

Evaluación del perfil de egreso en educación según graduados y empleadores en una universidad peruana

Evaluation of the graduation profile in education according to graduates and employers in a Peruvian university

<http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.14.1.2023.02>

Recibido: 12 de noviembre de 2021. Aceptado: 04 de marzo de 2022. Publicado: 29 de noviembre de 2022.

Nora Esther Hilario-Flores 

Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo (Perú)
nhilario@uncp.edu.pe

Teresa Nilda Pucuhuaranga-Espinoza 

Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo (Perú)
tpucuhuarangae@uncp.edu.pe

Ludencino Amador Huamán-Huayta 

Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo (Perú)
lhuaman@uncp.edu.pe

Mario Lazo-Piñas 

Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo (Perú)
mlazo@uncp.edu.pe

Karen Mercedes Maldonado-Córdova 

Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo (Perú)
kamldonado@uncp.edu.pe

Para citar este artículo:

Hilario-Flores, N., Pucuhuaranga-Espinoza, T., Huamán-Huayta, L., Lazo-Piñas, M. y Maldonado-Córdova, K. (2023). Evaluación del perfil de egreso en educación según graduados y empleadores en una universidad peruana. *Cultura, Educación y Sociedad*, 14(1), 29–50. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.14.1.2023.02>

Resumen

Introducción: La universidad tiene la alta responsabilidad de formar profesionales de calidad coherente con las exigencias sociales y laborales, cuyas competencias se desarrollan durante el itinerario formativo, pero se evidencian en el ejercicio profesional en el campo laboral; procesos que son necesarios evaluar para tomar decisiones de mejora. **Objetivo:** Evaluar la percepción del logro de las competencias genéricas y específicas según egresados y empleadores, de la carrera profesional de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP). **Metodología:** Es un estudio de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo transversal, acerca de las variables: inserción laboral, logro de competencias genéricas, específicas y de especialidad de perfil de egreso y estudios posteriores del egresado. Se aplicó un cuestionario de 25 reactivos a 92 egresados (α de Cronbach = 0.925), y un cuestionario de 7 reactivos a 24 empleadores (α de Cronbach = 0.901), seleccionados de manera intencional, no probabilística. Los datos fueron organizados, analizados con medidas de tendencia central, análisis porcentual y graficados con MS Excel. **Resultados:** Se determinó una pronta inserción laboral de los egresados, 87% en menos de un año; en su mayoría muestran un nivel de logro muy bueno y sobresaliente de las competencias genéricas y específicas en el desempeño de los egresados en su centro de labor, concordante en la percepción de los egresados y empleadores. **Conclusiones:** Las competencias genéricas de comunicación oral y escrita, pensamiento crítico, trabajo en equipo son valoradas como sobresalientes, en tanto que en las competencias específicas sobresalen la competencia pedagógica, de especialidad y axiológica.

Palabras clave: Evaluación; competencias; perfil de egreso; egresado; empleador

Abstract

Introduction: The university has the high responsibility of training quality professionals consistent with social and labor demands, whose skills are developed during the training itinerary, but are evidenced in professional practice in the labor field; processes that need to be evaluated to make improvement decisions. **Objective:** To evaluate the perception of the achievement of generic and specific competencies according to graduates and employers, of the professional education career of the National University of Central Peru (UNCP). **Methodology:** It is a study with a quantitative approach, with a cross-sectional descriptive design, about the variables: labor insertion, achievement of generic, specific and specialty competencies of the graduate profile and subsequent studies of the graduate. A 25-item questionnaire was applied to 92 graduates (Cronbach's α = 0.925), and a 7-item questionnaire to 24 employers (Cronbach's α = 0.901), selected intentionally, not probabilistically. The data was organized, analyzed with measures of central tendency, percentage analysis and graphed with MS Excel. **Results:** A prompt labor insertion of the graduates was determined, 87% in less than a year; Most of them show a very good and outstanding level of achievement of the generic and specific competencies in the performance of the graduates in their work center, consistent with the perception of the graduates and employers. **Conclusions:** The generic competencies of oral and written communication, critical thinking, teamwork are valued as outstanding, while in the specific competencies the pedagogical, specialty and axiological competencies stand out.

Keywords: Evaluation; competencies; graduate profile; graduate; employer

INTRODUCCIÓN

La universidad es la institución encargada de formar profesionales de alta calidad que brinden soluciones a las necesidades de la sociedad y el mercado laboral, en cada contexto histórico social. Asimismo, la educación universitaria es una fuente crucial de capital humano en la formación de profesionales y es un actor clave no solo para mejorar la empleabilidad, sino también para impactar en el crecimiento económico nacional (Colombo & Piva, 2020; Britz, 2018), por lo que tiene la responsabilidad social de definir el perfil profesional y proyecto formativo, asegurando su pertinencia con las demandas sociales, laborales y científico-tecnológicas.

La definición de las competencias del perfil de egreso constituye el nexo o “punto de convergencia” entre la universidad y la sociedad (Carrera et al., 2019, p. 1023), constituye el elemento direccional y articulador de todos los elementos, procesos curriculares y actores de la formación profesional (Huamán et al., 2020; Champin, 2014), porque en ellos se definen los conocimientos, habilidades, desempeños y actitudes que deben lograr los estudiantes durante su trayectoria formativa.

Generalmente, el perfil de egreso en las universidades se define en competencias integrales, genéricas y específicas para cada programa de estudio. Las genéricas están comprometidas con la formación humana, personal y social del estudiante, como las habilidades sociales, comunicativas, trabajo en equipo y similares, o como las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas (Villa y Poblete, citado por Herrerías, 2009); las competencias específicas son las que están íntimamente ligadas a las disciplinas o áreas de conocimiento que distinguen una profesión de otra (Jiménez et al., 2019; Huamán et al., 2020).

Para lograr un nivel exitoso de las competencias de los egresados es necesario asegurar varios mecanismos: su desarrollo en los estudiantes durante los ciclos y áreas de estudio, aplicar estrategias efectivas y evaluar su nivel de logro al egresar (Altuna et al., 2021). También se debe implementar un modelo de evaluación de las competencias del perfil de egreso, como un sistema de seguimiento del estudiante y del egresado que permita monitorear y autorregular el proceso (Valenzuela y Pérez, 2012; Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa-Sineace, 2016; Pucuhuaranga et al., 2019). Sin embargo, no se tiene conocimiento o información acerca la calidad del desempeño laboral de los egresados, “en versión del propio egresado, la universidad; y del empleador o empresa, interesada en incorporar al nuevo profesional” (Izquierdo y Loarte, 2014). En ese sentido, Gómez et al. (2017) estudiaron las características de los egresados en Computación del Centro Universitario de la Ciénaga en México, de los cuales el 87.5% de los egresados obtuvo el primer empleo antes del primer año de haber culminado sus estudios. Acerca de la calidad de la formación, el 80.25% consideraron de buena a excelente, mientras que el 77% mostraron algún grado de interés por continuar estudios de posgrado de la especialidad.

La calidad del logro del perfil de egreso se evidencia en el desempeño laboral, durante el ejercicio profesional del graduado o titulado, donde se muestran sus fortalezas y debilidades. En este sentido, es importante conocer ¿qué tan satisfechos se encuentran

los egresados respecto a (i) las competencias logradas en su formación universitaria, y (ii) la posibilidad de su inserción y desempeño laboral? Además, es importante conocer ¿qué tan satisfechos se encuentran los empleadores respecto a las competencias que muestran los egresados y profesionales en el campo laboral?, para tomar las decisiones de autorregulación y mejora del proyecto y proceso formativo. Como señala [Correal-Cuervo et al. \(2021\)](#), se debe establecer el seguimiento de los profesionales en el campo laboral a través de la percepción de los empleadores, identificando aspectos fundamentales que orienten a un plan de mejora en el proceso formativo. Son estas interrogantes y perspectivas las que motivaron la investigación, centrado en la licenciatura de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú-UNCP, en la región Junín de la sierra central de Perú.

