo iba a asesorar docentes un grupito chiquito cerca a mi casa (G6, p. 8)

Sí, lo que pasa es que yo he trabajado como capacitadora en temas de educación. Una persona que me conocía me propuso hacer una capacitación a profesores de otro colegio en Arequipa y estuve allá por un tiempo de 3 días en temas de educación. Eso lo llamo como un free lance. Yo hago consultorías privadas, que es lo que normalmente hago. (G5, p. 4)

Si me llaman sí, pero cosas pequeñas como un taller. Actualmente estoy trabajando con una empresa del extranjero en un proyecto de matemáticas sobre métodos (Singapur), pero es un trabajo que lo hago yo en mi casa y en mis horas libres, (G5, p. 4)

Aparte de mi trabajo principal hago, otros trabajos que son como mi hobby ☺ (G4, p. 6)

En algún momento he prestado servicios de asesoría en alguna editorial SM era asesora pedagógica y asesora del plan lector sí (G4, p. 6)

El PRONASCAP básico que era para capacitar a los docentes, pero solamente en ocho meses. (G3, p. 1)

A la par he estado bueno en verano he capacitado en el Consorcio de colegios católicos (G3, p. 3)

Ahora en esas otras capacitaciones que van las UGELES (G3, p. 4)

Algunas asesorías no muy seguidas porque no tengo tiempo, pero si hay dos colegios que a veces en el verano me invitan hacer algunos talleres en sus escuelas de repente como ser un buen maestro o de repente algunas estrategias específicas para compartirlas con los maestros en estos colegios. (G2, p. 11)

También se indagó si los graduados poseían su empresa propia y se concluyó que ningún graduado había incursionado en ese rubro. Pero también se percibió que los graduados ya habían considerado esta opción.

Ese era uno de los planes que yo tenía. (G5, p. 4)

Hace 2 años atrás pensé en tener mi propio colegio, pero ahora aspiro a tener un instituto pedagógico (G5, p. 4)

No (...) pero tipo e-box algo así ya con lo que tengo educación y literatura. (G4, p. 7)

Habíamos pensado inclusive acá con un grupo de los directores habíamos pensado, pero el tema es que no hay tiempo. (G2, p. 12)

El autoempleo, en este contexto, no puede ser considerado como un indicador de la falta de empleo asalariado. En lo que fue observado entre los graduados el autoempleo surge como una oportunidad de incrementar la economía de la familia. Permitiendo así mejorar su condición financiera

En los casos observados, los graduados suelen dividirse entre su centro de trabajo y los trabajos esporádicos. Estos trabajos eventuales suelen ser capacitaciones en UGELES o escuelas privadas. También se percibe las consultorías como otra alternativa laboral.

También hay la posibilidad de que un autoempleo se convierta en un trabajo de sueldo fijo, como es el caso de G4 y G3.

Conocí a este colegio (G4:5). La directora se llevaba bien conmigo en ese momento ya tenía una bonita relación eran mis clientes (G4:5). Esta persona me invito a almorzar y me dijo “¿Qué vas hacer? ¿Vas a cambiar? ¿Qué vas hacer ahora que todo ha cambiado?” y me ofreció el trabajo (G4, p. 5).

En los primeros casos cuando recién estábamos en el 2008 fue por recibo por honorarios. Cuando yo ya asumo la coordinación en el 2011 hasta que terminé que fue 2013 creo. Hasta ahí yo pasé a formar parte de la planilla de la universidad (G3, p. 2)

El análisis de las entrevistas arrojó que gran parte de las redes de contactos son establecidas en este ambiente laboral y/o académico, lo cual incide en el aumento significativo de los cambios laborales. Con lo expuesto, se evidencia que a partir del establecimiento de redes de contacto se puede acceder a otros centros de trabajo, como también permite acceder a otras instituciones que necesitan de servicios esporádicos. A modo de ejemplificación, se accede a capacitaciones, consultoría y asesorías.

2.2.4 Autoestima profesional del graduado

Cuando se habla sobre las motivaciones para estudiar una Maestría se puede citar la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades para la inserción o permanencia en el campo laboral así como la posibilidad de acceder a cargos superiores, y mejorar su condición financiera. Pero a la vez, muchos graduados buscan “reconocimiento, respeto, prestigio, reputación y posición social” (Esquivel & Rojas, 2005, p. 2). Al concluir los estudios de Maestría el graduado posee un equipaje de conocimiento que lo lleva a sentirse más seguro y confiado de su potencial. Con los aportes que brinda a la institución donde labora lleva a que los compañeros de trabajo o los superiores lo traten diferente, en otras palabras, le

demuestren más respeto. Al sentirse más valorado y más respetado desencadena un aumento de su autoestima.

Para Miranda (2005) la autoestima profesional docente es la:

Apreciación de la propia valía que el educador tiene con la tarea (pedagógica) para la cual ha sido formado, y no solamente en relación al cargo específico que ocupa en un determinado momento (docente de aula, docente directivo, etc.). En ella se ponen en juego la apreciación personal, la percepción del alumno (a), pares, apoderados y autoridades de la institución escolar en la cual labora. (p.863)

Siendo así, nos parece interesante saber cómo el graduado se siente al obtener el título de Magíster. Abajo se recopila algunas citas de los graduados.

Para mí era una meta cumplida (G1, p. 9)

Cuando tuve mi grado de magister fue como si me hubiera sacado la lotería, Feliz, no sé. El día de la sustentación fue uno de los días más felices de mi vida. Cuando me dijeron que había aprobado, fue uno de los objetivos de vida. Un sueño de vida que se hizo realidad una felicidad muy grande yo me sentía en la estratosfera. Yo me sentía...me sentía muy feliz primero porque había sido un sueño hecho realidad no se quedó en un sueño se convirtió en algo real, segundo porque era en la IE6 donde yo había hecho la maestría. (G2, p. 12)

Yo me siento... como te digo... muy agradecida, muy contenta, muy satisfecha de lo que nos dieron ellos (G3, p. 8)

Normal, un montón de gente lo tiene ☺ (...) cuando yo me gradué bueno me sentí contenta y había salido un peso de encima. Me sentí contenta (G4, p. 7)

Satisfecha del grado académico el haber conseguido. Mayor certeza en mis elecciones profesionales y de lo que aprendí y bueno se ha hecho difícil te sientes bien porque subiste a una montaña y llegaste a la cumbre sin sucumbir todo eso. (G4, p. 8)

Hay una gran satisfacción, y gran tranquilidad y te da seguridad es un respaldo profesional (G4, p. 7)

Siento que puedo aportar mucho, siento que definitivamente tengo conocimientos y habilidades que otras personas no lo tienen. (G5, p. 4)

Autorizada para hacer lo que hago. Eso es, autorizada para hacer lo que hago, reconocida profesionalmente, para hacer lo que hago. O sea, como que, hay el aval de que lo que hago, está concordando con lo que el grado me ha dado. Eso yo siento. (G6, p. 20)

Se puede observar que los graduados en general se sienten satisfechos al haber culminado los estudios de maestría. Satisfechos consigo y con la institución educativa. También se observa que poseer el título puede llevar al graduado a sentirse respaldado y eso lleva al aumento de su confianza, tal como se observa en G4 y G6.

