

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades**  
**Escuela Profesional de Educación**



**SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL  
DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTA MARÍA, AREQUIPA, 2018**

Tesis presentada por las Bachilleres  
**Bejarano Alvarez, Claudia Estela**  
**Gómez Rodríguez, Miluska Alejandra**  
Para optar el Título Profesional de:  
**Licenciada en Educación Inicial**

**Asesora:**  
**Dra. Montesinos Chávez, Marcela**

**AREQUIPA- PERU**  
**2018**

FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

Expediente N° 20180000050801

Fecha: 21 de noviembre del 2018

DICTAMEN DEL BORRADOR DE TESIS

DE: BEJARANO ALVAREZ, CLAUDIA ESTELA  
GOMEZ RODRIGUEZ, MILUSKA ALEJANDRA

BORRADOR DE TESIS:

"SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA - 2018".

DICTAMINADORAS: Dra. MILENA JAIME ZAVALA  
Dra. FRIGIA ARIAS MESSA



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

*Jaime*  
Dra. Milena Jaime Zavala  
Directora de la Escuela Profesional  
de Educación

DICTAMEN DEL BORRADOR:

*Las observaciones han sido subsanadas, puede pasar a  
sustentación.*

FIRMAS: .....

FECHA:.....

OBSERVACIONES SUBSANADAS:

FIRMAS..... *Jaime* *Miluska Rodriguez*

*A Dios, por darme la vida.  
A mi Mamá, por apoyarme en todo  
momento, con infinita bondad y amor, a mi  
Papá por ser ejemplo de perseverancia y  
valentía. A mis hermanos Roberto y  
Gonzalo, por ayudarme a construir mis  
sueños, son el regalo más hermoso y a la  
memoria de mi abuela Teresita, que me  
regaló una infancia llena de amor, y por  
ella obtuve reservas para toda la vida.  
Vivirás siempre en mi corazón.*

*Claudia*

*A Dios quien supo guiarme.  
A mi papá que me brindó su apoyo y me  
acompaña día a día haciendo que sea  
una mejor persona, a mi mamá quien es  
mi fuerza e impulso para conseguir mis  
sueños, a mi hermana la compañera de  
mi vida por creer en mí.*

*Miluska*

*A nuestros amigos de carrera por esos cinco  
años que han sido los mejores, por demostrar  
que podemos ser grandes amigos y  
compañeros de trabajo, por su gran calidad  
humana, por cada risa y cada momento  
compartido.*

*A nuestras maestras, que marcaron cada  
etapa de nuestra formación humana y  
académica.*

*Claudia y Miluska*



*“Aprende no para acumular conocimientos como un tesoro personal, sino para emplear lo aprendido al servicio del mundo.”*

*Rudolf Steiner*

## INTRODUCCIÓN

La intención de esta investigación fue encontrar evidencias confiables para evaluar y proporcionar retroalimentación a partir de un cuestionario virtual, ya que los egresados son parte de la Comunidad Educativa y su opinión permite obtener información actualizada, para una correcta adecuación de los planes de estudio, siendo pertinentes a las demandas laborales.

Los resultados de esta investigación fueron realizados a través de un servicio integrado de almacenamiento “Google Drive” que permiten identificar las fortalezas y debilidades para así, poder mejorar la calidad de la Escuela Profesional de Educación.

En el Capítulo I se presenta el planteamiento teórico que comprende el objeto de estudio, el marco teórico, los antecedentes investigativos y por último la hipótesis, variables e indicadores.

El Capítulo II presenta el planteamiento operacional que comprende las técnicas e instrumentos de verificación, el campo de verificación y las estrategias de recolección de datos.

En el Capítulo III se muestran los resultados del Seguimiento a egresados de la Escuela profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.

Además, se incluye un anexo donde se presenta la estructura del cuestionario virtual, la validación del instrumento, el registro nacional de grados académicos y títulos profesionales de la experta que validó el instrumento y la matriz de datos.

## RESUMEN

El seguimiento a egresados es una tarea primordial para las casas superiores de estudio, ya que puede dar a conocer el impacto de la formación profesional recibida, comprender el desempeño laboral y académico que cada persona experimenta una vez siendo egresado y conocer cómo fue su inserción laboral en el mercado. Además instituye una inestimable fuente de retroalimentación, siendo una medida de evaluación para la Escuela.

Comenzando con el análisis realizado, se propone la creación de un programa que cumpla con los requerimientos teóricos y metodológicos estipulados para mejorar la comunicación de los egresados con la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.

En tal sentido la presente investigación titula: SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA 2018

El nivel de la investigación fue Exploratorio- Explicativo, debido a que ofreció un primer acercamiento al objeto que se pretendió estudiar y porque buscó exponer el motivo que originó la situación analizada.

La técnica que se aplicó en el trabajo de investigación fue mediante un cuestionario virtual en el cual el objeto de estudio son los egresados de las promociones comprendidas entre los años 2013-2017.

Los objetivos fueron: determinar la formación profesional de los egresados, evidenciar la inserción laboral de los egresados, identificar el desempeño laboral de los egresados y precisar la comunicación de los egresados con la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.

Finalmente el resultado principal fue conocer cómo se desenvuelven laboralmente los egresados y comprobar su satisfacción en su formación profesional.

De esta manera podemos afirmar que se lograron los objetivos y la hipótesis quedó demostrada.

**Palabras clave:** Seguimiento, egresados, formación profesional, desempeño laboral, programa, cuestionario virtual.

## ABSTRACT

The follow-up to graduates is a primary task for the upper houses of study, since it can make known the impact of the professional training received, understand the work and academic performance that each person experiences once being graduated and know how was their job placement in the market. It also establishes an invaluable source of feedback, being an evaluation measure for the School.

Beginning with the analysis carried out, the creation of a program that meets the stipulated theoretical and methodological requirements is proposed to improve the communication of the graduates with the Professional School of Education of the Catholic University of Santa María.

In this regard, the present research entitled: FOLLOW UP TO GRADUATES FROM THE PROFESSIONAL SCHOOL OF EDUCATION OF THE CATHOLIC UNIVERSITY OF SANTA MARÍA, AREQUIPA 2018

The level of the investigation was Exploratory-Explanatory, because it offered a first approach to the object that was intended to study and because it sought to expose the reason that originated the situation analyzed.

The technique that was applied in the research work was through a virtual questionnaire in which the object of study are the graduates of the promotions comprised between the years 2013-2017.

The objectives were: to determine the professional training of the graduates, to demonstrate the labor insertion of the graduates, to identify the work performance of the graduates and to specify the communication of the graduates with the Professional School of Education of the Catholic University of Santa María.

Finally, the main result was to know how the graduates work and to verify their satisfaction in their professional training.

In this way we can affirm that the objectives were achieved and the hypothesis was demonstrated.

**Keywords:** Follow-up, graduates, professional training, work performance, program, virtual questionnaire.

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

### RESUMEN

### ABSTRACT

### CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO TEÓRICO

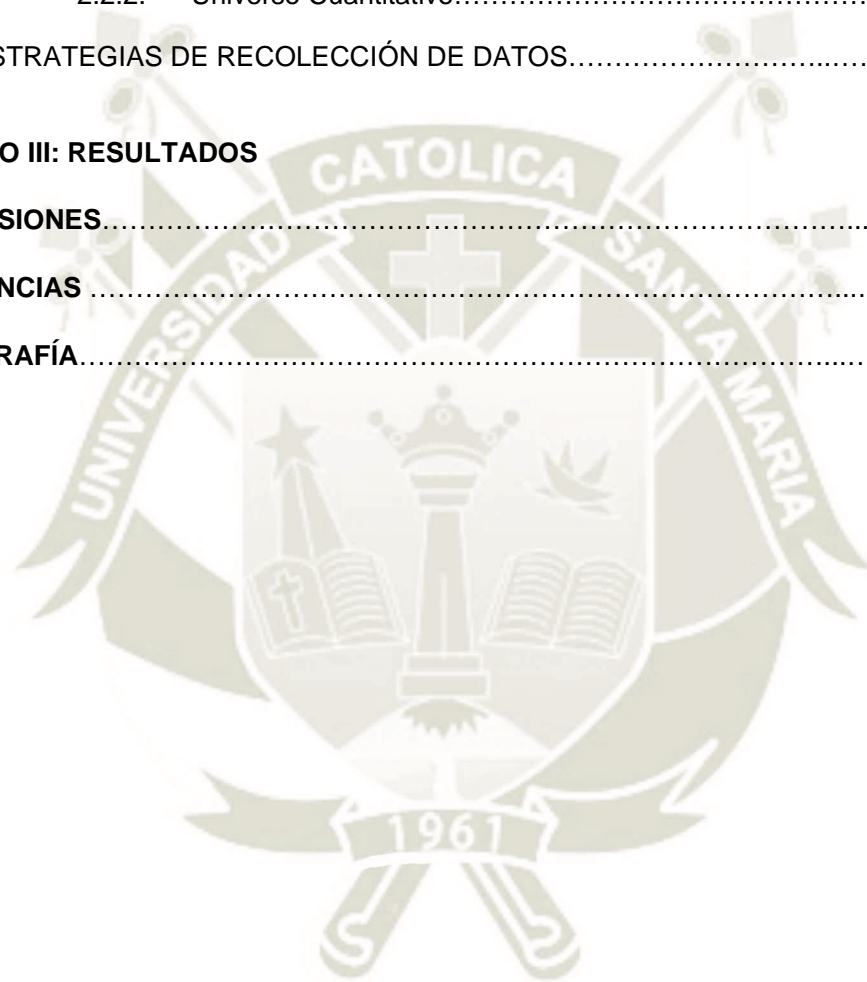
1.	OBJETO DE ESTUDIO.....	1
1.1.	Justificación.....	3
2.	MARCO TEÓRICO .....	4
2.1.	El Egresado.....	4
2.2.	Seguimiento a egresados.....	5
2.3.	Identificación de egresados.....	15
2.4.	Formación profesional.....	15
2.5.	Satisfacción de la formación profesional.....	17
2.6.	Calidad en la formación.....	18
2.7.	Empleabilidad e inserción laboral.....	20
2.8.	Información del empleo.....	23
2.9.	Relación trabajo y estudios.....	24
2.10.	Desempeño profesional.....	25
2.11.	Comunicación con la escuela profesional.....	28
2.12.	Continuidad.....	29
2.13.	Comunicación permanente.....	30
3.	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	31
4.	HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES .....	32
4.1.	Hipótesis .....	32
4.2.	Variables e Indicadores.....	32

### CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN.....	33
1.1.	Técnica.....	33

1.2. Instrumento.....	33
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	35
2.1. Ámbito geográfico.....	35
2.2. Unidades de estudio.....	35
2.2.1. Universo Cualitativo.....	35
2.2.2. Universo Cuantitativo.....	35
3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>72</b>
<b>SUGERENCIAS.....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>74</b>

**Anexos**



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estructura del cuestionario virtual.....	34
Tabla 2. Egresados por año .....	35
Tabla 3. Año de egreso.....	38
Tabla 4. Satisfacción con la formación profesional recibida en los egresados.....	40
Tabla 5. Opinión sobre la formación profesional recibida por los egresados.....	42
Tabla 6. Recomendaría estudiar la carrera.....	44
Tabla 7. Egresados que trabajan en su especialidad.....	46
Tabla 8. Tiempo que les tomó a los egresados encontrar empleo.....	48
Tabla 9. Cómo obtuvieron su actual empleo.....	50
Tabla 10. Sector al que pertenecen los egresados.....	52
Tabla 11. Relación entre el empleo y la carrera lista de figuras.....	54
Tabla 12. Motivo por el que regresaron a la universidad los egresado.....	56
Tabla 13. Reciben comunicación de su escuela los egresados.....	58
Tabla 14. Comunicación con otros egresados.....	59
Tabla 15. Conocimiento sobre la asociación de egresados.....	61
Tabla 16. Inscripción en la asociación de egresados.....	63
Tabla 17. Percepción de los egresados sobre si la formación recibida ha sido base para empezar a trabajar.....	64
Tabla 18. Percepción de los egresados sobre si la formación recibida ha sido base para mejorar su desarrollo personal.....	66
Tabla 19. Percepción de los egresados sobre si la formación recibida ha sido base para desarrollar su capacidad de investigación.....	68
Tabla 20. Los conocimientos recibidos en su formación profesional fueron suficientes en su labor actual.....	70

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Año de egreso .....	38
Gráfica 2. Satisfacción con la formación profesional recibida en los egresados.....	40
Gráfica 3. Recomendarían estudiar la carrera.....	44
Gráfica 4. Los egresados trabajan en su especialidad.....	46
Gráfica 5. Tiempo que les tomó a los egresados encontrar empleo.....	48
Gráfica 6. Cómo obtuvieron su actual empleo.....	50
Gráfica 7. Sector al que pertenecen los egresados .....	52
Gráfica 8. Relación entre el empleo y la carrera.....	54
Gráfica 9. Motivo por el que regresaron a la universidad los egresados.....	56
Gráfica 10. Reciben comunicación de su escuela los egresados.....	58
Gráfica 11. Comunicación con otros egresados.....	59
Gráfica 12. Conocimiento sobre la asociación de egresados.....	61
Gráfica 13. Inscripción en la asociación de egresados.....	63
Gráfica 14. Percepción de los egresados sobre si la formación recibida ha sido base para empezar a trabajar.....	64
Gráfica 15. Percepción de los egresados sobre si la formación recibida ha sido base para mejorar su desarrollo personal.....	66
Gráfica 16. Percepción de los egresados sobre si la formación recibida ha sido base para desarrollar su capacidad de investigación.....	68
Gráfica 17. Los conocimientos recibidos en su formación profesional fueron suficientes en su labor actual.....	70

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO TEÓRICO

#### 1. OBJETO DE ESTUDIO

Actualmente, resulta relevante para las universidades mantener comunicación con sus egresados para tener una visión del desempeño laboral de cada uno de ellos.

En este aspecto los estudios de seguimiento a egresados constituyen un instrumento imprescindible, debido a que son una fuente esencial de información.

La presente investigación lleva como enunciado: **SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA 2018** y se sitúa en el campo de las Ciencias Sociales, en el área de Educación, nivel superior, línea de los egresados.

Así mismo, la investigación en este campo permite replantear metas, la forma de abordar los procesos de enseñanza- aprendizaje, etc.

Por lo que se plantearon las siguientes interrogantes: ¿Cómo aprecian la formación profesional, los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María?, ¿Cómo fue la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María?, ¿Cómo es el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María? y ¿Cómo es la comunicación de los egresados con la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María?

La mayoría de instituciones educativas de nivel superior han incursionado en el seguimiento de egresados, preocupadas en evaluar su calidad, con el objetivo de establecer estrategias que permitan incrementar el reconocimiento de la sociedad hacia su oferta educativa, implementar planes de mejora de mediano y largo plazo y realizar reformas curriculares que ayuden a insertar a sus alumnos con mayor eficiencia en el campo laboral.

Estas interrogantes dieron lugar a los siguientes objetivos:

- Determinar la formación profesional de los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.
- Evidenciar la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.
- Identificar el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.
- Precisar la comunicación de los egresados con la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.

#### Variable e Indicadores

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
	Formación profesional	Satisfacción
		Calidad en la formación

Seguimiento a egresados	Inserción laboral	Recomendaciones
		Especialidad
		Tiempo
	Desempeño Profesional	Información del empleo
		Relación trabajo y estudios
	Comunicación con la escuela profesional	Desarrollo personal
		Capacidad de investigación
		Continuidad
		Comunicación permanente
		Relación con otros compañeros
	Asociación de egresados	

### 1.1. Justificación

El presente tema a tratar, va a permitir establecer un programa de seguimiento a los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.

Para realizar dicho trabajo fue necesario hacer indagaciones relacionadas al tema y se ha encontrado cierto material, lo que hace que se convierta en un

problema parcialmente original, además porque no existe ningún trabajo dentro de nuestro contexto, pero sí en otros lugares.

En lo que respecta a la factibilidad, se cuenta con una base de datos de los egresados de los últimos cinco años. Asimismo, resultará siendo trascendental porque se implementará una plataforma virtual de seguimiento a egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.

Para el desarrollo del trabajo se ha tomado en cuenta diversos aspectos que permitan manifestar la rigurosidad de la investigación; tal es así que desde el punto de vista científico, el problema se abordará en forma objetiva y precisa, bajo ciertos criterios de aplicación y de procesamiento, que permitan demostrar con exactitud los resultados obtenidos con la aplicación de los medios audiovisuales.