De acuerdo al Plan Estratégico Institucional-PEI de la universidad ([UNCP, 2021a](#)), el cual dirige los planes y currículos de competencias, se tiene la misión de “desarrollar investigación y brindar formación profesional, humanista a estudiantes universitarios, con servicios de calidad, pertinentes, manteniendo su identidad y transfiriéndola para el desarrollo regional y nacional, con responsabilidad social” (p. 12). En adición, acorde a su modelo educativo, la [UNCP \(2021b\)](#) asume el compromiso de la formación integral de los estudiantes, con el enfoque de competencias integrales, que incluye la formación personal, social y profesional en el perfil de egreso de los programas de estudio asumidos por todas las facultades.

La Facultad de Educación de la [UNCP \(s.f.\)](#) ha definido las competencias del perfil de egreso desde el Plan Curricular de 2008, asumiendo el enfoque de competencias en el proceso de formación profesional. Basado en el análisis funcional se ha establecido la competencia pedagógica, investigativa, de gestión educativa, orientadora-axiológica y sociocultural. Previamente, en el Currículo de Estudio del 2015 ([UNCP, s.f.](#)), el perfil de egreso se organizó en dos dimensiones: la dimensión humana que constituye aptitudes y valores como ser individual y como ser social, y la dimensión profesional que comprende capacidades para el desempeño docente, que incluye las competencias en gestión educativa, pedagógica, investigativa y de especialidad.

Desde el año 2015, la Facultad de Educación y sus carreras profesionales vienen implementados mecanismos de innovación y mejora, con estándares de acreditación y gestión de calidad relacionados a la evaluación del logro del perfil de egreso, seguimiento de los egresados y otros aspectos institucionales ([UNCP, s.f.](#)). Sin embargo, no se ha evaluado consistentemente el desempeño de los egresados cuando se incorporan al campo laboral; por lo que es necesario conocer su percepción al trabajar en una institución educativa, así como la percepción de sus empleadores, para identificar las fortalezas y debilidades mostradas en su desempeño docente.

Existen estudios sobre experiencias y propuestas de diversas universidades que han tratado la evaluación del desempeño de los egresados y titulados desde la percepción de los empleadores y egresados en varias áreas profesionales: [Farfán \(2017\)](#) en contabilidad, [Barrios et al. \(2018\)](#) en medicina y cirugía, [Blanco et al. \(2019\)](#) en trabajo social, [Clerque y Huayhua \(2019\)](#) en farmacia y bioquímica, [Gómez \(2020\)](#) en música, [Brits \(2018\)](#), [Correal-Cuervo et al. \(2021\)](#) y [Abidin \(2021\)](#) en diversas disciplinas profesionales. Sin embargo, son escasos los avances en la licenciatura de educación, como los estudios realizados por

Olivos et al. (2015), quienes evalúan la formación de profesores del idioma francés a través de los empleadores, y Cevallos y Rosales (2019) que abordaron el estudio con egresados de educación física, deportes y recreación.

Ante esta situación, la investigación tuvo el objetivo de evaluar la percepción del logro de las competencias genéricas y específicas según egresados y empleadores de la carrera profesional de educación de la UNCP, a través de encuestas validadas por expertos. En primer lugar, se analizó la percepción que tienen los egresados y titulados de la carrera profesional de educación acerca de su desempeño laboral, es decir cómo se contrasta las competencias desarrolladas en la universidad, en segundo lugar, se analizó la percepción que tienen los empleadores, como directores y coordinadores de las instituciones educativas donde trabajan los egresados.

Los resultados de la investigación podrían aplicarse en el desarrollo de currículos precisos, realistas y enfocados en la dotación laboral de los estudiantes universitarios para su apropiada inserción y desempeño en instituciones educativas, mejorando (en el largo y mediano plazo) el modelo de transmisión de conocimientos en todos los niveles en los cuales se desempeñen.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

El análisis y evaluación del desempeño de los egresados o titulados mediante la percepción de los empleadores, grupos de interés o por los mismos egresados han sido tratados por investigadores y académicos en diversas disciplinas profesionales. Al respecto, el éxito en la inserción laboral del egresado depende de la calidad de la formación profesional recibida en la universidad y se manifiesta en su desempeño durante el ejercicio de actividades (Pico-Saltos et al., 2021). Si bien los estudios se han revelado en muchas carreras profesionales, existe una brecha en el análisis de la carrera de Educación y ciencias pedagógicas.

Compatibilidad del perfil de egreso, desarrollo de competencias y empleabilidad

Las competencias y habilidades adquiridas durante la formación han sido revisados por distintos autores en diversas realidades, en el que influye notablemente la calidad educativa, nivel de exigencia, nivel de las evaluaciones, expectativas diferentes de la carrera, problemas económicos y el grado de dificultad para la obtención del grado (Behr et al., 2021). Estas diferencias se hicieron particularmente notables en contextos sudamericanos y el resto del mundo.

Las competencias genéricas son un conjunto de capacidades declaradas en el perfil profesional que indican la probidad del egresado para resolver problemas generales, en un contexto individual o grupal, a través de comunicación efectiva con sus semejantes, estudiantes o empleadores, mientras que las competencias específicas se reflejan en las habilidades particulares que el estudiante adquiere durante su formación y que se enfocan directamente en la solución de problemas de la carrera profesional, recolección de información o técnicas de transmisión de conocimiento, regularmente de naturaleza introspectiva reflejada en su interacción con el medio social (Kallioinen, 2010).

Barrios et al. (2018) identificaron que la cuarta parte de los egresados de la Universidad Nacional de Asunción-UNA en Paraguay, consideraron que la formación académica recibida fue excelente y tuvieron una inserción laboral elevada. Por su parte, Maldonado y Vidal (2015) estudiaron las competencias de egresados de la carrera de tecnología médica de la Universidad de Talca en Chile. Los investigadores determinaron un grado deseable en el dominio asistencial requerido por los empleadores de estos profesionales. Los autores reconocieron las deficiencias de habilidades en administración y uso de laboratorios, mientras que en investigación se obtuvieron logros superiores.

En el mismo contexto, Izquierdo y Loarte (2014) evaluaron de las competencias genéricas y específicas del profesional egresado de ingeniería comercial de la Universidad Politécnica Salesiana-UPS del Ecuador. Los resultados del logro de competencias fueron satisfactorios en conocimientos genéricos, específicos y desempeño profesional. En Colombia, Correal-Cuervo et al. (2021) analizaron la percepción de empleadores locales y nacionales, con referencia al desempeño de egresados de la Universidad de Boyacá. Se correlacionaron las competencias genéricas, de formación y desempeño de diversas disciplinas profesionales. Entre las competencias genéricas resaltaron la comunicación escrita y asertiva, la investigación, el procesamiento de información, liderazgo y manejo del cambio, concluyendo que el nivel de desempeño debe ser acorde con el perfil profesional.

En España, Cabrera et al. (2016) determinaron la compatibilidad de competencias de los graduados de Educación Primaria, Farmacia e Ingeniería desde la percepción de once empleadores, quienes valoraron las competencias relacionadas al trabajo en equipo, liderazgo y, en menor medida, las instrumentales. De modo similar, Blanco et al. (2019) estudiaron la situación laboral de 186 egresados y el grado de adecuación de competencias desarrolladas en Trabajo Social por la Universidad Complutense de Madrid en España, organizados en una escala de 1 a 10. Los resultados mostraron que la mayor parte de los egresados consideraron la adquisición de competencias generales en el nivel 7, destacando la práctica ética. Asimismo, manifestaron que en su actual nivel de competencias han contribuido factores de su contexto laboral y no exclusivos de la formación del grado.

Por su parte, Brits (2018) evaluó la perspectiva y la satisfacción de empleadores en cuanto a las competencias genéricas de graduados en la Universidad Tecnológica de Vaal en Sudáfrica. El pensamiento crítico, la escucha y el trabajo en equipo fueron calificados como las más importantes para el buen desempeño laboral. El 43% de los participantes especificaron que estaban poco satisfechos con la demostración de liderazgo de los graduados.