En la entrevista se buscó recoger cuáles son las percepciones de los graduados con relación a los logros que han alcanzado, tanto en el campo personal como en el profesional. A nivel personal G1 y G5 expresan que sus logros están relacionados con el entorno familiar.

En lo personal pues mi relaciones familiares, sentimentales. (G1, p. 10)

Mi mayor logro personal es tener una familia super bien conformada tengo un esposo que me aguanta todo. Un hijo maravilloso el cual amo sobre todo las cosas en la vida (G5, p. 5)

En lo personal, creo que encontré lo que me gusta, me ayudó a encontrar lo que me gusta y me da de vivir, hay que sobrevivir ¿no? Y empatar esos dos, me gusta ¿no? Eso creo que es una respuesta global. (G6, p. 20)

A nivel profesional, se evidencia que los graduados poseen una autoestima alta. Ellos saben que se están consolidando en el campo laboral y percibe que sus colegas o superiores le miran con más respeto y eso los alaga. Como puede ser observado en G1 y G4.

Bueno, en lo profesional creo que son varias. Uno, dentro de mi desempeño como docente creo que tanto alumnos como colegas han reconocido mi trabajo, me han reconocido como un buen trabajo, entonces eso para mí es un logro. Incluso pues el haber sido invitado a ser docente de la maestría en sí mismo a mí me parece un logro (G1, p. 10)

Bueno uno graduarme, otro es haber sido capaz de decir no a mis jefes sin dudar, sin dudar respecto a mi opción que estás diciendo, no es lo mejor para mí y no es otra opción yo tenía mucha seguridad respecto a lo que estaba decidiendo y me reafirmé con todo lo que aprendí en esa decisión, luego otro logro es que te amplía tu visión de la carrera, entiendes lo que está pasando en educación y por qué pasa, (G4, p. 7)

También los graduados mencionan cómo sus esfuerzos fueron recompensados a través de las promociones laborales y mejor remuneración. Tal como puede ser visto en G2 y G3.

El otro logro es que me permitió también dado que estuve en mejores puestos y por supuesto mejor pagada que me permitió viajar he ir a eventos que de repente en otras circunstancias no hubiera podido afrontarlos. (G2, p. 13)

En lo profesional como te digo haber alcanzado metas que siempre he querido como por ejemplo ser profesora de la universidad, aunque sea de esta manera que son tiempos parciales. Por ejemplo, ahora voy a tener a mi cargo esta diplomatura es un reto también. Porque antes yo he estudiado aquí diplomaturas entonces tú ponerte en el otro lado es gratificante. La parte profesional también el ascenso o de remuneración, el que mis remuneraciones sean mucho mayores de lo que eran, eso también es bueno, es interesante. (G3, p. 9)

Para G4 su mayor logro es su gestión y que esa gestión esté impactando a los profesores, influyendo en el desempeño de los alumnos.

Yo creo que logro profesional no te podría decir uno, yo me siento que mi logro profesionalmente cada día en el que yo veo que las cosas acá en el colegio están cambiando para mejor, o sea, cada vez que yo veo que los alumnos están cada día mejor, que mis profesores están contentos y aspiran a algo más (G5, p. 4)

Para G6 los logros personales y profesionales están relacionados, ya que le gustan las actividades que desarrolla y además está bien ubicado laboralmente.

Profesionalmente, o sea es todo ¿no? En lo personal, es la satisfacción de que me gusta lo que hago, pero también estoy preparada y estoy ubicada en un status laboral, profesional, económico, acorde con eso

que hago. Se conjugó todo. Yo diría que la pregunta personal y profesional es ambas. Están como así bien compenetradas (G6, p. 20)

También se preguntó a los graduados si ellos percibían un tratamiento diferente por parte de sus colegas o superiores. G1 presentó cambios laborales antes de haber concluido la maestría, siendo así, no percibió un tratamiento diferente de parte de sus compañeros de trabajo.

Lo que pasa que cuando ya tuve la maestría no estaba en el mismo trabajo, eso fue en un trabajo que ya entré con el título de Magíster o entré a punto de obtenerlo en el caso del trabajo de Honduras entonces fue así desde el inicio. De repente si hubiese estado en un mismo espacio cuando se produjo el cambio podríamos sí...pero no particularmente, por la razón que te comento. (G1, p. 10)

Sin embargo, hay graduados que se destacaron entre sus compañeros y sus superiores valoraron eso otorgando una promoción laboral.

No me daba cuenta de la relevancia que tenía, no me había dado cuenta de lo difícil que era para mí. Era una tarea que tenía que hacer por eso no le puse bombos y platillos, pero indudablemente después de esto claro es el ascenso pues si es una persona de mucha confianza si, si, si y después me ascendieron (G4, p. 8)

Pasaron dos, tres años y cuando yo pensaba a opinar de otra manera, comenzaba a demostrar tener una visión más desde arriba más desde la cima comenzaron a interesarse y luego la maestría hizo posible que yo tuviera la fortaleza de preparar en mi hogar proyectos educativos dentro del colegio donde yo trabajaba uniendo mis especialidades proyectos de lectura, proyectos de escritura de investigación y desarrollo para el trabajo como docente, entonces comenzaron a interesarse más y ya me comenzaron a confiar más proyectos (G4, p. 1)

Para G5 el respeto viene de sus ex colegas de trabajo que le buscan para solicitar su opinión y eso lo hace sentir bien.

De parte de los colegas de años atrás que me conocieron como profesora sí, definitivamente que sí, de alguna manera he sido como un referente por ejemplo cuando tienen alguna duda acuden a mí como consejo, como para ver como pienso o de como yo lo estoy viendo. Sí

definitivamente ellos me ven como yo puedo conocer un poco más del tema, y eso me agrada definitivamente (G5, p. 5)

Aunque el informante G3 no haya recibido un tratamiento diferente en las instituciones en donde ha laborado, él cree que las instituciones deben verlo de manera distinta porque siempre es convocado como especialista o coordinador.

Como te digo no sé por qué los últimos años usualmente los cargos han sido de especialista o de coordinación eso también dice que ellos verán alguna diferencia. (G3, p. 9)

Los estudios de Maestría también llevan que el graduado se conozca más y tome consciencia de sus habilidades.

Entonces digamos a mí me sorprendió en realidad que me fuera bien en la maestría, me pareció algo muy gratificante para mí. A mí me ayudó a tomar conciencia de algunas habilidades que yo tenía y digamos no tenía claramente definidas hasta ese momento. (G1, p. 7)

La confianza en sí mismo también puede llevar al graduado a arriesgarse más y trazar metas más ambiciosas.

