



CONGRESO INTERNACIONAL
RED UNIVERSIDAD
EMPRESA ALCUE

PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL PARA ESTUDIANTES DE PREGRADO: ANÁLISIS Y PROPUESTAS

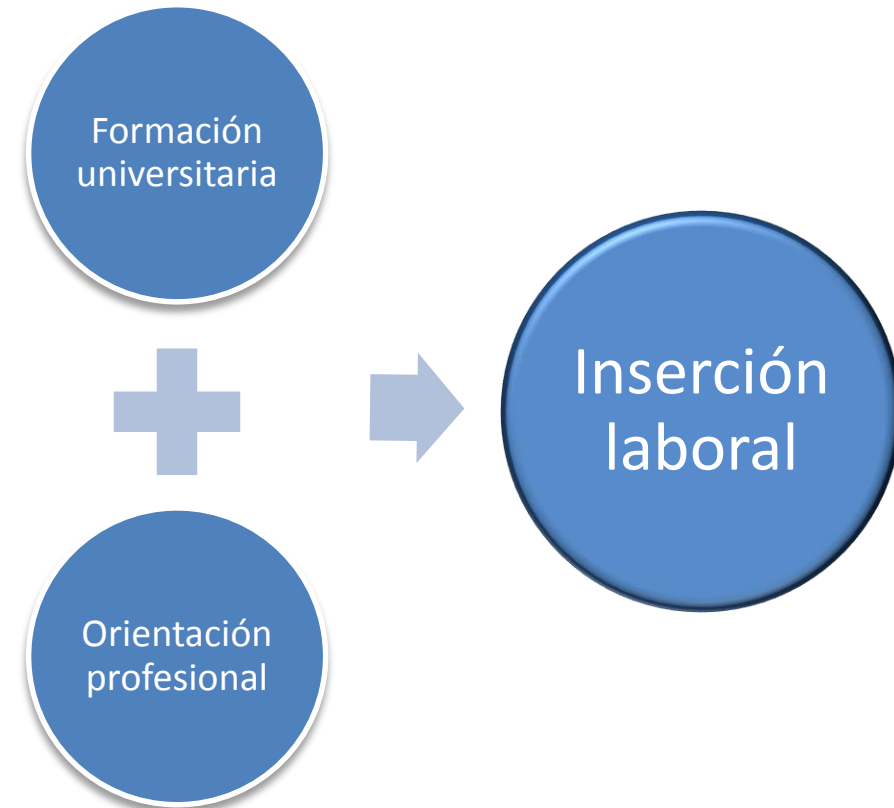
Autor: Mg. Sara Karenina Pizarro Lozano

OBJETIVOS

- Identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas del Programa Consejeros de Carrera PUCP.
- Realizar una propuesta de mejora del Programa en mención y proponer un plan para la implementación de programas de mentoría de carrera, aplicables en universidades.