Con los resultados alcanzados, el aporte se verá reflejado en una mejor comunicación y seguimiento con las diversas promociones de egresados que hasta la fecha tiene la Escuela Profesional de Educación.

Para desarrollar la investigación, se cuenta con las unidades de estudio, que son los egresados de la Escuela Profesional de Educación; con los materiales y recursos pertinentes para llevar a cabo el trabajo; un cronograma de actividades que permitan organizar cada una de las estrategias; y la consulta bibliográfica y electrónica para el tratamiento del marco conceptual.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. EL EGRESADO**

Se denomina egresado a quien ha aprobado como alumno regular todos los cursos y actividades que conforman su plan de estudios, quedando en

condiciones de solicitar su examen final de Título o Grado o de iniciar los trámites para la obtención del Grado Académico y Título correspondiente.

Cuando así lo señalen las disposiciones vigentes en la respectiva Unidad Académica, el egresado, sin perjuicio de haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso anterior, debe aprobar los créditos que correspondan a la respectiva tesis de grado o su equivalente.

Una vez aprobada la tesis respectiva o su equivalente por la Unidad Académica, ésta entrega al egresado la certificación correspondiente. La Dirección de Admisión y Registro Académico procederá a registrar dicha tesis o su equivalente.

Todo alumno que egresa de una carrera o de un programa académico de pregrado que confiera, previo a su titulación u obtención de Grado, otro Grado Académico, continuará de pleno derecho en la carrera o programa que cursa a objeto de obtener el Título o Grado complementario correspondiente. (Concepcion, 2018)

## **2.2. SEGUIMIENTO A EGRESADOS**

Actualmente, resulta relevante para las universidades mantener comunicación con sus egresados para tener una visión del desempeño laboral de cada uno de ellos.

El seguimiento a egresados busca conseguir información transparente y precisa sobre el proceso de inserción laboral, tanto en su desempeño laboral como de su carrera profesional, a fin de evaluar el nivel de impacto de la universidad en el ámbito productivo y social.

Durante el tiempo de formación profesional, los alumnos se sienten importantes para la universidad, sienten que son parte de ella y a esto se le define como identificación universitaria, pero qué pasa cuando salen y se insertan al mercado laboral, se sienten olvidados por su alma mater.

Las universidades públicas y privadas han establecido programas de seguimiento con el fin de conocer cómo se desenvuelven laboralmente sus egresados y así medir y comprobar si lo que se enseña en las aulas es favorable; estos programas de seguimiento, son de mucha ayuda para evaluar a las universidades.

Nociones fundamentales del seguimiento a egresados: el Sistema de seguimiento a los egresados, establece los procesos de diseño, pilotaje y aplicación de las herramientas de captura, sistematización y análisis de la información que la institución, el estado, el mercado y los propios graduados pueden brindar para valorar la presencia social de estos profesionales, determinar expectativas y establecer los planes y las acciones encaminadas a satisfacer las necesidades planteadas o aprovechar las oportunidades detectadas. La función social estratégica que cumple la UCSM en el país y su responsabilidad social se extiende a sus profesionales a través de estrategias e instrumentos que permitan registrar, conocer y comprender diversos aspectos de su desarrollo profesional, empresarial y humano en búsqueda de su mejoramiento continuo y el de la institución.

Según el SINEACE, “El 5% de instituciones educativas responden que sí conocen donde laboran sus egresados.

Algunas instituciones refieren que realizan el seguimiento a sus egresados cuando estos regresan a la institución educativa a solicitar sus certificados.

El seguimiento de egresados y la inserción laboral son indicadores de la calidad de la formación en instituciones de educación superior; un mayor índice de inserción laboral permite evidenciar la calidad de la formación y su ajuste a la estructura del mercado laboral.

Por lo tanto, el seguimiento a los egresados debería ser uno de los instrumentos fundamentales a ser incorporado, para que las instituciones educativas puedan investigar el nivel y tipo de inserción laboral, los

conocimientos desarrollados y los perfiles reales de sus egresados, aspectos claves para contribuir a una gestión de calidad. (Sineace, Demanda laboral y oferta formativa en educación técnico productiva de la región callao serie: estudios y experiencias IPEBA, 2014)

Si en lugar de centrar la atención en lo que ocurre durante el proceso miramos hacia el final, observaremos lo que ocurre con nuestros titulados una vez que finalizan los estudios universitarios, los verdaderos resultados, la perspectiva varía y aporta una valiosa información que quizá nos lleve a replantear las metas, la forma de abordar los procesos de enseñanza-aprendizaje y en última instancia quizá hasta el modelo educativo.

En este aspecto los estudios de seguimiento de egresados constituyen un instrumento imprescindible, pues constituyen una fuente esencial de información sobre la contribución de la Universidad a la trayectoria académica y profesional de sus titulados universitarios. Este tipo de estudios ha cobrado durante los últimos años una gran importancia a nivel internacional debido a que los resultados de estas evaluaciones constituyen indicadores globales del impacto social, económico y cultural de la Universidad en la región donde se ubica.

Al mismo tiempo, la competencia institucional (a la que inevitablemente han contribuido los rankings internacionales), ha fomentado un mayor empleo de los sistemas de acreditación con el fin de interesar a los estudiantes con mejor rendimiento académico y profesores universitarios con posibilidad de aportar nuevos conocimientos y experiencia que contribuyan al incremento del reputación de la institución. Igualmente es necesario para las universidades demostrar la eficacia y eficiencia así como la repercusión de sus planes de estudios en el contexto de su entorno. Del mismo modo, los estudios de seguimiento de egresados resultan fundamentales en el desarrollo curricular de los estudios universitarios de egresados, donde es necesario conocer la relación entre el rendimiento académico de los estudiantes en las distintos planes de estudio que ofrece la Universidad y su aportación a la sociedad mediante el desempeño de su trabajo.

Asimismo, la investigación en este campo permite ofrecer a los futuros estudiantes, y sus familias, datos cuantitativos sobre el tipo de puestos de trabajo a los que podrán acceder tras la obtención de la titulación universitaria. Este beneficio cobra mayor importancia en regiones menos favorecidas, donde el acceso a la universidad puede encontrarse todavía en fase de diversificación social. En este contexto la orientación sirve de gran ayuda para muchos jóvenes estudiantes, que se plantean cuál es el mercado laboral que encontrará en su trayectoria profesional. En consecuencia, resulta ya muy elevado el número de instituciones de Educación Superior que a día de hoy se encuentran trabajando en el desarrollo de sistemas de seguimiento a egresados. De hecho, en la mayoría de los casos este tipo de estudios se realizan a raíz de la iniciativa individual de las universidades, con necesidades de información muy concretas que deben satisfacer a nivel específico. No podemos limitarnos a preguntar a los egresados su opinión sobre la universidad y el papel que tuvo en su carrera profesional, sin una reflexión profunda sobre las transformaciones que deberían realizarse para suavizar este período de transición al mundo laboral.

La mayoría de las instituciones educativas han incursionado en el seguimiento de egresados preocupadas por evaluar su calidad, con el objetivo de establecer estrategias que les permitan incrementar el reconocimiento de la sociedad hacia su oferta educativa, implementar planes de mejora de mediano y largo plazo y realizar reformas curriculares que ayuden a insertar a sus alumnos con mayor eficiencia en el campo laboral.

Para lograr lo anterior se requiere un proceso de evaluación continua o interrogativa, con la finalidad de identificar la capacidad de adaptación al campo que tiene la institución que ofrece el programa académico al que se le están evaluando los egresados, en función del mundo laboral en el que han incursionado los mismos. Los resultados de dicha evaluación deberán ayudar a las Instituciones de Educación Superior a lograr el mejoramiento de la calidad y pertinencia de sus carreras profesionales.

Sin embargo los diversos datos recabados y el análisis de los mismos no son útiles sino se convierten en conocimiento objetivo para la toma de decisiones.

De nada sirve invertir en investigaciones si estas solo quedan impresas en un reporte técnico. Por lo tanto el propósito de estos estudios es el de aprovechar los resultados para que orienten el quehacer académico y administrativo de la institución educativa. Es importante mencionar que la investigación acerca de la interacción entre universidades y el mercado de trabajo, por sí sola no permite analizar adecuadamente muchos de los problemas de la inserción de los nuevos profesionistas, con frecuencia dificultan avanzar en nuevas propuestas educativas, por tal motivo se requiere también la evaluación del egresado, que hace la función de puente entre dos actores importantes del desarrollo académico. (Silva, et al., 2008) (Ortega, 2013)

Para una institución como es la universidad, que se dedica a los nuevos profesionales que se incorporan al mercado laboral y el aparato productivo, resulta esencial el conocer la manera en que sus egresados se insertan en los puestos de trabajo, la concordancia entre los estudios realizados y trabajo a desempeñar, así como la pertinencia de los conocimientos y habilidades adquiridas en las aulas, respecto a las necesidades reales del campo profesional. Este conocimiento permitirá a las Instituciones Educativas Superiores realizar los ajustes más adecuados a sus planes y programas de formación en beneficio de las futuras generaciones de egresados.

Asimismo, debido a que la mayoría de las instituciones educativas se encuentran preocupadas por evaluar su calidad están interesadas en recibir el reconocimiento de la sociedad, hacer planes de mejora e insertar a sus alumnos en el campo laboral. Por su parte desde los años noventa, lo que se ha denominado como la sociedad del conocimiento ha cobrado de la relevancia conceptual; nuestras sociedades están envueltas en un complicado proceso de transformación que está afectando la forma como nos organizamos, como trabajamos, como nos relacionamos y como aprendemos (García 2011), y que afecte la producción, las comunicaciones, el comercio, el trabajo y la familia, cambiando nuestra forma de vivir. Así, dos características de la nueva economía son: su estructura en red y su dependencia del conocimiento y de las nuevas tecnologías (García, 2011).

Es de resaltar que uno de los impactos más importantes del conocimiento es sin duda en el trabajo y el mercado laboral. De acuerdo con Castells (citado por García, 2011), “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”. Los puestos de trabajo desaparecen y aparecen otros antes impensados. Crecen los trabajos de forma parcial, temporales, de horario flexible, el autoempleo y el teletrabajo (García, 2011). El nuevo orden mundial está regido por un mercado sin fronteras. El desarrollo de las comunicaciones está conduciendo a un nuevo tipo de relaciones sociales y de acceso a la información y al conocimiento. La apertura de los mercados, la competitividad y el desarrollo tecnológico están impulsando el crecimiento económico.

De la misma manera; en la formación de la sociedad actual existen tres factores que la caracterizan: a) El impacto de la sociedad de la información. b) El impacto científico y tecnológico y c) La internacionalización de la economía. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ya han cambiado radicalmente el trabajo y la organización de la producción; se incrementa al autoempleo, el trabajo en casa; se diversifican las industrias de servicios, etc. Si bien existen variantes, en términos generales, los elementos que definen a la sociedad del conocimiento son los siguientes:

- La existencia de una colectividad competitiva, expresada en redes de individuos cuyos fundamentos son la producción y la divulgación de conocimientos.

- La orientación de la inversión hacia el desarrollo del capital humano, la producción y la difusión del conocimiento (capacitación, educación, investigación y desarrollo, sistemas de información, entre otros)

- La velocidad e intensidad en la innovación basadas en los procesos de investigación y del aprendizaje vinculado a la experiencia.

- La revolución tecnológica aplicada al conocimiento, así como a la producción y la difusión de la información (Foray y David, 2002). (Ortega, Capítulo 1: Experiencia del seguimiento de egresados y empleadores en el CUCosta Sur, 2013)

Además, en la sociedad del conocimiento interactúan una serie de actores, tales como gobiernos, empresas, asociaciones productivas, centros de investigación, universidades, centros de producción y distribución de información.

En este contexto las Instituciones Educativas Superiores y las empresas resultan fundamentales, en el sentido de que ambos son dinamizadores de estas sociedades y cobran mayor importancia en la medida que exista una fuerte vinculación entre ambas en dos dimensiones: a) La articulación entre los perfiles de formación profesional y las necesidades presentes y futuras de mercado, y b) las coincidencias entre las actividades de investigación científica y tecnológica que desarrollan las Instituciones Educativas Superiores con las necesidades de los ámbitos productivos (Casas y Valenti, 2000). Es por ello que el contexto de la actual sociedad del conocimiento, además del seguimiento sistemático de sus egresados, las universidades deben también investigar la manera en la que los empleadores perciben el desempeño y la calidad de los profesionales formados de sus aulas, mediante un proceso de evaluación continuo e integrativo, para identificar la capacidad de adaptación al cambio que tiene la institución de educación superior que ofrece el programa al que se le están evaluando los egresados y el mundo laboral en el que han incursionado, logrando así el mejoramiento de la calidad y pertinencia.

Es necesario mencionar que el recurso humano es el elemento principal en una organización. Para que este funcione de manera óptima es importante que cuente con los elementos necesarios: materiales, tecnológicos y financieros, pero el recurso humano es el activo más preciado con el que cuentan las empresas y las instituciones; el reto principal de estas radica en cómo aprovechar el talento que poseen los egresados y cómo transformarlo en conocimiento que contribuya de manera directa a reforzar su estrategia competitiva (Burgos, López y García, 2008).

Ante este escenario, se retoma de nueva el tradicional debate sobre la necesidad de promover una mayor vinculación entre la formación académica y el sector productivo, ya que la educación superior es el detonante ideal para impulsar el desarrollo y la productividad. El mercado laboral demanda egresados con habilidades y capacidades que les permitan analizar problemas y sobre todo que den solución a los conflictos que se presenten, que sean flexibles para adaptarse al cambio, que demuestren capacidad para utilizar las nuevas tecnologías que posean algunas competencias relacionadas directamente con el aprendizaje personal y formativo dentro de la organización en la cual laboran.

## **OBSTÁCULOS Y BENEFICIOS DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS EN UNA UNIVERSIDAD**

### **Obstáculos**

Como en el seguimiento interactúan varios sectores (institución, profesores, alumnos, egresados, etc.), es de esperar que no todos tengan la misma disposición para involucrarse en estas tareas, por lo que la mayoría de veces se presentan innumerables obstáculos que limitan el desarrollo de esta importante función.

Algunas veces, por desconocimiento de lo que se pretende seguir; otras, porque no reconocen que el seguimiento aporta información importante que apoya la toma de decisiones; y en otras más, porque existen serios prejuicios para proporcionar información debido a que no se tiene confianza en el uso que se le da y porque no siempre se conoce el fin y los resultados que tuvo dicha información. A esta situación se agregan otros obstáculos relacionados con el tiempo que se requiere para llenar formularios o dar entrevistas, pero sobre todo con la localización – en nuestro caso de los egresados – porque existe mucha movilidad y porque mantener un directorio actualizado es un verdadero reto.

Los obstáculos se desprenden de los ya mencionados prejuicios que obedece seguramente a una falta de cultura en estas tareas.

Presentamos a manera de ejemplo algunos de los que influyen en la realización del seguimiento a egresados:

- Las empresas no están dispuestas a proporcionar información, porque no ven un beneficio directo e inmediato.
- Piensan que solo se les utiliza al pedirles información y no tienen retroalimentación ni beneficios.
- No hay tradición en este tipo de estudios y por lo tanto la desconfianza que existe es fuerte.
- Existe temor de que los datos proporcionados sean utilizados para otros fines.
- Los egresados no creen en la utilidad de seguir en contacto con la Escuela.
- Experiencias anteriores en la contestación de encuestas les hace creer que no se enteraran de los resultados y en caso de recibir retroalimentación, es posible que sean datos manipulados.
- Piensan que sus opiniones no se toman en cuenta.
- Hay cierta tendencia en las empresas a considerar cualquier información como confidencial.

Presentamos también, de manera enunciativa, una relación de obstáculos que consideramos como los más comunes en este tipo de estudios:

- Resistencia y escepticismo.
- Dificultad para localizar a los egresados.
- Dificultad para que los egresados proporcionen datos.
- Desinterés de los ex alumnos por mantener contacto con la Escuela después de su egreso.
- Falta de retroalimentación.
- Dificultad para que los empleadores de los egresados proporcionen información.
- Movilidad de los egresados.
- Carencia de un instrumento para mantener actualizado el directorio de los egresados.