Me ha hecho ver otras posibilidades que antes no había visto también eso sí, me ha hecho tener mucha ambición profesional eso también sí, la ambición positiva por supuesto que debe tener toda profesional, eso sí siento que me ha dado (G2, p. 14)

A modo de cierre de este apartado, se puede indicar que de acuerdo a las percepciones de los graduados pudieron acceder a cargos de mayor nivel jerárquico y/o migrar a otras instituciones a partir de la Maestría. También se evidenció que movilidad laboral, ya sea horizontal o vertical, se incrementa con la presencia de algunos factores. Estos factores pueden ser internos: decisión personal, como también externos: gestión institucional, red de contactos, oportunidad laboral y prestigio de la universidad. Con relación al incremento salarial se observó que los graduados reconocen un incremento salarial. Esto es más evidente cuando se compara con lo que recibía antes de ingresar a la Maestría. También vale resaltar que el incremento salarial está íntimamente relacionado a la movilidad laboral,

puesto que al acceder a mejores puestos se percibe una mejora salarial. La creación de empresas y autoempleo también permite observar este incremento, visto que al dividirse entre un empleo fijo y un esporádico aumenta sus finanzas. Con lo expuesto, la autoestima profesional del graduado se vio afectada positivamente. Se observa que las categorías antes mencionadas se retroalimentan y que, en conjunto, se puede tener una visión más amplia y real del impacto profesional en el graduado.



CONCLUSIONES

- Las percepciones de los graduados sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación son positivas. Los graduados indican que la Maestría fue un elemento propulsor para la movilidad laboral, el incremento salarial, creación de autoempleo y aumento de la autoestima profesional. También se evidenció que la movilidad laboral se incrementa con la presencia de otros factores, tales como: decisiones personales, prestigio de la universidad, gestión organizacional, oportunidades laborales y redes de contacto.
- Por lo general, los graduados que participaron de este estudio presentan una trayectoria laboral exitosa. Con escasos casos de estancamiento de cargos. En la actualidad, todos los informantes se encuentran trabajando en el área educativa. Con relación a los cargos, se encontró que los graduados suelen desempeñarse como docentes o poseer un cargo medio, como es el caso de coordinador del área o académico y especialista. Se percibe poco la presencia de cargos de mayor nivel jerárquico. También se arrojó que la mayoría de los graduados están ubicados en por lo menos dos instituciones.
- La producción intelectual entre los graduados se mostró baja. Se observó que los graduados todavía no poseen un status de investigador consolidado. Con relación a los eventos académicos éste se da con frecuencia y por lo general está a nivel de participante.
- Se encontró que los graduados buscan mantenerse actualizados en lo que se refiere a temas educativos a través de talleres y cursos cortos. Se percibió también la presencia de especializaciones y diplomados, pero ésta se da en menor cantidad y suelen ser incentivadas por la institución donde labora el graduado.

- Los graduados presentan tanto la movilidad laboral vertical como la horizontal. Siendo la última, la más constante entre ellas. La mayoría de los graduados presentan cambios laborales antes de concluir y sustentar su tesis.
- En lo que se refiere al incremento salarial los informantes fueron unánimes al expresar que la Maestría en Educación les permitió ingresar a otras instituciones educativas, acceder a cargos superiores, como también les permitió crear autoempleos. Con estos cambios laborales les generó un incremento salarial. Este incremento salarial es percibido en proporción mayor por los graduados que se encontraban ubicados laboralmente en el sector público.
- La creación de autoempleo es una práctica constante entre los graduados. Se evidenció que ellos suelen dividirse entre sus centros de trabajo y los trabajos esporádicos que pueden ser capacitaciones o asesorías. Al prestar estos servicios a una institución educativa se evidenció que éste es un lugar propenso para crear una red de contacto, como también puede ser una puerta a la institución. Se percibió que algunos autoempleos se pueden convertirse en un trabajo fijo.
- Se observó que los graduados se sienten satisfecho y respaldados por poseer el título de Magíster. Al recibir una promoción laboral, una mejor remuneración y el respecto por parte de sus colegas y/o superiores los hace sentirse más seguro de sí. La confianza en uno mismo juega un gran papel en el proceso de movilidad laboral, pues se evidenció que los graduados que se sienten más confiados de sus capacidades tienden a presentar una mayor movilidad laboral. Con lo visto, se evidencia que los graduados poseen una autoestima profesional alta.

RECOMENDACIONES

- Se reconoce la relevancia de la evaluación del impacto profesional, pues permite tener acceso directo a quien recibió la formación y conocer el porqué de los cambios laborales y si los graduados los relacionan con la participación en la Maestría en Educación. Pero para tener una visión más amplia se recomienda incluir el criterio de transferibilidad de conocimientos, donde a través del dialogo con el graduado y sus empleadores se puede dar a conocer las competencias profesionales requeridas en la actualidad, para así retroalimentar el perfil de egresado de la Maestría.
- Con relación a la metodología se resalta la importancia del análisis documental de curriculum vitae del graduado. Sin su análisis sería difícil describir la trayectoria profesional del graduado, como también direccionar las preguntas en la entrevista semiestructurada. Se recomienda, además de esas dos técnicas mencionadas anteriormente, la utilización de entrevista a profundidad. Aunque se pudo recoger información significativa a través del análisis documental y de la entrevista semiestructurada, se cree que la entrevista a profundidad permitiría responder algunas indagaciones que se dieron después de recogida las informaciones, como también, el graduado podría (re)construir su trayectoria profesional con el investigador.

BIBLIOGRAFÍA

- Argüello, L. (2010). El concepto de producción intelectual en la actividad académica del profesor universitario. *Docencia Universitaria*, 11, 89 – 105. Recuperado de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistadocencia/article/view/1913>
- Apodaca, P. (1999). Evaluación de los resultados y del impacto. *Revista de Investigación Educativa*, 17(2), 363-377. Recuperado de revistas.um.es/rie/article/download/121921/11460
- Baruch, Y. & Peiperl, M. (2000). The impact of an MBA on graduate careers. *Human Resource Management Journal*. 10 (2), 69-90.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson
- Brovelli, M. (2001). Evaluación curricular. *Fundamentos en Humanidades*, 2 (4), 101-122. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400406>
- Biencito, C., Carballo, R. & Carrasco, M. (2005). Evaluación del diploma de Metodología de investigación en clínica. *Revista de Investigación Educativa*, 23 (1), 173-185. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321951009>
- Carlson, E. & Bengtsson, M. (2015). Perceptions of preceptorship in clinical practice after completion of a continuous professional development course- a qualitative study Part II. *BMC Nursing*, 14 (41), 1-8. doi: 10.1186/s12912-015-0092-8
- Cattafesta, C. (2002). Los egresados y egresadas del INTEC. *Ciencia y Sociedad*, 27 (2), 239-263. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87027204>
- Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (2014). *El Centro de Investigaciones y Servicios Educativos de la Pontificia Universidad Católica del Perú y su trayectoria en la formación continua de docentes*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Colás, P. & Jiménez, R. (2008). Evaluación del impacto de la formación (online) en TIC en el profesorado. Una perspectiva sociocultural. *Revista Educación*. 346, 187-215. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re346/re346_07.pdf
- Consejo Nacional de Políticas Económicas y Social. CONPES (2002). *Evaluación de impacto de programas sociales. Colombia. Documento n° 3188*. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3188.pdf>
- Cortes, J. & Llamas, G. (2013). Opinión de empleadores. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 8 (1), 1421-1426. Recuperado de <http://www.theibfr.com/archive/issn-1941-9589-v8-n2-2013.pdf>