En Indonesia, Abidín (2021) evaluó de la calidad del desempeño de los egresados de diversas áreas profesionales de la Universidad Malik Malang en Indonesia, a través de la satisfacción de los *stakeholders* (gerentes, directivos, docentes, supervisores o compañeros de trabajo). La percepción general de los empleadores sobre la calidad de los graduados fue 'satisfecho', obteniéndose calificaciones bajas en las competencias de innovación y creatividad, personalidad, confianza e integridad; y habilidades lógicas, analíticas y de resolución de problemas. Estos ítems considerados importantes, expresan una brecha entre la satisfacción del empleador y la formación profesional.

En el contexto peruano, se suman los factores de limitado desarrollo social, complejidad política, centralización citadina y desigualdad económica. [Farfán \(2017\)](#) estudió el nivel de cumplimiento del perfil del egresado de Contabilidad de la Universidad Católica San Pablo en la región Arequipa. Se determinó un nivel de cumplimiento apropiado en las competencias declaradas en el perfil de egreso para la formación de virtudes como justicia, prudencia, veracidad y conocimientos específicos de la carrera. Del mismo modo, [Clerque y Huayhua \(2019\)](#) realizaron un estudio para evaluar el logro de competencias y la situación laboral de los egresados de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM en la región Lima. Concluyeron que el logro de las competencias genéricas y específicas del perfil de egreso fue regular, basado en el rendimiento académico durante la formación profesional.

A opinión de los egresados y empleadores, el logro de las competencias del perfil de egreso se encuentra principalmente entre los niveles ‘muy bueno’ y ‘sobresaliente’. En tanto los resultados de inserción laboral y la opinión de los empleadores evidenciaron logro de objetivos previstos en el diseño curricular. Si bien los resultados son alentadores, se debe considerar la demanda de profesionales con habilidades diferentes y formación específica.

El perfil de egreso en la carrera de educación y pedagogía

En el campo de la educación, son pocos los estudios relacionados a la evaluación del desempeño de egresados mediante la percepción de los empleadores. En relación a esto, la Teoría del capital humano integra ampliamente el impacto de la educación como promotor directo de mejores condiciones de subsistencia, traducido en mayores ingresos económicos ([Vargas-Hernández y García, 2017](#)) y valoración por sus empleadores. Al respecto, [Rondón y Ammar \(2016\)](#) describen la administración de educadores en el sector, tras un estudio de valoración de 431 docentes en Venezuela, en el que se encontró la necesidad del fortalecimiento en competencias de gestión, administración de talento humano y trabajo corporativo, concluyendo en la no correspondencia de la formación universitaria con lo exigido en las empresas educativas de primaria y secundaria. Incluso en el campo de la educación superior, la gestión del talento humano carece de estrategias efectivas que correspondan con la formación del egresado universitario, sino que se enfocan en aspectos de valoración económica, retención, evasión de conflictos y efectividad ([Cuentas, 2018](#)).

[Olivos et al. \(2015\)](#) encuestaron a 19 empleadores de escuelas de distintos niveles educativos en Puebla (México), acerca de la calidad de la formación de profesores del idioma francés. Se determinaron áreas de oportunidad, como la especialización en negocios, turismo, orientación al público, relaciones públicas, comunicación y manejo de marketing compatibles a las demandas.

Por su parte, [Cevallos y Rosales \(2019\)](#) presentaron resultados del seguimiento a 36 egresados de Educación física, deportes y recreación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en Ecuador. Se consideraron nueve competencias específicas que concluyeron la existencia de un alto nivel de empleabilidad a causa de la buena relación entre competencias adquiridas y las requeridas; sin embargo, sugieren la necesidad de evaluar y modificar los contenidos de algunas asignaturas para mejorar su actuación profesional.

En general, desde su experiencia y desde la satisfacción que reciben de sus empleadores, los egresados consideraron pertinente, adecuado y vigente lo declarado en el perfil profesional, pues la mayoría reconocieron haber sido formados en competencias suficientes y útiles, para tener un correcto desempeño profesional. En las competencias genéricas, el pensamiento innovador es más utilizado, coincidiendo con el análisis crítico del manejo de emprendimientos. Con respecto a las competencias específicas, el nivel de logro difiere de acuerdo a cada mención.

La coherencia en el perfil de egreso (o especialización) y los requerimientos de las empresas para la ejecución de las actividades laborales fueron clasificados inicialmente por la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones-CIUO (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2008); adoptado posteriormente por Perú a través del Clasificador Nacional de Ocupaciones (Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI, 2015, sec. 23). Sin embargo, la integración más destacable entre estos aspectos ha sido el de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia-CUOC, la cual permite la comparabilidad nacional e internacional y facilita la producción de estadísticas necesarias para la investigación y la toma de decisiones específicas en temas laborales, como ofertas de empleo, intermediación laboral, buscadores de empleo, entre otros (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2021) que regula apropiadamente y reconoce el aprendizaje, desarrollo personal y profesional de los ciudadanos para su apropiada inserción laboral.

METODOLOGÍA

La investigación desarrollada tuvo enfoque cuantitativo, con el método descriptivo e interpretativo para analizar los resultados de la percepción del logro de competencias según egresados y empleadores (especialistas del curso, supervisores, directores y coordinadores de área) de la carrera profesional de educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú-UNCP. Se empleó el diseño descriptivo transversal, considerando los egresados y sus empleadores en el periodo 2012 al 2019.

La muestra fue seleccionada intencionalmente por accesibilidad y estuvo conformada por 92 egresados del periodo 2012-2019 de las carreras profesionales de la Facultad de Educación: Educación inicial, Educación primaria, Ciencias matemáticas e informática, Ciencias naturales y ambientales, Filosofía, ciencias sociales y Relaciones humanas, Lenguas, literatura y comunicación y Educación física y psicomotricidad. Los 24 empleadores se seleccionaron de acuerdo a la información brindada por los egresados. El muestreo fue intencionado con orientación hacia toda la población egresada que deseó participar de la encuesta y sus empleadores.

Criterios de evaluación de egresados y empleadores

Se aplicaron dos cuestionarios (a egresados y empleadores, respectivamente) para valorar la percepción del logro de competencias genéricas y específicas. Los instrumentos fueron adaptados de Clerque y Huayhua (2019) y validados por 6 especialistas expertos en el área, obteniendo validez total del contenido. La confiabilidad del cuestionario, se evaluó con el coeficiente α de Cronbach, siendo para egresados el 0.925 y para empleadores el 0.901.

El primer instrumento se constituyó por 25 ítems y evaluó el logro del perfil de egreso a percepción de los egresados, considerando siete dimensiones:

- a. Inserción laboral, referido al periodo de tiempo requerido para que el egresado consiga un empleo adecuado a su formación.
- b. Logro de competencias genéricas de perfil de egreso, que destaca el conjunto de capacidades generales como egresado profesional universitario. Se encuentran: comunicación oral y escrita, trabajo en equipo, solución de problemas y ética y ciudadanía.
- c. Logro de competencias específicas de perfil de egreso, que destaca las capacidades relativas a la carrera de Educación y Pedagogía, así como sus especializaciones necesarias para el ejercicio laboral. Se encuentran: especialización, vinculación comunal, dominio de axiología, gestión de recursos, capacidad de investigación y habilidad pedagógica.
- d. Estudios posteriores del egresado, referidos a la especialización o ampliación de los límites de conocimiento en la formación de pregrado. Se encuentran los estudios de doctorado, maestría, segunda especialidad o segunda carrera universitaria.

El segundo instrumento se constituyó por 7 ítems y se evaluó la percepción de empleadores respecto a:

- a. Competencias genéricas del egresado, adaptados de la percepción del egresado hacia el empleador.
- b. Competencias específicas y de especialidad del egresado, adaptados de la percepción del egresado hacia el empleador.
- c. Propuesta de competencias requeridas por el campo laboral, referido a competencias o habilidades adicionales que el empleador demanda para con los egresados universitarios, en bien de la propia institución de trabajo.

Para la aplicación de la *escala de valoración*, se ha utilizado el análisis del logro de competencias del perfil de egreso como sigue:

- *Sobresaliente*: Significa que el egresado muestra el logro de las competencias del perfil de egreso con autonomía, creatividad y fundamento científico, mostrando desempeño mayor al logro esperado.
- *Muy bueno*: Significa que el egresado muestra el logro de las competencias del perfil de egreso y se desempeña con autonomía y fundamento científico.
- *Bueno*: Significa que el egresado muestra el logro esperado de las competencias del perfil de egreso.
- *Regular*: Significa que el egresado aún está en proceso de lograr las competencias del perfil de egreso y requiere tiempo y acompañamiento para lograrlo.