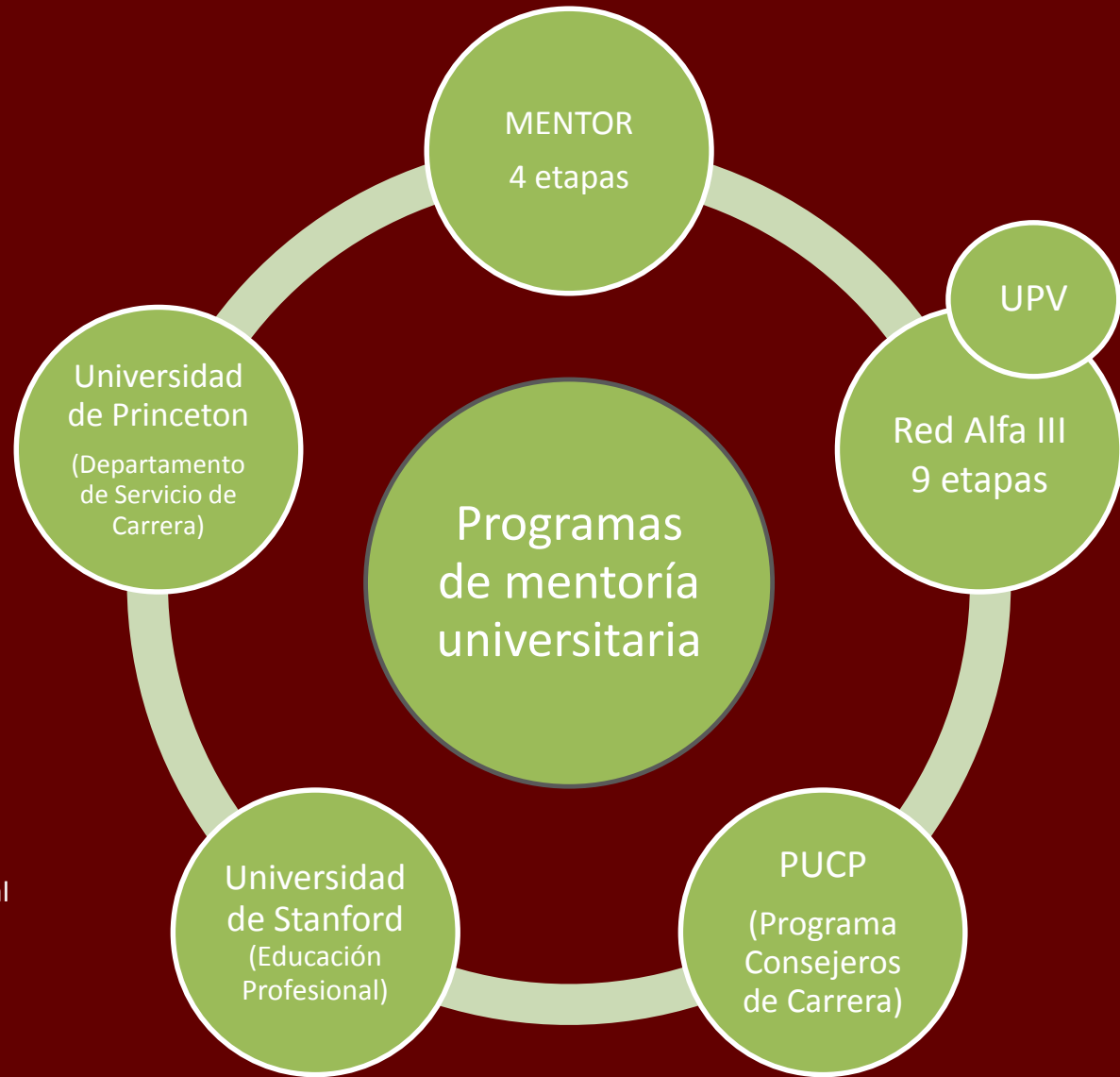