- Díaz-Barriga, F., Lule, M., Pacheco, D., Saad, E. & Rojas, S. (1990). *Metodología de Diseño Curricular para la educación superior*. México D F: Trillas.
- Díaz, C., Alfaro, B. & Sime, L. (2008). El estado de la formación en gestión de la educación a nivel de maestría en el Perú. Carmen, D. & Alfaro, B. (Ed.), *La formación en gestión de la educación: Tendencias y experiencias desde los posgrados*. Lima: Escuela de Posgrado de PUCP
- Dorio, I., Sabarriego, M. & Massot, I. (2012). Características Generales de la Metodología Cualitativa. En Bisquerra (Ed.). *Metodología de la Investigación Educativa*. (293-328). Madrid: La Muralla
- Esquivel, L. & Rojas, C. (2005). Motivos de estudiantes de nuevo ingreso para estudiar un posgrado en educación. *Revista Iberoamericana*, 36 (5), 1-15. Recuperado de <http://www.rieoei.org/investigacion19.htm>
- Fahy, P., Spencer, B. & Halinski, T (2008). The self-reported impact of graduate Program completion on the careers and plans of graduates. *The quarterly review of distance education*, 9(1), 51–77. Recuperado de <http://eric.ed.gov/?id=EJ875088>
- Felicetti, V., Cabrera, A. & Costa-Morosini, M. (2014). Aluno ProUni: impacto na instituição de educação superior e na sociedade. *Revista Iberoamericana de Educação Superior*. 13 (5), 21-39. Recuperado de www.sciencedirect.com/.../pii/S2007287214719511
- Fletcher, K (2002). The impact of receiving a master's degree in nonprofit Management on graduates' professional lives: A survey of alumni of three university programs. (Tesis de Maestría). Recuperada de la base de datos ProQuest Dissertations and Theses. (UMI Núm. 3073694)
- Gertler, P., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L. & Vermeersch, C. (2011). *Impact Evaluation in Practice*. Washington DC: World Bank. Recuperado de http://siteresources.worldbank.org/EXTHDOFFICE/Resources/5485726-1295455628620/Impact_Evaluation_in_Practice.pdf
- Gil Flores, J. García Jiménez, E. & Santos López, C. (2009). Miradas retrospectivas de los egresados sobre la educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 2009, 27 (2), 371-393. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/2833/283321906006.pdf
- Hernández, C., Tavera, M. & Jiménez, M. (2012). Seguimiento de Egresados en Tres Programas de Maestría en una Escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. *Formación Universitaria*, 5 (2), 41-52. doi: 10.4067/S0718-50062012000200006
- Jiménez-Vásquez, M. (2012). Movilidad ocupacional y trayectorias profesionales de egresados de maestrías en educación del posgrado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Revista Iberoamericana de educación Superior*, 3 (2), 72-100. Recuperado de <https://ries.universia.net/article/viewFile/45/104>

- Jiménez-Vásquez, M. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala: Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico. *Perfiles Educativos*, 36 (143), 30-48. Recuperado de <http://www.journals.unam.mx/index.php/perfiles/article/download/44021/39830>
- Lampert, E. (2009). (Re) crear la universidad: una premisa urgente. *Perfiles Educativos*. 31 (126), 100-114. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982009000400006
- Ley de inversión en la educación de n° 882 (1996)
- Ley Universitaria de N° 30220 (2014)
- Kumar, S. & Dawson, K. (2013). Exploring the impact of a professional practice education doctorate in educational environments. *Studies in Continuing Education*, 35 (2), 165-178. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1080/0158037X.2012.736380>
- Martínez-Hernández, A. & Valderrama-Juárez, L. (2010). Motivación para Estudiar en Jóvenes de Nivel Medio Superior. *Nova Scientia*, 3 (5), 164-178. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203315472009>
- Medina, J., Jarauta, B. & Urquizu, C. (2005). Evaluación del impacto de la formación del profesorado universitario novel: Un estudio cualitativo. *Revista Investigación Educativa*. 23 (1), 205-238. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/view/98511>
- Miranda, C. (2005). La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas Pedagógicas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 3 (1), 858-873. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55130179>
- Observatorio Socio Económico Laboral – OSEL (2014). *Un análisis del autoempleo en Lima Metropolitana (Estudio N°4)*. Recuperado de www.ucss.edu.pe/osel/...labo...Estudios/.../4-2014-autoempleo-lima.pdf
- Pérez Juste, R. (2000). La evaluación de programas educativos: Conceptos básicos, planteamientos Generales y problemática. *Investigación Educativa*, 18(2), 261-287.
- Pérez Juste, R. (2006). *Evaluación de programas educativos*. Madrid: La Muralla.
- Pineda Herrero, P. (2000). Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. *Educar*, 27, 119-133. Recuperado de <http://educar.uab.cat/article/view/253>
- Ramírez, O. (2002). *Evaluación comparativa de programas de formación ocupacional*. (Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona). Recuperado de

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5020/om1de1.pdf;jsessionid=C7898C376C8FBE896B03008953580F41.tdx1?sequence=1>

- Rojas-Rojas, D. (2014). Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual: estudio comparativo. *Educ. Educ.* 17 (2), 339-354. doi: 10.5294/edu.2014.17.2.8
- Ruega, S., Bichara, J. & Monsueto S. (2014). Movilidad laboral, informalidad y desigualdad salarial en Brasil. *Investigación económica*, 73 (288), 63-86. Recuperado de www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185166714709191
- Sabarriego, M. (2012). El proceso de Investigación. En Bisquerra (Ed.). *Metodología de la Investigación Educativa*. (127-160). Madrid: La Muralla
- Sime Poma, L. E. (2007). *The educator in non-formal educational settings: a case study of graduates from the Catholic University of Peru* (Tesis doctoral, Radboud University). Recuperado de https://www.academia.edu/9932967/The_educator_in_non-formal_educational_settings_a_case_study_of_graduates_from_the_Catholic_University_of_Peru
- Tejada Fernández, J. & Ferrández Lafuente, E. (2007). La evaluación del impacto de la formación como estrategia de mejora en las organizaciones. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 9 (2), 1-15. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15590204>
- Tejada Fernández, J. & Ferrández Lafuente, E. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 58 (3), 1-14. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/4362Tejada.pdf>
- Vaillant, D. & Marcelo, C. (2009). *Desarrollo Profesional Docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?*. Barcelona: Narcea.
- Valles, M. (1997). *Técnicas cualitativas de Investigación Social: Reflexión Metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editora Síntesis.
- Vara Horna, A. (2007). *La evaluación de impacto de los programas sociales: fundamentos teóricos y metodológicos y análisis crítico del caso peruano*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Vieytes, R. (2004) *Metodología de la Investigación en organizaciones, mercado y sociedad: Epistemología y Técnicas*. Buenos Aires: Editorial de las Ciencias.
- Weiss, C.H. (1998). *Evaluation: methods for studying programs and policies*. New Jersey: Prentice Hall.