- Dificultad para aplicar encuestas a los egresados y empleadores.
- Dudas sobre una real utilidad del proceso de seguimiento.
- Necesidad de atender ocupaciones derivadas de la obligación laboral, lo que resta tiempo e importancia a las encuestas o entrevistas relacionadas con el proceso de seguimiento.
- Falta de una adecuada infraestructura de recursos destinada al desempeño de las labores de evaluación y seguimiento. (Ma. del Socorro Fernandez Vela, 2018)

Se puede asegurar que el seguimiento de egresados es una de las acciones estratégicas de evaluación continua con mayores beneficios proporcionan a una universidad. A continuación se mencionan algunos de estos beneficios:

- Se conoce la realidad del programa educativo en su impacto sobre la sociedad.
- Se reconoce la realidad de la vinculación institucional con el egresado y la empresa.
- Ayuda al fortalecimiento y consolidación del programa educativo.
- Permite valorar el impacto y pertinencia del programa educativo a través de los egresados.
- Logra que se involucren las empresas, y que participen y se retroalimentan los programas educativos.
- Permite la congruencia entre los objetivos, el perfil del egresado, las expectativas y/o la demanda profesional.
- Ayuda a conocer la relevancia de los programas educativos.
- Proporciona información para hacer diagnóstico.
- La continuidad de los estudios de seguimientos de egresados propicia una cultura evaluativa en las instituciones.
- Es un medio eficaz para el mejoramiento y ayuda al Incremento de la calidad en la educación. (Ortega, Capítulo 1: Experiencia del seguimiento de egresados y empleadores en el CUCosta Sur, 2013)

### **2.3. IDENTIFICACIÓN DE EGRESADOS**

El seguimiento a Egresados juega un papel muy importante para valorar la pertinencia de los planes y programas de estudio que se imparten en una institución.

Estar en contacto con los egresados permite conocer la evolución del mercado laboral, de tal manera que se reconozcan las habilidades formativas y las necesidades profesionales.

### **2.4. FORMACIÓN PROFESIONAL**

La formación profesional de los egresados es un factor decisivo en la evaluación y seguimiento. El egresado se prepara profesionalmente con el objetivo de desarrollarse activamente en el ámbito social que le compete y afrontar problemas y retos que gracias a la formación humana, académica y tecnológica está en condiciones de resolver con creatividad y eficacia.

¿De qué situación partimos?

“El problema de la educación superior es que representa una extensión de los once años de mala calidad e inequidad de la educación básica. Desde hace ya muchos años la excelencia académica en las universidades es un déficit recurrente y la investigación e innovación ya casi han desaparecido del imaginario de miles de estudiantes en todo el país.

Por un lado, la Ley Universitaria 23733 de 1983 está prácticamente desactualizada y requiere una nueva propuesta, con voluntad política. De otro lado, existen decenas de universidades e institutos públicos, incluso privados, que brindan formación técnica y profesional en condiciones muy cuestionables.

En sólo medio siglo, el número de universidades en el Perú ha crecido de 6 a 80. En 1955, había sólo 6 universidades, incluyendo una privada. En junio del

2004, existen 33 universidades públicas y 47 privadas. En el año 2002 ingresaron a las universidades públicas 118 044 estudiantes, que representan el doble con respecto a 1985. Crece la población y crecen las universidades pero sin criterios de calidad y sin una entidad que acredite un buen servicio educativo.

Otro de los grandes problemas, aparte de la gran oferta de instituciones, es la poca valoración que se da a la investigación científica o académica. Por ejemplo, por cada mil soles que pone el Fisco para financiar la actividad universitaria, el conjunto de universidades públicas genera 582 soles, pero para fines de infraestructura y no para ser invertidos en áreas de innovación. Y el desempleo o subempleo de miles de profesionales producto de la desconexión entre la universidad peruana y el país, que se muestra tanto en los contenidos curriculares básicos, como en la inadecuada oferta profesional a las necesidades actuales y estratégicas del país, es otra de las trabas que delatan la desarticulación entre la universidad y el desarrollo.

De otro lado, el gobierno y administraciones universitarias se encuentran en una situación de entrapamiento que favorece la lógica de aislarse de los retos del desarrollo, que impide generar situaciones propicias para la articulación de las empresas, que no permite generar sistemas para monitorear la calidad de sus productos, estimular a sus docentes, estudiantes y la investigación y generar espacios de desarrollo del talento (carrera docente superior, representación). La cuestión principal es, en esencia, la inexistencia de un sistema de educación superior y la inexistencia de políticas para este sector, lo que genera un crecimiento explosivo y desordenado, que no se condice con las funciones esperadas: generar conocimiento, tecnología y capacidades para el desarrollo del país o las regiones. El crecimiento en la oferta ha generado una ilusión de mayor acceso a la educación superior, pues está fuertemente privatizada y muy lejos de garantizar empleos. No ayuda, entonces, a mejorar ni al país ni la vida de las personas”. (MINEDU, Proyecto Educativo Nacional al 2021, 2018)

## 2.5. SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La evaluación del nivel de satisfacción con la formación profesional entregada es una actividad de gran importancia y necesaria de monitorear, puesto que aporta información que permite conocer, valorar, tomar decisiones y mejorar la calidad de los procesos formativos que se llevan a cabo en las instituciones de educación. Su propósito, entre otros, es garantizar la eficacia y eficiencia de los servicios prestados. Por lo tanto, las universidades, en especial, deben estar orientadas hacia la satisfacción de las necesidades y requerimientos de sus clientes.

Para esto, requieren maestros que tengan la mejor formación profesional, encaminada no solo al impartir conocimientos profesionales, sino también al desarrollo de habilidades, de manera que sean competentes, activos e innovadores

Concepto de la satisfacción con la formación: Los conceptos de satisfacción e insatisfacción, pueden asociarse al concepto de consumo y desde este punto de vista, considerar al estudiante como consumidor de productos o servicios otorgados por la Universidad.

Flores (2003) define la satisfacción como: “servicio que cumple o supera las expectativas o necesidades del cliente”. De acuerdo a González (2003) “un estudiante satisfecho con la institución universitaria verifica la calidad de la misma.

La satisfacción del egresado refleja la calidad y eficiencia de los diversos aspectos que componen su formación profesional.

Por consiguiente, son los estudiantes y egresados a los que les compete calificar el nivel de satisfacción en la medida en que reciban y cuenten con servicios, procesos, actividades, productos, recursos e instalaciones de calidad que respondan a sus necesidades y expectativas.

## 2.6. CALIDAD EN LA FORMACIÓN

Cabe señalar que el seguimiento, sin duda ayuda a evaluar la calidad de la formación y de acuerdo con los objetivos que se establezcan, puede proporcionar información muy diversa sobre aspectos:

- Sociales, económicos y académicos
- Vinculación entre la formación y el empleo
- Nuevas necesidades de formación y campos o espacios ocupacionales que van apareciendo.

### **POLÍTICA 25. DEL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL: TRANSFORMACIÓN DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

“Estas políticas buscan elevar de manera sustancial la calidad de la formación profesional en las instituciones de educación superior mediante la ampliación, la mejora y el fortalecimiento de las oportunidades existentes.

#### **Política 25.1. Mejorar la calidad de la formación en las instituciones de educación superior universitaria y técnico-profesional.**

Mediante esta política se procura una elevación sustancial de la calidad de la formación profesional que actualmente ofrecen universidades y centros de formación superior técnico-profesional. Para ello se promueve una renovación de la calidad de la enseñanza de manera que se asegure el desarrollo de competencias profesionales básicas y se articule la formación profesional con las demandas del desarrollo y los requerimientos planteados por la diversidad cultural del país.

Principales medidas:

- Reforma de los diseños curriculares de las carreras priorizadas, así como de los planes institucionales o proyectos educativos de las entidades de

educación superior, adecuándose a las necesidades de desarrollo regional y nacional, y a la diversidad cultural y enfatizando la formación de líderes éticos y con un sentido de responsabilidad social.

- Desarrollo de metodologías de enseñanza para la educación superior que propicien en todas las áreas y disciplinas el desarrollo del pensamiento autónomo, crítico y creativo de los estudiantes y de su capacidad de resolución de problemas, así como de investigación, comunicación eficaz y comportamiento ético.

- Prácticas pre profesionales en las carreras priorizadas, referidas a las áreas del mercado laboral más significativas de cada región, bajo convenios que enfatizan el acompañamiento, la evaluación y la asistencia al practicante.

- Aprovechamiento de los resultados de la investigación para el desarrollo en la formación de profesionales, el mejoramiento de los planes de estudio y la metodología de enseñanza.

- Programa de pasantías para estudiantes, bajo convenio con entidades educativas destacadas nacionales y extranjeras.

- Fortalecer o introducir en la formación especializada existente para diplomáticos, magistrados, miembros de las fuerzas armadas o policiales, miembros de la administración pública y otros, los mismos criterios de calidad, alta competencia, atención al desarrollo democrático, equidad, respeto a la diversidad y desarrollo de principios éticos propuestos para la educación superior.

- Programas de calidad para mejorar el ejercicio profesional de los egresantes que van a trabajar en el sector público (médicos, enfermeras, asistentes sociales, abogados y docentes) fomentando visiones solidarias y comprometidas con la población.

- Reformular el papel de los colegios de profesionales desde la perspectiva de la vigilancia y la deontología.
- Racionalización de la oferta de formación profesional de la educación superior tomando como base los ejes de desarrollo socioeconómico y cultural del país y las regiones”. (MINEDU, Proyecto Educativo Nacional al 2021, 2018)

## **2.7. EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL**

La noción y el término de empleabilidad se manifestaron en la década de los ochenta, ante una lenta solución del mercado laboral para dar empleo a mucha gente que buscaba y no hallaba un trabajo.

Las definiciones que con el correr de los años han aparecido son muy variadas y se ajustan con los énfasis y dimensiones al término que los diferentes autores e instituciones han deseado atribuirle. Una primera y muy difundida es aquella que define la empleabilidad, en términos generales, como una capacidad para encontrar un trabajo, mantenerlo y si se pierde, volver a recuperarlo. Pero si profundizamos un poco nos podemos dar cuenta que la empleabilidad es la capacidad de las personas para obtener el máximo beneficio y potencial a su perfil de titulación, sacando el mejor beneficio a sus actitudes personales, relaciones interpersonales y a la formación académica obtenida.

Hoy en día las empresas están muy interesadas en buscar profesionales con deseos de superación, ya que éstas no sólo valoran el grado académico, sino también muchas herramientas básicas: habilidades para hablar en público, dominio de las TICs, inteligencia emocional, dominio de lenguas extranjeras, etc.

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992).

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, Orgemer (2002:65). Por otra parte, la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: 207).

De acuerdo a las reflexiones anteriores Romero et al. (2004) elabora un esquema de los factores que condicionan la inserción, en el que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente.

El modelo de Romero et al. (2004), integra un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción, los autores consideran aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, los cuáles para esta investigación son trascendentales y se analizaron a fondo dentro del marco del capital social.

El siguiente factor se llama ocupabilidad, un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

Destacan en este factor las características del mercado laboral, ofertas y demandas laborales, las cuales tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social. Cabe mencionar, que el factor de ocupabilidad no es el foco de análisis

del presente trabajo, pero se desenvuelve como un factor decisivo en la funcionalidad de los elementos de empleabilidad.

Montané (1993), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), el autor determina que la valoración del bagaje del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el bagaje del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

Cabe mencionar, que los factores de la empleabilidad son aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia pero los aspectos que integran la ocupabilidad son ajenos al demandante y están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, teniendo ventajas y desventajas dependiendo del contexto. En este trabajo los elementos analizados como estrategia de inserción a las dinámicas laborales, son los factores de empleabilidad como el capital social y las competencias profesionales los cuáles pueden funcionar en el objetivo de obtener un empleo.

Asimismo, se tomó el concepto de inserción laboral de Fournet (1993), que considera a la inserción no como la simple descripción del momento en que se toma la decisión de entrar a la vida activa y el primer oficio; sino como la realización de un proyecto en cierta medida lento. (Perez, 2012)

## 2.8. INFORMACIÓN DEL EMPLEO

El terminar una carrera profesional no asegura que el egresado obtenga un buen empleo, o aún peor, que no tenga un empleo. Desafortunadamente la situación que vive el país y el mundo actualmente no da una garantía de lograr empleo para todos los recién egresados.

Además el área laboral exige un sin fin de características como resolver problemas, trabajar bajo presión y sobre todo pensar de manera crítica, pero ¿de qué manera se logran esas cualidades?, únicamente con la práctica que la experiencia laboral desarrolla en uno mismo, pero si no se da la oportunidad, entonces el camino hacia lo laboral está muy distante.

La Escuela profesional podría contar con programas de prácticas, convenios con empresas o simples contactos: todo sirve. El centro de orientación laboral de la universidad podrá ayudar a los egresados a encontrar una buena opción de empleo.

Se denomina “crisis del recién egresado” a la etapa donde los jóvenes buscan integrarse al mercado laboral y se enfrentan a dificultades de acceso ya que la falta de experiencia los excluye de gran parte de los procesos de selección.

Para que nuestros egresados tengan un mejor alcance en el área laboral, la Escuela Profesional de Educación mediante el Sistema de Egresados pretende implementar una bolsa de empleo en la cual los egresados tendrán la oportunidad de buscar y compartir plazas de trabajo.

## 2.9. RELACIÓN TRABAJO Y ESTUDIOS

En este último siglo, distinguimos un lento desvanecimiento del estudiante de tiempo completo, característico de décadas anteriores, incrementando en altos porcentajes el estilo de estudiantes de tiempo fragmentado (Pacenza & Más, 2009; Riquelme, 2008).

Este tipo de estudiante se define por armonizar los estudios con diferentes actividades, principalmente con las actividades laborales. Las que, al mismo tiempo, se desarrollan de distintos modos, por ejemplo:

Trabajos por temporada, esporádicos y experiencias de trabajo en otros países (Jacinto, 2005; Pacenza & Más, 2009; Riquelme, 2008) de acuerdo a los objetivos y posibilidades y oportunidades de cada estudiante. Los autores analizan que este estilo de ser estudiante, con un tiempo fragmentado a su formación profesional que armoniza con el trabajo y otras actividades, es coincidente con los patrones culturales actuales de instantaneidad, flexibilidad y consumismo de los sectores medios urbanos.

Gracias a esta realidad, se han realizado diferentes investigaciones sobre las relaciones entre estudio y trabajo en distintas poblaciones de estudiantes universitarios (Chiecher, Paoloni, & Sánchez, 2007; Pacenza & Más, 2009; Riquelme, 2008) que crean interrogantes acerca de la posibilidad de articulación de los requerimientos de la formación profesional y los del mercado laboral.

Según los resultados que nos arroja la investigación de (Jacinto, 2005; Pacenza & Más, 2009; Riquelme, 2008), se observa que un porcentaje mayor al 50% de estudiantes, trabajan por motivos de subsistencia, ya sea que son el principal sostén de la familia o deben costear sus estudios. Sin embargo, también se observa una inclinación en la incrementación de estudiantes que

trabajan en la búsqueda de poder desarrollar cierta independencia económica y experiencia de trabajo previa al egreso.

Estas primeras experiencias laborales son vivenciadas por los estudiantes como un aprendizaje, lo cual se corrobora con la diversidad de trabajos en los que se desenvuelven, ya que muchas veces no están vinculados a sus estudios. (Mazzetti & Echeverría, 2009)

En relación a la consecuencia que genera el trabajar en la formación profesional, se pueden diferenciar tres grupos.

El primer grupo consta de aquellos estudiantes que trabajan por necesidad de subsistir y afrontan una gran consecuencia de dificultades, por ejemplo; la disminución del rendimiento para estudiar y de oportunidades de formación.

Aquí se observa que no hay relación entre la formación académica y el empleo en el que se desarrollan y perciben que trabajar les ocasiona algunos problemas.

Un segundo grupo, que trabaja por motivos ajenos a la necesidad de subsistir, expone que trabajar no les genera problemas y resaltan el valor del trabajo.

En este grupo tampoco existe relación entre la actividad laboral y la formación profesional, pero destacan las ventajas que existen al trabajar.

Un tercer grupo es el de los estudiantes cuyos trabajos implican la realización de actividades académicas, en los cuales existe total relación entre su trabajo y su formación profesional y valoran las ventajas del mismo.

## 2.10. DESEMPEÑO PROFESIONAL

Hablar sobre el desempeño profesional en el sistema educativo, implica abrir una gama de perspectivas y enfoques que giran en torno a tres interrogantes ¿qué es el desempeño profesional? ¿Cómo se visualiza el desempeño profesional de las educadoras en servicio? Y ¿Qué elementos intervienen en este proceso?

Las propuestas y discursos presentan el desempeño profesional desde distintos enfoques así pues, en el Diccionario de Ciencias de la Educación (1995), es la ocupación habitual y continuada de un individuo en el ambiente laboral.