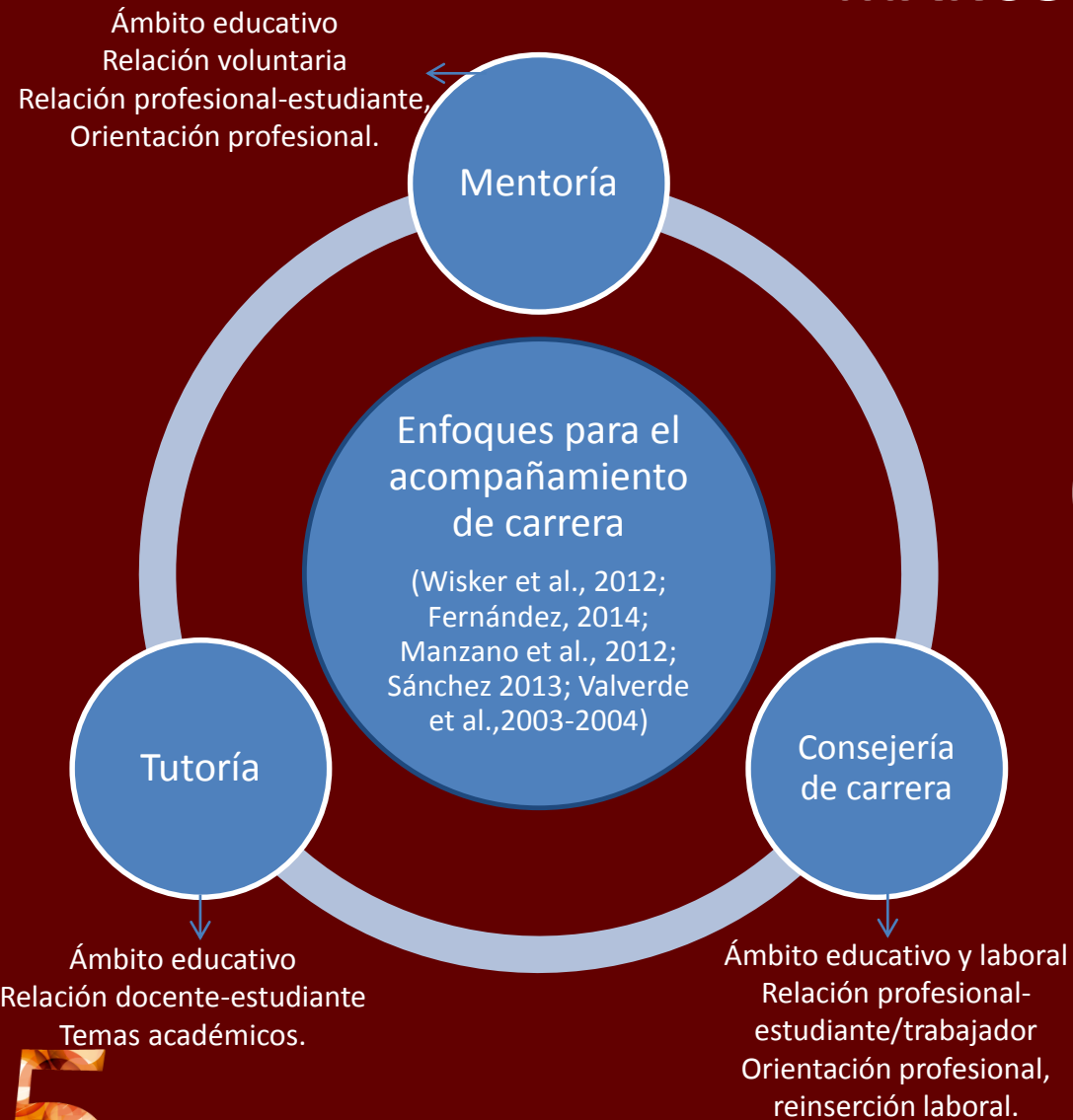
CONTEXTO