Zeballos Barrios, C. (2004). *Producción Intelectual Superior*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.

Zúñiga Ayala, L. M. D. (2009). *Repercusión de la autoestima en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de servicios*. (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro). Recuperado de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/2622/1/RI002366.pdf>



ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de coherencia

MATRIZ DE COHERENCIA – INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

NOMBRES Y APELLIDOS: Simone do Carmo Gomes

TEMA DE LA INVESTIGACIÓN: El impacto profesional de los graduados al egresar de una Maestría.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Evaluación Curricular

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Percepciones de los graduados entre 2002 – 2010 sobre impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima.

Problema	Objetivo general de la investigación	Objetivos específicos
¿Cuáles son las percepciones de los graduados entre 2002 – 2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima?	Analizar las percepciones de los graduados entre 2002-2010 sobre el impacto profesional de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima.	1. Describir la trayectoria profesional del graduado entre 2002-2010 de una Maestría en Educación de una Universidad Privada de Lima.
		2. Identificar los impactos profesionales que genera la Maestría en Educación de una Universidad Privada desde las percepciones de los graduados entre 2002-2010.

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque	Tipo	Nivel	Método	Informantes / Fuentes
Cualitativo	(x) Empírico () Documental	(x) Exploratorio () Descriptivo () Explicativo () Evaluativo	() Estudio de caso () Método de encuestas () Método biográfico () Investigación acción () Investigación documental (x) método fenomenológico	6 graduados

Objetivo	Categorías	Subcategorías	Técnicas e instrumentos de recojo de información
1	Trayectoria profesional	Trayectoria Profesional del graduado Producción Intelectual Formación Continua Académica Formación Continua Profesional	Análisis documental Entrevista semiestructurada
2	Impacto profesional	Movilidad laboral Incremento salarial Creación de empresas y autoempleo Autoestima profesional del graduado	Entrevista semiestructurada Análisis documental



Anexo 2 - Instrumento de investigación (Entrevista)

Número de entrevista: _____

Guión para la entrevista Semiestructurada

Tiempo de experiencia laboral: _____ Género _____

Edad: _____ Año de ingreso: _____ Año de egreso: _____

Fecha: _____ Duración de la entrevista _____

Introducción.

- Agradecimiento por la asistencia a la entrevista.
- Presentación del tema a dialogar: Impacto profesional en el graduado.
- Informar de la grabación en audio de la reunión como parte de la dinámica, sin el cual sería difícil registrar los datos y obtener los resultados.
- Garantizar la confidencialidad de la información individual.
- Presentar el termo de consentimiento para iniciar la entrevista.

Trayectoria profesional del graduado

¿Usted podría contarme sobre su trayectoria profesional desde que egresó de la Maestría?

¿Usted podría describir su actual empleo? (ocupación, funciones que desempeña, tipo de contrato, sector de la institución, nivel)

Movilidad laboral

En su currículum vitae se percibe que hubo un cambio de centro de trabajo ¿Por qué hubo este cambio?

¿Cómo fue el proceso para ingresar en su actual empleo? ¿Cree que este cambio se dio debido a la participación en la Maestría? Justifique

En su CV se percibe que hubo un cambio de cargo ¿Cómo fue el proceso para este cambio? ¿Cree que este cambio se dio debido a la participación en la Maestría? ¿Por qué?

En su CV se percibe que usted permanece en el mismo centro de trabajo ¿Usted está considerando cambiar de centro de trabajo? Por qué?

Incremento salarial

¿Usted ha percibido un incremento salarial a partir del ingreso a la Maestría?

Si la respuesta es afirmativa. ¿Usted cree que obtener el grado de Magister le permitió el incremento de su sueldo?

Podría decirme, en porcentaje, ¿de cuánto sería este incremento?

Si la respuesta es negativa. ¿Por qué usted cree que todavía no hubo un incremento salarial?

Producción intelectual

Considerando su CV, se percibe que ha publicado libro y/o artículo. ¿Podría hablar un poco sobre los temas trabajados?

Considerando su CV, vi que no ha tenido una producción académica ¿Podría hablar un poco sobre eso?

Considerando su CV, se percibe que usted ha participado de eventos académicos, ¿Usted podría contarme cual era la temática del evento? ¿Qué le incentivó a participar de ello? ¿Cómo se dio su participación? (ponente, organizador, participante etc)

Considerando su CV, vi que no ha participado de eventos académicos ¿Podría hablar un poco sobre eso?

¿Usted es miembro de alguna asociación de investigación?

En su CV, se puede apreciar sus investigaciones ¿Podría hablar un poco sobre ellas? ¿Qué le motiva a investigar?

En su CV, vi que no ha investigado ¿Podría hablar un poco sobre eso?

Formación continua académica

He observado en su CV que ha seguido otros estudios de posgrado ¿Por qué usted decidió seguir con estos estudios?

He observado en su CV que no ha seguido otros estudios de posgrado ¿Piensa en hacer otra Maestría o Doctorado?

Formación continua profesional

He observado en su CV que ha participado de algunas capacitaciones o programas de formación continua. ¿Qué le motivó a participar de ellos?

Creación de autoempleo

¿He observado en su CV que ha realizado asesoría y/o consultoría? ¿Cómo son las asesorías y/o consultorías? ¿Qué le motivó a realizar este trabajo?

¿Usted realiza algún tipo de asesoría o consultoría? ¿De qué tipo?

¿Usted ha tenido la oportunidad de crear su propia empresa?




¿Usted cree que la Maestría le permitió las habilidades para realizar este tipo de trabajo?

Impacto de autoestima profesional

¿Cómo se siente usted al tener el grado de Magister?

Después de haber concluido la maestría ¿Cuál cree que fue su mayor logro en lo personal y profesional?

Ahora que es Magister ¿Usted percibe algún cambio en el tratamiento dado por sus colegas y superiores en su Centro de trabajo? Justifique

-  Preguntas que serán hechas independientemente de lo observado en el CV
-  Preguntas que serán hechas en el caso de encontrar información en el CV
-  Preguntas que serán hechas en el caso de **NO** encontrar información en el CV



Anexo 3 – Instrumento de investigación (C.V.)