En el Diccionario de Sociología (1997) se cita como el conjunto de actividades dirigidas a facilitar la preparación de una persona ante el mundo del trabajo, concebido como la producción.

Mientras que para la SEP en el Curso Nacional de Directivos de Primaria (2000) se concibe como la forma de desarrollar el trabajo docente y la versatilidad en los medios y procedimientos que utiliza la educadora para la enseñanza.

En la Guía para asesorar la Práctica Docente emitida por la SEP (1993), refieren al desempeño profesional como el quehacer cotidiano de la educadora que incluye el desarrollo del programa educativo, la influencia de los aspectos técnico administrativos y saberes que construye en el trabajo diario; además de esto en el texto El Contrato Moral del Profesorado de Martínez Martín (2000) dice que el desempeño profesional es el de gestar el conocimiento en los alumnos, dominar los contenidos que imparte y que se relacione con la comunidad de trabajo.

En los mismos documentos de la SEP. Lineamientos de Carrera Magisterial (1998) señala que el desempeño profesional “es el conjunto de acciones cotidianas que realizan los docentes en sus funciones”, mismas que son valoradas por un órgano de evaluación asignando un puntaje específico que

posteriormente le permite a la educadora ingresar o promoverse de categoría presupuestal.

Los aspectos que se consideran en el desempeño profesional dependiendo de la función ya sea de docente frente a grupo o directivo son:

- Planeación del proceso enseñanza-aprendizaje o planeación del trabajo escolar.
- Desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje o desarrollo de actividades técnico-pedagógicas.
- Participación en el funcionamiento de la escuela o desarrollo de actividades escolares.
- Participación en la interacción escuela-comunidad o difusión y vinculación con la comunidad.

Bajo esta perspectiva han surgido estudios e investigaciones que abordan el desempeño profesional desde la institución educativa, en este sentido Ayala Aguirre (1999), dice que este es el deber del profesor de conocer en todas sus dimensiones el sistema educativo donde se desenvuelve, además debe tener clara las características de la estructura, los mecanismos de acción, la organización, la operación de su legislación.

Ayala Aguirre (1999), continúa el desempeño profesional cumple la función de vigilancia, de las necesidades de los alumnos; además introyectar normas básicas de conducta.

En el programa de Educación Preescolar (1982), el desempeño profesional de la educadora está centrado en promover en los niños construyan el conocimiento a través de las interacciones que se establecen entre los niños; mientras que en el Programa de Educación Preescolar (1992), está consiste en marcar las normas, los valores sociales y los vínculos afectivos para los niños.

En los enfoques expuestos se puede observar como el desempeño profesional de las educadoras en servicio está focalizado al cumplimiento de los requerimientos que a su función competen, atendiendo la estructura,

organización y normatividad de su entorno, además de las necesidades que observa a su entorno.

Al igual que el desempeño profesional, el ambiente laboral ha tenido distintas perspectivas, de estudiarlo; aquellas que van desde el mismo significado que se le da al trabajo, sin reconocer el ambiente donde se desarrolla, hasta las que lo reconocen como un espacio social en el que interactúan distintos elementos, aquí cobra importancia, el reconocimiento del sujeto como uno de esos elementos que intervienen considerablemente en la dinámica escolar; pues es notable como el ambiente carente de armonía entre sus integrantes, puede deteriorar de manera considerable el logro de objetivos, no solo personales, sino también los de grupo, y más aún obstaculiza el desempeño profesional de la educadora. (Sandoval, 2018)

### **2.11.COMUNICACIÓN CON LA ESCUELA PROFESIONAL**

Todo egresado, independientemente del nivel de desarrollo alcanzado en el pregrado, necesita de una atención diferenciada, y esto es posible mediante un seguimiento sistemático y efectivo.

Actualmente, resulta relevante para las universidades mantener comunicación con sus egresados para tener una visión del desempeño laboral de cada uno de ellos.

Se busca conocer la opinión que tienen los egresados en relación a las facilidades y dificultades experimentadas en su proceso de incorporación al mercado laboral, también se quiere promover acciones educativas que permitan la participación conjunta de institución y los egresados.

La comunicación que se desarrolle con la Escuela Profesional y el egresado pretende un intercambio de experiencias, conocimientos e información. El entablar una comunicación constante con la Escuela profesional fomenta que se mejore la enseñanza a los nuevos estudiantes ya que las opiniones que estos tienen de su institución de egreso, permiten realizar acciones para

actualizar, reformar, analizar y transformar las propuestas curriculares por otras que sean acordes a la temporalidad en que se vive.

La Escuela profesional busca crear una base de datos, y trasladar los resultados de sus observaciones a dirección, de esta forma la comunicación con los egresados será mucho más cercana y podrán actualizar los datos cada año.

## 2.12. CONTINUIDAD

Una de las responsabilidades más grandes y notorias de una casa superior de estudios es darle continuidad al seguimiento de sus egresados.

Es aquí donde el “diamante muestra su esplendor”.

La continuidad del seguimiento a egresados, requiere herramientas que permitan y faciliten la comunicación entre la escuela profesional y/o casa superior de estudios y los egresados. Existen modelos establecidos por varias universidades vienen desarrollando y son muy fáciles de seguir. Este proceso se inicia midiendo:

- La efectividad del liderazgo llevado a cabo: Compromiso de los directivos
- Los recursos: Disponibilidad y accesibilidad a los componentes necesarios.
- La responsabilidad social: Cuánto se está beneficiando a la comunidad a la que se le brinda el servicio.
- El contenido del programa de seguimiento: La proyección en miras al crecimiento programado

La continuidad del contacto con los egresados de las universidades, es una necesidad originada por el desarrollo de la ciencia y la técnica

“Una de las dificultades detectadas consiste en mantener la continuidad en la información, puesto que los egresados pueden perder la motivación para responder completamente las preguntas de las encuestas. Sin embargo, Matteo Sgarzi, investigador y coordinador de relaciones internacionales para proyectos de educación superior en el Consorcio Interuniversitario AlmaLaurea.

Destacó que en Italia, se ha logrado que los graduados mantengan comunicación permanente con el organismo que hace el seguimiento, pues ven el sistema como instrumento para analizar ofertas laborales.”

### **2.13. COMUNICACIÓN PERMANENTE**

El tener una comunicación permanente con los egresados es de gran importancia, ya que ellos son la carta de recomendación de la Universidad. Se busca con los egresados en forma permanente, estar atento a sus necesidades y requerimientos en las diferentes áreas, esto no solo enriquece sus conocimientos, sino también la labor Institucional.

Es fundamental mantener activa la participación y vinculación de los egresados con el proyecto educativo Institucional, promoviendo actividades tanto académicas como de desarrollo y crecimiento humano que le permitan ejercer en forma más eficiente su papel de promotor del cambio social y de actuar con entusiasmo y creatividad

Es necesario tomar en cuenta sus opiniones y experiencias, ya que contribuyen a la toma de decisiones para la mejora de la calidad de los servicios que ofrece la institución con el propósito de determinar la ayuda que requieren para elevar su nivel profesional y fortalecer su desempeño.

Se propone que los egresados no sientan la entrega de su Diploma como una despedida, el fin de una etapa, sino por el contrario la continuidad y acompañamiento en su labor profesional.

### **3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

#### **3.1. CALIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE LAS CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS.**

Maritza Rengifo-Millán

Se encontró una discontinuidad en el seguimiento. Es de anotar, que para la comunidad universitaria la autoevaluación, el Plan de Mejora y los procesos de calidad son un ejercicio de reflexión que permite el desarrollo de los Programas Académicos y de la Facultad.

Se consideró la importancia de generar el hábito y una cultura de calidad en todos los estamentos de la Facultad y de la Universidad. Además, se reconoció la pertinencia de la responsabilidad social y la necesidad de mejorar.

#### **3.2. MOTIVACION LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO.**

Benavides Paz - Oscar Hernando

En resumen, la implantación de los Planes de Mejoramiento en los programas de la facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle, suscitó interés en la comunidad académica participante, que expresó la relevancia de los procesos de Calidad como estrategia indispensable para el mejoramiento continuo; teniendo en cuenta que el proceso de autoevaluación es un ejercicio reflexivo, que le permite a una comunidad academia fortalecer su interacción interna, pertinencia y proyección social, desde lo local hasta lo global.

## 4. HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES

### 4.1. HIPÓTESIS

Dado que el seguimiento a egresados busca conseguir información transparente y precisa sobre el proceso de inserción laboral, tanto en su desempeño, como de su carrera profesional, a fin de evaluar el impacto de la universidad en el ámbito productivo y social.

Es probable que en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, los egresados manifiesten que no hubo un programa de seguimiento a egresados para conocer cómo se desenvuelven laboralmente y comprobar su satisfacción en su formación profesional.

### 4.2. VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES
Seguimiento a egresados	Formación profesional	Satisfacción
		Calidad en la formación
		Recomendaciones
	Inserción laboral	Especialidad
		Tiempo
		Información del empleo
		Relación trabajo y estudios
	Desempeño Profesional	Desarrollo personal
		Capacidad de investigación
	Comunicación con la Escuela Profesional	Comunicación permanente
		Relación con otros compañeros
		Asociación de egresados

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 1. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN

##### 1.1 TÉCNICA

Se aplicó la técnica de la encuesta para recoger datos de los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.

##### 1.2 INSTRUMENTO

El instrumento que se empleó para la recolección de datos es el cuestionario virtual realizado a través de un servicio integrado de almacenamiento “Google Drive” para los egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María.

**TABLA Nº 1**  
**ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO VIRTUAL**

VARIABLE	INDICADORES	SUBINDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ITEMS
Seguimiento a egresados	1. Planificación de la Gestión de Egresados	1.1 Datos actuales	Encuesta	Cuestionario virtual	1, 2, 3, 4,
		1.2 Plan de Gestión de Egresados			
		1.3 Identificación de Egresados clave			5,
		1.4 Expectativas e inquietudes de egresados			6, 7, 8, 9,
	3. Comunicación con Egresados	2.1 Reuniones con Egresados			20
		2.2 Información a Egresados			10, 11, 12, 13
	3. Gestión de la Participación de Egresados	3.1 Involucramiento en actividades y eventos académicos de la Escuela			18, 19
		3.2 Participación y asistencia de Egresados a eventos académicos			21, 22
	4. Desempeño Profesional	4.1 Desarrollo personal			14, 15, 17
		4.2 Capacidad de investigación			16

## 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO

La presente investigación se aplicó de forma virtual considerando un servicio integrado de almacenamiento “Google Drive”, en la ciudad, provincia y Departamento de Arequipa, el Perú y en el extranjero.

### 2.2. UNIDADES DE ESTUDIO

#### 2.2.1. Universo Cualitativo

Lo conforman los egresados del programa profesional de educación de la Universidad Católica de Santa María de las promociones comprendidas entre los años 2013- 2017.

#### 2.2.2. Universo Cuantitativo

**TABLA Nº 2  
DE LA MUESTRA**

GRUPOS	CANTIDAD
Promoción 2013	19
Promoción 2014	19
Promoción 2015	18
Promoción 2016	12
Promoción 2017	21
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>

**NOTA:** Se trabajó con todos los egresados que sí accedieron al cuestionario virtual.

### 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Se solicitó autorización a la directora de la Escuela Profesional de Educación para tener acceso a la base de datos de los egresados.

Se identificó a los egresados una vez obtenida la base de datos requerida.

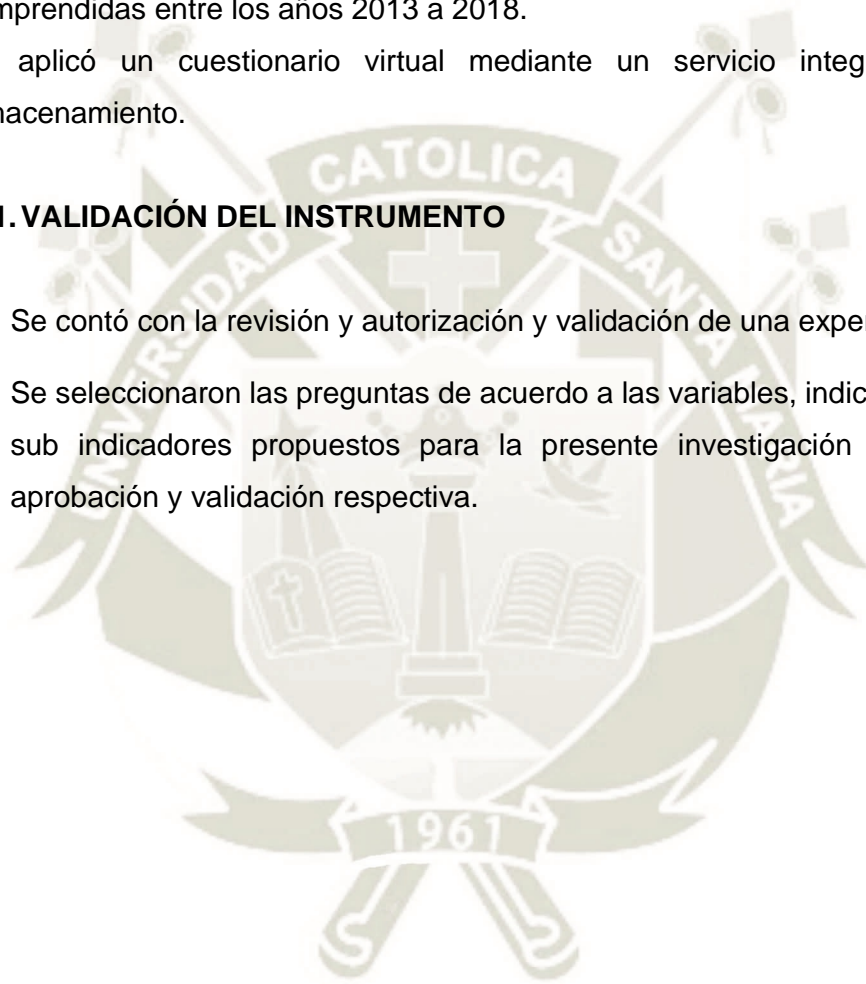
Se actualizó la información brindada por los egresados de promociones comprendidas entre los años 2013 a 2018.

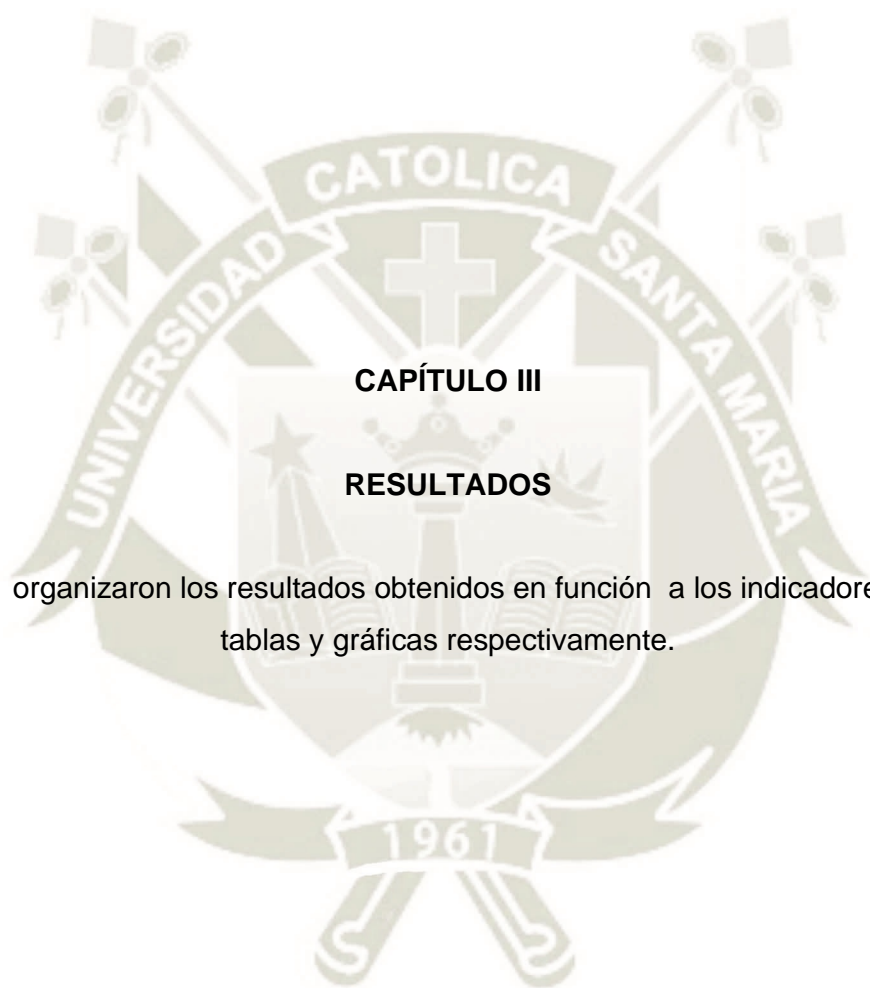
Se aplicó un cuestionario virtual mediante un servicio integrado de almacenamiento.