- ✓ El 58,7% de jóvenes (PEA) de 15 a 29 años se encuentran ocupados (MINTRA, 2015)
- ✓ Tasa de empleo informal juvenil alcanza la cifra de 79,0% (MINTRA, 2015)
- ✓ De los egresados universitarios (PEA), el 87,5% se encuentran ocupados y el 12,5% están en condición de desocupados (INEI, 2015)
- ✓ El 87% de los egresados universitarios se encuentran laborando en empleos que tienen relación con su formación (INEI, 2015)
- ✓ El 96% de los egresados PUCP (promoción 2014) ha tenido experiencia laboral antes de egresar, y de esa población el 97% ha tenido experiencia laboral vinculada con su formación (DAA PUCP, 2016).



Informe Universidad 2000 ([CRUE](#)). Apartado III "Difusión del Conocimiento: Formar para aprender": **importancia del asesoramiento universitario / orientación profesional**

MARCO TEÓRICO



MÉTODO

- Participantes

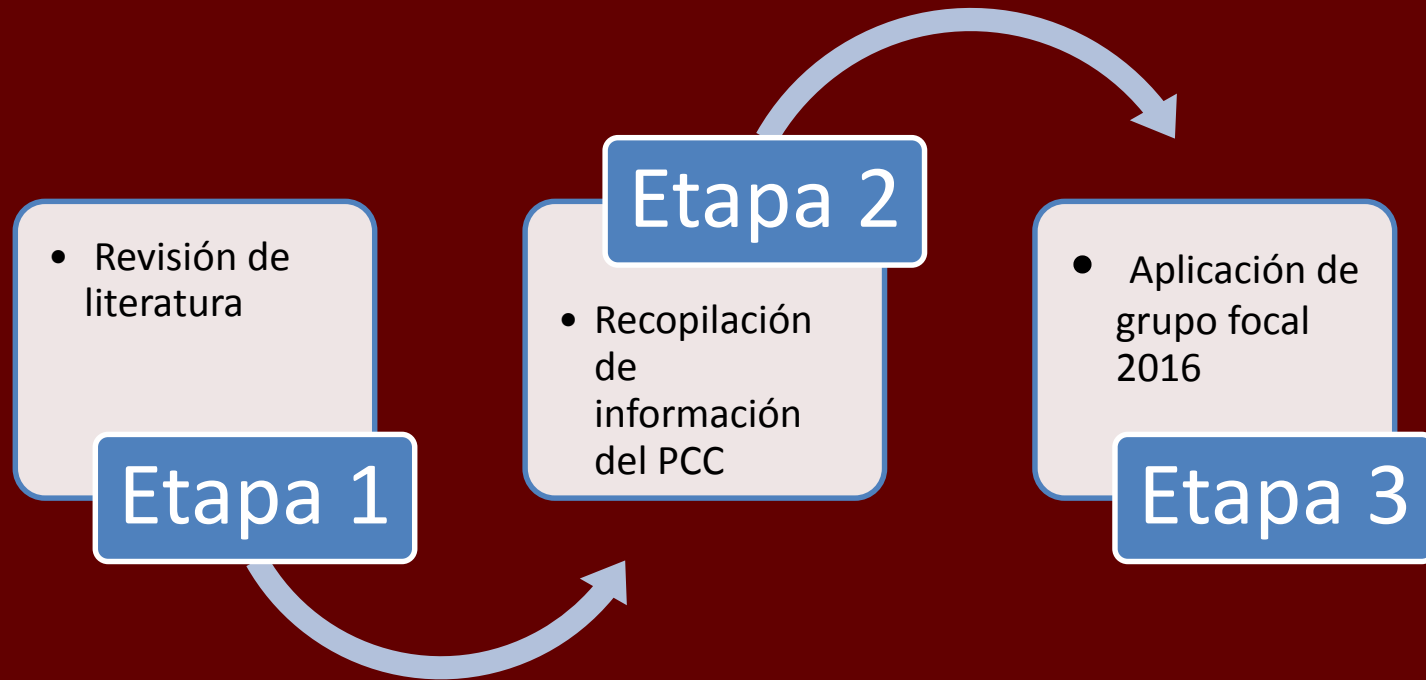
- Consejeros
- Aconsejados



- Técnicas de Recolección de información

- Ficha de retroalimentación (69 fichas)
- Grupo focal (2)
- Encuestas en línea (39 respondidas)
- Entrevistas semiestructuradas (4)