Número de C.V: _____

Guía de Análisis documental

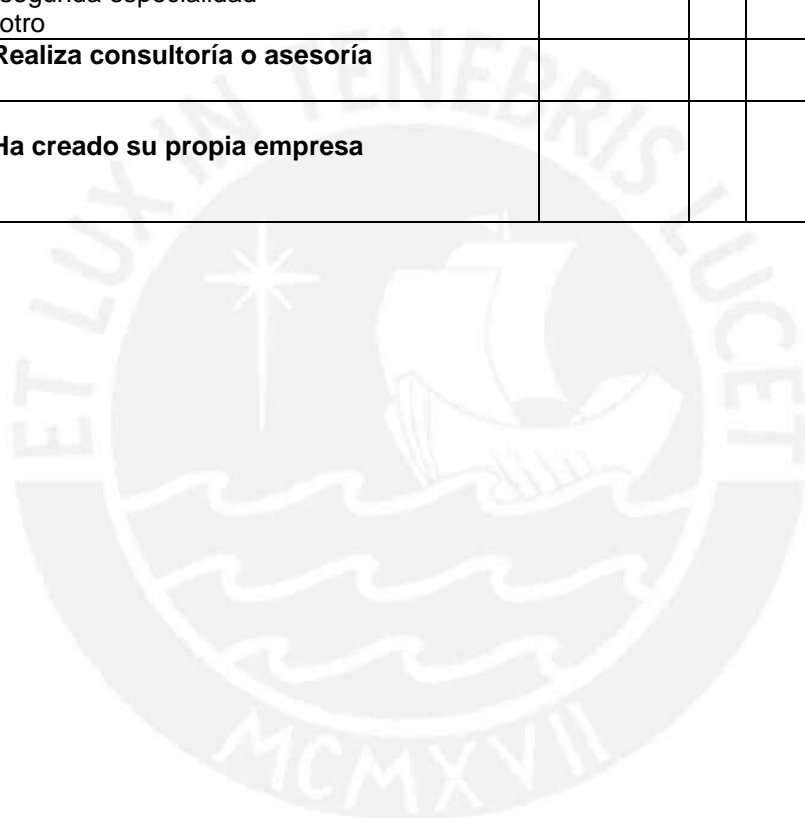
Tiempo de experiencia laboral: _____ Género _____
 Edad: _____ Año de ingreso en la Maestría: _____ Año de egreso de la Maestría: _____
 Fecha del análisis: _____

Movilidad laboral																
Cargo	Centro de trabajo															
año	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15

Creación de autoempleo																
Cargo	Centro de trabajo															
año	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15

Subcategorías		Sí/ ¿cuántos?	No	Cita textual	Observaciones
Producción intelectual	Escribió libros o capítulo				
	Escribió artículos en publicaciones periódicas Escribió artículos en memoria o anales de congreso Otras publicaciones - Blog - Elaboración de material didáctico				
	Participó en eventos académicos -como asistente -como organizador -como ponente -como comentarista				

	Dictó charlas Pertenece a algún grupo de investigación Posee investigaciones				
Formación Continua Académica	Siguió con estudios de posgrado Maestría Doctorado Postdoctorado				
Formación Continua Profesional	Participa/Participó de capacitaciones o programas de formación continua -cursos -diplomatura -segunda especialidad -otro				
Creación de empresas y autoempleo	Realiza consultoría o asesoría				
	Ha creado su propia empresa				



Anexo 4 - Formatos para validación de instrumentos

INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación se les presenta un guion de entrevista para dialogar sobre el impacto profesional del graduado tras el estudio de una Maestría en Educación, éste consta de 4 secciones: Datos generales, introducción, preguntas guía para el desarrollo del tema, cierre y despedida, y registro de incidencias (grabación y uso de anotaciones). Así mismo se presenta una “hoja de evaluación del juez” donde usted podrá realizar su evaluación personal y agregar los comentarios que considere convenientes. La hoja de evaluación consta de 6 partes que a continuación se detallan:

Esta sección consta de 6 partes:

1. Pertenencia al constructo

En esta sección usted debe marcar con un aspa (X) si el ítem pertenece o no pertenece al constructo relacionado con necesidades de formación docente. En caso de que considere que el ítem **no pertenece** al constructo sírvase pasar al siguiente ítem.

2. Correspondencia con la subcategoría

Para esta sección deberá considerar si el ítem pertenece o no a la sub categoría, marcando una aspa (X) según corresponda. Si considera que el ítem **no corresponde** a la, subcategoría sírvase indicar en que subcategoría debería ubicarse.

3. Coherencia con el objetivo

Para esta sección deberá considerar si existe relación entre la información que se recoge y los objetivos de la investigación, marcando un aspa (X) según corresponda.

4. Claridad en la formulación de la pregunta

En esta sección agradeceremos observar si existe o no una correcta formulación de las instrucciones, ítems, preguntas, etc y expresar mediante un aspa (X) su respuesta.

5. Calidad del ítem

Deberá de calificar la calidad del ítem en un rango de 1 a 5 (donde 1 corresponde a muy malo y 5 a muy bueno) en función a la redacción del mismo. En caso que usted proporcione una calificación de 1,2, o 3 sírvase realizar las sugerencias que considere pertinentes en la sección “Sugerencias”.

6. Sugerencias

En esta sección usted puede agregar cualquier comentario adicional o corrección que considere pertinente, especialmente si el ítem ha sido calificado con los números 1, 2, o 3.

Número de ítem	Pertinencia al constructo		Correspondencia con la sub categoría		Coherencia con el objetivo		Claridad en la formulación de la pregunta		Calidad del ítem	Sugerencias
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Trayectoria profesional del graduado										
¿Usted podría contarme sobre su trayectoria profesional desde que egresó de la Maestría?										
¿Usted podría describir su actual empleo? (ocupación, funciones que desempeña, tipo de contrato, sector de la institución, nivel)										
Movilidad laboral										
En su currículum vitae se percibe que hubo un cambio de centro de trabajo ¿Por qué hubo este cambio?										
¿Cómo usted llegó a esta institución?										
¿Cree que este cambio se dio debido a la participación en la Maestría? Justifique										
En su currículum vitae se percibe que hubo un cambio de cargo ¿cree que este cambio se dio debido										

a la participación en la Maestría? ¿Por qué?										
En su CV se percibe que usted permanece en el mismo centro de trabajo ¿Usted está considerando cambiar de centro de trabajo? Por qué?										
Incremento salarial										
¿Usted ha percibido un incremento salarial a partir del ingreso a la Maestría?										
Si la respuesta es afirmativa. ¿Usted cree que la Maestría le permitió el incremento de su sueldo?										
Podría decirme, en porcentaje, ¿de cuánto sería este incremento?										
Si la respuesta es negativa. ¿Por qué usted cree que todavía no hubo un incremento salarial?										
Producción intelectual										
Vi en su CV que ha publicado libro y/o artículo. ¿Podría hablar un poco sobre los temas trabajados?										
En su CV vi que no ha escrito artículo o libros ¿Esta información es cierta?										
He visto en su CV que has participado de evento académico, ¿Usted podría contarme como se dio su participación? (oponente, organizador, participante etc.)										