#### 3.1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se contó con la revisión y autorización y validación de una experta.

Se seleccionaron las preguntas de acuerdo a las variables, indicadores y sub indicadores propuestos para la presente investigación para su aprobación y validación respectiva.





### **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS**

Se organizaron los resultados obtenidos en función a los indicadores en tablas y gráficas respectivamente.

## 1. PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE EGRESADOS.

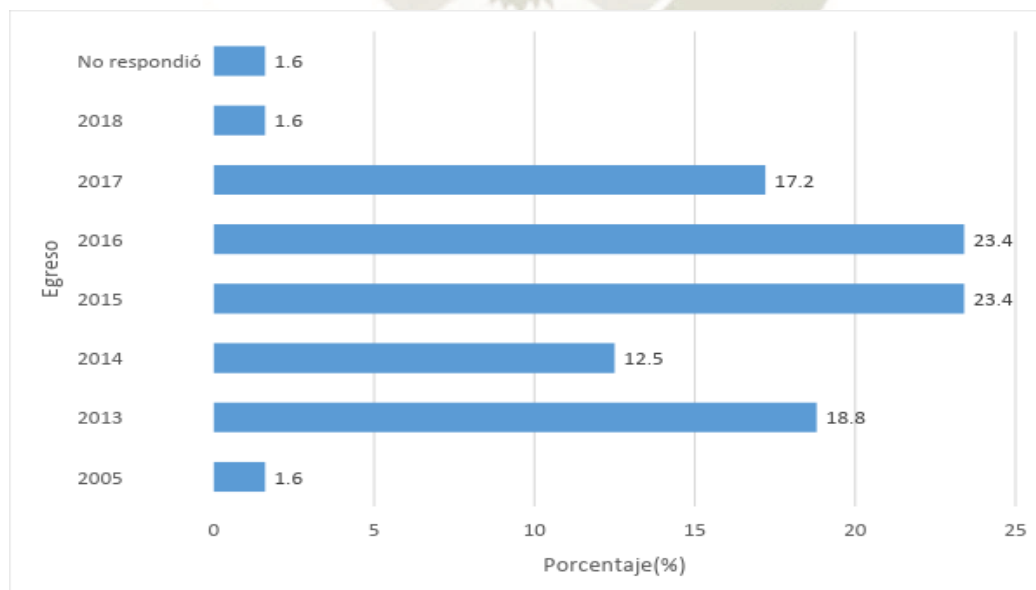
TABLA N° 3

### AÑO DE EGRESO

Año de egreso	N°.	%
2005	1	1,6
2013	12	18,8
2014	8	12,5
2015	15	23,4
2016	15	23,4
2017	11	17,2
2018	1	1,6
No respondió	1	1,6
TOTAL	64	100

GRÁFICA N°1

### AÑO DE EGRESO



Fuente: Elaboración Propia.

La Tabla N°. 3 muestra que una parte aproximada de los egresados de la escuela profesional de educación, egresaron en los años 2015 y 2016, un porcentaje lo hicieron en el 2013, mientras que la menor parte lo hicieron en el año 2005.

Observándose que en los últimos tres años hubo un incremento, debido a que la oferta educativa ha crecido considerablemente.



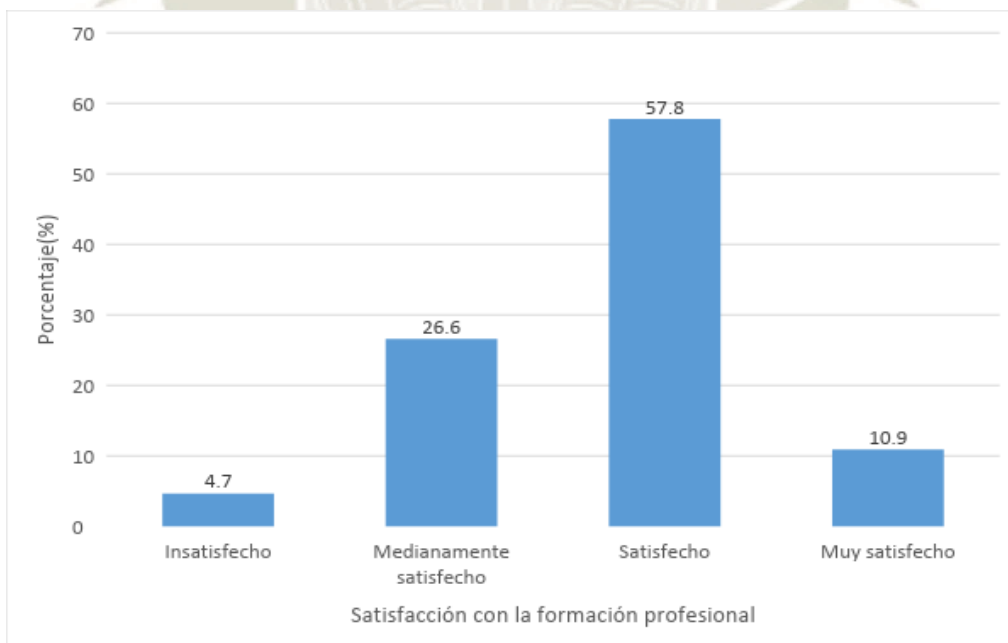
**TABLA N°. 4**

**SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA  
EN LOS EGRESADOS**

Satisfacción formación	Nº.	%
<b>Insatisfecho</b>	3	4,7
<b>Medianamente satisfecho</b>	17	26,6
<b>Satisfecho</b>	37	57,8
<b>Muy satisfecho</b>	7	10,9
TOTAL	64	100

**GRÁFICA N°2**

**SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA  
EN LOS EGRESADOS**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 4 muestra que la mayoría de los egresados se encuentran satisfechos con la formación profesional recibida, mientras que la minoría de los egresados están insatisfechos. Lo que significa que, en su mayoría, los egresados se desarrollan activamente en el ámbito social que les compete y afrontan problemas y retos gracias a la formación humana, académica y tecnológica recibida en la universidad.



TABLA N°. 5

OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA POR LOS  
EGRESADOS

Formación	Nº.	%
Formación teórica		
<b>Mala o insuficiente</b>	1	1,6
<b>Regular o aceptable</b>	18	28,1
<b>Adecuada o suficiente</b>	35	54,7
<b>Muy adecuada o excelente</b>	10	15,6
<b>No respondieron</b>	25	-
Formación práctica		
<b>Mala o insuficiente</b>	4	6,3
<b>Regular o aceptable</b>	18	28,1
<b>Adecuada o suficiente</b>	25	39,1
<b>Muy adecuada o excelente</b>	17	26,6
<b>No respondieron</b>	25	-
Formación humanística		
<b>Mala o insuficiente</b>	1	1,6
<b>Regular o aceptable</b>	17	26,6
<b>Adecuada o suficiente</b>	33	51,6
<b>Muy adecuada o excelente</b>	13	20,3
<b>No respondieron</b>	25	-
F. científica y tecnológica		
<b>Mala o insuficiente</b>	4	6,3
<b>Regular o aceptable</b>	21	32,8
<b>Adecuada o suficiente</b>	31	48,4
<b>Muy adecuada o excelente</b>	8	12,5
<b>No respondieron</b>	25	-
TOTAL	64	100

La Tabla N°. 5 Muestra que la mayoría de los egresados consideran que la formación teórica recibida fue adecuada o suficiente, un porcentaje considera que la formación práctica fue muy adecuada o excelente, y la otra parte cree que la formación humanística fue regular o aceptable, mientras que un aproximado al promedio considera que la formación científica y tecnológica recibida fue adecuada o suficiente.



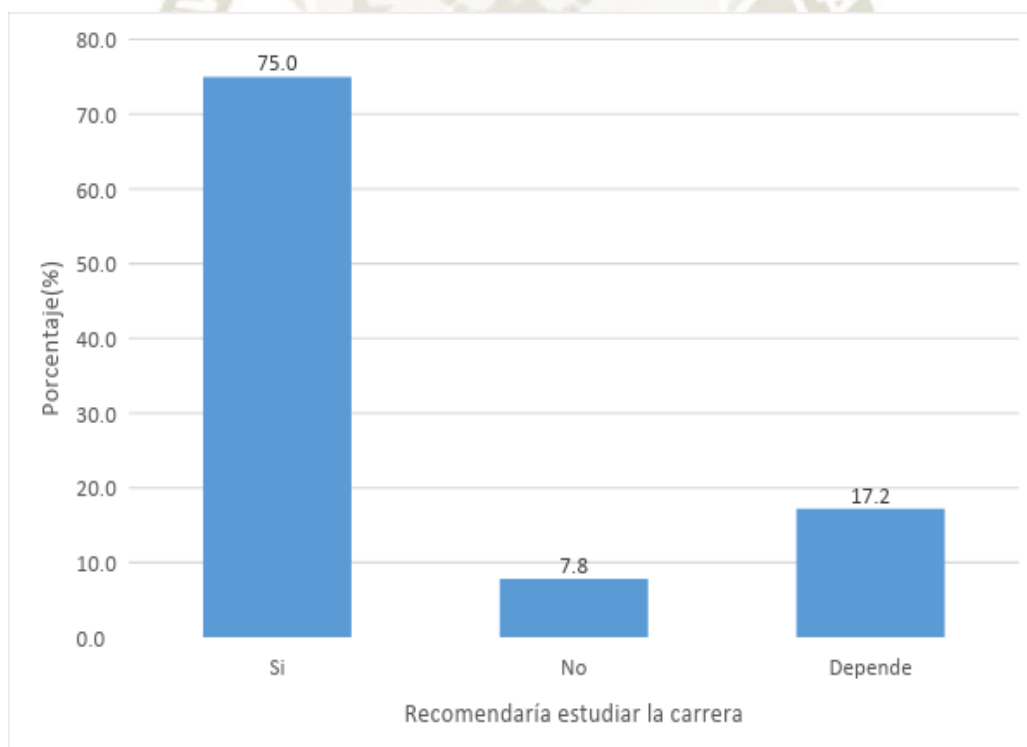
**TABLA N°. 6**

**RECOMENDARÍA ESTUDIAR LA CARRERA**

Recomendaría la carrera	Nº.	%
<b>Si</b>	48	75,0
<b>No</b>	5	7,8
<b>Depende</b>	11	17,2
<b>TOTAL</b>	64	100

**GRÁFICA N°3**

**RECOMENDARÍA ESTUDIAR LA CARRERA**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 6 muestra que la mayoría de los egresados si recomendarían estudiar dicha carrera profesional, ya que se han sentido satisfechos con la formación brindada porque la satisfacción del egresado refleja la calidad y eficiencia de los diversos aspectos que componen su formación profesional. Mientras que la minoría de los egresados no recomendarían seguir la carrera de educación, dado que en el proceso de años de estudio se sintieron insatisfechos en diferentes aspectos de la carrera profesional ya sea socialmente o con el aprendizaje recibido.



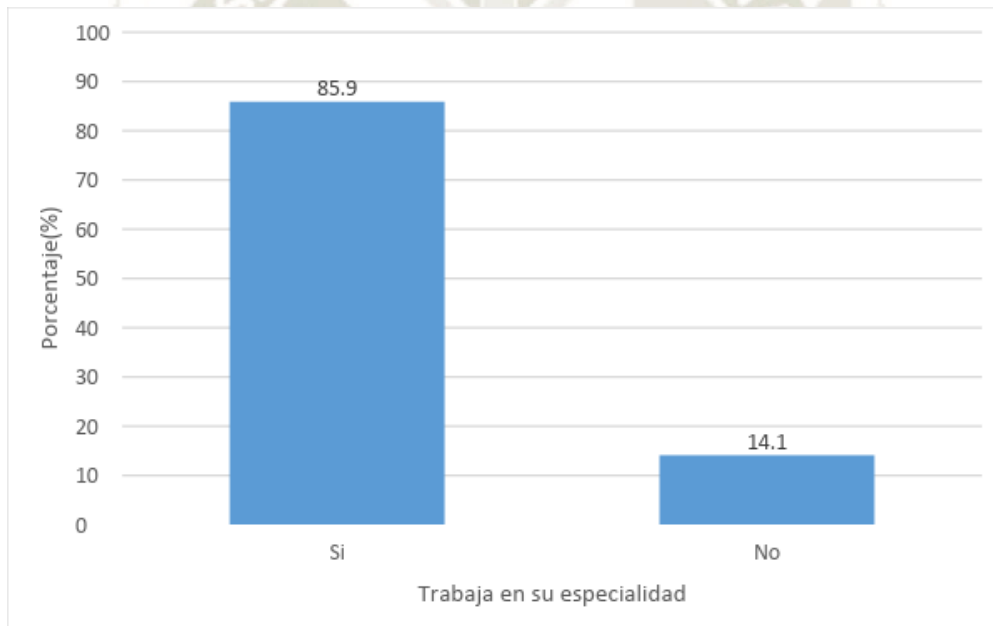
**TABLA N° 7**

**LOS EGRESADOS TRABAJAN EN SU ESPECIALIDAD**

Trabaja en su especialidad	N°.	%
<b>Si</b>	55	85,9
<b>No</b>	9	14,1
TOTAL	64	100

**GRÁFICA N°4**

**LOS EGRESADOS TRABAJAN EN SU ESPECIALIDAD**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 7 muestra que una considerable parte de los egresados si trabajan en su especialidad, mientras que la menor parte de los egresados se desempeñan en otras ramas, lo cual indica que es una carrera rentable, que genera estabilidad con el paso del tiempo.



## 2. COMUNICACIÓN CON EGRESADOS

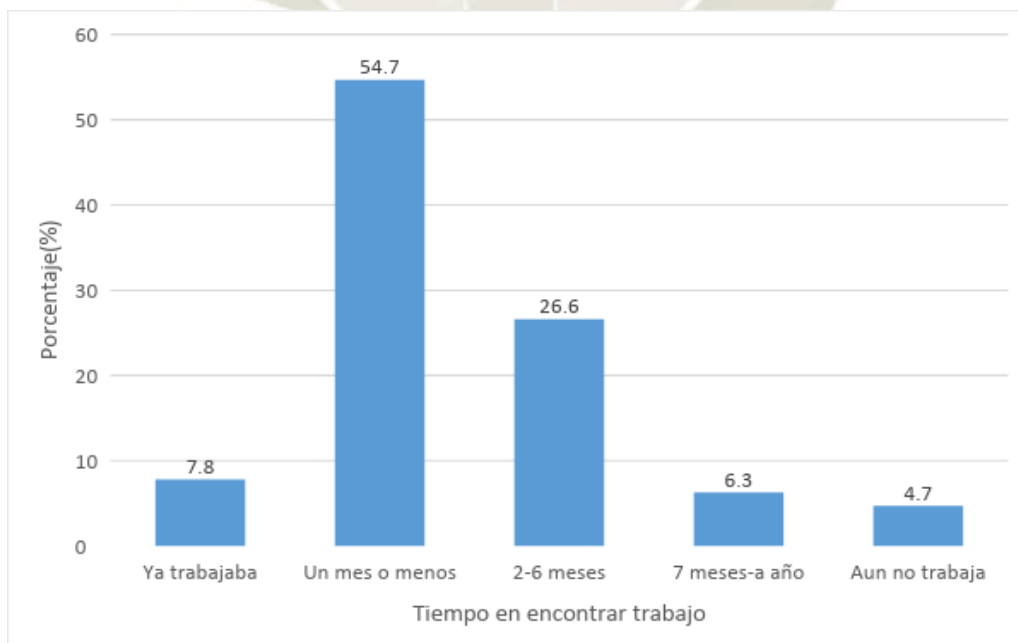
TABLA N° 8

### TIEMPO QUE LES TOMÓ A LOS EGRESADOS ENCONTRAR EMPLEO

Tiempo en encontrar trabajo	Nº.	%
Ya trabajaba	5	7,8
Un mes o menos	35	54,7
2-6 meses	17	26,6
7 meses y año	4	6,3
Aún no trabaja	3	4,7
TOTAL	64	100

GRÁFICO N°5

### TIEMPO QUE LES TOMÓ A LOS EGRESADOS ENCONTRAR EMPLEO



Fuente: Elaboración Propia

La Tabla N°. 8 muestra que la mayoría de los egresados les tomó un mes o menos encontrar empleo desde su egreso, mientras que la minoría de los egresados ya trabajaban.