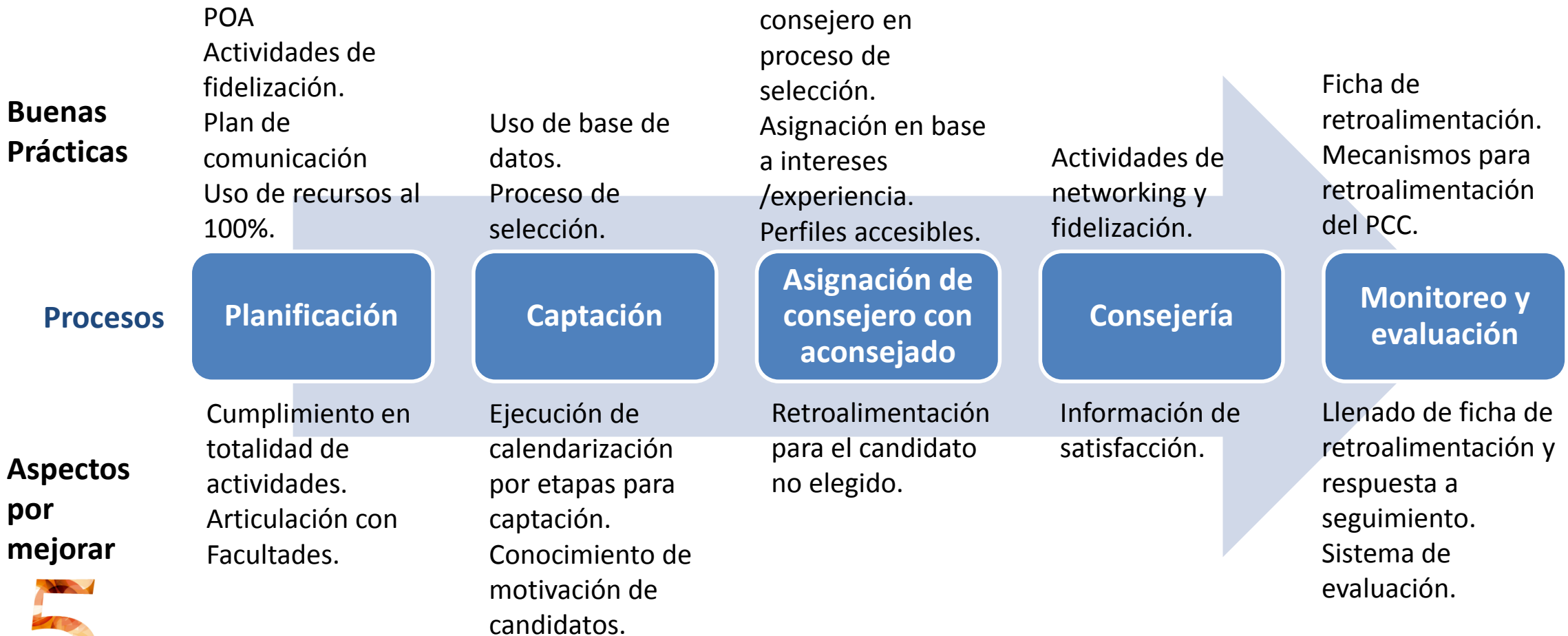
PROCEDIMIENTO



ANÁLISIS DE DATOS

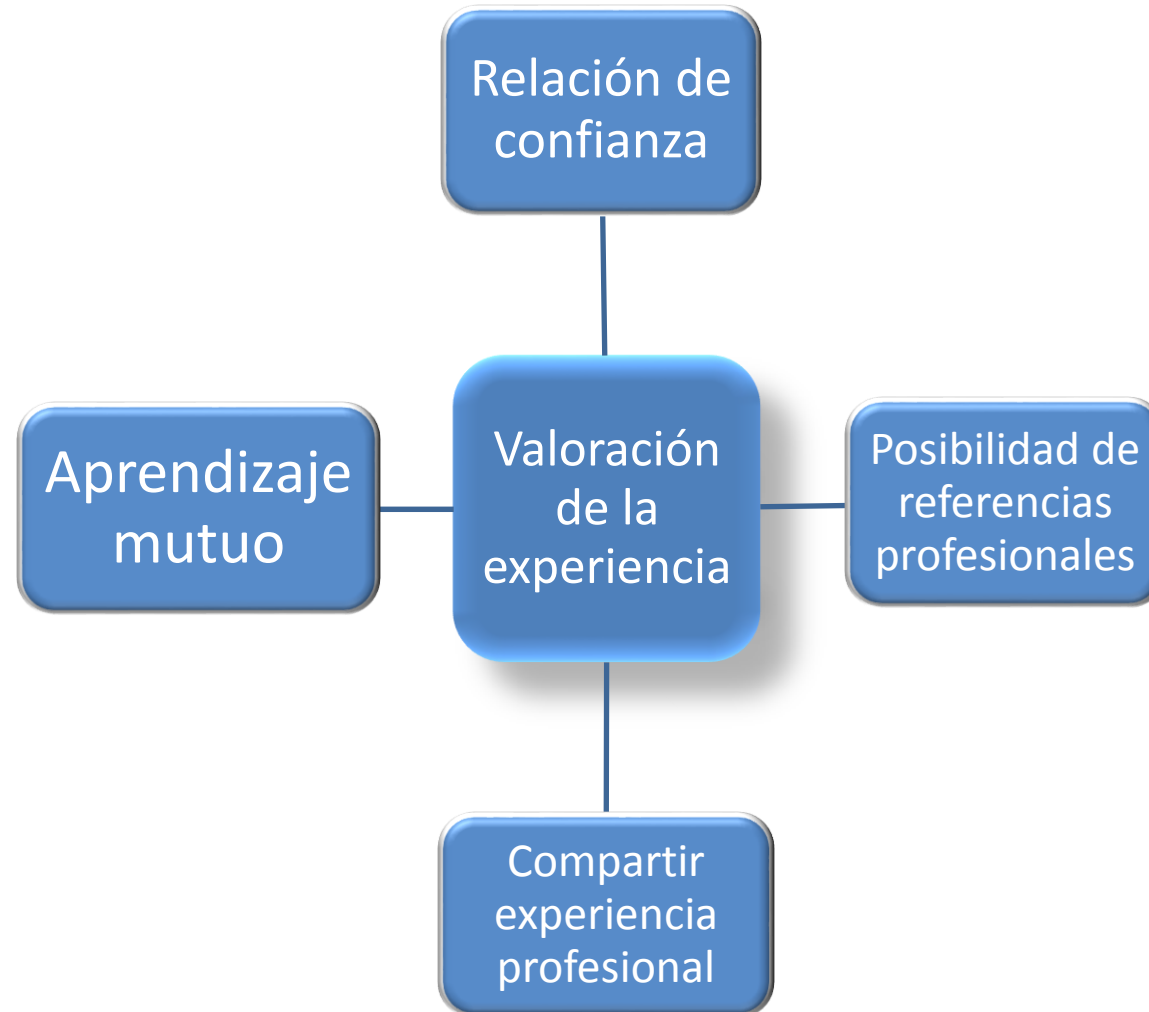
PRINCIPALES HALLAZGOS

Evaluación del Programa Consejeros de Carrera

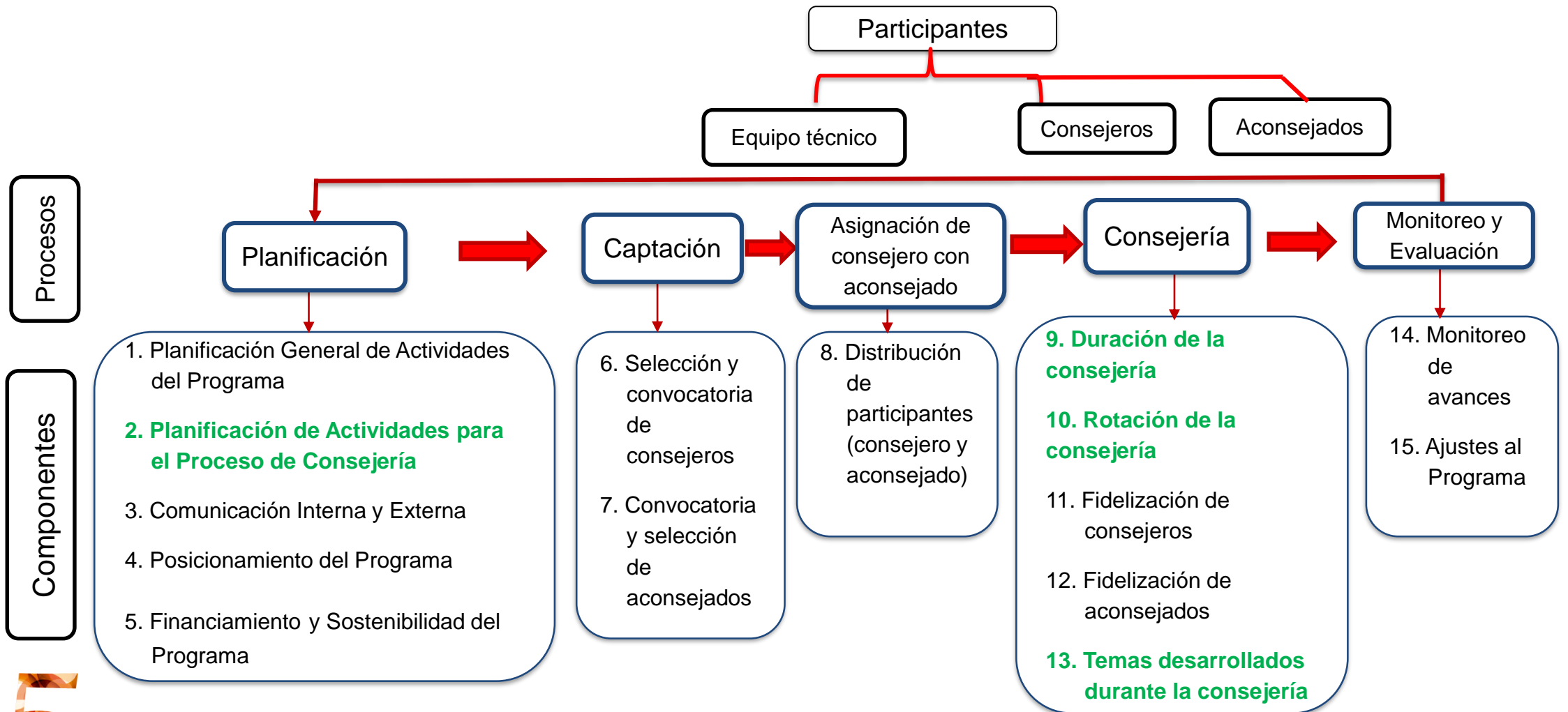


Aspectos por mejorar

PRINCIPALES HALLAZGOS DESDE LA PERCEPCION DE LOS PARTICIPANTES



PROPUESTA DE MEJORA DEL PROGRAMA CONSEJEROS DE CARRERA



PROYECCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA DEL PROGRAMA CONSEJEROS DE CARRERA

2017

P1

- Diagnóstico
- Articulación con Facultades
- Nivel de conocimiento
- **P2**
- Articulación con Facultades
- **P3**
- Retroalimentación para candidatos no elegidos
- **P4**
- Programación de capacitaciones
- Aplicación de encuestas de satisfacción
- Actualización de material para consejeros/aconsejados