En su CV vi que no ha participado de eventos ¿Esta información es cierta?										
Formación continua académica										
He observado en su CV que ha seguido con estudios de posgrado ¿Por qué usted decidió seguir con estos estudios?										
Formación continua profesional										
He observado en su CV que ha participado de algunas capacitaciones o programas de formación continua. ¿Por qué ha decidido participar de ellos?										
Creación de autoempleo										
¿Usted realiza algún tipo de asesoría o consultoría? ¿De qué tipo?										
¿Usted ha tenido la oportunidad de crear su empresa propia?										
¿Usted cree que la Maestría le permitió las habilidades para realizar este tipo de trabajo?										

Anexo 5 - Hojas de consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El propósito de este protocolo es brindar a usted, una explicación clara de la naturaleza de esta investigación, así como del rol que tiene en ella.

La presente investigación es conducida por Simone do Carmo Gomes - Maestría de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es describir la trayectoria profesional del graduado de una Maestría en Educación.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá enviar su Curriculum Vitae (CV). El análisis de este documento permitirá visualizar sus actividades y labores con el fin de identificar algunos aspectos, tales como: movilidad laboral, producción intelectual, formación continua académica y profesional, creación de empresas y autoempleos.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación. El documento enviado será codificado usando un número de identificación y por lo tanto, será anónimo.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted.

Muchas gracias por su participación.

Yo, _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es describir la trayectoria profesional del graduado de una Maestría en Educación. Me han indicado también que tendré que enviar mi Curriculum Vitae para su análisis.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Simone do Carmo Gomes al correo simone.docarmo@puccp.pe o al teléfono 991050625.

Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
Simone do Carmo Gomes		
Nombre del Investigador responsable	Firma	Fecha

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El propósito de este protocolo es brindar a usted, una explicación clara de la naturaleza de esta investigación, así como del rol que tiene en ella.

La presente investigación es conducida por Simone do Carmo Gomes - Maestría de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La meta de este estudio es recoger sus percepciones sobre el impacto profesional generado por una Maestría en Educación.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así la investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación. Las entrevistas serán anónimas, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de esta investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es recoger mis percepciones sobre el impacto profesional generado por una Maestría en Educación. Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 60 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Simone do Carmo Gomes al correo simone.docarmo@pucp.pe o al teléfono 991050625.

Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
Simone do Carmo Gomes		
Nombre del Investigador responsable	Firma	Fecha

Anexo 6 – Tabla comparativa de las entrevistas

Categoría	Subcategoría	G1	G2	G3	G4	G5	G6
Trayectoria profesional	Trayectoria Profesional del graduado	estaba llevando la maestría trabajaba en un colegio privado, era docente (p.1)	mi jefe el Sr. xxx me invitó acá a venir a la universidad como tiempo completo, o sea, las cuarenta horas, pero quería que trabajara como jefa del área de desarrollo (p.1)	Estoy como profesora del Diplomado en gestión de organización. (G3:5) monitorear a las entidades que supervisan a las instituciones que capacitan (p.3)	Yo en ese momento trabajaba en un colegio de mucho prestigio en Lima en un colegio privado (p.1) Ahora soy coordinadora de comunicación de todo el colegio (p.2)	Bueno tengo a cargo todo el profesorado desde inicial hasta quinto de secundaria (p.1)	San Felipe porque yo fui directora en la mitad del 2008 hasta finales del 2009 (p.3) enseñaba didáctica en la comunicación integral que era lectura y todas esas cosas (p.7)
	Producción intelectual	Pues la misma facultad de educación, creo que le pareció buena mi tesis y me motivaron a escribir un artículo adaptando la información sobre los resultados de la misma (p.6)	Hemos publicado los módulos que luego se convirtieron en libros hemos hecho bastantes cosas en relación a desarrollo pedagógico. (p.3)	Me gustaría hacerlo, pero uno, o tengo el tiempo. Dos, si bien es cierto he hecho la tesis y todo, pero si tú me das a elegir entre un trabajo en el que estoy y dedicarle tiempo a investigar en este momento tengo que elegir (G3:9) No, en la mayoría participante. Como expositora sabes que todavía no he desarrollado esa parte. (p.9)	El trabajo de profesora te absorbe muchísimo. Yo trabajo nueve horas diarias por horario es too much, es demasiado. (G4:4) Decían "hay un congreso en tal sitio, ¿quienes quisieran presentar una comunicación?" "yo". Voy siempre con alguna amiga, hay algunas instituciones que invitan los colegio tipo congreso es decir los profesores tienen que presentar una comunicación o ponencia puedes decirlo y envías. (p.3)	Bueno, sí eso es un pendiente en mi vida. (p.3) A mí me hubiera encantada hacer un artículo científico y que lo publicaran en una revista de la universidad eso es un pendiente en mi vida. (p.3)	El año pasado me fui a Cuba y me di cuenta de que soy de una red (p.8) En la revista también publico (p.10)
	Formación Continua Académica	Pues me gustaría hacer otra maestría pero mi priorización es económica y si tengo que invertir prefiero invertir en un doctorado (p.7)	En la Villareal, sino que lo dejé en el tercer ciclo lo dejé [Doctorado] (p.5)	No, por ejemplo, ese lado es el que he dejado, sí me gustaría. (p.9)	En el 2011, ya terminé todos los cursos y estoy en la tesis [otra maestría] (p.4)	Me interesa la maestría en lo que es curriculum, y poder hacer un doctorado y de hecho lo haría en la Católica, (p.4)	Estoy con dos proyectos de tesis en marcha, uno es mi tesis doctoral y el otro es mi tesis de la Cayetano que terminé (p.1)
	Formación Continua profesional	Este curso voy, pero como asistente, participante (p.8).	El año 2012 me fui a España, e fui a un curso (¿usted fue a dictar un curso?) no fui a			Hice diplomados en IPAE sobre Gestión Educativa y en la católica sobre	Estudié en IPAE gestión empresarial (p.3) USIL, hay una especie de diplomado para