Esto significa que la Escuela Profesional crea una red de contactos laborales que se inician con las prácticas profesionales y en su mayoría se convierten en oportunidades de trabajo al momento de egresar.



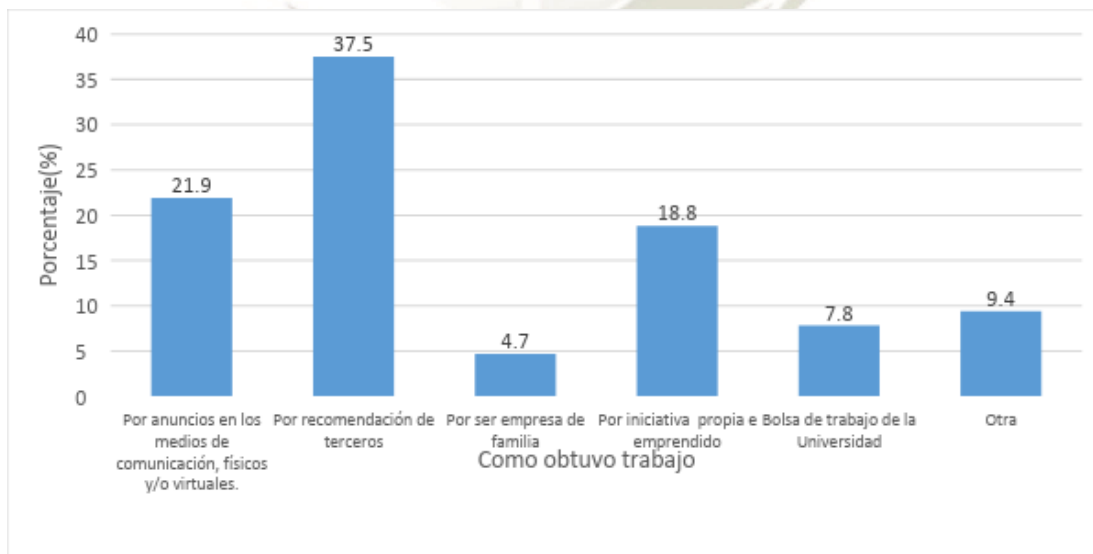
**TABLA N°. 9**

**CÓMO OBTUVIERON SU ACTUAL EMPLEO**

Cómo obtuvo empleo	Nº.	%
<b>Por anuncios en los medios de comunicación, físicos y/o virtuales.</b>	14	21,9
<b>Por recomendación de terceros</b>	24	37,5
<b>Por ser empresa de familia</b>	3	4,7
<b>Por iniciativa propia e emprendido</b>	12	18,8
<b>Bolsa de trabajo de la Universidad</b>	5	7,8
<b>Otra</b>	6	9,4
<b>TOTAL</b>	64	100

**GRÁFICO N°6**

**CÓMO OBTUVIERON SU ACTUAL EMPLEO**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 9 muestra que un porcentaje de los egresados obtuvieron su trabajo actual por recomendación de terceros, lo que significa que las relaciones sociales influyen bastante en estos tiempos.

Mientras que por otro lado hubo un porcentaje de los egresados que lo obtuvieron por anuncios en los medios de comunicación físicos y/o virtuales.



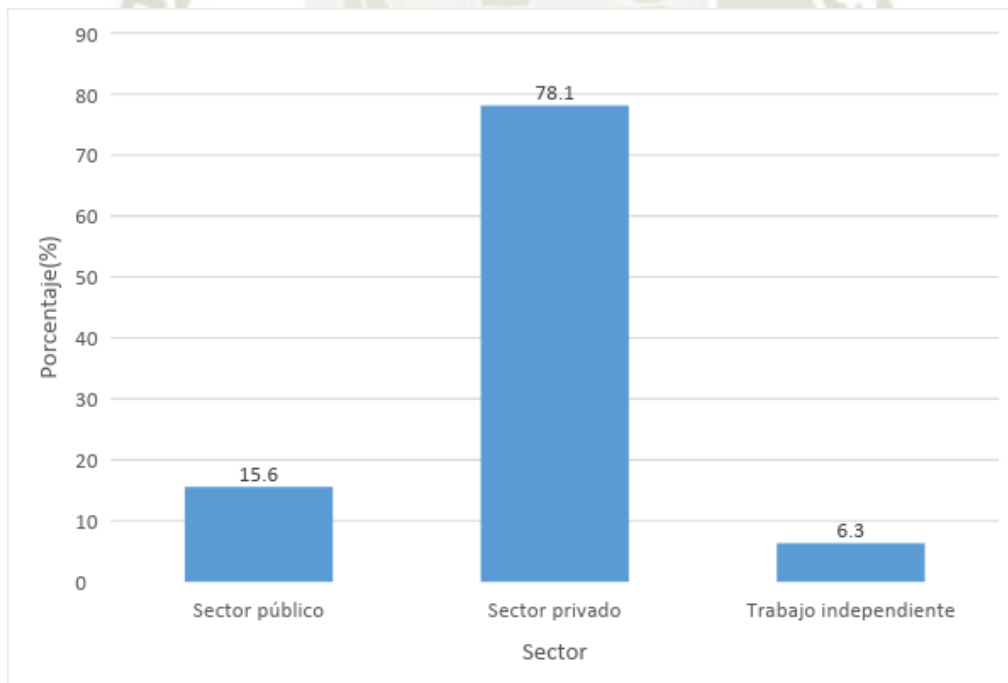
**TABLA Nº. 10**

**SECTOR AL QUE PERTENECEN LOS EGRESADOS**

Sector	Nº.	%
<b>Sector público</b>	10	15,6
<b>Sector privado</b>	50	78,1
<b>Trabajo independiente</b>	4	6,3
TOTAL	64	100

**GRÁFICO Nº7**

**SECTOR AL QUE PERTENECEN LOS EGRESADOS**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 10 muestra que una superior parte de los egresados trabajan en empresas del sector privado, por sus condiciones de trabajo y también porque algunos sectores aprecian especialmente las habilidades de los profesores y esto atribuye a un buen desempeño laboral.

Un porcentaje de egresados trabajan en el sector público y la inferior parte son trabajadores independientes por lo que tienen un horario flexible.



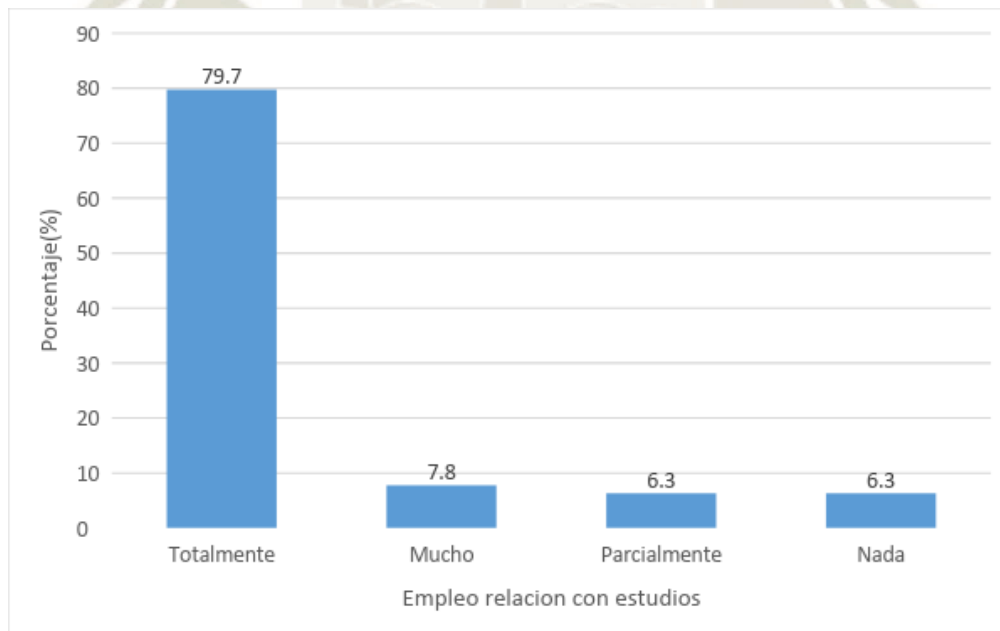
**TABLA Nº. 11**

**RELACIÓN ENTRE EL EMPLEO Y LA CARRERA**

Relación con estudios	Nº.	%
<b>Totalmente</b>	51	79,7
<b>Mucho</b>	5	7,8
<b>Parcialmente</b>	4	6,3
<b>Nada</b>	4	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

**GRÁFICO Nº8**

**RELACIÓN ENTRE EL EMPLEO Y LA CARRERA**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla Nº. 11 muestra que una parte considerable de los egresados tienen empleos totalmente relacionados con su carrera, mientras que una minoría de los egresados tienen empleos que se relacionan parcialmente con la carrera de educación.

Lo que indica que la escuela profesional de educación cuenta con un programa de prácticas, convenios con empresas o simples contactos que son de gran ayuda en la inserción laboral de los egresados



### 3. GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE EGRESADOS

TABLA Nº. 12

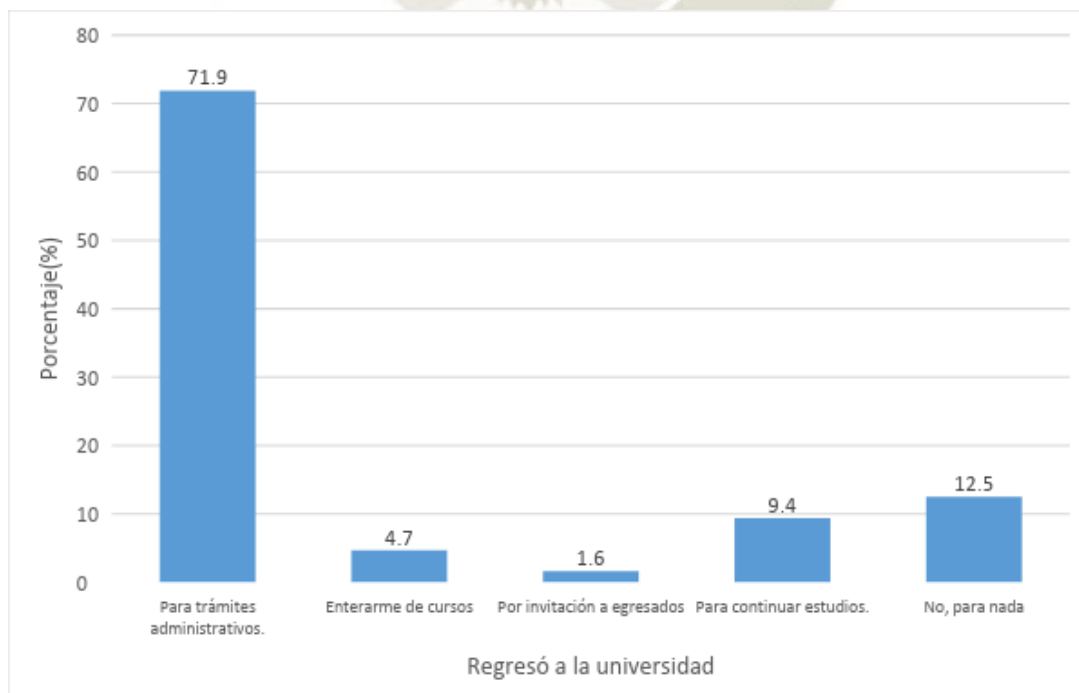
#### MOTIVO POR EL QUE REGRESARON A LA UNIVERSIDAD LOS EGRESADOS

Regresó a la universidad	Nº.	%
<b>Para trámites administrativos.</b>	46	71,9
<b>Enterarme de cursos</b>	3	4,7
<b>Por invitación a egresados</b>	1	1,6
<b>Para continuar estudios.</b>	6	9,4
<b>No, para nada</b>	8	12,5
<b>TOTAL</b>	64	100

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO Nº. 9

#### MOTIVO POR EL QUE REGRESARON A LA UNIVERSIDAD LOS EGRESADOS



La Tabla N°. 12 muestra que la mayoría de los egresados regresaron a la universidad para trámites administrativos, la minoría lo hicieron para continuar estudios, mientras que un porcentaje de los egresados no han regresado para nada.

Lo que nos da a entender que la mayoría de los egresados sólo recurren a la Universidad por motivos administrativos o por culminar estudios que quedaron pendientes.



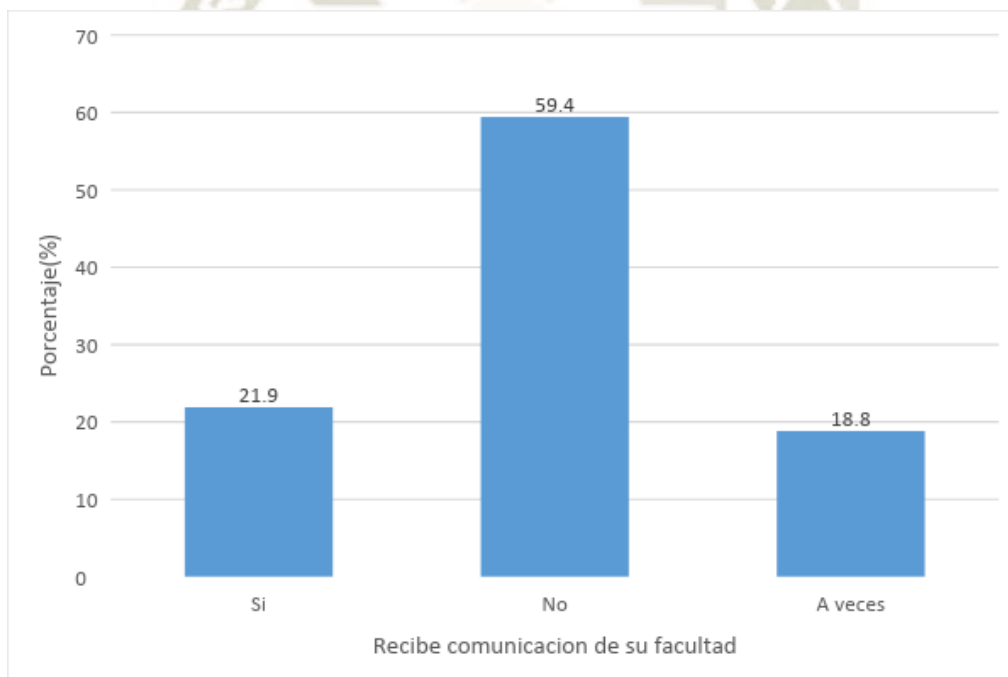
**TABLA N°. 13**

**RECIBEN COMUNICACIÓN DE SU ESCUELA LOS EGRESADOS**

Comunicación de la facultad	Nº.	%
<b>Si</b>	14	21,9
<b>No</b>	38	59,4
<b>A veces</b>	12	18,8
<b>TOTAL</b>	64	100

**GRÁFICO N°. 10**

**RECIBEN COMUNICACIÓN DE SU ESCUELA LOS EGRESADOS**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 13 muestra que una gran parte de los egresados no reciben comunicación de su facultad, mientras que un porcentaje de los egresados si la reciben. Los resultados indican que falta mayor atención hacia las necesidades y requerimientos en diferentes áreas, ya que los egresados son la carta de recomendación de la Universidad.