Los datos fueron recogidos durante el año 2019, luego organizados y analizados en hojas de cálculo de MS Excel y SPSS. Se realizó el análisis porcentual y explicativo de los datos.

RESULTADOS-DISCUSIÓN

Composición de la muestra

La evaluación de la percepción del logro de las competencias genéricas y específicas según egresados y empleadores de la carrera profesional de educación de la UNCP, fue concordante con una de las cinco tendencias de evaluación del logro del perfil de egreso identificado por el equipo de investigación de [Huamán et al. \(2020\)](#). Es decir, la autovaloración de la propia formación por parte de los egresados y la apreciación que tuvieron los empleadores acerca del logro de las competencias que muestran en su desempeño laboral, son aspectos importantes para la mejora e implementación de futuros currículos formativos pertinentes y coherentes con la demanda social y laboral.

Los egresados que participaron en la investigación oscilaron entre 21 y 31 años de edad, pertenecientes a la carrera profesional de educación. La muestra estuvo compuesta por egresados de (i) educación inicial (28%), formados para trabajar con niños y niñas de 0 a 5 años, (ii) educación primaria (27%), quienes laboran con estudiantes de 6 a 11 años, y (iii) educación en Ciencias naturales y ambientales, Ciencias Sociales y relaciones humanas, Lenguas, literatura y comunicación, Educación física y psicomotricidad, correspondientes al nivel de educación primaria y secundaria. Según el sexo, la muestra se compuso de 73% mujeres y 27% varones. Acorde al periodo de egreso, el 70% pertenecieron a los años 2012-2018, acorde con el Plan de estudios 2008 de la UNCP (s.f.); y el 30% restante correspondió al año 2019 similar con el Plan de estudios 2015 (UNCP, s.f.). En relación a la actividad laboral, el 80% de la muestra se dedica a la docencia y actividades de enseñanza-aprendizaje, 7% son directores de instituciones educativas y el 13% trabajan en otros campos laborales.

Por otra parte, entre los empleadores participantes, se encontraron directivos de unidades de gestión educativa (25%), directores de instituciones educativas (71%) y coordinadores académicos (4%). Los empleadores se distribuyeron en entidades públicas (83%), privadas (4%) y paraestatales (13%) de gestión educativa, los cuales realizan acciones de selección de personal docente, evaluando el desempeño continuo de los mismos.

Inserción laboral de egresados

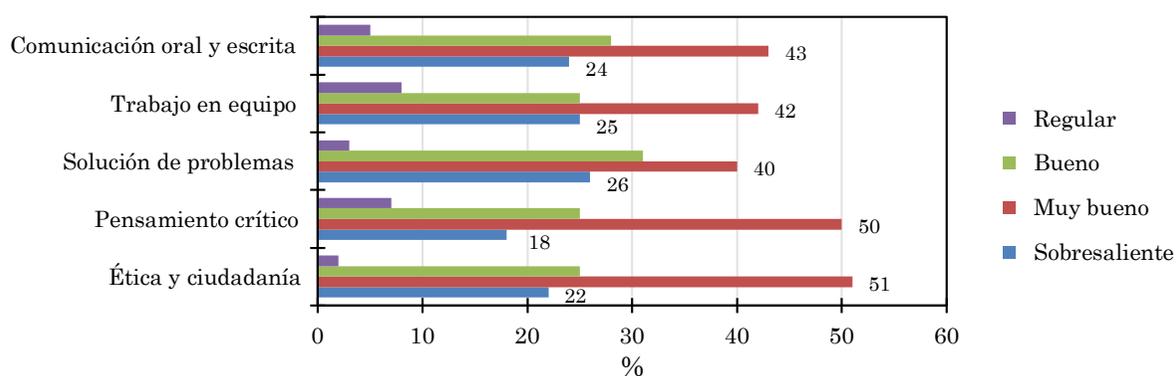
El nivel de inserción laboral es un indicador de la coherencia entre la demanda de los empleadores y la disponibilidad de los educadores profesionales. Se encuentra sujeto a determinantes socioeconómicas, geográficas y demográficas ([Altuna et al., 2021](#)). De los egresados, el 87% manifestaron haber obtenido su primer empleo en menos de un año, lo cual expresa un proceso de inserción laboral acelerada al término de la universidad. En adición, la mayoría trabaja por medio de contratos laborales temporales en instituciones de educación privada, con remuneraciones menores a sus contrapartes públicas, como problema recurrente en países en vías de desarrollo ([Chudgar, 2015](#); [Fyfe, 2005](#)). Estos resultados son similares con los hallazgos de [Gómez et al. \(2017\)](#), quienes encontraron que el 87.5% de los egresados de la Licenciatura en Computación del Centro Universitario de la Ciénaga en México, también se emplearon antes del primer año de haber culminado sus estudios en el área de competencia.

Por otra parte, se observó que el 85% trabaja en el área profesional de su formación universitaria (instituciones públicas o privadas), de los cuales una proporción significativa indicó como “satisfactoria” su labor docente. Esta pronta inserción laboral y en su área de formación profesional, muestra que existe demanda laboral en el medio de la UNCP, y que los egresados salen de la universidad con las competencias adecuadas, lo que a su vez refleja la pertinencia del currículo de estudios respectivo.

Logro de competencias genéricas según egresados y empleadores

Estas mediciones se realizaron acorde a la percepción de logro los participantes, tanto empleadores como egresados. En la **Figura 1** se muestra el porcentaje de logro de competencias genéricas que los egresados perciben, en el cual la mayoría describe en la escala de ‘muy bueno’ y ‘sobresaliente’, destacando las competencias de *pensamiento crítico* y *ética y ciudadanía*.

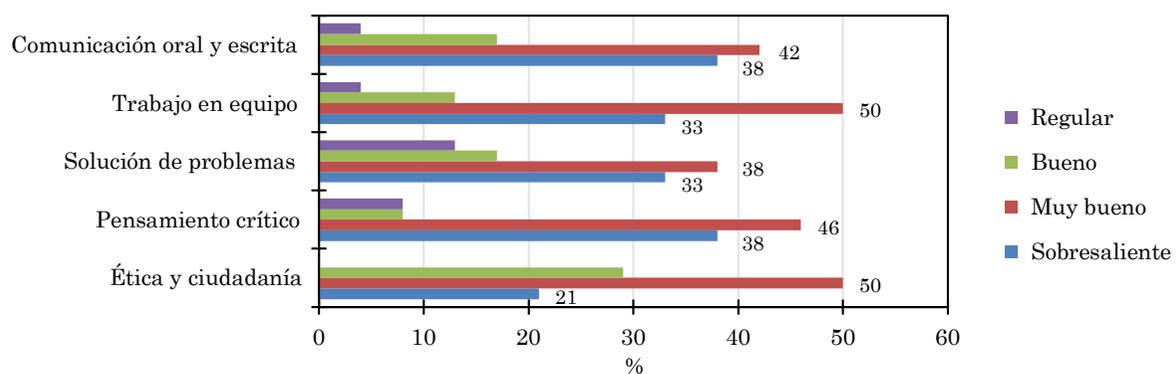
FIGURA 1. *Percepción de logro de competencias genéricas de acuerdo a los egresados.*



Fuente: Elaboración propia.

De manera similar, en la **Figura 2** se muestra la percepción de logro de competencias genéricas de egresados que los empleadores aprecian durante la ejecución de labores. En la figura se observa predominancia de las escalas de ‘muy bueno’ y ‘sobresaliente’, siendo acorde a la autopercepción de los egresados. Sin embargo, en adición a las destacables competencias de *pensamiento crítico* y *ética y ciudadanía*, sobresale el *trabajo en equipo*.

FIGURA 2. *Percepción de logro de competencias genéricas de acuerdo a los empleadores.*



Fuente: Elaboración propia.