- **P5**
- Calendarización de seguimiento

2018 y 2019

P1

- Consejo consultivo
- Recurso humano
- **P2**
- Incorporación de consejeros/aconsejados de nuevas carreras.
- Incorporación de consejeros junior.
- Sistema de integración
- **P4**
- Consolidar el sistema de monitoreo
- Ejecución de nuevas capacitaciones
- **P5**
- Estrategias para un nivel alto de respuestas en el seguimiento
- Sistema de evaluación

2020 en adelante

P1

- Redes de mentoría a nivel mundial

PROPUESTA DE PLAN PARA IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL PARA UNIVERSITARIOS



Pasos a seguir

Recomendaciones

CONCLUSIONES

- La existencia de programas de mentoría en ámbitos universitarios contribuye a que los estudiantes tengan un panorama más claro sobre el mercado profesional y por ende, mayor conocimiento para su inserción laboral.
- Fortalecimiento del vínculo Universidad-Egresado y Universidad-Empresa.
- La evaluación del Programa ha demostrado que la interacción entre los participantes, fortalece las relaciones y permite que el vínculo entre mentor y mentorizado se afiance.
- Las principales lecciones aprendidas para la mejora del Programa comprenden su re-estructuración, conformada por cinco procesos y quince componentes, los cuales permiten el desarrollo y mejor avance del mismo.
- La ruta para implementar programas de mentoría de carrera, podría contemplar las siguientes etapas: Diseño del programa, planificación, captación, asignación de consejero/mentor con aconsejado/mentorizado, consejería y monitoreo y evaluación.