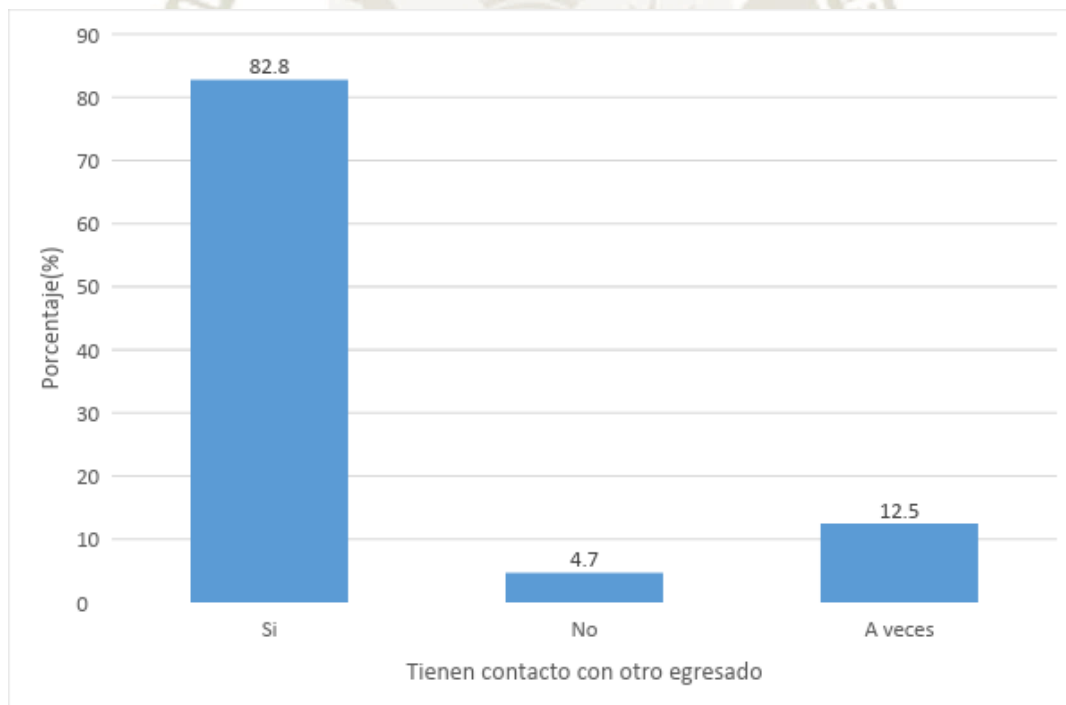
**TABLA Nº. 14**

**COMUNICACIÓN CON OTROS EGRESADOS**

Tiene contacto con otro egresado	Nº.	%
<b>Si</b>	53	82,8
<b>No</b>	3	4,7
<b>A veces</b>	8	12,5
<b>TOTAL</b>	64	100

**GRÁFICO Nº. 11**

**COMUNICACIÓN CON OTROS EGRESADOS**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 14 muestra que un número considerable de los egresados mantienen comunicación con otros egresados de su facultad, mientras que la oposición de los egresados a veces mantienen comunicación.

El resultado demuestra que los egresados están en contacto para apoyarse y compartir experiencias profesionales y personales.



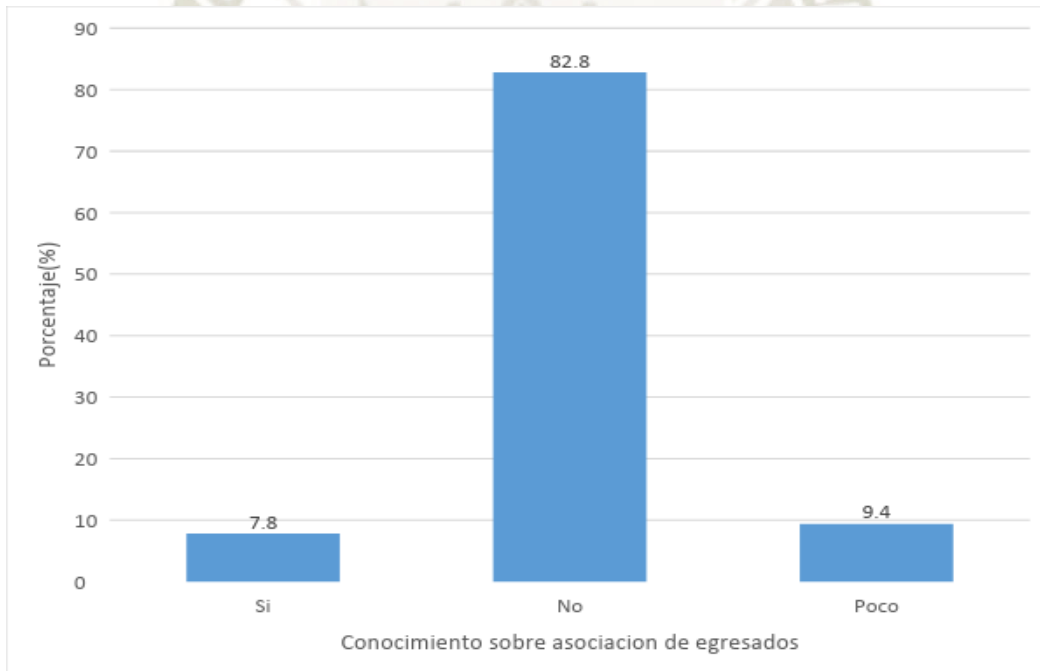
**TABLA Nº. 15**

**CONOCIMIENTO SOBRE LA ASOCIACIÓN DE EGRESADOS**

Conocimiento sobre asociación de egresados	Nº.	%
<b>Si</b>	5	7,8
<b>No</b>	53	82,8
<b>Poco</b>	6	9,4
<b>TOTAL</b>	64	100

**GRÁFICO Nº. 12**

**CONOCIMIENTO SOBRE LA ASOCIACIÓN DE EGRESADOS**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 15 muestra que una cantidad superior de los egresados no tienen conocimiento sobre la existencia de la asociación de egresados, lo que significa que se debería difundir por medios masivos acerca de la implementación del sistema de egresados, mientras que una parte inferior saben muy poco sobre dicha asociación.



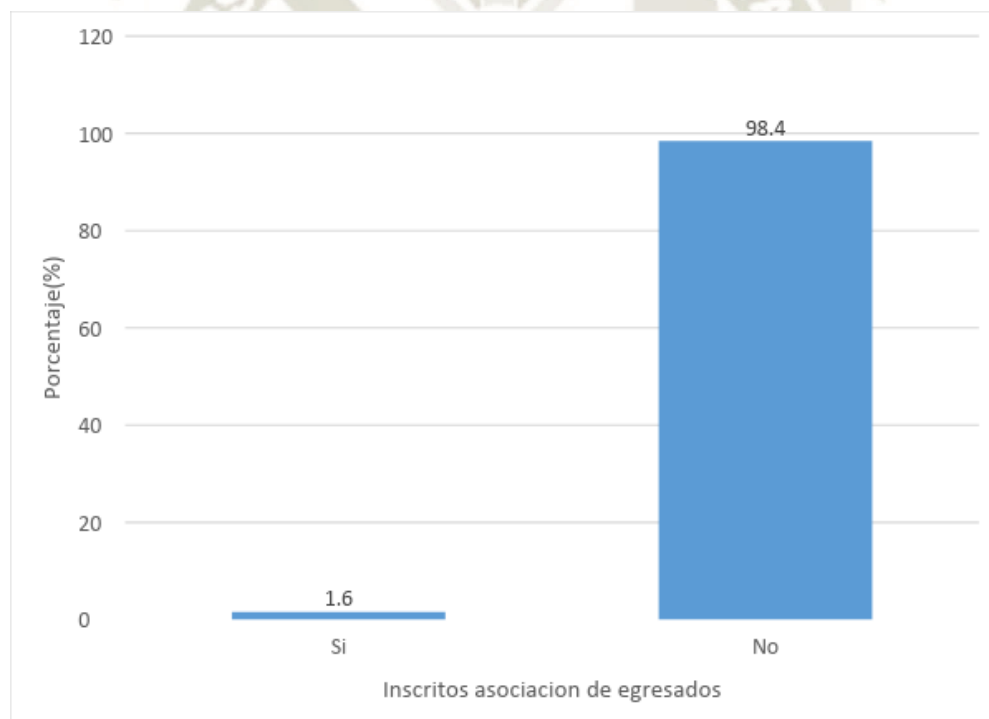
**TABLA Nº. 16**

**INSCRIPCIÓN EN LA ASOCIACIÓN DE EGRESADOS**

Inscritos en la asociación de egresados	Nº.	%
<b>Si</b>	1	1,6
<b>No</b>	63	98,4
<b>TOTAL</b>	64	100

**GRÁFICO Nº. 13**

**INSCRIPCIÓN EN LA ASOCIACIÓN DE EGRESADOS**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla Nº. 16 muestra que la mayoría de los egresados no están inscritos en la asociación, mientras que solo la minoría si están inscritos en la asociación de egresados.

#### 4. DESEMPEÑO PROFESIONAL

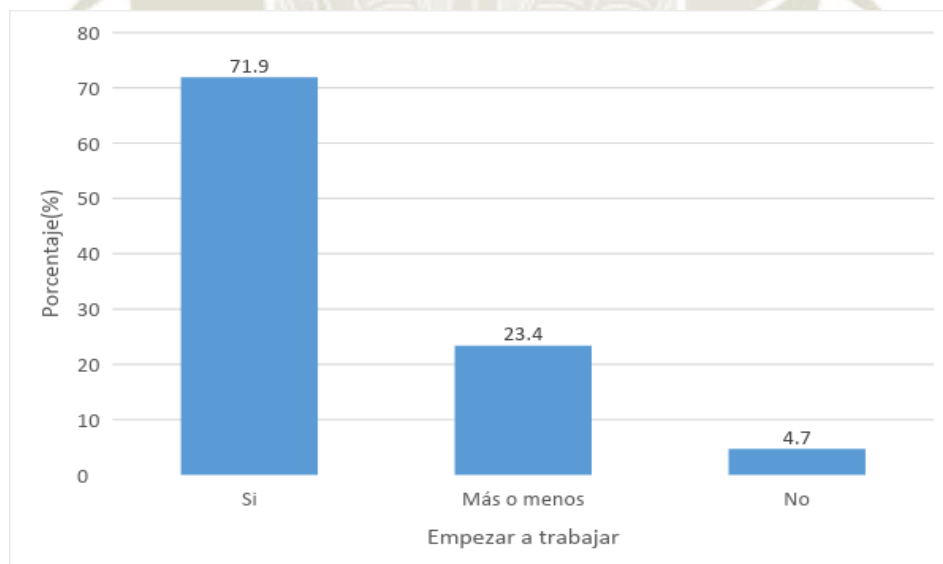
TABLA Nº. 17

**PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE SI LA FORMACIÓN  
RECIBIDA HA SIDO BASE PARA EMPEZAR A TRABAJAR**

Empezar a trabajar	Nº.	%
<b>Si</b>	46	71,9
<b>Más o menos</b>	15	23,4
<b>No</b>	3	4,7
TOTAL	64	100

GRÁFICO Nº14

**PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE SI LA FORMACIÓN  
RECIBIDA HA SIDO BASE PARA EMPEZAR A TRABAJAR**



Fuente: Elaboración Propia

La Tabla N°. 17 muestra que una parte superior de los egresados consideran que la formación recibida ha sido base para empezar a trabajar, por lo tanto se sienten conformes porque ayudó a desarrollar las aptitudes profesionales de cada uno. Mientras que la parte inferior consideran que no lo fue.



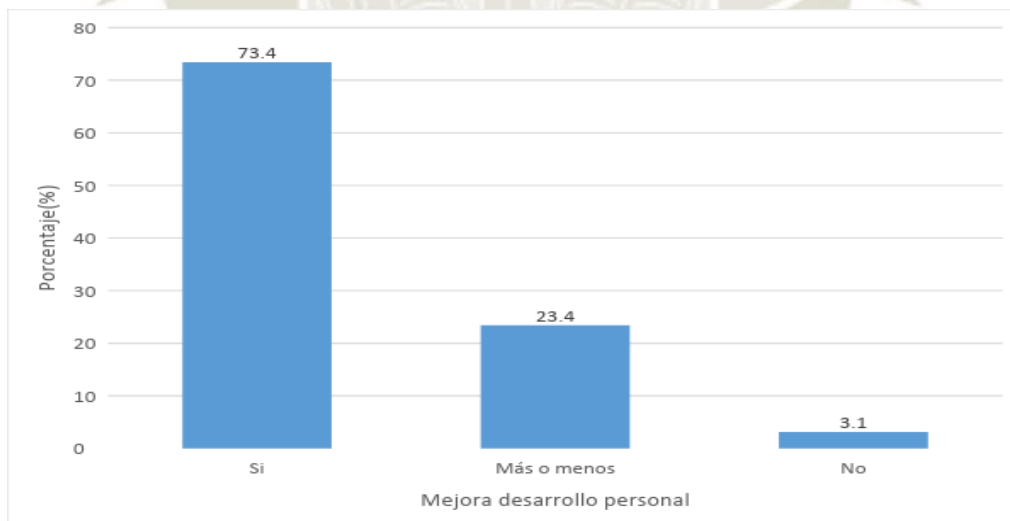
**TABLA Nº. 18**

**PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE SI LA FORMACIÓN  
RECIBIDA HA SIDO BASE PARA MEJORAR SU DESARROLLO  
PERSONAL**

Mejorar desarrollo personal	Nº.	%
<b>Si</b>	47	73,4
<b>Más o menos</b>	15	23,4
<b>No</b>	2	3,1
<b>TOTAL</b>	64	100

**GRÁFICA Nº. 15**

**PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE SI LA FORMACIÓN  
RECIBIDA HA SIDO BASE PARA MEJORAR SU DESARROLLO  
PERSONAL**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 18 muestra que la mayor parte de los egresados consideran que la formación recibida ha sido base para mejorar su desarrollo personal, y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad. Mientras que la menor parte considera que no lo fue.



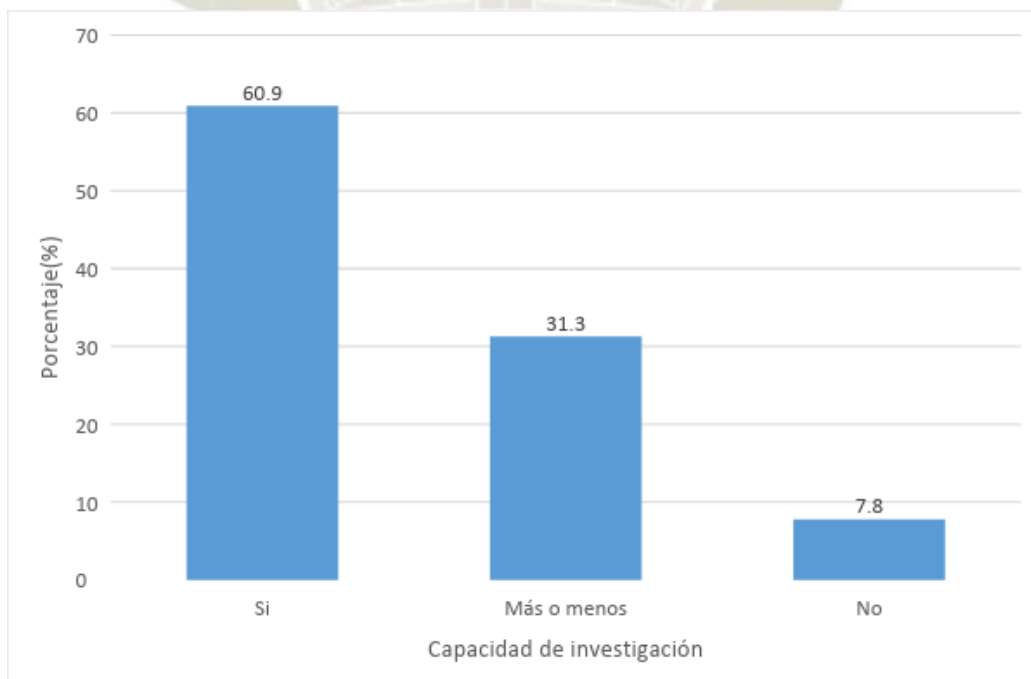
**TABLA Nº. 19**

**PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE SI LA FORMACIÓN  
RECIBIDA HA SIDO BASE PARA DESARROLLAR SU CAPACIDAD DE  
INVESTIGACIÓN**

Capacidad de investigación	Nº.	%
<b>Si</b>	39	60,9
<b>Más o menos</b>	20	31,3
<b>No</b>	5	7,8
TOTAL	64	100

**GRÁFICA Nº. 16**

**PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE SI LA FORMACIÓN  
RECIBIDA HA SIDO BASE PARA DESARROLLAR SU CAPACIDAD DE  
INVESTIGACIÓN**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 19 muestra que una considerable parte de los egresados sopesan que la formación recibida ha sido base para desarrollar su capacidad de investigación y desarrollo como emprendedor, mientras que una minoría consideran que no lo fue. Con el resultado se puede interpretar que los maestros de la Escuela profesional de educación, no solo imparten conocimientos profesionales, sino también al desarrollo de habilidades innovadoras.