Como se observa, la percepción de los egresados es concordante con la noción de los empleadores, incluso en la escala de logro (*muy bueno y sobresaliente*), aunado al trabajo colaborativo que los estudiantes manifestaron menor eficacia. Estos indicadores resaltan el enfoque formativo crítico y de compromiso ético-ciudadano que reciben durante su educación, acaso sobre la solución de problemas relativos al área de especialización.

Por otra parte, es probable que la diferencia en la percepción de trabajo en equipo se deba a la mayor interacción de los egresados con estudiantes, padres de familia, apoderados y la comunidad escolar en su labor activa como docentes, superior al que se realizó durante los estudios universitarios, restringido a colegas y docentes. A ello se suma la demostración de capacidad de desempeño de los egresados con autonomía, además de la comunicación oral y escrita. En relación a la percepción de los empleadores, el logro de competencias son factores clave para conocer el desempeño del educador en el campo laboral y tomar decisiones de mejora institucional.

Puesto que no existen antecedentes referidos a la compatibilidad de perfiles en estudiantes de Educación y Pedagogía, se han tomado de referencia investigaciones de otras especialidades, enfocadas en la realidad peruana e internacional, los cuales son acordes a los hallados por [Rondón y Ammar \(2016\)](#) en instituciones educativas de Venezuela.

En Perú, los resultados generales de percepción concuerdan con los estudios de [Clerque y Huayhua \(2019\)](#), quienes determinaron un nivel de percepción 'buena' y 'sobresaliente' por parte de los egresados y empleadores respecto al logro de competencias y situación laboral de egresados de la carrera de Farmacia y Bioquímica de la UNMSM para competencias generales. En las competencias genéricas de *pensamiento crítico* y ética y ciudadanía, [Farfán \(2017\)](#) identificó un elevado nivel de cumplimiento en las competencias de *formación humana y valores* (justicia, prudencia y veracidad) para el perfil del egresado de Contabilidad de la Universidad Católica San Pablo.

También destacan los resultados reportados por [Blanco et al. \(2019\)](#) quien indica el logro de la competencia de la *práctica ética* en egresados de Trabajo Social por la Universidad Complutense de Madrid (España). Todas estas carreras profesionales destacan por el trabajo directo con personas e instituciones, bajo un marco legal y normativa institucional que son notoriamente rescatados durante la formación universitaria.

Acorde a la percepción de los empleadores, [Brits \(2018\)](#) evaluó las competencias genéricas alcanzadas por los graduados de la Universidad Tecnológica de Vaal (Sudáfrica), determinando al *pensamiento crítico* como la competencia de mayor satisfacción, seguido por la *capacidad de escucha* y el *trabajo en equipo*. De igual modo, [Correal-Cuervo et al. \(2021\)](#) señalaron que los empleadores de diferentes carreras profesionales de la Universidad de Boyacá (Colombia) resaltan las competencias genéricas de *comunicación escrita y asertiva*, la *investigación*, el *procesamiento de información*, *liderazgo* y *manejo del cambio*. Además, [Abidín \(2021\)](#) reportó que los *stakeholders* se encuentran en la categoría de 'satisfechos' al evaluar la calidad del desempeño de los egresados de la Universidad Estatal Islámica Malik Malang (Indonesia).

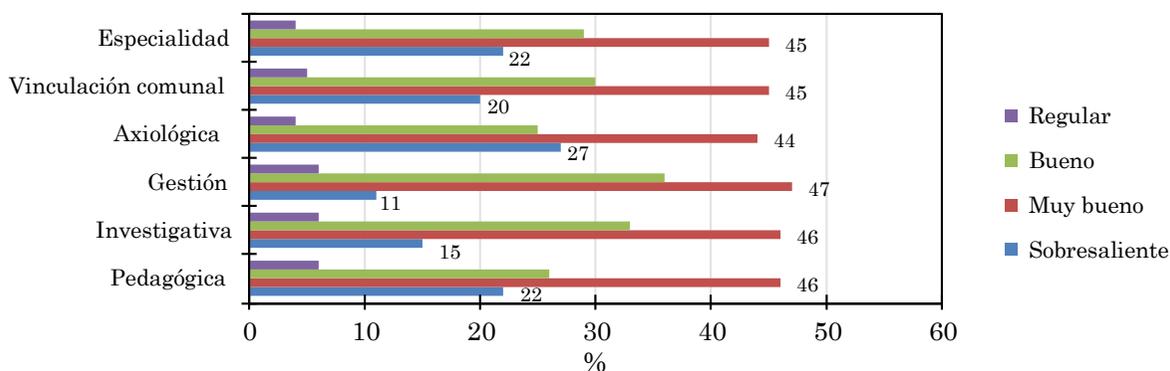
Los resultados encontrados en esta investigación y los determinados por otros autores muestran una demanda de perfiles que destaquen la ética, comunicación efectiva, trabajo en equipo, pensamiento crítico y adaptación al cambio. Asimismo, se evidencia que los egresados de la carrera profesional de educación se desenvuelven adecuadamente, demuestran

autonomía en su actuar y en diversas competencias genéricas relacionadas a la formación personal, humana y social; en los diversos grupos sociales los cuales cada vez son más complejos y heterogéneos, favoreciendo su inserción y oportunidades laborales; lo que concuerda con los resultados de estudios realizados también en otras carreras profesionales.

Percepción de logro de competencia específicas según egresados y empleadores

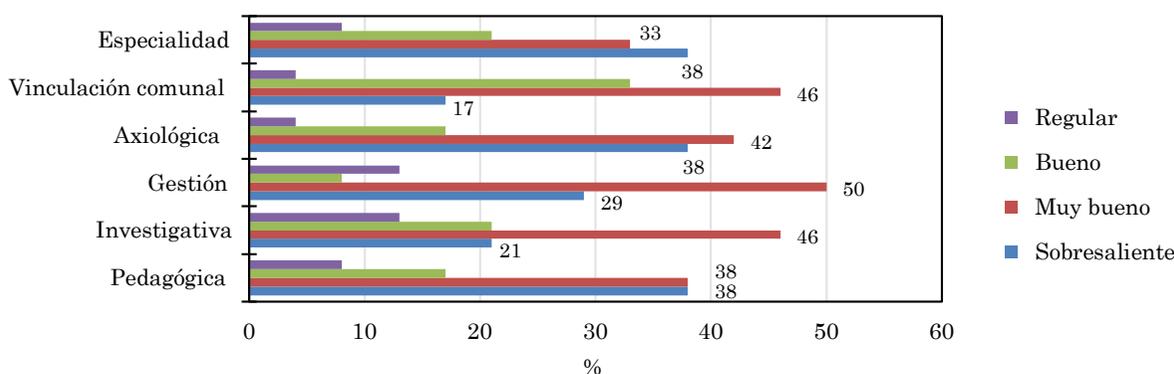
En el nivel de competencias específicas para el desempeño como docente en las diferentes especialidades, se obtuvo una notable homogeneidad para la escala ‘muy bueno’ en la percepción de egresados. En la **Figura 3** se aprecia que las competencias sobresalientes fueron *axiológicas, especialidad y pedagógica*; es decir, que los egresados se perciben con un alto compromiso ético, realizan el proceso de planificación, realización y evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje haciendo uso de conocimientos actualizados de especialidad. Por otra parte, en la **Figura 4** se aprecia la percepción de los empleadores, cuyas percepciones heterogéneas se distribuyen en las escalas de ‘muy bueno’ y ‘sobresaliente’, destacando en la primera escala las competencias de *gestión, vinculación comunal e investigativa*; mientras que sobresalen *especialidad, axiológica y pedagógica*. Destacando para los empleadores el valor de sus conocimientos productos de formación profesional, gestión de recursos, interrelación con los miembros de la comunidad educativa y habilidades de investigación.

FIGURA 3. *Percepción de logro de competencias específicas de acuerdo a los egresados.*



Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 4. *Percepción de logro de competencias genéricas de acuerdo a los empleadores.*



Fuente: Elaboración propia.

Al igual que en las competencias generales, el sector educativo no ha sido estudiado para la correspondencia de perfiles de egresado y demanda del empleador. Por ese motivo, se abordan comparaciones relativas a los nichos característicos de los egresados en sus carreras profesionales y competencias comunes, como investigación y gestión.