			compartir un curso, fui a llevar el curso como asistente. Lo dictó osé María Ruiz Ruiz. (G2:7)			Formación Magisterial y a los congresos que he asistido algunos son porque me invitan y otros casos es porque yo soy expositora en los congresos. También asisto a los congresos de la editorial Santillana que se realiza cada 2 años (p. 3)	los que enseñamos investigación, he llevado ya tres cursos, hay otros también de rúbrica (p.15)
Impacto Profesional	Movilidad laboral	Sí, sí, sí, trabajé como jefe de practica en un curso de pre grado luego también me llamaron para dictar cursos del centro de educación continua para el curso de titulación, me invitaron como profesor para co-dictar curso de Enfoques (p.3)	Una de mis maestras me invitó a trabajar en el programa que la Católica hizo por convenio con el Ministerio de Educación (p.1) el 2009 y el 2010 acá donde yo trabajaba por diez horas trabajaba en las noches. Dos noches venía y acá (p.1)	Entonces te decía que a la par estuve con INNOVA PUCP, con facultad de Educación y con la facultad de Psicología. Se armó un precioso diplomado en Educación Socioemocional, entonces ahí yo estuve dictando me parece dos ciclos fueron. (p.2) A la par he estado bueno en verano he capacitado en el Consorcio de colegios católicos (p.3)	Me permitió una movilidad lateral dentro de la institución (p.1) se me abrieron las posibilidades de darme la coordinación de comunicación (p.1) Conocí a este colegio (G4:5). La directora se llevaba bien conmigo en ese momento ya tenía una bonita relación eran mis clientes (G4:5). Esta persona me invito a almorzar y me dijo "¿Qué vas hacer? ¿Vas a cambiar? ¿Qué vas hacer ahora que todo ha cambiado?" y me ofreció el trabajo (G4:5).	Termino la maestría y decido ya salir del colegio de donde yo estaba trabajando y buscar un empleo que sea ya a un nivel no de profesor sino de coordinación (p.1)	A partir de seis años en San Felipe ya te promovían en las temas. (p.2) Si hubiera pasado, hubiera sido coordinadora pero yo creo que más bien ha sido al revés, no es que la maestría me llevó a ser coordinadora sino que la coordinación me llevó a la maestría y así ha sido toda mi vida (p.3) Justo ya había terminado la tesis 2010 la había sustentado también por ahí estaba y cuando me dieron me salió bien el curso (p.7)
	Incremento salarial	Claro verbalmente sí o sea hay una valoración cualitativa, no económica (p.8)	No sé si tendrá relación, pero cuando yo pasé al ODA mi jefe me subió el sueldo pero también me envió al ODA porque yo era de Católica, claro yo era de Católica, por eso me invito a esa (...)entonces me dieron un sueldo mayor que el anterior jefe de esa área y cuando subí a formación general me dieron	Por supuesto que fue un incremento enorme (G3:7)	Sí, porque me ascendieron en la coordinación de comunicación en la coordinación de comunicación de primaria, sí. Creo que sí. (G4:6)	Definitivamente que sí (p.4)	Se puede decir, a partir de la maestría, ¿no? Un cambio salarial, sí hay. (p.17)

			también el sueldo que tenía el anterior pero después me aumentaron pero no me correspondía pero si me aumentaron como los otros directores por el trabajo que estaba haciendo en formación general, (p.9)				
	Creación de empresas y autoempleo		<p>Era contrato y por recibos de honorarios era cada cuatro meses (p.9)</p> <p>[creación de empresas] Mira si habíamos pensado inclusive acá con un grupo de los directores habíamos pensado, pero el tema es que no hay tiempo (p.12)</p>	<p>En los primeros casos cuando recién estábamos en el 2008 fue por recibo por honorarios. (p.2)</p> <p>Fue una capacitación de dos semanas, tres semanas.(p.3)</p>	<p>Lo que pasa siempre a ver. Aparte de mi trabajo principal hago, otros trabajos que son como mi hobby ☺ En mi tiempo libre vengo acá en el verano (p.6)</p> <p>Lo que pasa es que la posibilidad me permite trabajar desde mi casa esas tutorías son online y en el programa de lectura (p.6)</p>	<p>Sí, lo que pasa es que yo he trabajado como capacitadora en tema de educación. Una persona que me conocía me propuso hacer una capacitación a profesores de otro colegio en Arequipa y estuve allá por un tiempo de 3 días en tema de educación. Eso lo llamo como un free lance. Yo hago consultorías privadas, que es lo que normalmente hago. (p.4)</p> <p>[Creación de empresa] Ese era uno de los planes que yo tenía, (p.4)</p>	<p>Son consultorías pero surgen varios proyectos pero que la consultoría que te cuento es permanente que van durando y me van pagando montos fijos pero por hora pero con un sueldo fijo (p.17)</p> <p>Hacía talleres también (p.18)</p>
	Autoestima profesional del graduado	<p>Bueno, en lo profesional creo que son varias. Uno, dentro de mi desempeño como docente creo que tanto alumnos como colegas han reconocido mi trabajo, me han reconocido como un buen trabajo, entonces eso para mí es un logro.</p>	<p>El otro logro es que me permitió también dado que estuve en mejores puestos y por supuesto la mejor pagada que me permitió viajar he ir a eventos que de repente en otras circunstancias no hubiera podido afrontarlos (p. 13)</p>	<p>En lo profesional como te digo haber alcanzado metas que siempre he querido como por ejemplo ser profesora de la universidad aunque sea de esta manera que son tiempos parciales. Por ejemplo que ahora voy a tener a mi cargo esta diplomatura es un reto también. Porque antes yo he estudiado aquí diplomaturas entonces tú ponerte en el</p>	<p>Después cuando tú estás segura de lo que estás haciendo y reafirmas tu opción y comienzas a convertirte en líder de opinión te vas ganando el respeto de tus jefes y de tus colegas, entonces sí me abrió más oportunidades de trabajo dentro de mi propio centro laboral porque no es precisamente que yo hubiese querido</p>	<p>Un logro que yo considero bien importante de acá en el colegio tengo una muy buena relación con los profesores (p.2)</p> <p>Siento que puedo aportar mucho, siento que definitivamente tengo conocimientos y habilidades que otras personas no lo tienen. (p.4)</p>	<p>Autorizada para hacer lo que hago. Eso es, autorizada para hacer lo que hago, reconocida profesionalmente, para hacer lo que hago. O sea, como que, hay el aval de que lo que hago, está concordando con lo que el grado me ha dado. Eso yo siento. (p. 20)</p>

		<p>Incluso pues el haber sido invitado a ser docente de la maestría en sí mismo a mí me parece un logro. (p.10)</p>		<p>otro lado es gratificante. La parte profesional también el ascenso o de remuneración, el que mis remuneraciones sean mucho mayores de lo que eran, eso también es bueno, es interesante. En la parte personal te vuelvo a repetir el ejemplo de las profesoras a mí me ha calado mucho, el ver como ellas se esfuerzan, como trabajan, como se dedican entonces ha sido un ejemplo para mí, para mi profesión y para seguir creyendo en la educación. (p.9)</p>	<p>ascender para la coordinación o dirección porque no es eso lo que me interesa, si no que me permitió una movilidad lateral dentro de la institución. (G4:1)</p> <p>al comienzo me escuchaban con reticencia y después me escucharon con respeto (p.3)</p>	
--	--	---	--	--	--	--