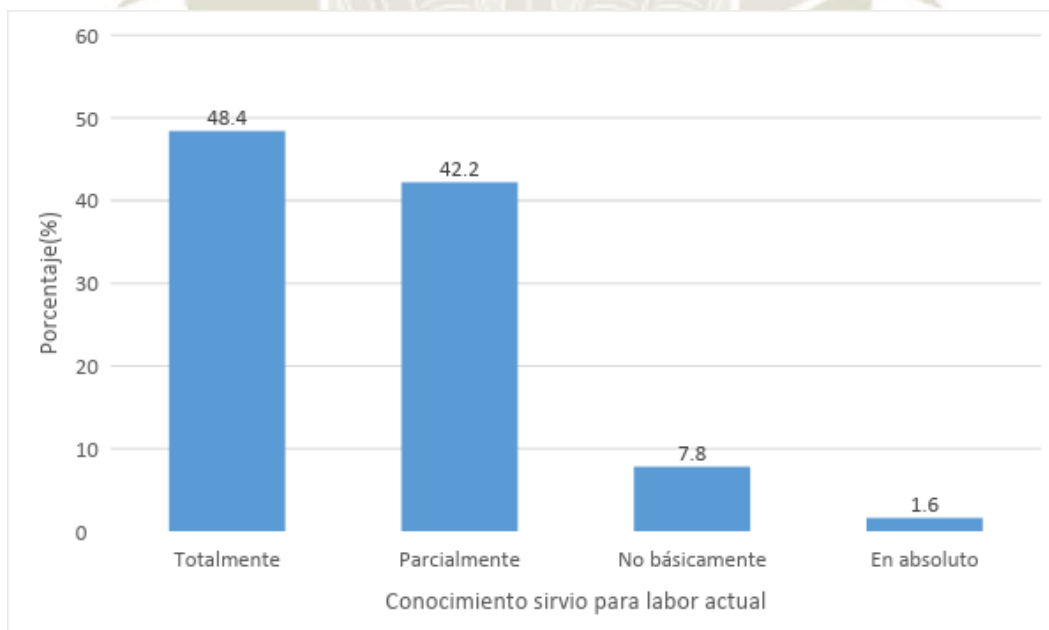
**TABLA Nº. 20**

**LOS CONOCIMIENTOS RECIBIDOS EN SU FORMACIÓN PROFESIONAL  
LES FUERON SUFICIENTES PARA SU LABOR ACTUAL**

Conocimientos sirvieron	Nº.	%
<b>Totalmente</b>	31	48,4
<b>Parcialmente</b>	27	42,2
<b>No básicamente</b>	5	7,8
<b>En absoluto</b>	1	1,6
<b>TOTAL</b>	64	100

**GRÁFICA Nº. 17**

**LOS CONOCIMIENTOS RECIBIDOS EN SU FORMACIÓN PROFESIONAL  
LES FUERON SUFICIENTES PARA SU LABOR ACTUAL**



**Fuente:** Elaboración Propia

La Tabla N°. 20 muestra que un porcentaje de los egresados consideran que los conocimientos recibidos en su formación profesional les han servido totalmente en su labor actual, mientras que una parte inferior consideran que los conocimientos que recibieron no les sirvieron en lo absoluto. Lo que significa que en su mayoría, los egresados se encuentran satisfechos con la formación académica, ya que los maestros brindaron un servicio de calidad a sus estudiantes de forma que los conocimientos impartidos, sirvieron para ponerlos en práctica en el ámbito profesional.



## CONCLUSIONES

### PRIMERA:

En lo que se refiere a la formación profesional, la mayoría de egresados se encuentran satisfechos con la formación profesional recibida, de acuerdo a los resultados del cuestionario virtual realizado; sin embargo, una minoría expresa que se encuentran insatisfechos. Lo que significa que en su mayoría, los egresados se desarrollan activamente en el ámbito social que les compete y afrontan problemas y retos gracias a la formación humana, académica y tecnológica recibida en la universidad.

### SEGUNDA:

Respecto a la inserción laboral, la mayoría de los egresados demostraron que el tiempo que les tomó encontrar empleo al culminar su formación en la universidad fue aproximadamente un mes, con lo que se comprueba que la Universidad Católica de Santa María tiene mayor demanda en el mercado laboral en Arequipa.

### TERCERA:

En cuanto al desempeño profesional, la mayoría de los egresados consideran que la formación recibida fue una base para empezar a trabajar, incrementar su desarrollo personal, desarrollar sus capacidades de investigación y desarrollo como emprendedor. De este modo, se muestra que los conocimientos recibidos en su formación profesional les sirvieron en su labor actual.

### CUARTA:

En lo que se refiere a la comunicación de los egresados con la Escuela Profesional de Educación, solo una minoría de encuestados precisan que no reciben comunicación con la Escuela, pero mantienen contacto con otros egresados para apoyarse y compartir experiencias profesionales y personales.

Por lo tanto la hipótesis fue demostrada y los objetivos de estudio fueron cumplidos.

## SUGERENCIAS

### PRIMERA

Adecuar un Sistema de egresados mediante un grupo virtual de una red social “*Facebook*”, siendo de uso masivo, ya que puede vincular a todos los Egresados de la Escuela Profesional, de esta manera llegue a convertirse en una vía importante de comunicación, proporcionando información actualizada sobre la trayectoria profesional de los egresados, el impacto de su formación profesional recibida, e incrementar oportunidades laborales.

### SEGUNDA

La Escuela Profesional de Educación debe involucrarse de manera significativa con los egresados a través de la bolsa de empleo, brindando facilidades para insertarse al mercado laboral. Los usuarios podrán disfrutar de un servicio interactivo que se produce entre los ofertantes y los demandantes de empleo.

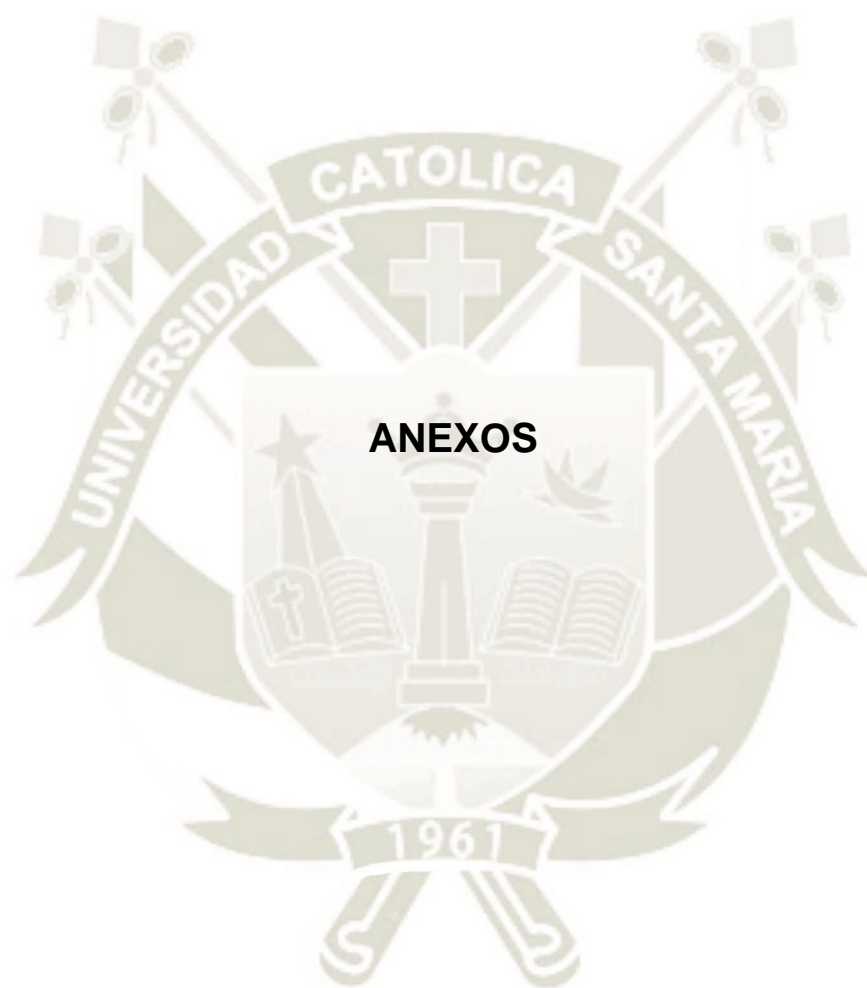
### TERCERA

Mantener una comunicación activa con los egresados, incluyéndolos en cursos y capacitaciones, fomentando espacios de integración, para crear redes de contactos laborales, ya que al haber una interacción activa se propicia una red de oportunidades laborales llegando así desarrollar un seguimiento sostenible.

## BIBLIOGRAFÍA

- Concepcion, U. C. (15 de octubre de 2018). *Admision y registro academico: exalumno y titulado*. Obtenido de <http://admision.ucsc.cl/egresados/egreso-y-titulacion/el-egreso/>
- Ma. del Socorro Fernandez Vela, N. R. (17 de Octubre de 2018). *Seguimiento de egresados: Obstaculos y Beneficios Postgrado UNAM*. Obtenido de [http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant\\_omnia/33/11.pdf](http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/33/11.pdf)
- MINEDU. (20 de octubre de 2018). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- MINEDU. (20 de octubre de 2018). *Proyecto Educativo Nacional al 2021 pag. 111-113*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- MINEDU. (20 de octubre de 2018). *Proyecto Educativo Nacional al 2021 Pag. 123-124*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Ortega, C. D. (2013). Capitulo 1: Experiencia del seguimiento de egresados y empleadores en el CUCosta Sur. En C. D. Ortega, *El Seguimiento a egresados en el CUCosta Sur, La percepcion de los egresados y empleadores sobre competencias* (pág. 13). Guadalajara: Editorial Universitaria .
- Ortega, C. D. (2013). Experiencia del seguimiento a egresados y empleadores en el CUCosta Sur. En C. D. Ortega, *El seguimiento a egresados en el CUCosta Sur: La percepcion de los egresados y empleadores sobre competencias* (pág. 10). Guadalajara: Editorial Universitaria.
- Perez, M. B. (2012). 1.1.2. Factores que impactan en el proceso de la insercion laboral. En M. B. Perez, *Capital Social y Competencias Profesionales* (pág. 18). Tepic, Narayit, Mexico: Edicion Electronica .
- Sandoval, L. M. (2018). *El desempeño profesional del educador desde la dimension del auto concepto*. Editorial Digital UNID.

- Silva, S. G., Álvarez-Icaza, M. F., Marmolejo, A. C., Machado, P. F., España, A. T., & Reynaga, P. A. (2008). Estudio de seguimiento a egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovacion Educativa*, 10.
- Sineace. (201). Demanda Laboral y oferta formativa en educacion tecnico productiva de la region callao serie: estudios y experiencias IPEBA. En Sineace, *demanda laboral* .
- Sineace. (2014). Demanda laboral y oferta formativa en educacion tecnico productiva de la region callao serie: estudios y experiencias IPEBA. En Sineace, *Demanda Laboral* (pág. 8). callao : Impresiones Arte Peru SAC.
- SINEACE. (2014). Demanda laboral y oferta formativa en educacion tecnico productiva de la region callao serie: estudios y experiencias IPEBA. En Sineace, *Demanda laboral* (pág. pagina 8). Callao: Impresion Arte Peru SAC.
- SINEACE. (15 de octubre de 2018). Demanda laboral y oferta formativa en Educacion Tecnico productiva de la region Callao Serie: estudios y experiencias IPEBA- SINEACE. En SINEACE, *Demanda laboral* (pág. pagina 8). Callao: Impresion Arte Peru SAC.



ENCUESTA A EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

I. INFORMACIÓN GENERAL.

1.1. NOMBRES Y APELLIDOS

\_\_\_\_\_

1.2. SEXO:

( ) Masculino

( ) Femenino

1.3. EDAD: \_\_\_\_\_

1.4. DOMICILIO ACTUAL:

\_\_\_\_\_

Distrito: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Cuenta de Facebook: \_\_\_\_\_

1.5 AÑO DE EGRESO: \_\_\_\_\_

II. SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA

2.1. ¿CONSIDERA ADECUADA LA FORMACIÓN PROFESIONAL QUE HA  
RECIBIDO?

( ) Muy satisfecho

( ) Satisfecho

Insatisfecho

2.2. ¿QUE OPINA DE LA FORMACIÓN QUE RECIBIÓ EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS?

(Por favor marque con una cruz en la casilla que corresponda)

ASPECTO	Mala o insuficiente	Regular o aceptable	Adecuada o suficiente	Muy adecuada o excelente
1. Formación Teórica.				
2. Formación Práctica.				
3. Formación Humanista.				
4. Formación Científica y tecnológica.				

2.4. ¿RECOMENDARÍA A OTROS ESTUDIAR LA CARRERA PROFESIONAL QUE ELIGIÓ?

Si

No

Depende

### III. EMPLEABILIDAD O INSERCIÓN LABORAL

3.1 ¿TRABAJA ACTUALMENTE EN SU ESPECIALIDAD?

Sí

( ) No

3.2 ¿CUÁNTO TIEMPO LE TOMÓ ENCONTRAR SU PRIMER EMPLEO DESDE QUE EGRESÓ? \_\_\_\_\_

3.3 ¿CÓMO OBTUVO SU ACTUAL EMPLEO?

( ) Por anuncios en los medios de comunicación, físicos y/o virtuales.

( ) Por recomendación de terceros.

( ) Por ser empresa de familia

( ) Por iniciativa propia e emprendido?

( ) Bolsa de trabajo de la Universidad.

( ) \_\_\_\_\_ )

Otros \_\_\_\_\_

3.4 ¿EN QUÉ SECTOR TRABAJA?

( ) Sector público

( ) Sector privado

( ) Trabajo independiente

3.5 SU ACTUAL EMPLEO ¿SE RELACIONA CON SUS ESTUDIOS REALIZADOS?

( ) Totalmente

( ) Mucho

( ) Parcialmente

( ) Nada

#### IV. DESEMPEÑO PROFESIONAL

4.1 CONSIDERA QUE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA HA SIDO UNA BASE PARA:

4.1.1 ¿Empezar a trabajar?

- Si
- Más o menos
- No

4.1.2 ¿Mejorar tu desarrollo personal?

- Si
- Más o menos
- No

4.1.3 ¿Desarrollar su capacidad de investigación y desarrollo como emprendedor?

- Si
- Más o menos
- No

4.1.4 ¿Los conocimientos recibidos en su Formación Profesional fueron suficientes en su labor actual?

- Totalmente.
- Parcialmente.
- No básicamente.
- En absoluto.

#### V. COMUNICACIÓN

5.1 ¿Desde qué egresó de su facultad, ha regresado?

- Si, para trámites administrativos.
- Si, enterarme de cursos.

Sí, por invitación a egresados.

Sí, para continuar estudios.

No, para nada.

5.2 ¿Recibes comunicación de tu facultad?

Si

No

A veces

5.3 ¿Mantiene contacto con otro egresado?

Si

No

A veces

5.4 ¿Tienes conocimiento de la asociación de egresados de tu carrera?

Si

No

Poco

5.5 ¿Está inscrito en la asociación de egresados de tu carrera?

Si

No

----- GRACIAS -----



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MAZUELOS CHAVEZ, ELIANA DNI 01316608	DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN 12/09/16	UNIVERSIDAD SAN PEDRO
MAZUELOS CHAVEZ, ELIANA DNI 01316608	LICENCIADO EN EDUCACION INICIAL INICIAL 06/02/1997	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
MAZUELOS CHAVEZ, ELIANA DNI 01316608	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL 06/02/1997	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
MAZUELOS CHAVEZ, ELIANA DNI 01316608	MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA 24/01/2007	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
MAZUELOS CHAVEZ, ELIANA DNI 01316608	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION INICIAL 31/01/1996	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



### VALIDACION DE INSTRUMENTO

**Datos obligatorios:**

Nombre de la alumna (s)	Bejarano Alvarez, Claudia Estela Gomez Rodriguez, Miluska Alejandra
Bachiller	Educación inicial
Proyecto	“Implementación del Programa de seguimiento a egresados de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018”.
Docente	Dra. Eliana Mazuelos
Fecha	07/12/2017

Las señoritas en mención se apersonaron para su revisión y validación del instrumento, se hizo las siguientes observaciones:

1. Se mejoró la redacción y planteamiento de las preguntas: 2.3. y 4.1.4

Levantando así las observaciones hechas por el evaluador.

Por lo cual, cumpro con dar por validado el instrumento de evaluación sobre:

“ENCUESTA A EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA”.



DRA. ELIANA MAZUELOS CHAVEZ  
DOCENTE PRINCIPAL UNA- PUNO