En referencia a la competencia pedagógica, como labor fundamental de los egresados de educación y la competencia investigativa, los resultados elevados en escala son semejantes a los hallados por [Maldonado y Vidal \(2015\)](#), quienes evidenciaron una escala 'deseable' en la competencia específica de dominio asistencial, como labor principal de los tecnólogos médicos y un logro en escala 'alto superior' en la competencia de investigación; sin embargo en la competencia de gestión educativa, identificaron deficiencias importantes. Asimismo, [Carrera et al. \(2019\)](#) evaluó el logro del perfil de egreso en el Pedagógico Nacional de Chihuahua en México, concluyendo que la competencia de identificación, desarrollo y adecuación de proyectos educativos con base en la resolución de problemáticas específicas, fue logrado en menor medida. También, [Izquierdo y Loarte \(2014\)](#) validaron un modelo de evaluación de las competencias genéricas y específicas del profesional egresado en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana-UPS del Ecuador, alcanzando resultados satisfactorios en las competencias formativas genéricas (76.1%), específicas (74%) y desempeño profesional (71.7%).

Los resultados obtenidos indican que los egresados de la Facultad de Educación de la UNCP, perciben un notable alcance en las competencias específicas del perfil deseado, las cuales les permiten desarrollar sus labores profesionales de manera eficiente en las instituciones educativas de trabajo. Esta percepción es generalizada y concordantes con estudios de nichos de otras carreras profesionales en estudiantes y recién egresados.

En el caso de los empleadores, se perciben a los egresados en escalas muy positivas en competencias específicas relacionadas a su labor dentro de las instituciones educativas (calidad de actividad enseñanza-aprendizaje y gestión de recursos). Sin embargo, se observa que las competencias de vinculación comunal e investigación fueron las menos valoradas a causa de la modalidad temporal de contrato (por horas) y la falta de condiciones e iniciativas para el desarrollo de investigación, respectivamente ([Chudgar, 2015](#), [Demirkasimoglu, 2014](#)). Ello implica un llamado para realización de acciones de reforzamiento en mejora de las competencias. Acorde con lo expuesto, se puede aseverar que los egresados de la carrera de educación muestran desempeños satisfactorios en situaciones laborales de empleo adecuado.

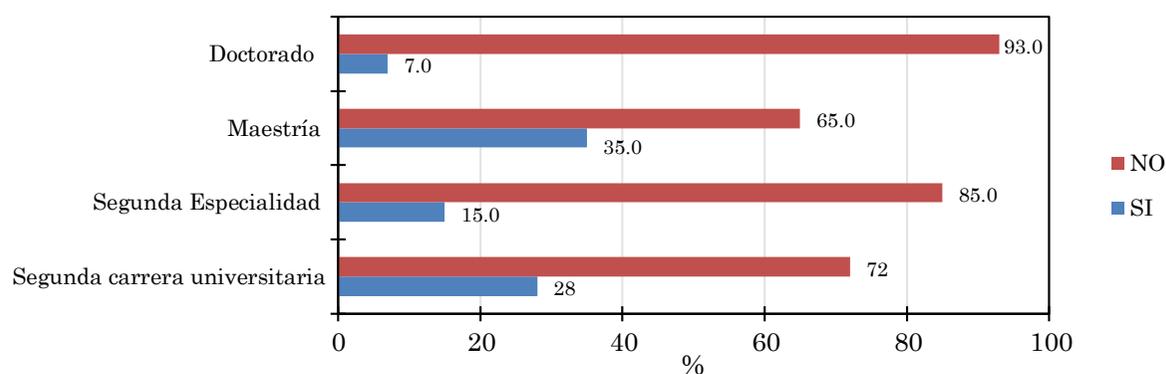
Estudios posteriores del egresado

La capacitación posterior al egreso comprende una serie de actividades de refuerzo o especialización que se realiza voluntariamente con el propósito de incrementar el valor de sus competencias o ampliar sus límites de conocimiento. Si bien la capacitación posterior depende de los intereses del individuo, se ven incorporados factores laborales, familiares, sociales y económicos ([Kaur & Sidhu, 2009](#)). Tal que, con regularidad, inician a partir de los 2 años de egreso con maestrías, especializaciones o nuevas carreras; mientras que, a partir de los 5 o 10 años, se inicia con el doctorado.

En la **Figura 5** se describe la realización de estudios posteriores en egresados de la cohorte 2012-2018 (tienen entre 1 y 7 años de egreso al término de la presente investigación), observándose que la mayor parte ha realizado estudios de maestría y segunda carrera universitaria. En el caso de maestrías, debido a su menor periodo de culminación y siendo requisito indispensable para el nombramiento docente, fue el más desarrollado. El estudio de una segunda carrera universitaria responde a la necesidad de los egresados en ampliar su campo de actividad debido a la precaria forma de contratación en las instituciones educativas privadas, llevando a la búsqueda alternativa de medios de subsistencia (Demirkasimoglu, 2014).

El desarrollo de estudios post-egreso pudieron haber sido importantes en el desarrollo de capacidades de investigación y reforzamiento de capacidades de solución de problemas, puntos débiles durante la formación tradicional de egresados más antiguos.

FIGURA 5. Desarrollo de estudios posteriores al egreso para cohorte 2012-2018.



Fuente: Elaboración propia.

Percepción de logro de competencias por cohortes

La evaluación del logro de competencias generales y específicas conforme los periodos de egreso se muestran en la **Tabla 1** y **Tabla 2**, respectivamente. Las cohortes de estudio fueron: (i) egresados de 2012 a 2018, formados con el “Plan de estudios 2008” (UNCP, s.f.), enfocados en el modelo tradicional de educación-enseñanza directa por los docentes hacia los estudiantes; y (ii) egresados de 2019, formados con el “Plan de estudios 2015” (UNCP, s.f.), que contempla los requisitos de la nueva Ley Universitaria (UNCP, s.f.), enfocados en la calidad de enseñanza, investigación e integración del estudiante en su proceso de aprendizaje.

La apreciación general de resultados indica que la mayoría de los egresados en ambos periodos de tiempo perciben el logro de las competencias genéricas y específicas en las escalas ‘sobresaliente’ y ‘muy bueno’. En el caso de los egresados en 2012-2018, la percepción es significativamente más positiva en el rango de ‘sobresaliente’ para todas las competencias, a diferencia de los egresados de 2019 que califican como ‘muy bueno’, excepto en la genérica *solución de problemas* y la específica *investigativa*. Es posible que estas dos competencias en ventaja que llevan los nuevos egresados se deba al cambio de

TABLA 1. *Percepción de logro de competencias genéricas en cohortes 2012-2018 y 2019.*

Competencias genéricas	Egresados 2012-2018 (n = 64)				Egresados 2019 (n = 28)		
	Sobresaliente %	Muy bueno %	Bueno %	Regular %	Sobresaliente %	Muy bueno %	Bueno %
Ética y ciudadanía	23	46	28	3	18	64	18
Pensamiento crítico	20	44	27	9	18	57	25
Solución de problemas	26	38	31	5	29	42	29
Trabajo en equipo	33	34	18	15	21	50	29
Comunicación oral y escrita	26	38	28	8	21	50	29

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 2. *Percepción de logro de competencias específicas en cohortes 2012-2018 y 2019.*

Competencias específicas	Egresados 2012-2018 (n = 64)				Egresados 2019 (n = 28)		
	Sobresaliente %	Muy bueno %	Bueno %	Regular %	Sobresaliente %	Muy bueno %	Bueno %
Pedagógica	25	36	30	9	14	68	18
Investigativa	12	39	40	9	21	61	18
Gestión educativa	11	40	39	10	11	61	28
Axiológica	31	36	27	6	18	61	21
Vinculación comunal	20	40	32	8	18	54	29
De especialidad	24	38	32	6	18	57	25

Fuente: Elaboración propia.

enfoque de enseñanza (participativo y de investigación), además de las formas de evaluación innovadoras que se incorporaron en las facultades de la UNCP luego de la progresiva implementación de la nueva Ley Universitaria peruana.