Referencias

- Bolsa de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2009). Principales competencias y modalidades de evaluación requeridas en los procesos de selección de personal en el mercado profesional. Recuperado de: <https://btpucp.pucp.edu.pe/informe-especial/principales-competencias-y-modalidades-de-evaluacion-requeridas-en-los-procesos-de-seleccion-de-personal-en-el-mercado-profesional/>
- Center for Health Leadership & Practice (2003). Guía de Mentoría. Guía para Mentores. Recuperado de: <https://nationalethicscenter.org/resources/7245/download/55.pdf>
- Dirección de Asuntos Académicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, (s.f). Análisis Comparativo entre egresados. Promociones 2006 y 2019 (entre 1 y 2 años de egreso). Recuperado de: http://vicerrectorado.pucp.edu.pe/academico/wp-content/uploads/2015/03/comparativo_egresados.pdf
- Dirección de Asuntos Académicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, (2016). Reporte regular del sistema de seguimiento a egresados 2014 Etapa-I. Resultados primera encuesta promoción 2014 (egresados semestres 2014-1, 2014-2 y 2015-0) Recuperado de: <http://cdn02.pucp.education/academico/2015/03/26165716/RESULTADOS-2014-ETAPA-I.pdf>
- Fernández, C. (2014). La tutoría universitaria en el escenario del espacio europeo de educación superior: Perfiles actuales. DOI: <http://dx.doi.org/10.14201/teoredu2014261161186>
- González, A. y Solano, J. (2015). *La función de tutoría, carta de navegación para tutores*. Madrid: Narcea S.A.
- González, L., (2012). *La comunicación, herramienta para el desarrollo personal y profesional en el entorno social*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015). Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades 2014. Principales Resultados. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf
- Luyo, J. (s.f.). Material de Taller Planeamiento de Vida Profesional. Documento de trabajo interno. Lima: PUCP.
- Manzano, N., Martín, A., Martín, A., Sánchez, M., Riskey, A., Suárez, M. (2012). El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria. Facultad de Educación. UNED. Educación XX1. 15.2, 2012, pp. 93-118.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Glosario de términos de temas de empleo. Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165&tip=909>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). Informe Anual del Empleo en el Perú 2014. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf
- Networking.Net (s.f). Definición de networking. Recuperado de: <http://networking.marketing-xxi.com/networking-net-que.html>

Referencias

- NICE (2012). Handbook for the academic training of guidance and counselling professionals. Helderberg: Helderberg University. Recuperado de: http://www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2015/11/NICE_Handbook_full_version_online.pdf
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Biblioteca Digital de la OEI. Conferencia de Rectores de las Universidades españolas. Recuperado de: <http://www.oei.es/oeivirt/cap3.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Definiciones de competencia en las instituciones dedicadas a la formación y desarrollo de los recursos humanos. Recuperado de: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-competencia-instituciones-dedicadas-formaci%C3%B3n-desarrollo-recursos-humanos>
- Organización Internacional del Trabajo (2014). Panorama Laboral Temático. Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf 45
- Organización Internacional del Trabajo (2015). Formalizando la informalidad juvenil, experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf
- Princeton University (s.f). Career Services. Recuperado de: <http://careerservices.princeton.edu/faculty-staff/what-we-offer>
- Robinett, J. (2016). *Networking Estratégico. La regla del 5+50+100 para convertir su red de contactos en ganancias*. Bogotá: Paidós Empresa.
- Sánchez, C. (2013). ¿Qué es la mentoría? Mentoría entre iguales entre entornos universitarios. Proyecto Alfa III. Gestión Universitaria Integral del Abandono.
- Sociedad Nacional de Mentoría (2005). Cómo construir un programa de mentoría exitoso, utilizando los elementos de la práctica efectiva. Recuperado de: http://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/Full_Toolkit_SPA.pdf
- Stanford University (s.f). Career Education. Recuperado de: <https://beam.stanford.edu/about-us>
- Stanford University (s.f). Career Counseling Network. Recuperado de: <https://cardinalatwork.stanford.edu/learn-grow/career-counseling-network>
- Universidad de Barcelona (s.f). Material de estudio del Máster de Política y Gestión Universitaria. Módulo: Gestión de la formación.
- Universidad de Barcelona (s.f). Material de estudio del Máster de Política y Gestión Universitaria. Módulo: Gestión de servicios.
- Universidad del País Vasco (2012). Plan de Acción Tutorial: Tutoría entre Iguales, Programa piloto. Informe Proyecto Tutoría entre Iguales.
- Valverde, A., Ruíz, C., García, E., Romero, S. (2003-2004). Innovación en la Orientación Universitaria: La mentoría como respuesta. Contextos Educativos, 6-7, 87-112.
- Wisker, G., Exley, K., Antoniou, M., y Ridley, P. (2015). *Trabajando individualmente con cada estudiante. Tutoría personalizada, coaching, mentoría y supervisión en educación superior*. Madrid: Narcea S.A.



GRACIAS

Sara Karenina Pizarro Lozano

sara.pizarro@pucp.pe