El enfoque investigativo y pedagógico son elementos importantes en la formación del educador, siendo apenas enfocado en los últimos años en contraste con el resto de profesionales del área en el mundo, que poseen estas habilidades como las más relevantes (Altuna et al., 2021). La percepción generalizada es que los egresados poseen un buen desempeño personal, social y profesional, realizan sus actuaciones como docentes con autonomía, creatividad y fundamento científico.

Los egresados de la cohorte 2019, que fueron formados profesionalmente con el plan de estudios 2015, percibieron en gran mayoría (más de 70%) el logro de las competencias genéricas y específicas en los niveles 'muy bueno' y 'sobresaliente', y una minoría en el nivel bueno, no hay ninguno en el nivel regular; resultados que evidencian que los egresados lograron las competencias suficientes declaradas en el perfil de egreso y lo muestran en su desempeño en el campo laboral.

Los egresados de la cohorte 2012-2018, que desarrollaron el plan de estudios 2008, en más del 62% percibieron tener un logro 'sobresaliente' y 'muy bueno' en todas las competencias genéricas, destacando la competencia de ética y ciudadanía. También en las competencias específicas, más del 50% de egresados indican haber logrado la axiológica, pedagógica, de especialidad y vinculación comunal en los niveles 'sobresaliente' y 'muy bueno', mientras que en la competencia investigativa y gestión educativa más del 50% de egresados perciben haber logrado en el nivel 'bueno'. Estas características podrían estar influido positivamente, porque algunos continúan sus estudios posteriores al egreso.

Los resultados permiten inferir que los egresados de la Facultad de Educación culminan los estudios logrando las competencias del perfil declarado y muestran bien desempeño laboral, percibido y corroborado por los empleadores. Estos resultados son similares a los obtenidos por Maldonado y Vidal (2015) quienes hallaron un nivel de logro alto superiores al 90% en las competencias genéricas y específicas, y con los de Carrera et al. (2019) en las competencias de identificación, desarrollo y adecuación de proyectos educativos en función de la resolución de problemáticas específicas. A diferencia de Clerque y Huayhua (2019), quienes hallaron un nivel regular en el logro de las competencias genéricas y específicas del perfil de egreso, basado en el rendimiento académico.

Propuesta de competencias requeridas por el campo laboral

En la **Tabla 3** se muestran las competencias no incluidas en los planes de estudio que demandan los empleadores de los egresados de Educación. En los mismos se observa un porcentaje notable que sugieren la incorporación de competencias genéricas sobre específicas según las necesidades del contexto educativo. En ese contexto, consideran necesaria la incorporación de competencias generales relativas a *creatividad e innovación, liderazgo y toma de decisiones, relaciones interpersonales y competencia digital*. En el caso de competencias específicas, se aprecia el *idioma materno*, orientado hacia al uso de idioma nativo en la docencia, de mucha importancia para el desempeño práctico del docente.

TABLA 3. *Competencias sugeridas por los empleadores (n = 24).*

Competencias genéricas y específicas sugeridas		Muy necesaria	Necesaria
	Liderazgo y toma de decisiones	83	17
G	Creatividad e innovación	88	12
	Relaciones interpersonales	79	21
	Competencia digital	70	30
E	Idioma materno	60	40

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de competencias generales, a excepción del dominio de medios digitales, los elementos de creatividad, liderazgo y relaciones interpersonales son transversales en la formación universitaria, que devienen como resultado del autoconocimiento y desarrollo intrapersonal e interpersonal. No siendo focos de los planes educativos, la ausencia de

actividades de formación de estas capacidades durante el estudio universitario, podrían desencadenar en menor eficacia para la trasmisión de conocimientos hacia los educandos en el trabajo regular, además podrían debilitar las relaciones armónicas con los miembros de la comunidad educativa.

Por su parte, las competencias digitales han sido progresivamente incorporadas en el quehacer de los egresados durante su formación. A pesar de no haber sido enfocadas directamente, con el paso del tiempo, los estudiantes han aprendido a emplear software básico, especializado y búsqueda de información válida en internet. Esta competencia ha crecido en demanda y versatilidad, especialmente con los nuevos egresados.

Conforme a las sugerencias de los empleadores, las nuevas competencias fueron incorporadas en el “Plan de estudios 2018” de las carreras profesionales de educación de la UNCP (s.f.), con vigencia en la actualidad.

Los principales inconvenientes encontrados en el desarrollo de la investigación fueron: (i) la escasa existencia de referencias bibliográficas precisas y actuales referidas a la compatibilidad de perfiles de egreso y demandas laborales y (ii) la falta de participación de egresados, especialmente los más antiguos, debido a su distanciamiento con la universidad al alcanzar estabilidad en su entorno laboral. Estos problemas podrían evitarse en actualizaciones del presente trabajo o similares en otras carreras, con el reforzamiento de oficinas de seguimiento del egresado y bolsas de trabajo eficaces en la UNCP.

CONCLUSIONES

Se evaluó la percepción de los egresados y empleadores en cuanto a las competencias genéricas y específicas en la carrera profesional de Educación de la UNCP, declaradas en el perfil profesional de la carrera. Los egresados percibieron, en su mayoría, un nivel de logro en la escala ‘muy bueno’ y ‘sobresaliente’ para las competencias genéricas y específicas, que pudieron aplicar en su desempeño laboral. Los resultados fueron acordes con la percepción general de los empleadores, lo que permite una pronta inserción laboral. Para egresados y empleadores, resaltaron los logros en las competencias genéricas de *pensamiento crítico*, *ética* y *ciudadanía* y *trabajo en equipo*. En competencias específicas, destacaron *axiológicas*, *especialidad* y *pedagógica*; mientras que, para empleadores, se apreciaron las competencias de *gestión*, *vinculación comunal* e *investigativa*. La mejor valoración de competencias se determinó en la cohorte de egresados de 2012-2018, formados con el Plan de estudios de 2008, cuya mayoría ha realizado estudios de maestría y segundas carreras profesionales. Finalmente, se recogieron las competencias de creatividad, liderazgo y relaciones interpersonales como las sugeridas por empleadores para su incorporación en planes de estudio posteriores.

FINANCIACIÓN

El presente proyecto fue financiado con recursos propios de los investigadores y bonificación por incentivo a la investigación (ex FEDU) del proyecto “Evaluación del perfil de egreso de la carrera de educación según egresados y empleadores”, con código 242020681193 en el Software de Administración de Proyectos de Investigación – UNCP.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Los investigadores declaran no tener conflictos de interés en la planificación, desarrollo y publicación de la investigación.

AGRADECIMIENTOS

Al señor, Enzo Martin Casimiro Soriano, gestor de investigación y especialista en redacción de artículos científicos de la Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo (Perú) por apoyar en la redacción, revisión y edición del presente artículo.

REFERENCIAS

- Abidín, M. (2021). Evaluación de actores en calidad educativa de la educación superior. *Revista Internacional de Instrucción*, 14(3), 287–308. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14317a>
- Altuna, J., Pascual-Sagastizabal, E., Cruz-Iglesias, E., Aierbe, A., Madinabeitia, A., Marko, I. & Diez-Guiral, U. (2021). Assessing the curriculum and profile of pedagogical professionals for new employment opportunities. *Higher Education Pedagogies*, 6(1), 228–246. <https://doi.org/10.1080/23752696.2021.2007498>
- Barrios, L., Armoa, L., Duarte, P., Barrios I. y Torales J. (2018). Inserción laboral de los egresados de la Carrera de Medicina y Cirugía de la Facultad de Ciencias médicas de la Universidad Nacional de Asunción, cohortes 2010-2012. *Anales Facultad de Ciencias Médicas*, 51(1), 17–28. [https://doi.org/10.18004/anales/2018.051\(01\)17-028](https://doi.org/10.18004/anales/2018.051(01)17-028)
- Behr, A., Giese, M., Tegum, H. & Theune, K. (2021). Motives for dropping out from higher education—An analysis of bachelor's degree students in Germany. *European Journal of Education*, 56(2), 325–343. <https://doi.org/10.1111/ejed.12433>
- Blanco, M., Sánchez, E. y Tallón, E. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 329–340. <https://doi.org/10.5209/cuts.60790>
- Brits, H. (2018). Assessing employer satisfaction: An attempt to enhance graduate employability at an institution of higher learning. *South African Journal of Higher Education*, 32(5), 39–53. <https://doi.org/10.20853/32-5-2571>
- Cabrera, N. López, M. y Portillo, M. (2016). Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estudio Pedagógico*, 42(3), 69–87. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052016000400004>
- Carrera, C., Lara, Y. y Madrigal, J. (2019). Evaluación del logro del perfil de egreso. Un estudio de caso. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(2), 1019–1028. <https://doi.org/10.33010/recie.v4i2.317>

- Cevallos, C. y Rosales, F. (2019). Resultados del seguimiento a graduados. Evaluación cualitativa de la carrera de educación física, deportes y recreación, ULEAM, Manta, Ecuador. *Olimpia. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 16(53), 117–190. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7007075.pdf>
- Champin, D. (2014). Evaluación por competencias en la educación médica. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 31(3), 566–571. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2014.313.96>
- Chudgar, A. (2015). Association between contract teachers and student learning in five Francophone African countries. *Comparative Education Review*, 59(2), 261–288. <https://doi.org/10.1086/680351>
- Clerque, D. y Huayhua, J. (2019). Evaluación del logro de competencias (promociones 2009-2013) y de la situación laboral de los egresados (promociones 2009-2010) de la carrera profesional de Farmacia y Bioquímica de la UNMSM [Tesis pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10973>
- Colombo, M. & Piva, E. (2020). Start-ups launched by recent STEM university graduates: The impact of university education on entrepreneurial entry. *Research Policy*, 49(6), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103993>
- Correal-Cuervo, A., Bernal-Álvarez, A., Cely-Bottia, J., Aguilar-Tovar y Corredor-Gamba, S. (2021). Desempeño de los egresados desde la percepción de los empleadores. *Cultura, educación y sociedad*, 12(1), 103–118. <https://dx.doi.org/10.17981/cultedu-soc.12.1.2021.07>
- Cuentas, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57–72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Demirkasimoglu, N. (2014). Teachers' Psychological Contract Perceptions and Person-Environment Fit Levels. *Eurasian journal of educational research*, 56, 45–68. <https://ejer.com.tr/teachers-psychological-contract-perceptions-and-person-environment-fit-levels/>
- Farfán, G. (2017). Nivel de cumplimiento de Perfil de Egreso de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Católica San Pablo, Arequipa 2014 y 2015 [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Alicia. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6313>
- Fyfe, A. (2007). *The use of contract teachers in developing countries: Trends and impact*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160813.pdf
- Gómez, H., Ortiz, E. y González, M. (2017). El estudio de egresados para la mejora continua de las Universidades: Estudio de caso de la Ingeniería en Computación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 162–184. <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v7i14.279>

- Gómez, J. (2020). Percepciones de los egresados sobre la pertinencia del perfil de egreso de la carrera de música de una universidad privada peruana [*Tesis de maestría*, Pontificia Universidad Católica del Perú]. *Repositorio PUCP*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16186>
- Herrerías, E. (2009). Aurelio Villa y Manuel Poblete (Dir.) (2007). Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. Bilbao: Editorial Mensajero, Colección Estudios e Investigación del ICE. Universidad de Deusto, 336 pp. *Estudios sobre educación*, 16, 197–198. <https://doi.org/10.15581/004.16.23342>
- Huamán, L., Pucuhuaranga T. e Hilario N. (2020). Evaluación del logro del perfil de egreso en grados universitarios: Tendencias y desafíos. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo, RIDE*, 11(21), 1–34. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.691>
- INEI. (2015). *Clasificador Nacional de Ocupaciones*. <https://www.inei.gov.pe/clasificador/>
- Izquierdo, C. y Loarte, W. (2014). Evaluación del desempeño del egresado de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Politécnica Salesiana - Ecuador. *Retos*, 4(7), 45–61. <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/issue/view/7>
- Jiménez, Y., Gutiérrez, J. y Hernández, J. (2019). Logros y desafíos en la formación de competencias transversales por áreas de conocimiento en la educación superior del Instituto Politécnico Nacional (México). *Formación Universitaria*, 12(3), 91–100. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000300091>
- Kallioinen, O. (2010). Defining and comparing generic competences in higher education. *European Educational Research Journal*, 9(1), 56–68. <https://doi.org/10.2304/eerj.2010.9.1.56>
- Kaur, S. & Sidhu, G. K. (2009). A Qualitative Study of Postgraduate Students' Learning Experiences in Malaysia. *International Education Studies*, 2(3), 47–56. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1065708.pdf>
- Maldonado, M. y Vidal, S. (2015). Evaluación de competencias profesionales en egresados de tecnología médica. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 29(3), 435–447. <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/467>
- Olivos, M., Voisin, S. y Fernández, J. (2015). Evaluación del perfil de egreso de profesores de francés de parte de los empleadores: propuestas de mejora y desarrollo. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1–16. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17590>
- OIT. (2008). *Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm>
- Pico-Saltos, R., Bravo-Montero, L., Montalván-Burbano, N., Garzías, J. & Redchuk, A. (2021). Career Success in University Graduates: Evidence from an Ecuadorian Study in Los Ríos Province. *Sustainability*, 13(16), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su13169337>

- Pucuhuaranga, T., Hilario N. y Huamán L. (2019). Modelo de evaluación del perfil de egreso en estudiantes de educación - Universidad Nacional del Centro del Perú. *Espacios*, 40(39), 27–39. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n39/a19v40n39p27.pdf>
- República de Colombia. Ministerio de Trabajo. (2021). *Decreto 654*. Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 51707 del 16 de junio de 2021. <https://observatorio.sena.edu.co/Cuoc/Index>
- Rondón, M. y Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148–165. <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvest/index>
- Sineace. (2016). Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria. *Serie Documentos Técnicos*, 27. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/4086>
- UNCP. (s.f.). *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://uncp.edu.pe/>
- UNCP. (2021a). *PEI*. Consejo Universitario UNCP. <https://d2oilkmr0fadqd.cloudfront.net/La+Universidad/Documentos+de+gesti%C3%B3n/PEI+2021-2025+UNCP+.pdf>
- UNCP. (2021b). *Modelo educativo UNCP*. Consejo Universitario UNCP. <https://d2oilkmr0fadqd.cloudfront.net/La+Universidad/Resoluciones/CU/0546-CU-2021.pdf>
- Valenzuela C. y Pérez S. (2012). Diseño e implementación del sistema de seguimiento de estudiantes y titulados de la Universidad Diego Portales. *Calidad en la educación*, (37), 223–234. <https://doi.org/10.31619/caledu.n37.91>
- Vargas-Hernández, J. y García, V. (2017). Capital humano y descentralización de la educación. El caso para Tlajomulco de Zuñiga, Jalisco. *Ensayos de Economía*, 27(50), 181–207. <https://doi.org/10.15446/ede.v27n50.66536>

Nora Esther Hilario Flores. Doctora en Ciencias de la Educación y Maestra en Tecnología Educativa por la UNCP (Perú). Docente principal de la Facultad de Ciencias de la Educación en la UNCP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2196-9673>

Teresa Nilda Pucuhuaranga Espinoza. Doctora en Ciencias de la Educación. Maestra en Tecnología Educativa y Maestra en Gestión Educativa de la UNCP (Perú). Docente principal de la Facultad de Ciencias de la Educación en la UNCP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0757-2995>

Ludencino Amador Huamán Huayta. Doctor y Maestro en Ciencias de la Educación, Universidad Enrique Guzmán y Valle La Cantuta (Perú). Docente principal de la Facultad de Ciencias de la Educación en la UNCP (Perú). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8042-9752>

Mario Lazo Piñas. Psicólogo. Docente principal de la Facultad de Ciencias de la Educación en la UNCP (Perú) y Director Universitario en Tutoría y Seguimiento del Egresado en la UNCP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3775-9067>

Karen Mercedes Maldonado Córdova. Ingeniero de Sistemas. Maestra en Gerencia de Sistemas Empresariales. Red Nacional de Innovadores digitales del Perú. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9117-9645>